
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi
1926

KARİYER DİSTRESİ VE YAŞAM DOYUMUNUN SOSYAL BİLİŞSEL YORDAYICILARI: İYİ OLUŞ MODELİNİ TEST ETME

Ersoy Çarkıt

DOKTORA TEZİ

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ARALIK, 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 12 aydan sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Ersoy

Soyadı : ÇARKIT

Bölümü : Eğitim Bilimleri

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Kariyer Distresi ve Yaşam Doyumunun Sosyal Bilişsel Yordayıcıları: İyi Oluş Modelini Test Etme

İngilizce Adı : Social Cognitive Predictors of Career Distress and Life Satisfaction: Testing of the Well-Being Model

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Ersoy ÇARKIT

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Ersoy ÇARKIT tarafından hazırlanan "Kariyer Distresi ve Yaşam Doyumunun Sosyal Bilişsel Yordayıcıları: İyi Oluş Modelini Test Etme" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Feride BACANLI

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Gazi Üniversitesi ……

Başkan: Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Ankara Üniversitesi ……

Üye: Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Gazi Üniversitesi ……

Üye: Prof. Dr. Şerife IŞIK

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Gazi Üniversitesi ……

Üye: Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Hacettepe Üniversitesi ……

Tez Savunma Tarihi: 01/12/2022

Bu tezin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü ……

KARİYER DİSTRESİ VE YAŞAM DOYUMUNUN SOSYAL BİLİŞSEL YORDAYICILARI: İYİ OLUŞ MODELİNİ TEST ETME

Doktora Tezi

Ersoy Çarkıt

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Aralık, 2022

ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedeflerine ilerlemede önemli kişilerden alınan geri bildirimleri, kariyer hedef tutarsızlıkları ve pozitif duygulanım eğilimleri arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin kariyer distresi ile yaşam doyumu üzerindeki etkilerini Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) İyi Oluş Modeli'ne dayanarak test etmektir. Ayrıca bu araştırmada; i) Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği'ni (KSÖDGBÖ) Türk üniversite öğrencilerine uyarlamak ve; ii) Türk üniversite öğrencileri için Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği (KHÖYÖ) geliştirmek amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılarak üniversite öğrencilerinden toplanmıştır. Bu araştırma altı çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Birinci çalışma grubu (n = 363; 237 kadın, 126 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Bu öğrencilerin verilerine KSÖDGBÖ'nün yapı geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Sonuçlar, orijinal ölçeğin 8 maddeli tek faktörlü yapısının Türk üniversite öğrencileri örneklemi için geçerli olduğunu göstermiştir. İkinci çalışma grubundan (n = 356; 259 kadın, 97 erkek üniversite öğrencisi) toplanan verilerle KSÖDGBÖ'nün eş zamanlı geçerliği test edilmiştir. KSÖDGBÖ'nün kariyer hedefi geri

bildirimi ile pozitif ve anlamlı, önemli diğerlerinden algılanan sosyal destek ile negatif ve anlamlı ilişkiler göstermesi ölçeğin eş zamanlı geçerliğini desteklemiştir. Üçüncü çalışma grubundan (n = 409; 286 kadın, 123 erkek üniversite öğrencisi) toplanan verilere KHÖYÖ'nün faktör yapısını belirlemek için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, KHÖYÖ'nün 22 maddeli ve dört faktörlü (kariyer planlama, kararlı olma, kariyer araştırma ve baş etme) yapıya sahip olduğunu göstermiştir. Bu yapıyı doğrulamak için dördüncü çalışma grubundan (n = 323; 228 kadın, 95 erkek üniversite öğrencisi) toplanan verilere DFA uygulanmıştır. DFA sonuçları KHÖYÖ'nün dört faktörlü yapısını doğrulamıştır. Ayrıca KHÖYÖ'nün eş zamanlı geçerliği için, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu ölçeklerin puanları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiler KHÖYÖ'nün eş zamanlı geçerliğini desteklemiştir. Beşinci çalışma grubundan (n = 54; 40 kadın, 14 erkek üniversite öğrencisi) 21 gün ara ile toplanan verilerle test tekrar test tekniği kullanılarak KHÖYÖ'nün kararlılık katsayısı belirlenmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedeflerine ilerlemede önemli diğerlerinden aldıkları geri bildirimleri, kariyer hedef tutarsızlıkları ve pozitif duygulanım eğilimleri arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin kariyer distresi ile yaşam doyumu üzerindeki etkileri yapısal eşitlik modeli kullanarak incelenmiştir. SBKK İyi Oluş Modeli çerçevesinde oluşturulan hipotez modeli test etmek için altıncı çalışma grubundan (n = 634; 389 kadın, 245 erkek üniversite öğrencisi) toplanan veriler kullanılmıştır. Araştırma bulguları hipotez modelin verilerle iyi uyum sağladığını göstermiştir. Bu model kariyer distresine ilişkin varyansın %65,6'sını, yaşam doyumuna ilişkin varyansın ise %24,9'unu açıklamıştır. Araştırma bulguları, kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedeflerine ilerlemede önemli kişilerden alınan geri bildirimleri, kariyer hedef tutarsızlıkları ve pozitif duygulanım eğilimlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumu üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Araştırmanın bulguları teorik görüşler ve önceki araştırma bulgularına dayanılarak tartışılmıştır. Araştırma sonuçlarına dayanılarak, gelecekte kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında yapılabilecek teorik ve uygulamalı araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler : Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı İyi Oluş Modeli, Kariyer Hedefi Öz Yetkinliği, Kariyer Hedefi Geri Bildirimi, Kariyer Distresi, Kariyer Gelişimi, Yaşam Doyumu, İyi Oluş

Sayfa Adedi : xiv + 229

Danışman : Prof. Dr. Feride BACANLI

SOCIAL COGNITIVE PREDICTORS OF CAREER DISTRESS AND LIFE SATISFACTION: TESTING OF THE WELL-BEING MODEL

Ph.D Thesis

Ersoy Çarkıt

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

December, 2022

ABSTRACT

The main purpose of this research is to examine the relationships among career goal self-efficacy, vocational outcome expectations, feedback on career progress from significant others, career goal discrepancies, and trait positive affect, and the effects of these variables on career distress and life satisfaction. These effects were examined by testing the Social Cognitive Career Theory (SCCT) Well-Being Model. Moreover, in this research, i) it was aimed to adapt the Feedback on Career Progress from Significant Others Scale (FCPSOS) to Turkish university students and ii) to develop a Career Goal Self-Efficacy Scale (CGSES) for Turkish university students. Data was collected from university students using a convenience sampling method. This research was conducted on six study groups. The first study group (n = 363; 237 women, 126 men) consisted of university students. Confirmatory factor analysis (CFA) was applied to the data of the first study group in order to test the construct validity of the FCPSOS. The results of the analysis confirmed that the 8-item single-factor structure of the FCPSOS was valid for the sample of Turkish university students. The concurrent validity of the FCPSOS was tested with the data collected from the second study group (n = 356; 259 women, 97 men university students). The positive and significant relationship with career goal feedback and negative and significant relationships with perceived social support from significant other supported the

concurrent validity of the FCPSOS. Exploratory factor analysis was applied to the data collected from the third study group (n = 409; 286 women, 123 men university students) in order to determine the factor structure of the CGSES. The results of the analysis showed that the CGSES has a 22-item four-factor structure (career planning self-efficacy, career exploration self-efficacy, determination self-efficacy, and coping self-efficacy). To confirm this structure, CFA was applied to data collected from the fourth study group (n = 323; 228 women, 95 men university students). The CFA results confirmed the four-factor structure of the CGSES. In addition, for the concurrent validity of CGSES, the relationships between Career Decision-Making Efficacy Expectation Scale-Short Form and Career Adaptability Scale-Short Form scores were examined. Positive and significant relationships between the scale scores supported the concurrent validity of the CGSES. On the data collected from the fifth study group with an interval of 21 days (n = 54; 40 women, 14 men university students), the coefficient of stability of the CGSES was determined by using the test-retest technique. The relationships among career goal self-efficacy, vocational outcome expectations, feedback on career progress from significant others, career goal discrepancies, and trait positive affect, and the effects of these variables on career distress and life satisfaction were examined using a structural equation model. Data collected from the sixth study group was used to test the hypothesis model created within the framework of the SCCT Well-Being Model. The sixth study group consisted of 634 (389 women and 245 men) university students. The research results showed that the hypothesis model fits well with the data. This model explained 65,6% of the variance related to career distress and 24,9% of the variance related to life satisfaction. The results of this research indicated that career goal self-efficacy, vocational outcome expectations, feedback from significant others on career goal progress, career goal discrepancy, and trait positive affect play an important role in university students' levels of career distress and life satisfaction. The results of the research are discussed based on theoretical views and previous study results. Based on the results of the research, recommendations are presented for theoretical and applied research that can be done in the field of career psychological counseling and guidance in the future.

Key Words : Social Cognitive Career Theory Well-Being Model, Career Goal Self-Efficacy, Career Goal Feedback, Career Distress, Career Development, Life Satisfaction, Well-Being

Page Number : xiv + 229

Supervisor : Prof. Dr. Feride BACANLI

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI ii
JÜRİ ONAY SAYFASI iii
ÖZ iv
ABSTRACT vi
TABLOLAR LİSTESİ xii
ŞEKİLLER LİSTESİ xiv
BÖLÜM I 1
GİRİŞ 1
Problem Durumu 1
Araştırmanın Amacı 16
Araştırmanın Önemi 20
Varsayımlar 24
Sınırlılıklar 25
Tanımlar 25
BÖLÜM II 27
KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 27
SOSYAL BİLİŞSEL KARİYER KURAMI 27
SBKK Temel Kavramları 29

SBKK Modelleri 34
Kariyer Hedefi Geri Bildirimi 44
Kariyer Hedef Tutarsızlığı 45
Kariyer Distresi 47
İyi Oluş 50
Öznel İyi Oluş 51
Psikolojik İyi Oluş 53
PERMA İyi Oluş Modeli 54
SBKK İyi Oluş Modeli'nin Test Edilmesi ile İlgili Araştırmalar 55
BÖLÜM III 71
YÖNTEM 71
Araştırma Modeli 71
Çalışma Grupları 72
Araştırmanın İkinci Amacı için Yapılan Çalışmalar 72
Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği'nin (KSÖDGBÖ) Türk Üniversite Öğrencileri Örneklemine Uyarlama Çalışmaları 73
Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği (KSÖDGBÖ) 73
KSÖDGBÖ'nün Türkçe'ye Çevirisi 74
Türkçe KSÖDGBÖ'nün Geçerlik Çalışmaları 74
Türkçe KSÖDGBÖ'nün Yapı Geçerliği 75
Birinci Çalışma Grubu 75
Türkçe KSÖDGBÖ'nün Eş Zamanlı Geçerliği 78
İkinci Çalışma Grubu 79
KSÖDGBÖ'nün Eş Zaman Geçerliği için Kullanılan Veri Toplama Araçları 80
KSÖDGBÖ'nün Türk Üniversite Öğrencileri için Güvenirlik Çalışmaları 83
KSÖDGBÖ'ni Uyarlama Çalışmalarına İlişkin Bulguların Tartışılması 83

Türk üniversite öğrencileri için Türkçe Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği'ni (KHÖYÖ-Career Goal Self-efficacy Scale) Geliştirme Çalışmaları 85

KHÖYÖ Geliştirmeye Duyulan İhtiyaç 85

Madde Geliştirme 88

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) 90

Üçüncü Çalışma Grubu 90

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) 95

Dördüncü Çalışma Grubu 95

Eş zamanlı Geçerlik 101

KHÖYÖ'nün Eş Zamanlı Geçerliği için Kullanılan Veri Toplama Araçları 101

KHÖYÖ'nün Güvenirlik Çalışmaları 104

KHÖYÖ'ni Geliştirme Çalışmalarına İlişkin Bulguların Tartışılması 104

Araştırmanın Birinci Amacı için Yapılan Çalışmalar 106

Altıncı Çalışma Grubu 107

Araştırmanın Birinci Amacı İçin Kullanılan Veri Toplama Araçları 108

Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği (MSBÖ) 108

Kariyer Hedefi Tutarsızlık Ölçeği (KHTÖ) 109

Kariyer Distresi Ölçeği (KDÖ) 110

Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (PANAS) 111

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ) 112

Kişisel Bilgi Formu 112

Verilerin Toplanması 113

Verilerin Analizi 113

BÖLÜM IV 117

BULGULAR 117

Ön Analizler ve Varsayımların Testi 117

SBKK İyi Oluş Modelinin Testi 123

Aracılık Analizleri 125

BÖLÜM V 129

TARTIŞMA VE YORUM 129

BÖLÜM VI 161

SONUÇ VE ÖNERİLER 161

KSÖDGBÖ'ni Uyarlama ve KHÖYÖ'ni Geliştirme Çalışmalarına İlişkin Sonuçlar 161

SBKK İyi Oluş Modelinin Testine İlişkin Sonuçlar 162

Öneriler 165

Araştırmacılara Yönelik Öneriler 165

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler 168

Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler 170

KAYNAKLAR 171

EKLER 215

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. *Birinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri* 75

Tablo 2. *KSÖDGBÖ'nün Madde Faktör Yükü, Maddelerinin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri* 78

Tablo 3. *İkinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri* 80

Tablo 4. *KSÖDGBÖ ile KHGÖ ve ÖDASDÖ Puanları Arasındaki İlişkiler ve Betimsel İstatistikler* 83

Tablo 5. *Üçüncü Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri* 90

Tablo 6. *Üçüncü Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri* 93

Tablo 7. *KHÖYÖ'nün Faktörleri Arasındaki İlişki Katsayıları ve Betimsel İstatistikler*....94

Tablo 8. *Dördüncü Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri* 96

Tablo 9. *KHÖYÖ'nün Standartlaştırılmış Madde Faktör Yükleri, Maddelerin Standart Hataları, Maddelerin R^2 değerleri, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri*.....100

Tablo 10. *Değişkenler Arası İlişkiler ve Betimsel İstatistikler* 103

Tablo 11. *Altıncı Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri* 107

Tablo 12. *Gözlenen Değişkenlere İlişkin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri, R^2 Değerleri ve Betimsel İstatistikler* 119
Tablo 13. *Araştırmanın Gizil Değişkenler Arasındaki İlişkiler* 120
Tablo 14. *Araştırmanın Gözlenen Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Betimsel İstatistikler* 122
Tablo 15. *Araştırmanın Gözlenen Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Betimsel İstatistikler* 124
Tablo 16. *Dolaylı Etkilere İlişkin Standartlaştırılmış Yol Katsayıları, Standart Hatalar ve %95 Güven Aralığı* 126

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. SBKK normatif iyi oluş modeli. 4

Şekil 2. SBKK iyi oluş modeline dayanılarak kurulan hipotez model. 17

Şekil 3. SBKK ilgi modeli. 35

Şekil 4. SBKK seçim modeli. 37

Şekil 5. SBKK performans modeli. 39

Şekil 6. SBKK normatif iyi oluş modeli. 40

Şekil 7. SBKK baş etme modeli. 42

Şekil 8. KSÖDGBÖ'nün DFA sonuçlarına ilişkin path diyagramı 77

Şekil 9. KHÖYÖ birinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin path diyagramı 98

Şekil 10. KHÖYÖ ikinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin path diyagramı 99

Şekil 11. Kariyer distresi ve yaşam doyumunun sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği yapısal eşitlik modeli. 123

BÖLÜM I

GİRİŞ

Problem Durumu

Üniversite yılları öğrencilerin, belirlediği kariyer hedeflerine ulaşmak için çaba gösterdiği, aynı zamanda gelecekle ilgili yeni hedefler belirleyip planlar yaptığı ve bunlara ulaşabilmek için de çaba gösterdiği bir dönemdir. Kariyer gelişim kuramcılarından Super (1990) bu dönemi araştırma dönemi olarak adlandırmıştır. Bu dönem, mesleklere ilişkin daha net fikirlerin olduğu, kariyer alternatifleri arasında seçimlerin yapıldığı, çalışılacak işe karar verilip çalışmaya başlandığı bir dönemdir. Ayrıca bu dönemde bireyler, mesleklerin yaşamın bir parçası olduğunu anlar ve bugün ile gelecek arasında bağlantı kurarlar (Sharf, 2017). Ancak günümüzde yaşanan belirsizlik ve bu belirsizliğin giderek artması, yaşamın her alanını etkilediği gibi bireylerin kariyer gelişimini de etkilemektedir (Korkut-Owen, 2021). Son yıllarda, özellikle, Endüstri 4.0 (Schwab, 2017), ekonomik çalkantılar, çalışma dünyasında yaşanan değişiklikler (Blustein ve Guarino, 2020; Korkut-Owen, 2021) ve COVID-19 pandemisi (Autin, Blustein, Ali ve Garriott, 2020; Blustein ve Guarino, 2020) nedeniyle, insanların iyi oluş düzeylerini olumsuz etkileyen öngörülmesi zor ve değişkenlik gösteren bir dönem yaşandığı söylenebilir.

Üniversite öğrencileri kimlik keşifleri, arada kalmışlık hissi, kendine odaklanma ve yüksek beklentilerle karakterize edilen beliren yetişkinlik dönemindedirler (Arnett, 2000). Beliren yetişkinler, dünya görüşleri, sosyal, romantik ve iş yaşamlarıyla ilişkili olarak kimliklerini keşfetme ve pekiştirme sürecinde yeni ortamlara ve yaşam rollerine geçiş yaparlar (Arnett, 2003). Belirsizliğin, güvencesizliğin ve ekonomik çalkantıların yaşandığı günümüz bağlamında beliren yetişkinler distrese karşı daha savunmasız hale gelmektedir (Konstam, Çelen-Demirtaş, Tomek ve Sweeney, 2015). Ayrıca beliren yetişkinlik dönemindeki üniversite öğrencileri kariyer distresine neden olabilecek, yoğun bir gelecek kaygısı ve kariyer kararsızlığı da yaşamaktadırlar (Gizir, 2005; Güldü ve Ersoy-Kart, 2017; Miller ve Rottinghaus, 2014). Nitekim Benton, Robertson, Tseng, Newton ve Benton (2003) üniversite psikolojik danışma merkezlerine yapılan her dört başvurudan birinin nedeninin kariyer distresi olduğunu belirtmektedirler. Bu bağlamda, kimlik keşfi ve yeni yaşam rollerine geçiş çabaları ile birlikte beliren yetişkinlik dönemindeki üniversite öğrencilerinin kariyer distresi yaşayabilecekleri söylenebilir.

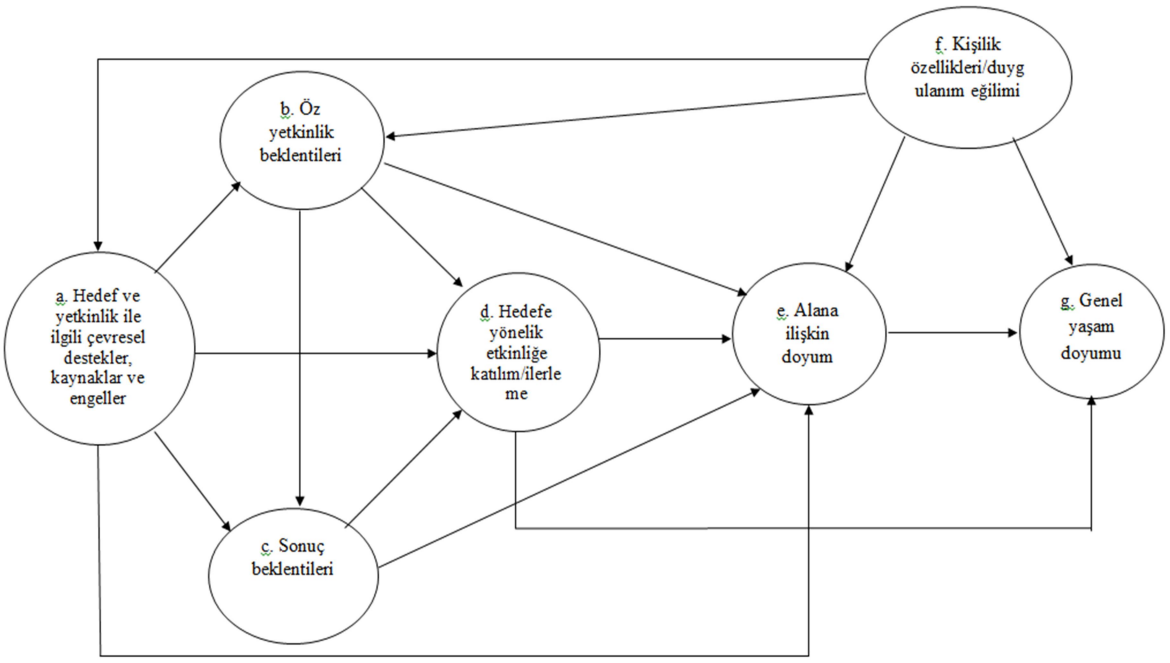
Türkiye'de ve yurt dışında yapılan araştırmalarda üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde birçok problemle karşılaştığı bulunmuştur. Örneğin üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde yaşadığı problem alanları; kariyer karar verme güçlükleri (Bacanlı ve Öztemel, 2017; Salman ve Kan, 2021), kariyer belirsizliği (Atik ve Yalçın, 2010; Nicholas, Damianoca ve Ntantiso, 2012), istihdam edilebilirlik endişeleri (Gao, 2008; Sun ve Yuen, 2012; Wu, 2008), kariyer geleceğine ilişkin kaygı (Kalafat, 2014) ve kariyer planlama (Türküm, 2007) ile ilgilidir. Bunun yanı sıra, üniversite öğrencilerinin seçtikleri alanı veya bölümü değiştirme ve istihdam alanı kolay bölümlere geçiş yapabilmek için kariyer danışmanlığı hizmetlerine başvurdukları (Bacanlı ve Büyüksevindik, 2020; Bacanlı ve Salman, 2018; Fouad vd., 2006; Schwatken, 2014; Yıldız Akyol ve Bacanlı, 2019) rapor edilmektedir. Araştırma bulgularından anlaşılacağı gibi hem Türkiye'de hem de diğer ülkelerdeki üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim sürecinde önemli sorunlar yaşadıkları söylenebilir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin kariyer

gelişim sürecinde yaşadıkları bu sorunların onların kariyer distresi yaşamalarına yol açacağı söylenebilir.

Kariyer distresi; kariyer kararsızlığı, iş kaybı, kariyer geçişleri ve kariyer engelleri ile karşılaşma gibi birçok olumsuz kariyer deneyiminin duygusal bir sonucudur (Creed, Hood, Praskova ve Makransky, 2016). Benton vd. (2013) kariyer distresinin üniversite öğrencileri arasında yaygın bir problem olduğunu rapor etmişlerdir. Üniversite öğrencilerinde kariyer distresi psikolojik ve öznel iyi oluşun zayıflamasına neden olabilmektedir (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020) bulunmuştur. Önceki araştırmalarda kariyer distresinin pozitif duygu (Şensoy ve Siyez, 2019), umut (Demirtaş, 2019) ve iyimserlik (Günay ve Çelik, 2019) gibi yüksek yaşam doyumuna işaret edebilecek kavramlarla negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca üniversite öğrencileri, depresif ve davranışsal bozukluklar geliştirme açısından da yüksek risk altındadırlar (Kuwabara, Van Voorhees, Gollan ve Alexander, 2007). Üniversite öğrencileri arasında depresyon, anksiyete ve stres yaygın olmakla birlikte (Asif, Mudassar, Shahzad, Raouf ve Pervaiz, 2020; Bayram ve Bilgel, 2008; Köksal ve Topkaya, 2021; Shaffique vd., 2020), COVID-19 pandemisi nedeniyle üniversite öğrencilerinin depresyon, anksiyete ve stres seviyelerinde artış olduğu rapor edilmiştir (Gündoğan, 2021, 2022; Günlü, Asıcı ve Çetinkaya, 2021; Faisal, Jobe, Ahmed ve Sharker, 2022; Hamaideh, Al-Modallal, Tanash ve Hamdan-Mansoure, 2022; Hawes, Szenczy, Klein, Hajcak ve Nelson, 2021). Depresyon, anksiyete ve stresin yaşam doyumunu olumsuz etkilediği (Eken ve Ebadi, 2018; Loper ve Nihei, 2021; Mahmoud, Staten, Hall ve Lennie, 2012; Serin, Serin ve Özbaş, 2010) dikkate alındığında, özellikle COVID-19 pandemisi ile birlikte üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarında önemli ölçüde azalma olduğu söylenebilir. Özetle üniversite öğrencileri kariyer gelişim süreçlerinde çeşitli sorunlarla karşılaşırken iyi oluşlarını sürdürme konusunda da zorlanabilmektedirler.

Stresli koşullar altında dahi pozitif işlevsellik ve başa çıkmanın uzun yıllardır psikolojik danışma ve kariyer danışmasının en belirgin çalışma alanlarından biridir (Sheu ve Lent,

2009). Kariyer danışması alanında pozitif işlevsellik ve başa çıkmaya odaklanan güncel kuramlardan biri ise Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK; Lent ve Brown, 1996; Lent, Brown ve Hackett, 1994, 2000) temelinde Lent (2004) tarafından geliştirilen oldukça dinamik, bireysel ve grupla müdahale çalışmalarına uygun iyi oluş modelidir (Şekil 1). Lent (2004) Sosyal Bilişsel Teoriyi, alana ilişkin doyumun (akademik, iş, kariyer, vb.) ve genel yaşam doyumunun bilişsel-birey, davranışsal ve bağlamsal belirleyicilerini bütünleştirmek için bir dayanak noktası olarak kullanmıştır. SBKK İyi Oluş Modeli, sosyal bilişsel değişkenleri (Bandura, 1986, 1997), öznel ve psikolojik iyi oluşa (Diener, 1984; Ryff, 1989a) dair yaklaşımlardan alınan davranışsal, sosyal ve kişilikle ilişkili unsurlarla bir araya getirmiştir. Özetle bu modelin, iyi oluşa ilişkin hem hedonik (hedonic; hazcılık) hem de ödomonik (eudaemonic; işlevsellik) bakış açılarını birleştirerek pozitif işlevsellik ve uyum süreçleri için çok yönlü bir çerçeve sunmaktadır (Sheu ve Lent, 2009).



Şekil 1. SBKK normatif iyi oluş modeli.
Bu şekil Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology, 51*(4), 482-509. https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.482 makalesinden yazarın izni ile alınmıştır.

SBKK İyi Oluş Modeli (Şekil 1), kişisel hedefleri belirleme ve takip etme, değerli yaşam görevlerini yerine getirme ve sosyal destek oluşturma gibi pozitif işleyişin insanlar tarafından kontrol edebilecek yönlerine vurgu yapmaktadır (Lent, do Céu Taveira, Sheu ve Singley, 2009). Bu model, insanların kişisel kontrolünü kısıtlayabilecek ve psikolojik danışma müdahalelerine karşı dirençli olabilecek kişilik özellikleri ve duygusal eğilimlerin önemini de vurgulamaktadır (Lent ve Brown, 2008). Ayrıca SBKK İyi Oluş Modeli (Lent, 2004), insanların talihsiz varlıklar veya koşulların kurbanları yerine, kendi iyi oluşlarını sağlamak veya geliştirmek için kontrol sahibi oldukları fikrini savunur (Sheu ve Lent, 2009). Böylece bu model, akademik ve kariyer gelişim sürecinde iyi oluşun anlaşılması ve güçlendirilmesinde yararlanılabilecek kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ilerleme süreçlerinde yaşadıkları kariyer distresi ve düşük düzey yaşam doyumunun nedenlerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını incelemek için SBKK İyi Oluş Modeli'nin (Lent, 2004) temel alınabileceği düşünülmektedir.

SBKK İyi Oluş Modeli temelde yedi değişken kümesi arasındaki ilişkileri vurgular: (a) hedef ve yetkinlikle ilgili çevresel destekler, kaynaklar ve engeller, (b) öz yetkinlik beklentileri, (c) sonuç beklentileri, (d) hedefe yönelik etkinliğe katılım/ilerleme, (e) alana özgü doyum, (f) kişilik özellikleri veya duygulanım eğilimleri ve (g) genel yaşam doyumu (Şekil 1; Lent, 2004). Bu modele göre, alana ilişkin doyum genel yaşam doyumunun önemli bir kaynağıdır (Lent, 2004). Yani, kişinin merkezi yaşam alanlarında kendini memnun ve rahat hissetmesi, genel yaşam doyumunu artıracaktır. Hem alan doyumu hem de yaşam doyumu kısmen kişilik/duygusal özellikler tarafından belirlenir (Lent ve Brown, 2006a). Bireyin pozitif ya da negatif duygu yaşama eğilimi, hem alana ilişkin algılanan doyumu hem de genel yaşam doyumunu etkileyecektir. Model kişiliğin, iyi oluş ve yaşam doyumundaki rolünü kabul ederken, aynı zamanda sosyal, bilişsel ve davranışsal değişkenler için de kilit roller öngörür (Lent ve Brown, 2008). İnsanlar kişisel olarak hedeflerini belirleyip ilerleme kaydettiklerinde, hedeflerine ulaşmak için gereken

görevlerle ilgili güçlü öz yetkinlik inançlarına sahip olduklarında ve bu hedeflerine ulaştıklarında olumlu sonuçlar elde edeceklerine inandıklarında, özellikle yaşam doyumunun artacağı ileri sürülmektedir (Sheu ve Lent, 2009). Bu durum ise olumlu sonuç beklentileri elde etme, öz yetkinlik ve hedeflere ulaşmada gerekli çabayı desteklemek için çevresel kaynaklara erişebilirliği artırır (Lent, 2004). Başarılı bir şekilde hedeflere doğru ilerleme, doğrudan ve dolaylı bir şekilde genel yaşam doyumunu etkiler. Lent (2004) aynı zamanda alan doyumu ve yaşam doyumunun çeşitli yordayıcıları arasındaki ilişkileri de göstermektedir. Örneğin hedefte ilerleme; öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve çevresel destek ile ilişkilidir (Lent vd., 2005). Bu bağlamda insanlar öz yetkinlikleri, olumlu sonuç beklentileri ve hedeflere ulaşmak için aldığı çevresel destek ölçüsünde hedeflerinde ilerleme sağlarlar (Lent ve Brown, 2006a, 2008) Pozitif negatif duygulanım eğilimlerinin alana ilişkin doyum ve genel yaşam doyumu ile doğrudan ilişkileri olmasının yanı sıra öz yetkinlik ve çevresel destek aracılığı ile de alana ilişkin doyumu ve genel yaşam doyumunu dolaylı olarak etkilemektedir (Lent, 2004).

SBKK İyi Oluş Modeli Türkiye'de (Işık, Ulubey ve Kozan, 2018) ve diğer ülkelerde (Ezeofor ve Lent, 2014; Garriott, Hudyma, Keene ve Santiago, 2015; Hui, Lent ve Miller, 2013; Kim, Ahn ve Fouad, 2016; Lent, do Céu Taveira, Cristiane, Sheu ve Pinto, 2018; Lent, do Céu Taveira ve Lobo, 2012; Lent vd., 2005; Morris ve Lent; 2019; Ojeda, Flores ve Navarro, 2011; Sadeghi ve Mahdavi, 2020; Sheu, Chong, Chen ve Lin, 2014; Sheu, Liu ve Li, 2017; Truong ve Miller, 2018; Vautero, Taveira, Silva ve Fouad, 2021) üniversite öğrencilerinde akademik gelişim alanına ilişkin doyumun ve genel yaşam doyumunun ön görülmesinde test edilmiştir. Öğretmenlerin iş ve yaşam doyumunu açıklamada da modelin geçerliği Türkiye'de ve diğer ülkelerde (Badri, Mohaidat, Ferrandino ve El Mourad, 2013; Büyükgöze-Kavas, Duffy, Güneri ve Autin, 2014; Duffy ve Lent, 2009; Lee, Lee ve Shin, 2020; Lee ve Shin, 2017; Lent vd., 2011) test edilmiştir. Ek olarak bu model, yurt dışında cinsel yönelimi farklı olan üniversite öğrencilerinden (Morris ve Lent, 2019), hemşirelerden (Chang ve Edwards, 2015) ve kadın mühendislerden (Lee ve Flores, 2019)

oluşan katılımcı grupları üzerinde de test edilmiştir. Bu araştırma sonuçları, SBKK İyi Oluş Modeli'nin (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2006a, 2008) akademik gelişim alanına ilişkin doyumu, iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu açıklamak için geçerli olduğunu desteklemiştir. Örneğin, Türkiye'de Işık vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin akademik alana ilişkin doyumu ve genel yaşam doyumu incelenmiştir. Büyükgöze-Kavas vd. (2014) ise öğretmenlerin yaşam doyumlarını açıklamak için bu modeli temel almıştır. SBKK İyi Oluş Modeli'nin (Lent, 2004) akademik gelişim alanı ve çalışma alanı dışındaki yaşam alanlarında geçerliliğinin incelenmesine ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Türkiye'de ve yurtdışında ise bu modelin kariyer distresi ve yaşam doyumunu açıklamadaki geçerliğini test eden herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca Türkiye'de SBKK İyi Oluş Modeli'nin (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2006a, 2008) geçerliğini test eden araştırma sayısı yok denecek kadar azdır. Bu nedenlerle, bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer distresleri ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarını, SBKK İyi Oluş Modeli'ne dayanarak Türk üniversite öğrencileri örnekleminde incelemek önemli görülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada Türk üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ilerleme süreçlerinde yaşadıkları kariyer distresi ve düşük düzeyde yaşam doyumunu SBKK İyi Oluş Modeli'ne (Lent, 2004) dayanılarak incelemek amaçlanmıştır.

Bu araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden (aile, arkadaş, öğretmen, vb.) kariyer hedeflerindeki ilerlemeye yönelik alınan olumsuz geri bildirim bağlamsal faktör olarak konumlandırılmıştır. Hu, Creed ve Hood (2017a) kariyer hedeflerine ilişkin alınan geri bildirimi, kariyer hedefinin uygunluğu, hedefe yönelik ilerlemenin yeterliliği ve hedeflere ulaşmak için gerekli düzenlemeler hakkında bilgi sağlama olarak tanımlanmaktadırlar. Kariyer hedeflerine ilerlemeleri hakkında geri bildirim alan üniversite öğrencileri davranışlarında gerekli düzenlemeleri yapabilirler (Hu, Creed ve Hood, 2019; Kerpelman ve Pittman, 2001). SBKK'na göre önemli diğerlerinden alınan kariyer hedeflerine ilerleme konusundaki geri bildirim, kariyer ile ilgili öz yetkinlik ve sonuç

beklentilerini etkiler, öz düzenleme mekanizmalarına, hedef belirlemeye rehberlik eder ve bireylerin iyi oluşlarını artırır (Lent ve Brown, 2013). Bu görüşlerle paralel olarak önceki araştırmalarda, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin kariyer karar verme öz yetkinliği (Hu vd., 2017a; Hu vd., 2018b; Lent ve Brown, 2013) ve mesleki sonuç beklentileri (Lent ve Brown, 2013) ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda, kariyer hedeflerine ilerleme sürecinde önemli diğerlerinden olumsuz geri bildirim alan bireyler kariyer hedeflerine ulaşabilme konusunda kendilerini daha az yetkin hissedebilirler. Ayrıca bu bireyler mesleki davranışların sonuçları konusunda daha az iyimser beklentilere sahip olabilirler. Ek olarak çavresel destek ve kaynakların mesleki sonuç beklentilerini, öz yetkinlik üzerinden dolaylı olarak etkileyebileceği belirtilmektedir (Lent, Brown, Hackett, 1994). Bu bağlamda bu araştırmada, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin kariyer hedef öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentilerini negatif yönde yordaması; kariyer hedefi öz yetkinliğinin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim ve mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkiye aracılık etmesi beklenmektedir.

Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin kariyer hedef tutarsızlığı (Creed, Wamelink ve Hu, 2015; Hu, Creed ve Hood, 2017b) ve kariyer distresi (Creed vd., 2015; Korkmaz ve Kırdök, 2019; Hu vd., 2017a; 2017b; Hu, Hood ve Creed, 2018b) ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin kariyer hedeflerine ilerleme algılarını zayıflatabileceği ve kariyer gelişim sürecinde yaşanan distresi güçlendirebileceği söylenebilir. Ayrıca Lent (2004), bağlamsal faktörlerin öz yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri üzerinden hedeflere ilerlemeyi etkileyebileceğini, aynı zamanda hedeflere ilerleme algılarının da alana ilişkin doyumu etkileyebileceğini belirtmektedir. Önceki araştırma bulgularına ve kuramsal görüşlere dayanarak bu araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin kariyer hedef tutarsızlığını hem doğrudan hem de kariyer hedefi öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentileri üzerinden

dolaylı olarak yordaması beklenmektedir. Ek olarak, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin kariyer distresini hem doğrudan hem de kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklenileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılıklarıyla dolaylı olarak yordaması beklenmektedir.

SBKK'nda yetkinlik beklentisi, bireylerin istedikleri sonuçları elde edebilmeleri için gerekli eylem adımlarını atma ve organize etme konusunda kapasitelerine ilişkin yargılardır (Bandura, 1986; Lent vd., 1994). SBKK'na göre öz yetkinlik, öz saygı gibi küresel bir özellik değildir. Aksine öz yetkinlik belirli performans alanları ve faaliyetleriyle bağlantılı dinamik bir öz inanç seti olarak düşünülmektedir (Lent, 2005). Yüksek yetkinlik beklentileri hedef odaklı davranışlara katılımı artırarak (Betz ve Voyten, 1997) sonuç beklentilerinin gelişmesini sağlamaktadır (Bandura, 1986, 1991; Bandura ve Locke, 2003; Lent vd., 1994, 2000; 2002). Kariyer hedefi öz yetkinliği, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmek için sahip oldukları yeteneklerine olan inançtır. İlgili literatürde kariyer hedef öz yetkinliği ile mesleki sonuç beklentilerinin ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak kariyer hedefi öz yetkinliğini yansıtabilecek kariyer araştırma, karar verme ve baş etme öz yetkinliğinin (Lent vd., 2017; Wang vd., 2018) ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin (Betz ve Voyten, 1997; Gushue, 2006; Gürpınar vd., 2021; Metheny ve Mcwhirter, 2013; Waberi ve Öge, 2020) mesleki sonuç beklentilerini pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Ayrıca meta analiz araştırmalarında kariyer karar verme öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentilerinin pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Choi vd., 2012; Li, Xin ve Yu, 2016). Bu bağlamda, kariyer hedeflerine ulaşabilme konusunda kendini yetkin hisseden bireylerin mesleki davranışlarının sonuçları hakkında daha iyimser olabilecekleri söylenebilir. Önceki araştırma bulgularına ve kuramsal görüşlere dayanarak bu araştırmada, kariyer hedefi öz yetkinliğinin mesleki sonuç beklentilerini pozitif yönde yordaması beklenmektedir.

Öz yetkinlik, hedefle ilgili faaliyetlere katılımı sağlayarak hedeflere ilerlemeyi hem doğrudan hem de mesleki sonuç beklentileri üzerinden dolaylı olarak etkilemektedir (Lent,

2004). Önceki bir araştırmada kariyer hedefi öz yetkinliğinin kariyer doyumu, kariyer hedeflerine ilerleme ve yaşam doyumu ile pozitif anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur (Verbruggen ve Sels, 2010). Ayrıca akademik alana ilişkin öz yetkinliğin; akademik hedefte ilerleme, akademik sonuç beklentileri ve akademik doyum ile pozitif anlamlı ilişkilerinin olduğunu bulan birçok çalışma vardır (örneğin; Işık, Ulubey ve Kozan, 2018; Lent, do Céu Taveira, Cristiane, Sheu ve Pinto, 2018; Sheu, Liu ve Li, 2016; Truong ve Miller, 2018; Vautero vd., 2021). Bu bağlamda, kariyer hedeflerine ulaşabileceğine dair yeteneklerine güvenen bireylerin, olumlu mesleki sonuç beklentilerine sahip olabilecekleri, kariyer hedeflerinde ilerleme sağlayabilecekleri ve böylece iyi oluşlarının güçlenebileceği söylenebilir. Önceki araştırma bulgularına ve kuramsal görüşlere dayanarak, bu araştırmada kariyer hedefi öz yetkinliğinin kariyer hedef tutarsızlığının hem doğrudan hem de mesleki sonuç beklentileri üzerinden dolaylı olarak yordaması beklenmektedir. Lent (2021) öz yetkinliğin, alana ilişkin doyumu hem doğrudan hem de sonuç beklentileri ve hedeflere ilerleme algıları üzerinden dolaylı olarak etkileyebileceğini öne sürmektedir. Bu bağlamda, kariyer hedefi öz yetkinliğinin kariyer hedefleri ile ilgili faaliyetlere katılımı artırarak olumlu sonuç beklentilerini güçlendirebileceği, böylece daha az kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresine neden olabileceği söylenebilir. Sonuç olarak, kariyer hedefi öz yetkinliğinin kariyer distresini hem doğrudan hem de mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı üzerinden dolaylı olarak yordaması beklenmektedir.

Lent (2004) ve Lent vd. (1994), insanların hedeflerinde ilerleme algılarının sonuç beklentileri tarafından belirleneceğini belirtmişlerdir. Mesleki sonuç beklentileri, belirli eğitsel ya da kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edilebilecek başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlardır (Betz ve Voyten, 1997). Bandura (1986), hem öz yetkinlik hem de sonuç beklentilerinin, insanların yapmayı seçtiği faaliyetler ve kaçındıkları faaliyetler gibi insan davranışlarının bir takım önemli yönlerini belirlemeye yardımcı olduğunu belirtmiştir. İlgili literatürde mesleki sonuç beklentileri ile kariyer hedef tutarsızlığı ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak, önceki

araştırmalarda akademik sonuç beklentisinin akademik hedeflerde ilerlemeyi kolaylaştırdığı (Ezeofor ve Lent, 2014; Sheu vd., 2014) bulunmuştur. Dolayısıyla, belirli davranış alanlarındaki faaliyetlere katılımın olumlu sonuçlar doğuracağına dair inanç, o davranış alanındaki faaliyetleri katılımı artırarak hedeflerde ilerleme sağlayabilir. Bu bağlamda, bu araştırmada mesleki sonuç beklentilerinin kariyer hedef tutarsızlığını negatif yönde yordaması beklenmektedir.

Sonuç beklentileri akademik, iş ve kariyer gibi alanlara ilişkin doyumun önemli bir yordayıcısı olabilir (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2008). Daha açık bir anlatımla, mesleki sonuç beklentileri hedeflere ilerlemeyi sağlayarak alana ilişkin doyumu güçlendirmektedir (Lent, 2013, 2021). Türkiye'de ve yurt dışında yapılan araştırmalarda, mesleki sonuç beklentilerinin kariyer distresini (Özden ve Sertel-Berk, 2017), algılanan kariyer engellerini (Perrone, Civiletto, Webb ve Fitch, 2004; Sürücü, 2011) azalttığı; yaşam doyumu (Yılmaz, Dündar ve Atlı, 2020), umut (Vela, Lenz, Sparrow, Gonzalez ve Hinojosa, 2015; Vela Lerma, Whittenberg, Hinojosa ve Rodriguez, 2019) ve mutluluğu (Vela vd., 2015) artırdığı bulunmuştur. Ayrıca bir meta analiz çalışmasında sonuç beklentilerinin hedeflere ilerlemeyi yordadığı, hedeflere ilerlemenin de alana ilişkin doyumu yordadığı rapor edilmiştir (Sheu vd., 2020). Dolayısıyla, mesleki davranışın sonuçları hakkındaki iyimser bakış açısı bireylerin hedeflere ilerlemelerini sağlayarak kariyer distreslerini azaltabilir ve iyi oluşlarını güçlendirebilir. Önceki araştırma bulgularına ve kuramsal görüşlere dayanarak, bu araştırmada mesleki sonuç beklentilerinin kariyer distresini hem doğrudan hem de kariyer hedef tutarsızlığı üzerinden dolaylı olarak yordaması beklenmektedir.

Bu araştırmada kariyer hedef tutarsızlığı, hedeflere ilişkin ilerleme düzeyini gösteren bir değişken olarak konumlandırılmıştır. Kariyer hedef tutarsızlığı (career goal discrepancy), bireyin kariyer hedefi ile bu hedefe ulaşmak için kaydedilen ilerleme arasındaki algılanan boşluktur (Creed ve Hood, 2015). Önceki araştırmalarda, hedef tutarsızlığı yaşayan bireylerin düşük düzeyde yaşam doyumu, yüksek düzeyde stres ve olumsuz duygu

deneyimleme eğiliminde oldukları (Fejfar ve Hoyle, 2009; Williams, Donovan ve Dodge, 2000) rapor edilmiştir. Ayrıca Creed vd. (2020), bireyin belirlediği bir hedef ile bu hedefe doğru ilerlemesi arasında algıladığı tutarsızlığın kariyer distresine neden olduğunu belirtmektedirler. Bu görüşle tutarlı olarak önceki araştırmalarda, kariyer hedef tutarsızlığının yüksek düzeyde kariyer distresi ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Creed ve Hood, 2015; Creed vd., 2015; Praskova ve McPeake, 2022; Yam vd., 2020). Özetle, kariyer hedef tutarsızlığı yaşayan bireylerin kariyer sürecinde yoğun çaresizlik, umutsuzluk ve üzüntü gibi olumsuz duygular yaşayabilecekleri söylenebilir. Bu bağlamda, bu araştırmada kariyer hedef tutarsızlığının kariyer distresini pozitif yönde yordaması beklenmektedir.

Yaşam doyumu, öznel iyi oluşun bilişsel yönü olarak tanımlanır ve insanların yaşam kalitesine ilişkin genel değerlendirmesini ifade eder (Diener, Emmos, Larsen ve Griffin, 1985; Lucas, Diener ve Suh, 1996; Pavot ve Diener, 1993). Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999), algılanan hedef ilerlemesinin, hedefe ulaşmanın nihai durumundan bile daha tatmin edici olabileceğini belirtmektedirler. Benzer şekilde Lent (2004), hedeflerle ilgili faaliyetlere katılım ve hedeflere ilerlemenin yaşam doyumunu güçlendirdiğini öne sürmektedir. Ayrıca kariyer hedefleri için yeteri kadar ilerleme sağlayamayan üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarının daha düşük olduğu bulunmuştur (Yam vd., 2020). Ek olarak, Lent vd. (2014) hedeflere ilerlemenin alana ilişkin doyum üzerinden yaşam doyumunu etkilediğini rapor etmişlerdir. Dolayısıyla, kariyer hedefleri ile bu hedeflere ilerleme arasında algılanan tutarsızlık kariyer distresini artırarak yaşam doyumunu düşürebilir. Önceki araştırma bulgularına ve kuramsal görüşlere dayanarak, bu araştırmada kariyer hedef tutarsızlığının yaşam doyumunu hem doğrudan hem de kariyer distresi üzerinden dolaylı olarak yordaması beklenmektedir.

Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülen kavramlardan biri de kariyer distresidir. Kariyer distresi; kariyer karar verme, kariyer kararsızlığı, kariyer engelleriyle karşılaşma ve kariyer uzlaşma problemi gibi olumsuz

kariyer deneyimlerinin yaygın sonuçlarıdır (Creed ve Gagliardi, 2015; Creed vd., 2016). Ayrıca kariyer distresi, bireylerin kariyer gelişim görevlerini yerine getirememelerinin bir sonucudur (Erikson, 1968; Havighurst, 1972). İlgili literatürde kariyer distresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak, pozitif duygu (Şensoy ve Siyez, 2019), umut (Demirtaş, 2019), iyimserlik ve iyi oluş (Günay ve Çelik, 2019) gibi yüksek yaşam doyumuna işaret edebilecek kavramların kariyer distresi ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, SBKK İyi Oluş Modelini akademik uyum bağlamında test eden araştırmalarda, akademik stresin yaşam doyumunu negatif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur (Lent vd., 2017; Sheu vd., 2014; Sheu vd., 2017). Bu nedenle bu araştırmada durumsal duygu değişkeni olarak konumlandırılan kariyer distresinin yaşam doyumunu negatif yönde yordaması beklenmektedir.

Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarını pozitif; kariyer distreslerini ise negatif yönde etkileyeceği düşünülen değişkenlerden biri pozitif duygulanım eğilimidir. Pozitif duygu, bireyin neşe, ilgi, heves ve kararlılık gibi olumlu duygusal durumları ne ölçüde deneyimlediğini ifade eder (Watson, 2002; Watson, Clark ve Tellegen, 1985). SBKK İyi Oluş Modeli'nde (Lent, 2004) pozitif duygu; ilgi, heves ve neşe gibi pozitif duyguları yaşama eğilimini ifade etmektedir. Ayrıca Lent (2004), dışadönüklük kişilik özelliğine sahip bireylerin genellikle pozitif duygulanım eğiliminde olduklarını ifade etmektedir. Duygulanım eğilimlerinin alana ilişkin doyuma ve yaşam doyumuna olumlu veya olumsuz etkileri olabilmektedir (Lent, 2008; Lent ve Brown, 2006a, 2008). Duygulanım eğilimleri alana ilişkin doyumu ve yaşam doyumunu hem doğrudan hem de bilişsel birey değişkenleri (öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve hedefler) üzerinden dolaylı olarak etkilemektedir (Lent, 2004). Önceki araştırmalarda pozitif duygulanım eğiliminin yaşam doyumunu pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur (Garrison, Lee ve Ali, 2017; Işık vd., 2018; Kong, Gong, Sajjad, Yang ve Zhao, 2019; Rezaei, Bahadori Khosroshahi, 2018; Singh ve Jha, 2008). Ayrıca önceki araştırmalarda pozitif duygulanım eğiliminin kariyer distresi (Şensoy ve Siyez, 2019) ve akademik stresle (Lent vd., 2012; Sheu vd., 2017) negatif

ilişkili olduğu rapor edilmiştir. Ek olarak, pozitif duygulanım eğiliminin akademik öz yetkinlik, akademik sonuç beklentileri ve akademik hedeflere ilerleme aracılıklarıyla akademik doyum ve yaşam doyumu güçlendirdiği bulunmuştur (Lee ve Shin, 2022). Bu bulgulara dayanarak, pozitif duygulanım eğilimi düşük düzeyde kariyer distresi ve yüksek düzeyde yaşam doyumu ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca pozitif duygulanım eğiliminin öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve hedeflere ilerlemeyi güçlendirerek iyi oluşu artırabileceği de söylenebilir. Özetle bu araştırmada, pozitif duygulanım eğiliminin kariyer distresini hem doğrudan hem de kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresi üzerinden dolaylı olarak yordaması beklenmektedir. Ek olarak, bu araştırmada pozitif duygulanım eğiliminin yaşam doyumunu hem doğrudan hem de kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresi üzerinden dolaylı olarak yordaması beklenmektedir.

Lent ve Brown (2006a, 2008), pozitif duygulanım eğiliminin, bireylerin öz yetkinliğini yükseltecek başarı deneyimlerini önemseme ve hatırlama eğilimini yükseltebileceğini, böylece öz yetkinlik düzeylerini artırabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca pozitif duygulanım eğilimi çevresel destek ve kaynaklara erişimi kolaylaştırarak öz yetkinliği dolaylı olarak da güçlendirebilir (Lent, 2004). İlgili literatürde pozitif duygulanım eğilimi ve kariyer hedef öz yetkinliği arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, önceki araştırmalarda pozitif duygunun kariyer karar verme öz yetkinlik (Betz, Hammond ve Multon, 2005; Hammond, Lockman ve Boling, 2010), akademik ve kariyer alanlarına özgü görevler konusundaki öz yetkinlik (Larson ve Borgen, 2006; Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer, 2009) ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla, ilgi, heves ve neşe gibi pozitif duyguları yaşama eğilimi başarılı performans yaşantılarını hatırlamayı ve çevresel desteklere erişimi kolaylaştırarak öz yetkinliğin yükselmesini sağlayabilir. Bu bağlamda bu araştırmada, pozitif duygulanım eğiliminin kariyer hedef öz yetkinliğini hem doğrudan hem de kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirim üzerinden dolaylı olarak yordaması beklenmektedir.

Lent (2004) ve Lent ve Brown (2006a, 2008), pozitif duygulanım eğiliminin, çevresel destek ve kaynakları daha elverişli ve iyimser değerlendirmeye yol açabileceğini belirtmişlerdir. İlgili literatürde pozitif duygulanım eğilimi ve kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte önceki araştırmalarda, pozitif duygulanım eğiliminin akademik desteği pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur (Lent vd., 2017; Lent vd., 2018; Vautero vd., 2021). Bu bulgulara dayanarak, pozitif duygulanım eğiliminin, bireylerin çevrelerini daha destekleyici olarak algılamalarını sağladığı söylenebilir. Bu bağlamda, önceki araştırma bulgularına ve kuramsal görüşlere dayanarak, bu araştırmada pozitif duygulanım eğiliminin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimi negatif yönde yordaması beklenmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarını içeren ve SBKK İyi Oluş Modeli'ne dayanılarak test edilen yapısal eşitlik modelinin verilerle yeterli uyum göstermesi beklenmektedir. Üniversite öğrencilerinin yaşadığı kariyer gelişimi ile ilgili problemler (örneğin, Atik ve Yalçın, 2010; Benton vd., 2003; Kalafat, 2014; Nicholas vd., 2012; Sun ve Yuen, 2012) ve bu problemlerin üniversite öğrencilerinin iyi oluşlarını olumsuz etkilediği dikkate alındığında, üniversite öğrencilerinin bu problemler ile baş edebilmeleri ve iyi oluşlarını koruyabilmelerini sağlayacak sosyal bilişsel süreçlerin desteklenmesi önemli görülmektedir. Çevresel destek ve engellerin, öz yetkinliğin, sonuç beklentilerinin, hedeflere ilerlemenin ve pozitif duygulanım eğiliminin üniversite öğrencilerinde iyi oluşun sürdürülmesinde ve geliştirilmesindeki önemi (Lent, 2004; Lent vd., 2009) düşünüldüğünde, üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşama doyumlarının sosyal bilişsel değişkenlerinin araştırılması gerekli görülmektedir. SBKK İyi Oluş Modeli, pozitif işlevsellik için bireyin kontrolüne, çevresel faktörlere ve kişilikle ilgili değişkenlere dikkat çekmektedir (Lent, 2008; Sheu ve Lent, 2009). Dolayısıyla, kariyer distresi ve yaşama doyumun sosyal bilişsel değişkenlerinin incelenmesi, neden bazı üniversite öğrencilerinin

daha az kariyer distresi ve daha fazla yaşam doyumu deneyimlediklerinin açıklanabilmesi bakımından önemli görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, bu araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirim, kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlığı ve pozitif duygulanım eğilimi arasındaki ilişkiler ve bu değişkenlerin üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumları üzerindeki etkileri SBKK İyi Oluş Modeli'ne dayanarak incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

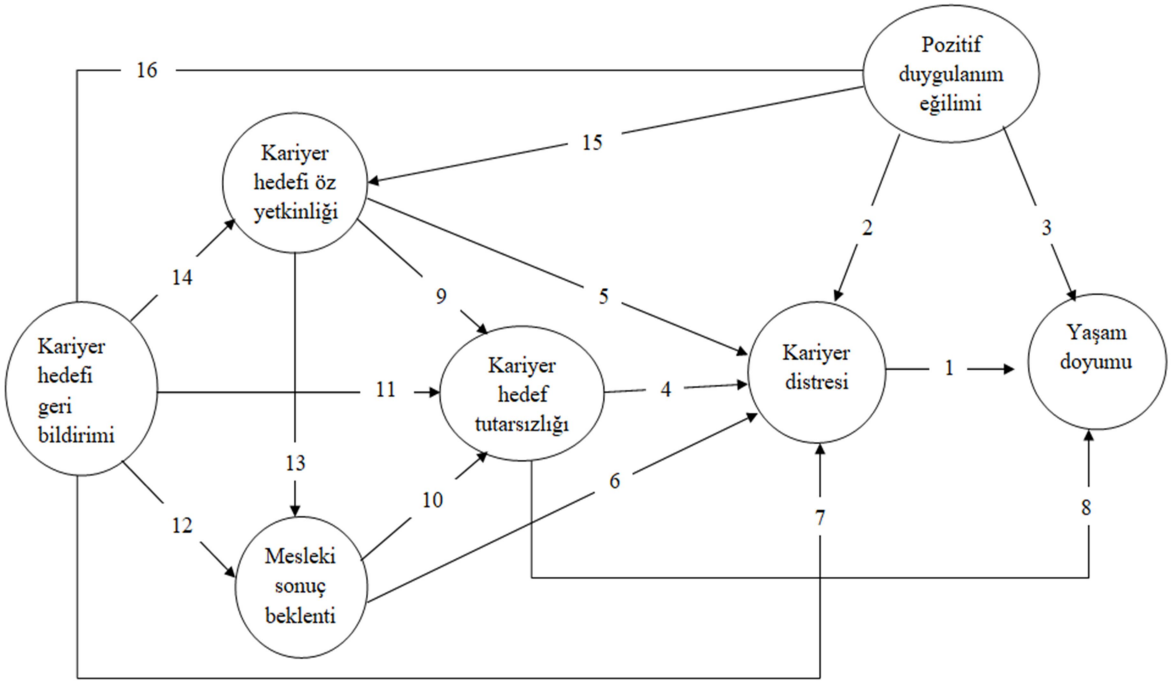
Bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedeflerine ilerlemede önemli kişilerden alınan geri bildirimleri, kariyer hedef tutarsızlıkları ve pozitif duygulanım eğilimi arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin kariyer distresi ile yaşam doyumu üzerindeki etkilerini Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı İyi Oluş Modeli'ne (Lent, 2004) dayanarak test etmektir.

Bu amaç için oluşturulan hipotez model Şekil 1'de sunulmuştur.

Ayrıca bu araştırmanın ikinci amacı;

i) Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği'nin (Feedback on Career Progress from Significant Others; Creed vd., 2015) Türk üniversite öğrencilerine uyarlamak ve;

ii) Türk üniversite öğrencileri için Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği (KHÖYÖ) geliştirmektir.



Şekil 2. SBKK iyi oluş modeline dayanılarak kurulan hipotez model.

Hipotez 1: Kariyer distresi yaşam doyumunu negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 2: Pozitif duygulanım eğilimi kariyer distresini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 3: Pozitif duygulanım eğilimi yaşam doyumunu pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 4: Kariyer hedef tutarsızlığı kariyer distresini pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 5: Kariyer hedefi öz yetkinliği kariyer distresini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 6: Mesleki sonuç beklentileri kariyer distresini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 7: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim kariyer distresini pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 8: Kariyer hedef tutarsızlığı yaşam doyumunu negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 9: Kariyer hedefi öz yetkinliği kariyer hedef tutarsızlığını negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 10: Mesleki sonuç beklentileri kariyer hedef tutarsızlığını negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 11: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim kariyer hedef tutarsızlığını pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 12: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim mesleki sonuç beklentilerini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 13: Kariyer hedefi öz yetkinliği mesleki sonuç beklentilerini pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 14: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim kariyer hedefi öz yetkinliğini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 15: Pozitif duygulanım eğilimi kariyer hedefi öz yetkinliğini pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 16: Pozitif duygulanım eğilimi kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimi negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır.

Hipotez 17: Pozitif duygulanım eğilimi ile kariyer hedefi öz yetkinliği arasındaki ilişkiye kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim aracılık edecektir.

Hipotez 18: Pozitif duygulanım eğilimi ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılık edecektir.

Hipotez 19: Pozitif duygulanım eğilimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresi aracılık edecektir.

Hipotez 20: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim ile mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği aracılık edecektir.

Hipotez 21: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim ile kariyer hedef tutarsızlığı arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentileri aracılık edecektir.

Hipotez 22: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılık edecektir.

Hipotez 23: Kariyer hedefi öz yetkinliği ile kariyer hedef tutarsızlığı arasındaki ilişkiye mesleki sonuç beklentileri aracılık edecektir.

Hipotez 24: Kariyer hedefi öz yetkinliği ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılık edecektir.

Hipotez 25: Mesleki sonuç beklentileri ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye kariyer hedef tutarsızlığı aracılık edecektir.

Hipotez 26: Kariyer hedef tutarsızlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kariyer distresi aracılık edecektir.

Hipotez 27: Üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarını içeren ve SBKK İyi Oluş Modeli'ne dayanılarak test edilen yapısal eşitlik modeli, verilerle yeterli uyum gösterecektir.

Bu araştırmanın ikinci amacı için oluşturulan hipotezler;

i) Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği (Feedback on Career Progress from Significant Others; Creed vd., 2015) Türk üniversite öğrencileri için geçerli ve güvenilirdir.

ii) Üniversite öğrencileri için özgün Türkçe Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği geçerli ve güvenilirdir.

Araştırmanın Önemi

Yirmibirinci yüzyıl, hızla değişen ve öngörülemeyen çalışma dünyası, kariyer belirsizliği ve ekonomik istikrarsızlık gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Nota ve Rossier, 2015). Bu yüzyılda meydana gelen hızlı dijitalleşme ve otomasyon, dünyadaki en önemli toplumsal ve ekonomik eğilim olarak kabul edilmektedir (Brynjolfsson ve McAfee, 2014). Teknolojide meydana gelen bu hızlı değişiklikler, binlerce işin ortadan kaldırılmasına, mevcut mesleklerin çoğunun kaybolmasına veya köklü bir değişikliğe yol açtığı gibi meslek seçimini de giderek zor ve karmaşık bir süreç haline getirmektedir (Hirschi, 2018; Kuzgun, 2014). Ayrıca otomasyon ve robotların şu anda insanlar tarafından hâlihazırda yapılan işlerin çoğunu kademeli olarak devralacak olması gelecekte istihdam edilebilirlik konusunda korkuya neden olmaktadır (Ford, 2015). Bu gelişmelerin yarattığı yeni çalışma ortamları iş kayıplarına ve güvencesizliğe neden olmaktadır (Öztemel, 2020).

Yaşamın her alanında olduğu gibi kariyer gelişim sürecinde de belirsizliğin artması, ekonomik yaşam, ulaşılabilecek imkânlar, istihdamın devamlılığı ve insanların ruh sağlığı üzerinde de olumsuz etkiler yaratmıştır (Korkut-Owen, 2021; Öztemel, 2020). Ayrıca, COVID-19 pandemisinin işsizlik ve istihdam eşitsizliklerini artırdığı (Autin vd., 2020) gibi insanların kaygı düzeylerinin artmasına, iyi oluş düzeylerinin azalmasına neden olmuştur (Blustein ve Guarino, 2020). Dolayısıyla günümüzde kariyer gelişim sürecinin daha karmaşık ve stresli hale geldiği söylenebilir. Geleceğin iş gücünü oluşturacak üniversite öğrencilerinin hâlihazırda yaşadığı kariyer gelişimi ile ilgili sorunların (Atik ve Yalçın, 2010; Bacanlı ve Salman, 2018; Balın, 2008; Benton vd., 2003; Büyükgöze-Kavas, 2011;

Doğan vd., 2005; Gizir, 2005; Kalafat, 2014; Kurt, 2008; Nicholas vd., 2012; Schwatken, 2014; Türküm, 2007; Yıldız Akyol ve Bacanlı, 2019) yanı sıra bu değişimlerden de olumsuz etkilenebileceği düşünüldüğünde, kariyer distresi yaşamaları ve düşük yaşam doyumuna sahip olmaları kaçınılmaz görülmektedir. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinde kariyer distresi ve yaşam doyumunu etkileyen sosyal bilişsel değişkenlerin belirlenmesi, öğrencilerin kariyer distresini azaltmayı ve yaşam doyumlarını artırmayı amaçlayan psikolojik danışmanlar için önemli ipuçları verebilir.

Kariyer gelişimi ile ilgili deneyim ve becerilerin edinilmesi, geleneksel olarak kişinin erken kariyer evrelerinde ve kişinin kariyer araştırma aşamasında önemli bir rol oynar (Super, 1990). Kariyer araştırma döneminde bireylerin kariyer alternatiflerini seçmeleri, mesleki kararlarını vermeleri ve çalışmaya başlamaları onlardan beklenen kariyer gelişim görevlerindendir (Sharf, 2017). Bu gelişimsel dönem aynı zamanda Arnett (2000, 2004) tarafından beliren yetişkinlik dönemi olarak adlandırılmaktadır. Super'ın kariyer araştırma dönemi ve Arnett'in beliren yetişkinlik dönemi birbirini tamamlamaktadır (Sharf, 2017). Üniversite öğrencileri ergenlik ve yetişkinlik arasında beliren yetişkinlik dönemi olarak adlandırılan gelişimsel bir dönemdedirler (Arnett, 2000). Beliren yetişkinlik döneminde üniversite öğrencileri iş ve aşk konularında kimlik arayışındadırlar. Bu dönemde aşk, iş ve dünya görüşü alanlarında denemeler yapılarak kimlik keşifleri yapılır. Ciddi değişimlerin yaşandığı bu dönemde aşk, iş ve eğitim konularında sık sık kararsızlık yaşanmaktadır. Beliren yetişkinler, ailevi sorumluluklara sahip olmadıkları için hayatlarının önemli kararlarına odaklanırlar. Bu dönemde ne ergen ne de yetişkin olarak hissedilebildiği için bireyler kendilerini arada hissederler. Bu gelişimsel dönemde üniversite öğrencileri birçok fırsat ve zorlukla karşılaşırlar (Arnet, 2004, 2011).

Beliren yetişkinlik döneminin ayırt edici bu özellikleri nedeniyle, beliren yetişkinler diğer gelişim dönemlerine göre olumsuz yaşam koşullarına, bunların yarattığı strese ve olumsuz duygulara daha yatkın olmaktadırlar (Atak ve Çok, 2010). Ayrıca beliren yetişkinler, kişisel tatmin duygusu veren işler arama ve ilgilerine, değerlerine ve yeteneklerine uyan işi

bulmak için bir işten diğerine geçme eğilimindedirler (Arnett, 2011; Hamilton ve Hamilton, 2006). Başka bir anlatımla, beliren yetişkinlik dönemindeki üniversite öğrencileri eğitsel, kişisel, sosyal ve kariyer gelişim alanlarında çeşitli deneme davranışlarıyla yaşamlarına yön vermekte ve kimliklerini keşfetme yoluna gitmektedirler (Mutlu, Korkut Owen, Özdemir ve Ulaş Kılıç, 2019). Beliren yetişkinlerin, yoğun bir şekilde gelecek kaygısı ve kariyer kararsızlığı yaşadıkları rapor edilmiştir (Dursun ve Aytaç, 2012; Güldü ve Ersoy-Kart, 2017; Lucas ve Berkel, 2005; Miller ve Rottinghaus, 2014). Ayrıca kariyer kararsızlığı, kariyer geçişleri, yetersiz kariyer hazırlığı ve kariyer engelleri algısı dâhil olmak üzere kariyer gelişimi ilgili birçok faaliyetin sonucu olarak kariyer distresi yaşanmaktadır (Creed vd., 2016). Beliren yetişkinlik döneminde yaşanan sorunlar ve kariyer gelişim sürecinde karşılaşılan güçlükler dikkate alındığında, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri, engelleri aşabilmeleri, daha mutlu olabilmeleri ve yaşamdan daha fazla doyum alabilmeleri için bilişsel/bireysel, çevresel, davranışlar ve duygusal özellikler gibi etmenlerin öneminin arttığı söylenebilir. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin bilişsel/bireysel, davranışsal, duygusal ve çevresel kariyer kaynaklarının, kariyer distresi ve yaşam doyumları ile ilişkilerinin incelenmesi önemli görünmektedir. Bu araştırmanın sonuçları, sosyal bilişsel değişkenlerin kariyer distresi ve yaşam doyumuna etkisini vurgulaması bakımından önemlidir.

SBKK İyi Oluş Modeli'nin (Lent, 2004) hem bütünleştirici (kişilik, sosyal ve gelişimsel psikolojiden gelen kavramları ve araştırmaları dâhil etmesinde) hem de uygulamaya dönük olması, yani iyi oluşu geliştirmek için tasarlanmış müdahaleleri destekleyici güce sahip olması (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2006a, 2008) dikkate alındığında, bu araştırma sonuçlarının üniversite öğrencilerine yönelik geliştirilecek kariyer psikolojik danışmanlığı müdahale programları ve bireysel kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarına katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca bu araştırma sonuçlarının, SBKK İyi Oluş Modelinin uluslararası uygulanabilirliği ile ilgili önceki araştırma sonuçlarını genişletmesi beklenmektedir. Türkiye'de SBKK İyi Oluş Modeli'ne (Lent, 2004) ilişkin çalışmalar

incelendiğinde (Büyükgöze-Kavas vd., 2014; Işık vd., 2018) bu araştırmaların yok denecek kadar az ve oldukça yeni oldukları görülmektedir. Türkiye'de kariyer distresi, kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer hedeflerinde ilerlemeye ilişkin alınan geri bildirim ile ilgili çalışmalar da sınırlı sayıdadır. Dolayısıyla bu araştırma, duygulanım eğiliminin (pozitif duygu), kariyer hedefleri ile ilgili çevresel (kariyer hedefi geri bildirimi) ve bilişsel-birey (kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı) değişkenlerin kariyer distresi ve yaşam doyumuna etkisine odaklanarak SBKK İyi Oluş Modeli'nin (Lent, 2004) Türk üniversite öğrencileri örneklemine uygulanabilirliğini test etmesi bakımından önemli olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlarından, üniversite öğrencilerinin kariyer distresini azaltmayı ve yaşam doyumlarını artırmayı amaçlayan çevirimiçi ve yüzyüze uygulanacak kariyer psiko-eğitim ve kariyer grup rehberliği programlarının geliştirilmesinde yararlanılabilir. Nitekim öğrencileri için sunulacak kariyer hizmetlerinde, üniversite öğrencilerinin kariyer distresinin azaltılması ve yaşam doyumlarının artırılması için de bu kuramın temel alınabileceği düşünüldüğünde, bu araştırma sonuçları önemli görülmektedir.

Bu araştırmada üniversite öğrencileri örnekleminde Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği'nin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Düzenli bir işte çalışan yetişkinlerin kariyer hedefi öz yetkinliğini değerlendirmek için Verbruggen ve Sels (2010), Creed, Patton ve Bartrum'un (2002) Kariyer Hedefi Belirleme Ölçeği'ne ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (Betz, Klein ve Taylor, 1996) Planlama ve Problem Çözme alt ölçeklerine dayanarak Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği geliştirmişlerdir. Bununla birlikte kariyer hedefi öz yetkinliğinin kavramsal yapısının çok boyutlu olduğu düşünülmektedir. Çünkü planlama ve problem çözme kavramsal kategorilerinin yanı sıra kariyer hedeflerine ulaşmaya yardımcı olan kariyer araştırma ve kararlı olma gibi birçok davranış alanı bulunmaktadır (Lent ve Brown, 2013). Bu nedenle üniversite öğrencileri örnekleminde Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği'nin geliştirilmesi önemli görülmektedir.

Kariyer hedeflerine ilişkin alınan geri bildirim, bireylerin kariyer hedefinin uygunluğu, hedefe yönelik ilerlemenin yeterliliği ve hedeflere ulaşmak için gerekli düzenlemeler hakkında bilgi sağlamaktadır (Hu, Creed ve Hood, 2017a). Diğer bir ifade ile geri bildirim; bireylerin duygusal, bilişsel, motivasyonel ve davranışsal düzenlemeler yapmaları için önemli bir bağlamsal faktördür. SBKK'nın bütün modellerinde (bakınız; Lent vd., 1994; Lent, 2004; Lent ve Brown, 2006a, 2008, 2013), birincil teorik odak noktası, aynı kavramsal alandaki ve yaklaşık aynı içerik özgünlüğü düzeyinde öngörücüler ve bağımlı değişkenler kullanmaktır (Lent ve Brown, 2019). Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerindeki ilerleme konusunda önemli kişilerden alacakları geri bildirimi değerlendirmenin, bu araştırmada test edilecek hipotez modelde bağlamsal bir faktör olarak uygun olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği'nin (Feedback on Career Progress from Significant Others) Türk üniversite öğrencileri için uyarlama çalışması önemli görülmektedir. Sonuç olarak Kariyer Hedef Öz Yetkinlik Ölçeği ve KSÖDGBÖ'nün, sonraki araştırmalarda kullanılması ve kariyer danışmanlığı hizmeti veren uygulayıcılar için de pratik birer araç olmaları beklenmektedir. Bu bağlamda bu araştırma, ilgili alan yazına katkı sunması ve gelecekte yapılacak araştırmalar için temel oluşturması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Varsayımlar

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin bu araştırma kapsamında uygulanacak olan Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği, Pozitif Duygu Ölçeği, Kariyer Distresi Ölçeği, Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği, Kariyer Hedefi Geri Bildirim Ölçeği, Önemli Diğerlerinden Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Kısa Formu ve Kişisel Bilgi Formu'nu samimi ve doğru bir şekilde yanıtlayacakları varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın bulguları, Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği, Pozitif Duygu Ölçeği, Kariyer Distresi Ölçeği, Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği, Kariyer Hedefi Geri Bildirim Ölçeği, Önemli Diğerlerinden Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu ve Kişisel Bilgi Formu'nun ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Tanımlar

Yaşam Doyumu: Yaşam doyumu, bireyin kişisel kriterleri doğrultusunda kendi yaşamına ilişkin bilişsel yargılarıdır (Diener, 1984; Schalock & Paralysis, 2004).

Kariyer Distresi: Kariyer distresi, kariyer kararsızlığı, kariyer engelleriyle karşılaşma gibi birçok olumsuz kariyer deneyimi sonucu ortaya çıkan (Creed vd., 2016) çaresizlik, suçlama, anksiyete, umutsuzluk, depresyon, kaçınma gibi olumsuz duyguları (Larson, Toulouse, Ngumba, Fitzpatrick ve Heppner, 1994) yansıtır.

Kariyer Hedefi Öz Yetkinliği: Kariyer hedefi öz yetkinliği, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmek için sahip oldukları yeteneklerine olan inancıdır.

Mesleki Sonuç Beklentileri: Belirli eğitsel ya da kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edilebilecek başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlardır (Betz ve Voyten, 1997).

Kariyer Hedefi Geri Bildirimi: Bireylerin kariyerlerindeki ilerlemeleri hakkında önemli kişilerden (aile, arkadaş, öğretmen, vb.) aldığı olumsuz dönütlerdir (Creed vd., 2015).

Kariyer Hedef Tutarsızlığı: Kariyer hedef tutarsızlığı, bireyin kariyer hedefi ile bu hedefe ulaşmak için kaydedilen ilerleme arasındaki algılanan boşluktur (Creed ve Hood, 2015).

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde önce araştırmanın kuramsal temelini oluşturan SBKK (Lent vd., 1994) hakkında bilgi verilmiştir. Sonra bu araştırmanın değişkenleri; kariyer distresi, kariyer hedef geri bildirimi, kariyer hedef tutarsızlığı hakkında kuramsal bilgiler verilmiştir. Araştırmanın konusuyla ilgili yurtdışında ve Türkiye'de yapılan araştırmalar özetlenmiştir.

SOSYAL BİLİŞSEL KARİYER KURAMI

SBKK (Lent vd., 1994), kariyer kuramları arasında yararlı kavramsal köprüler kurmaya yardımcı olmak, daha kapsamlı açıklayıcı bir sistem oluşturabilecek ana değişkenleri tanımlamak ve bu değişkenleri birbirine bağlayan merkezi süreçleri açıklamak için geliştirilmiştir (Lent, Brown ve Hackett, 2000, 2002). SBKK insanların, ilgi alanlarının nasıl geliştiği, seçimlerini nasıl yaptığı, eğitsel ve mesleki ilerlemelerinde nasıl başarılı olduklarını (Lent vd., 1994, 2000, 2002), iyi oluşlarını nasıl sağladıklarını (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2006a, 2008) ve kariyerlerini etkili bir şekilde nasıl yönettiklerini (Lent ve Brown, 2013) anlamak için kavramsal bir çerçeve sunmaktadır.

Özellik-faktör uyumlu kuramlar ile kariyer gelişim kuramlarını bütünleştirici ve tamamlayıcı bir kuram olan SBKK'nın özellik faktör uyumlu kuramlar ve kariyer gelişim kuramları ile bazı benzer ve farklı yönleri bulunmaktadır (Lent, 2013). Lent (2013) özellik

faktör uyumlu kuramlar gibi, SBKK'nın da ilgi alanlarının, yeteneklerin ve değerlerin önemini kabul ettiğini belirtmektedir. Özellik faktör uyumu yaklaşımlarının aksine SBKK, hem insanların (örneğin, biliş, duygu ve davranış) hem de çevrelerinin (örneğin, sosyal destekler, finansal engeller) nispeten dinamik ve alana özgü yönlerini vurgular (Lent, 2021). Özelliklerin görece kararlılığı meslek seçimi gibi sonuçların tahmin edilmesine yardımcı olsa da, insanlar ve ortamlar her zaman aynı kalmaz. SBKK teorik olarak, nispeten şekillendirilebilir, belirli durumlara ve performans alanlarına duyarlı olan bilişler, davranışlar ve diğer faktörlere odaklanarak, özellik faktör uyumlu bakış açısını tamamlar (Lent, 2013). SBKK da kariyer gelişim kuramları gibi insanların belirli görevleri nasıl yerine getirdiğine (örneğin, kariyer seçimi) odaklanır. SBKK, kariyer gelişim kuramlarına göre gelişim dönemi özellikleri ve görevleriyle daha az ilgilenir (Lent, 2021). Ancak SBKK gelişimsel görevler ve dönemler boyunca bireyin kariyerine ilişkin davranışları teşvik edebilecek veya engelleyebilecek teorik unsurlarla daha fazla ilgilenir (Lent, 2013).

Bandura'nın (1986) genel sosyal bilişsel kuramına dayanan SBKK, bireylerin kariyer gelişim sürecini yönlendirme gücünü (personal agency) ve bu gücü artıran ya da azaltan bilişsel-birey (yetkinlik beklentileri, sonuç beklentileri ve hedefler) değişkenleri ile bu değişkenlerin, bireyin çevresel destek, kaynak ve engelleri ile nasıl etkileşime girdiğine odaklanır (Lent vd., 1994, 2000). SBKK, bu etkileşimleri genel sosyal bilişsel kuramın (Bandura, 1986, 1997) birey (bilişsel, duygusal durumlar ve fiziksel özellikler gibi kişisel özellikler), çevre ve davranışın karşılıklı olarak birbirini etkilediği ile ilgili karşılıklı üçlü nedensellik (triadic reciprocal causation) sistemine dayanarak açıklamaktadır (Lent ve Brown, 2019). Temel sosyal bilişsel öğeler çeşitli bireysel (örneğin kişilik, yetenek, cinsiyet, ırk / etnik köken), çevresel (örneğin destekler, engeller, sosyoekonomik kaynaklar) ve davranışsal (örneğin seçim eylemi) değişkenlerle birlikte işleyerek insanların akademik ve kariyer gelişiminin anlaşılmasına yardımcı olur (Brown ve Lent, 2019). Bu üçlü sistem içinde, insanlar öz düzenleme potansiyelleriyle çevrelerinin hem ürünü hem de yaratıcıları haline gelirler (Lent vd., 2002). Bu bağlamda SBKK, yapılandırmacı

yaklaşımın özelliklerini yansıtmaktadır. SBKK, insanların kendi kariyer gelişimini yönlendirmesini sağlayan üç bilişsel-birey değişkeni (öz yetkinlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler) arasındaki etkileşimi vurgulamaktadır (Lent, 2013). Bununla birlikte insanlar, kontrol veya farkındalıklarının ötesindeki olaylardan kesinlikle olumsuz ya da olumlu bir şekilde etkilenebilirler; fakat bireylerin çevreyi ve kendilerini nasıl yorumladıkları da kişinin kariyer gelişimini yönlendirme (personal agency) gücü sağlar (Lent vd., 2000).

SBKK Temel Kavramları

Lent vd. (1994), SBKK'nı iki tamamlayıcı teorik analiz seviyesine ayırmıştır. İlk düzey, insanların kendi kariyer gelişimleri içinde kişisel kontrolünü kullanmalarını sağlayan bilişsel-birey değişkenlerini (*öz yetkinlik, sonuç beklentileri, kişisel hedefler*) içermektedir. İkinci analiz düzeyi, fiziksel özellikler (*örneğin cinsiyet ve ırk*), çevrenin özellikleri ve belirli öğrenme deneyimleri gibi değişkenleri içermektedir (Özyürek, 2011). Bu bölümde kariyer gelişiminin yapı taşları olarak görülen bilişsel-birey değişkenleri (*öz yetkinlik, sonuç beklentileri, kişisel hedefler*) ve kariyer gelişiminde bağlamsal faktörler hakkında bilgiler sunulacaktır.

Öz yetkinlik

Öz yetkinlik kavramı, bazı kariyer alanlarında kadınların erkeklerden daha az sayıda olmasının nedenleri gibi mesleki davranışın (vocational behavior) önemli yönlerini açıklamak için kariyer psikolojisi alanında ilk kez Hackett ve Betz (1981) tarafından kullanılmıştır. Bir kişinin belirli bir görevi veya davranışı başarıyla yerine getirme kabiliyetine ilişkin inançlarını ifade eden öz yetkinlik, Bandura (1986) tarafından davranış ve davranış değişikliğinin başlıca belirleyicisi olarak görülmektedir. Öz yetkinlik, bireylerin, tasarlanmış performanslara ulaşmak için gereken eylem adımlarını atmak ve

eylemleri organize etme konusunda yeteneklerine ilişkin yargılarıdır (Lent vd., 1994, 2002). Öz **y**etkinlik, bir davranışın başlatılıp başlatılmayacağını, bu davranış için ne kadar çaba harcanacağını ve engeller ve engelleyici deneyimler karşısında davranışın ne kadar süreceğini belirler (Bandura, 1977; Lent, 2013). Öz yetkinlik beklentisi seviyesi, bireyin deneyebileceğini hissettiği görevlerin zorluk derecesini ifade eder (Bandura, 1977). Yetkinlik beklentisi gücü, bireyin olumsuz veya caydırıcı deneyimlerle karşı karşıya kalması durumunda yetkinlik beklentilerinin dayanıklılığını ifade eder (Bandura, 1982). Yetkinlik beklentilerinin genellik derecesi, kişisel yetkinlik beklentilerinin farklı davranış alanlarına ne derecede aktarıldığını içerir (Bandura, Adams ve Beyer, 1977). Öz yetkinlik inançları dört temel bilgi kaynağı aracılığıyla edinilir ve değiştirilebilir (veya öğrenme deneyimi türleri): a) kişisel performans başarıları, b) dolaylı öğrenme, c) sosyal ikna ve duygusal uyarılma (Lent, 2005). Bu kaynakların öz yetkinlik üzerindeki etkileri, bireyin onları nasıl yorumladığına bağlı olsa da, kişisel başarılar öz yetkinliğin en güçlü kaynağı olarak görülür (Lent vd., 1994). Belirli bir görev veya performans alanında başarı deneyimi, öz yetkinliği artırma eğilimindeyken, tekrarlanan başarısızlıklar öz yetkinliği düşürür (Lent vd., 2002).

SBKK'na göre öz yetkinlik sabit, belli bir bağlamdan ayrı bir özellik değil**,** diğer kişiler, davranış ve çevresel faktörlerle karmaşık bir şekilde etkileşimde bulunan, belirli performans alanları ve faaliyetleriyle bağlantılı dinamik öz inançlar kümesini içerir (Lent, 2005; Lent vd., 2002). Öz yetkinlik, kişinin engeller ile karşı karşıya kaldığında çaba harcamaları, kalıcılığı, düşünce kalıpları ve duygusal tepkilerinin yanı sıra faaliyet ve ortam seçimini belirlemeye yardımcı olduğu varsayılır (Lent, 2005; Lent vd., 2002). Bununla birlikte, güçlü bir öz yetkinlik duygusu, sonuç kazanımının belirsiz olduğu durumlarda bile çabaları sürdürebilir (Lent vd., 1994). Bireylerin kariyerle ilgili bir veya daha fazla davranış alanında öz yetkinlik beklentisi yoksa etkili ve tatmin edici seçimler, planlar ve başarılar için kritik olan davranışların başlatılması daha az olasıdır ve hatta

engeller veya olumsuz deneyimler ile karşılaşıldığında bu davranışların sürdürülmesi daha az olasıdır (Hackett ve Betz, 1981).

Sonuç Beklentileri

Sonuç beklentileri, insanların faaliyet katılımının sonuçları (olumlu ve olumsuz) hakkındaki inançlarını içerir (Betz ver Voyten, 1997). Öz yetkinlik gibi, sonuç beklentileri de davranışı motive etmeye ve zorluklar karşısında çabayı sürdürmeye yardımcı olur (Lent ve Brown, 2013). Örneğin, matematik ile ilgili bir bölüme girme seçimi, kişinin eğitim gereksinimlerini karşılama becerisine duyduğu güven (öz yetkinlik) ve kişinin çabalarından kaynaklanacak sonuçlar hakkındaki iyimser inançlar (sonuç beklentileri) ile sağlanır (Brown ve Lent, 2019). Sonuç beklentileri, dışsal pekiştirmeyle ilgili inançlar (başarılı performans sonucu somut ödüller alma), bireyin kendi yönlendirdiği inançlar (zorlu bir görevi üstesinden gelmenin sonucunda bireyin kendisiyle gurur duyması gibi) ve bir görevi yerine getirme sürecinde ulaşılan sonuçlar (örneğin, görevin benimsenmesi, özümsenmesi) gibi çeşitli inanç türlerini içerir (Lent vd., 2002).

Öz yetkinlik, bireyin yetenekleriyle ilgilenirken (Bunu yapabilir miyim?), sonuç beklentileri belirli davranışları gerçekleştirmenin hayali sonuçlarını içerir (Bunu yaparsam ne olur?) (Lent vd., 1994). Sonuç beklentileri, öz yetkinliğin temel bilgi kaynaklarına benzer öğrenme deneyimleriyle oluşur (Sharf, 2017). Örneğin, karar vermek, araştırma yapmak gibi kariyer eylemleriyle ilgili sonuç beklentileri, insanların geçmişte benzer eylemleri gerçekleştirmenin sonuçlarına (ödüller gibi) ilişkin değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, sonuç beklentileri, diğer insanların benzer ya da ilişkili davranışlarının sonuçlarının gözlemlenmesi; kendi ürettiği sonuçlara (kendisini takdir etme), başkalarının tepkilerine ve performans sırasındaki fiziksel ipuçlarına (duygusal uyarılma seviyesi veya iyi olma hissi gibi) dikkat edilerek oluşturulabilir (Lent vd., 2002). Öz yetkinliğin de sonuç beklentilerinin oluşmasında önemli bir kaynak olmasının yanı sıra

davranışın belirlenmesinde öz yetkinlik sonuç beklentilerinden daha etkilidir (Bandura, 1986; Sharf, 2017).

Hedefler

Hedef, bireyin belli bir faaliyette bulunma veya belirli bir sonuç üretme niyeti olarak tanımlanabilir (Bandura, 1986). İnsanlar, davranışlarını organize etmesi ve çeşitli dönemlerde eylemlerine kılavuzluk etmesi için hedefler oluştururlar (Sharf, 2017). Bir başka söyleyişle insanlar, kişisel hedefler belirleyerek, dış destek olmadan kendi davranışlarını düzenlemeye, yönlendirmeye ve sürdürmeye yardımcı olurlar (Lent vd., 1994). Bu nedenle hedefler, insanların kişisel kontrolünü (personal agency) veya kendini güçlendirmede kullandıkları kritik bir mekanizma oluştururlar (Lent vd., 2002). SBKK, seçim hedefleri ve performans hedefleri arasında ayrım yapar (Sharf, 2017). Seçim hedefi, bireyin takip etmek istediği kariyer ya da faaliyetlerdir. Performans hedefi, seçilen ya da belirlenen bir alan içinde bireyin ulaşmayı planladığı performansın düzeyi ya da niteliğidir (Lent, 2005). Seçim hedefleri daha genel ve uzak hedefler iken performans hedefleri seçim hedeflerine ulaşmak için daha kısa sürede yapılması gereken, alana özgü performansla ilgili hedeflerdir (Özyürek, 2011). Örneğin iyi bir üniversitede tıp eğitimi almak seçim hedefiyken, liseyi iyi bir dereceyle bitirmek performans hedefidir.

Kariyer planları, kararlar, umular ve ifade edilen seçimler gibi kavramların hepsi temelde hedef mekanizmalarıdır (Lent ve Brown, 2013). Her birinin önemi, davranışı güdülemedeki (ya da tasarlanmış davranışı simgelemedeki) tahmin edilebilir rollerinden kaynaklanır; bu birçok değişik hedef terimi arasındaki farklar öncelikle, özgüllük dereceleriyle ve gerçekteki seçim uygulamasına yakınlığıyla ilgilidir (Betz ve Voyten, 1997). Özgül niyetler içerdiklerinde (belirli bir alan ya da rolle meşgul olma kararlılığı gibi), kariyer girişinin yakınında veya içinde olduklarında ve sorumluluk gerektirdiklerinde, seçim, plan ya da karar olarak adlandırılmaları daha olasıdır (Lent,

2013; Lent vd., 1994). Hedefler davranış üzerinde, anlaşılır, özgül, zorlayıcı, ulaşılabilir, davranışa yakın (yani, makul olarak yakın zamanda meydana geldikleri) oldukları ve davranışla ilişkili olarak belirlendikleri ölçüde davranış üzerinde daha güçlü bir motivasyon etkisine sahip olabilirler (Bandura, 1986; Locke ve Latham, 1990a).

SBKK (Lent vd., 1994) hedeflerin, öz yetkinlik, sonuç beklentileri, çevresel destek kaynakları ve engellerden etkilendiğini öne sürer (Lent, 2013; Lent vd., 1994). Bu bağlamda, daha fazla çevresel desteğe sahip olanların görevleri yerine getirme konusunda yeteneklerine daha fazla güvenmeleri, eylemlerinin olumlu şekilde sonuçlanacağına inanmaları ve böylece daha yüksek düzey hedefler belirlemeleri daha olasıdır.

Bağlamsal Faktörler

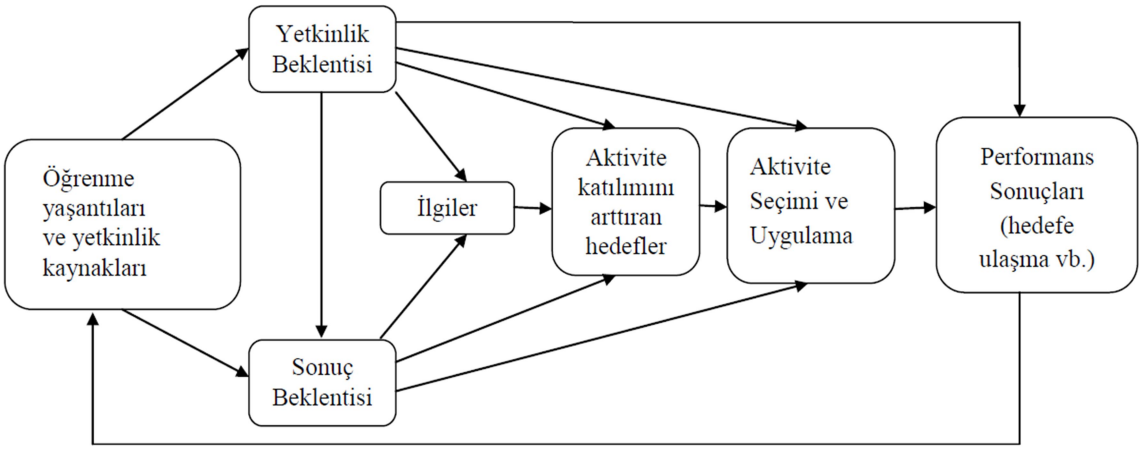
Bağlamsal faktörlerin, öz yetkinlik ve sonuç beklentilerini şekillendirmeye yardımcı olan öğrenme deneyimlerini etkilediği varsayılmaktadır (Lent, 2005, 2013). Ayrıca, bu faktörler insanların kendileri için belirledikleri hedefleri ve bu hedefler doğrultusundaki eylemlerini kolaylaştırabilir veya engelleyebilirler (Lent vd., 1994). Bağlamsal faktörler, bireylerin seçimlerini destekleyebilir ya da hedeflerine ulaşmasına engel olabilirler (Sharf, 2017). SBKK'nda iki tür bağlamsal faktör tanımlanmıştır: Geçmiş bağlamsal faktörler ve yakın bağlamsal faktörler (Lent vd., 2000). Geçmiş bağlamsal faktörler, kariyerle ilgili öz yetkinlik ve sonuç beklentilerinin geliştiği öğrenme deneyimlerini etkileyen uzak, arka plan bağlamsal faktörleri içerir. Örneğin, bireyin beceri geliştirme fırsatları, ırk-etnik kökeni, kültürel ve cinsiyet rolüyle sosyalleşme süreçleri, rol modelleri, belirli akademik veya ders dışı etkinliklere katılmak için aldığı destek veya cesaretlendirme türleri geçmiş bağlamsal faktörlerdendir (Sharf, 2017). Yakın bağlamsal faktörler ise belli bir kariyer seçimi sırasında ortaya çıkan çevresel faktörlerdir. Örneğin duygusal ve finansal destek, kişinin tercih ettiği alandaki istihdam olanakları, ayrımcı işe alma uygulamalarına maruz kalması gibi faktörler yakın bağlamsal faktörlerdendir (Lent vd., 2000, 2002).

SBKK Modelleri

SBKK, eğitsel ve mesleki ilgi alanlarının geliştirilmesine, seçimlerin yapılmasına, performans üzerindeki etkilere, iyi oluşa ve kariyer yönetimine odaklanan kavramsal olarak farklı ancak birbiriyle örtüşen beş modelden oluşmaktadır (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2013; Lent vd., 1994). Her modelde, temel bilişsel-birey değişkenleri (öz yetkinlik, sonuç beklentileri, hedefler), akademik ve kariyer gelişiminin ana hatlarını şekillendirmeye yardımcı olmak için bireylerin diğer önemli yönleri (örneğin cinsiyet, ırk/etnik köken), çevreleri ve öğrenme deneyimleriyle uyum içindedirler (Lent, 2013).

SBKK İlgi Modeli

SBKK ilgi modeline göre, belirli faaliyetlere ilişkin öz yetkinlik ve sonuç beklentileri, akademik ve kariyer ilgi alanlarını şekillendirmeye yardımcı olur (Lent vd., 1994). İnsanlar kendilerini faaliyette yetkin (öz yetkinlik) olarak gördüklerinde ve faaliyeti gerçekleştirmenin değerli sonuçlar üreteceğini tahmin ettiklerinde (olumlu sonuç beklentileri) faaliyete olan ilginin gelişmesi ve devam etmesi muhtemeldir (Lent vd., 1994). Aynı zamanda, insanlar, yetkinliklerinden şüphe duydukları ve olumsuz sonuçlarla karşılaşmayı bekledikleri faaliyetlere karşı ilgisizlik ve hatta isteksizlik geliştirebilirler (Lent, 2013).



Şekil 3. SBKK ilgi modeli.
Bu şekil S. D. Brown ve R. W. Lent'in Edidörlüğünü yaptıkları *Career development and counseling: Putting theory and research to work.* Hoboken, NJ: Wiley. © 2005 kitabından yazarların izni ile alınmıştır.

Çocuklar ve ergenler ebeveynleri, öğretmenleri, akranları ve diğer önemli kişiler tarafından, belirli etkinlikleri sürdürmeye ve iyi performans göstermeye teşvik edilirler (Lent vd., 2002). Çocuklar ve ergenler, çeşitli etkinlikleri gerçekleştirerek, önemli kişilerden sürekli olumlu ve olumsuz geri bildirimler alarak, başkalarının deneyimlerini gözlemleyerek öz yetkinlik inançları, sonuç beklentileri ve dolayısıyla farklı davranış alanlarına farklı derecelerde ilgiler geliştirirler (Brown ve Lent, 2019). Örneğin, bir bireyin müzik yeteneği hakkında sürekli azarlanması veya istatistik becerileri hakkında övgü alması, bu iki performans alanıyla ilişkili olarak bireyin geliştirdiği öz yetkinlik ve sonuç beklentilerine, dolayısıyla ilgilerine yansıyacaktır.

Lent (2013) insanlar kendilerini yetkin hissettikleri ve olumlu sonuçlar bekledikleri bir faaliyete ilgi duydukça, bu faaliyete katılımlarını sürdürmek için hedefler oluşturduklarını belirtmektedir. Bu hedefler, onların bu faaliyetlere katılma olasılıklarını artırır (Lent, 2021). Faaliyete ilişkin kazanımlar (ödüller, notlar veya kişisel tatmin gibi), öz yetkinlik ve sonuç beklentilerini ve dolayısıyla ilgi alanlarını sağlamlaştırmaya veya yeniden

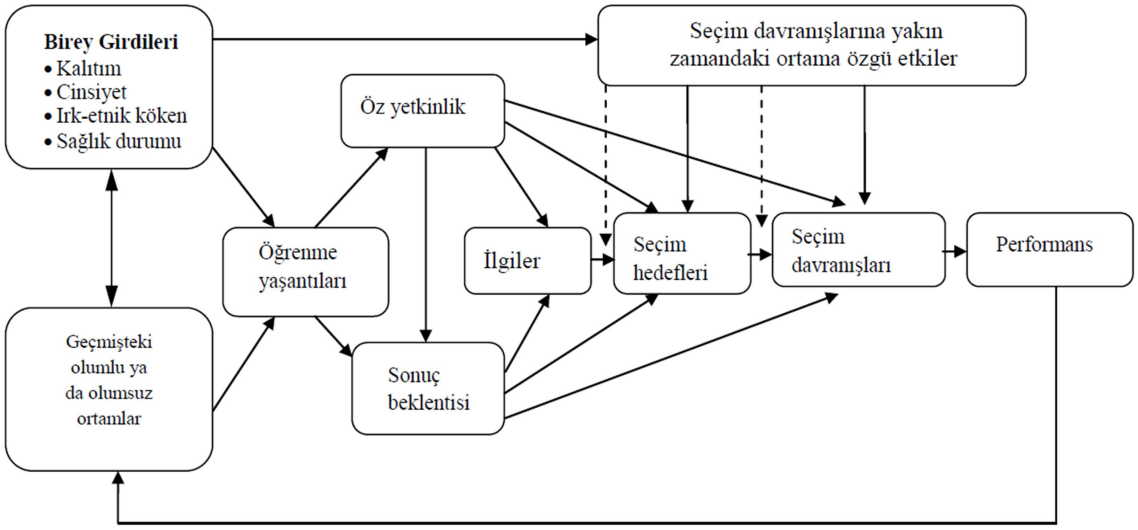
şekillendirmeye yardımcı olan önemli bir geri bildirim döngüsü oluştururlar (Lent vd., 1994, 2002).

SBKK (Lent vd., 2002) yeteneklerin mesleki ilgi alanlarını etkilediğini kabul eder; ancak, yeteneklerin ilgiler üzerindeki etkileri öncelikle öz yetkinlik ve sonuç beklentileri aracılığıyladır. Diğer bir ifade ile yetenekler ilgileri doğrudan etkilememekte; yetenekler, öz yetkinlik ve sonuç beklentilerini, bu değişkenler ise ilgileri etkilemektedir. SBKK'nda mesleki değerler sonuç beklentileri ile bütünleştirilmiştir (Lent vd., 1994). Yani, belirli bir akademik veya kariyerle ilgili faaliyete olan ilginin, faaliyete katılımdan kaynaklanması beklenen sonuçlara ve bu sonuçların birey için göreceli değeri veya önemine bağlıdır (Lent vd., 2002).

SBKK'nda, ilgi kararlılığının büyük ölçüde öz yetkinlik inançlarını ve sonuç beklentilerini belirginleştirmenin bir işlevi olduğu varsayılır (Lent, 2005). Bununla birlikte, ilgi alanları tamamen durağan değildir ve SBKK'ında, ilgi değişikliğinin yeni eğitim, iş, gönüllü ya da boş zaman deneyimlerinden kaynaklanan öz yetkinlik inançlarını veya sonuç beklentilerini değiştirmenin bir işlevi olduğu varsayılır (Brown ve Lent, 2019).

SBKK Seçim Modeli

SBKK (Lent vd., 1994) kariyer seçim sürecine öğrenme yaşantıları ve çeşitli bireysel, bağlamsal faktörlerin etkisini vurgular. İlgi ve seçim modelinin ilişkisi, temel mesleki ilgi alanlarının evrimi ve bunların nihai olarak kariyerle ilgili tercihlere dönüştürülmesi arasındaki gelişimsel sürekliliği yansıtır (Brown ve Lent, 2019). Dolayısıyla seçim modeli, ilgi oluşum sürecinin gelişimsel bir uzantısıdır (Lent vd., 1994).



Şekil 4. SBKK seçim modeli.
Bu şekil S. D. Brown ve R. W. Lent'in Edidörlüğünü yaptıkları *Career development and counseling: Putting theory and research to work.* Hoboken, NJ: Wiley. © 2005 kitabından yazarların izni ile alınmıştır.

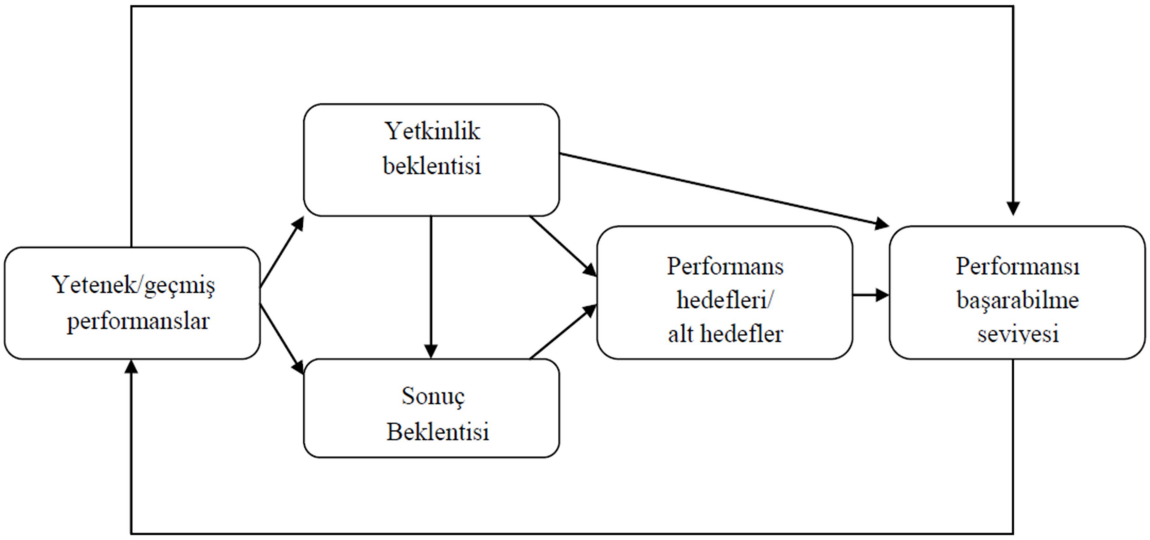
SBKK'na göre seçim süreci, sırasıyla, bireyin başlıca kariyer ilgi alanlarından birincil seçim hedefini ifade etmesi, seçimi uygulamak için eylemler tasarlaması (örneğin, belirli bir eğitim programına kaydolmak), geri bildirim döngüsü oluşturan ve gelecekteki kariyer davranışının şeklini etkileyen sonraki performans kazanımları (örneğin, akademik başarısızlıklar, sınav kazanma) şeklinde gerçekleşir (Lent vd., 2002).

Şekil 4'te gösterilen SBKK'nın seçim modeli, mesleki seçimden hem önceki hem de meslek seçimini takip eden süreçleri vurgular (Lent vd., 1994). SBKK seçim modeline göre öz yetkinlik ve sonuç beklentileri, bireyin ilgilerini ve doğrudan ve dolaylı olarak ilgi alanlarına uygun seçim hedeflerini etkilemektedir (Brown ve Lent, 2019). Ayrıca ilgi alanları bireyin davranışlarını seçim hedefleri aracılığıyla etkiler. Hedefler, seçim davranışlarını veya kişinin hedeflerini gerçekleştirme çabalarını motive eder. Bu eylemleri, belirli bir performans başarıları veya başarısızlıkları izler (Lent vd., 1994). Örneğin, bir öğrenci, rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programına girdikten sonra, gerekli dersleri tamamlamakta güçlük çekebilir. Ayrıca bu mesleğin çalışma koşullarının ve

ödüllerin, kendisine beklenenden daha az uygun olduğunu keşfedebilir. Bu öğrenme deneyimleri, öğrenciyi öz yetkinlik ve sonuç beklentilerini gözden geçirmeye sevk edebilir ve bu da ilgi ve hedeflerinde değişikliğe yol açabilir (yeni bir bölüm veya kariyer yolu seçimi gibi). SBKK seçim modeli aynı zamanda seçimlerin bağlamsal faktörlerden ve diğer birey değişkenlerinden de etkilendiğini vurgular (Lent vd., 1994). Örneğin, insanlar seçimleri konusunda çevreleri tarafından desteklenmezlerse veya önemli engeller algılarlarsa, kariyer seçimleri yaparken ilgilerinden ödün vermek zorunda kalacaklardır (Lent vd., 2002). İnsanlar sınırlı fırsatlar, aşılamaz engeller veya destekleyici olmayan bir ortam nedeniyle ilgilerinden ödün verme ihtiyacını algıladıklarında, seçimleri öncelikle işe elverişlilik, öz yetkinlik ve sonuç beklentileri temelinde yapılacaktır (Lent vd., 2002).

SBKK Performans Modeli

SBKK, ilgi gelişimi ve seçimlerin nasıl yapıldığının yanı sıra akademik ve kariyer ile ilgili performansı etkileyen faktörlerle de ilgilenir (Lent vd., 1994). Şekil 5'de gösterildiği gibi, performans sonuçlarının belirlenmesinde yetenek, öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve hedefler arasındaki etkileşim vurgulanmaktadır. Bu modelde yetenek, öz yetkinlik tarafından tamamlanmaktadır (Lent, 2005). Öz yetkinlik yeteneğin yerine geçen bir özellik değildir (Sharf, 2017). Yetenek (başarı, yetenek veya geçmiş performans göstergeleri ile değerlendirildiği şekliyle), performansı doğrudan; öz yetkinlik ve sonuç beklentileri aracılığıyla dolaylı olarak etkilemektedir (Lent vd., 1994). Lent (2021) öz yetkinlik ve sonuç beklentilerinin de insanların kendileri için belirledikleri performans hedeflerinin düzeyini etkilediğini belirtmektedir. Daha güçlü öz yetkinlik ve daha olumlu sonuç beklentileri, insanların performans davranışlarını harekete geçirmelerine ve sürdürmelerine yardımcı olan hedefler belirlemelerini sağlarlar. Hedefler bireyin performans düzeyini etkileyerek onun performansını etkiler (Lent vd., 1994).

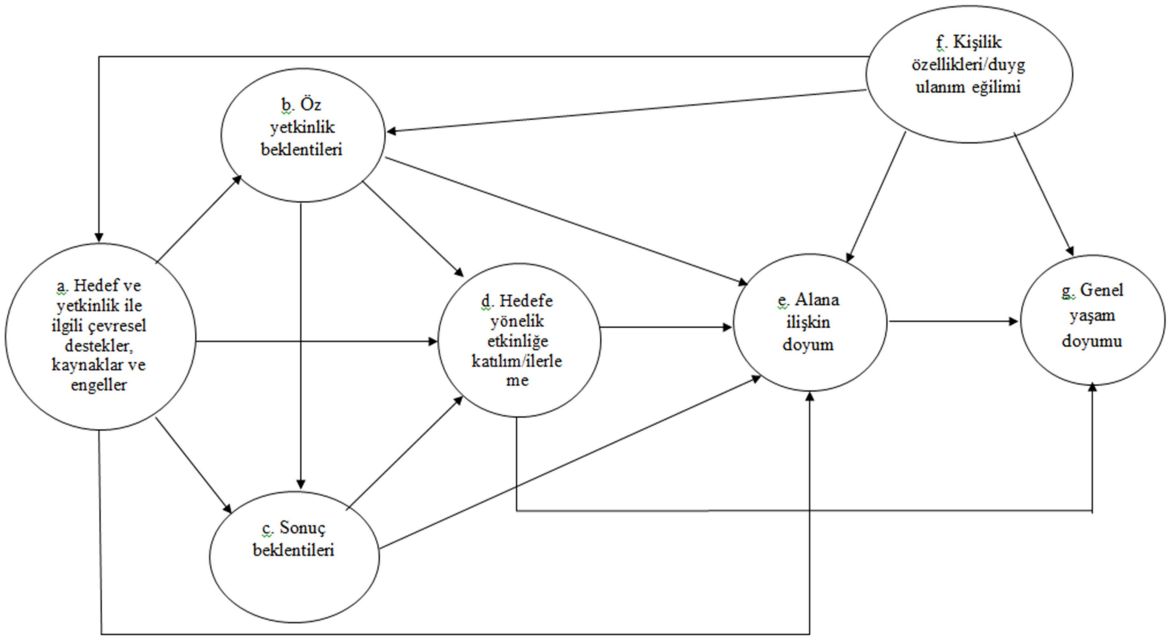


Şekil 5. SBKK performans modeli.
Bu şekil S. D. Brown ve R. W. Lent'in Edidörlüğünü yaptıkları *Career development and counseling: Putting theory and research to work.* Hoboken, NJ: Wiley. © 2005 kitabından yazarların izni ile alınmıştır.

SBKK İyi Oluş Modeli

SBKK'nın (Lent vd., 1994) bilişsel, sosyal, davranışsal ve kişilik değişkenlerini bütünleştirerek iyi oluşu artırmak için uyum içinde çalışan birbirine bağlı iki modeli bulunmaktadır: Normatif iyi oluş modeli ve onarıcı (restorative) iyi oluş modeli veya başa çıkma modeli (Lent, 2004). İlk veya temel model, olağan yaşam koşullarında iyi oluşu destekleyen süreçleri içerir. Birinci modelin detaylandırılmasını ve genişletilmesini temsil eden ikinci model, olumsuz yaşam koşullarında (örneğin krizler, geçiş noktaları) iyi oluşu yeniden sağlayan başa çıkma mekanizmalarına odaklanır (Sheu ve Lent, 2009). Lent (2004) başa çıkma modelinin, normatif model üzerine bindirildiğini belirtmektedir. Başa çıkma modeli, duygusal olarak stresli zamanlarda, stresörler tarafından bozulan iyi oluşu geri kazanmaya yardımcı olmak için başa çıkma süreçleri devreye girer (Lent, 2004; Brown ve Lent, 2019).

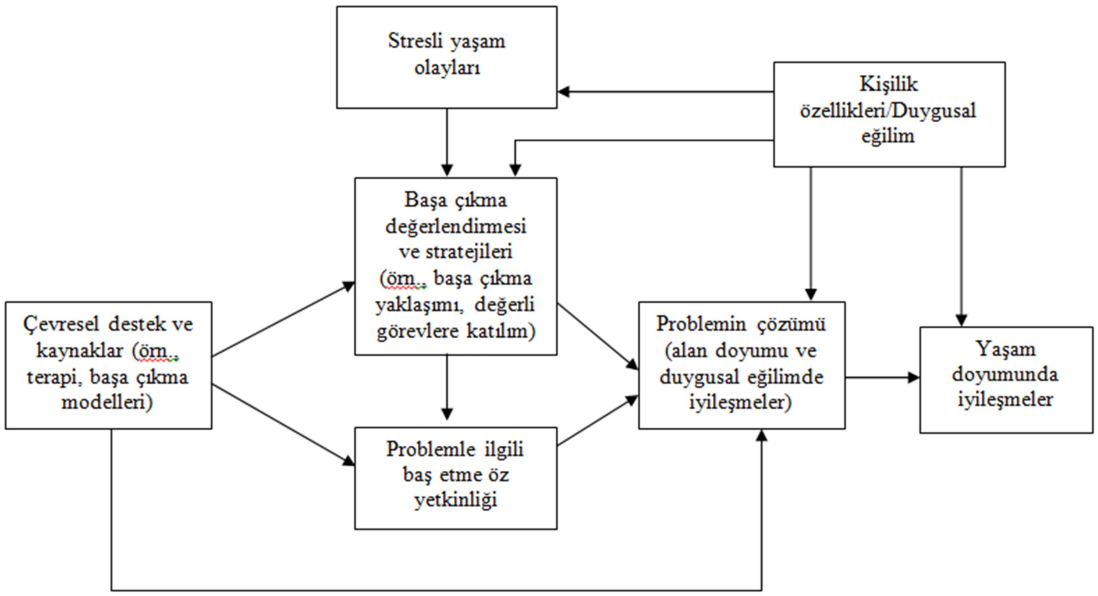
Normatif model (Şekil 6), okul (örneğin, zamanında mezun olmak; derslerde belirli notların alınması; üniversite futbol takımına seçilme) veya iş (örneğin aileyi destekleyebilmek, yeterli boş zamana sahip olmak, yeterince ilerlemek) bağlamlarındaki hedeflerde ilerleme algılarının alana ilişkin doyumun temel belirleyicisi olduğunu varsayar (Lent, 2004). SBKK, kişilik değişkenlerinin, öz yetkinlik beklentilerinin, beklenen ve deneyimlenen çalışma koşullarının ve çevresel kaynakların, hedefe yönelik faaliyetlere katılımı ve ilerlemeyi mümkün kılarak, alana ilişkin doyumu doğrudan veya dolaylı olarak etkilediğini varsaymaktadır (Brown ve Lent, 2019; Lent, 2004).



Şekil 6. SBKK normatif iyi oluş modeli.
Bu şekil Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology, 51*(4), 482-509. https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.482 makalesinden yazarın izni ile alınmıştır.

SBKK Normatif İyi Oluş modeline göre, alana ilişkin doyum genel yaşam doyumunun önemli bir kaynağıdır (Lent, 2004). Yani, kişinin merkezi yaşam alanlarında kendini memnun ve rahat hissetmesi, genel yaşam doyumunu artıracaktır. Hem alan doyumu hem de yaşam doyumu kısmen kişilik/duygusal özellikler tarafından belirlenir (Lent ve Brown,

2006a). Bireyin pozitif ya da negatif duygu yaşama eğilimi, hem alana ilişkin algılanan doyumu hem de genel yaşam doyumunu etkileyecektir. Model kişiliğin, iyi oluş ve yaşam doyumundaki rolünü kabul ederken, aynı zamanda sosyal, bilişsel ve davranışsal değişkenler için de kilit roller öngörür (Lent ve Brown, 2008). İnsanlar kişisel olarak hedeflerini belirleyip ilerleme kaydettiklerinde, hedeflerine ulaşmak için gereken görevlerle ilgili güçlü öz yetkinlik inançlarına sahip olduklarında ve bu hedeflerine ulaştıklarında olumlu sonuçlar elde edeceklerine inandıklarında, özellikle yaşam doyumunun artacağı ileri sürülmektedir (Sheu ve Lent, 2009). Bu durum ise olumlu sonuç beklentileri elde etme, öz yetkinlik ve hedeflere ulaşmada gerekli çabayı desteklemek için çevresel kaynaklara erişebilirliği artırır (Lent, 2004). Başarılı bir şekilde hedeflere doğru ilerleme, doğrudan ve dolaylı bir şekilde genel yaşam doyumunu etkiler. Lent (2004) aynı zamanda alan doyumu ve yaşam doyumunun çeşitli yordayıcıları arasındaki ilişkileri de göstermektedir. Örneğin hedefte ilerleme; öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve çevresel destek ile ilişkilidir (Lent vd., 2005). Bu bağlamda insanlar öz yetkinlikleri, olumlu sonuç beklentileri ve hedeflere ulaşmak için aldığı çevresel destek ölçüsünde hedeflerinde ilerleme sağlarlar (Lent ve Brown, 2006a, 2008). Pozitif negatif duygulanım eğilimlerinin alana ilişkin doyum ve genel yaşam doyumu ile doğrudan ilişkileri olmasının yanı sıra öz yetkinlik ve çevresel destek aracılığı ile de alana ilişkin doyumu ve genel yaşam doyumunu dolaylı olarak etkilemektedir (Lent, 2004).



Şekil 7. SBKK baş etme modeli.
Bu şekil Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology, 51*(4), 482-509. https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.4.482 makalesinden yazarın izni ile alınmıştır.

SBKK başa çıkma modelinde (Şekil 7), stresli olayların, insanların alana özgü doyum ve genel yaşam doyumu seviyelerinde bozulmalar yarattığı varsayılır (Sheu ve Lent, 2009). Bu tür olayların şiddeti ve kapsamı, kısa süreli kötü bir ruh haline yol açabilecek geçici güçlüklerden, görece daha büyük zorluklar oluşturan daha önemli sıkıntılara kadar değişir (Lent, 2004). Bu durum, insanların başa çıkma kaynaklarını ciddi şekilde zorlayabilir ve yaşam görevlerini yerine getirmelerini engelleyebilir. Lent (2004) sürecin, bireyin tipik duygulanım aralığından sapmalara neden olan sorunlu içsel durumlar ya da dışsal olaylar deneyimlediğinde başladığı varsaymaktadır. Yaşanan olumsuz deneyimle birlikte, başa çıkma süreci, kişilik değişkenleri, bilişsel ve davranışsal başa çıkma stratejileri, başa çıkma öz yetkinliği ve çevresel kaynaklar tarafından ortaklaşa başlatılır (Sheu ve Lent, 2009). Kişilik özellikleri ve duygulanım eğilimleri, bireylerin sorunlu durumları nasıl çözmeye çalıştıklarını ve yaşam doyumlarını etkiler. İnsanların başa çıkma öz yetkinliği, sosyal destek, başarılı başa çıkma modellerine erişim ve geçmişteki başarılı başa çıkma çabaları

tarafından belirlenir (Lent, 2004). Güçlü bir başa çıkma öz yetkinliği, aktif başa çıkma ve destek arama yöntemlerinin kullanımını kolaylaştırabilir. Ayrıca aksiliklere rağmen başa çıkma çabalarında ısrarı teşvik edebilir (Sheu ve Lent, 2009). Çevresel kaynaklar, insanların problem çözme stratejilerini etkileyerek alana özgü doyum ve yaşam doyumlarının artmasını sağlarlar. Bazı durumlarda, çevresel kaynaklar sorunu çözmek için yeterli olabilir. Bu da yaşam doyumunun artmasına neden olur (Lent, 2004).

Öz Yönetim Modeli

SBKK, kariyer davranışının *içerik yönlerini*, örneğin insanların eğitim/mesleki ilgi alanlarının ve seçim yollarının temelini oluşturan faaliyet türlerinin, kariyer alanlarının öngörülmesi üzerinde durmuştur (Lent ve Brown, 2013). Bunun yanı sıra, SBKK, belirli eğitim ve öğretimden bağımsız olarak, insanların normatif görevleri nasıl yönettiği ve kariyer hazırlığı, girişi, hızlı değişimlerin neden olduğu zorluklarla nasıl başa çıktığı gibi konular da dâhil olmak üzere, kariyer davranışının *süreç yönünü* de incelemektedir (Lent, 2021). SBKK öz yönetim modeli, insanların kendi eğitim ve kariyer gelişimlerini normal ve zor zamanlarda yönettikleri süreçleri açıklamayı ve ön görmeyi amaçlamaktadır (Lent ve Brown 2013). Diğer bir ifade ile öz yönetim modeli bireylerin nasıl ve hangi koşullar altında uyumlu (adaptive) kariyer davranışlarını yönlendireceklerini belirlemeyi amaçlayan bir modeldir (Lent vd., 2016).

SBKK öz yönetim modelinde, diğer modellerinde olduğu gibi, öz yetkinlik, sonuç beklentileri, hedefler ve çeşitli bağlamsal faktörler ile diğer birey değişkenlerinin, insanların öz yönetim görevlerine katılımını etkilemede merkezi roller oynadıkları varsayılmaktadır (Lent, 2021). SBKK öz yönetim modeli kariyer gelişimi için merkezi görünen görev türlerine (uyumlu kariyer davranışları, örneğin; kariyer karar verme, araştırma, iş arama, kariyer geliştirme, iş müzakeresi geçişler ve çoklu roller), kariyer geçişlerini ve krizlerini yönetmeye odaklanır (Lent ve Brown, 2013). SBKK öz yönetim

modeli, bu tür görevlere katılım ve başarının nasıl teşvik edilebileceği hakkında tahminler sunar (Lent, 2021; Lent ve Brown, 2013).

Kariyer Hedefi Geri Bildirimi

Geri bildirim, bireyin performansı ile ilgili olarak bir öğretmen, akran, kitap ve ebeveyn gibi kaynaklar tarafından sağlanan bilgidir (Hattie ve Timperley, 2007). Geri bildirim, bireyin duygu, düşünce, motivasyon ve davranışlarını etkileyerek öz düzenlemesinde kritik bir rol oynar (Lord, Diefendorff, Schmidt ve Hall, 2010). Hedefe ilerleme hakkında çevreden alınan geri bildirimler, bireylerin hedefe ilerlemelerini değerlendirmelerine ve bu hedeflere ulaşmak için uygulayacakları stratejileri belirlemelerine yardımcı olur (Bandura, 1991; Carver ve Scheir, 1982, 1990b; Latham ve Locke, 1991; Locke ve Latham, 1990a). Kariyer bağlamında kariyer hedefi geri bildirimi, bir kariyer hedefinin uygunluğu ve bu hedefe yönelik ilerleme hakkında alınan bilgi olarak tanımlanmaktadır (Hu, Hood ve Creed, 2017). Kariyer hedefi geri bildirimi, kariyer hedefi uygunluğu, hedef ilerlemesinin yeterliliği ve hedeflere ulaşmak için değişiklik gerekip gerekmediği hakkında bilgi sağlar. Geri bildirim dışsal (örneğin ebeveynler, öğretmenler, akranlar) ve içsel kaynaklardan (örneğin, öz değerlendirme) gelir ve kariyer gelişiminde önemli bir rol oynar (Hu vd., 2017a). Kariyer hedeflerine ilişkin geri bildirim, kariyer hedeflerinin uygunluğu (kariyerin değerler ve yetenekler gibi kişisel niteliklerle uyumluluğu), mevcut kariyer ilerlemesi (çaba, katılım ve başarı) ve kariyer hedefine ulaşmak için gereken herhangi bir düzenlemenin gerekliliği (kariyere ulaşma şansını artırabilecek stratejiler ve davranışlar) hakkında bilgi sağlar (Hu vd., 2018b).

Önceki araştırmalarda kariyer hedefi ile ilgili olumsuz geri bildirimin kariyer kararı öz yetkinliğini negatif (Fonteyne vd., 2018; Hu vd., 2017a, 2018b, 2019; Hu, Hood ve Creed, 2018c); kariyer hedef tutarsızlığını pozitif (Creed vd., 2015; Hu, Hood ve Creed, 2018a; Sadeghi, Doostani ve Hu, 2020; Sheppard, Hood ve Creed, 2020) yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak kariyer hedefi ile ilgili olumsuz geri bildirimin

bireylerin bilişsel süreçlerini etkilediği söylenebilir. Son araştırmalarda kariyer hedefi ile ilgili olumsuz geri bildiriminin kariyere ilişkin stresi artırdığı bulunmuştur (Creed vd., 2015; Hu, vd., 2017a, 2017b, 2018a, 2018c; Sadeghi vd., 2020; Sheppard vd., 2020). Bu bulgulara dayanarak kariyer hedefi ile ilgili olumsuz geri bildirimin bireylerin duygusal süreçlerini etkilediği söylenebilir. Ayrıca önceki araştırmalarda kariyer hedefi ile ilgili olumsuz geri bildiriminin kariyer hedeflerinden ayrılmaya (Hu vd., 2017, 2017b, 2019; Jawahar ve Shabeer, 2021) neden olduğu, kariyer hedeflerine bağlılığı (Hu vd., 2018b), çalışma gayretini (Praskova ve Johnston, 2021) ve motivasyonu (Fonteyne vd., 2018) azalttığı bulunmuştur. Bu bulgulara dayanarak kariyer hedefi ile ilgili olumsuz geri bildirimin bireylerin motivasyonel süreçlerini etkilediği söylenebilir. Genel olarak değerlendirildiğinde araştırma bulguları, kariyer hedefi ile ilgili olumsuz geri bildirimin kariyer gelişim sürecini yönlendirme gücü (personal agency), duygular ve kariyer hedeflerini sürdürme üzerindeki olumsuz etkisini vurgulamaktadır. Daha genel bir ifade ile kariyer hedefi ile ilgili olumsuz geri bildirimin istendik kariyer sonuçlarını azaltırken kariyerle ilgili olumsuz sonuçları artırdığı söylenebilir.

Kariyer Hedef Tutarsızlığı

Sosyal Bilişsel Kuram (Bandura, 2001), Hedef Belirleme Kuramı (Locke ve Latham, 1990b, 2013) ve Kontrol Kuramı (Carver ve Scheier, 1990) gibi kuramlar, insanların hedefler belirlediği, hedeflerine yönelik kaydettikleri ilerlemeyi değerlendirdiği ve belirlenen hedef ile ulaşılan ilerleme arasında bir tutarsızlık olduğunda davranışlarını ve/veya hedeflerini düzenlediğini belirtirler. Yani, insanlar, sahip olmak istedikleri durumlarını (yani mevcut başarı ve ilerleme) mevcut durumlarıyla (yani, yapmaları gereken veya hedeflerine yönelik yapmaları gerekenler ve ilerleme) sürekli karşılaştırarak bu iki durum arasındaki farklılıkları değerlendirir (Creed ve Hood, 2015). Bu farklılıklar hedef performans tutarsızlığı olarak tanımlanır (Bandura, 1991, 2001). Hedef-performans tutarsızlıkları, duyguları, öz düzenleme davranışlarını ve hedefleri düzenlemeyi

yönlendiren birincil motivasyonel güç olarak kabul edilir (Bandura, 2001; Carver ve Scheier, 1990; Locke ve Latham, 2013). Yani hedef-performans tutarsızlıkları, insanların nasıl düşündüklerini, hissettiklerini, hedeflerini ve davranışlarını nasıl düzenlediklerini yansıtan hedef değerlendirme süreçlerinin merkezinde yer alır (Austin ve Vancouver, 1996).

Hedef-performans tutarsızlıkları; performans veya ilerleme, hedefleri aşıyorsa olumlu; hedeflerin altında kalıyorsa olumsuzdur (Creed ve Hood, 2015; Lord vd., 2010). Olumsuz tutarsızlıklar, olumlu tutarsızlıklardan daha güçlü tepkiler ve olumsuz duygular ortaya çıkarır (Wang ve Mukhopadhyay, 2012). Nitekim olumsuz tutarsızlıkların kariyer kararsızlığı, düşük kariyer olgunluğu, benlik saygısı ve iyi oluş ile ilişkili olduğuna dair kanıtlar vardır (Fejfar ve Hoyle, 2000; Ferguson, Hafen ve Laursen, 2010; Patton ve Creed, 2007).

Creed ve Hood (2015), genel hedef-performans tutarsızlıklarına dayanarak kariyer hedef tutarsızlığı kavramını tanımlamışlardır. Kariyer hedef tutarsızlığı, bireyin kariyer hedefi (yani, gelecekteki benlik veya durum) ile bu hedefe ulaşmak için kaydettiği ilerleme (yani, mevcut benlik veya durum) arasındaki algılanan boşluktur (Creed ve Hood, 2015). Hedefe ulaşmak için gerekli olan ile mevcut ilerleme arasında bir boşluk olduğunda, olumsuz bir hedef-performans tutarsızlığı ortaya çıkar. Bu gerçekleştiğinde, bireyler hedeflerini (örneğin, hedeften vazgeçebilir) ve davranışlarını düzenleyebilir (örneğin daha çok çalışabilir) veya her ikisini de yapabilirler (örneğin, beklentileri azaltabilirler, çabayı artırabilirler) (Creed, Hood ve Hu, 2017). Creed ve Hood (2015) dört temel kariyer hedef tutarsızlığı alanı belirlemiştir:

(1) Başarı tutarsızlığı, mevcut başarının gelecekteki kariyer hedefine ulaşmak için yetersiz olduğu algısıdır.

(2) Yetenek tutarsızlığı, kişisel beceri ve yeteneklerin istenen amaca ulaşmak için yetersiz olduğu algısıdır.

(3) Çaba tutarsızlığı, mevcut çaba ile kariyer hedefine ulaşmak için gerekli olan çaba arasındaki algılanan boşluktur.

(4) Standart tutarsızlık, kariyer hedefinin çok yüksek olduğu algısıdır.

Önceki araştırmalarda, kariyer hedef tutarsızlığının kariyer sürecinde alınan olumsuz geri bildirim tarafından pozitif yönde yordandığı bulunmuştur (Creed vd., 2015; Hu vd., 2018a; Sadeghi vd., 2020; Sheppard vd., 2020). Araştırma bulgularına dayanarak kariyer hedeflerine ilerleme ve hedeflerin uygunluğu konusunda alınan olumsuz geri bildirimlerin bireylerin kariyer hedefi ile bu hedefe ulaşmak için kaydedilen ilerleme arasında boşluk algılamalarına neden olduğu söylenebilir. Diğer yandan, birçok araştırmada kariyer hedef tutarsızlığının kariyere ilişkin stresi artırdığı (Creed ve Hood, 2015; Creed vd., 2015; Hu vd., 2018a; Sadeghi vd., 2020; Sheppard vd., 2020) ve psikolojik iyi oluşu azalttığı (Yam, Alkın ve Barut, 2020) bulunmuştur. Bu bulgular, kariyer hedefi konusunda mevcut ve ideal durumlar arasındaki tutarsızlıkların olumsuz duygulara ve düşük iyi oluşa neden olduğunu göstermektedir. Ayrıca kariyer hedef tutarsızlıklarının kariyer hedeflerine bağlılığı (Creed ve Hood, 2015), kariyer planlama ve kariyer araştırma davranışını (Creed vd., 2015) ve istihdam edilme güvenini (Creed vd., 2017) azalttığı rapor edilmiştir. Bununla birlikte olumlu kariyer hedef tutarsızlığı yüksek düzeyde kariyer iyimserliği ve kariyer doyumu ile ilişkilendirilirken (Akmal, Creed, Hood ve Duffy, 2020), düşük düzeyde kariyer arzusu ile ilişkilendirilmiştir (Creed, Kaya ve Hood, 2020). Araştırma bulgularına dayanarak kariyer hedef tutarsızlığının kariyer gelişimi için önemli bir yapı olduğu, kariyer sürecinde çevresel ve içsel ipuçlarının bu tutarsızlıkları oluşturduğu ve bu tutarsızlıkların da duygusal tepkileri ve davranışları teşvik ettiği söylenebilir.

Kariyer Distresi

Alana özgü distres ve genel distres ilişkili ancak farklı yapılardır (Magee ve St-Arnaud, 2012). Distres veya psikolojik distres, bireyin kendi yaşamını kontrol etme ve sosyal çevresine uyum sağlama konusundaki algılanan kapasitesi veya yetersizliğinin bir sonucu

olarak yaşan acı verici yoğun olumsuz duyguları ifade eder (Masse´, 2000). Genel distres, geleceğe yönelik moral bozukluğu ve karamsarlık, kaygı, gerginlik, güçsüzlük, öz eleştiri ve kendini suçlama, yorgunluk, enerji kaybı, sosyal izolasyon ve içe kapanma ile karakterize edilir (Masse´, 1999, 2000). Kariyer distresi ise alana özgü bir distres türüdür. Kariyer distresi, kariyer kararsızlığı, seçenekleri daraltma, iş kaybı, kariyer geçişleri ve kariyer engelleri ile karşılaşma gibi birçok olumsuz kariyer deneyiminin duygusal bir sonucudur (Creed vd., 2016). Kariyer distresi, bir dizi olumsuz duyguyu içerir ve oldukça zayıflatıcı olabilir (Larson, Toulouse, Ngumba, Fitzpatrick ve Heppner, 1994). Choi vd. (2011) ise kariyer stresini, Lazarus ve Folkman'ın (1984), bireyin çevre ile olan dinamik etkileşimini, zorlayıcı ve iyi oluşu tehlikeye atan bir durum olarak değerlendirmesi şeklindeki görüşlerine dayanarak operasyonel hale getirmişlerdir. Kariyer alanında yürütülen araştırmalarda, kariyer stresi, kariyer distresi ve kariyere ilişkin stres kavramları birbiri yerine kullanılmaktadır.

Larson vd. (1994) görüşlerine dayanarak Creed vd. (2016) kariyer distresini içeriğinin tanımlamışlardır. Kariyer distresi, çaresizlik, bunalmışlık, kaygı, baskı, hayal kırıklığı ve suçlama gibi kariyer gelişimiyle ilgili geniş bir olumsuz duygu yelpazesini kapsar. Ayrıca kariyer distresi, bilgi eksikliği, kariyer kararsızlığı, rekabet ve mali baskılar dâhil kariyer sürecinde ilerlemeyi önleyebilecek çeşitli engelleri de kapsar (Creed vd., 2016). Ek olarak, kariyer distresi, kariyer gelişim görevlerinde zayıf ilerleme kaydetmenin potansiyel bir sonucudur (Erikson, 1968; Havighurst, 1972). Bu nedenle kariyer distresi, kariyer araştırma ve planlama gibi kariyerle ilgili önemli eylemleri engelleyerek devam eden kariyer gelişimine zarar verir (Skorikov, 2007a, 2007b).

Önceki araştırmalarda düşük ergen ebeveyn kariyer uyumunun (Bacanlı ve Çarkıt, 2021; Sawitri, Creed ve Perdhana, 2020), birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığının (Bacanlı ve Çarkıt, 2021; Sawitri vd., 2020; Sawitri, Perdhana ve Suryadi, 2019), kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin (Hu vd., 2018c) ve kariyer engellerinin (Creed ve Hood, 2014) kariyer distresini arttırdığı bulunmuştur. Bu bulgulara

dayanarak bağlamsal faktörlerin bireylerdeki kariyer distresinin önemli bir belirleyici olduğu söylenebilir.

Kişilik özelliklerinin de kariyer distresinin önemli belirleyicilerinden olduğu söylenebilir. Önceki araştırmalarda kariyer distresi yüksek öz saygı, genel öz yetkinlik ve iç kontrol odağı (Creed ve Gagliardi, 2015), sorumluluk, deneyimlere açıklık (Guardado, 2019) ve iyimserlik (Hu vd., 2018c) gibi olumlu kişilik özellikleriyle negatif; duygusal dengesizlik (Guardado, 2019) gibi olumsuz kişilik özellikleriyle pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Kariyere ilişkin bilişsel süreçlerin kariyer distresi ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü fonksiyonel olmayan kariyer düşünceleri (Larson vd., 1994; Strauser, Lustig, Cogdal ve Uruk, 2006; Şensoy ve Siyez, 2019) ve kariyer hedef tutarsızlığının (Creed vd., 2017) kariyer distresi ile pozitif; kariyer karar verme öz yetkinliği (Creed ve Hood, 2014; Guardado, 2019; Gunawan, 2019; Lee, 2015) ve istihdam edilebilirlik algılarının (Creed ve Hughes, 2013; Creed, Sawitri, Hood ve Hu, 2020; Gunawan, 2019; Praskova, Creed ve Hood, 2015) ise negatif ilişkili olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır.

Kariyer distresinin pozitif duygu (Creed vd., 2016; Şensoy ve Siyez, 2019), öznel ve psikolojik iyi oluş (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020), akademik doyum (Pesch, Larson ve Surapaneni, 2016), kariyer doyumu (Creed ve Blume, 2013) ve istihdam edilme güveni (Creed vd., 2017; Creed ve Gagliardi, 2015) ile negatif; negatif duygu (Creed vd., 2016; Şensoy ve Siyez, 2019) ile pozitif ilişkili olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır. Bu bulgulara dayanarak kariyer distresinin iyi oluşu ve duygu durumunu etkileyebileceği söylenebilir.

Önceki araştırma bulguları, kariyer araştırma ve planlamanın (Praskova vd., 2015), kariyere ilişkin çaba göstermenin (Creed vd., 2020), kariyer hedefleri için harekete geçmenin (Creed ve Hennessy, 2016) ve proaktif yönelimin (Creed vd., 2017) kariyer distresini azalttığını göstermiştir. Bu bulgular kariyer distresinin mesleki davranışın duygusal bir sonucu olabileceğini göstermektedir. Bununla birlikle kariyer distresi

motivasyonel süreçlerle de yakından ilişkili bir kavramdır. Önceki araştırmalarda kariyer distresinin kariyer tutkusu (Gunawan, 2019), kariyer seçimlerine (Creed ve Hood, 2015; Lee, 2015) ve üniversiteye bağlılık (Gunawan, Creed ve Glendon, 2019) ile negatif ilişkili olduğunun bulunması, bu görüşü desteklemektedir.

Son olarak önceki araştırma bulguları kariyer kararsızlığının (Creed vd., 2020), kariyer kararsızlığı ile yapıcı olmayan başa çıkma stilinin (Lipshits-Braziler, Braunstein-Bercovitz ve Kapach-Royf, 2019), kariyer seçimi hakkında bilgi eksikliğinin (Şensoy ve Siyez, 2019) ve kariyer karar verme güçlüklerinin (Anghel ve Gati, 2021) kariyer distresini artırdığını göstermiştir. Bu bulgulara dayanarak kariyer distresinin, kariyer karar verme sürecinde yaşanan olumsuz deneyimlerin bir sonucu olduğu söylenebilir.

İyi Oluş

Yirminci yüzyılda psikolojik sorunların tespiti ve iyileştirilmesine yönelik orantısız odaklanma güçlü yönlerin, uyumun ve gelişimin yeteri kadar önemsenmemesine neden olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Uyum ve gelişmeye odaklanma yirmibirinci yüzyılda pozitif psikoloji hareketi kapsamında incelenmeye başlansa da iyi oluşa ve en uygun işlevselliğe yirminci yüzyılda da sürekli olarak odaklanılmıştır (Lent, 2004; Sheu ve Lent, 2009). İyi oluş, en uygun deneyim ve işlevselliğe vurgu yapan karmaşık bir yapı olmakla birlikte Ryan ve Deci (2001), iyi oluşun temelde hazza ve işlevselliğe vurgu yapan iki farklı bakış açısıyla incelendiğini belirtmektedirler. Ayrıca İyi oluşun öncelikle hazcılık yönüne odaklanılmıştır. Diener, Lucas ve Oishi (2002) iyi oluşu olumlu duygular yaşamayı, düşük düzeyde olumsuz duygu durumlarını ve yüksek yaşam doyumunu içeren geniş kapsamlı bir kavram olarak tanımlamışlardır. Bu bakış açsısına göre haz verici yaşam deneyimlerinin artırılması iyi oluşun belirleyicisi olarak görülmektedir. Ancak bu yaklaşım, hazzın her zaman toplumsal işlevselliğe katkıda bulunamayacağı görüşünü göz önüne alarak eleştirilmiştir (Ryan ve Deci, 2001). Bu eleştiri doğrultusunda yaşamda anlam ve amaç ve pozitif ilişkiler gibi haz ile birlikte

toplumsal işlevselliği de göz önüne alan daha kapsamlı iyi oluş bakış açısı sunulmuştur. Bu bakış açısı genel olarak ödomonik iyi oluş olarak tanımlanmaktadır. Ryff (1995) ödomonik yaklaşım çerçevsinde iyi oluşu, anlam ve kendini gerçekleştirmeye odaklanarak, bireyin tam olarak işlev görme derecesi olarak kavramsallaştırmaktadır. Lent (2004) ise öznel ve psikolojik iyi oluşa ilişkin görüşleri SBKK ile bütünleştirerek bu araştırmanın da odak noktası olan SBKK İyi Oluş Modeli'ni (Lent, 2004) geliştirmiştir. Bu nedenle bu başlık altında öznel ve psikolojik iyi oluş bakış açıları üzerinde durulmuştur. İyi oluşa ilişkin güncel ve bütüncül bir bakış açısı sunduğu için de PERMA iyi oluş modeli üzerinde durulmuştur.

Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş veya mutluluk, hedonik görüş üzerine kuruludur (Diener, 1984). Hedonik görüş, mutluluk, rahatlama ve problemlerin göreceli olarak yokluğu ile karakterize edilmektedir (Waterman, 1993). Bu bağlamda öznel iyi oluş, hem duygusal hem de bilişsel bileşenleri olan, doğası gereği çok yönlü bir kavramdır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Pozitif ve negatif duygu öznel iyi oluşun duygusal yönünü, yaşam doyumu ise bilişsel yönünü yansıtır (Diener vd., 2002). Bu bağlamda yüksek düzeyde öznel iyi oluşun göstergesi, çoğunlukla yüksek düzeyde olumlu duygu, düşük düzeyde olumsuz duygu ve kişinin hayatından yüksek derecede doyum sağlamasıdır (Deci ve Ryan, 2008; Myers ve Diener, 1995).

Pozitif ve negatif duygu birbiriyle ilişkili fakat bağımsız iki boyuttur (Tellegen, 1985). Pozitif duygu, bireyin neşe, ilgi, heves ve kararlılık gibi olumlu duygusal durumları ne ölçüde deneyimlediğini ifade eder. Negatif duygu, bireyin tedirginlik, korku, üzüntü ve suçluluk, gibi olumsuz duygu durumlarını ne ölçüde deneyimlediğini ifade eder (Snyder ve Lopez, 2002; Diener, 1984; Watson vd., 1985). Önceki araştırmalarda pozitif duygu, akademik öz yetkinlik (Garriott vd., 2015; Lent vd., 2005; Lent vd., 2012; Lent vd., 2018)

ve akademik destek (Lent vd., 2017; Lent vd., 2018; Vautero vd., 2021) ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Ayrıca pozitif duygunun, kariyer adanmışlığı (Hirsschi ve Freund, 2014), kariyer uyumluluğu (Konstam vd., 2015) ile pozitif; eksik istihdam (Allan, Rolniak ve Bouchard, 2020) ile arasında negatif ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda negaitf duygu kariyer distres ile pozitif ilişkili bulunmuştur (Creed vd., 2016; Şensoy ve Siyez, 2019). Araştırma bulgularına dayanarak öznel iyi oluşun duygusal yönünün akademik ve kariyer gelişimin birçok yönüyle ilişkili olduğu söylenebilir.

Yaşam doyumu ise öznel iyi oluşun bilişsel yönü olarak tanımlanır ve insanların yaşam kalitesine ilişkin küresel değerlendirmesini ifade eder (Deci ve Ryan, 2008; Diener vd., 1985; Lucas vd., 1996; Pavot ve Diener, 1993; Peterson, Park ve Seligman, 2005). SBKK İyi Oluş Modelinde öznel iyi oluş, alana ilişkin doyum ve genel yaşam doyumu ile temsil edilmektedir (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2006a, 2008). Önceki araştırmalarda yaşam doyumunun kariyer karar verme öz yetkinliği (Jiang, Hu, Wang ve Jiang, 2017; Piña-Watson, Jimenez ve Ojeda, 2014; Sarı, 2019; Şen-Baz, 2019; Wright, Firsick, Kacmarski ve Jenkins-Guarnieri, 2017; Wright ve Perrone, 2010), iş arama öz yetkinliği (Duffy, Bott, Allan ve Torrey, 2013), kariyer uyumluluğu (Cabras ve Mondo, 2018; Marcionetti ve Rossier, 2021; Ng, Lim, Cheah, Ho ve Tee, 2020; Parola ve Marcionetti, 2022), kariyer ilgileri, hedefleri ve yetenekleri konusundaki netlik ve istikrar (Garrison vd., 2017; Vuyk, Lei, Krieshok ve Codas, 2020), kariyer adanmışlığı (Le, Jiang ve Nielsen, 2018), mesleki adanmışlık (Vuyk vd., 2020) ve kariyer geçişlerine hazırlık (Ghosh vd., 2019) ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca yaşam doyumunun kariyer karar verme güçlükleri (Parola ve Marcionetti, 2022), eksik istihdam (Allan vd., 2020) ve kariyer kararsızlığı (Jaensch, Hirschi ve Freund, 2015) ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma bulgularına dayanarak yaşam doyumunun mesleki davranışın birçok yönüyle ilişkili olduğu söylenebilir.

Psikolojik İyi Oluş

Ryff (1989a), doyum ve duyguya dayalı iyi oluş kriterlerinin çok az teorik temele sahip olduğunu ve pozitif işleyişin önemli yönlerini ihmal ettiğini savunmuştur. Bu nedenle psikolojik iyi oluşu ödomonik görüş üzerine inşa etmiştir. Ödomonik görüşe göre, insanlar yalnızca mutluluğu deneyimlemek ve stresi en aza azaltmak için motive olmazlar. Bununla birlikte, kendileri için stresli durumlar yaratmaya da motivasyonları vardır (Ryff ve Singer, 1998, 2002). Bu bağlamda psikolojik iyi oluş, mutluluğa ulaşmaktan ziyade, kişinin gerçek potansiyelini gerçekleştirmesini temsil eden mükemmellik için çabalamaktır (Ryff, 1995). Psikolojik iyi oluşa göre mutluluk, iyi yaşanmış bir hayatın ürünüdür (Ryff ve Singer, 1998).

Ryff (1989a), psikolojik iyi oluşun altı boyutu olduğunu belirtmektedir: Özerklik, çevresel hâkimiyet, kişisel gelişim, olumlu ilişkiler, yaşam amacı ve kendini kabul. Özerklik, bireyin bağımsızlığını, bireyselliğini ve özgürlüğünü ifade eder. Çevresel hâkimiyet, bireyin kendi yaşamındaki kontrolünü, kendine uygun bir çevreyi seçmesi ya da inşa etmesini ifade eder. Kişisel gelişim, bireyin potansiyelini kullanması ve geliştirmesini ifade eder. Olumlu ilişkiler, diğerleriyle sosyal ilişkiler kurmasını ve bu ilişkilerde empati, güven ve samimiyeti ifade eder. Yaşam amacı, bireyin yaşamında bir anlam ve amaç duygusuyla davranışlarını yönlendirmesini ifade eder. Son olarak kendini kabul, bireyin kendisini ve yaşamını bütün yönlerine karşı olumlu tutuma sahip olmayı ifade eder (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Ryff, 1989a, 1989b, 1995; Ryff ve Essex, 1992; Ryff ve Singer, 1996). SBKK İyi Oluş Modelinde psikolojik iyi oluşu hedef özellikleri ile ilgili değişkenler yansıtmaktadır. Hedefler, psikolojik iyi oluşu bütünüyle kapsamasa da, psikolojik iyi oluşun merkezinde yer alan hayattaki anlam, amaç veya misyon boyutunu yansıtırlar (Lent, 2004). Önceki araştırmalarda psikolojik iyi oluş, kariyer kararı vermiş olmak (Arnold, 1989; Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020), iş adanmışlığı (Park, Kim, Yoon ve Joo, 2017), kariyer planlama (Jawahar ve Shabeer, 2021), kariyer başarısı (Parasuraman, Purohit, Godshalk ve Beutell, 1996), iş arama öz yetkinliği (Viola, Musso, Ingoglia, Coco ve

Inguglia, 2017) ve kariyer araştırma, kariyer hedefleri için çaba gösterme gibi proaktif kariyer davranışları (Rahim ve Siti-Rohaida, 2016; Rahim ve Zainal, 2015) ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Ayrıca önceki araştırmalarda psikolojik iyi oluş, kariyer hedef geri bildirimi (Anderson ve Mounts, 2012; Jawahar ve Shabeer, 2021), olumsuz kariyer düşünceleri (Strauser, Lustig ve Çiftçi, 2008), hedeflerinden vazgeçme (Jawahar ve Shabeer, 2021; Lam vd., 2016), kariyer kararsızlığı (Viola, Musso, Inguglia ve Lo Coco, 2016) ve kariyer distres (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020) ile negatif ilişkili bulunmuştur. Araştırma bulgularına dayanarak psikolojik iyi oluş için kariyer gelişim süreci ve mesleki davranışın önemli olduğu söylenebilir.

PERMA İyi Oluş Modeli

Seligman (2011), olumlu duygusal durumların deneyimi ve arzuların tatmini gibi hedonik yapılar ile anlamın varlığı ve kişinin potansiyellerinin gelişimi gibi ödomonik yapıları tek bir modelde (PERMA modeli) birleştirerek kendi iyi oluş modelini ortaya koymuştur. PERMA modeli, pozitif duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı bileşenlerinden oluşmaktadır. Bu bileşenlerin hiçbiri tek başlarına iyi oluşu oluşturmamakta ama her biri iyi oluşun gelişimine katkıda bulunmaktadır (Seligman, 2012).

PERMA modelinde *pozitif duygular*, mutluluk, zevk ve rahatlık gibi hedonik duyguları ifade etmektedir (Khaw ve Kern, 2015). Frederickson (2013), olumlu duyguların farkındalığı arttırdığını ve daha açık bir zihin yarattığını belirtmektedir. Böylece, pozitif duygular, bireyin düşünce-eylem repertuarını genişletebilir (Frederickson, 1998). Pozitif duygular iş performansını artırmakta, fiziksel sağlığı geliştirmekte, ilişkileri güçlendirmekte ve gelecek için iyimser bir bakış açısı sağlamaktadır (Kun, Balogh ve Krasz, 2017). *Bağlanma,* belirli bir faaliyet, organizasyon veya amaca derin bir psikolojik bağlantı (örneğin, ilgilenmek, meşgul olmak ve kendini kaptırmak) anlamına gelir

(Higgins, 2006). Butler ve Kern (2016) ise bağlanmayı, zamanın nasıl ilerlediğini fark etmeyecek derecede bir etkinliğe kendini kaptırmak ve akış durumunda olmak şeklinde tanımlamaktadırlar. İnsanlar zevk aldığı ve önemsediği şeyleri yapmaya odaklandığında, tamamen şimdiki anla ilgilenmeye başlayabilir ve akış deneyimi yaşayabilirler (Seligman, 2011). Akış deneyimi, performansı, akademik başarıyı, işe bağlılığı ve adanmışlığı artırmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2011). *Olumlu ilişkiler,* toplumla veya bir toplulukla bütünleşme duygularını, sevdikleri tarafından önemsenmeyi ve kişinin sosyal çevresinden tatmin olmasını içerir (Khaw ve Kern, 2015). Seligman (2012) olumlu ilişkileri, iyi hissetme ve iyi oluşun önemli bir parçası olarak görmektedir. Olumlu ilişkilerin iyi oluşa katkısının yanı sıra kronik hastalıkların ve intihar eğiliminin azalmasına da katkıda bulunmaktadır (Tay, Diener ve Gonzalez, 2013). *Anlam,* yaşamda bir amaç ve yön duygusuna sahip olmayı ve kendinden daha büyük bir şeye bağlı hissetmeyi ifade etmektedir (Seligman, 2012). Anlam, insana yaşamanın değerli ve yaşanmaya değer olduğu duygusunu vermektedir (Butler ve Kern, 2016). Anlamlı hayatlara sahip olduklarını iddia eden insanlar, genellikle hayatlarından oldukça mutlu ve tatmin olduklarını bildirmektedirler (Baumeister, Vohs, Aaker ve Garbinsky, 2013). *Başarı,* hedeflere doğru ilerlemeyi, günlük aktiviteleri yapabilecek kapasitede hissetmeyi ve bir başarı duygusuna sahip olmayı içerir (Khaw ve Kern, 2015). Başarı her zaman pozitif duygular oluşturmamaktadır (Seligman, 2011). Başarılı yaşantılar, günlük aktivitelerin anlamlılığını artırmaktadır (Machell, Kashdan, Short ve Nezlek, 2015). Ayrıca başarıyı bir değer olarak görmenin pozitif duyguları ve yaşam doyumunu artırabilmektedir (Yahyagil, 2015). Dolayısıyla, PERMA modelinin, iyi oluşa ilişkin bakış açılarını birleştirerek bütüncül bir anlayış geliştirdiği söylenebilir.

SBKK İyi Oluş Modeli'nin Test Edilmesi ile İlgili Araştırmalar

SBKK İyi Oluş Modelinin farklı ülke ve kültürlerde üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ile birlikte akademik alana ilişkin doyumunu açıklayıp açıklamadığını test eden

birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin Lent vd. (2018), Portekiz ve Brezilya üniversite öğrencileri üzerinde sosyal bilişsel iyi oluş modelini test etmişlerdir. Araştırmaya toplamda 706 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapısal model ve veriler, örneklemin tamamı, cinsiyet ve ülke alt grupları için iyi uyum göstermiştir. Çevresel destek ve hedefte ilerleme, hedefte ilerleme ve akademik doyum ile hedefte ilerleme ve yaşam doyumu arasındaki yollar dışında bütün yollar anlamlı bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre çevresel desteğin, akademik öz yetkinliğin, pozitif duygulanım eğiliminin ve hedeflere ilerlediğini algılamanın üniversite öğrencilerinde akademik doyum ve yaşam doyumunu arttırdığı söylenebilir.

Benzer şekilde Lent vd. (2014) sosyal bilişsel iyi oluş modelini Afrikalı üniversite öğrencileri üzerinde test etmek için Angola ve Mozambik'ten toplam 666 üniversite öğrencisinin yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarını (alana özgü çevresel destek, öz yetkinlik, hedefte ilerleme ve akademik doyum) incelemişlerdir. Ayrıca hipotez model ülkeye ve cinsiyete göre de test edilmiştir. Araştırma bulguları genel olarak tüm örneklemin, ülke ve cinsiyet gruplarının model veri uyumunun iyi olduğunu göstermiştir. Çevresel destek, hedefte ilerleme ve pozitif duygulanım eğilimi akademik doyumu pozitif yönde yordamıştır. Araştırma bulgularına göre üniversite öğrencilerinin çevresel desteği, pozitif duygulanım eğilimleri ve hedefte ilerleme algıları arttıkça akademik doyumlarının da artacağı söylenebilir. Öz yetkinlik beklentisi akademik doyumu, akademik hedefte ilerleme ise yaşam doyumunu yordamamaktadır. Ayrıca ülkeler ve cinsiyet grupları örneklemlerinde model aynı sonucu vermiştir.

Lent vd. (2017) sosyal bilişsel iyi oluş modelini İspanya'daki 373 üniversite öğrencisi örnekleminde test etmişlerdir. Katılımcılardan akademik öz yetkinlik, çevresel destek, hedefte ilerleme, akademik doyum ve stres, pozitif duygulanım eğilimi ve genel yaşam doyumu ölçekleriyle veriler toplanmıştır. Pozitif duygulanım eğilimi ve çevresel destekten akademik strese, hedefte ilerlemeden yaşam doyumuna giden yolların ise istatistiksel olarak anlamsız olduğu bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre çevresel desteği, öz

yetkinliği, olumlu sonuç beklentileri, pozitif duygulanım eğilimi ve algıladıkları hedefte ilerleme düzeyleri yüksek olan İspanyol üniversite öğrencilerinin akademik doyumu ve yaşam doyumunun yüksek olacağı, akademik stresin ise düşük olacağı söylenebilir. SBKK İyi Oluş Modeli, Portekizli üniversite öğrencileri örnekleminde de test edilmiştir (Lent vd., 2012). 366 Portekizli üniversite öğrencisi üzerinde test edilen model iyi veri uyumu sağlamıştır. Araştırma bulgularına göre çevresel desteği, öz yetkinliği, olumlu sonuç beklentileri, pozitif duygulanım eğilimi yüksek olan Portekizli üniversite öğrencilerinin akademik hedefte ilerle algıları, akademik doyumu ve yaşam doyumunun da yüksek olacağı bulunmuştur.

Meksikalı üniversite öğrencileri örnekleminde akademik doyum ve yaşam doyumunun sosyal bilişsel değişkenlerinin incelendiği araştırma (Ojeda vd., 2011), önceki araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Ojeda vd. (2011) sosyal bilişsel iyi oluş modelini 457 Meksikalı üniversite öğrencisi üzerinde test etmişlerdir. Yapısal eşitlik modellemesi sonucu, modelin verilere iyi uyduğunu göstermiştir. Araştırmada pozitif duygulanım eğiliminden kültürlemeye, kültürel uyuma, üniversite öz yetkinliğine, akademik doyuma ve yaşam doyumuna pozitif; kültürel uyumdan üniversite öz yetkinliğine, üniversite sonuç beklentilerine; üniversite öz yetkinliğinden üniversite sonuç beklentilerine, akademik hedefte ilerlemeye, akademik doyuma ve yaşam doyumuna; üniversite sonuç beklentilerinden akademik doyuma; akademik hedefte ilerlemeden akademik doyum ve yaşam doyumuna; akademik doyumdan ise yaşam doyumuna pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Asya kökenli Amerikalı üniversite öğrencileri örnekleminde yapılan bir araştırma (Hui vd., 2013) daha önce yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. 122 Asya kökenli Amerikalı üniversite öğrencisinin katıldığı bu araştırmada akademik alana ilişkin doyum ve sosyal alana ilişkin doyum için iki ayrı model test edilmiştir. Her iki modelde de model veri uyumunun mükemmel düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırmada, hem akademik alan için hem de sosyal alan için, kültürleme ve kültürel uyumdan çevresel

desteğe; çevresel destekten öz yetkinlik, alan doyumu ve hedefte ilerlemeye; öz yetkinlikten hedefte ilerlemeye; hedefte ilerlemeden alan doyumuna pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre kültürleme, kültürel uyum, çevresel destek, öz yetkinlik ve hedefte ilerleme algıları yüksek olan Asya kökenli Amerikalı üniversite öğrencilerinin akademik ve sosyal alanlarda daha fazla doyum sağladığı söylenebilir.

Lent vd. (2005) üniversite öğrencilerinin alana özgü doyum (akademik doyum ve sosyal doyum) ve genel yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarını (çevresel destek, öz yetkinlik, sonuç beklentileri, pozitif duygulanım eğilimi veya dışa dönüklük ve hedefte ilerleme algıları) sosyal bilişsel iyi oluş modeli çerçevesinde test etmişlerdir. Ayrıca pozitif duygulanım eğilimi ve dışa dönüklük iki ayrı modelde konumlandırılmış ve test edilmiştir. Pozitif duygulanım eğiliminin kullanıldığı modelde pozitif duygulanım eğilimi akademik ve sosyal alan için çevresel desteğin, öz yetkinliğin, sosyal doyumun (ancak akademik doyumun değil) ve yaşam doyumunun açıklanmasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü katkılar sunmuştur. Özellikle, akademik ve sosyal alan doyumu ve sosyal alandaki ilerleme (ancak akademik alandaki değil), yaşam doyumuna anlamlı, doğrudan ve pozitif yönlü etkide bulunmuştur. Sonuç beklentileri tek başına her iki doyum alanı için anlamlı bir katkı sunmamıştır. Araştırma bulgularına göre daha fazla hedefte ilerleme algısı, çevresel destek ve daha güçlü akademik öz yetkinlik (sosyal öz yetkinlik değil), daha fazla alan doyumu ile ilişkilendirilmiştir. Alana ilişkin doyumun ise yaşam doyumunu pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Dışa dönüklüğün kullanıldığı modelde ise dışa dönüklük, akademik ve sosyal alan için, çevresel destek ve öz yetkinlik ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunurken her iki doyum alanı (akademik ve sosyal) ve yaşam doyumu ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca hedefte ilerleme algısı ile akademik doyum ve sosyal doyum arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Çevresel destek, akademik ve sosyal doyum alanları ile ilişkisiz bulunurken hedefte ilerleme de yaşam doyumu ile ilişkisiz bulunmuştur. Bu bulgular öz yetkinliği, çevresel desteği ve hedefte

ilerleme algısı yüksek olan üniversite öğrencilerinin akademik doyumu ve sosyal doyumu daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna bağlı olarak üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu da artmaktadır.

Sadeghi ve Mahdavi (2020), İranlı üniversite öğrencilerinin akademik doyumunu sosyal bilişsel iyi oluş modeli çerçevesinde inceledikleri araştırma sonuçları ise daha önceki benzer araştırma sonuçlarını desteklemiştir. Araştırmaya 400 İranlı üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmada çevresel destek, öz yetkinlik, hedefte ilerleme, akademik doyum, dışa dönüklük, nevrotizm ve sorumluluk değişkenleri kullanılmıştır. Araştırma bulguları, öz yetkinlik, hedefte ilerleme, çevresel destek ve kaynakların hem doğrudan hem de dolaylı olarak akademik doyumla pozitif ve anlamlı ilişkisi olduğunu göstermiştir. Kişilik özelliklerinden sadece sorumluluk akademik doyumla ile doğrudan, pozitif yönde ve anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, nevrotiklik, sorumluluk ve dışa dönüklük, öz yetkinlik, çevresel destekler ve kaynaklar yoluyla akademik doyum ile dolaylı ve önemli ilişkilere sahipti. Araştırma bulgularına göre akademik doyumu yüksek olan İranlı üniversite öğrencileri çevresel destek ve kaynaklara sahip, öz yetkinlikleri yüksek ve olumlu hedefte ilerleme algılarına sahiptir. Ayrıca sorumluluk kişilik özelliğine sahip üniversite öğrencileri daha fazla akademik doyuma sahiptir.

Aile etkisinin vurgulandığı bir araştırmada Vautero vd. (2021), aile etkisinin üniversite öğrencilerin akademik ve yaşam doyumuna etkisini sosyal bilişsel bakış açısıyla incelemişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu Güney Brezilya Üniversitesi'nden 312 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre aile beklentileri üniversite öğrencilerinin akademik doyum ve yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilerken değer ve inançlar, bilgi desteği ve finansal destek ile çevresel destek üniversite öğrencilerinin akademik doyum ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca akademik öz yetkinliğin akademik hedeflere ilerlemeyi güçlendirdiği, akademik hedeflere ilerlemenin de akademik doyumu ve yaşam doyumunu artırdığı bulunmuştur.

Sheu, Mejia, Rigali-Oiler, Primé ve Chong (2016) ise sosyal bilişsel iyi oluş modelini 306 Kafkas Kökenli Amerikalı, 284 Asya kökenli Amerikalı ve 259 Latin kökenli Amerikalı üniversite öğrencisi üzerinde test etmişlerdir. Araştırmada öğrencilerin akademik doyum, akademik öz yetkinlik, akademik sonuç beklentileri, akademik hedefte ilerleme, dışa dönüklük, duygusal istikrar, bağımlı ve bağımsız benlik yapıları ve genel yaşam doyumları değerlendirilmiştir. Test edilen model, 3 etnik grup için de mükemmel veri uyumu sağlamıştır. Üç etnik grup için de dışa dönüklük ve duygusal istikrarın akademik doyum ve yaşam doyumunun yordanmasına önemli olduğu, bağımlı ve bağımsız benlik yapılarının ise Latin kökenli Amerikalı öğrenci grubunda aynı etkilere sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca akademik hedefte ilerleme 3 etnik grubunda akademik doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Türkiye'de ise Işık vd. (2018), Türk üniversite öğrencilerinde Lent'in (2004) SBKK İyi Oluş Modelini test etmişlerdir. Araştırma sonuçlarının önceki araştırma sonuçlarını desteklediği görülmüştür. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 303 üniversite öğrencisi akademik destek, akademik öz yetkinliği, akademik sonuç beklentilerini, akademik hedefte ilerlemeyi, akademik doyumu, pozitif duygulanım eğilimini ve yaşam doyumunu değerlendiren ölçekleri doldurmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi ile test edilen iyi oluş modeli Türk üniversite öğrencileri örnekleminde iyi uyum göstermiştir. Ayrıca sonuç beklentileri ve akademik hedefte ilerleme ile pozitif duygulanım eğilimi ve akademik doyum arasındaki yollar dışında diğer tüm yollar anlamlı bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre akademik öz yetkinliği, olumlu akademik sonuç beklentileri, pozitif duygulanım eğilimleri fazla olan ve akademik anlamda daha fazla sosyal destek gören üniversite öğrencilerinin akademik doyumu ve yaşam doyumu daha yüksek olmaktadır. Ayrıca bu öğrenciler akademik hedeflerine ilerlemeleri konusunda daha olumlu düşünmektedir.

Bu araştırmaların yanı sıra SBKK İyi Oluş Modelinin mühendislik bölümü öğrencileri, belli bir işte çalışanlar, cinsel yönelimi farklı bireyler vb. üzerinde de test edilmiş ve

araştırma sonuçları, önceki SBKK İyi Oluş Modelinin test edilmesine yönelik araştırma sonuçlarını desteklemiştir. Örneğin Lent, Singley, Sheu, Schmidt ve Schmidt (2007) sosyal bilişsel değişkenlerin (öz yetkinlik, sonuç beklentileri, çevresel destek, pozitif duygulanım eğilimi ve algılanan hedefte ilerleme) 153 mühendislik bölümü üniversite öğrencisi üzerinde akademik doyuma etkisini incelemişlerdir. Yapısal eşitlik modellemesi sonucu, sosyal bilişsel modelin verilere iyi uyduğunu ve sonuç beklentileri dışında tüm değişkenlerin mühendislik bölümü öğrencilerinin akademik doyumunu pozitif ve anlamlı bir şekilde yordadığını göstermiştir. Araştırma bulgularına göre yüksek akademik destek, öz yetkinlik ve hedefte ilerleme algıları, mühendislik bölümü üniversite öğrencilerinin daha fazla akademik doyum almalarını sağlamaktadır.

Garriott vd. (2015) ise kendini birinci nesil olarak algılayan ve algılamayan üniversite öğrencilerinde sosyal bilişsel iyi oluş modelini test etmiştir. Amerika'da farklı iki bölgeden toplam 414 üniversite öğrencisi araştırmaya katılmıştır. Üniversite öğrencilerinde olumlu duygular, öz yetkinlik, sonuç beklentileri, çevresel destek, akademik ilerleme, akademik doyum ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak incelenmiştir. Araştırma bulguları model veri uyumunun desteklendiğini göstermiştir. Çevresel destek öz yetkinliği, sonuç beklentilerini ve akademik doyumu pozitif yönde yordamıştır. Araştırma bulgularına göre çevreden olumlu destek alan üniversite öğrencilerinin öz yetkinliklerinin, olum sonuç beklentilerinin ve akademik doyumlarının arttığı söylenebilir. Ayrıca öz yetkinlik akademik hedefte ilerlemeyi, sonuç beklentileri ise akademik doyumu pozitif yönde yordamıştır. Diğer bir deyişle öz yetkinliğin artması akademik hedeflere ilerleme algılarını artırırken olumlu sonuç beklentilerinin artması akademik doyumu artırmaktadır.

Piña-Watson vd. (2014), 176 Meksika kökenli Amerikalı kadın üniversite öğrencisinin yaşam doyumunda kariyer karar verme öz yetkinliğinin, algılanan eğitim engellerinin ve bağımsız benlik yapısının rolünü incelemişlerdir. Üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi Meksika kökenli Amerikalı kadın üniversite öğrencilerinde bağımsız benlik yapısının,

kariyer karar verme öz yetkinliğinin ve düşük düzeyde algılanan eğitim engellerinin yaşam doyumunu artırdığını göstermiştir. Morris ve Lent (2019) ise cinsel yönelim bakımından azınlıkta olan (lezbiyen, gey, biseksüel) 731 üniversite öğrencisinin akademik doyumunu etkileyen sosyal bilişsel değişkenleri incelemişlerdir. Öğrencilerin algıladıkları çevresel destek, öz yetkinlik, olumlu sonuç beklentileri, hedefte ilerleme, akademik doyum değişkenlerinin yanı sıra mevcut durumda kalma niyetleri ve heteroseksüel olmayanlara karşı çevreden algılanan düşmanlık değişkenleri de modele eklenmiştir. Modeldeki tüm yollar anlamlı bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre cinsel azınlıkta olan öğrencilerin öz yetkinliği, olumlu sonuç beklentileri, çevresel destekleri ve olumlu hedefte ilerleme algıları onların akademik doyumlarını ve mevcut durumda kalma niyetlerini artırmaktadır. Ayrıca cinsel azınlıkta olan üniversite öğrencilerinin heteroseksüel olmayanlara karşı çevreden algıladıkları düşmanlık arttıkça çevresel destek algıları mevcut durumu koruma niyetleri azalmaktadır.

Ezeofor ve Lent (2014), Amerika üniversitelerinde öğrenim gören Afrikalı öğrencilerde akademik doyumun sosyal bilişsel (akademik destek, akademik öz yetkinlik ve sonuç beklentileri, akademik hedefte ilerleme) ve kültürel yordayıcılarını (ilişkisel benlik, toplulukçu benlik, bireyselci benlik) incelemişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu 174 Afrikalı üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modellemesi, model veri uyumunun iyi düzeyde olduğunu göstermiştir. Bulgular akademik desteğin, öz yetkinliğin, sonuç beklentilerinin ve hedefte ilerleme algılarının akademik doyumu pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini göstermektedir. Araştırma bulgularına göre yüksek akademik destek, öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve hedefte ilerleme algıları Afrikalı üniversite öğrencilerinin akademik doyumunu artırmaktadır. Bulgular ayrıca, benlik yapısının (bireysel, ilişkisel ve kolektif) üç göstergesinin doğrudan akademik doyumla ilgili olmadığını, daha ziyade aracılı yollarla çalıştığını göstermiştir.

Benzer şekilde Truong ve Miller (2018), 111 Güneydoğu Asya kökenli Amerikalı üniversite öğrencisi ile kültürel ve sosyal bilişsel bir akademik iyi oluş modeli test

etmişlerdir. Araştırmaya 111 üniversite öğrencisi katılmıştır. Özellikle, kuşaklar arası aile çatışması ve akademik doyum ile ilgili sosyal bilişsel faktörler incelenmiştir. Kuşaklar arası aile çatışmasının aile akademik desteği ile olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre kuşaklar arası aile çatışması yaşayan üniversite öğrencileri ailelerinden akademik anlamda daha az destek görmektedir. Beklentilerin aksine, aile akademik desteği ve öz yetkinlik doğrudan akademik doyum ile ilişkili bulunmamıştır. Aile akademik desteği doğrudan öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve akademik doyumla; sonuç beklentileri ise hedefte ilerleme ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Aile akademik desteği, hedefte ilerleme aracılığıyla akademik doyum ile ilişkili bulunmuştur. Aile akademik desteğinin hedefte ilerleme ile pozitif ve anlamlı; öz yetkinliğin ise hem sonuç beklentileri hem de hedefte ilerleme ile pozitif ve anlamlı ilişkileri bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre akademik anlamda aile desteği gören üniversite öğrencileri hedeflerine ilerleme konusunda daha olumlu algı içindedir. Ayrıca yüksek öz yetkinliğe sahip üniversite öğrenciler olumlu mesleki sonuç beklentilerine sahiptir ve hedeflerine ilerleme konusunda daha olumlu algı içindedir.

Bazı araştırmalarda ise kültürel değişkenler ile birlikte kişilik özelliklerinin modele dâhil edildiği görülmektedir. Örneğin Sheu vd. (2014) SBKK İyi Oluş Modelinin değiştirilmiş versiyonunu 317 Tayvanlı ve 259 Singapurlu üniversite öğrencileri üzerinde yapısal eşitlik modellemesi tekniği ile test etmişlerdir. Test edilen model kişilik özelliklerini (dışadönüklük ve duygusal istikrar), benlik kurgularını (bağımsız benlik yapısı ve ilişkisel benlik), akademik alana özgü çevresel, kişisel/bilişsel değişkenleri (destek, öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve algılanan hedefe ilerleme), akademik doyumu, akademik stresi ve genel yaşam doyumunu içermektedir. Hipotez model Tayvan ve Singapur örneklemleri için ayrı ayrı test edilmiş ve her iki örneklemde de model veri uyumu desteklenmiştir. Araştırma bulgularına göre çevresel desteği, öz yetkinliği, olumlu sonuç beklentileri ve algıladıkları hedefte ilerleme düzeyleri yüksek olan Tayvanlı üniversite öğrencilerinin akademik doyumu ve yaşam doyumunun yüksek olacağı, akademik stresin ise düşük

düzeyde olacağı söylenebilir. Araştırma bulgularına göre çevresel desteği, öz yetkinliği, olumlu sonuç beklentileri ve algıladıkları hedefte ilerleme düzeyleri yüksek olan Singapurlu üniversite öğrencilerinin akademik doyumu ve yaşam doyumunun yüksek olacağı, akademik stresin ise düşük olacağı söylenebilir.

Benzer şekilde Sheu vd. (2017) sosyal bilişsel iyi oluş modeli temelinde değiştirilmiş bir hipotez modeli Çin'deki 757 üniversite öğrencisi üzerinde test etmişlerdir. Test edilen model kişilik özelliklerini (dışadönüklük ve duygusal istikrar), benlik kurgularını (bağımsız benlik yapısı ve ilişkisel benlik), akademik alana özgü çevresel, kişisel/bilişsel değişkenleri (destek, öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve algılanan hedefe ilerleme) ve glabol iyi oluş sonuçlarını içermektedir. Yapılan araştırmada model ve verinin iyi uyum sağladığı bulunmuştur. Ayrıca yapısal modelin cinsiyet gruplarında aynı şekilde sonuç verdiği görülmüştür. Araştırma bulgularına göre üniversite öğrencilerinin algıladıkları yüksek düzeyde sosyal destek, öz yetkinlik, olumlu sonuç beklentileri ve hedefte ilerleme, onların akademik doyumunu ve yaşam doyumunu artırırken akademik stresini azaltmaktadır. Ayrıca bağımsız benlik kurguları akademik doyumu artırırken ilişkisel benlik kurguları akademik doyumu azaltmaktadır. Dışa dönüklük ve duygusal istikra ise akademik stresi azaltmaktadır.

SBKK İyi Oluş Modelinin öğretmenlerin iş ve yaşam doyumunu açıklayıp açıklamadığı da test edilmiştir. Örneğin Duffy ve Lent (2009) sosyal bilişsel iş doyumu modelini 366 öğretmen örnekleminde test etmişlerdir. Model veri uyumunun iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Yordayıcı değişkenlerden (öz yetkinlik, çevresel destek, çalışma koşulları, pozitif duygulanım eğilimi ve hedefte ilerleme algısı) çalışma koşullarının, öz yetkinliğin ve pozitif duygulanım eğiliminin, iş doyumu ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre, iş doyumu yüksek olan öğretmenler çalışma ortamlarını destekleyici olarak görmekte, işle ilgili görevleri ve hedefleri tamamlama yeteneklerine inanmakta ve yüksek düzeyde pozitif duygulanım eğilimine sahip olmaktadırlar.

Bu araştırma sonuçlarını Lent vd. (2011) sosyal bilişsel iş ve yaşam doyumu modelini 235 İtalyan öğretmen örnekleminde test ettikleri araştırma sonuçları desteklemiştir. Bu araştırmada model veri iyi iyi düzeyde bulunmuştur. Yordayıcı değişkenlerden (öz yetkinlik, destek, pozitif duygulanım eğilimi, çalışma koşulları ve hedefte ilerleme) üçü (destekleyici çalışma koşulları, çevresel destek ve pozitif duygulanım eğilimi) iş doyumunu pozitif yönde anlamlı ve doğrudan yordamaktadır. İş doyumu, hedefte ilerleme ve pozitif duygulanım eğilimi, öğretmenlerin yaşam doyumunu anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. Görev öz yetkinliği dolaylı olarak hem iş doyumu (çalışma koşulları aracılığıyla) hem de yaşam doyumu (hedef ilerlemesi yoluyla) ile ilişkiliydi. Araştırma bulgularına göre iş doyumu ve yaşam doyumu yüksek olan öğretmenler çalışma ortamlarını destekleyici olarak görmekte, hedefe ilerleme algısı olumlu olmakta, çevresel destek görmekte ve yüksek düzeyde pozitif duygu yaşamaktadırlar.

Birleşik Arap Emirlikleri'nin Abu Dabi şehrinde çalışan 5022 öğretmen üzerinde sosyal bilişsel iş doyumu modeli test edilmiştir. Birleşik Arap Emirlikleri'nde çalışan öğretmen örnekleminde Badri vd.'nin (2013) yaptığı araştırma sonuçları benzer bulunmuştur. Çalışma koşulları, hedefte ilerleme ve pozitif duygulanım eğilimi iş doyumunu doğrudan ve pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Öz yetkinlik dolaylı olarak iş doyumu ile ilişkili bulunmuştur (çalışma koşulları ve hedefte ilerleme aracılığıyla). Araştırma bulgularına göre iş doyumu yüksek olan öğretmenler çalışma ortamlarını destekleyici olarak görmekte, hedefe ilerleme algısı olumlu olmakta ve yüksek düzeyde pozitif duygulanım yaşamaktadırlar.

Lee ve Shin (2017) ise Koreli ortaokul öğretmenlerinin iş ve yaşam doyumunu SBKK çerçevesinde incelemişlerdir. Model veri uyumu iyi düzeyde bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre aile desteğinin öz yetkinlik, sonuç beklentileri, iş ve yaşam doyumu arasında ile pozitif ve anlamlı ilişki bulunurken iş stresi ile arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Pozitif duygulanım eğiliminin iş doyumu ve iş stresi üzerindeki etkisi anlamsızken yaşam doyumu üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır. Buna ek olarak, öz

yetkinlik hem sonuç beklentisi hem de iş stresi yoluyla iş doyumunu etkilemişken, iş stresi yaşam doyumunu sadece iş doyumu yoluyla etkilemiştir. Araştırma bulgularına göre aile desteği gören Koreli öğretmenlerin öz yetkinliği, olumlu mesleki sonuç beklentileri, iş ve yaşam doyumu yüksek olurken iş stresi düşük olmaktadır.

Kore'de öğretmenler örnekleminde yapılan benzer bir çalışmada da aynı sonuçlar bulunmuştur. Lee vd. (2020), Koreli 328 öğretmenin sosyal bilişsel kuram çerçevesinde iş ve yaşam doyumunu etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Kariyer arzusu öznel kariyer başarısı ile ilgili olmakla birlikte işteki anlam ve amaç için önemli bir kaynaktır. Ek olarak kariyer arzusu, yaşamın anlamı, yaşam doyumu, kariyer karar verme, kimlik ve yetkinlikle ilişkili bir kavramdır (Duffy ve Sedlacek, 2010; Steger, Pickering, Shin ve Dik, 2010). Pozitif duygulanım eğiliminden kariyer arzusuna, öz yetkinliğe, iş doyumuna ve yaşam doyumuna doğrudan yollar; kariyer arzusundan öz yetkinliğe, sonuç beklentilerine ve yaşam doyumuna; öz yetkinlikten sonuç beklentilerine; sonuç beklentilerinden iş doyumuna; iş doyumundan yaşam doyumuna giden yollar pozitif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. Ayrıca pozitif duygulanım eğilimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide kariyer arzusu, öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve iş doyumu aracı rolündedir. Araştırma bulgularına göre iş ve yaşam doyumu yüksek olan Koreli öğretmenlerin pozitif duygulanım eğilimleri, öz yetkinlikleri, sonuç beklentileri ve kariyer arzu düzeyleri de yüksek olmaktadır.

Büyükgöze-Kavas vd. (2014), sosyal bilişsel değişkenlerin (öz yetkinlik, örgütsel destek, hedefte ilerleme ve pozitif duygulanım eğilimi) Türk öğretmenlerin iş doyumu ile ilişkilerini incelemişlerdir ve araştırma sonuçları daha önceki araştırma bulgularını desteklemiştir. Ayrıca çalışma, bu ilişkilerin okul düzeyine göre ne ölçüde farklılaştığını araştırmıştır. Çalışmaya Ankara merkezde görev yapan ve ortala 19 yıllık öğretmenlik deneyimi olan 500 öğretmen katılmıştır. Hiyerarşik çoklu regresyon analizi, öğretmenlerin iş doyumunun algılanan örgütsel destek, hedef ilerlemesi ve olumlu duygu ile anlamlı ve pozitif yönde yordandığını göstermiştir. Bu bağlamda Türk öğretmenlerinin öz

yetkinlikleri, pozitif duygulanım eğilimleri, hedefte ilerleme ve örgütsel destek algıları arttıkça iş doyumu da artmaktadır. Ayrıca okul türü ve hedefte ilerleme arasında ve okul türü ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir etkileşim bulunmuştur. İlkokul öğretmenleri için algılanan örgütsel destek, lise öğretmenleri ve özellikle ortaokul öğretmenlerinden daha fazla iş doyumu ile ilişkili bulunmuştur. Ortaokul öğretmenleri için hedefte ilerleme, lise öğretmenleri ve özellikle ilköğretim öğretmenlerinden daha fazla iş doyumu ile ilişkili bulunmuştur.

SBKK İyi Oluş Modelinin kadın mühendisler örnekleminde incelendiği bir araştırmada ise modelin veri uyumunun iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Lee ve Flores (2019) kadın mühendislerin iş ve yaşam doyumunu sosyal bilişsel iyi oluş modeli çerçevesinde incelemişlerdir. Çalışmaya 348 kadın mühendis katılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesini kullanarak, kadın mühendislerin iş doyumu ve yaşam doyumunu etkilediği varsayılan pozitif duygu, öz yetkinlik, çalışma koşulları, hedefte ilerleme, çevresel destek ve engeller arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre pozitif duygulanım eğiliminde çevresel desteğe, engellere, öz yetkinliğe, iş ve yaşam doyumuna giden yolların tümü anlamlı bulunmuştur. İş doyumundan yaşam doyumuna giden yol da anlamlı bulunmuştur. Öz yetkinlik doğrudan çalışma koşulları ve hedefte ilerleme ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca çevresel destek ve engellerden hedefte ilerlemeye; çalışma koşullarından hedefte ilerlemeye ve hedefte ilerlemeden iş doyumuna giden yollar ise anlamlı bulunmamıştır. Araştırma bulgularına göre pozitif duygulanım eğilimi, öz yetkinlik, çevresel destek ve uygun çalışma koşulları kadın mühendislerin iş ve yaşam doyumunu artırmaktadır.

Benzer şekilde Chang ve Edwards (2015) ise sosyal bilişsel kariyer teorisi çerçevesinde Tayvan'daki bölgesel hastanelerde çalışan 314 hemşirenin öz yetkinliği, baş etme stilleri ve iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma bulguları, öz yetkinliğin problem odaklı başa çıkma stili ve iş doyumu ile pozitif; duygu odaklı başa çıkma ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Öz yetkinliğin iş doyumu üzerindeki etkisi dolaylı ve kısmen başa

çıkma stilleri aracılığıyla gerçekleşmiştir. Bu bulgulara dayanarak öz yetkinliği yüksek ve problem odaklı başa çıkma stillerini kullanan hemşirelerin daha fazla iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir.

Önceki araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, SBKK İyi Oluş Modeli'nin (Lent, 2004) farklı ülkelerdeki üniversite öğrencilerinin akademik doyum ve genel yaşam doyumlarını açıklamak için test edildiği görülmektedir. Araştırma bulguları SBKK İyi Oluş Modeli'nin üniversite öğrencilerinin akademik gelişim alanlarına ilişkin iyi oluşu açıklamak için geçerli bir çerçeve sunduğunu göstermiştir. Araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkiler genellikle teorik olarak beklenen yönde bulunmuştur. Akademik görevleri yerine getirme konusunda yeteneklerine güvenen ve akademik faaliyetlerinin pozitif sonuçlar doğuracağına inanan öğrencilerin akademik hedeflerinde ilerleme kaydettikleri, böylece akademik yaşamlarından daha fazla doyum sağladıkları söylenebilir. Özetlenen araştırma bulgularına dayanarak, dışa dönüklük ve sorumluluk gibi olumlu kişilik özelliklerine ve pozitif duygulanım eğilimine sahip olmanın akademik doyumu ve genel yaşam doyumunu güçlendirdiği söylenebilir. Ayrıca olumlu kişilik özelliklerinin ve pozitif duygulanım eğiliminin, öğrencilerin akademik yetkinlik ve akademik destek algılarını da olumlu yönde etkilediği söylebilir. Aile, arkadaş ve öğretmen gibi önemli diğerlerini akademik görevler konusunda destekleyici algılamanın akademik görevler görevler konusundaki güveni, akademik gelişim konusundaki iyimser bakış açısını, akademik hedeflere ilerlemeyi ve akademik doyumu güçlendirdiği söylenebilir. Ayrıca, akademik deneyimlerinden doyum sağlayan ve akademik görevler karşısında daha az strese sahip üniversite öğrencilerinin yaşamlarını daha tatmin edici olarak değerlendirdiği söylenebilir.

SBKK İyi Oluş Modeli'nin (Lent ve Brown, 2006a, 2008) bir işte çalışan yetişkinlerin iş doyumu ve yaşam doyumlarını açıklamak için kullanışlı bir çerçeve sunduğu görülmektedir. Çalışan yetişkinler örnekleminde SBKK İyi Oluş Modelinin test edilme çalışmaları çoğunlukla öğretmen örneklemi üzerinde yapılmış olmakla birlikte sağlık

çalışanların ve mühendisler gibi çalışan örneklemleri üzerinde yapılan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde görevlerini yapma konusunda yeteneklerine güvenen ve çalışma koşulları beklentileri ve değerleri ile uyum gösteren çalışanların iş hedeflerine ilerlemelerinin kolaylaştığı ve daha fazla iş doyumu yaşama eğiliminde oldukları söylenebilir. Ayrıca çalışma arkadaşlarını ve yöneticilerini iş hedeflerine ulaşma konusunda destekleyici olarak algılayan çalışanların işleri ile ilgili görevler konusunda kendilerini daha yetkin ve çalışma koşullarını değerleri ile uyumlu olarak değerlendirme eğiliminde oldukları söylenebilir. Dışa dönüklük ve sorumluluk gibi olumlu kişilik özelliklerine ve pozitif duygulanım eğilimine sahip çalışanların çalışma arkadaşlarını ve yöneticilerini iş hedeflerine ulaşma konusunda destekleyici algılarımını kolaylaştırdığı söylenebilir. Ek olarak, bu özelliklere sahip çalışanların işleri ile ilgili görevler konusunda daha yetkin ve bu görevleri yapmaktan daha fazla doyum sağladıkları söylenebilir. İşleri ile ilgili görevleri yapmaktan sağlanan doyum ise çalışanların yaşam doyumlarını güçlendirdiği söylenebilir. Genel olarak değerlendirildiğinde teorik beklentilerin aksine, çalışan yetişkinlerin hedeflere ilerlemelerinin iş doyumlarını yordamadığı bulunmuştur (Duffy ve Lent, 2009; Lee ve Flores, 2019; Lent vd., 2011). Lent vd. (2007) kısa vadeli ve hedeflere ilerleme sonuçları hakkında anında alınan geri bildirimin alana ilişkin doyumu etkileyebildiğini belirtmişlerdir. Çalışan yetişkinlerin hedefleri daha uzun süre çaba göstermeyi gerektirebileceği ve hedeflerine ilerlemelerinin hemen yaşanamayacağı gerçeği dikkate alınarak, hedeflere ilerleme ve iş doyumu arasında ilişki olmayabileceği belirtilmektedir (Lent vd., 2007).

Bazı araştırmmalarda akademik sonuç beklentilerinin hedeflere ilerlemeyi anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur (Garriott vd., 2015; Işık vd., 2018; Lent vd., 2005, 2007; Ojeda vd., 2011; Sheu et al., 2014). Bu nedenle birçok araştırmada SBKK İyi Oluş Modeli, sonuç beklentileri modele dâhil edilmeden test edilmiştir (Hui vd., 2013; Lent vd., 2012, 2014, 2017, 2018; Sadeghi ve Mahdavi, 2020). Işık vd. (2018) sonuç beklentilerinin SBKK iyi oluş modelindeki rolünü netleştirmek adına farklı alanlara özgü sonuç beklentisi

ölçeklerinin kullanılmasını ve sonuç beklentilerinin sosyal, fiziksel ve öz-değerlendirme hakkındaki beklentileri kapsayacak şekilde değerlendirilmesinin önemine dikkat çekmişlerdir. Dolayısıyla sonuç beklentilerinin SBKK iyi oluş modelindeki rolünü netleştirmek adına sosyal, fiziksel ve öz-değerlendirme hakkındaki beklentileri kapsayacak bir ölçme aracıyla modelin test edilmesine ihtyaç olduğu söylenebilir. Ayrıca ulaşılabilen araştırmalarda üniversite öğrencilerinin akademik gelişim alanına ilişkin model test etme çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalarda teorik olarak önerilen yolların farklı ülke ve katılımcı gruplarında tutarsız sonuçlar verebildiği görülmektedir. Bu nedenle Sheu ve Bordon (2017) modelde önerilen yoların hangilerinin genellenebilir olduğunu tespit edebilmek için farklı ülkelerde ve kültürel bağlamlarda modelin test edilmesi gerektiği ileri sürülmektedirler. Bununla birlikte SBKK İyi Oluş Modeli'nin kariyer gelişim alanına ilişkin iyi oluşu açıklayıp açıklayamadığına ilişkin model test etme çalışmalarına rastlanmamıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, çalışma grupları, araştırmada kullanılan ölçme araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi ve çözümlenmesi hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma Modeli

SBKK İyi Oluş Modeline (Lent, 2004) dayanılarak oluşturulan hipotez model ve bu modelde yer alan değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin inceleneceği bu araştırma, nicel araştırma türlerinden ilişkisel tarama modelindedir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Hipotez model, değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri incelemeyi sağlayan yapısal eşitlik modellemesi tekniği kullanılarak test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi, belli bir teoriye dayanılarak oluşturulan gizil ve gözlenebilen değişkenler arasındaki ilişkiyi bir model olarak tanımlayan çok değişkenli bir tekniktir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Çalışma Grupları

Bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedeflerine ilerlemede önemli kişilerden alınan geri bildirimleri, kariyer hedef tutarsızlıkları ve pozitif duygulanım eğilimleri arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin kariyer distresi ile yaşam doyumu üzerindeki etkilerini Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı İyi Oluş Modeli'ne (Lent, 2004) dayanarak test etmektir. Ayrıca bu araştırmanın ikinci amacı; Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği'nin (Feedback on Career Progress from Significant Others; Creed vd., 2015) Türk üniversite öğrencilerine uyarlamak ve Türk üniversite öğrencileri için Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği (KHÖYÖ) geliştirmektir.

Bu araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile üniversite öğrencilerinden altı farklı çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu araştırmanın birinci amacı için bir çalışma grubu (Altıncı çalışma grubu) oluşturulmuştur. İkinci amacı için ise beş çalışma grubu birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci çalışma grupları oluşturulmuştur. Aşağıda, önce araştırmanın ikinci amacı için yapılan ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmaları anlatılacaktır. Sonra, araştırmanın birinci amacı için yapılan çalışmalar anlatılacaktır.

Araştırmanın İkinci Amacı için Yapılan Çalışmalar

Bu araştırmada KSÖDGBÖ (Creed vd., 2015) Türk üniversite öğrencilerine uyarlanmıştır. Ayrıca, Türk üniversite öğrencileri için özgün Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği (KHÖYÖ) geliştirilmiştir. Bu ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları aşağda anlatılmıştır.

Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği'nin (KSÖDGBÖ) Türk Üniversite Öğrencileri Örneklemine Uyarlama Çalışmaları

Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği (KSÖDGBÖ)

KSÖDGBÖ'nün orijinali Creed vd. (2015) tarafından Avustralyalı genç yetişkinler için geliştirilmiştir. KSÖDGBÖ, genç yetişkinlerin önemli kişilerden (aile, arkadaş, öğretmen, vb.) kariyer ilerleme süreçlerine ilişkin aldığı olumsuz geri bildirimleri değerlendirmektedir. Ölçek maddelerinin içeriği, kariyer literatürüne, genç yetişkinlerle yürütülen odak grup görüşmelerine, kariyer psikolojik danışması ve ölçek geliştirme uzmanlarının görüşlerine dayanmaktadır. Kluger ve DeNisi (1996) geri bildirimi, "bir kişinin performansının bazı yönlerine ilişkin bilgi sağlamak için dışsal yönlendiriciler (external agents) tarafından gerçekleştirilen bir eylem" olarak tanımlamaktadırlar. Creed vd. (2015) ölçek maddelerinin içeriğini Kluger ve DeNisi'nin bu görüşlerine dayandırmışlardır. Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes ve Shanahan (2002) aileyi, arkadaşları ve diğer önemli kişileri, önemli dışsal yönlendiriciler (external agents) olarak tanımlamaktadırlar. Creed vd. (2015) ölçekteki *önemli diğerlerini* belirlerken Mortimer vd.'nin bu tanımına dayanarak belirlemişlerdir. Başlangıçta 9 maddeden oluşan KSÖDGBÖ, 420 (307 kadın, 113 erkek) Avustralyalı genç yetişkine uygulanmıştır. Katılımcıların yaşı 18-29 yaş ($\bar{X}_{Yaş}$: 20,3; SS: 2,7) arasında değişmektedir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için genç yetişkinlerden toplanan verilere Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Temel eksen faktör analizine (principal axis factor analysis) dayanan AFA sonuçları, faktör yükü düşük olan bir madde çıkarıldıktan sonra kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirime ilişkin varyansın %58'ini açıklayan tek faktör göstermiştir. Orijinal KSÖDGBÖ, 8 maddeli, 6'lı derecelemeli likert tipi bir ölçektir (*1: Kesinlikle katılmıyorum, 6: Kesinlikle katılıyorum*). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 8 en yüksek puan 48'tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar kariyer ilerlemesi hakkında daha yüksek düzeyde olumsuz geri bildirime işaret etmektedir. Ölçeğin madde faktör

yükleri ,67 ile ,77 arasında değişmektedir. KSÖDGBÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zaman geçerliği için Geri bildirim Arama, Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği ve Kariyer Distresi Ölçeği ile ilişkileri incelenmiştir. Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden negatif geri bildirim alma ile geri bildirim arama (r = ,14; p < ,05), kariyer hedef tutarsızlığı (r = ,51; p < ,05) ve kariyer distresi (r = ,44; p < ,05) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ölçeğin Cronbah alfa iç tutarlılık katsayısı ,90 belirlenmiştir.

KSÖDGBÖ'nün Türkçe'ye Çevirisi

KSÖDGBÖ'yü Türk üniversite öğrencilerine uyarlamak için, öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacılardan gerekli izin alınmıştır. Sonra araştırmacı, tez danışmanı ve kariyer psikolojik danışma ve rehberlik alanında uzman ve iyi derecede İngilizce bilen 2 akademisyen tarafından ölçek birbirinden bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Araştırmacı ve tez danışmanı tarafından ölçeğin her maddesi için bu dört çeviri birbiriyle karşılaştırılmıştır. Çevirilerin çok büyük ölçüde benzer oldukları görülmüştür. Ölçeğin taslak Türkçe formu oluşturulmuştur. Türkçe KSÖDGBÖ'e tepkiler orijinalindeki gibi 6'lı likert tipi dereceleme (*1: Kesinlikle katılmıyorum, 6: Kesinlikle katılıyorum*) üzerinde verilmektedir. KSÖDGBÖ'ye ilişkin örnek maddeler Ek 1'de sunulmuştur.

Türkçe KSÖDGBÖ'nün Geçerlik Çalışmaları

KSÖDGBÖ'nün geçerliği iki çalışma grubu üzerinde yapılmıştır. Birinci çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde KSÖDGBÖ'nün yapı geçerliği test edilmiştir.. İkinci çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde KSÖDGBÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliği için eş zamanlı (concurrent) geçerliği test edilmiştir.

Türkçe KSÖDGBÖ'nün Yapı Geçerliği

Orijinal KSÖDGBÖ'nün (Creed vd., 2015) tek faktörlü yapısının Türk üniversite öğrencileri örnekleminde (n = 363) de geçerli olup olmadığını belirlemek için toplanan verilere DFA yapılmıştır.

Birinci Çalışma Grubu

Birinci çalışma grubu n = 363 (237 kadın, 126 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Veriler araştırmaya katılmaya gönüllü öğrencilerden çevrimiçi olarak toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 18 ile 34 arasında değişmektedir ($\bar{X}_{Yaş}$ = 22,05; SS = 2,02). Birinci çalışma grubundaki katılımcıların cinsiyet, sınıf düzeyi, sosyo-ekonomik düzey ve öğrenim görülen fakültelere göre dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Birinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri

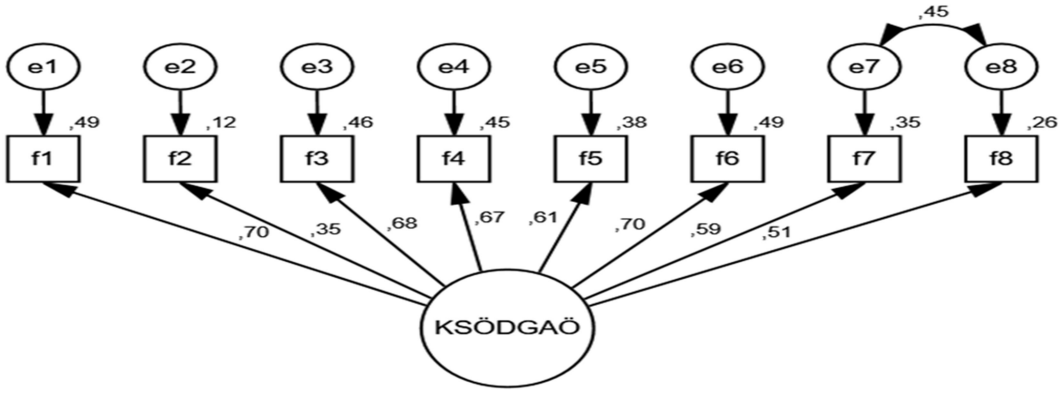
Değişken		**n**	**%**
Cinsiyet	Kadın	237	65,3
	Erkek	126	34,7
Sınıf düzeyi	1.sınıf	80	22
	2.sınıf	68	18,7
	3.sınıf	132	36,4
	4.sınıf	83	22,9
Sosyo-ekonomik düzey	Alt	69	19
	Orta	283	78
	Üst	11	3
Fakülte	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	102	28,1
	Sağlık Fakültesi	66	18,2
	Eğitim Fakültesi	55	15,2
	Fen Edebiyat Fakültesi	43	11,8
	Mühendislik Fakültesi	43	11,8
	Güzel Sanatlar Fakültesi	41	11,3
	Diş Hekimliği Fakültesi	13	3,6

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcılarının %65,3'ü (n = 237) kadın, %34,7'si (n = 126) erkektir. Katılımcıların %22'si (n = 80) birinci sınıf, %18,7'si (n = 68) ikinci sınıf, %36,4'ü (n = 132) üçüncü sınıf ve %22,9'u (n = 83) dördüncü sınıf öğrencisidir. Katılımcıların %19'u (n = 69) alt, %78'i (n = 283) orta, %3'ü (n = 11) üst sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %28'i (n = 102) İktisadi İdari Bilimler, %18,2'si (n = 66) Sağlık, %15,2'si (n = 55) Eğitim, %11,8'i (n = 43) Fen Edebiyat, %11,8'i (n = 43) Mühendislik, %11,3'ü (n = 41) Güzel Sanatlar ve %3,6'sı (n = 13) Diş Hekimliği fakültelerinde öğrenim görmektedirler.

Ön Analizler. DFA yapılmadan önce, birinci çalışma grubundan toplanan veriler sırasıyla uç değerler ve normallik açısından taranmıştır. İlk olarak frekans tabloları kullanılarak, veri dosyasındaki olası düzensizlikleri tespit etmek için minimum ve maksimum değerler kontrol edilmiştir. İkinci olarak, tek değişkenli aykırı değerleri belirlemek için standartlaştırılmış z-puanları belirlenmiştir. Standartlaştırılmış z-puanları ± 3,29 aralığını aşanlar aykırı değerler olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Veri setinde tek değişkenli aykırı değer tespit edilmemiştir. Son olarak, tek değişkenli normalliği test etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık değerini ±3'ten büyük olması (Chou ve Bentler, 1995), basıklık değerinin ise ±10'dan büyük olması (Kline, 2005) verilerin normal dağılmadığını göstermektedir. KSÖDGBÖ'nün bütün maddeleri bu kriterleri karşıladığı için tek değişkenli normallik varsayımı karşılanmaktadır (Tablo 2). KSÖDGBÖ'nün DFA, 363 katılımcıdan toplanan verilerle yapılmıştır.

KSÖDGBÖ'nün 8 maddeden oluşan tek faktörlü yapısının Türk üniversite öğrencileri örnekleminden toplanan veriler üzerinde geçerli olup olmadığını belirlemek için IBM SPSS AMOS 24 programı kullanılarak en çok olabilirlik kestirim yöntemi ile DFA yapılmıştır. Kabul edilebilir uyum değerleri olarak; $\chi 2/sd \leq 5$ (Schumacker ve Lomax, 2004), CFI ≥ ,90, NNFI ≥ ,90, RMSEA ≤ ,08, (Byrne, 2010; Hu ve Bentler, 1999;

Schumacker ve Lomax, 2004) ve SRMR ≤ 1 (Schermelleh-Engel vd., 2003) olmasına dikkate alınmıştır.



Şekil 8. KSÖDGBÖ'nün DFA sonuçlarına ilişkin path diyagramı

Yapılan ilk DFA sonuçlarına göre modelin uyum iyiliği değerlerinin (χ2 = 120,51; sd = 20; p = 0,00; χ^2/sd = 6,02; CFI = ,88; NNFI = ,83; SRMR = ,063 ve RMSEA = ,11) kabul edilebilir sınırlar dışında olduğu bulunmuştur. Madde içeriğindeki örtüşmeler, hata kovaryanslarına yol açabilir (Byrne, 2004). Bu nedenle modifikasyon önerileri değerlendirilmiştir. Modifikasyon önerilerine göre 7 ve 8. maddelerin hata varyansları arasında modifikasyon işlemi gerçekleştirilmiştir. 7. madde "Arkadaşlarım ideal kariyerime ulaşabileceğimden şüphe ediyor." ifadesidir. 8. madde ise "Arkadaşlarım benim ideal kariyerime ulaşamayacağımı söylerler." 7 ve 8. maddeler, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma konusunda arkadaşlarından aldıkları olumsuz geri bildirimine işaret etmektedir. 7 ve 8.maddelerin hata varyansları eşleştirilerek DFA tekrar yapılmıştır. Yapılan ikinci DFA sonucuna göre modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunmuştur. DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği değerlerinin χ2 = 52,19; sd = 19; p = 0,00; χ^2/sd = 2,74; CFI = ,96; NNFI = ,94; SRMR = ,044 ve RMSEA = ,069 olduğu bulunmuştur. Bu uyum iyiliği değerleri literatürde Hu ve Bentler (1999), Schermelleh-Engel vd. (2003), Schumacker ve Lomax (2004) ve Byrne (2010) tarafından önerilen uyum iyiliği değerleri ile karşılaştırıldığında; χ^2/sd = 2,74 değeri 5'ten küçük, CFI

= ,96; NNFI = ,94 değerleri ,90'tan büyük, SRMR = ,044 değeri 1'den küçük ve RMSEA = ,069 değerleri ,08'den küçüktür. Bu katsayılar uyum iyiliği değerlerinin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu uyum iyiliği değerleri, orijinal KSÖDGBÖ'nün tek faktörlü 8 maddeli yapısının Türk üniversite öğrencileri örneklemi için de kabul edilebilir bir yapı (Şekil 8) olduğunu göstermektedir.

Tablo 2
KSÖDGBÖ'nün Madde Faktör Yükü, Maddelerinin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Madde	Standardize madde faktör yükü	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
f1	,70	2,83	1,63	,51	-,85
f2	,34	3,33	1,58	,22	-,97
f3	,67	2,59	1,52	,69	-,55
f4	,67	2,45	1,57	,75	-,58
f5	,61	3,44	1,78	,09	-1,30
f6	,70	2,44	1,71	,91	-,52
f7	,59	2,33	1,47	1,02	,11
f8	,51	2,27	1,62	1,13	,04

n = 363 Bütün madde faktör yükleri $p < ,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2 incelendiğinde Türkçe KSÖDGBÖ'nün standardize edilmiş madde faktör yükleri $0.35 < \lambda < 0.73$ aralığındadır. Bu değerler Türkçe KSÖDGBÖ'nün tüm maddelerinin faktör yüklerinin istenen düzeyde ($\lambda > 0.32$; Tabachnick ve Fidell, 2013) olduğunu göstermektedir. Ayrıca Türkçe KSÖDGBÖ'nün tüm maddeleri, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden negatif geri bildirim almaya ilişkin yeterli ölçüm sağlamaktadır.

Türkçe KSÖDGBÖ'nün Eş Zamanlı Geçerliği

Ölçüt bağıntılı geçerlik, geliştirilen ya da uyarlanan ölçeklerin pratikte kullanılabilirliğini gösterdiği için önemli bir adımdır (Tavşancıl, 2018). Bu araştırmada KSÖDGBÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliği kapsamında eş zamanlı (concurrent) geçerliği test edilecektir. Eş zamanlı geçerlikte aynı anda uygulanacak ölçekler (kriterlerin) belirlenirken uygunluğa, bütünlüğe ve tarafsız olmaya dikkat edilmelidir (Cronbach, 1990). Benzer yapıları ölçtüğü ve Hu

vd.'nin (2017a) KSÖDGBÖ ile arasında pozitif ilişki bulduğu için Türkçe KSÖDGBÖ ile Kariyer Hedefi Geri Bildirim Ölçeği (KHGÖ; Korkmaz ve Kırdök, 2019) arasındaki ilişki incelenmiştir. Algılanan sosyal desteğin daha az olumsuz geri bildirim ile ilişkili olduğu (Swanson & Power, 2001) için Türkçe KSÖDGBÖ ile Önemli Diğerlerinden Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÖDASDÖ; Eker vd., 2001) arasındaki ilişki incelenmiştir. Üniversite öğrencilerinin gelişimsel özellikleri dikkate alındığında, üniversite öğrencilerinin yakınlığa karşı yalıtılmışlık döneminde oldukları görülmektedir. Bu dönemde önemli bir insanla kurulan yakın ilişkiler kimlik gelişimi için kritik bir önem taşımaktadır (Erikson, 1968). Ayrıca beliren yetişkinlik dönemine karşılık gelen üniversite yılları aşk, iş ve eğitim konularında kimlik arayışının gerçekleştiği bir dönemdir (Arnett, 2004). Bu nedenle önemli diğerlerinden algılanan sosyal deteğin üniversite öğrencileri için aileden alınan sosyal desteğe göre daha kıymetli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla önemli diğerlerinden alınan kariyer hedefi geri bildirimi ve önemli diğerlerinden algılanan sosyal destek, üniversite öğrencileri için önemli dışsal yönlendiriciler olarak dikkate alınabilir. Bu nedenle Türkçe KSÖDGBÖ ile Önemli Diğerlerinden Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÖDASDÖ; Eker vd., 2001) arasındaki ilişki incelenmiştir. KSÖDGBÖ'nün eş zamanlı geçerliği ikinci çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde yapılmıştır.

İkinci Çalışma Grubu

İkinci çalışma grubu n = 356 (259 kadın, 97 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Veriler araştırmaya katılmaya gönüllü öğrencilerden çevrimiçi olarak toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 19 ile 43 arasında değişmektedir ($\bar{X}_{Yaş}$ = 21,91; SS = 2,40). Katılımcıların cinsiyet, sınıf düzeyi, sosyo-ekonomik düzey ve öğrenim görülen fakültelere göre dağılımları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

İkinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri

Değişken		**n**	**%**
Cinsiyet	Kadın	259	72,8
	Erkek	97	27,2
Sınıf düzeyi	1.sınıf	116	32,6
	2.sınıf	79	22,2
	3.sınıf	74	20,8
	4.sınıf	87	24,4
Sosyo-ekonomik düzey	Alt	35	9,8
	Orta	307	86,2
	Üst	14	3,9
Fakülte	Eğitim Fakültesi	124	34,8
	Mühendislik Fakültesi	75	21,1
	Fen Edebiyat Fakültesi	62	17,4
	Hukuk Fakültesi	55	15,4
	İlahiyat Fakültesi	40	11,2

Tablo 3'te görüldüğü gibi katılımcıların %72,8'i (n = 259) kadın, %27,2'si (n = 97) erkektir. Katılımcıların %32,6'sı (n = 116) birinci sınıf, %22,2'si (n = 79) ikinci sınıf, %20,8'i (n = 74) üçüncü sınıf ve %24,4'ü (n = 87) dördüncü sınıf öğrencisidir. Katılımcıların %9,8'i (n = 35) alt, %86,2'si (n = 307) orta, %3,9'u (n = 14) üst sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %34,8'si (n = 124) Eğitim, %21,1'i (n = 75) Mühendislik, %17,4'ü (n = 62) Fen-Edebiyat, %15,4'ü (n = 55) Hukuk ve %11,2'si (n = 40) İlahiyat fakültelerinde öğrenim görmektedirler.

KSÖDGBÖ'nün Eş Zaman Geçerliği için Kullanılan Veri Toplama Araçları

Kariyer Hedefi Geri Bildirim Ölçeği (KHGÖ)

Orijinal KHGÖ, Çinli ve Avustralyalı üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde dış ve iç kaynaklardan gelen geri bildirimi ölçmek için Hu vd. (2017a) tarafından geliştirilmiştir. KHGÖ'nün Türk üniversite ve lise öğrencileri için uyarlama çalışmaları Korkmaz ve Kırdök (2019) tarafından yapılmıştır. Türkçe KHGÖ, orijinalinde olduğu gibi 24 maddeli ve 5'li derecelemeli likert tipi bir ölçektir (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5=

Kesinlikle katılıyorum). Türkçe KHGÖ, içsel ve dışsal geri bildirimi ölçen altı alt boyuttan oluşmaktadır (İçsel-Nasıl Geliştireceğini Bilme, İçsel-İlerlemede Olma, İçsel- Hedef Uygunluğu, Dışsal-Nasıl Geliştireceğini Bilme, Dışsal-İlerlemede Olma, Dışsal-Hedef Uygunluğu). Ayrıca KHGÖ'den toplam puan alınabilmektedir. KHGÖ'den alınan yüksek puanlar kariyer hedefleri ile ilgili olumsuz geri bildirimleri, düşük puanlar ise olumlu geri bildirimleri yansıtmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 24 ile 120 arasında değişmektedir. KHGÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zamanlı geçerliğini belirlemek için Kariyer Stresi Ölçeği ve Genel Öz Yetkinlik Ölçeği ile ilişkileri incelenmiştir. KHGÖ toplam puanı ve Kariyer Stresi Ölçeği toplam puanı arasında pozitif (r = ,71, p < ,001) anlamlı ilişki bulunmuştur. KHGÖ toplam puanı ve Genel Öz Yetkinlik Ölçeği toplam puanı arasında negatif (r = -,41, p < ,001) anlamlı ilişki bulunmuştur. KHGÖ'nün Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ,88 olarak belirlenmiştir. KHGÖ'nün test tekrar test tekniği ile kararlılık katsayısı ,77 olarak belirlenmiştir (Korkmaz ve Kırdök, 2019). KHGÖ'ye ilişkin örnek maddeler Ek 2'de sunulmuştur.

Önemli Diğerlerinden Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÖDASDÖ)

Önemli diğerlerinden algılanan sosyal desteği ölçmek için orijinali Zimet vd. (1988) tarafından geliştirilen ve Türk üniversite öğrencileri örneklemine uyarlama çalışmaları Eker vd. (2001) tarafından yapılan Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Önemli Diğerlerinden Algılanan Sosyal Destek (ÖDASDÖ) alt ölçeği kullanılmıştır. ÖDASDÖ 4 madde ve 7'li derecelemeli likert tipi (1 = Kesinlikle hayır, 7 = Kesinlikle evet) bir ölçektir. Eş zamanlı geçerlilik çalışmaları için önemli diğerlerinden algılanan sosyal destek ile yalnızlık arasındaki ilişkiler incelenmiş olup aralarında negatif (r = -,30, p < ,05) yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ÖDASDÖ'nün Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ,92 olarak belirlenmiştir (Eker vd., 2001). ÖDASDÖ'ye ilişkin örnek maddeler Ek 3'te sunulmuştur.

Ön Analizler ve Çalışma Grubu. Ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zamanlı geçerliği test etmeden önce, ikinci çalışma grubundan toplanan veriler sırasıyla uç değerler ve normallik açısından taranmıştır. İlk olarak frekans tabloları kullanılarak, veri dosyasındaki olası düzensizlikleri tespit etmek için minimum ve maksimum değerler kontrol edilmiştir. İkinci olarak, tek değişkenli aykırı değerleri belirlemek için standartlaştırılmış z-puanları belirlenmiştir. Standartlaştırılmış z-puanları ± 3,29 aralığını aşanlar aykırı değerler olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Veri setinde tek değişkenli aykırı değer tespit edilmemiştir. Çok değişkenli aykırı değerleri tespit etmek için Mahalanobis uzak testi kullanılmıştır. Mahalanobis uzaklık testi sonucunda $\chi 2$ değeri için $p < ,001$ sınırı (Tabachnick ve Fidell, 2013) dışında kalan değer bulunmamıştır. Son olarak, tek değişkenli normalliği test etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık değerini 3'ten büyük olması (Chou ve Bentler, 1995), basıklık değerinin ise 10'dan büyük olması (Kline, 2005) verilerin normal dağılmadığını göstermektedir. Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden geri bildirim alma, kariyer hedefi geri bildirimi ve önemli diğerlerinden algılanan sosyal destek değişkenleri bu kriterleri karşıladığı için tek değişkenli normallik varsayımı karşılanmaktadır. KSÖDGBÖ'nün eş zamanlı geçerliği, 356 katılımcıdan toplanan verilerle yapılmıştır.

KSÖDGBÖ ile KHGÖ ve ÖDASDÖ puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesi

KSÖDGBÖ'nün eş zamanlı geçerliği için KHGÖ ve ÖDASDÖ puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları ve betimsel istatistikler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

KSÖDGBÖ ile KHGÖ ve ÖDASDÖ Puanları Arasındaki İlişkiler ve Betimsel İstatistikler

Korelasyonlar				Betimsel istatistik			
	1	2	3	$\bar{X}$ (SS)	Çarpıklık	Basıklık	α
1. KSÖDGBÖ				20,2 (9,11)	,590	-,246	,879
2. KHGÖ	,666			59,8 (18,8)	,187	-,591	,928
3. ÖDASDÖ	-,159	-,278		15,3 (9,77)	,117	-1,66	,970

Tüm ilişkiler $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır

Tablo 4'te görüleceği üzere, KSÖDGBÖ ile KHGÖ arasında pozitif yönde (r = ,66, p < ,01) anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca, KSÖDGBÖ ile ÖDASDÖ arasında negatif yönde (r = -,15, p < ,01) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgular Türkçe KSÖDGBÖ'nün eş zamanlı geçerliği için destek sağlamıştır.

KSÖDGBÖ'nün Türk Üniversite Öğrencileri için Güvenirlik Çalışmaları

KSÖDGBÖ'nün güvenirliğini belirlemek için Cronbach alfa *iç tutarlılık katsayısı* hesaplanmıştır. Türkçe KSÖDGBÖ'nün Cronbach alfa katsayısı ,87 olarak belirlenmiştir. Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında KSÖDGBÖ'nün iç tutarlılık katsayısı ,90 olarak belirlenmiştir (Hu vd., 2017a).

KSÖDGBÖ'ni Uyarlama Çalışmalarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada, Creed vd. (2015) tarafından Avustralyalı genç yetişkinler için geliştirilen KSÖDGBÖ'nün Türk üniversite öğrencileri örneklemi için uyarlama çalışmaları yapılmıştır. KSÖDGBÖ'nün sekiz maddeli tek faktörlü yapısının Türk üniversite öğrencileri örneklemi için de geçerli olup olmadığı DFA ile test edilmiştir. DFA sonuçları için uyum iyiliği değerleri literatürde önerilen (Byrne, 2010; Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel vd., 2003; Schumacker ve Lomax, 2004) sınırlar içinde bulunmuştur.

KSÖDGBÖ'nün eş zamanlı geçerliği için, KSÖDGBÖ ile kuramsal temeli aynı olduğu, benzer yapıları ölçtüğü ve KSÖDGBÖ ile arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğu

(Hu vd., 2017a) için KSÖDGBÖ ile birlikte Kariyer Hedefi Geri Bildirim Ölçeği Türkçe Formu (KHGÖ, Korkmaz ve Kırdök, 2019) kullanılmıştır. KSÖDGBÖ, kariyer hedefi ilerlemesiyle ilgili diğer önemli kişilerden gelen olumsuz geri bildirimleri değerlendirmektedir (Creed vd., 2015). KHGÖ, hem içsel hem de dışsal kaynaklardan gelen kariyer hedefi uygunluğu, hedef ilerlemesi ve iyileştirme stratejilerine duyulan ihtiyaç hakkında olumsuz geri bildirimi değerlendirmektedir (Hu vd., 2017a). Beklendiği gibi, bu araştırmada, KSÖDBÖ puanları ile KHBÖ puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu bulgu hem iki ölçeğin benzer yapıları ölçtüğü görüşünü hem de Hu vd.'nin (2017a) araştırmasının sonucunu desteklemektedir.

Bu çalışmada uyarlanan KSÖDGBÖ, önemli kişilerden gelen kariyer hedefi geri bildirimlerini değerlendirirken (Creed vd., 2015), ÖDASDÖ önemli diğerlerinden algılanan sosyal desteği (Zimet vd., 1988) değerlendirmektedir. Sosyal destek, cesaretlendirme ve sosyal ikna gibi çevresel faktörler öz yetkinliğin oluşması ve şekillenmesinde önemli bilgi kaynağıdır (Bandura, 1986, 1997). Ayrıca önceki araştırmalarda sosyal desteğin kariyere ilişkin öz yetkinliği artırdığı (Di Fabio ve Kenny, 2015; Guay, Ratelle, Senécal, Larose ve Deschênes, 2006), önemli diğerlerinden kariyer sürecine ilişkin alınan olumsuz geri bildirimin ise kariyere ilişkin öz yetkinliği azalttığı (Hu vd., 2017a, 2019; Hu vd., 2018) bulunmuştur. Ek olarak, algılanan sosyal desteğin daha az olumsuz geri bildirim ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Swanson ve Power, 2001). Araştırma bulgularına dayanarak, ÖDASDÖ'nün (Zimet vd., 1988) de KSÖDGBÖ'nün de yetkinlik bilgi kaynaklarından sosyal ikna (Bandura, 1986, 1997) ile ilgili yapıyı ölçtüğü düşünülmektedir. Ayrıca kariyer sürecinde önemli diğerlerinden geri bildirim alma da sosyal destek de kariyer gelişimini yönlendiren dışsal kaynakları ifade etmektedir. Bu nedenle KSÖDGBÖ'nün eş zamanlı geçerliği için Türkçe Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin ÖDASDÖ (Eker vd., 2001) kullanılmıştır. Bu araştırmada KSÖDBÖ puanları ile ÖDASDÖ puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Eşzamanlı geçerliliğe ilişkin bu sonuçlar, KSÖDBÖ'nün eşzamanlı geçerliliği için güçlü kanıtlar sağlamıştır.

KSÖDGBÖ'nün güvenirliğini test etmek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Türkçe KSÖDGBÖ'nün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ,87 olarak belirlenmiştir. Bu değer, Türkçe KSÖDGBÖ'nün yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Türkçe KSÖDGBÖ'nün iç tutarlılık katsayısı orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayısına (α = ,90; Hu vd., 2017a) yakın bir değerdir. Dolayısıyla Türkçe KSÖDGBÖ'nün Türk üniversite öğrencilerinin önemli diğerlerinden aldığı olumsuz geri bildirimi geçerli ve güvenilir bir şekilde değerlendirebilecek psikometrik özelliklere sahip olduğu söylenebilir.

Türk üniversite öğrencileri için Türkçe Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği'ni (KHÖYÖ-Career Goal Self-efficacy Scale) Geliştirme Çalışmaları

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli olan çeşitli davranışları gerçekleştirme yeteneklerine olan güvenlerini ölçmek için Türkçe Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği (KHÖYÖ) geliştirmek amaçlanmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde sırasıyla; madde havuzu oluşturma, faktör analizleri, ölçüt bağıntılı geçerlik ve iç tutarlılık katsayısı ile kararlılık katsayısını değerlendirme aşamaları takip edilmiştir.

KHÖYÖ Geliştirmeye Duyulan İhtiyaç

SBKK ile ilgili araştırmalarda öz yetkinlik, yaygın olarak *içeriğe özgü öz yetkinlik*, *başa çıkma öz yetkinliği*, *süreç öz yetkinliği* ve *öz düzenleme yetkinliği* formlarında kavramsallaştırılmakta ve ölçülmektedir. İçerik öz yetkinliği, bireyin normatif koşullar altında belirli bir alanda başarılı olmak için gereken belirli görevleri yerine getirme

yeteneğine ilişkin inançlarını ifade etmektedir. Başa çıkma öz yetkinliği bireyin belirli alana özgü engelleri aşma yeteneğine olan inançlarını ifade etmektedir. Süreç öz yetkinliği, bireyin kariyer hazırlığı, girişi ve çeşitli mesleki yollarda değişim için gerekli genel görevleri yönetme yeteneğine ilişkin inançlardır. Öz düzenleme yetkinliği, bireyin caydırıcı koşullara rağmen bireyi geliştiren davranışları gerçekleştirmek için kişinin kendisini yönlendirme ve motive etme yeteneğine ilişkin inançlarıdır. Öz düzenleme yetkinliği, hem süreç hem de başa çıkma yetkinliği özelliklerine sahiptir (Lent ve Brown, 2006b, 2013).

Meslek psikolojisi alanında öz yetkinliği ölçmeye yönelik hem Türkiye'de hem de yurt dışında birçok ölçme aracı geliştirilmiş ve yaygın olarak kullanılmıştır. Örneğin Taylor ve Betz (1983), kariyer seçimine ilişkin yeterliklerin yer aldığı Crites'in (1976) beş boyutlu (kendini doğru değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve problem çözme) kariyer olgunluk modeline dayanarak Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği Ölçeği geliştirmişlerdir. Betz, Klein ve Taylor (1996) ise Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği Ölçeği'nin kısa formunu oluşturmuşlardır. Lent, Ezeofor, Morrison, Penn ve Ireland (2016), güncel olarak, Kariyer Araştırma ve Kararı Öz Yetkinlik Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği Ölçeği'nin yanı sıra, kariyer psikolojisi alanında öz yetkinliği ölçmek için Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (Solberg vd., 1994), Matematik Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (Betz & Hackett, 1983) ve Ortaokul Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (Fouad, Smith & Enochs, 1997) geliştirilmiştir. Türkiye'de de kariyer psikolojisi alanında öz yetkinliği ölçmeye yönelik ölçek uyarlama ve özgün ölçek geliştirme çalışmaları yapılmıştır. Örneğin, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği Ölçeği - Kısa Formunun (Betz vd., 1996), Türk üniversite öğrencileri örneklemi için uyarlama çalışmaları Büyükgöze-Kavas (2014a) ve Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Ayrıca, Türk üniversite öğrencileri örneklemi için özgün Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (Bacanlı, 2006), Matematik Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (Sürücü, 2011), Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (Ulaş ve Yıldırım, 2016) ve ortaokul öğrencileri

için Mesleki Karar Verme Yetkinlik Ölçeği (Bozgeyikli, 2004) geliştirilmiştir. Öz düzenleme yetkinliği ise meslek psikolojisi literatüründe az ilgi görmüştür (Lent ve Brown, 2006b). Öz düzenleme yetkinliği, bireyin beceri edinmesini ve bu becerileri güncelleyerek sürdürme özelliğini yansıtmaktadır. Aynı zamanda bu özellikler kariyer uyumluluğunun temel özelliklerini de yansıtmaktadır (Griffin ve Hesketh, 2005).

Belirsizlik çağında üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için yeni beceriler öğrenerek bunları sürekli güncellemeleri, kendilerini yönlendirmeleri ve motive etmeleri gerektiği düşünülmektedir. Özellikle COVID-19 pandemisi ile birlikte geleceğin belirsizliği, kayıplar, çalışma dünyasında aksamalar ve kaygı artmıştır (Blustein vd., 2022). Ayrıca işsizlik ve istihdam eşitsizlikleri artmış, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle ev ve iş yeri arasındaki sınırlar belirginliğini yitirmiştir (Autin vd., 2020). Yaşanan bu değişim ve gelişimlerin üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmalarını zorlaştırabileceği ve engelleyebileceği düşünüldüğünde öz düzenleme yetkinliğinin önemli olduğu söylenebilir. Çünkü öz düzenleme yetkinliği yüksek olan bireyler, caydırıcı koşullara rağmen kendini geliştiren davranışları gerçekleştirmek için kendi kendini yönlendirme ve motive etme yeteneklerine güvenirler (Lent ve Brown, 2006b). Böylece bu bireylerin yukarıda sözü edilen zorluklar, değişimler ve gelişmeler karşısında kariyer hedeflerine ulaşmaları daha olası olabilir.

KHÖYÖ'nün kuramsal temeli SBKK (Lent vd., 1994, 2000, 2002), uyumlu kariyer davranışı (adaptive career behavior; Lent ve Brown, 2013), kariyer uyumluluğu (Savickas, 1997, 2013) ve öz düzenleme yetkinliği (Bandura, 1997) kavramlarına dayanmaktadır. Lent ve Brown (2013) uyumlu kariyer davranışını, hem olağan koşullar altında hem de stresli koşullar altında insanların kariyer (ve eğitim) gelişimlerini yönlendirmeye yardımcı olmak için kullandıkları davranışlar olarak tanımlamaktadır. Kariyer uyumluluğu ise bir bireyin mevcut ve beklenen mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve travmalarla başa çıkmaya yönelik psikososyal kaynaklarını ve öz düzenleme becerilerini ifade eder (Savickas, 1997; Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumluluğu yüksek bireyler,

gelecekteki mesleki görevlerine hazırlanma konusunda ilgilidirler; kariyerlerinin kontrolünü ve sorumluluğunu üstlenirler; benlikleri ve kariyer fırsatlarını araştırma merakına sahiptirler ve kariyer gelişimleri ile ilgili sorunları çözme yeteneklerine güvenirler (Savickas, 2002, 2005). Lent ve Brown (2013), kariyer uyumluluğu ve uyumlu kariyer davranışları kavramlarının, öz düzenleme süreçlerine, sosyal kaynaklara ve değişime uyum sağlama eğilimlerine vurgu yapmalarından dolayı benzer olduğunu belirtmektedirler. Bununla birlikte uyumlu kariyer davranışları proaktif davranış, reaktif davranış, hoşgörülü davranış ve sınırların yönetimi gibi çalışanların kariyer yönetimi ve zorluklarla başa çıkmalarında gerekli stratejileri de içerir (Lent ve Brown, 2013).

Hem Türkiye'de hem de yurt dışında üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmaları için gerekli olan çeşitli davranışları (kariyer planlama, kararlı olma, kariyer araştırma ve baş etme gibi) gerçekleştirme yeteneklerine olan güvenlerini ölçmek için bir araç bulunmamaktadır. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri ile ilgili öz düzenleme yetkinliğini değerlendirebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçeğe ihtiyaç vardır. Dolayısıyla bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinliklerini değerlendirebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Kariyer hedefi öz yetkinliğini değerlendirebilecek bir ölçme aracı, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinliklerinin farklı yönlerini anlamamızı kolaylaştırabilir. Bunun yanı sıra, kariyer hedeflerini belirlemek ve bunlara ulaşmak için çaba gösteren üniversite öğrencilerine yönelik müdahale programları geliştirmek ve bu programları güçlendirmek için öneriler sunmayı kolaylaştırabilir.

Madde Geliştirme

İlk aşamada amaç, kariyer hedefi öz yetkinliği yapısını yeterince temsil edebilecek sayıda madde üretmektir. Madde yazımı öncesinde SBKK (Lent vd., 1994, 2000, 2002), kariyer uyumluluğu (Savickas, 1997, 2013), uyumlu kariyer davranışı (Lent ve Brown, 2013) ve

baş etme öz yetkinliği (Bandura, 1997) kavramlarının tanım ve içerikleri ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Sosyal bilişsel yapıların değerlendirilmesi (Lent ve Brown, 2006b) ile ilgili teorik bilgilere dayanarak dört potansiyel kariyer hedefi öz yetkinlik alanı belirlenmiştir: Kariyer planlama, kararlı olma, kariyer araştırma ve baş etme. Bandura (1997) ile Lent ve Brown (2006b), öz yetkinlik ölçekleri için madde yazarken eylemin *"yapacağım (will do)", "yaptım (did do)"* ve *"elde edeceğim (will get)"* yerine "*yapabilirim (can do)*" şeklinde ifade edilmesi gerektiğini belirtmektedirler. Bu görüşlere dayanarak maddeler oluşturulurken cümlelerin eylemleri "*yapabilme (can do)*" şeklinde ifade edilmiştir. Hinkin'in (1998) geliştirilecek ölçekte olması planlanan madde sayısının yaklaşık iki katı madde geliştirme önerisine dayanarak dört faktörü kapsayacak şekilde 42 madde geliştirilmiştir. Geliştirilen maddeler teorik alt yapıya uygunluk, kapsam, anlaşılırlık ve ifadelerin kullanımı konusunda kariyer psikolojik danışma ve rehberlik alanında uzman 3 akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Bağımsız değerlendiriciler her maddeyi kuramsal temele uygunluk ve ilgili faktörü ne kadar iyi temsil ettiğine göre derecelendirdiler (1 = Uygun değil, 2 = Düzeltilmeli ve 3 = Uygun), ifadeleri yorumlamışlar ve sorunlu olduğunu düşündükleri maddeleri için önerilerde bulunmuşlardır. Uzman yorumlarına ve derecelendirmelerine dayanarak, düşük derecelendirmeli (< 2), çakışan veya belirsiz olduğu düşünülen 11 madde silindi ve 9 madde üzerinde değişiklik yapılmıştır. Uzman yorumları ve önerileri doğrultusunda 10 madde havuza eklenmiştir. Uzman incelemesi sonrasındaki düzenlemelerin ardından madde havuzunda her faktör için yaklaşık 10 madde olacak şekilde 41 madde kalmıştır.

Maddeler, anlaşılırlık ve Türkçe dilbilgisi kuralları uygunluk açısından incelenmek üzere Türkçe eğitimi alanında doktora derecesine sahip bir uzman incelemesine sunulmuştur. Uzman incelemesi maddelerin anlaşılırlık ve Türkçe dilbilgisi kurallarına uygun olduğunu bildirmiştir. Sonrasında maddeler hedef kitlenin küçük bir grubuna (n = 5) uygulanmıştır. Öğrencilerden her bir maddeyi anlaşılırlık açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Bu uygulama sonrasında maddelerde herhangi bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmamıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Bu aşamada amaç, madde sayısını azaltmak ve KHÖYÖ'nün yapısını açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile belirlemektir. KHÖYÖ'nün AFA'sı üçüncü çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde yapılmıştır.

Üçüncü Çalışma Grubu

Üçüncü çalışma grubu n = 409 (286 kadın, 123 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Veriler gönüllük kapsamında çevrimiçi olarak toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 19 ile 44 arasında değişmektedir ($\bar{X}_{Yaş}$ = 22,08; SS = 2,62). Katılımcıların cinsiyet, sınıf düzeyi, sosyo-ekonomik düzey ve öğrenim görülen fakültelere göre dağılımları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Üçüncü Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri

Değişken		**n**	**%**
Cinsiyet	Kadın	286	69,9
	Erkek	123	30,1
Sınıf düzeyi	1.sınıf	79	19,3
	2.sınıf	97	23,7
	3.sınıf	83	20,3
	4.sınıf	150	36,7
Sosyo-ekonomik düzey	Alt	40	9,8
	Orta	355	86,8
	Üst	14	3,4
Fakülte	Eğitim Fakültesi	130	31,8
	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	83	20,3
	Sağlık Fakültesi	77	18,8
	Hukuk Fakültesi	38	9,3
	Fen Edebiyat Fakültesi	36	8,8
	Mühendislik Fakültesi	24	5,9
	Teknoloji Fakültesi	17	4,2
	Güzel Sanatlar Fakültesi	4	1

Tablo 5'te görüldüğü gibi katılımcıların %69,9'u (n = 286) kadın, %30,1'i (n = 123) erkektir. Katılımcıların %30,1'i (n = 79) birinci sınıf, %23,7'si (n = 97) ikinci sınıf, %20,3'ü (n = 83) üçüncü sınıf ve %36,7'si (n = 150) dördüncü sınıf öğrencisidir. Katılımcıların %9,8'i (n = 40) alt, %86,8'i (n = 355) orta, %3,4'ü (n = 14) üst sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %31,8'i (n = 130) Eğitim, %20,3'ü (n = 83) İktisadi İdari Bilimler, %18,8'i (n = 77) Sağlık, %9,3'ü (n = 38) Hukuk, %8,8'i (n = 36) Fen Edebiyat, %5,9'u (n = 24) Mühendislik, %4,2'si (n = 17) Teknoloji ve %1'i (n = 4) Güzel Sanatlar fakültelerinde öğrenim görmektedirler.

AFA sonuçları

Kariyer hedefi öz yetkinliği için kavramsal kategoriler önceden belirlendiği ve bu kategorilere uygun madde havuzu oluşturulduğu için temel eksen faktörleme (Principle Axis Factoring) ile AFA yapılmıştır (Hair vd., 2010). Tüm faktörlerin ilişkili olması beklendiğinden, eğik döndürme (direct oblimin; Fabrigar ve Wegener, 2012) seçilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçümü (,96) ve Bartlett Küresellik Testi ($p <$,001) 41 madde ile toplanan verilerin AFA için uygun olduğunu göstermiştir.

Faktör sayısını belirlemek için öz değerin 1'den büyük olması (Guttman, 1954; Kaiser, 1960), faktör başına en az üç madde olması (Costello ve Osborne, 2005), madde faktör yük değerlerinin ≥ ,50 olması (Dugard, Todman ve Staines, 2010), bir maddenin alternatif faktörlere ,30'un altında yüklenmesi (Howard, 2016), maddelerin faktörler arasında faktör yükü farkının en az ,30 olması ve bir faktörde bulunan maddelerin anlamsal bütünlüğe sahip olması (Hinkin, 1998) gibi çeşitli kriterler kullanılmıştır. AFA sonucunda, yukarıda söz edilen kriterlere uymayan 19 madde tek tek analizden çıkarılarak analiz yinelenmiştir. AFA sonucu, 22 maddeli, öz değerleri > 1 olan ve toplam varyansın %67,24'ünü açıklayan dört faktörlü yapı göstermiştir. Kariyer hedefi öz yetkinliğinin yapısını (kariyer planlama, kararlı olma, kariyer araştırma ve baş etme) tek faktör temsil edemediği için tek faktörlü

yapı uygun bulunmamıştır. Ayrıca dört faktörün öz değeri de 1'den büyüktür. Madde faktör yükleri, madde test toplam korelasyonları ve betimleyici istatistikler Tablo 6'da sunulmuştur.

Dört faktör, kariyer planlama öz yetkinliği (6 madde; varyansın %3,09'u), kararlı olma öz yetkinliği (6 madde; varyansın %56,23'ü), kariyer araştırma öz yetkinliği (5 madde; varyansın %4,59'u) ve baş etme öz yetkinliği (5 madde; varyansın %3,32'si) olarak isimlendirilmiştir. Birinci faktör (kararlı olma öz yetkinliği), kariyer sürecinde hedeflerini sürdürme, kararlılık ve çaba gösterme konusunda bireyin yeteneklerine olan güvenini değerlendirmektedir. İkinci faktör (kariyer araştırma öz yetkinliği), kariyer seçeneklerini, bilgi kaynaklarını, çalışma dünyasını, kariyer yolları ve fırsatlarını araştırma konusunda bireyin yeteneklerine olan güvenini değerlendirmektedir. Üçüncü faktör (baş etme öz yetkinliği), kariyer sürecinde yaşanan olumsuz duygular ve engellerle baş etme konusundaki bireyin yeteneklerine olan güvenini değerlendirmektedir. Dördüncü faktör (kariyer planlama öz yetkinliği), kariyer hedefleri belirleme ve kariyer planlama konusunda bireyin yeteneklerine olan güvenini değerlendirmektedir. Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği'ne ilişkin örnek maddeler Ek 4'te sunulmuştur.

Tablo 6

Madde Faktör Yükleri, Madde Test Toplam Korelasyonları ve Betimsel İstatistikler

Maddeler	Kararlı olma	Kariyer araştırma	Baş etme	Kariyer planlama	Madde test toplam korelasyonu	$\bar{X}$ (SS)	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer planlama								
I1	,16	-,008	-,04	**,64**	,76	5,12 (1,38)	-,88	,72
I2	,12	-,10	-,09	**,75**	,80	5,06 (1,43)	-,71	,01
I3	-,05	,14	-,15	**,57**	,69	4,76 (1,38)	-,47	-,03
I4	-,07	,17	,05	**,82**	,78	4,98 (1,42)	-,57	-,07
I5	,05	,11	-,07	**,63**	,75	4,88 (1,35)	-,46	-,09
I7	,25	-,07	-,11	**,57**	,76	5,24 (1,39)	-,81	,37
Kararlı olma								
I11	**,74**	,01	-,12	-,04	,77	5,30 (1,42)	-,85	,48
I13	**,68**	,01	,04	,14	,72	5,68 (1,25)	-1,10	1,48
I15	**,58**	,24	-,05	-,01	,75	5,25 (1,37)	-,80	,38
I16	**,54**	,01	-,13	,18	,75	5,01 (1,51)	-,62	-,13
I17	**,72**	,06	-,08	-,002	,78	5,55 (1,32)	-,91	,64
I19	**,84**	,05	,03	,03	,82	5,53 (1,33)	-,80	,21
Kariyer araştırma								
I22	,14	**,65**	-,005	,06	,75	4,96 (1,40)	-,52	-,03
I26	,09	**,65**	,02	,08	,70	5,20 (1,41)	-,70	,03
I28	,01	**,76**	-,06	-,07	,71	4,90 (1,41)	-,53	-,07
I30	,04	**,59**	-,02	,17	,70	5,14 (1,38)	-,72	,30
I31	-,01	**,72**	-,14	,05	,80	5,11 (1,29)	-,60	,25
Baş etme								
I34	,03	-,07	**-,75**	,08	,74	4,82 (1,62)	-,53	-,39
I36	-,07	,06	**-,80**	,11	,82	4,95 (1,47)	-,66	,07
I38	,13	,09	**-,66**	,06	,82	5,06 (1,41)	-,74	,31
I39	,17	,07	**-,70**	,005	,84	5,07 (1,42)	-,69	,02
I40	-,008	,06	**-,88**	-,08	,81	4,74 (1,57)	-,48	-,42
Öz değer	12,69	1,33	1,04	1,01				
Açıklanan varyans	56,23	4,59	3,32	3,09				

Kararlı olma öz yetkinliğinin madde faktör yükleri ,57 ile ,82; kariyer araştırma öz yetkinliğinin madde faktör yükleri ,59 ile ,79; başa etme öz yetkinliğinin madde faktör yükleri -,66 ile -,88 ve kariyer planlama öz yetkinliğinin madde faktör yükleri ,57 ile ,82 aralığında değişmektedir.

Kuramsal olarak kariyer hedefi öz yetkinliği faktörleri farklı öz yetkinlik türlerini (Bandura, 1997; Lent ve Brown, 2006b, 2013) temsil etmektedir. Kariyer planlama öz yetkinliği, kararlı olma öz yetkinliği ve kariyer araştırma öz yetkinliği süreç öz yetkinliğini temsil ederken, diğer boyut kariyer hedeflerine ilerleme sürecinde karşılan güçlükler ve hayal kırıkları ile baş etme öz yetkinliğini (coping self-efficacy) temsil etmektedir. Bu nedenle, süreç öz yetkinliğini temsil eden maddelerin faktör yükü pozitif iken, baş etme öz yetkinliğini temsil eden maddelerin faktör yükü negatif olabilir.

Kararlı olma öz yetkinliğinin madde test toplam korelasyon katsayıları ,72 ile ,82; kariyer araştırma öz yetkinliğinin madde test toplam korelasyon katsayıları ,70 ile ,80; baş etme öz yetkinliğinin madde test toplam korelasyon katsayıları ,74 ile ,84 ve kariyer planlama öz yetkinliğinin madde test toplam korelasyon katsayıları ,75 ile ,80 aralığında değişmektedir. Madde test toplam korelasyon katsayılarının ,30'dan büyük olması (Field, 2009), KHÖYÖ'nün her maddesinin ölçülmek istenen özelliği yeterli düzeyde ölçtüğünü göstermektedir. Tablo 7'de KHÖYÖ'nün faktörleri arasındaki ilişkiler ve betimsel istatistikler sunulmuştur.

Tablo 7

KHÖYÖ'nün Faktörleri Arasındaki İlişki Katsayıları ve Betimsel İstatistikler

	İlişkiler			Betimsel istatistik		
	1	2	3	$\bar{X}$ (SS)	Çarpıklık	Basıklık
1. Kariyer planlama öz yetkinliği				30,05 (7,02)	-,809	,725
2. Kararlı olma öz yetkinliği	,76			32,32 (6,94)	-,831	,692
3. Kariyer araştırma öz yetkinliği	,68	,72		25,32 (5,76)	-,654	,382
4. Baş etme öz yetkinliği	,72	,74	,72	24,63 (6,62)	-,644	,091

n = 409. Bütün ilişkiler $p < ,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7 incelendiğinde, KHÖYÖ'nün alt faktörleri arasındaki ilişki katsayıları ,68 ile ,76 aralığında değiştiği görülmektedir. Korelasyon analizi sonucu KHÖYÖ'nün alt faktörlerinin birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Bu aşamada amaç, AFA sonucu bulunan faktör yapısının ayrı bir üniversite öğrencileri örnekleminden toplanan veriler üzerinde de geçerli olup olmadığını belirlemek için DFA yapmaktır. KHÖYÖ'nün doğrulayıcı faktör analizi dördüncü çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde yapılmıştır.

Dördüncü Çalışma Grubu

Dördüncü çalışma grubu n = 323 (228 kadın, 95 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Veriler gönüllük kapsamında çevrimiçi olarak toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 18 ile 37 arasında değişmektedir ($\bar{X}_{Yaş}$ = 22,05; SS = 2,52). Katılımcıların cinsiyet, sınıf düzeyi, sosyo-ekonomik düzey ve öğrenim görülen fakültelere göre dağılımları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8

Dördüncü Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri

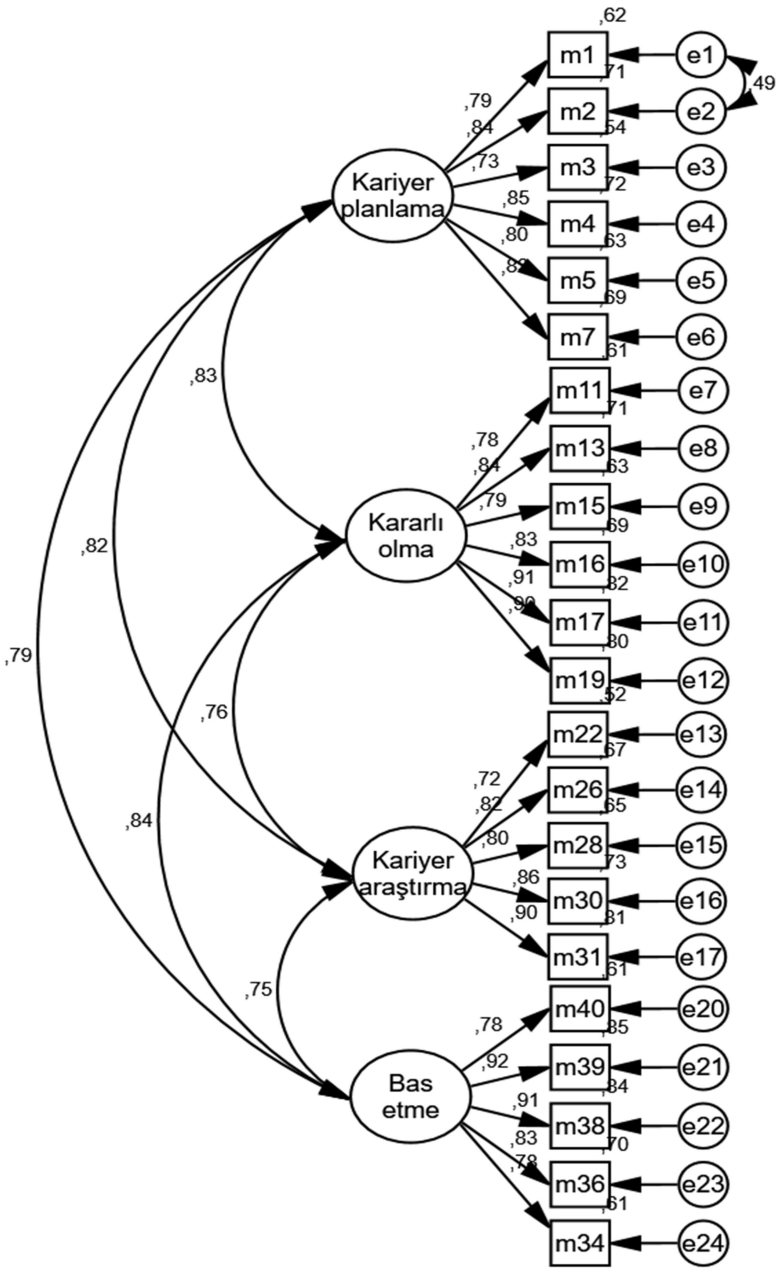
Değişken		**n**	**%**
Cinsiyet	Kadın	228	70.6
	Erkek	95	29.4
Sınıf düzeyi	1.sınıf	90	27.9
	2.sınıf	59	18.3
	3.sınıf	94	29.1
	4.sınıf	80	24.8
Sosyo-ekonomik düzey	Alt	35	10.8
	Orta	288	89.2
Fakülte	Eğitim Fakültesi	107	33.1
	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	96	29.7
	Güzel Sanatlar Fakültesi	68	21.1
	Sağlık Fakültesi	43	13.3
	Fen Edebiyat Fakültesi	9	2.8

Tablo 8'de görüldüğü gibi katılımcıların %70,6'sı (n = 228) kadın, %29,4'ü (n = 95) erkektir. Katılımcıların %27,9'u (n = 90) birinci sınıf, %18,3'ü (n = 59) ikinci sınıf, %29,1'i (n = 94) üçüncü sınıf ve %24,8'i (n = 80) dördüncü sınıf öğrencisidir. Katılımcıların %10,8'i (n = 35) alt, %89,2'si (n = 288) orta sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %33,1'i (n = 107) Eğitim, %29,7'si (n = 96) İktisadi İdari Bilimler, %21,1'i (n = 68) Güzel Sanatlar, %13,3'ü (n=43) Sağlık ve %2,8'i (n = 9) Fen Edebiyat fakültelerinde öğrenim görmektedirler.

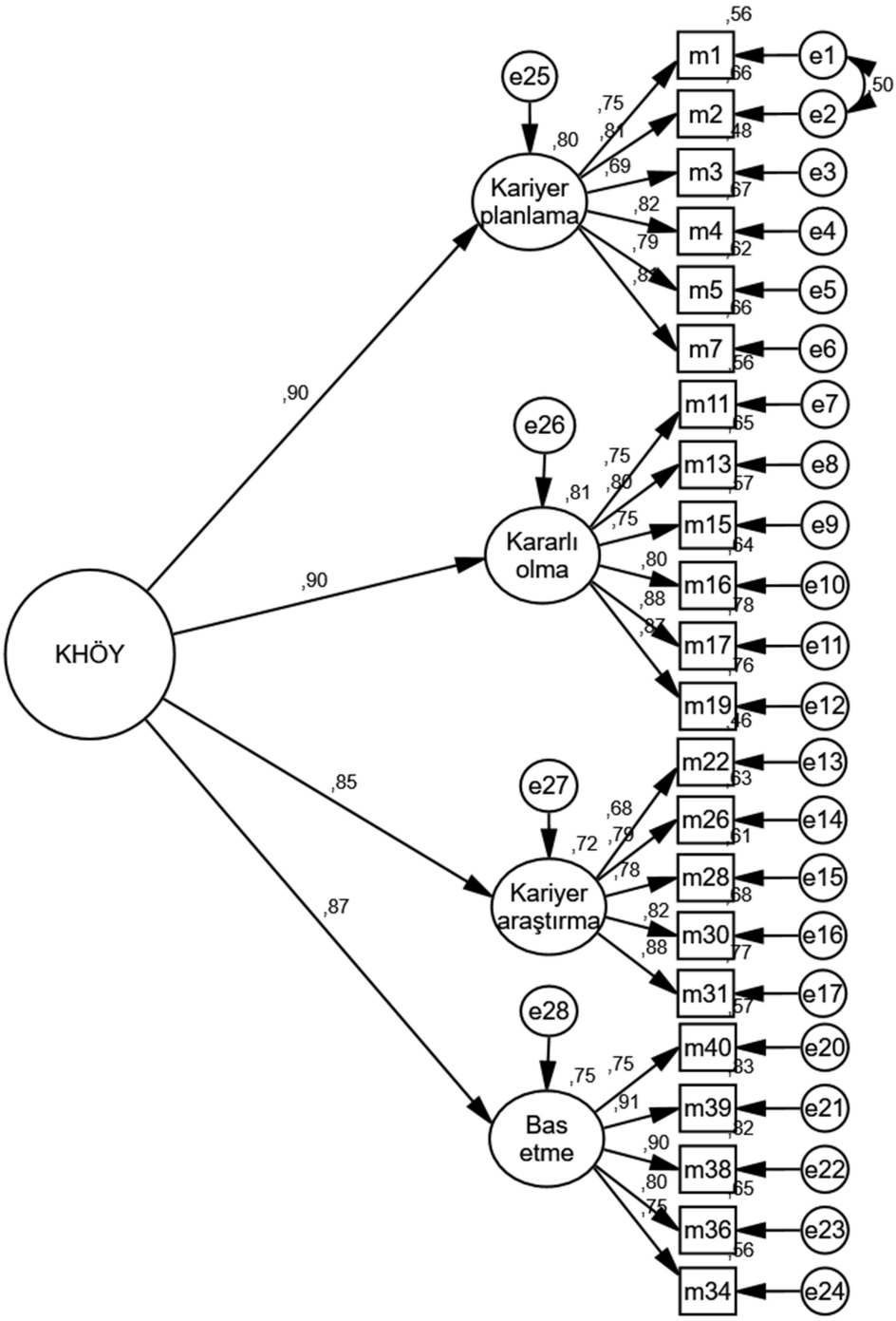
DFA sonuçları

Dördüncü çalışma grubundan toplanan verilerle, 22 maddelik KHÖYÖ'nün faktör yapısını doğrulamak için DFA yapılmıştır. Kabul edilebilir uyum değerleri olarak; $\chi 2/sd \leq 5$ (Schumacker ve Lomax, 2004), CFI ≥ ,90, NNFI ≥ ,90, RMSEA ≤ ,08 (Byrne, 2010; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2004) ve SRMR ≤ 1 (Schermelleh-Engel vd., 2003) olmasına dikkate alınmıştır.

DFA sonuçlarına göre modelin uyum iyiliği değerleri (χ2 = 664,65; sd = 203; p = 0,00; χ^2/sd = 3,27; CFI = ,92; NNFI = ,90; SRMR = ,047 ve RMSEA = ,084) kabul edilebilir sınırlara yakın bulunmuştur. Madde içeriğindeki örtüşmeler, hata kovaryanslarına yol açabilir (Byrne, 2004). Bu nedenle modifikasyon önerileri değerlendirilmiştir. Modifikasyon önerilerine göre 1 ve 2. maddelerin hata varyansları arasında modifikasyon yapılmıştır. 1. madde "Kariyer hedeflerinizle ilgili plan yapabilme" ifadesidir. 2. madde ise "Belirgin kariyer hedefleri oluşturabilme." 1 ve 2. maddeler, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma konusunda kariyer planlama ve hedef belirlemeye işaret etmektedir. 1 ve 2.maddelerin hata varyansları eşleştirilerek DFA tekrar yapılmıştır. Modifikasyon işleminden sonra yapılan DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği değerleri (χ2 = 593,21; sd = 202; p = 0,00; χ^2/sd = 2,93; CFI = ,93; NNFI = ,92; SRMR = ,048 ve RMSEA = ,078) kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmuştur. Kariyer hedefi öz yetkinliğini oluşturan dört faktörün, daha üst bir faktör ile temsil edilip edilmediğini incelemek için ikinci düzey DFA yapılmıştır. İkinci düzey DFA sonuçlarında uyum iyiliği değerleri (χ2 = 600; sd = 204; p = 0,00; χ^2/sd = 2,94; CFI = ,93; NNFI = ,92; SRMR = ,048 ve RMSEA = ,078) kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunmuştur. Bu uyum iyiliği değerleri literatürde Hu ve Bentler (1999), Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003), Schumacker ve Lomax (2004) ve Byrne (2010) tarafından önerilen uyum iyiliği değerleri ile karşılaştırıldığında; χ^2/sd = 2,94 değeri 5'ten küçük, CFI = ,93; NNFI = ,92 değerleri ,90'tan büyük, SRMR = ,048 değeri 1'den küçük ve RMSEA = ,078 değerleri ,08'den küçüktür. Bu katsayılar uyum iyiliği değerlerinin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Birinci ve ikinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin uyum iyiliği değerleri, Türkçe KHÖYÖ'nün dört faktörlü 22 maddeli yapısının Türk üniversite öğrencileri örneklemi için kabul edilebilir bir yapı (Şekil 1 ve 2) olduğunu göstermektedir.



Şekil 9. KHÖYÖ birinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin path diyagramı



Şekil 10. KHÖYÖ ikinci düzey DFA sonuçlarına ilişkin path diyagramı

Tablo 9

KHÖYÖ'nün Standartlaştırılmış Madde Faktör Yükleri, Maddelerin Standart Hataları, Maddelerin R^2 değerleri, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Madde	Standartlaştırılmış madde faktör yükü	Standart hata	R^2	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer planlama öz yetkinliği					
m1	,74	,042	,56	-,58	,08
m2	,81	,055	,65	-,50	-,31
m3	,69	,078	,47	-,40	-,26
m4	,82	,075	,67	-,38	-,53
m5	,79	,079	,62	-,51	-,20
m7	,81	,079	,65	-,89	,92
Kararlı olma öz yetkinliği					
m11	,74	,071	,55	-,93	,22
m13	,80	,064	,64	-,92	,23
m15	,75	,070	,56	-,70	-,16
m16	,80	,072	,64	-,62	-,16
m17	,88	,063	,77	-,81	,27
m19	,87	,061	,75	-,83	,30
Kariyer araştırma öz yetkinliği					
m22	,68	,066	,46	-,47	-,31
m26	,79	,090	,63	-,79	,20
m28	,78	,092	,61	-,65	,01
m30	,82	,086	,68	-,80	,33
m31	,87	,084	,77	-,66	,19
Baş etme öz yetkinliği					
m34	,75	,068	,56	-,74	,17
m36	,80	,065	,64	-,55	-,06
m38	,90	,057	,81	-,46	-,23
m39	,90	,057	,82	-,49	-,10
m40	,75	,070	,56	-,70	,36

n = 323 Bütün madde faktör yükleri p < ,001 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9 incelendiğinde KHÖYÖ'nün standardize edilmiş madde faktör yükleri ,68 < λ < ,90 aralığında değiştiği görülmektedir. Dört faktörün daha üst düzey bir faktör için yük değerleri ,85 < λ < ,90 aralığında değişmektedir. Bu değerler KHÖYÖ'nün tüm maddelerinin faktör yüklerinin istenen düzeyde (λ > ,32; Tabachnick ve Fidell, 2015) olduğunu göstermektedir. R^2 değerleri her bir maddenin ilgili faktördeki değişkenliğin ne kadarını açıkladığını göstermektedir. KHÖYÖ'nün madde R^2 değerleri ,46 ile ,82 aralığında değişmektedir. Alt faktörlerin R^2 değerleri ,72 ile ,80 aralığında değişmektedir

(kariyer planlama öz yetkinliği R^2 = ,80, kararlı olma öz yetkinliği R^2 = ,80, kariyer araştırma öz yetkinliği R^2 = ,72 ve baş etme öz yetkinliği R^2 = ,75).

Eş zamanlı Geçerlik

Ölçüt bağıntılı geçerlik, geliştirilen ya da uyarlanan ölçeklerin pratikte kullanılabilirliğini gösterdiği için önemli bir adımdır (Tavşancıl, 2018). Bu aşamada KHÖYÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliği kapsamında eş zamanlı (concurrent) geçerliği test edilecektir. Eş zamanlı geçerlikte aynı anda uygulanacak ölçekler (kriterlerin) belirlenirken uygunluğa, bütünlüğe ve tarafsız olmaya dikkat edilmelidir (Cronbach, 1990). KHÖYÖ'nün eş zamanlı geçerliği için KHÖYÖ alt faktörleri ve toplam puanı ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu (KKYBÖ-KF, Işık, 2010) toplam puanı ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF, Işık vd., 2018) puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

KHÖYÖ'nün Eş Zamanlı Geçerliği için Kullanılan Veri Toplama Araçları

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF)

Orijinal KKYBÖ-KF, üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme sürecinde gerekli görevleri tamamlama konusunda yeteneklerine olan güvenlerini değerlendirmek için Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından oluşturulmuştur. KKYBÖ-KF'nin Türk üniversite öğrencileri için uyarlama çalışmaları Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Türkçe KKYBÖ-KF, orijinalinde olduğu gibi 25 maddeli ve 5'li derecelemeli (1 = Hiç güvenmiyorum, 5 = Çok güveniyorum) likert tipi bir ölçektir. Türkçe KKYBÖ-KF, orijinalindeki gibi Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme, Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama, Hedef Belirleme, Plan Yapma ve Problem Çözme faktörlerinden oluşmaktadır. KKYBÖ-KF'den alınan yüksek puanlar öğrencilerin kariyerleriyle ilgili kararlar verme sürecinde gerekli olan görevler konusunda kendilerini daha fazla yetkin gördüklerine işaret etmektedir. Türkçe KKYBÖ-

KF'nin ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zamanlı geçerliğini belirlemek için Mesleki Olgunluk Ölçeği, Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği, Pozitif ve Negatif Duygu Durum Ölçeği, Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği ve Sürekli Kaygı Envanteri ile ilişkileri incelenmiştir. KKYBÖ-KF'nin mesleki olgunluk ile arasında pozitif (r = ,57, p < ,01) anlamlı ilişki bulunmuştur. KKYBÖ-KF'nin mesleki sonuç beklentisi ile arasında pozitif (r = ,59, p < ,01) anlamlı ilişki bulunmuştur. KKYBÖ-KF'nin olumlu duygu ile arasında pozitif (r = ,38, p < ,01) anlamlı ilişki bulunmuştur. KKYBÖ-KF'nin olumsuz duygu ile arasında negatif (r = -,24, p < ,01) anlamlı ilişki bulunmuştur. KKYBÖ-KF'nin denetim odağı ile arasında negatif (r = -,24, p < ,01) anlamlı ilişki bulunmuştur. KKYBÖ-KF'nin sürekli kaygı ile arasında negatif (r = -,48, p < ,01) anlamlı ilişki bulunmuştur. KKYBÖ-KF'nin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ,88 olarak belirlenmiştir. KKYBÖ-KF'nin test tekrar test tekniği ile kararlılık katsayısı ,81 olarak belirlenmiştir (Işık, 2010). KKYBÖ-KF'ye ilişkin örnek maddeler Ek 5'te sunulmuştur.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYÖ-KF)

Orijinal KUYÖ-KF, İsviçre'de yaşayan 20-65 yaş aralığındaki yetişkinlerin kariyer uyum yeteneklerini değerlendirmek için Maggiori, Rossier ve Savickas (2017) tarafından oluşturulmuştur. KUYÖ-KF'nin Türk lise öğrencileri, üniversite öğrencileri ve çalışan yetişkinler için uyarlama çalışmaları Işık vd. (2018) tarafından yapılmıştır. KUYÖ-KF'nin Türkçe formu için, Türkçe Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Büyükgöze-Kavas, 2014b) maddeleri kullanılmıştır. Türkçe KUYÖ-KF, orijinalinde olduğu gibi 12 maddeli ve 5'li derecelemeli (1 = Güçlü değil, 5 = Çok güçlü) likert tipi bir ölçektir. Türkçe KUYÖ-KF, orijinalindeki gibi İlgililik, Kontrol, Merak ve Güven faktörlerinden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 12 ile 60 arasında değişmektedir. KUYÖ-KF'den alınan yüksek puanlar bireylerin daha fazla kariyer uyum yeteneklerine sahip olduğuna işaret etmektedir. Türkçe KUYÖ-KF'nin ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zamanlı

geçerliğini belirlemek için KKYBÖ-KF ile ilişkisi incelenmiştir. KUYÖ-KF'nin kariyer kararı öz yetkinliği ile arasında pozitif (r = ,66, p < ,001) anlamlı ilişki bulunmuştur. KUYÖ-KF'nin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ,90 olarak belirlenmiştir. KUYÖ-KF'nin test tekrar test tekniği ile kararlılık katsayısı ,82 olarak belirlenmiştir (Işık vd., 2018). KUYÖ-KF'ye ilişkin örnek maddeler Ek 6'da sunulmuştur.

KHÖYÖ ile KKYBÖ ve KUYÖ puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesi

KHYÖ'nün kuramsal temeline dayanarak kariyer hedef öz yetkinliğinin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile ilişkisi incelenmiştir. Bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10

Değişkenler Arası İlişkiler ve Betimsel İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. KHÖYÖ toplam puan	(,96)	,89	,90	,86	,85	,75	,78
2. Kariyer planlama öz yetkinliği		(,90)	,74	,71	,66	,71	,67
3. Kararlı olma öz yetkinliği			(,91)	,70	,71	,65	,73
4. Kariyer araştırma öz yetkinliği				(,89)	,64	,65	,66
5. Baş etme öz yetkinliği					(,91)	,62	,67
6. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi						(,92)	,66
7. Kariyer uyum yetenekleri							(,89)
X̄	119,68	32,10	34,52	27,04	26,02	96,57	51,27
Standart sapma	20,78	6,13	6,03	5,59	5,85	15,05	6,70
Çarpıklık	-,486	-,578	-,614	-,652	-,493	-,429	-,702
Basıklık	-,287	-,036	-,353	,313	-,010	,046	,084

n = 323. Bütün ilişki katsayıları p < ,01 düzeyinde anlamlıdır. Parantez içindeki ifadeler Cronbach alfa katsayılarıdır.

Tablo 10 incelendiğinde, KHÖYÖ'nün toplam puanı ve alt faktörleri, beklendiği gibi, kariyer karar verme yetkinlik beklentisi ve kariyer uyum yetenekleri ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. KHÖYÖ'nün toplam puanı ve alt faktörlerinin kariyer karar verme yetkinlik beklentisi ve kariyer uyum yetenekleri ile korelasyon katsayıları ,62 ile ,78

aralığında değişmektedir. Bu bulgular özgün Türkçe KHÖYÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zaman geçerliliği için kanıt sağlamıştır.

KHÖYÖ'nün Güvenirlik Çalışmaları

KHÖYÖ'nün güvenirliğini belirlemek için; a) Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, b) Test tekrar test tekniği ile kararlılık katsayısı hesaplanmıştır.

a) Dördüncü çalışma grubu (n = 323) verileri üzerinde Cronbach'ın alfa katsayısı ile KHÖYÖ'nün iç tutarlılık değerleri belirlenmiştir. Cronbach'ın alfa katsayıları toplam puan için ,96, kariyer planlama öz yetkinliği faktörü için ,90, kararlı olma öz yetkinliği faktörü için ,91, kariyer araştırma öz yetkinliği faktörü için ,89 ve baş etme öz yetkinliği faktörü için ,91 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, özgün KHÖYÖ'nün yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

b) *Beşinci çalışma grubunu* (n = 54; 40 kadın, 14 erkek; $\bar{X}_{Yaş}$ = 22,14, SS= 1,95) oluşturan Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık 3.sınıf öğrencisine KHÖYÖ 21 gün ara ile uygulanmıştır. Veriler gönüllük kapsamında çevrimiçi olarak toplanmıştır.

KHÖYÖ'nün test tekrar test değerleri kariyer planlama öz yetkinliği için r = ,44 (p < ,01), kararlı olma öz yetkinliği için r = ,48 (p < ,01), kariyer araştırma öz yetkinliği için r = ,59 (p < ,01), baş etme öz yetkinliği için r = ,68 (p < ,01) ve toplam puan için r = ,69 (p < ,01) bulunmuştur.

KHÖYÖ'ni Geliştirme Çalışmalarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşabilme öz yetkinliğini ölçmek için geliştirilen 22 maddeli özgün Türkçe Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği (KHÖYÖ) geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Kariyer hedefi öz yetkinliği, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli olan çeşitli davranışları gerçekleştirme

yeteneklerine olan güvenleri olarak kavramsallaştırılmıştır. SBKK (Lent vd., 1994, 2000, 2002), öz yetkinlik (Bandura, 1977, 1986), kariyer uyumluluğu (Savickas, 1997, 2013), uyumlu kariyer davranışı (Lent ve Brown, 2013) ve ve öz düzenleme yetkinliği (Bandura, 1997) kavramlarının tanım ve içeriklerine dayanarak kariyer hedefi öz yetkinlik ile ilgili dört faktör belirlenmiştir: Kariyer planlama, kararlı olma, kariyer araştırma ve baş etme. Yapı geçerliliği, KHÖYÖ'nün birbiriyle ilişkili dört faktörü (kariyer planlama öz yetkinliği, kararlı olma öz yetkinliği, kariyer araştırma öz yetkinliği ve baş etme öz yetkinliği) yansıttığını gösteren AFA ve DFA sonuçlarıyla desteklenmiştir. Birinci faktör (kariyer planlama öz yetkinliği), kariyer hedefleri belirleme ve kariyer planlama konusunda bireyin yeteneklerine olan güvenini değerlendirmektedir. Bu faktör, bir yandan, Lent ve Brown'un (2013) uyumlu kariyer davranışlarından hedef belirleme ve plan yapma gibi öz düzenleme becerilerini yansıtmaktadır. Diğer yandan bu faktör, bireylerin kariyer planlama yapması ve geleceğe yönelimini ifade eden kariyer uyum yeteneklerinden ilgililik boyutu (Savickas, 2022) ile benzerlik göstermektedir. İkinci faktör (kararlı olma öz yetkinliği), kariyer sürecinde hedeflerini sürdürme, kararlılık ve çaba gösterme konusunda bireyin yeteneklerine olan güvenini değerlendirmektedir. Bu faktör, bir yandan, Lent ve Brown'un (2013) uyumlu kariyer davranışlarından karar verme ve kararlarını uygulamayı yansıtmaktadır. Diğer yandan bu faktör, bireylerin öz disiplin, çaba ve sebat kullanarak bir sonraki adımla başa çıkmak için kendilerini ve çevrelerini şekillendirmekten sorumlu olmalarını ifade eden kariyer uyum yeteneklerinden kontrol boyutu (Savickas ve Porfeli, 2012) ile benzerlik göstermektedir. Üçüncü faktör (kariyer araştırma öz yetkinliği), kariyer seçeneklerini, bilgi kaynaklarını, çalışma dünyasını, kariyer yolları ve fırsatlarını araştırma konusunda bireyin yeteneklerine olan güvenini değerlendirmektedir. Bu faktör, bir yandan, Lent ve Brown'un (2013) uyumlu kariyer davranışlarından olası kariyer yollarını keşfetmeyi yansıtmaktadır. Diğer yandan bu faktör, bireylerin kendi benliği ve kariyer seçeneklerini keşfetmeye açıklığını ifade eden kariyer uyum yeteneklerinden kontrol boyutu (Savickas, 2005) ile benzerlik göstermektedir. Dördüncü faktör (baş etme

öz yetkinliği), kariyer sürecinde yaşanan olumsuz duygular ve engellerle baş etme konusundaki bireyin yeteneklerine olan güvenini değerlendirmektedir. Bu faktör, bir yandan, Lent ve Brown'un (2013) uyumlu kariyer davranışlarından problem çözmeyi yansıtmaktadır. Diğer yandan bu faktör, bireylerin mesleki bir planı başarılı bir şekilde uygulama ve yürütme konusundaki algılanan yetkinliğini ifade eden kariyer uyum yeteneklerinden güven boyutu (Savickas, 2013) ile benzerlik göstermektedir. Genel olarak kariyer planlama, kararlı olma, kariyer araştrma ve baş etmenin öz düzenleme becerilerini yansıttığı söylenebilir. Çünkü öz düzenleme, insanın hayatını kontrol etme kapasitesinin temel özelliklerinden biridir (Bandura, 1999, 2001). Ayrıca öz düzenleme becerileri, alternatif eylem yolları oluşturma ve değerlendirme, hedef belirleme, faaliyetlere katılımı sürdürmek için kendi kendini teşvik etme, stresi ve zayıflatıcı düşünceleri yönetme becerilerini içerir (Bandura, 2006).

Bu araştırmada KHÖYÖ'nün faktörleri ve toplam puanlarına ilişkin iç tutarlılık α = ,89 ile ,96 aralığında değiştiği bulunmuştur. Bu değerler, Türkçe KSÖDGBÖ'nün yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). KHÖYÖ'nün faktör ve toplam puanlarına ilişkin kararlılık katsayıları r = ,44 ile ,69 aralığında değişmektedir. Bu değerler, KHÖYÖ'nün, gelecekteki farklı zaman noktalarında ölçüm gerektiren (örneğin; boylamsal, deneysel) araştırmalarda güvenilir ölçümler sağlayacağını göstermektedir.

Araştırmanın Birinci Amacı için Yapılan Çalışmalar

SBKK İyi Oluş Modeline dayanarak oluşturulan, üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcıları, altıncı çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde incelenmiştir.

Altıncı Çalışma Grubu

Altıncı çalışma grubu, n = 634 (389 kadın, 245 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Veriler gönüllük kapsamında çevrimiçi olarak toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 18 ile 25 arasında değişmektedir ($\bar{X}_{Yaş}$ = 20,97; SS = 1,50). Katılımcıların cinsiyet, sınıf düzeyi, sosyo-ekonomik düzey ve öğrenim görülen fakültelere göre dağılımları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11
Altıncı Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Sosyo-Ekonomik Düzey ve Öğrenim Görülen Fakülteye Göre Betimsel İstatistikleri

Değişken		**n**	**%**
Cinsiyet	Kadın	389	61,4
	Erkek	245	38,6
Sınıf düzeyi	1.sınıf	59	9,3
	2.sınıf	210	33,1
	3.sınıf	136	21,5
	4.sınıf	229	36,1
Sosyo-ekonomik düzey	Alt	94	14,8
	Orta	469	74
	Üst	71	11,1
Fakülte	Eğitim Fakültesi	200	31,5
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	167	26,3
	Sağlık Fakültesi	143	22,6
	Fen Edebiyat Fakültesi	85	13,4
	İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	25	3,9
	Hukuk Fakültesi	14	2,2

Tablo 11'de görüldüğü gibi katılımcıların %61,4'ü (n = 389) kadın, %38,6'sı (n = 245) erkektir. Katılımcıların %9,3'ü (n = 59) birinci sınıf, %33,1'i (n = 210) ikinci sınıf, %21,5'i (n = 136) üçüncü sınıf ve %36,1'i (n = 229) dördüncü sınıf öğrencisidir. Katılımcıların %14,8'i (n = 94) alt, %74'ü (n = 469) orta ve %11,1'i (n = 71) üst sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %31,5'i (n = 200) Eğitim, %26,3'ü (n = 167) Mühendislik-Mimarlık, %22,6'sı (n = 143) Sağlık, %13,4'ü (n = 85)

Fen Edebiyat, %3,9'u (n = 25) İktisadi İdari Bilimler ve %2,2'si (n = 14) Hukuk fakültelerinde öğrenim görmektedirler.

Araştırmanın Birinci Amacı İçin Kullanılan Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği (Işık, 2013), Kariyer Hedefi Tutarsızlık Ölçeği (Yam vd., 2020), Kariyer Distresi Ölçeği (Şensoy ve Siyez, 2019), Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (Gençöz, 2000), Yaşam Doyumu Ölçeği (Durak, Şenol-Durak ve Gençöz, 2010), bu araştırmada uyarlanan Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği (Creed vd., 2015) ve bu araştırmada geliştirilen Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Aşağıda bu ölçme araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışmaları hakkında bilgi sunulacaktır.

Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği (MSBÖ)

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin belli eğitsel ya da kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edilebilecekleri başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlarını ölçmek için MSBÖ (McWhirter vd., 2000; Metheny ve McWhirter, 2013) kullanılmıştır. MSBÖ'nün orijinali McWhirter vd. (2000) tarafından 6 maddeli olarak geliştirilmiştir. Metheny ve McWhirter (2013), geliştirilen 6 maddeli MSBÖ'nün kısa olması, kariyer ile ilgili seçimlere özgü olmayan maddeleri içermesi nedeniyle Bandura'nın (1986) üç tür sonuç beklentisini temsil eden (kendini değerlendirme veya tatmin, fiziksel ve sosyal) 6 madde daha ekleyerek 12 maddeli tek faktörlü MSBÖ'yü geliştirmişlerdir. MSBÖ, Işık (2013) tarafından Türk üniversite öğrencileri örneklemine uyarlanmıştır. MSBÖ'nün kuramsal temeli Bandura'nın (1986) sonuç beklentileri kavramına dayanmaktadır. Sonuç beklentileri, bir eylem planının beklenen sonuçlarını içerir. Işık (2013), Türkçe MSBÖ'nün geçerliği için Türk üniversite öğrencilerinden toplanan verilerle

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapmıştır. AFA ve DFA sonuçları Türkçe MSBÖ'nün, orijinalinde olduğu gibi 12 maddeli tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. MSBÖ 4'lü derecelemeli likert tipi bir ölçektir (1 = Hiç katılmıyorum, 4 = Tamamıyla katılıyorum). MSBÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zamanlı geçerliğini test etmek için Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Mesleki sonuç beklentisi ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve olumlu duygu arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleki sonuç beklentisi ile olumsuz duygu arasında negatif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. MSBÖ'nün Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ,87 olarak, testin tekrarı tekniği ile kararlılık katsayısı ,74 olarak belirlenmiştir (Işık, 2013). Bu araştırmada MSBÖ'nün Cronbach alfa katsayısı ,90 olarak belirlenmiştir. MSBÖ'ye ilişkin örnek maddeler Ek 7'de sunulmuştur.

Kariyer Hedefi Tutarsızlık Ölçeği (KHTÖ)

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi ile bu hedefe ulaşma yolunda kaydettikleri ilerleme arasında algılanan boşluğu ölçmek için KHTÖ kullanılmıştır. KHTÖ'nün orijinali Creed ve Hood (2015) tarafından geliştirilmiş, Türk üniversite öğrencileri örneklemine uyarlama çalışmaları Yam vd. (2020) tarafından yapılmıştır. KHTÖ'nün kuramsal temeli Sosyal Bilişsel Kuram (Bandura, 2001), Kontrol Kuramı (Carver ve Scheier, 1990) ve Hedef Belirleme Kuramı (Locke ve Latham, 1990a) gibi hedef yönelimli kuramlara ve Higgins'in (1987) Benlik Tutarsızlığı kuramına dayanmaktadır. Orijinal KHTÖ'nün (Creed ve Hood, 2015) tek faktörlü yapısının Türk üniversite öğrencileri örnekleminden toplanan veriler üzerinde de geçerli olup olmadığını belirlemek için DFA yapılmıştır. DFA, Türkçe KHTÖ'nün orijinalinde olduğu gibi tek faktörlü yapısını desteklemiştir. KHTÖ 12 maddeden oluşmakta ve 7'li derecelemeli likert tipi bir ölçektir (1 = çok az, 7 = çok fazla). KHTÖ'nün, ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zamanlı geçerliğini belirlemek için Kariyer Stresi Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

ile ilişkileri incelenmiştir. Kariyer hedef tutarsızlığının kariyer stresi ile pozitif (r = ,68; p < ,05), psikolojik iyi oluş ile negatif (r = -,32; p < ,05) yönde anlamlı ilişkileri bulunmuştur. KHTÖ'nün madde test toplam korelasyon katsayıları ,47 ile ,78 arasında değişmektedir. Ayrıca KHTÖ'nün Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıs ,92 olarak belirlenmiştir (Yam vd., 2020). Bu araştırmada KHTÖ'nün Cronbach Alfa katsayıs ,94 olarak belirlenmiştir. KHTÖ'ye ilişkin örnek maddeler Ek 8'de sunulmuştur.

Kariyer Distresi Ölçeği (KDÖ)

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme, kariyer araştırma, kariyer engelleri ile karşılaşma ve kariyer geçişleri gibi durumlar karşısında yaşadıkları distres düzeyini ölçmek için KDÖ kullanılmıştır. Orijinal KDÖ Creed vd. (2016) tarafından geliştirilmiş, Türk üniversite öğrencileri örnekleminde geçerlik ve güvenirlik çalışması Şensoy ve Siyez (2019) tarafından yapılmıştır. KDÖ, Kariyer Kararsızlığı (Career indecision) ile Başetme Ölçeği'nin (Larson, Toulouse, Ngumba, Fitzpatrick ve Heppner, 1994) Öznel Kariyer Distresi ve Engeller alt ölçeğine dayanmaktadır. Bu alt ölçek, özellikle kronik kararsızlık yaşayan öğrencileri ve kariyer kararsızlığı ile baş etmeyi engelleyen çaresizlik, depresyon, stres, kaçınma, kaygı, suçluluk, ve umutsuzluk dahil olmak üzere kariyer karar verme sürecine yönelik olumsuz duyguları tespit etmektedir (Larson vd., 1994). Türkçe KDÖ, orijinalinde olduğu gibi 9 maddeli ve 6'lı derecelemeli likert tipi bir ölçektir (1= Kesinlikle katılmıyorum, 6= Kesinlikle katılıyorum). DFA, Türkçe KDÖ'nün, orijinalinin aksine tek faktörlü yapıya sahip olmadığını göstermiştir. KDÖ'nün iki faktörlü (algılanan engeller ve negatif duygular) yapısının uygun olduğuna karar verilmiş ve DFA sonuçları iki faktörlü yapıyı desteklemiştir. Ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zamanlı geçerliğini belirlemek için KDÖ'nün Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği ve Mesleki Karar Envanteri ile ilişkileri incelenmiştir. KDÖ toplam puanı ve Mesleki Karar Envanteri toplam puanı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r = - ,37,

$p < ,05$). Ayrıca kariyer distresinin olumlu duygu ile negatif ($r = - ,17$, $p < ,05$), olumsuz duygu ile pozitif ($r = ,28$, $p < ,05$) anlamlı düzeyde ilişkileri bulunmuştur. KDÖ'nün Cronbach Alfa değeri algılanan engeller için ,81, negatif duygular için ,65 ve ölçeğin tamamı için ,81 olarak belirlenmiştir (Şensoy ve Siyez, 2019). Bu araştırmada KDÖ'nün Cronbach Alfa değeri algılanan engeller için ,67, negatif duygular için ,80 ve ölçeğin tamamı için ,82 olarak belirlenmiştir. KDÖ'ye ilişkin örnek maddeler Ek 9'da sunulmuştur.

Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (PANAS)

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin pozitif duygularını ölçmek için PANAS'ın Pozitif Duygu alt ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin genel duygulanım eğilimlerini ölçmek amaçlandığı için Lent vd.'nin (2009) uygulamalarında olduğu gibi katılımcıların *genel olarak kendilerini nasıl hissettiklerini düşünmeleri ve her maddeyi buna göre cevaplamaları* istenmiştir. PANAS'ın orijinali Watson vd. (1988) tarafından geliştirilmiş Türk üniversite öğrencilerine uyarlama çalışması Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği 20 maddeli 5'li derecelemeli likert tipi bir ölçektir (1 = Çok az veya hiç, 5 = Çok fazla). PANAS, pozitif ve negatif duyguları ölçen 10'ar maddeli iki alt ölçeğe sahiptir (örnek maddeler, "heyecanlı", "sinirli"). PANAS'ın ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zamanlı geçerliği için Beck Depresyon Envanteri ve Beck Anksiyete Envanteri ile ilişkileri incelenmiştir. Pozitif Duygu, depresyon ve anksiyete ile negatif (sırasıyla -,48 ve -,22), negatif duygu ise depresyon ve anksiyete ile pozitif (sırasıyla ,51 ve ,47) yönde anlamlı ilişkili bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri ,83 (pozitif duygu) ve ,86 (negatif duygu) olarak bulunmuştur. Ölçeğin kararlılık katsayısı ,40 (pozitif duygu) ve ,54 (negatif duygu) olarak belirlenmiştir (Gençöz, 2000). Bu araştırmada Pozitif Duygu Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı ,89 olarak belirlenmiştir. Pozitif Duygu Ölçeğine ilişkin örnek maddeler Ek 10'da sunulmuştur.

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarını ölçmek için YDÖ kullanılmıştır. YDÖ'nün orijinali Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiş, Türk üniversite öğrencileri örneklemine uyarlama çalışmaları Durak vd. (2010) tarafından yapılmıştır. YDÖ'nün kuramsal temeli Öznel İyi Oluş (Diener, 1984) kuramına dayanmaktadır. Orijinal YDÖ'nün (Diener vd., 1985) tek faktörlü yapısının Türk üniversite öğrencileri örnekleminden toplanan veriler üzerinde de geçerli olup olmadığını belirlemek için DFA yapılmıştır. DFA, Türkçe YDÖ'nün orijinalinde olduğu gibi tek faktörlü yapısını desteklemiştir. YDÖ 5 maddeden oluşmakta ve 7'li derecelemeli likert tipi bir ölçektir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum). YDÖ'nün, ölçüt bağıntılı geçerlik türlerinden eş zamanlı geçerliğini belirlemek için Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Beck Depresyon Envanteri ile ilişkileri incelenmiştir. Yaşam doyumunun pozitif duygu (r = ,31; p < ,05) ve benlik saygısı (r = ,40; p < ,05) ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Yaşam doyumunun negatif duygu (r = -,29; p < ,05) ve depresyon (r = -,40; p < ,05) ile negatif yönde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca YDÖ'nün Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıs ,89 olarak belirlenmiştir (Durak vd., 2010). Bu araştırmada YDÖ'nün Cronbach Alfa katsayıs ,88 olarak belirlenmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırma grubunun yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi, sosyo-ekonomik düzey, üniversite, bölüm ve fakülte gibi demografik özelliklerinin belirlenmesi için geliştirilmiştir.

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veriler, ölçek uyarlama çalışmaları, ölçek geliştirme çalışmaları ve model test etme çalışmaları için toplamda altı farklı çalışma grubundan toplanmıştır. Veri toplama öncesinde Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan etik kurul izni alınmıştır (26.01.2021 tarihli 02 sayılı toplantı; Araştırma Kod No: 2021-163). Katılımcılar gönüllü olarak araştırmaya katılmışlardır. Verilerin tamamı Google Formlar aracılığı ile çevrimiçi toplanmıştır. Birinci çalışma grubuna KSÖDGBÖ ve Kişisel Bilgi Formu birlikte uygulanmıştır. İkinci çalışma grubuna KSÖDGBÖ, Kariyer Hedef Geri Bildirim Ölçeği (KHGÖ), Çok Boyutlu Sosyal Destek Ölçeği'nin Önemli Diğerlerinden Sağlanan Sosyal Destek Alt Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu birlikte uygulanmıştır. Üçüncü çalışma grubuna KHÖYÖ ve Kişisel Bilgi Formu birlikte uygulanmıştır. Dördüncü çalışma grubuna KHÖYÖ, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu ve Kişisel Bilgi Formu birlikte uygulanmıştır. Ayrıca KHÖYÖ'nün eş zamanlı geçerlik çalışmaları yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı belirlenmiştir. Beşinci çalışma grubuna KHÖYÖ 21 gün ara iki kez uygulanmıştır. Altıncı çalışma grubuna Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği (McWhirter vd., 2000; Metheny ve McWhirter, 2013), Kariyer Distresi Ölçeği (Creed vd., 2016), Pozitif Duygu Ölçeği (Watson vd., 1988), Yaşam Doyumu Ölçeği (Diener vd., 1985), Kariyer Hedefi Tutarsızlık Ölçeği (Creed ve Hood, 2015), Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği (Creed vd., 2015), Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu birlikte uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada verilerin analizinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve yapısal eşitlik modeli (YEM) analizleri için AMOS programı, diğer analizler için SPSS programı kullanılmıştır. Birinci çalışma grubundan toplanan verilerle KSÖDGBÖ'nün yapı

geçerliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İkinci çalışma grubundan toplanan verilerle KSÖDGBÖ'nün eş zamanlı geçerlik çalışmaları yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı belirlenmiştir. Üçüncü çalışma grubundan toplanan verilerle KHÖYÖ'nün yapısını belirlemek için AFA yapılmıştır. Dördüncü çalışma grubundan toplanan verilerle KHÖYÖ'nün yapı geçerliğini test etmek için DFA yapılmıştır. Beşinci çalışma grubundan toplanan verilerle KHÖYÖ'nün kararlılık katsayısı belirlenmiştir. Altıncı çalışma grubundan toplanan verilerle hipotez model test edilmiştir. Adı geçen analizler yapılmadan önce veri temizleme ve analiz için hazırlama işlemleri yapılmıştır. Analizlere başlamadan önce, verileri analizlere hazırlama ve verilerin analizleri için gerekli varsayımlar test edilmiştir.

Veriler çevrimiçi toplandığı için veri setlerinde kayıp veri bulunmamaktadır. Frekans tabloları kullanılarak, veri dosyalarındaki olası düzensizlikleri tespit etmek için minimum ve maksimum değerler kontrol edilmiştir. Analiz öncesinde toplanan veriler sırasıyla uç değerler ve normallik açısından taranmıştır. Tek değişkenli aykırı değerleri belirlemek için standartlaştırılmış z-puanları belirlenmiştir. Standartlaştırılmış z-puanları ± 3,29 aralığını aşanlar aykırı değerler olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çok değişkenli aykırı değerleri tespit etmek için Mahalanobis uzaklık testi kullanılmıştır. Tek değişkenli normalliği test etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık değerini 3'ten büyük olması (Chou ve Bentler, 1995), basıklık değerinin ise 10'dan büyük olması (Kline, 2005) verilerin normal dağılmadığını göstermektedir. Bu araştırmada, DFA ve YEM için kabul edilebilir uyum değerleri olarak; $\chi 2/sd \leq 5$ (Schumacker ve Lomax, 2004), CFI $\geq$,90, NNFI $\geq$ 0,90, RMSEA $\leq$,08 (Byrne, 2010; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2004) ve SRMR $\leq$ 1 (Schermelleh-Engel vd., 2003) olması dikkate alınmıştır.

Hipotez model test edilmeden önce Little, Cunningham, Shahar ve Widaman (2002) ve Matsunaga'nın (2008) önerileri doğrultusunda model karmaşıklığını ve tahmin hatalarını azaltmak için madde parsellemesi yapılmıştır. Little, Rhemtulla, Gibson ve Schoemann

(2013), gözlenen değişkenlerden ziyade örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda, model uyumu ve tahmin hatalarını önemli ölçüde azalttığı için madde parsellemesinin kullanılmasını önermektedirler. Parselleri oluşturmak için Little vd. (2002) ve Matsunaga'nın (2008) önerdikleri gibi önce, tek boyutlu ölçeklere (MSBÖ, PDÖ, KSÖDGBÖ ve KHTÖ) doğrulayıcı faktör analizi yapılarak maddeler, faktör yüklerine göre büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır. Sonra, her bir parsele maddeler faktör yükü büyüklükleri dikkate alınarak sırasıyla yerleştirilmiştir. Her bir parseldeki maddelerin puanları toplanarak parsel puanları oluşturulmuştur (Little vd., 2002; Matsunaga, 2008).

Aracılık rolünü anlamlılığını test etmek için yeniden örnekleme (bootstrapping) tekniği kullanılmıştır. Dolaylı etkilerin anlamlılığı 10.000 yeniden örnekleme (bootstrapping) kullanılarak %95 güven aralığında değerlendirilmiştir. Dolaylı etkiler için %95 güven aralığının sıfırı içermemesi aracılık rolünün mevcut olduğunu göstermektedir (Preacher ve Hayes, 2008).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırma bulguları; ön analizler, varsayımların testi ve SBKK İyi Oluş Modelinin testine ilişkin bulgular olmak üzere iki başlık altında sunulmuştur.

Ön Analizler ve Varsayımların Testi

SBKK İyi Oluş Modelinine dayanarak oluşturulan hipotez modeli test etmeden önce, altıncı çalışma grubundan (n = 634; 389 kadın, 245 erkek) toplanan veriler sırasıyla uç değerler, normallik ve çoklu bağlantı açısından kontrol edilmiştir. Frekans tabloları kullanılarak, veri dosyasındaki olası düzensizlikleri tespit etmek için minimum ve maksimum değerler kontrol edilmiştir. Tek değişkenli aykırı değerleri belirlemek için her bir değişkenin standartlaştırılmış z-puanları belirlenmiştir. Standartlaştırılmış z-puanları ± 3,29 arasında aşanlar aykırı değerler olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu araştırmanın veri setinde tek değişkenli *altı uç değer* bulunmuştur. Bu değerler veri setinden çıkarılmıştır. Çok değişkenli aykırı değerleri tespit etmek için Mahalanobis uzaklık testi kullanılmıştır. Mahalanobis uzaklık testi sonucunda $\chi 2$ değeri için $p < ,001$ sınırı (Tabachnick ve Fidell, 2013) dışında kalan *yedi uç değer* bulunmuştur. Bu nedenle,

yedi katılımcıya ait veriler veri setinden çıkarılmıştır. Son olarak, tek değişkenli normalliği test etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık değerinin 3'ten büyük olması (Chou ve Bentler, 1995), basıklık değerinin ise 10'dan büyük olması (Kline, 2005) verilerin normal dağılmadığını göstermektedir. Bu araştırmanın değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerleri ±1 arasında değişmektedir (Tablo 14). Araştırmanın değişkenleri bu kriterleri karşıladığı için tek değişkenli normallik varsayımı karşılanmaktadır. Bu nedenle en çok olabilirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır. SBKK İyi Oluş Modeli, n = 634 katılımcıdan toplanan verilerle yapılmıştır.

Lent (2004), bu araştırmanın hipotez modeli olan SBKK İyi Oluş Modeli karmaşık bir model olduğunu ileri sürmektedir. Bu görüşe dayanarak hipotez model test edilmeden önce Little vd. (2002) ve Matsunaga'nın (2008) önerileri doğrultusunda model karmaşıklığını ve tahmin hatalarını azaltmak için madde parsellemesi yapılmıştır. Tek boyuttan oluşan MSBÖ, PDÖ, KSÖDGBÖ ve KHTÖ'nün her biri, Little vd. (2002) ve Matsunaga'nın (2008) önerdikleri gibi üçer parselle temsil edilmiştir. Parselleme ile ilgili araştırmalarda her bir ölçeğin üç parselden oluşması yeğlendiği için (Matsunaga, 2008) bu araştırmada da adı geçen ölçekler üçer parselle temsil edilmiştir. YDÖ'nün madde sayısı az (beş madde) olduğu için bu ölçek için parselleme yapılmamıştır. Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği modelde yedi gizil değişken kullanılmıştır.

Yapısal modeli test etmeden önce, gizli değişkenlerin ilgili parseller ve faktörler tarafından yeterince temsil edildiğini doğrulamak için gizil değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilere dayanan ölçüm modeli test edilmiştir. Analiz sonuçları, parseller ve faktörlerin tamamının ilgili gizil değişkenlere istatistiksel olarak anlamlı (p < ,001) yüklendiğini göstermiştir (Tablo 12).

Tablo 12

Gözlenen Değişkenlere İlişkin Standartlaştırılmış Faktör Yükleri, R^2 Değerleri ve Betimsel İstatistikler

	Standartlaştırılmış faktör yükü	R^2	$\bar{X}$	Standart sapma
KSÖDGB				
Parsel 1	,86	,75	7,42	3,93
Parsel 2	,88	,78	7,66	3,79
Parsel 3	,88	,77	4,42	2,65
MSB				
Parsel 1	,86	,75	13,47	2,05
Parsel 2	,88	,78	13,16	2,47
Parsel 3	,87	,76	12,46	2,72
KHÖY				
Kariyer planlama öz yetkinliği	,84	,70	31,43	6,48
Kararlı olma öz yetkinliği	,82	,68	33,45	6,57
Kariyer araştırma öz yetkinliği	,81	,66	25,46	5,98
Baş etme öz yetkinliği	,86	,74	25,65	6,15
KD				
Negatif duygular	,66	,44	18,25	5,88
Algılanan engeller	,83	,69	9,87	4,26
KHT				
Parsel 1	,90	,82	12,49	4,96
Parsel 2	,91	,83	11,62	4,86
Parsel 3	,95	,91	11,75	4,71
PDE				
Parsel 1	,85	,73	10,41	3,03
Parsel 2	,86	,74	10,39	2,80
Parsel 3	,87	,75	14,47	3,65
YD				
Madde 1	,77	,59	4,58	1,46
Madde 2	,84	,70	3,83	1,62
Madde 3	,83	,69	4,14	1,70
Madde 4	,74	,56	4,33	1,63
Madde 5	,71	,50	3,45	1,89

Not: n = 634; KSÖDGB: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden geri bildirim; MSB: Mesleki sonuç beklentileri; KHÖY: Kariyer hedefi öz yetkinliği; KD: Kariyer distresi; KHT: Kariyer hedef tutarsızlığı; PDE: Pozitif duygulanım eğilimi: YD: Yaşam doyum; Standartlaştırılmış faktör yüklerinin tamamı $p < ,001$ düzeyinde anlamlıdır.

Ölçüm modeli verilerle mükemmel uyum sağlamıştır ($\chi2$ = 542,482; sd = 209; $\chi2$/sd = 2,59; NFI = ,95; TLI = ,96; CFI = ,97; RMSEA = ,050; SRMR = ,040). Standartlaştırılmış faktör yüklerinin hepsi $p < ,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. KSÖDGB üç parselle temsil edilmiştir. Bu parsellerin standartlaştırılmış faktör yükleri $,86 < \lambda < ,88$ aralığında,

R^2 değerleri ,75 ile ,78 aralığında değişmektedir. MSB üç parselle temsil edilmiştir. Bu parsellerin standartlaştırılmış faktör yükleri ,86 < λ < ,88 aralığında, R^2 değerleri ,75 ile ,78 aralığında değişmektedir. KHÖY dört faktörle temsil edilmiştir. Bu faktörlerin standartlaştırılmış faktör yükleri ,81 < λ < ,86 aralığında, R^2 değerleri ,66 ile ,74 aralığında değişmektedir. KD iki faktörle temsil edilmektedir. Bu faktörlerin standartlaştırılmış faktör yükleri ,66 ve ,83, R^2 değerleri ,44 ve ,69'dur. KHT üç parselle temsil edilmiştir. Bu parsellerin standartlaştırılmış faktör yükleri ,90 < λ < ,95 aralığında, R^2 değerleri ,82 ile ,91 aralığında değişmektedir. PDE üç parselle temsil edilmiştir. Bu parsellerin standartlaştırılmış faktör yükleri ,85 < λ < ,87 aralığında, R^2 değerleri ,73 ile ,75 aralığında değişmektedir. YD beş madde ile temsil edilmiştir. Bu maddelerin standartlaştırılmış faktör yükleri ,71 < λ < ,84 aralığında, R^2 değerleri ,50 ile ,70 aralığında değişmektedir. Tabachnick ve Fidell'in (2013) görüşlerine dayanarak standartlaştırılmış faktör yüklerinin ,32'den (λ > ,32) ve R^2 değerlerinin ise ,10'dan büyük olması nedeniyle her bir gözlenen değişkenin ilgili gizil değişkeni yeterli düzeyde temsil ettiği söylenebilir. Gözlenen değişkenlere ilişkin standartlaştırılmış faktör yükleri, R^2 değerleri ve betimsel istatistikler Tablo 12'de sunulmuştur.

Bu araştırmanın yedi gizil değişkeni arasındaki ilişkiler (Tablo 13) -,51 ile ,76 aralığında değişmektedir. Değişkenlerin toplam puanları arasındaki ilişkiler -,47 ile ,66 aralığındadır (Tablo 14). Görüldüğü gibi değişkenler arası ilişkiler Kline'ın (2005) önerdiği ± ,90 arasında değişmektedir. Bu nedenle bu araştırmada çoklu bağlantı problemi bulunmamaktadır. Araştırmanın gizil değişkenleri arasındaki ilişkiler Tablo 13'de sunulmuştur. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler Tablo 14'de sunulmuştur.

Tablo 13

Araştırmanın Gizil Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. KSÖDGB						
2. MSB	-,20***					
3. KHÖY	-,25***	,74***				
4. KD	,56***	-,49***	-,56***			
5. KHT	,58***	-,51***	-,51***	,76***		
6. PDE	-,08	,49***	,49***	-,34***	-.31***	
7. YD	-,06	,49***	,50***	-,32***	-,34***	,44***

Not: *** p < ,001; KSÖDGB: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim; MSB: Mesleki sonuç beklentileri; KHÖY: Kariyer hedefi öz yetkinliği; KD: Kariyer distresi; KHT: Kariyer hedef tutarsızlığı; PDE: Pozitif duygulanım eğilimi: YD: Yaşam doyum

Tablo 14

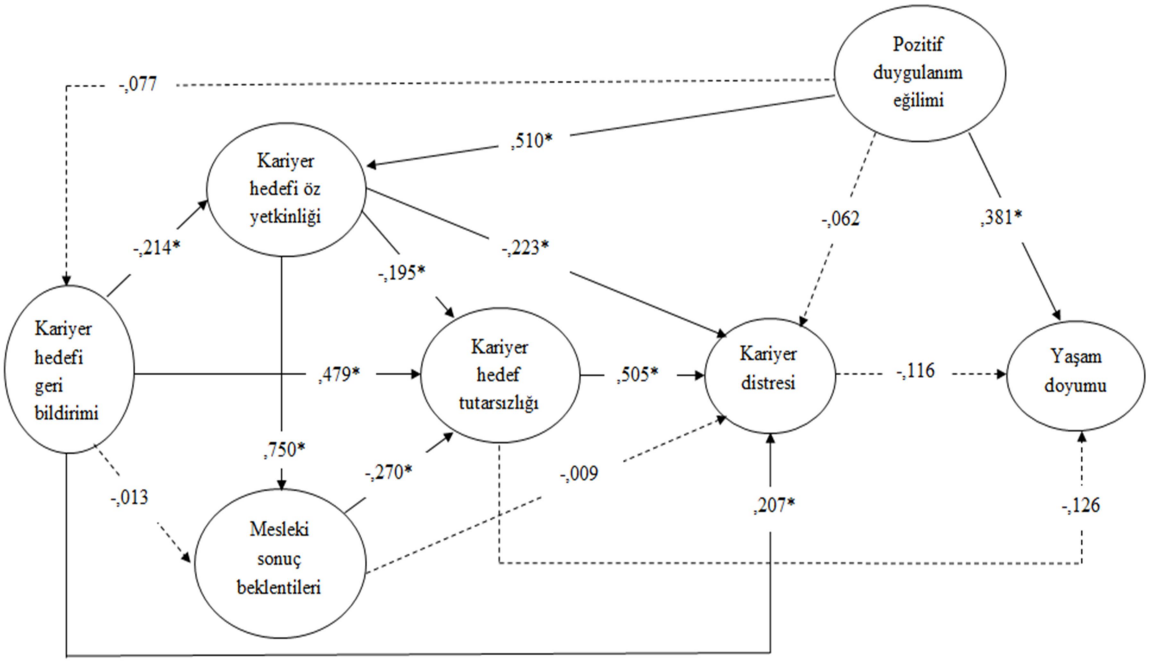
Araştırmanın Gözlenen Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Betimsel İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. KSÖDGB		-,17**	-,23**	-,19**	-,31**	-,14**	-,15**	,43**	,31**	,47**	,53**	-,07	-,05
2. MSB			,66**	,58**	,56**	,56**	,63**	-,39**	-,31**	-,39**	-,47**	,44**	,45**
3. KHÖY				,88**	,88**	,86**	,88**	-,44**	-,35**	-,44**	-,47**	,44*	,45**
4. Kariyer planlama öz yetkinliği					,70**	,68**	,71**	-,41**	-,34**	-,40**	-,44**	,37*	,40**
5. Kararlı olma öz yetkinliği						,69**	,69**	-,38**	-,27**	-,43**	-,41**	,36*	,34**
6. Kariyer araştırma öz yetkinliği							,70**	-,32**	-,26**	-,31**	-,34**	,38*	,39**
7. Baş etme öz yetkinliği								-,43**	-,37**	-,40**	-,46**	,44*	,45**
8. KD									,91**	,83**	,62**	-,28*	-,27**
9. Negatif duygular										,55**	,50**	-,23*	-,25**
10. Algılanan engeller											,61**	-,26*	-,23**
11. KHT												-,28*	-,30**
12. PDE													,40**
13. YD													
$\bar{X}$	19,50	39,09	115,98	31,43	33,45	25,46	25,65	28,12	18,25	9,87	35,86	35,26	20,33
Standart sapma	9,57	6,66	22,18	6,48	6,57	5,98	6,15	8,97	5,88	4,26	13,80	8,64	6,89
Çarpıklık	,71	-,57	-,31	-,33	-,65	-,31	-,45	,12	-,16	,68	,27	-,37	-,03
Basıklık	-,25	,12	-,48	-,41	-,19	-,53	-,10	-,46	-,53	-,14	-,57	-,33	-,44
α	,91	,90	,96	,90	,93	,90	,92	,82	,80	,67	,94	,89	,88

n = 634; *p < .05; ** p < ,01; KSÖDGB: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim; MSB: Mesleki sonuç beklentileri; KHÖY: Kariyer hedefi öz yetkinliği; KD: Kariyer distresi; KHT: Kariyer hedef tutarsızlığı; PDE: Pozitif duygulanım eğilimi: YD: Yaşam doyumu.

SBKK İyi Oluş Modelinin Testi

SBKK İyi Oluş Modeli, verilerle mükemmel uyum göstermiştir ($\chi 2$ = 623,766; sd= 214; $\chi 2$/sd = 2,91; NFI = ,94; TLI = ,95; CFI= ,96; RMSEA = ,055; SRMR = ,067). Kariyer distresi ve yaşam doyumunun sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği modelde bulunan 16 yoldan 10'u istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p < ,05). Bu model kariyer distresine ilişkin varyansın %65,6'sını ve yaşam doyumuna ilişkin varyansın %24,9'unu açıklamaktadır. Kariyer distresi ve yaşam doyumunun sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği model Şekil 11'de, modelde yer alan yollara ilişkin standartlaştırılmış yol katsayıları ve anlamlılık değerleri Tablo 15'de sunulmuştur. Modelin anlaşılırlığını kolaylaştırmak için Şekil 11'de sadece gizil değişkenler gösterilmiştir. Test edilen modele ilişkin daha kapsamlı görünüm Ek 12'de sunulmuştur.



Şekil 11. Kariyer distresi ve yaşam doyumunun sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği yapısal eşitlik modeli.

* p < .05; Kesikli yollar p > ,05

Pozitif duygulanım eğiliminden yaşam doyumuna (β = ,381, *p* < ,001), kariyer hedef tutarsızlığından kariyer distresine (β = ,505, *p* < ,001), kariyer hedef öz yetkinliğinden kariyer disterisine (β = -,223, *p* < ,01), kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimden kariyer distresine (β = ,207, *p* < ,001), kariyer hedef öz yetkinliğinden kariyer hedef tutarsızlığına (β = -,195, *p* < ,01), mesleki sonuç beklentilerinden kariyer hedef tutarsızlığına (β = -,270, *p* < ,001), kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimden kariyer hedef tutarsızlığına (β = ,479, *p* < ,001), kariyer hedef öz yetkinliğinden mesleki sonuç beklentilerine (β = ,750, *p* < ,001), kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimden kariyer hedef öz yetkinliğine (β = -,214, *p* < ,001) ve pozitif duygulanım eğiliminden kariyer hedef öz yetkinliğine (β = ,510, *p* < ,001) giden yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu model kariyer distresine ilişkin varyansın %65,6'sını, yaşam doyumuna ilişkin varyansın %24,9'unu açıklamaktadır.

Tablo 15

Yol Katsayıları ve Anlamlılık Değerleri

	β	B	Standart hata	t değeri	p
KD → YD	-,116	-,037	,026	-1,432	,152
PDE → KD	-,062	-,084	,059	-1,437	,151
PDE → YD	,381	,165	,020	8,376	,000
KHT → KD	,505	,397	,042	9,493	,000
KHÖY → KD	-,223	-,145	,044	-3,306	,000
MSB → KD	-,009	-,013	,091	-,145	,885
KSÖDGB → KD	,207	,313	,069	4,549	,000
KHT → YD	-,126	-,031	,018	-1,736	,151
KHÖY → KHT	-,195	-,161	,045	-3,585	,000
MSB → KHT	-,270	-,511	,102	-5,028	,000
KSÖDGB → KHT	,479	,920	,066	13,975	,000
KSÖDGB → MSB	-,013	-,013	,034	-,387	,699
KHÖY → MSB	,750	,327	,018	18,217	,000
KSÖDGB → KHÖY	-,214	-,499	,089	-5,588	,000
PDE → KHÖY	,510	1,068	,087	12,276	,000
PDE → KSÖDGB	-,077	-,070	,039	-1,764	,078

n = 634; KSÖDGB: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden geri bildirim; MSB: Mesleki sonuç beklentileri; KHÖY: Kariyer hedefi öz yetkinliği; KD: Kariyer distresi; KHT: Kariyer hedef tutarsızlığı; PDE: Pozitif duygulanım eğilimi: YD: Yaşam doyumu

Kariyer distresinden yaşam doyumuna (β = -,116, p > ,05), pozitif duygulanım eğiliminden kariyer distrese (β = -.062, p > .05), kariyer hedef tutarsızlığından yaşam doyumuna (β = -,126, p < ,05), mesleki sonuç beklentilerinden kariyer disterisine (β = -,009, p > ,05), kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimden mesleki sonuç beklentilerine (β = -,013, p > ,05) ve pozitif duygulanım eğiliminden kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirime (β = -,077, p > ,05) giden yollar istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Aracılık Analizleri

Aracılık rolünün anlamlılığı, 10.000 yeniden örnekleme tekniği kullanılarak dolaylı yolların etkileri %95 güven aralığında incelenmiştir. Dolaylı etkiler için %95 güven aralığının sıfır içermemesi aracılık rolünün varlığı olarak kabul edilmiştir (Preacher ve Hayes, 2008).

Şekil 11 incelendiğinde aşağıda sıralanan dolaylı yollar olduğu görülmektedir:

- Pozitif duygulanım eğiliminden kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim aracılığıyla kariyer hedefi öz yetkinliğine (PDE → KSÖDGB → KHÖY); pozitif duygulanım eğiliminden kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılıklarıyla kariyer distresine (PDE → KHÖY → MSB → KHT → KD); pozitif duygulanım eğiliminden kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresi aracılıklarıyla yaşam doyumuna (PDE → KHÖY → MSB → KHT → KD → YD);
- Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimden kariyer hedefi öz yetkinliği aracılığıyla mesleki sonuç beklentilerine (KSÖDGB → KHÖY → MSB); kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimden kariyer hedefi öz yetkinliği aracılığıyla kariyer hedef tutarsızlığına (KSÖDGB → KHÖY → KHT); kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimden kariyer hedefi öz

yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılıklarıyla kariyer distresine (KSÖDGB → KHÖY → MSB → KHT → KD);

- Kariyer hedefi öz yetkinliğinden mesleki sonuç beklentileri aracılığıyla kariyer hedef tutarsızlığına (KHÖY → MSB → KHT); kariyer hedefi öz yetkinliğinden kariyer hedef tutarsızlığı aracılığıyla kariyer distresine (KHÖY → KHT→ KD);
- Mesleki sonuç beklentilerinden kariyer hedef tutarsızlığı aracılığıyla kariyer distresine (MSB → KHT→ KD);
- Kariyer hedef tutarsızlığından kariyer distresi aracılığıyla yaşam doyumuna (KHT → KD → YD) giden dolaylı yollar bulunmaktadır.

Dolaylı etkilere ilişkin standartlaştırılmış regresyon katsayıları, standart hatalar ve %95 güven aralıkları Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16

Dolaylı Etkilere İlişkin Standartlaştırılmış Yol Katsayıları, Standart Hatalar ve %95 Güven Aralığı

Yordayıcı	Yordanan	Standartlaştırılmış dolaylı etkiler	Standart hata	%95 güven aralığı		p
				Alt	Üst	
PDE	KHÖY	,017	,011	-,003	,041	,084
	KD	-,262	,044	-,354	-,180	,000
	YD	,069	,047	,028	,151	,002
KSÖDGB	MSB	-.161	,032	-.225	-,100	,000
	KHT	,089	,018	,055	,127	,000
	KD	,336	,045	,267	,441	,000
KHÖY	KHT	-,202	,042	-,287	-,122	,000
	KD	-,207	,061	-,339	-,095	,000
MSB	KD	-,136	,034	-,212	-,077	,000
KHT	YD	-,059	,224	-,309	,059	,302

n = 634; KSÖDGB: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden geri bildirim; MSB: Mesleki sonuç beklentileri; KHÖY: Kariyer hedefi öz yetkinliği; KD: Kariyer distresi; KHT: Kariyer hedef tutarsızlığı; PDE: Pozitif duygulanım eğilimi: YD: Yaşam doyumu

Tablo 16'da görüleceği üzere, pozitif duygulanım eğiliminden kariyer distresi ve yaşam doyumuna giden; kariyer sürecinde önemli diğerlerinden mesleki sonuç beklentilerine,

kariyer hedef tutarsızlığına ve kariyer distresine giden; kariyer hedefi öz yetkinliğinden kariyer hedef tutarsızlığına ve kariyer distresine giden; mesleki sonuç beklentilerinden kariyer distresine giden dolaylı yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak, pozitif duygulanım eğiliminden kariyer hedefi öz yetkinliğine ve kariyer hedef tutarsızlığından yaşam doyumuna giden dolaylı yollar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedeflerine ilerlemede önemli kişilerden alınan geri bildirimleri, kariyer hedef tutarsızlıkları ve pozitif duygulanım eğilimleri arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin kariyer distresi ile yaşam doyumu üzerindeki etkileri SBKK İyi Oluş Modeli'ne (Lent, 2004) dayanarak test etmek amaçlanmıştır. Aşağıda bu amaçla ilgili hipotezlerin test edilmesine ilişkin bulgular tartışılacaktır.

"Hipotez 1: Kariyer distresi yaşam doyumunu negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer distresinin yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 1*'i desteklememektedir. İlgili literatürde, kariyer distresi ile yaşam doyumunun ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak, araştırmanın bu bulgusu, Türk üniversite öğrencileri örneklemlerinde; kariyer distresinin psikolojik ve öznel iyi oluşu negatif yönde anlamlı olarak yordadığını (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020) ve kariyer distresi ile iyi oluş arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin olduğunu (Günay ve Çelik, 2019) bulan önceki araştırmaların sonuçlarını desteklememektedir. Benzer şekilde, araştırmanın bu bulgusu, SBKK iyi oluş modelinin test edildiği ve akademik stresin (durumsal duygu) yaşam doyumunu negatif yönde anlamlı olarak yordadığını bulan yurt

dışındaki araştırma (Lent vd., 2017; Sheu vd., 2014, 2017) sonuçlarını da desteklememektedir.

Lent (2004), Lent ve Brown (2006a, 2008) ve Brown ve Lent (2019), alana ilişkin doyum (örneğin, akademik doyum, iş doyumu gibi) veya durumsal duygunun (örneğin, kariyer distresi, akademik stres gibi) genel yaşam doyumu ile ilişkili olduğu görüşündedirler. Ancak, bu araştırmacılar bu ilişkinin doğasının ve gücünün, o yaşam alanının diğer yaşam alanlarına göre kişi için önceliği ve önemi tarafından yönetildiğini ileri sürmektedirler. Bu araştırmada, kariyer distresi (durumsal duygu) ve genel yaşam doyumu arasında ilişki bulunmamıştır. Dolayısıyla, araştırmanın bu bulgusu, adı geçen araştırmacıların teorik görüşlerini desteklememektedir. Bu araştırmanın verileri COVID-19 pandemisinin Türkiye'de ve dünyada yaygın olduğu 15 Ekim 2021 – 8 Kasım 2021 arasındaki tarihlerde toplandı. Nitekim, COVID-19 pandemi sürecinde Türk üniversite öğrencilerinde COVID-19 stresi ve korkusunun öznel iyi oluşu olumsuz etkilediğini bulan araştırmalar (Arslan ve Allen, 2022; Gündoğan, 2021, 2022) bulunmaktadır. Alana ilişkin doyum ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin o yaşam alanının diğer yaşam alanlarına göre önceliği ve önemi tarafından yönetildiği (Lent, 2004) ve COVID-19 pandemisinin yarattığı yaşam tehtidi dikkate alındığında, Türk üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin rol ve görevleri geri planda kalmış olabilir. Bu bağlamda, bu sunulan araştırmada kariyer distresinin yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamaması, COVID-19 pandemisi nedeniyle üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin rol ve görevlerin geri planda kalmış olabileceğini düşündürmektedir.

"Hipotez 2: Pozitif duygulanım eğilimi kariyer distresini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, pozitif duygulanım eğiliminin kariyer distresini negatif yönde anlamlı olarak doğrudan yordamadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 2*'yi desteklememektedir. Araştırmanın bu bulgusu, pozitif duygulanım eğilimi ve kariyer distresinin negatif ilişkili

olduğunu bulan Türkiye'deki ve yurtdışındaki araştırmaların (Creed vd., 2016; Şensoy ve Siyez, 2019) sonuçlarını desteklememektedir. Benzer şekilde bu bulgu, SBKK iyi oluş modelinin test edildiği ve pozitif duygulanım eğiliminin durumsal duyguyu ifade eden akademik stresi negatif yönde yordadığını bulan önceki araştırmaların (Lent vd., 2012; Sheu vd., 2014, 2017) sonuçlarını da desteklememektedir. Bununla birlikte, bu sunulan araştırmanın bulgusu, pozitif duygulanım eğiliminin akademik stresi (durumsal duygu) negatif yönde anlamlı olarak yordamadığını bulan araştırma (Lent vd., 2017) sonuçlarını desteklemektedir. Bu araştırmaların sonuçlarını, pozitif duygulanm eğiliminin alana ilişkin doyum (örneğin, akademik doyum, iş doyumu gibi) ya da durumsal duygu (örneğin, kariyer distresi, akademik stres gibi) üzerindeki doğrudan etkisi olup olmadığına ilişkin bulgularının tutarsız olduğunu ve daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

"Hipotez 3: Pozitif duygulanım eğilimi yaşam doyumunu pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, pozitif duygulanım eğiliminin yaşam doyumunu pozitif yönde anlamlı olarak doğrudan yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 3*'ü desteklemektedir. Araştırmanın bulguları, pozitif duygulanım eğiliminin yaşam doyumunu pozitif yönde anlamlı olarak yordadığını bulan önceki araştırmaların (Garrison vd., 2017; Işık vd., 2018; Kong vd., 2019; Lent vd., 2018; Ojeda vd., 2011; Rezaei vd., 2018; Sheu vd., 2016; Singh ve Jha, 2008; Vautero vd., 2020) sonuçlarını desteklemektedir. Araştırmanın bu bulgusu ve önceki araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, ilgili, heyecanlı, güçlü, gururlu gibi olumlu duyguları yaşama eğilimindeki üniversite öğrencilerinin yaşamlarını memnuniyet verici olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

Diener, Lucas ve Oishi (2002) duygusal eğilimin, yaşam doyumunun ayrılmaz parçalarını oluşturmaktan ziyade yaşam doyumuna olumlu ya da olumsuz katkıda bulunduğu görüşündedirler. Çünkü yaşam doyumu, pozitif duygulanımın yaşanma sıklığının bir sonucudur (Diener, Sandvik ve Pavot, 1991). Benzer şekilde, Lent (2004), yaşam

doyumunun kişilik özellikleri ve duygulanım eğilimlerinden (pozitif ve negatif duygulanım eğilimi, dışadönüklük, iyimserlik, nevrotizm, genel öz yetkinlik) etkilendiğini öne sürmektedir. Daha açık bir anlatımla, pozitif duygulanım eğilimi, insanların hayatlarını zevkli olarak deneyimleme derecesini artırabilir ya da azaltabilir (Lent ve Brown, 2006a, 2008). Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada, Türk üniversite öğrencilerinin pozitif duygulanım eğilimlerinin yaşam doyumlarını pozitif olarak doğrudan yordadığına ilişkin bulgusu adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, kararlı, heyecanlı, güçlü ve gururlu gibi pozitif duyguları deneyimleme eğiliminde olan üniversite öğrencilerinin yaşamlarından daha fazla doyum sağlayabileceği söylenebilir.

"Hipotez 4: Kariyer hedef tutarsızlığı kariyer distresini pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer hedef tutarsızlığının kariyer distresini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 4*'ü desteklemektedir. Araştırmanın bu bulgusu, kariyer hedef tutarsızlığının kariyere distresi artırdığını bulan yurt dışındaki araştırmaların (Creed ve Hood, 2015; Creed vd., 2015; Hu vd., 2018a; Praskova ve McPeake, 2022; Sadeghi vd., 2020; Sheppard vd., 2020) sonuçlarını desteklemektedir. Benzer şekilde, sunulan bu araştırmanın bulgusu, Türk üniversite öğrencileri örnekleminde, kariyer hedef tutarsızlığının psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilediğini bulan önceki araştırma (Yam vd., 2020) sonuçlarını desteklemektedir. Ayrıca, bu sunulan araştırmanın bu bulgusu, olumsuz hedef tutarsızlığının, olumsuz duygular (Williams vd., 2000), yüksek düzeyde stres (Fejfar ve Hoyle, 2009), kaygı ve sıkıntı (Anderson ve Mounts, 2012) yarattığını bulan önceki araştırma sonuçlarını da desteklemektedir.

Hedef belirleme ve öz düzenleme odaklı kuramlarda (Bandura, 1991; Carver ve Scheier, 1982; Kerpelman, Pittman ve Lamke, 1997; Locke ve Latham, 1990a), olumsuz hedef tutarsızlıkları distresin bir öncülü olarak kabul edilmektedir. Benzer şekilde, Lent (2004) ve Lent ve Brown (2006a, 2008), insanların hedeflerinde ilerleme kaydettiklerinde belirli

bir yaşam alanında tatmin olma olasılıklarının daha yüksek olacağı veya bu ilerlemenin olumlu duygusal uyarılmayı sağlayacağını belirtmektedirler. Dolayısıyla, sunulan bu araştırmanın kariyer hedef tutarsızlığının kariyer distresini pozitif yordadığına ilişkin bulgusu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu bağlamda, belirlediği kariyer hedefleri ile bu hedeflere ilerleme arasında olumsuz bir tutarsızlık algılayan üniversite öğrencilerinin kariyerleri konusunda yoğun çaresizlik, kaygı ve baskı gibi olumsuz duygular yaşadığı söylenebilir. Kariyer distresinin, kariyer gelişim görevlerinde zayıf ilerleme kaydetmenin potansiyel bir sonucu olduğu (Erikson, 1968; Havighurst, 1972) düşünüldüğünde, kariyer hedef tutarsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşabilmek için gerekli gelişimsel görevler konusunda zayıf ilerleme sağladığı, bunun sonucunda da kariyer distresi yaşadıkları söylenebilir.

"Hipotez 5: Kariyer hedefi öz yetkinliği kariyer distresini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer hedefi öz yetkinliğinin kariyer distresini negatif yönde anlamlı olarak doğrudan yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 5*'i desteklemektedir. Kariyer hedefi öz yetkinliği, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri konusunda yeteneklerine olan güvendir. Daha açık bir anlatımla, kariyer hedefi öz yetkinliği, bireylerin kariyer hedefleri belirleme ve kariyer planı yapma; kariyer sürecinde hedeflerini sürdürme, kararlılık ve çaba gösterme; kariyer seçeneklerini, bilgi kaynaklarını, çalışma dünyasını, kariyer yolları ve fırsatlarını araştırma; kariyer sürecinde yaşanan olumsuz duygular ve engellerle baş etme konusundaki yeteneklerine olan güvenidir. İlgili literatürde kariyer hedef öz yetkinliği ve kariyer distresi arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak kariyer hedef öz yetkinliğini yansıtabilecek değişkenler ile kariyer distres arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma sonuçları bu araştırma bulgusunu desteklemektedir. Örneğin, önceki araştırma sonuçları, kariyer araştırma ve planlamanın (Praskova vd., 2015), kariyere ilişkin çaba göstermenin (Creed vd., 2020) ve kariyer

hedefleri için harekete geçmenin (Creed ve Hennessy, 2016) kariyer distresi azalttığını göstermiştir. Aynı zamanda, önceki araştırma sonuçları, kariyer kararsızlığının (Creed vd., 2020), kariyer kararsızlığı ile yapıcı olmayan başa çıkma stilinin (Lipshits-Braziler vd., 2019), kariyer seçimi hakkında bilgi eksikliğinin (Şensoy ve Siyez, 2019) ve kariyer karar verme güçlüklerinin (Anghel ve Gati, 2021), kariyer distresini artırdığını göstermiştir. Ayrıca araştırmanın bu bulgusu, kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer distresini negatif yönde anlamlı olarak yordadığını bulan önceki araştırma (Creed ve Hood, 2014; Guardado, 2019; Gunawan, 2019; Lee, 2015; Özden ve Sertel-Berk, 2017) sonuçlarını desteklemektedir. Ek olarak, önceki araştırmalarda kariyer hedef öz yetkinliğinin kariyer doyumunu (Verbruggen ve Sels, 2010) ve mutluluğu (Kim vd., 2016) yükselttiği bulunmuştur. Bu araştırmanın bulgusuna ve önceki araştırma bulgularına dayanarak kariyer hedeflerini belirleme, plan yapma ve kariyer kararı verme konusunda yeteneklerine güvenen öğrencilerin kariyer distres düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca kariyer hedefleri için çaba gösterme, kendisi ve çevresi hakkında araştırma yapma, kariyer sürecinde karşılaştığı engelleri aşma konusunda yeteneklerine güvenen öğrencilerin de kariyer distres düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Bandura (1995) insanların, istenmeyen olayları kontrol edemeyeceklerine inandıklarında olumsuz sonuçlar ve yoğun olumsuz duygular yaşayacaklarını belirtmektedir. Benzer şekilde, Lent (2004) ve Lent ve Brown (2006a, 2008) alana ilişkin doyum (örneğin, akademik doyum ve iş doyumu gibi) veya durumsal duygunun (örneğin kariyer distresi ve akademik stres gibi) yetkinlik beklentilerinden etkileneceği ve kendini yetkin gören bireylerin iyi oluş düzeylerinin yüksek olacağı görüşündedirler. Dolayısıyla, bu sunulan araştırmanın kariyer hedefi öz yetkinliğinin, kariyer distresini doğrudan yordadığına ilişkin bulgusu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, kariyer hedefi öz yetkinliği yüksek olan üniversite öğrencilerinin iyi oluş düzeylerinin de yüksek olması beklenebilir. Sonuç olarak düşük kariyer hedef öz yetkinliğine sahip üniversite

öğrencilerinin olumsuz kariyer deneyimlerine karşı daha duyarlı olabilecekleri söylenebilir.

"Hipotez 6: Mesleki sonuç beklentileri kariyer distresini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, mesleki sonuç beklentilerinin kariyer distresini anlamlı olarak doğrudan yordamadığı bulunmuştur. Bu bulgusu, *Hipotez 6*'yı desteklememektedir. Araştırmanın bu bulguları, mesleki sonuç beklentisi ile kariyer distresi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olmadığını bulan önceki araştırma (Kim ve Lee, 2019) sonucunu desteklerken, söz konusu iki değişken arasında negatif anlamlı ilişki bulan araştırma (Gunawan, 2019; Gürpınar, Emül ve Siyez, 2021; Özden ve Sertel-Berk, 2017) sonuçlarını desteklememektedir. Ayrıca bu bulgu, sonuç beklentilerinin alana ilişkin doyumu (örneğin, akademik doyum ve iş doyumu gibi) veya durumsal duyguyu (örneğin, akademik stres ve kariyer distresi gibi) etkilediğini; bireylerin istenmeyen olayları kontrol edemeyeceklerine inandıklarında olumsuz sonuçlar yaşayacaklarını belirten kuramsal görüşleri (Bandura, 1995; Lent ve Brown, 2006a, 2008) desteklememektedir. Mesleki sonuç beklentileri, mesleki davranışın uzun vadeli kazanımlarına ilişkin inançları ifade etmektedir (Betz ve Voyten, 1997). Bu tanıma dayanıldığında, bu sunulan araştırmada mesleki sonuç beklentilerinin kariyer distresini anlamlı olarak yordamaması, Türk üniversite öğrencileri için mesleki davranışın uzun vadeli beklenen ödüllerine karşı daha yakın vadede alınan ödüllerinin, kariyer distresini azaltmak için daha güçlü bir kaynak olabileceğini düşündürmektedir.

"Hipotez 7: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim kariyer distresini pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin kariyer distresini pozitif yönde anlamlı olarak doğrudan yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez*

7'yi desteklemektedir. Araştırmanın bu bulgusu, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin kariyere ilişkin stresi artırdığını (Creed vd., 2015; Hu vd., 2017a; 2017b; 2018a; 2018c; Korkmaz ve Kırdök, 2019; Sadeghi vd., 2020; Sheppard vd., 2020), psikolojik iyi oluş düzeyini ise düşürdüğünü bulan (Jawahar ve Shabeer, 2021) araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Lent vd. (2000), ailenin bağlamsal bir faktör olarak ailenin, iyilik hali gibi yaşam sonuçlarını olumlu ya da olumsuz etkileme potansiyeli olduğunu belirtmektedirler. Dolayısıyla, bu sunulan araştırmanın Türk üniversite öğrencilerinde kariyer sürecinde önemli diğerlerinden geri bildirimin kariyer distresini pozitif yordadığına ilişkin bulgusu, ergen ebeveyn kariyer uyumunun düşük düzeyde olmasının (Bacanlı ve Çarkıt, 2021; Sawitri vd., 2020) ve birey-ebeveyn kariyer hedef tutarsızlığının (Bacanlı ve Çarkıt, 2021; Sawitri vd., 2019, 2020) kariyer distresini arttırdığını bulan araştırmaların sonuçlarını da desteklemektedir.

Hedef belirleme ve öz düzenleme odaklı kuramlarda (Bandura, 1991, 2001; Carver ve Scheier, 1982, 1990; Locke ve Latham, 1990a, 1990b, 2013), hedef ilerlemesine ilişkin olumsuz geri bildirimin başarısızlıkla ilgili endişe ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular yaratabileceğini kabul edilmektedir. Benzer şekilde, Lent ve Brown (2013), kariyer hedeflerine ilerleme konusunda önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin, bireylerin iyi oluş düzeylerini düşüreceği görüşündedirler. Daha açık bir anlatımla, çevresel destek, kaynak ve engellerin, kariyer gelişim sürecinde bireylerin duygusal durumlarını ve iyi oluşlarını artırma veya azaltma gücüne sahiptir (Lent, 2004). Dolayısıyla aileden, öğretmenlerden ve arkadaşlardan kariyer hedefleri konusunda yeterli ilerleme sağlamadığı yönünde geri bildirim alan üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ilerleme süreçlerinde yoğun olumsuz duygular yaşayabilecekleri söylenebilir. Kariyer hedeflerine ilerleme konusunda önemli diğerlerinden (anne, baba, öğretmen, arkadaş) olumsuz geri bildirim almak, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri konusunda çaresiz, hayal kırıklığına uğramış, endişeli ve baskı altında hissetmelerine neden olabilir.

"Hipotez 8: Kariyer hedef tutarsızlığı yaşam doyumunu negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer hedef tutarsızlığının yaşam doyumunu anlamlı olarak doğrudan yordamadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 8*'i desteklememektedir. Araştırmanın bu bulgusu, Verbruggen ve Sels'in (2010) çalışmasındaki hedefte ilerleme kaydetmenin yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamadığı sonucunu desteklemektedir. Ayrıca bu bulgu, SBKK iyi oluş modelinin test edildiği ve akademik hedefte ilerlemenin yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamadığını bulan önceki araştırmaların (Lent vd., 2005, 2014, 2017, 2018) sonuçlarını da desteklemektedir. Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999), algılanan hedef ilerlemesinin, hedefe ulaşmanın nihai durumundan bile daha tatmin edici olabileceğini iddia etmektedirler. Benzer şekilde, Lent (2004) ve Lent ve Brown (2006a, 2008), insanların hedefleri için faaliyetlerde bulundukları ve hedeflerine doğru ilerleme kaydettikleri ölçüde yaşam doyumunun artacağı görüşündedirler. Dolayısıyla, bu sunulan araştırmanın kariyer hedef tutarsızlığının yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamadığına ilişkin bulgusu, adı geçen kuramcıların görüşlerini de desteklememektedir.

Cantor ve Sanderson (1999) ve Ryan ve Deci (2001), insanların kişisel olarak değer verdiği hedefler konusunda ilerleme kaydetmelerinin, daha az önemli olan hedeflerde ilerleme kaydetmelerinden daha güçlü bir iyi oluş belirleyicisi olduğunu belirtmektedirler. Benzer şekilde, Lent (2004), bireyin daha az değer verdiği yaşam hedeflerine karşı yüksek değer verdiği yaşam hedeflerinde ilerleme kaydetmesinin, doyumu daha fazla artırabileceğini belirtmektedir. Bu bağlamda, kariyer hedef tutarsızlığının yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamaması, Türk üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine, yaşamlarındaki diğer hedef ya da rollere göre daha az önem vermelerinin bir göstergesi olabilir. Ayrıca, Ryan ve Deci (2001), içsel (dışsala karşı) ve açık (belirsize karşı) hedeflerdeki ilerlemenin yaşam doyumu üzerinde daha olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda, kariyer hedef tutarsızlığının yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamaması, Türk

üniversite öğrencilerinde kariyer hedeflerinin belirsiz olduğunun veya kendileri tarafından belirlenmediğinin bir göstergesi de olabilir. Türkiye'de, öğrencilerin kariyer karar verme sürecinde ailenin oldukça belirleyici olduğunu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Aşık ve Akgül, 2022; Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013; Bakır ve Büyükgöze-Kavas, 2021; Dursun ve Kara, 2019; Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz, 2012; Özünlü ve Bacanlı, 2015). Örneğin bir araştırmada lise öğrencilerinin meslek seçiminde ailenin oldukça etkili olduğu ve ailenin, öğrencinin seçmek istediği meslek yerine kendi istedikleri mesleklere yönelttikleri rapor edilmiştir (Turan ve Kayıkçı, 2019). Benzer şekilde, Görgülü ve Bozgeyikli (2022), aile talebinin meslek seçiminde oldukça etkili olduğunu bulmuşlardır. Bu bağlamda, bu araştırmanın katılımcılarını oluşturan Türk üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri içsel olmaktan ziyade aile talep ve beklentilerinden dolayı dışsal olarak belirlenmiş olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, dışsal olarak belirlenmiş kariyer hedeflerine ilerleme gösterememenin, yaşam doyumu üzerindeki etkisi bu nendenle anlamlı olmayabilir.

"Hipotez 9: Kariyer hedef öz yetkinliği kariyer hedef tutarsızlığını negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer hedef öz yetkinliğinin kariyer hedef tutarsızlığını negatif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 9*'u desteklemektedir. Araştırmanın bu bulgusu, kariyer hedefi öz yetkinliğinin kariyer hedefine ilerleme ile pozitif ilişkili olduğunu bulan önceki araştırma (Verbruggen ve Sels, 2010) sonucunu desteklemektedir. Kariyer hedefi öz yetkinliği bir öz düzenleme yetkinliğidir. Kariyere özgü öz düzenleme stratejileri olan kariyer planlama ve kariyer araştırmanın (Rogers, Creed ve Ian Glendon, 2008) kariyer hedefi öz yetkinliğini yansıttığı söylenebilir. Çünkü kariyer planlama ve kariyer araştırmanın, kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli davranışlar olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, bu sunulan araştırmanın bulgusu, Creed

vd.'nin (2015) çalışmasında bulunan kariyer planlama ve kariyer araştırma davranışlarının kariyer hedef tutarsızlığı ile negatif ilişkili olduğu sonucunu desteklemektedir.

Hedef belirleme ve öz düzenleme odaklı kuramlarda (Bandura, 1986, 1997; Carver ve Scheier, 1982; Locke ve Latham, 2002; Sheldon ve Kasser, 1998), hedeflerde ilerlemeye görevle ilgili becerilerinin kalitesi ve öz yetkinlik düzeylerinin kaynaklık edeceği kabul edilmektedir. Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada kariyer hedefi öz yetkinliğinin kariyer hedef tutarsızlığını doğrudan yordamasına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, kariyer planlama, araştırma, hedeflerini sürdürme ve engellerle baş etme konularında kendini yetkin hisseden üniversite öğrencilerinin hedeflerine ilerleme algılarının daha olumlu olabileceği söylenebilir. Yüksek düzeyde öz yetkinlik, bir alandaki davranışlara katılma ve sürdürme motivasyonunu artırırak becerilerin kullanımını kolaylaştırır (Bandura, 1997; Lent vd., 1994). Bu bağlamda, kariyer hedeflerine ulaşabileceğine inanan üniversite öğrencileri kariyer planlama, araştırma, hedeflere ulaşmak için gerekli eylemlerini sürdürme, gayret gösterme ve problemleri çözme gibi davranışlara daha fazla katılım gösterebilir. Ayrıca kariyer hedeflerine ulaşabilme konusunda duyulan güven, bu davranışları gerçekleştirirken üniversite öğrencilerinin mevcut becerilerini maksimum düzeyde kullanmalarını sağlayabilir. Bu da onların kariyer hedefleri konusunda daha fazla ilerleme göstermelerine yol açabilir. Böylece üniversite öğrencileri daha az kariyer hedef tutarsızlığı algılayabilirler.

"Hipotez 10: Mesleki sonuç beklentileri kariyer hedef tutarsızlığını negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, mesleki sonuç beklentilerinin kariyer hedef tutarsızlığını negatif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 10*'u desteklemektedir. İlgili literatürde mesleki sonuç beklentileri ile kariyer hedef tutarsızlığı ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak araştırmanın bu bulgusu, akademik sonuç beklentisinin

akademik hedeflerde ilerlemeyi kolaylaştırdığını bulan yurt dışındaki önceki araştırmaların (Ezeofor ve Lent, 2014; Sheu vd., 2014) sonuçlarını desteklemektedir. Bununla birlikte, bu sunulan araştırmanın bulguları, akademik sonuç beklentileri ile hedeflere ilerleme arasında ilişki olmadığını bulan Türkiye'deki ve yurt dışındaki önceki araştırmlarına (Işık et al., 2018; Lent vd., 2005, 2007; Ojeda vd., 2011; Truong ve Miller, 2018) sonuçlarını desteklememektedir. İlgili literatürde, SBKK İyi Oluş Modelinin test edildiği araştırmaların çoğunda, sonuç beklentilerinin hedeflere ilerlemeyi anlamlı şekilde yordamadığı görülmektedir. Bu sunulan araştırmada test edilen hipotez modelde, hedefte ilerleme değişkeni yerine yetersiz hedef ilerlemesi, yani kariyer hedef tutarsızlığı değişkeni kullanılmıştır. Olumsuz hedef tutarsızlığı sonuçlarının, hedefte ilerleme sonuçlarından daha fazla fark edilir ve rahatsız edici olma eğiliminde olduğu (Carver, 2003) düşünüldüğünde, mesleki sonuç beklentilerinin kariyer hedef tutarsızlığını anlamlı düzeyde yordaması, kariyer hedef tutarsızlığı sonuçlarının daha fark edilir ve rahatsız edici olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Bandura (1986), Lent (2004) ve Lent ve Brown (2006a, 2008), insanların hedeflerinde ilerleme algılarının sonuç beklentileri tarafından belirleneceğini iddia etmektedirler. Dolayısıyla bu sunulan araştırmanın mesleki sonuç beklentilerinin kariyer hedef tutarsızlığını negatif yordamasına ilişkin bulgusu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, mesleki sonuç beklentilerinin hedefte ilerlemeyi kolaylaştırdığı söylenebilir. Daha açık bir anlatımla, mesleki davranışlarının olumlu sonuçlanacağını düşünen üniversite öğrencilerinin daha az kariyer hedef tutarsızlığı yaşadığı söylenebilir. Çükü sonuç beklentileri, davranışların sonuçlarını etkileyen davranışlar konusunda insanları motive etmektedir (Lent ve Brown, 2006a). Ayrıca, yüksek düzeyde olumlu sonuç beklentisi, kariyerle ilgili algılanan engelleri azaltabilir ve hedef odaklı davranışların sürdürülmesini sağlayabilir (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2006a). Bu bağlamda, olumlu mesleki sonuç beklentisine sahip üniversite öğrencileri, kariyer hedeflerine ulaşabilmek için daha fazla gayret gösterebilir, bu gayretlerini sürdürebilir ve

daha az kariyer engeli algılıyor olabilirler. Bu da onların, kariyer hedefleri için daha fazla ilerleme kaydetmelerine yol açabilir. Böylece üniversite öğrencileri, daha az kariyer hedef tutarsızlığı algılıyor olabilirler.

"Hipotez 11: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim kariyer hedef tutarsızlığını pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin kariyer hedef tutarsızlığını pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 11*'i desteklemektedir. Araştırmanın bu bulgusu, kariyer hedeflerine ilerleme konusunda önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin kariyer hedef tutarsızlığını pozitif yönde yordadığını bulan yurt dışındaki önceki araştırmaların (Creed vd., 2015; Hu vd., 2018a; Sheppard vd., 2020; Sadeghi vd., 2020) sonuçlarını desteklemektedir. Bu bağlamda, kariyer hedeflerine yönelik ilerlemenin yetersizliği konusunda önemli diğerlerinden geri bildirim almak, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri için yeterli çaba ve performansı gösterilmediklerini fark etmelerini sağlayabilir. Hedefler konusunda diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirim, hedef ilerlemesini değerlendirmek ve hedef tutarsızlıklarını belirlemek için itici güç sağlamaktadır (Bandura, 1991; Carver ve Scheier, 1982; Kerpelman, Pittman ve Lamke, 1997; Locke ve Latham, 1990a, 1990b, 2013). Benzer şekilde, Lent ve Brown (2006a, 2008), insanların hedeflerinde ilerleme algılarının çevresel destek, kaynak ve engeller tarafından belirlendiğini belirtmektedirler. Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin kariyer hedef tutarsızlığını doğrudan yordamasına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, kariyer hedeflerine ilerleme sürecinde önemli diğerlerinden olumsuz geri bildirim almak, kariyer hedeflerine ilerleme konusunda üniversite öğrencileri için çevresel bir engel yaratabileceği söylenebilir. Çünkü insanların, hedeflerine ulaşmak için gereken desteğe sahip olduklarını algıladıkları ölçüde,

hedeflerinde ilerleme kaydetmeleri daha olasıdır (Cantor ve Sanderson, 1999; Lent, 2004). Hedefler, bilişsel yapılar olduğundan, hedeflere ulaşmakla ilgili davranışlar, sosyal ve çevresel ipuçları tarafından belirlenebilir (Shah ve Kruglanski, 2003). Özellikle kolektivist kültürel geçmişe sahip toplumlarda önemli kişiler (aile, öğretmen, akran, arkadaş vb.), her zaman hedeflerin belirlenmesinde ve hedeflere ilerlemenin değerlendirilmesinde önemli bir faktördür (Fouad vd., 2008). Dolayısıyla aile, akrabalar ve arkadaşlar gibi yakın çevrenin önemli olduğu Türk toplumunda (Kağıtçıbaşı, 2005), kariyer sürecinde önemli diğerlerinden olumsuz geri bildirim alan üniversite öğrencilerinin, kariyer hedef tutarsızlığı yaşamaları daha olası olabilir.

"Hipotez 12: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim mesleki sonuç beklentilerini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin mesleki sonuç beklentilerini anlamlı olarak doğrudan yordamadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 12*'yi desteklememektedir. İlgili literatürde kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirim ile mesleki sonuç beklentilerinin ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin, kariyer gelişimde önemli bir öğrenme deneyimi olduğu (Hu vd., 2017) düşünüldüğünde, araştırmanın bu bulgusu, çevresel destek ve engellerin mesleki sonuç beklentilerini yordadığını bulan önceki araştırma sonuçlarını desteklememektedir. Örneğin, araştırmanın bu bulgusu, aile desteğinin mesleki sonuç beklentilerini pozitif yordadığını (Gushue ve Whitson, 2006; Işık, 2013; Metheny ve McWhirter, 2013) ve algılanan kariyer engellerinin mesleki sonuç beklentilerini negatif yordadığını (Lindley, 2005; Polat ve Özdemir, 2020; Sürücü, 2011) bulan araştırmaların sonuçlarını desteklememektedir. Bandura (1986, 1991), Lent (2004, 2005) ve Lent vd. (1994, 2000, 2002) çevresel destek, kaynak ve engellerin sonuç beklentilerini olumlu ya da olumsuz etkileyeceği görüşündedirler. Dolayısıyla, bu

sunulan araştırmanın kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin mesleki sonuç beklentilerini anlamlı olarak yordamadığına ilişkin bulgusu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklememektedir. Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim kariyer hedeflerine o anda olan ilerleme hakkında bilgi sağlamaktadır (Creed vd., 2015). Bu nedenle, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim mesleki davranışın uzun vadeli sonuçlarını ifade eden mesleki sonuç beklentilerini (Betz ve Voyten, 1997) etkilememiş olabilir.

"Hipotez 13: Kariyer hedefi öz yetkinliği mesleki sonuç beklentilerini pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer hedefi öz yetkinliğinin mesleki sonuç beklentilerini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 13*'ü desteklemektedir. İlgili literatürde kariyer hedef öz yetkinliği ile mesleki sonuç beklentilerinin ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak araştırmanın bu bulgusu, kariyer hedef öz yetkinliğininin alt faktörlerini oluşturan kariyer araştırma, karar verme ve baş etme öz yetkinliğinin (Lent vd., 2017; Wang vd., 2018) ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin (Betz ve Voyten, 1997; Gushue, 2006; Gürpınar vd., 2021; Metheny ve Mcwhirter, 2013; Waberi ve Öge, 2020) mesleki sonuç beklentilerini pozitif yordadığını bulan önceki araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Benzer şekilde bu sunulan araştırmanın kariyer hedefi öz yetkiliğinin mesleki sonuç beklentilerini pozitif yordamasına ilişkin bulgusu, kariyer karar verme öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentilerinin pozitif ilişkili olduğunu bulan meta analiz araştırmalarının (Choi vd., 2012; Li, Xin ve Yu, 2016) sonuçlarını da desteklemektedir.

Bandura (1986, 1991), Bandura ve Locke (2003), Lent vd. (1994, 2000, 2002) ve Lent (2004, 2005), sonuç beklentilerinin öz yetkinlik düzeyinden etkileneceğini belirtmektedirler. Daha açık bir anlatımla, yüksek öz yetkinliğe sahip olmak, mesleki davranışın sonuçları konusunda daha iyimser olmaya yol açmaktadır (Lent ve Brown,

2006a, 2008, 2013). Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada kariyer hedefi öz yetkinliğinin mesleki sonuç beklentilerini pozitif yordamasına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, kariyer hedeflerine ulaşabilme konusunda kendini yetkin hisseden üniversite öğrencilerinin mesleki davranışlarının olumlu sonuçlanağına inandıkları söylenebilir. Yüksek düzeyde yetkinlik beklentilerinin hedef odaklı davranışları güçlendireceği (Betz ve Voyten, 1997) düşünüldüğünde, kariyer hedeflerine ulaşma konusunda kendini yetkin hisseden üniversite öğrencilerin, kariyer hedefleri için daha fazla çaba göstermesi beklenebilir. Böylece bu öğrencilerin, olumlu mesleki sonuç beklentileri daha yüksek düzeyde olabilir.

"Hipotez 14: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim kariyer hedefi öz yetkinliğini negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin kariyer hedef öz yetkinliğini negatif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 14*'ü desteklemektedir. İlgili literatürde, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim ile kariyer hedefi öz yetkinliğinin ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak araştırmanın bu bulgusu, hedeflere ilerleme hakkında olumsuz geri bildirimin azalan hedef öz yetkinliği ile ilişkili olduğunu bulan yurt dışındaki araştırmaların (Ilies, Judge ve Wagner, 2010; Tolli ve Schomidt, 2008) sonuçlarını desteklemektedir. Benzer şekilde, sunulan bu araştırmanın bulgusu, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden olumsuz geri bildirim almanın kariyer karar verme öz yetkinliğini olumsuz etkilediğini bulan yurt dışındaki araştırmaların (Fonteyne vd., 2018; Hu vd., 2017a, 2018b, 2018c, 2019) sonuçlarını da desteklemektedir.

Bandura (1991), Carver ve Scheier (1990) ve Latham ve Locke (1990a), geri bildirimin öz yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve hedefler gibi bireylerin bilişsel mekanizmalarını olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği görüşündedirler. Kariyer hedeflerine yönelik

ilerleme hakkında sağlanan bilgi olarak tanımlanan kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim, kariyer gelişimde önemli bir öğrenme deneyimidir (Hu vd., 2017). Lent (2004, 2005, 2013), Lent vd. (1994, 2000, 2002) ve Lent ve Brown (1996, 2000, 2006a, 2008, 2013, 2019), yetkinlik beklentilerini yönlendirmede öğrenme deneyimlerinin önemini vurgulamaktadırlar. Dolayısıyla bu sunulan araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin kariyer hedefi öz yetkinliği negatif yordadığına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, kariyer hedeflerine ilerleme konusunda olumsuz geri bildirim almanın, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşabilme konusunda yeteneklerine olan güvenlerini zayıflatacağı söylenebilir. Kariyer hedeflerine ulaşabilmek için çaba gösteren üniversite öğrencileri aile, arkadaş, öğretmen gibi birden fazla kaynaktan gelen geri bildirimler sayesinde, belirledikleri kariyer hedeflerine ulaşıp ulaşamayacaklarını değerlendirebilir. Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden olumsuz geri bildirim alan öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşma konusunda yeteneklerine güvenleri azalabilir. Dahası, bu öğrenciler hedeflerini değiştirebilirler veya hedeflerinden vazgeçebilirler. Bununla birlikte, aldıkları geri bildirimi reddedebilirler ve kariyer hedeflerine ulaşabilmek için daha fazla gayret gösterebilirler.

"Hipotez 15: Pozitif duygulanım eğilimi kariyer hedefi öz yetkinliğini pozitif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, pozitif duygulanım eğiliminin kariyer hedefi öz yetkinliğini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 15*'i desteklemektedir. İlgili literatürde pozitif duygulanım eğilimi ile kariyer hedef öz yetkinliğinin ilişkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak araştırmanın bu bulgusu, pozitif duygulanım eğiliminin kariyer karar verme öz yetkinliği (Betz, Hammond ve Multon, 2005; Hammond, Lockman ve Boling, 2010; Işık, 2012) ve kariyer gelişim görevlerine ilişkin öz yetkinlik (Larson ve Borgen, 2006; Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer, 2009) ile pozitif ilişkili

olduğunu bulan önceki araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Ayrıca araştırmanın bulguları, pozitif duygulanım eğiliminin akademik öz yetkinliği pozitif yönde yordadığını bulan önceki araştırmaların (Garriott vd., 2015; Işık vd., 2018; Lent vd., 2005, 2017, 2018; Vautero vd., 2020) sonuçlarını da desteklemektedir.

Bandura (1986), Lent (2004, 2005), Lent vd. (1994, 2002) ve Lent ve Brown (2006a, 2008, 2013), pozitif-negatif duygulanım eğilimleri ve dışa dönüklük, nevrotizm gibi kişilik özelliklerinin öz yetkinliğin zayıflaması veya güçlenmesinde önemli bir faktör olduğunu ileri sürmektedirler. Çünkü kişilik özellikleri ve duygulanım eğilimleri, insanların öz yetkinlik beklentileriyle ilgili bilgileri olumlu ya da önyargılı değerlendirmelerine neden olabilir (Lent vd., 1994, 2002; Lent ve Brown, 2008, 2013). Daha açık bir anlatımla, pozitif duygulanım eğilimi, bireylerin öz yetkinliğini yükseltecek başarı deneyimlerini önemseme ve hatırlama eğilimlerini yükseltebilir (Lent, 2004). Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada pozitif duygulanım eğiliminin kariyer hedefi öz yetkinliğini pozitif yordamasına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, pozitif duygulanım eğilimine sahip üniversite öğrencilerinin, kariyer hedeflerine ulaşabilme konusunda yeteneklerine olan güvenlerin daha yüksek düzeyde olabileceği söylenebilir. Yüksek düzeyde pozitif duygulanım yaşama eğiliminde olan öğrenciler, geçmişte hedeflerine ulaşma konusundaki başarılı oldukları yaşantıları hatırlama ve onları olumlu değerlendirme eğiliminle olabilirler. Böylece bu öğrenciler, kariyer hedeflerine ulaşabilme konusunda yeteneklerine daha fazla güveniyor olabilirler.

"Hipotez 16: Pozitif duygulanım eğilimi kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimi negatif yönde anlamlı olarak yordayacaktır." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, pozitif duygulanım eğilimi kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimi anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur. Bu bulgu, *Hipotez 16*'yı desteklememektedir. İlgili literatürde pozitif duygulanım eğilimi ve kariyer sürecinde

önemli diğerlerinden alınan geri bildirim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak, araştırmanın bu bulgusu, SBKK iyi oluş modelinin test edildiği ve pozitif duygulanım eğiliminin çevresel destek ve kaynağı ifade eden akademik desteği pozitif yönde anlamlı olarak yordadığını bulan önceki araştırma (Işık vd., 2018; Lent vd., 2017, 2018; Vautero vd., 2021) sonuçlarını desteklememektedir. Lent (2004, 2013, 2021) ve Lent ve Brown (2006a, 2008), pozitif duygulanım eğiliminin, çevresel destek ve kaynakları daha elverişli ve iyimser değerlendirmeye yol açabileceği görüşündedirler. Dolayısıyla bu sunulan araştırmada pozitif duygulanım eğiliminin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimi anlamlı olarak yordamamasına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklememektedir.

Bu araştırmada, önceki araştırmaların aksine, çevresel destek ve kaynaklar yerine çevresel engeli yansıtan, kariyer hedef geri bildirimi değişkeni kullanılmıştır. Kluger ve DeNisi (1996), Ilies vd. (2010) ve Wang ve Mukhopadhyay (2012), olumsuz geri bildirimin, olumlu geri bildirime göre daha belirgin olduğunu ve insanların bilişleri, duyguları ve davranışları üzerinde daha etkili olduğunu belirtmektedirler. Bunun yanı sıra Carver (2003), pozitif duygulanım eğiliminin, mevcut hedef dışındaki olasılıkları değerlendirmeye teşvik ederek dikkati genişlettiği, negatif duygu eğiliminin ise dikkati belirli tehditlere veya sorunlara daha fazla odaklayarak daralttığını belirtmektedir. Bu bağlamda, pozitif duygulanım eğiliminin, kariyer hedeflerine ilerleme konusunda dikkatleri genişleterek sadece olumsuz kariyer hedefi geri bildirimine odaklanmayı engelleyebileceği; ancak, kariyer hedefi geri bildiriminin belirginliği ve gücü nedeniyle, pozitif duygulanım eğiliminden etkilenmeyeceği söylenebilir.

"Hipotez 17: Pozitif duygulanım eğilimi ile kariyer hedefi öz yetkinliği arasındaki ilişkiye kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada pozitif duygulanım eğiliminin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim üzerinden kariyer hedefi öz yetkinliğini yordamadığı bulunmuştur. Bu bulgu *Hipotez 17*'yi desteklememektedir. İlgili literatürde pozitif duygulanım eğiliminin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim üzerinden kariyer hedefi öz yetkinliğine etkisini inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak SBKK İyi Oluş Modeli'nin akademik iyi oluş bağlamında test edildiği araştırmalarda pozitif duygulanım eğiliminin akademik destek algılarını güçlendirerek akademik öz yetkinliği geliştirdiği rapor edilmiştir (Lent vd., 2012; 2014, 2018). Lent ve Brown (2006a, 2008) pozitif duygulanım eğilimlerinin çevresel destek ve kaynakları daha elverişli ve iyimser değerlendirmeye yol açarak öz yetkinliği güçlendirebileceği görüşündedirler. Dolayısıyla bu araştırmanın pozitif duygulanım eğiliminin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim üzerinden kariyer hedefi öz yetkinliğini yordamadığı bulgusu önceki araştırma bulguları ve teorik görüşlerle tutarlı değildir. SBKK İyi Oluş Modeli'nin akademik iyi oluş bağlamında test edildiği araştırmalarda çevreel destek ve kaynak değişkeni, Akademik Destek Ölçeği (Işık vd., 2018; Lent vd., 2005) ile değerlendirilmiştir. Akademik Destek Ölçeği, üniversite öğrencilerinin akademik hedeflerine ilerleme süreçlerin çevresini ne derece destekleyici *algıladıklarını* ölçmektedir (Lent vd., 2005). Bu araştırmada ise çevresel engel değişkeni olarak Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği (KSÖDGBÖ; Creed vd., 2015) kullanılmıştır. KSÖDGBÖ, öğrencilerin kariyer hedeflerine ilerlemeleri konusunda aile ve arkadaşlar gibi önemli diğerlerinden *alınan* geri bildirimin düzeyini ölçmektedir (Creed vd., 2015). KSÖDGBÖ bireyin algısını değil, önemli diğerlerinden aldığı geri bildirimin düzeyini değerlendirmektedir. Bu nedenle kariyer sürecinde alınan geri bildirim pozitif duygulanım eğilimi ile kariyer hedefi öz yetkinliği arasındaki ilişkiye aracılık etmemiş olabilir. Bu görüşlere dayanarak, pozitif duygulanım eğiliminin, kariyer sürecinde alınan olumsuz geri bildirimden bağımsız olarak, kariyer hedefi öz yetkinliğini etkilediği söylenebilir.

"Hipotez 18: Pozitif duygulanım eğilimi ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, pozitif duygulanım eğiliminin kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılığıyla kariyer distresini dolaylı olarak yordadığı bulunmuştur. Daha açık bir anlatımla, kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı pozitif duygulanım eğilimi ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye aracılık etmektedirler. Bu bulgu *Hipotez 18*'i desteklemektedir. Bu bulgu ile tutarlı olarak Lee ve Shin (2022), pozitif duygulanım eğiliminin akademik öz yetkinlik, akademik sonuç beklentileri ve akademik hedeflere ilerleme aracılıklarıyla akademik doyumu dolaylı olarak yordadığını bulmuşlardır. Bu sunulan araştırmanın bulguları, Lent'in (2004), duygulanım eğilimlerinin iyi oluşun sürdürülmesinde bilişsel, davranışsal ve çevresel değişkenlerle birlikte işlev görebileceği; bu nedenle, insanların iyi oluşlarını sürdürmelerinde bilişsel birey değişkenlerinin önemini vurgulayarak kişisel kontrolleri olabileceği görüşünü desteklemektedir. Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada pozitif duygulanım eğilimi ve kariyer distresi arasındaki ilişkide kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığının aracılığına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini ve önceki araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, pozitif duygulanım eğilimine sahip üniversite öğrencilerinin öz yetkinliği yükseltecek başarı deneyimlerini önemseme ve hatırlama eğiliminde oldukları söylenebilir. Kariyer hedeflerine ulaşma konusunda yetkin hisseden üniversite öğrencileri, mesleki davranışlarının olumlu sonuçlanacağına inanarak kariyer hedeflerine ilerleme konusunda daha az tutarsızlık yaşayabilir; böylece daha düşük düzeyde kariyer distresi deneyimleyebilirler.

"Hipotez 19: Pozitif duygulanım eğilimi ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresi aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada pozitif duygulanım eğiliminin kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresi üzerinden dolaylı olarak da yaşam doyumunu yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu *Hipotez 19*'u desteklemektedir. Bu sunulan araştırmanın bulguları, pozitif duygulanım eğiliminin yaşam doyumunu öz yetkinlik, sonuç beklentileri, hedeflere ilerleme ve alana ilişkin doyum aracılığı ile dolaylı olarak yordadığını bulan önceki araştırma (Garriott vd., 2015; Lee ve Shin, 2022) sonuçlarını desteklemektedir. Buna ilaveten pozitif duygulanım eğilimi bilişsel birey değişkenleri (öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve hedefler) aracılığı ile yaşam doyumunu dolaylı olarak etkiler (Lent, 2004). Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada, Türk üniversite öğrencilerinin pozitif duygulanım eğilimlerinin yaşam doyumlarını kariyer hedefi öz yetkinliği, sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlıkları ve kariyer distresi üzerinden dolaylı olarak yordadığına ilişkin bulgusu adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu bulgulara dayanarak, pozitif duygulanım eğiliminin bilişsel birey değişkenlerini (öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve hedeflere ilerleme algıları) ve alana ilişkin doyumu etkileyerek yaşam doyumunu dolaylı olarak artırabileceği söylenebilir. Pozitif duygulanım eğiliminin kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresi üzerinden yaşam doyumu üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı olmasına rağmen çok düşük düzeyde bulunmuştur (Tablo 16). Bu bulgular, üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunda, sosyal bilişsel değişkenlerden ziyade, pozitif duygulanım özelliklerinin etkili olabileceğini göstermektedir.

"Hipotez 20: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim ile mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin mesleki sonuç beklentilerini, kariyer hedefi öz yetkinliği üzerinden dolaylı olarak yordadığı bulunmuştur. Daha açık bir ifadeyle, kariyer hedefi öz yetkinliği, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirim ile mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bu bulgu *Hipotez 20*'yi desteklemektedir. Araştırmanın bu bulgusu ile tutarlı olarak akademik alana ilişkin destek algılarının akademik öz yetkinlik üzerinden akademik sonuç beklentilerini yordadığı bulunmuştur (Garriott vd., 2015; Sheu vd., 2016). Lent (2004, 2005, 2021) ve Lent vd. (1994, 2000), çevresel destek, kaynak ve engellerin öz yetkinlik aracılığı ile sonuç beklentilerini etkileyebileceğini öne sürmektedirler. Daha açık bir anlatımla, çevresel destek ve kaynaklar öz yetkinliği artırır; bu da mesleki sonuç beklentilerini güçlendirir (Lent vd., 2002; Lent ve Brown, 2013). Dolayısıyla bu araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim ve mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkide kariyer hedefi öz yetkinliğinin aracılığına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden hedefleri için yeterli ilerleme sağlayamadığı hakkında geri bildirim alan üniversite öğrencilerinin, kariyer hedeflerine ulaşabilme konusunda yeteneklerine daha az güvenecekleri söylenebilir. Kariyer hedeflerine ulaşabilme konusunda kendini yetkin hissetmeyen üniversite öğrencilerin de mesleki davranışlarının olumlu sonuçlanacağına ilişkin beklentileri azalabilir.

"Hipotez 21: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim ile kariyer hedef tutarsızlığı arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentileri aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin kariyer hedefi öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentisi aracılığıyla dolaylı olarak kariyer hedef tutarsızlığını yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu *Hipotez 21*'i desteklemektedir. Bu

bulgularla tutarlı olarak, Ezeofor ve Lent (2014) akademik alana ilişkin algılanan desteğin öz yetkinlik ve sonuç beklentileri üzerinden hedeflere ilerlemeyi dolaylı olarak yordadığını bulmuşlardır. Çevresel destek ve kaynakların hedeflere ilerleme üzerindeki etkisi öz yetkinlik ve sonuç beklentileri aracılığı ile sağlanabilir (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2006a). Lent (2021), bireylerin kariyer hedef süreçlerine en az engel ve en fazla destek eşlik edeceğine ilişkin algılarının, onların öz yetkinlik ve sonuç beklentilerini güçlendirerek hedeflerine ulaşmak için çaba gösterme olasılıklarını artıracağını belirtmektedir. Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin kariyer hedef tutarsızlığını kariyer hedefi öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentileri aracılığıyla dolaylı olarak yordamasına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden olumsuz geri bildirimin, bu öğrencilerde hedeflerine ulaşmak için çabaları artırma ve hedefleri yönetme stratejilerini değiştirme gibi öz düzenleme süreçlerini harekete geçirmesi beklenebilir. Benzer şekilde kariyer sürecinde önemli diğerlerinden olumsuz geri bildirim alan üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinlikleri ve mesleki sonuç beklentilerini zayıflatarak kariyer hedefleri ile ilgili faaliyetlere daha az katılmalarına neden olabilir. Bu nedenle, üniversite öğrencileri daha fazla kariyer hedef tutarsızlığı yaşıyor olabilirler.

"Hipotez 22: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirim, kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığının aracılıklarıyla dolaylı olarak da yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu *Hipotez 22*'yi desteklemektedi. Bu araştırma bulguları ile tutarlı olarak akademik alana ilişkin

çevreseleğin öz yetkinlik sonuç beklentileri ve hedeflere ilerleme üzerinden alana ilişkin doyumu dolaylı olarak yordadığı bulunmuştur (Lee ve Shin, 2022; Sheu vd., 2020). Bu bulgular, Lent'in (2004) çevresel destek ve kaynakların bilişsel birey değişkenlerden üzerinden alana ilişkin doyumu etkileyebileceğine ilişkin kuramsal açıklamalarını desteklemektedir. Bu bağlamda, kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin, kariyeri hedefi öz yetkinliğini zayıflatarak olumsuz sonuç beklentilerine neden olabileceği; azalan kariyer hedefi öz yetkinliği ve olumlu sonuç beklentilerinin de hedeflere yetersiz ilerlemeye neden olarak kariyer distresini artırabileceği söylenebilir.

"Hipotez 23: Kariyer hedefi öz yetkinliği ile kariyer hedef tutarsızlığı arasındaki ilişkiye mesleki sonuç beklentileri aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada kariyer hedefi öz yetkinliği ve kariyer hedef tutarsızlıkları arasındaki ilişkiye mesleki sonuç beklentilerinin aracılık ettiği bulunmuştur. Bu bulgu *Hipotez 23*'ü desteklemektedir. Kariyer hedefi öz yetkinliği ve kariyer hedef tutarsızlıkları arasındaki ilişkiye mesleki sonuç beklentilerinin aracılık rolünü inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak bu araştırmanın bulguları, akademik alana ilişkin öz yetkinliğin sonuç beklentileri aracılığı ile hedeflere ilerlemeyi yordadığını rapor eden araştırma sonuçlarını desteklemektedir (Lee ve Shin, 2022). Benzer şekilde, SBKK, insanların hedefleri ve hedeflerinde ilerleme algılarının, hedefle ilgili öz yetkinlik ve sonuç beklentilerinden etkileneceğini ileri sürmektedir (Lent, 2004, 2005; Lent vd., 1994; Lent ve Brown, 2006a, 2008, 2013). Bu araştırmanın kariyer hedefi öz yetkinliği ve kariyer hedef tutarsızlıkları arasındaki ilişkiye mesleki sonuç beklentilerinin aracılık ettiği bulgusu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu bağlamda kariyer hedeflerine ulaşabileceğine inanan üniversite öğrencileri kariyer hedeflerine ulaşabilmek için gerekli davranışlara katılımın sonuçları hakkında daha iyimser beklentilere sahip olabilirler.

Böylece, üniversite öğrenciler kariyer hedeflerine ilerleme sağlayarak daha az kariyer hedef tutarsızlığı yaşıyor olabilirler.

"Hipotez 24: Kariyer hedefi öz yetkinliği ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada, kariyer hedefi öz yetkinliğinin mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı üzerinden kariyer distresini dolaylı olarak da yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu *Hipotez 24*'ü desteklemektedir. Sözü edilen değişkenler arasındaki dolaylı ilişkileri inceleyen bir araştırmaya rastlanmamış olsa da araştırmanın bu bulguları ile tutarlı olarak akademik alana ilişkin öz yetkinliğin sonuç beklentileri ve hedeflere ilerleme üzerinden doyumu dolaylı olarak yordadığı bulunmuştur (Lee ve Shin, 2022). Bu bulgular genel olarak Lent'in (2004, 2021) öz yetkinliğin sonuç beklentileri ve hedeflere ilerleme üzerinden alana ilişkin doyumu dolaylı olarak etkileyeceğine dair görüşlerini desteklemektedir. Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada kariyer hedefi öz yetkinliğinin, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığının aracılıklarıyla kariyer distresini dolaylı olarak yordadığına ilişkin bulgusu Lent'in görüşlerini desteklemektedir. Kariyer hedeflerine ulaşma konusunda kendini yetkin hisseden üniversite öğrencileri kariyerleri ile ilgili olumlu sonuçlar bekleyerek, hedefleri ile ilgili faaliyetlere daha fazla katılım gösterebilirler. Hedeflerlere ilişkin faaliyetlere katılım ilerlemeyi sağlarak kariyer geçişleri, kararsızlık, kariyer engelleri gibi olumsuz kariyer deneyimleri karşısında daha az çaresizlik, kaygı, suçluluk ve hayal kırıklığı gibi yoğun olumsuz duygular yaratabilir. Dolayısıyla, düşük kariyer hedef öz yetkinliğine sahip üniversite öğrencileri daha fazla olumsuz sonuçlar bekleyebilirler, hedefleri ile ilgili daha az ilerleme algılayabilirler ve böylece daha fazla kariyer distresi yaşayabilirler.

"Hipotez 25: Mesleki sonuç beklentileri ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye kariyer hedef tutarsızlığı aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Bu araştırmada mesleki sonuç beklentilerinin kariyer distresini kariyer hedef tutarsızlığı üzerinden dolaylı olarak yordadığı bulunmuştur. Daha açık bir anlatımla, bu araştırmada, kariyer hedef tutarsızlığı, mesleki sonuç beklentileri ile kariyer distresi arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bu bulgu *Hipotez 25*'i desteklemektedir. İlgili literatürde mesleki sonuç beklentileri ve kariyer distresi arasındaki ilişkide kariyer hedef tutarsızlığının aracılık rolünü inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak bu bulgularla tutarlı olarak Lee ve Shin (2022), akademik alana ilişkin sonuç beklentilerinin akademik hedeflere ilerleme üzerinden akademik doyumu dolaylı olarak yordadığını rapor etmişlerdir. Lent (2004) ve Lent ve Brown (2006a, 2008) hedef mekanizmalarının, mesleki sonuç beklentilerinin etkisini durumsal duyguya taşıyabileceği görüşündedirler. Dolayısıyla, bu sunulan araştırmada mesleki sonuç beklentileri ve kariyer distresi arasındaki ilişkide kariyer hedef tutarsızlığının aracılığına ilişkin bulgu, adı geçen kuramcıların görüşlerini desteklemektedir. Bu görüşlere dayanarak, olumlu mesleki sonuç beklentilerine sahip üniversite öğrencilerinin, hedeflerini gerçekleştirmek için kariyer hedefi odaklı faaliyetlere aktif katılımlarının artacağı söylenebilir. Hedef odaklı faaliyetlere aktif katılım, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine yaklaşmalarını sağlayabilir ve böylece, onlar daha az kariyer hedef tutarsızlıkları yaşayabilirler. Kariyer hedef tutarsızlığının azalması da üniversite öğrencilerinin daha az kariyer distresi yaşamalarına yol açabilir.

"Hipotez 26: Kariyer hedef tutarsızlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kariyer distresi aracılık edecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

Kariyer hedef tutarsızlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kariyer distresi aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bulgu, *Hipotez 26*'yı desteklememektedir. İlgili literatürde kariyer hedef tutarsızlığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide kariyer distresinin aracılık rolünü inceleyen araştırmaya

rastlanmamıştır. Ancak araştırmanın bu bulgusu, akademik alana ilişkin hedeflere ilerlemenin alan doyumu üzerinden yaşam doyumunu anlamlı yordadığını bulan önceki araştırma (Lee ve Shin, 2022; Sheu vd., 2020) bulgularını desteklememektedir. Ek olarak, hedeflere ilerlemenin alanı ilişkin doyumu etkileyerek yaşam doyumunu dolaylı olarak etkileyeceğine ilişkin görüşleri (Lent, 2008; Lent ve Brown, 2008) de desteklememektedir. Bu araştırmada kariyer hedef tutarsızlığının kariyer distresini pozitif yönde yordadığı ancak kariyer distresinin yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur. Lent (2004), belli bir yaşam alanının diğer yaşam alanlarına göre kişi için önceliği ve öneminin alana ilişkin doyum ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin gücünü belirlediğini belirtmektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi, bu araştırmanın verileri COVID-19 pandemi sürecinde toplanmıştır. COVID-19 pandemi döneminde insanların virüse yakalanmamak ve hayatta kalmak için çaba gösterdiği dikkate alındığında, üniversite öğrencileri için kariyer gelişimi ile ilgili alanın öncelik olmayabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla kariyer hedef tutarsızlığının yaşam doyumu üzerindeki dolaylı etkisi, COVID-19 pandemisinin yarattığı olumsuz duyguların düşük düzeyde olması şartı ile anlamlı olabileceği düşünülmektedir.

"Hipotez 27: Üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarını içeren ve SBKK iyi oluş modeline dayanılarak test edilen yapısal eşitlik modeli, verilerle yeterli uyum gösterecektir." hipotezinin testine ilişkin bulguların tartışılması.

SBKK İyi Oluş Modeline dayanarak oluşturulan, üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği yapısal eşitlik modeli sonuçları, modelin uyum iyiliği değerlerinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, *Hipotez 17*'yi doğrulamaktadır. Bu modelin kariyer distresine ilişkin varyansın %65,6'sını, yaşam doyumuna ilişkin varyansın %24,9'unu açıkladığı bulunmuştur. Bu araştırmada test edilen modelde, sosyal bilişsel değişkenlerin kariyer

distresine ilişkin toplam varyansın %65,6 gibi yüksek bir oranını açıklamaları, bu modelde yer alan yordayıcıların da kariyer distresi gibi kariyer gelişimine ilişkin değişkenler olmasından kaynaklanabilir. Diğer yandan, yaşam doyumuna ilişkin toplam varyansın %24,9 olması ise kariyer gelişiminin üniversite öğrencilerinin genel yaşam alanlarından sadece birisi olmasından kaynaklanabilir. Bu bulgular, SBKK İyi Oluş Modeline dayanarak oluşturulan, üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği yapısal eşitlik modelinin doğrulandığını göstermiştir.

Önceki birçok araştırma (örneğin, Ezeofor ve Lent, 2014; Garriott vd., 2015; Hui vd., 2013; Işık vd., 2018; Lent vd., 2005; 2007; 2014; 2017; 2018), üniversite öğrencilerinin akademik gelişimleri bağlamında SBKK İyi Oluş Modelinin (Lent, 2004; Lent ve Brown, 2006a, 2008) doğrulandığını göstermiştir. Bu araştırmalar, üniversite öğrencilerinde akademik öz yetkinlik, akademik sonuç beklentileri, akademik hedeflere ilerleme, akademik destek ve kişilik özelliklerinin doğrudan ve dolaylı ilişkilerle akademik doyumu ve yaşam doyumunu güçlendirebileceğini göstermiştir. Ayrıca bu modelin, öğretmenlerin (Badri vd., 2013; Büyükgöze-Kavas vd., 2014; Duffy ve Lent, 2009; Lee ve Shin, 2017; Lent vd., 2011), hemşirelerin (Chang ve Edwards, 2015) ve kadın mühendislerin (Lee ve Flores, 2019) iş ve yaşam doyumlarını açıklamak için de geçerli bir model olduğu doğrulanmıştır. Bu araştırma ise üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ilerleme süreçlerinde yaşadıkları kariyer distresi ve düşük düzeyde yaşam doyumlarının, SBKK İyi Oluş Modeli çerçevesinde açıklanabileceğini göstermiştir. Diğer bir ifade ile bu araştırma, SBKK İyi Oluş Modelinin, üniversite öğrencilerinde kariyer distresi ve yaşam doyumunu anlamak için geçerli bir çerçeve sunduğunu göstermiştir.

Modelde beklenen doğrudan ve dolaylı yolların çoğunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Kariyer hedefi öz yetkinliği ve kariyer hedef tutarsızlığı kariyer distresini doğrudan anlamlı olarak yordarken; kariyer hedefi öz yetkinliği kariyer hedef tutarsızlığı üzerinden de kariyer distresini yordamaktadır. Mesleki sonuç beklentileri ise kariyer

distresini doğrudan yordamasa de kariyer hedef tutarsızlığı aracılığı ile dolaylı olarak yordamaktadır. Araştırmanın bu bulguları, SBKK İyi Oluş Modelinin, alana ilişkin doyumun öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve hedef mekanizmalarından etkilendiği varsayımını (Lent, 2008) desteklemektedir. Lent ve Brown (2006a), öz yetkinlik ve sonuç beklentilerinin, hedefler için çaba göstermeyi güçlendirerek dolaylı olarak alana ilişkin doyumu etkileyeceğini belirtmektedirler. Bu bağlamda, kariyer hedeflerine ulaşma konusunda yetkin hisseden üniversite öğrencileri, mesleki davranışlarının olumlu sonuçlanacağına inanarak kariyer hedeflerine ilerleme konusunda daha az tutarsızlık yaşayabilirler; böylece daha düşük düzeyde kariyer distresi deneyimleyebilirler. Ayrıca bu araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirim kariyer distresi ve kariyer hedef tutarsızlığını hem doğrudan hem de kariyer hedefi öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentileri aracılığı ile anlamlı olarak yordamaktadır. Bu bulgu, önemli diğerlerinden kariyer sürecinde alınan olumsuz geri bildirimin üniversite öğrencilerinde kariyer hedefi öz yetkinliği ve olumlu mesleki sonuç beklentilerini zayıflatarak kariyer hedefi tutarsızlığı yaşamalarına neden olabileceğini göstermektedir. Ayrıca kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirim, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinlikleri ve mesleki sonuç beklentilerini zayıflatarak kariyer distresi yaşamalarına da neden olabilir. Bu bulgular, üniversite öğrencilerinin kariyer disteri yaşamalarında önemli diğerlerinin rolünü vurgulamaktadır. Bu sunulan araştırmanın bulguları, Brown ve Lent'in (2019), hedefler için çaba göstermeyi ve öz-yetkinlik inançlarını destekleyen ve bunlar için kaynak sağlayan bağlamsal faktörlerin, öz yetkinlik inançları ve sonuç beklentileri yoluyla hem doğrudan hem de dolaylı olarak alana ilişkin doyumu etkileyeceğine ilişkin görüşlerini desteklemektedir. Ayrıca bu bulgular, öğrencilerin bağlamsal destek veya engellerin pasif şekillendiricileri olmaktan ziyade, kariyer distreslerini azaltmak için kişisel kontrole sahip olabileceklerini de göstermektedir. Bu araştırmada, pozitif duygulanım eğiliminin kariyer distresini doğrudan yordamadığı; kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığını

üzerinden dolaylı olarak yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, pozitif duygulanım eğilimi yüksek olan üniversite öğrencilerinin, yeteneklerine daha fazla güvenme, daha olumlu mesleki sonuç beklentilerine sahip olma, daha az kariyer hedef tutarsızlığı algılama ve böylece daha az kariyer distresi yaşama olasılığına sahip olduklarını göstermektedir. Bu araştırmada, pozitif duygulanım eğiliminin yaşam doyumu üzerindeki doğrudan etkisi dolaylı etkisine göre oldukça yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumunun, sosyal bilişsel değişkenlerden ziyade, pozitif duygulanım eğiliminden etkilenebileceğini göstermektedir.

Bu araştırmada, kariyer hedef tutarsızlığının yaşam doyumunu hem doğrudan hem de dolaylı olarak yordamadığı bulunmuştur. Türkiye'de öğrencilerin meslek seçimlerinde ailelerin etkili olduğu (Görgülü ve Bozgeyikli, 2022; Turan ve Kayıkçı, 2019) dikkate alındığında, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin içsel olmaktan ziyade aile talep ve beklentilerinden dolayı dışsal olarak belirlenmiş olabileceği için kariyer hedeflerine ilerlemede yaşanan tutarsızlıklar yaşam doyumunu etkilememiş olabilir. Nitekim dışsal olarak belirlenmiş hedeflerdeki ilerlemenin yaşam doyumu üzerinde daha az etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Ryan ve Deci, 2001). COVID-19 pandemisi üniversite öğrencilerinin yaşamlarını tehdit ederek iyi oluşlarının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Gündoğan, 2021, 2022). Kariyer distresinin yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamaması, COVID-19 salgını nedeniyle öğrencilerin kariyer gelişimi ile ilgili yaşam alanlarının geri planda kalmış olmasıyla açıklanabilir. Özetle, SBKK İyi Oluş Modeline dayanılarak üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşamlarının sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği yapısal eşitlik modeli doğrulanmıştır. SBKK İyi Oluş Modeli, üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının açıklanması ve anlaşılmasında geçerli bir çerçeve sunmaktadır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, Lent'in (2004) SBKK İyi Oluş Modeline dayanarak, üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumunun sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği yapısal eşitlik modelinin testine ilişkin sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin öneriler sunulmuştur. Ayrıca, bu bölümde, Türk üniversite öğrencileri örneklemi için uyarlanan Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği'ne (KSÖDGBÖ) ve Türk üniversite öğrencileri için geliştirilen Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği'ne (KHÖYÖ) ilişkin sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin öneriler sunulmuştur.

KSÖDGBÖ'ni Uyarlama ve KHÖYÖ'ni Geliştirme Çalışmalarına İlişkin Sonuçlar

1. Orijinali Creed vd. (2015) tarafından Avustralyalı genç yetişkinler için geliştirilen KSÖDGBÖ Türk üniversite öğrencileri için uyarlanmıştır. Doğrulayı faktör analizi sonuçları, Türkçe KSÖDGBÖ'nin de orijinali gibi sekiz maddeli tek faktörlü yapısının olduğunu göstermiştir. Türkçe KSÖDGBÖ'nin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı yüksek düzeyde (Nunnally ve Bernstein, 1994) bulunmuştur. Bu sonuçlar, KSÖDGBÖ'nün, Türk üniversite öğrencileri için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

2. Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli olan çeşitli davranışları gerçekleştirme yeteneklerine olan güvenlerini ölçmek için Türkçe KHÖYÖ geliştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin dayandırıldığı kuramsal temeli doğrulamıştır. Böylece, KHÖYÖ'nün dayandırıldığı kuramsal temeli destekleyerek 4 faktörlü (kariyer planlama öz yetkinliği, kararlı olma öz yetkinliği, kariyer araştırma öz yetkinliği ve baş etme öz yetkinliği), 22 maddeli ve 7'li likert tipi bir ölçek olduğu görülmüştür. KHÖYÖ'nün güvenirliği için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık ve kararlılık katsayıları (test-tekrar test güvenirliği) yüksek düzeyde (Nunnally ve Bernstein, 1994) bulunmuştur. Bütün analiz sonuçları, KHÖYÖ'nün Türk üniversite öğrencileri için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

SBKK İyi Oluş Modelinin Testine İlişkin Sonuçlar

SBKK İyi Oluş Modeline dayanarak oluşturulan, üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarının incelendiği yapısal eşitlik modeli sonuçları, modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir. Test edilen modelde yer alan 16 regresyon analizinden 10'u anlamlı yordayıcıyken 6'sı anlamlı bulunmamıştır. Test edilen 10 dolaylı yoldan ise 8'i anlamlı bulunmuştur. Bu yollarla ilgili analiz (regresyon) sonuçları aşağıda sunulmuştur.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer distresleri yaşam doyumlarını anlamlı olarak doğrudan yordamamıştır.
2. Üniversite öğrencilerinin pozitif duygulanım eğilimleri kariyer distreslerini anlamlı olarak doğrudan yordamamıştır.
3. Üniversite öğrencilerinin pozitif duygulanım eğilimleri yaşam doyumlarını doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak yordamıştır.

4. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedef tutarsızlıkları kariyer distreslerini doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak yordamıştır.
5. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinlikleri kariyer distreslerini doğrudan negatif yönde dolaylı olarak yordamıştır.
6. Üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentilerinin kariyer distreslerini anlamlı olarak doğrudan yordamamıştır.
7. Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden aldıkları geri bildirim kariyer distreslerini doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak yordamıştır.
8. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedef tutarsızlıkları yaşam doyumlarını anlamlı olarak doğrudan yordamamıştır.
9. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinlikleri kariyer hedef tutarsızlıklerını doğrudan negatif yönde anlamlı olarak yordamıştır.
10. Üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentileri kariyer hedef tutarsızlıklarını doğrudan negatif yönde anlamlı olarak yordamıştır.
11. Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden aldıkları geri bildirim kariyer hedef tutarsızlıklerını doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak yordamıştır.
12. Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden aldıkları geri bildirim mesleki sonuç beklentilerini anlamlı olarak doğrudan yordamamıştır.
13. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinlikleri mesleki sonuç beklentilerini doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak yordamıştır.
14. Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimleri kariyer hedefi öz yetkinliklerini doğrudan negatif yönde anlamlı olarak yordamıştır.
15. Üniversite öğrencilerinin pozitif duygulanım eğilimleri kariyer hedefi öz yetkinliklerini doğrudan pozitif yönde anlamlı olarak yordamıştır.

16. Üniversite öğrencilerinin pozitif duygulanım eğilimleri kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimlerini anlamlı olarak doğrudan yordamamıştır.
17. Üniversite öğrencilerinin pozitif duygulanım eğilimleri ile kariyer hedefi öz yetkinlikleri arasındaki ilişkiye kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirim aracılık etmemiştir.
18. Üniversite öğrencilerinin pozitif duygulanım eğilimleri ile kariyer distresleri arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılık etmiştir.
19. Üniversite öğrencilerinin pozitif duygulanım eğilimleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri, kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresi aracılık etmiştir.
20. Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden aldıkları geri bildirim ile mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği aracılık etmiştir.
21. Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden aldıkları geri bildirim ile kariyer hedef tutarsızlıkları arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentileri aracılık etmiştir.
22. Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde önemli diğerlerinden aldıkları geri bildirim ile kariyer distresleri arasındaki ilişkiye kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılık etmiştir.
23. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinlikleri ile kariyer hedef tutarsızlıkları arasındaki ilişkiye mesleki sonuç beklentileri aracılık etmiştir.
24. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinlikleri ile kariyer distresleri arasındaki ilişkiye mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlığı aracılık etmiştir.
25. Üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentileri ile kariyer distresleri arasındaki ilişkiye kariyer hedef tutarsızlığı aracılık etmiştir.

26. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedef tutarsızlıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiye kariyer distresi aracılık etmemiştir.
27. Üniversite öğrencilerinin kariyer distresi ve yaşam doyumlarının sosyal bilişsel yordayıcılarını içeren ve SBKK iyi oluş modeline dayanılarak test edilen yapısal eşitlik modeli, verilerle yeterli uyum göstermiştir.

Bu araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, üniversite öğrencileri kariyer hedeflerine ulaşma becerilerine ilişkin olumlu inançlara sahip olduklarında ve kariyer hedeflerine ulaşma çabalarından olumlu sonuçlar beklediklerinde daha az kariyer hedef tutarsızlığı yaşayabilirler. Buna ilaveten, üniversite öğrencileri hedeflere ilerleme sürecinde daha az olumsuz geri bildirim aldıklarında ve pozitif duygulanım eğilimine sahip olduklarında ise daha az kariyer distresine ve daha fazla yaşam doyumuna sahip olabilecekleri söylenebilir.

Öneriler

Bu başlık altında, araştırma sonuçlarına dayanılarak araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmada, Türk üniversite öğrencileri için KSÖDGBÖ (Creed vd., 2015) uyarlanmıştır. Bu ölçek kariyer sürecinde ilerlemede önemli diğerlerinden (aileden ve arkadaşlardan) alınan geri bildirimi ölçmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi, KSÖDGBÖ Türk üniversite öğrencileri için de geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır. Türkiye'de ergenlerin kariyer gelişimi ile ilgili araştırmalar, ergenlerin kariyer gelişimi ve seçimlerinin aileden etkilendiği görülmektedir (Bacanlı vd., 2013; Bakır ve Büyükgöze-Kavas, 2021; Korkut Owen vd., 2012; Özünlü ve Bacanlı, 2015; Ulaş, Demirtaş-Zorbaz, Dinçel, Çiffiliz-Kınay ve Coştur, 2017).

Dolayısıyla, gelecek araştırmalarda KSÖDGBÖ'nün Türk ergenleri için de uyarlanması önerilmektedir.

2. KSÖDGBÖ'nün geçerliğini güçlendirici gelecekte araştırmalar yapılabilir. Örneğin, KSÖDGBÖ'nün kadın ve erkek üniversite öğrencilerinde aynı şekilde işlev görüp görmediğini incelemek için ölçüm değişmezliği incelenebilir. Çünkü çoğu araştırmada kadın ve erkeklerin kariyer gelişim ve mesleki olgunluk düzeyleri arasında anlamlı farklar görülmüştür (Altuntaş, Atli ve Kış, 2016; Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan, 2009; Bacanlı ve Sürücü, 2011; Cho ve Kim, 2014; Çarkıt ve Bacanlı, 2020; Park ve Ahn, 2016; Patton ve Creed, 2002).
3. Türk üniversite öğrencileri için geliştirilen Türkçe KHÖYÖ'nün gelecek araştırmalarda üniversite öğrencileri örneklemlerinde farklı geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılması ölçeğin geçerliğini ve güvenirliğini daha da güçlendirecektir. Örneğin, KHÖYÖ'nün geçerliğini güçlendirmek için kariyer kararlılığı, karar anksiyetesi ve benzerleri değişkenlerle ilişkileri incelenerek yakınsama ve ayırt edici geçerlikleri incelenebilir. KHÖYÖ'nün kadın ve erkek üniversite öğrencilerinde aynı şekilde işlev görüp görmediğini incelemek için ölçüm değişmezliği incelenebilir. Nitekim Lent'e (2013, 2021) göre cinsiyet öğrenme deneyimlerini etkileyen önemli bir demografik değişkendir.
4. Teorik görüşler öz yetkinliğin, bireylerin kariyer seçimlerini, ilgilerini, performanlarını (Lent vd., 1994), iyi oluşlarını (Lent vd., 2004; Lent ve Brown, 2006a, 2008, 2013) ve uyum sonuçlarını (Rudolph vd., 2017; Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012) etkilediğini ileri sürmektedir. Bu bağlamda, KHÖYÖ, SBKK ve Savickas'ın (2005) Kariyer Yapılandırma Kuramına dayandırılan teorik araştırmalarda kullanılabilir.
5. Bu araştırmada, kariyer distresinin yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur. Lent (2004), Lent ve Brown (2006a, 2008) ve Brown ve Lent (2019), durumsal duygu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkinin doğasının ve gücünün,

alana ilişkin doyum ve durumsal duygunun diğer yaşam rollerine göre belirginliği tarafından yönetileceğini belirtmektedirler. Bu görüşe dayanarak, gelecekteki araştırmalarda, kariyer distresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide kariyer hedeflerinin diğer yaşam hedeflerine veya yaşam alanlarına göre önceliğinin, düzenleyici (moderatör) etkisi incelenebilir. Böylece, gelecekte yapılacak araştırmalar, söz konusu iki değişken arasındaki ilişkinin doğası hakkında Türk üniversite öğrencileri örneklemlerinde de daha ayrıntılı bilgi sunabilir. Ayrıca, gelecekteki uygulamalı araştırmalarda katılımcılar belirlenirken kariyer gelişimini diğer yaşam alanlarına göre daha öncelikli bulan üniversite öğrencilerinde kariyer distresinin yaşam doyumunu artırmada daha belirleyici olup olmadığı dikkate alınabilir.

6. Bu araştırmada, kariyer hedef tutarsızlığının yaşam doyumunu anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur. İnsanların, değer verdiği, açık ve bireyin kendisi tarafından belirlenmiş hedeflerde ilerleme kaydetmesinin yaşam doyumunu daha da artırdığı belirtilmektedir (Cantor ve Sanderson, 1999; Lent, 2004; Ryan ve Deci, 2001). Gelecekteki araştırmalarda, kariyer hedef tutarsızlığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide kariyer hedeflerinin önemi, kariyer hedeflerinin netliği, kariyer hedeflerinin içsel veya dışsal oluşu değişkenlerinin düzenleyici etkisi incelenebilir. Böylece, söz konusu iki değişken arasındaki ilişkinin doğası hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olunabilir. Ayrıca, gelecekteki uygulamalı araştırmalarda katılımcılar belirlenirken kariyer hedeflerine daha fazla önem veren üniversitete öğrencilerinde kariyer hedef tutarsızlıklarının yaşam doyumlarını azaltmada daha belirleyici olup olmadığı dikkate alınabilir.
7. Bu araştırma verileri, belirli bir zaman kesitinde toplandığı için kesitsel bir araştırmadır. Bu modelin tekrar test edilmesine ihtiyaç olduğu gibi Lent vd'in (2021) de önerdiği üzere nedensel çıkarımların da yapılabilmesi için gelecekteki araştırmalarda aynı model boylamsal bir çalışmalarda test edilebilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Kariyer psikolojik danışmanları, kariyer hedefleri için yeterli ilerleme sağlayamayan üniversite öğrencilerini belirlemek için KSÖDGBÖ'yü tarama aracı olarak kullanabilirler. Örneğin, kariyer hedeflerine ilerleme konusunda olumsuz geri bildirim aldığını belirten üniversite öğrencilerine, hedeflerine ulaşabilme konusunda gerekli davranışları (örneğin, kariyer planlama, araştırma, problemlerle baş etme gibi öz düzenleme davranışları) fark etme ve kazandırma konusunda yardımcı olunabilir. Böylece kariyer psikolojik danışmanları, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama, araştırma ve problemlerle baş etme becerilerini geliştirerek onların kariyer hedeflerine ilerlemelerini destekleyebilirler.
2. KHÖYÖ, kariyer hedefi öz yetkinliğini geliştirme ve kariyer gelişim sürecinde sorunlarla başa çıkabilme konusunda üniversite öğrencileriyle çalışan kariyer psikolojik danışmanları tarafından kullanılabilir. Kariyer psikolojik danışmanları, uygulamalarının etkililiğini değerlendirmek için kullanabilirler.
3. Bu araştırmada, bireyin hayatındaki kişisel kontrolünü sağlamada kilit bir faktör olarak öz yetkinliğin önemini vurgulayan SBKK (Lent vd., 1994, 2000, 2002; Lent, 2004, 2005, 2021; Lent ve Brown, 2006a, 2008, 2013) varsayımları ile tutarlı olarak kariyer hedefi öz yetkinliğinin iyi oluş üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda, üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde görevli kariyer psikolojik danışmanları, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olarak onların iyi oluş düzeylerini artırabilirler. Bunun için öz yetkinliğin kaynakları (başarılı performans yaşantıları, dolaylı öğrenme deneyimleri, sözel ikna ve duygusal uyarılma) kullanılabilir (Bandura, 1986).
4. Bu araştırmada kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan olumsuz geri bildirimin kariyer hedef tutarsızlığı ve kariyer distresi artıracağı; kariyer hedefi öz

yetkinliği ve mesleki sonuç beklentilerini azaltacağı bulunmuştur. Araştırmanın bu sonucu, üniversite öğrencilerinin kariyer distreslerini azaltmayı amaçlayan kariyer psikolojik danışmanlarının destek verecek aile, arkadaşlar gibi önemli diğerlerini dikkate almaları gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, bu sunulan araştırmanın sonuçları, kariyer gelişim sürecinde karşılaşılan engellerle baş edebilmeleri için önemli diğerlerinden alınan geri bildirimi de dikkate almaları gerektiğini göstermektedir. Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden alınan geri bildirimin olumsuz etkisini dengelemek için kariyer psikolojik danışmanları, üniversite öğrencilerinin gerekli desteğe nereden ve nasıl erişebileceklerini düşünmelerine yardımcı olabilir.

5. Üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde görevli kariyer psikolojik danışmanları, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşabilmelerine yardımcı olabilecek öz düzenleme becerileri kazandırmaya odaklanılabilir. Bu bağlamda öğrencilere hedef belirleme, kariyer araştırma ve problem çözme becerileri kazandırılabilir. Böylece öğrencilerin kariyer hedeflerine ilerlemeleri kolaylaştırılabilir.

6. Pozitif duygulanım eğilimi, kariyer hedefi öz yetkinliğini ve yaşam doyumunu güçlendirmektedir. Ayrıca pozitif duygulanım eğilimi kariyer hedefi öz yetkinliği, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer hedef tutarsızlıkları üzerinden dolaylı olarak kariyer distresi azaltmaktadır. Araştırmanın bu sonucu, üniversite öğrencilerine yönelik geliştirilecek kariyer psikolojik danışması müdahale programları ve bireysel kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında pozitif duygulanım eğilimini güçlendirmeye odaklanılması gerektiğini göstermektedir. Brown, Ryan ve McPartland (1996) bireylerin duygulanım eğilimlerinde kalıcı değişiklikler yaratmanın mümkün olmadığını ileri sürmüşlerdir. Bu nedenle Brown vd. (1996), müdahalelerde kişilik özelliklerinin ve duygusal eğilimin bilişsel ve davranışsal sonuçlarını fark etme ve duygu yönetimine odaklanmayı önermişlerdir. Bu görüşe

dayanarak, psikolojik danışmanlar, müdahale programları ve kariyer psikolojik danışmansı oturumlarında üniversite öğrencilerinin duygulanım eğilimlerinin yaşam deneyimlerini ve olayları yorumlama şekillerini nasıl etkileyebileceğini anlamalarına yardımcı olabilirler. Bununla birlikte, pozitif ve negatif duygulanım eğilimleri daha durağan ve değiştirilmesi zor özellikler olmalarına rağmen Watson (2002) değişimin mümkün olduğunu vurgulamıştır. Watson (2002), pozitif duygulanım eğiliminin, kişinin çevreye odaklanmasını ve aktif katılımını teşvik etmeye yardımcı olan fiziksel, sosyal ve zihinsel faaliyetler yoluyla artırılabileceği sonucuna varmıştır. Bu bağlamda psikolojik danışmanlar, üniversite öğrencilerini sportif faaliyetlere ve sosyal etkinliklere katılmaya teşvik edebilirler. Ayrıca onları, sosyal ve duygusal ilişkiler kurmaları konusunda da cesaretlendirebilirler. Böylece kariyer psikolojik danışmanları, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi öz yetkinlikleri ve yaşam doyumları artırmaya ve kariyer distresi düzeylerini azaltılmaya yardımcı olabilirler.

Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

1. Yukarıda önerilen özellikle uygulamalı çalışmaların yapılabilmesi için üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerine, kariyer psikolojik danışması alanında uzman kariyer psikolojik danışmanlarının ve araştırmacıların istihdam edilmesi önerilmektedir.
2. Türkiye'deki kariyer psikolojik danışması alanındaki uzmanların SBKK İyi Oluş Modeli temelli psikoeğitim veya grup rehberliği programlarını geliştirmeyi amaçlayan proje çalışmalarına üniversitelerin, Türkiye Bilimsel Araştırma Kurumu'nun vb. kamu ve özel kurumların bilimsel ve ekonomik destekler vermeleri önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Akmal, S. Z., Creed, P. A., Hood, M., & Duffy, A. (2020). The Positive Career Goal Discrepancy Scale: Development and initial validation. *Journal of Career Assessment, 29*(2), 338-354.

Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2020). Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work. *Journal of Career Development, 47*(1), 111-125.

Altuntaş, S., Atlı, A. ve Kış, A. (2016). Öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin cinsiyetlerine göre meta analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* (31), 88-106.

Anderson, K. L., & Mounts, N. S. (2012). Searching for the self: An identity control theory approach to triggers of occupational exploration. *The Journal of Genetic Psychology, 173,* 90-111.

Anghel, E., & Gati, I. (2021). The associations between career decision-making difficulties and negative emotional states. *Journal of Career Development, 48*(4), 537-551.

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist, 55,* 469-480.

Arnett, J. J. (2003). Conceptions of the transition to adulthood among emerging adults in American ethnic groups. *New Directions for Child and Adolescent Development, 100,* 63-75.

Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood.* New York: Oxford University.

Arnett, J. J. (2011). Emerging adulthood(s): The cultural psychology of a new life stage. In L. A. Jensen (Ed.). *Building cultural and developmental approaches in psychology: New syntheses in theory, research, and policy* (pp. 255-275). New York: Oxford University.

Arnold, J. (1989). Career decidedness and psychological well-being: A two-cohort longitudinal study of undergraduate students and recent graduates. *Journal of Occupational Psychology, 62*(2), 163-176.

Arslan, G., & Allen, K. A. (2022). Exploring the association between coronavirus stress, meaning in life, psychological flexibility, and subjective well-being. *Psychology, Health & Medicine, 27*(4), 803-814.

Arslan, Ü., & Bayraktar-Uyar, B. (2020). Do career decidedness and career distress influence psychological and subjective wellbeing? The mediating role of mindfulness. *International Journal of Contemporary Educational Research, 7*(2), 271-280.

Asif, S., Mudassar, A., Shahzad, T. Z., Raouf, M., & Pervaiz, T. (2020). Frequency of depression, anxiety and stress among university students. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, *36*(5), 971-976.

Aşık, G., & Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *19*(1), 192-212.

Atak, H., & Çok, F. (2010). İnsan yaşamında yeni bir dönem: Beliren yetişkinlik. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, *17*(1), 39-50.

Atik, G., & Yalçın, İ. (2010). Counseling needs of educational sciences students at the Ankara University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2*, 1520-1526.

Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin, 120,* 338-375.

Autin, K. L., Blustein, D. L., Ali, S. R., & Garriott, P. O. (2020). Career development impacts of COVID-19: Practice and policy recommendations. *Journal of Career Development*, *47*(5), 487-494.

Aydın, G., & Tezer, E. (1991). The relations among optimism, health problem and academic success. *Journal of Psychology, 7*(26), 2-9.

Bacanlı, F. (2006). Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 6*(2), 301-330.

Bacanlı, F., & Büyüksevindik, B. (2020, 16-19 September). *Kariyer kararsızlığı yaşayam bir ergenle çözüm odaklı kariyer psikolojik danışması uygulaması*. Virtual International Pegem Congress on E ducation (IPCADU), Ankara, Türkiye

Bacanlı, F., & Çarkıt, E. (2021, June 29-July 1). *To examine the discrepancies between young adults-set and parent-set career goals and the relationships between career self-efficacy.* Virtual NCDA Global Career Development Conference: A Kladeidoscope of Career Interventions in an Age of Uncertanity, at the Saguaro Hotel in Scottsdale, Arizona, USA.

Bacanlı, F., & Öztemel, K. (2017, 20-23 April). *Examining the structure and reliability of career decision-making difficulties questionnaire in young adult population.* 26th İnternational Conference On Educational Sciences, Antalya, Turkey.

Bacanlı, F., & Salman, N. (2018, Ekim 18-20). *Üç aşamalı kariyer karar verme modeline dayalı kariyer psikolojik danışma: Vaka çalışması.* 20.Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Samsun, Türkiye.

Bacanlı, F., & Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 9*(4), 679-700.

Bacanlı, F., Eşici, H., & Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(40), 198-211.

Badri, M. A., Mohaidat, J., Ferrandino, V., & El Mourad, T. (2013). The social cognitive model of job satisfaction among teachers: Testing and validation. *International Journal of Educational Research*, *57*, 12-24.

Bakır, V., & Büyükgöze-Kavas, A. (2021). Çocukların kariyer gelişiminde ebeveyn desteği ve sosyo-demografik özelliklerin rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (51), 119-136.

Balın, E. (2008). *The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choice of university students*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Bandura, A. & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology, 88,* 87-99.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84,* 191-215.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, *37*, 122- 147.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-regulatory mechanisms. In R.A. Dienstbier (Ed.), Perspectives on motivation (pp. 69-164). Lincoln, NE: University of Nebraska.

Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge, UK: Cambridge University.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52,* 1-26.

Bandura, A., Adams, N. E.. & Beyer, J. (1977). Cognitive processes mediating behavioral change. *Journal of Personaliry and Social Psyhology, 35,* 125-139.

Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L., & Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *The Journal of Positive Psychology, 8*(6), 505-516.

Bayram, N., & Bilgel, N. (2008). The prevalence and socio-demographic correlations of depression, anxiety and stress among a group of university students. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, *43*(8), 667-672.

Benton, S. A., Robertson, J. M., Tseng, W. C., Newton, F. B., & Benton, S. L. (2003). Changes in counseling center client problems across 13 years. *Professional Psychology: Research and Practice, 34*, 66-72.

Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The relationship between mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior, 23,* 329-345.

Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005) Reliability and validity of fivelevel response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 13*, 131-149.

Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, *4*(1), 47-57.

Betz, N., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration. *Career Development Quarterly, 46*(2), 197-189.

Blustein, D. L., & Guarino, P. A. (2020). Work and unemployment in the time of COVID-19: The existential experience of loss and fear. *Journal of Humanistic Psychology*, *60*(5), 702-709.

Blustein, D. L., Smith, C. M., Wu, X., Guarino, P. A., Joyner, E., Milo, L., & Bilodeau, D. C. (2022). "Like a tsunami coming in fast": A critical qualitative study of precarity and resistance during the pandemic. *Journal of Counseling Psychology.* Advance online publication. https://doi.org/10.1037/cou0000615

Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11,* 221-234.

Bozgeyikli, H., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21,* 125-136.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly, 44*, 354-366.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social Cognitive Career Theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models. *Journal of Career Assessment*, *27*(4), 563-578.

Brown, S. D., Ryan, N. E., & McPartland, E. B. (1996). Why are so many people happy and what do we do for those who aren't? A reaction to Lightsey (1996). *The Counseling Psychologist, 24,* 751-757.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies.* New York, NY: Norton.

Butler, J. ve Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing, 6*(3), 1-48.

Büyükgöze-Kavas, A. (2011). *Testing a model of career ındecision among university students based on Social Cognitive Career Theory.* Doctoral dissertation. Middle East Technical University, Ankara.

Büyükgöze-Kavas, A. (2014a). A psychometric evaluation of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 386-397.

Büyükgöze-Kavas, A. (2014b). Validation of the career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development, 23,* 125-132.

Büyükgöze-Kavas, A., Duffy, R. D., Güneri, O. Y., & Autin, K. L. (2014). Job satisfaction among Turkish teachers: Exploring differences by school level. *Journal of Career Assessment*, *22*(2), 261-273.

Byrne, B. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming.* New York: Routledge.

Byrne, B. M. (2004). Testing for multigroup invariance using AMOS graphics: A road less traveled. *Structural Equation Modeling, 11*(2), 272-300.

Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming.* New York: Routledge.

Cabras, C., & Mondo, M. (2018). Future orientation as a mediator between career adaptability and life satisfaction in university students. *Journal of Career Development*, *45*(6), 597-609.

Can, A., & Taylı, A. (2014). Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14*(2), 321-346.

Cantor, N., & Sanderson, C. A. (1999). Life task participation and well-being: The importance of taking part in daily life. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 230-243). New York: Russell Sage.

Carver, C. S. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: Placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion, 17*(2), 241-261.

Carver, C. S., & Scheier, M. (1990a). *Principles of self-regulation: Action and emotion.* New York, NY: Guilford.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin, 92,* 111-135.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990b). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review, 97*(1), 19-35.

Chang, Y., & Edwards, J. K. (2015). Examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction using social career cognitive theory: An SEM analysis. *Journal of Career Assessment*, *23*(1), 35-47.

Cho, S. Y., & Kim, K. C. (2014). The effects of career identity, career decision level and career maturity for middle, high school students. *Studies on Korean Youth, 21,* 325-349.

Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, *59*(6), 559-572.

Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y. ve Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development, 39*(5), 443-460.

Chou, C. P. & Bentler, P. M. (1999). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 37-55). Thousand Oaks: Sage.

Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation, 10*(7), 1-9.

Creed, P. A., & Blume, K. (2013). Compromise, well-being, and action behaviours in young adults in career transition. *Journal of Career Assessment, 21*, 3-19.

Creed, P. A., & Gagliardi, R. E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, *23*(1), 20-34.

Creed, P. A., & Hennessy, D. A. (2016). Evaluation of a goal orientation model of vocational identity. *The Career Development Quarterly, 64*(4), 345-359.

Creed, P. A., & Hood, M. (2014). Disengaging from unattainable career goals and reengaging in more achievable ones. *Journal of Career Development*, *41*(1), 24-42.

Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and ınitial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 308-317.

Creed, P. A., & Hughes, T. (2013). Career development strategies as moderators between career compromise and career outcomes in emerging adults. *Journal of Career Development, 40*(2), 146-163.

Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-

performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior, 99,* 79-92.

Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The Career Distress Scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*, *24*(4), 732-746.

Creed, P. A., Kaya, M., & Hood, M. (2020). Vocational identity and career progress: The intervening variables of career calling and willingness to compromise. *Journal of Career Development, 47*(2), 131-145.

Creed, P. A., Sawitri, D. R., Hood, M., & Hu, S. (2020). Career goal setting and goal pursuit in young adults: The role of financial distress. *Journal of Career Development*, doi: 10.1177/0894845319897136

Creed, P. A., Wamelink, T., & Hu, S. (2015). Antecedents and consequences to perceived career goal-progress discrepancies. *Journal of Vocational Behavior*, *87*, 43-53.

Creed, P., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT_R. Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment, 10,* 47-61.

Crites, J. O. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, *9*, 105-118.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.

Çarkıt, E., & Bacanlı, F. (2020). Kariyer olgunluğunda cinsiyet farklılıkları: Meta analiz çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *48*, 84-104.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies, 9*(1), 1-11.

Demirtaş, A. S. (2019, 24-27 Ekim). *Sürekli umut ve kariyer stresi arasında bilişsel esnekliğin paralel çoklu aracılığı.* 21.Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Antalya, Türkiye.

Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, *42*(1), 48-59.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575.

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71-75.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 63-73). New York: Oxford University.

Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity,of positive versus negative affect. Subjective well-being: An interdisciplinary. *Perspective, 21,* 119-139.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*, 276-302.

Dimitrov, D. M. (2010). Testing for factorial invariance in the context of construct validation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, *43*(2), 121-149.

Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(2), 212-223.

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly, 59*(1), 27-41.

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Torrey, C. L. (2013). Examining a model of life satisfaction among unemployed adults. *Journal of Counseling Psychology, 60*(1), 53-63.

Dugard, P., Todman, J., & Staines, H. (2010). *Approaching multivariate analysis: A practical introduction* (2nd ed.). Routledge/Taylor & Francis.

Durak, M., Şenol-Durak, E., & Gençöz, T. (2010). Psychometric properties of the satisfaction with life scale among Turkish university students, correctional officers, and elderly adults. *Social Indicators Research*, *99*(3), 413-429.

Dursun, A., & Ahmet, K. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *17*(1), 39-55.

Dursun, S., & Aytaç, S. (2012). Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına yönelik beklentileri ve iş deneyimleri ile umutsuzluk ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(1), 374-388.

Eken, F. O., & Ebadi, H. (2018). Anksiyetenin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *6*(2), 112-126.

Eker, D., & Arkar, H. (1995). Perceived social support: Psychometric properties of the MSPSS in normal and pathological groups in a developing country. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *30*(3), 121-126.

Eker, D., Arkar, H., & Yaldız, H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi, 12*(1), 17-25.

Elicker, J. D., Lord, R. G., Ash, S. R., Kohari, N. E., Hruska, B. J., McConnell, N. L., & Medvedeff, M. E. (2010). Velocity as a predictor of performance satisfaction, mental focus, and goal revision. *Applied Psychology, 59,* 495-514.

Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and crisis.* New York: Norton.

Ezeofor, I., & Lent, R. W. (2014). Social cognitive and self-construal predictors of well-being among African college students in the US. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 413-421.

Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2012). *Exploratory factor analysis*. New York: Oxford University.

Faisal, R. A., Jobe, M. C., Ahmed, O., & Sharker, T. (2022). Mental health status, anxiety, and depression levels of Bangladeshi university students during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Mental Health and Addiction*, *20*(3), 1500-1515.

Fejfar, M. C., & Hoyle, R. H. (2000). Effect of private self-awareness on negative affect and self-referent attribution: A quantitative review. *Personality and Social Psychology Review, 4*, 132-142.

Ferguson, G. M., Hafen, C. A., & Laursen, B. (2010). Adolescent psychological and academic adjustment as a function of discrepancies between actual and ideal self-perceptions. *Journal of Youth and Adolescence, 39,* 1485-1497.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS.* London: Sage.

Fonteyne, L., Eelbode, A., Lanszweert, I., Roels, E., Schelfhout, S., Duyck, W., & De Fruyt, F. (2018). Career goal engagement following negative feedback: Influence of expectancy-value and perceived feedback accuracy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 18*(2), 165-180.

Ford, M. (2015). *Rise of the robots: Technology and the threat of a jobless future.* New York: Basic Books.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural model with unobserved variables and measurement errors. *Journal of Marketing Research*, *18* (1), 39-50.

Fouad, N. A, Smith, P. L., & Enochs, L. (1997). Reability and validity evidence for the Middle School Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 30,* 17-31.

Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. ve Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment, 14*(4), 407-420.

Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American career development. *Journal of Vocational Behavior, 72,* 43-59.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012*). How to design and evaluate research in education.* New York: McGraw-Hill.

Frederickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology, 2*(3), 300-319.

Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. *Advances in Experimental Social Psychology, 47,* 1-53.

Gao, J. (2008). The effective way of career guidance on college students: Career counseling in class. *Journal of Hunan Agricultural University (Social Sciences), 9*(6), 37-39.

Garriott, P. O., Hudyma, A., Keene, C., & Santiago, D. (2015). Social cognitive predictors of first- and non-first-generation college students' academic and life satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, *62*(2), 253-263.

Garrison, Y. L., Lee, K. H., & Ali, S. R. (2017). Career identity and life satisfaction: The mediating role of tolerance for uncertainty and positive/negative affect. *Journal of Career Development, 44*(6), 516-529.

Garrison, Y. L., Lee, K. H., & Ali, S. R. (2017). Career identity and life satisfaction: The mediating role of tolerance for uncertainty and positive/negative affect. *Journal of Career Development*, *44*(6), 516-529.

Gençöz, T. (2000). Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, *15*(46), 19-26.

Ghosh, A., Kessler, M., Heyrman, K., Opelt, B., Carbonelli, M., & Fouad, N. A. (2019). Student veteran career transition readiness, career adaptability, and academic and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, *67*(4), 365-371.

Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*(2), 196-213.

Görgülü, Z., & Bozgeyikli, H. (2022). Chance in career choice: A rank-ordering study. *OPUS Journal of Society Research*, *19*(48), 573-587.

Griffin, B., & Hesketh, B. (2005). Counseling for work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 483-505). New York: John Wiley.

Guardado, R. (2019). *Career decision self-efficacy and career decision distress: The role of occupational engagement, grit, and future work self salience among recent university graduates.* Unpublished Doctoral Dissertation, Carleton University, Canada.

Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, *14*(2), 235-251.

Gunawan, W. (2019). *The development, validation, and application of a Perceived Future Employability Scale for young adults: Examining the role of perceived future employability in career development.* Doctoral dissertation, Griffith University, Gold Coast, Australia.

Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment, 27*(4), 610-627.

Gushue, G. V. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making selfefficacy and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 85-95.

Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, *33*(2), 112-124.

Guttman, L. (1954). Some necessary conditions for common-factor analysis. *Psychometrika, 19*(2), 149-161.

Güldü, Ö., & Ersoy-Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 72*(2), 377-400.

Günay, A., & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *2*(33), 205-218.

Gündoğan, S. (2021). The mediator role of the fear of COVID-19 in the relationship between psychological resilience and life satisfaction. *Current Psychology, 40*(12), 6291-6299.

Gündoğan, S. (2022). The relationship of covid-19 student stress with school burnout, depression and subjective well-being: Adaptation of the covid-19 student stress scale into Turkish. *The Asia-Pacific Education Researcher,* 1-12.

Günlü, A., Asıcı, E., & Çetinkaya, M. (2021). Türkiye'de COVID-19 salgınının ikinci evresinde ebeveynlerde depresyon, anksiyete, stres ve travma sonrası stres bozukluğunun incelenmesi. *Aile Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, *4*(1), 94-124.

Gürpınar, A. C., Emül, B., & Siyez, D. M. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: Kariyer stresinin aracı rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, 10,* 220-237.

Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, *18*(3), 326-339.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis. A Global Perspective.* (7th ed.). New Jersey: Pearson.

Hamaideh, S. H., Al-Modallal, H., Tanash, M. A., & Hamdan-Mansoure, A. (2022). Depression, anxiety and stress among undergraduate students during COVID-19 outbreak and" home-quarantine". *Nursing Open*, *9*(2), 1423-1431.

Hamilton, S. F., & Hamilton, M. A. (2006). School, work, and emerging adulthood. In J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 257-277). Washington, DC: American Psychological Association.

Hammond, M. S., Lockman, J. D., & Boling, T. (2010) A test of the tripartite model of career indecision of Brown and Krane for African Americans incorporating emotional intelligence and positive affect. *Journal of Career Assessment, 18*, 161-176.

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research, 77*(1), 81-112.

Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. New York: McKay.

Hawes, M. T., Szenczy, A. K., Klein, D. N., Hajcak, G., & Nelson, B. D. (2021). Increases in depression and anxiety symptoms in adolescents and young adults during the COVID-19 pandemic. *Psychological Medicine*, 1-9.

Haynes, S. N. & Lench, H. C. (2003). Incremental validity of new clinical assessment measures. *Psychological Assessment*, *15*(4), 456-466.

Hefferon, K. & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications.* NewYork: McGraw.

Heppner, P. P., Wampold, B. E., & Kivlighan Jr, D. M. (2008). *Research design in counseling.* Belmont: Thomson, Brooks/Cole.

Higgins, E. (2006). Value from hedonic experience and engagement. *Psychological Review, 113*(3), 439-460.

Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review, 94*(3), 319-340.

Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for the use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods, 1,* 104-121.

Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, *66*(3), 192-204.

Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, *62*(1), 5-20.

Howard, M. C. (2016). A review of exploratory factor analysis decisions and overview of current practices: what we are doing and how can we improve? *International Journal of Human-Computer Interaction, 32*(1), 51-62.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55.

Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2017a). Development and initial validation of a measure to assess career goal feedback. *Journal of Psychoeducational Assessment, 35*(7), 657-669.

Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2017b). Career goal revision in response to negative feedback: Testing a longitudinal cross-lagged model. *Journal of Counseling Psychology, 64*(3), 335-345.

Hu, S., Creed, P. A., & Hood, M. (2019). Does socioeconomic status shape young people's goal revision processes in the face of negative career feedback?. *Journal of Vocational Behavior*, *110*, 89-101.

Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2017). Negative career feedback and career goal disengagement in young adults: The moderating role of mind-set about work. *Journal of Vocational Behavior, 102,* 63-71.

Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2018a). Career goal importance as a moderator in the relationship between career feedback and career-related stress. *Journal of Career Development, 45*(1), 3-18.

Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2018b). Negative career feedback and career outcomes: The mediating roles of self-regulatory processes. *Journal of Vocational Behavior, 106,* 180-191.

Hu, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2018c). Within-person relationship between career goal feedback and career-related stress: A weekly survey study. *Journal of Counseling Psychology, 65*(6), 681-689.

Hui, K., Lent, R. W., & Miller, M. J. (2013). Social cognitive and cultural orientation predictors of well-being in Asian American college students. *Journal of Career Assessment*, *21*(4), 587-598.

Ilies, R., Judge, T. A., & Wagner, D. T. (2010). The influence of cognitive and affective reactions to feedback on subsequent goals: Role of behavioral inhibition/activation. *European Psychologist, 15*(2), 121-131.

Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi.*

Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Işık, E. (2012). The relationship of career decision self-efficacy, trait anxiety, and affectivity among undergraduate students. *Psychological Reports*, *111*(3), 805-813.

Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, *13*(3), 1419-1430.

Işık, E., Ulubey, E., & Kozan, S. (2018). An examination of the social cognitive model of well-being in Turkish college students. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 11-21.

Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *18*(3), 297-314.

Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Freund, P. A. (2015). Persistent career indecision over time: Links with personality, barriers, self-efficacy, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 91,* 122-133.

Jawahar, I. M., & Shabeer, S. (2021). How does negative career feedback affect career goal disengagement? The mediating roles of career planning and psychological well-being. *Journal of Career Development, 48*(4), 385-399.

Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2017). Career decision self-efficacy and life satisfaction in China: An empirical analysis. *Social Indicators Research, 132*(1), 137-154.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2005). Autonomy and relatedness in cultural context: Implications for self and family. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 36,* 403-422.

Kaiser, H. F. (1960). The applications of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement, 20*, 141-151.

Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Kerpelman, J. L., & Pitmann, J. F. (2001). The instability of possible selves: Identity processes within late adolescents' close peer relationships. *Journal of Adolescence, 24,* 491-512.

Kerpelman, J. L., Pittman, J. F., & Lamke, L. K. (1997). Toward a microprocess perspective on young adult identity development: An identity control theory approach. *Journal of Adolescent Research, 12,* 325-346.

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(82), 1007-1022.

Khaw, D. ve Kern, M. L. (2015). A cross-cultural comparison of the PERMA model of well-being. *Undergraduate Journal of Psychology at Berkeley, 8*(1), 10-23.

Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly, 62*(1), 56-69.

Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J., & Lee, S. M. (2016). Tolerance of uncertainty: Links to happenstance, career decision self-efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, *64*(2), 140-152.

Kim, J. G., & Lee, K. H. (2019). Major incongruence and occupational engagement: A moderated mediation model of career distress and outcome expectation. *Frontiers in Psychology, 10,* 1-11.

Kim, S. Y., Ahn, T., & Fouad, N. (2016). Family influence on Korean students' career decisions: A social cognitive perspective. *Journal of Career Assessment*, *24*(3), 513-526.

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin, 119*, 254-284.

Kong, F., Gong, X., Sajjad, S., Yang, K., & Zhao, J. (2019). How is emotional intelligence linked to life satisfaction? The mediating role of social support, positive affect and negative affect. *Journal of Happiness Studies, 20*(8), 2733-2745.

Konstam, V., Çelen-Demirtaş, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, *42*(6), 463-477.

Korkmaz, O., & Kırdök, O. (2019). Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeği'nin (KHGÖ) Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, *12*(2), 494-510.

Korkut-Owen, F. (2021). Belirsizlik ve kariyer davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 4*(2), 36-60.

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

Köksal, B., & Topkaya, N. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Yaşadığı Sorunlar ve Sorun Alanlarının Depresyon, Anksiyete ve Stresle İlişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *19*(2), 926-949.

Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, *25*(1), 56-63.

Kurt, G. (2008). Grid ilişki çözümlemesi ve ridit çözümlemesi kullanılarak üniversite öğrencilerinin çeşitli kaygılarının değerlendirilmesi. *Akademik Bakış, 14*, 98-107.

Kuwabara, S. A., Van Voorhees, B. W., Gollan, J. K., & Alexander, G. C. (2007). A qualitative exploration of depression in emerging adulthood: Disorder, development, and social context. *General Hospital Psychiatry, 29,* 317-324.

Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (4.baskı). Ankara: Nobel Akademi.

Lam, W. W., Yeo, W., Suen, J., Ho, W. M., Tsang, J., Soong, I., & ... Kwong, A. (2016). Goal adjustment influence on psychological well-being following advanced breast cancer diagnosis. *Psycho-Oncology, 25,* 58-65.

Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2006). Do personality traits contribute to vocational self-efficacy? *Journal of Career Assessment, 14,* 295-311.

Larson, L. M., Toulouse, A. L., Ngumba, W. E., Fitzpatrick, L. A., & Heppner, P. P. (1994). The development and validation of coping with career indecision. *Journal of Career Assessment, 2,* 91-110.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior & Human Decision Processes, 50,* 212-247.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping.* New York: Springer.

Le, H., Jiang, Z., & Nielsen, I. (2018). Cognitive cultural intelligence and life satisfaction of migrant workers: The roles of career engagement and social injustice. *Social Indicators Research*, *139*(1), 237-257.

Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2017). Social cognitive predictors of Korean secondary school teachers' job and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, *102*, 139-150.

Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2022). Cross-sectional and longitudinal tests of social cognitive model of well-being in Korean College students. *Journal of Career Assessment, 30*(1), 110-133.

Lee, H. S., & Flores, L. Y. (2019). Testing a social cognitive model of well-being with women engineers. *Journal of Career Assessment*, *27*(2), 246-261.

Lee, H. S., Lee, E. S., & Shin, Y. J. (2020). The role of calling in a social cognitive model of well-being. *Journal of Career Assessment*, *28*(1), 59-75.

Lee, M. R. (2015). Relationship of career-related stress, commitment to a career choice and career decision self-efficacy of college students. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 16*(12), 8767-8775.

Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 482-509.

Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). Hoboken, NJ: John Wiley.

Lent, R. W. (2008). Understanding and promoting work satisfaction: An integrative view. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (4th ed., pp. 462-480). New York: John Wiley.

Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 115-146). New Jersey: John Wiley.

Lent, R. W. (2021). Career development and counseling: A social cognitive framework. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3nd ed., pp. 129-164). New Jersey: John Wiley.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development. An overview. *The Career Development Quarterly, 44,* 311-321.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006a). Integrating person and situation perspective on work satisfaction: A social cognitive view. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 236-247.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006b). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, *14*(1), 12-35.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment, 16*, 6-21.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60,* 557-568.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, *115*, doi: 10.1016/j.jvb.2019.06.004

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.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual support and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47,* 36-49.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp: 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.

Lent, R. W., do Céu Taveira, M., & Lobo, C. (2012). Two tests of the social cognitive model of well-being in Portuguese college students. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 362-371.

Lent, R. W., do Céu Taveira, M., Cristiane, V., Sheu, H. B., & Pinto, J. C. (2018). Test of the social cognitive model of well-being in Portuguese and Brazilian college students. *Journal of Vocational Behavior*, *109*, 78-86.

Lent, R. W., do Céu Taveira, M., Pinto, J. C., Silva, A. D., Blanco, Á., Faria, S., & Gonçalves, A. M. (2014). Social cognitive predictors of well-being in African college students. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(3), 266-272.

Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, *93*, 47-57.

Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, *99*, 107-117.

Lent, R. W., Morris, T. R., Tatum, A. K., Wang, R. J., Moturu, B. P., & Ireland, G. W. (2021). Predictors of workplace sexual identity management behaviors: A test of the social cognitive career self-management model. *Journal of Vocational Behavior, 127,* 1-11.

Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 91-97.

Lent, R. W., Sheu, H. B., Singley, D., Schmidt, J. A., Schmidt, L. C., & Gloster, C. S. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(2), 328-335.

Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H. B., Gainor, K. A., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction:

Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of Counseling Psychology*, *52*(3), 429-442.

Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H. B., Schmidt, J. A., & Schmidt, L. C. (2007). Relation of social-cognitive factors to academic satisfaction in engineering students. *Journal of Career Assessment*, *15*(1), 87-97.

Lent, R. W., Taveira, M. D. C., Figuera, P., Dorio, I., Faria, S., & Gonçalves, A. M. (2017). Test of the social cognitive model of well-being in Spanish college students. *Journal of Career Assessment*, *25*(1), 135-143.

Li, J., Xin, C. F., & Yu, G. L. (2016). A meta-analysis of career decision-making self-efficacy of college students. *Chinese Journal of Applied Psychology, 22*, 48-57.

Lindley, L. D. (2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment, 13*(3), 271-287.

Lipshits-Braziler, Y., Braunstein-Bercovitz, H., & Kapach-Royf, N. (2019). Strategies for coping with career indecision during the college-to-work transition: Concurrent and predictive validity. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 440-456.

Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 9,* 151-173.

Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. M. (2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological Methods, 18*(3), 285-300.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990a). *A theory of goal setting and task performance.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990b). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Sicence, 1*(4), 240-246.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*(9), 705-717.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, *15*(5), 265-268.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). Goal setting theory: The current state. In E. A. Locke & G. P. Latham (Eds.), *New developments in goal setting and task performance* (pp. 623-630). New York, NY: Routledge.

Lopes, A. R., & Nihei, O. K. (2021). Depression, anxiety and stress symptoms in Brazilian university students during the COVID-19 pandemic: Predictors and association with life satisfaction, psychological well-being and coping strategies. *PLoS One*, *16*(10), e0258493.

Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology, 61,* 543-568.

Lucas, M. S., & Berkel, L. A. (2005). Counseling needs of students who seek help at a university counseling center: A closer look at gender and multicultural issues. *Journal of College Student Development, 46*(3), 251-266.

Lucas, R.E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 71,* 616-628.

Machell, K. A., Kashdan, T. B., Short, J. L., & Nezlek, J. B. (2015). Relationships between meaning in life, social and achievement events, and positive and negative affect in daily life. *Journal of Personality, 83*(3), 287-298.

Magee, W., & St-Arnaud, S. (2012). Models of the joint structure of domain-related and global distress: Implications for the reconciliation of quality of life and mental health perspectives. *Social Indicators Research, 105*(1), 161-185.

Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAASSF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment, 25,* 312-325.

Mahmoud, J. S. R., Staten, R. T., Hall, L. A., & Lennie, T. A. (2012). The relationship among young adult college students' depression, anxiety, stress, demographics, life satisfaction, and coping styles. *Issues in Mental Health Nursing*, *33*(3), 149-156.

Marcionetti, J., & Rossier, J. (2021). A longitudinal study of relations among adolescents' self-esteem, general self-efficacy, career adaptability, and life satisfaction. *Journal of Career Development, 48*(4), 475-490.

Massé, R. (1999). For a semiotic anthropology of psychological distress. *Semiotic Inquiry, 19,* 39-61.

Masse′, R. (2000). Qualitative and quantitative analysis of idioms of distress: Complementarity or incommensurability of ethnosemantic, content and confirmatory factor analyses. *Qualitative Health Research, 10*(3), 411-423.

Matsunaga, M. (2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, *2*(4), 260-293.

McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology, 47*(3), 330-341.

Metheny, J., & McWhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment, 21*(3), 378-394.

Miller, A. D., & Rottinghaus, P. J. (2014). Career indecision, meaning in life, and anxiety: an existential framework. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 233-247.

Morris, T. R., & Lent, R. W. (2019). Heterosexist harassment and social cognitive variables as predictors of sexual minority college students' academic satisfaction and persistence intentions. *Journal of Counseling Psychology*, *66*(3), 308-316.

Mortimer, J.T., Zimmer-Gembeck, M.J., Holmes, M., & Shanahan, M.J. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behaviour, 61,* 439-465.

Mutlu, T., Korkut Owen, F., Özdemir, S., & Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, *2*(1), 1-31.

Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science, 6*(1), l0-17.

Ng, S. I., Lim, Q. H., Cheah, J. H., Ho, J. A., & Tee, K. K. (2020). A moderated-mediation model of career adaptability and life satisfaction among working adults in Malaysia. *Current Psychology*, 1-15.

Nicholas, L., Damianova, M., & Ntantiso, M. (2012). A comparison of South African and international first-year students' counselling needs and preferred counselling sources. *Australian Journal of Guidance and Counselling, 23*(1), 106-114.

Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice.* Boston, MA: Hogrefe.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw.

Ojeda, L., Flores, L. Y., & Navarro, R. L. (2011). Social cognitive predictors of Mexican American college students' academic and life satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, *58*(1), 61-71.

Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları/Studies in Psychology*, *37*(1), 35-51.

Öztemel, K. (2020). Dördüncü sanayi devriminde çalışmanın anlamı ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 3*(2), 1-24.

Özünlü, M. B., & Bacanlı, F. (2015). Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin lise öğrencileri için Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *13*(1), 13-32.

Özyürek, R. (2002). Global kariyer yetkinlik beklentisi ölçümü ve meslek danışmanlığı uygulamalarında kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 29, 129-143.

Özyürek, R. (2011). Sosyal-bilişsel yaklaşımlar. İçinde B. Yeşilyaprak (Editör). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (ss. 220-271). Ankara: Pegem.

Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior, 48*(3), 275-300.

Park, J. G., Kim, J. S., Yoon, S. W., & Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(3), 350-367.

Park, S. H., & Ahn, J. H. (2016). A Study on the difference of career barriers, career attitude maturity, and career competencies based on gender, grade, and fields of major of undergraduate students in the age of convergence. *Journal of Digital Convergence, 14*(8), 69-80.

Parola, A., & Marcionetti, J. (2022). Career decision-making difficulties and life satisfaction: The role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development, 49*(4), 831-845.

Patton, W., & Creed, P. A. (2002). The relationship between career maturity and work commitment in a sample of Australian high school students. *Journal of Career Development, 29*(2), 69-85.

Patton, W., & Creed, P. A. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development, 34,* 127-148.

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment, 5,* 164-172.

Perrone, K. M., Civiletto, C. L., Webb, L. K., & Fitch, J. C. (2004). Perceived barriers to and supports of the attainment of career and family goals among academically talented individuals. *International Journal of Stress Management, 11*, 114-131.

Pesch, K. M., Larson, L. M., & Surapaneni, S. (2016). Parental autonomy support and career well-being: Mediating effects of perceived academic competence and volitional autonomy. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 497-512.

Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life Satisfaction: The full life versus the Empty life. *Journal of Happiness Studies, 6,* 25-41.

Piña-Watson, B., Jimenez, N., & Ojeda, L. (2014). Self-construal, career decision self-efficacy, and perceived barriers predict Mexican American women's life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, *62*(3), 210-223.

Polat, F. B., & Özdemir, Y. (2020). Self-efficacy belief and perceived career barriers as a predictor of vocational outcome expectations. *Middle East Journal of Management, 7*(5), 452-470.

Praskova, A., & Johnston, L. (2021). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment, 29*(3), 463-485.

Praskova, A., & McPeake, L. (2022). Career goal discrepancy, career distress, and goal adjustment: testing a dual moderated process model in young adults. *Journal of Career Assessment, 30*(4), 615-634.

Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of Vocational Behavior, 87,* 145-153.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40,* 879-891.

Rahim, N. B., & Siti-Rohaida, M. Z. (2016). The influence of proactive career behaviours on psychological well-being among Malaysian engineers. *Global Business Review, 17*(3), 30-44.

Rahim, N. B., & Zainal, S. R. M. (2015). Embracing Psychological Well-Being among Professional Engineers in Malaysia: The Role of Protean Career Orientation and Career Exploration. *International Journal of Economics & Management, 9,* 45-66.

Rezaei, A., & Bahadori Khosroshahi, J. (2018). Optimism, social intelligence and positive affect as predictors of university students' life satisfaction. *European Journal of Mental Health, 13*(2), 150-162.

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(1), 132-142.

Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, *17*(3), 271-285.

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98,* 17-34.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52,* 141-166.

Ryff, C. D. (1989a). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57,* 1069-1081.

Ryff, C. D. (1989b). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behovioral Development, 12,* 35-55.

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science, 4,* 99-104.

Ryff, C. D., & Essex, M. J. (1992). The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation. *Psychology and Aging, 7*(4), 507-517.

Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics, 65*(1), 14-23.

Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry, 9,* 1-28.

Ryff, C. D., & Singer, B. (2002). From social structure to biology: Integrative science in pursuit of human health and well-being. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 541-555). New York: Oxford University.

Sadeghi, A., & Mahdavi, F. (2020). Social-cognitive predictors of Iranian college students' academic well-being. *Journal of Career Development, 47*(5), 579-591.

Sadeghi, A., Doostani, P., & Hu, S. (2020). Confirmatory Factor Analysis of the Career Feedback Inventory in an Iranian High School Students Sample. *Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal, 2*(1), 46-56.

Salman, N., & Kan, A. (2021). Predicting career decision-making difficulties: The role of barriers, self-efficacy, and decision status. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 11*(60), 49-66.

Sarı, S. V. (2019). Attaining career decision self-efficacy in life: Roles of the meaning in life and the life satisfaction. *Current Psychology, 38*(5), 1245-1252.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45,* 247-259.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80,* 661-673.

Sawitri, D. R., Creed, P. A., & Perdhana, M. S. (2020). The discrepancies between individual-set and parent-set career goals scale: Development and initial validation. *Journal of Career Development,* doi: 10.1177/0894845320901795

Sawitri, D. R., Perdhana, M. S., & Suryadi, B. (2019). The moderator role of individual goal clarity in the relationships between career goal discrepancies and distresses. *Journal of Educational, Health and Community Psychology, 8*(4), 453-464.

Schalock, R. L., & Felce, D. (2004). Quality of life and subjective well-being: Conceptual and measurement issues. In E. Emerson, C. Hatton, T. Thompson, & T. R. Parmenter (Eds.). *International handbook of applied research in intellectual disabilities* (pp. 261-279). New Jersey: Wiley.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implication of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*(3), 219-247.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Schwab, K. (2017). *Dördüncü sanayi devrimi* (Çev. Zülfü Dicleli). İstanbul: Optimist.

Schwatken, S. (2014). *Incongruence and attitudes toward career counseling*. Unpublished PhD thesis, Iowa State Univeristy, Ames.

Seligman, M. E. (2011). *Flourish.* New York: Simon & Schuster.

Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.* New York: Simon and Schuster.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist, 55,* 5-14.

Serin, N. B., Serin, O., & Özbaş, L. F. (2010). Predicting university students' life satisfaction by their anxiety and depression level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *9*, 579-582.

Shaffique, S., Farooq, S. S., Anwar, H., Asif, H. M., Akram, M., & Jung, S. K. (2020). Meta-analysis of prevalence of depression, anxiety and stress among University Students. *RADS Journal of Biological Research & Applied Sciences*, *11*(1), 27-32.

Shah, J. Y., & Kruglanski, A. W. (2003). When opportunity knocks: Bottom-up priming of goals by means and its effects on self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology, 84,* 1109-1122.

Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması.* (F. Bacanlı & K. Öztemel, Çev. Edt.). Ankara: Pegem.

Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals: Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and social psychology bulletin, 24*(12), 1319-1331.

Sheppard, S., Hood, M., & Creed, P. A. (2020). An identity control theory approach to managing career identity in emerging adults. *Emerging Adulthood, 8*(5), 361-366.

Sheu, H. B., & Bordon, J. J. (2017). SCCT research in the international context: Empirical evidence, future directions, and practical implications. *Journal of Career Assessment*, *25*(1), 58-74.

Sheu, H. B., & Lent, R. W. (2009). A social cognitive perspective on well-being in educational and work settings: Cross-cultural considerations. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 9*(1), 45-60.

Sheu, H. B., Chong, S. S., Chen, H. F., & Lin, W. C. (2014). Well-being of Taiwanese and Singaporean college students: Cross-cultural validity of a modified social cognitive model. *Journal of Counseling Psychology*, *61*(3), 447-460.

Sheu, H. B., Liu, Y., & Li, Y. (2017). Well-being of college students in China: Testing a modified social cognitive model. *Journal of Career Assessment*, *25*(1), 144-158.

Sheu, H. B., Mejia, A., Rigali-Oiler, M., Primé, D. R., & Chong, S. S. (2016). Social cognitive predictors of academic and life satisfaction: Measurement and structural equivalence across three racial/ethnic groups. *Journal of Counseling Psychology*, *63*(4), 460-474.

Sheu, H.-B., Lent, R. W., Lui, A. M., Wang, X. T., Phrasavath, L., Cho, H.-J., & Morris, T. R. (2020). Meta-analytic path analysis of the social cognitive well-being model: Applicability across life domain, gender, race/ethnicity, and nationality. *Journal of Counseling Psychology, 67*(6), 680-696.

Singh, K., & Jha, S. D. (2008). Positive and negative affect, and grit as predictors of happiness and life satisfaction. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 34*(2), 40-45.

Skorikov, V. B. (2007a). Adolescent career development and adjustment. In V. B. Skorikov & W. Patton (Eds.), *Career development in childhood and adolescence* (pp. 237-254). Rotterdam, the Netherlands: Sense.

Skorikov, V. B. (2007b). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 8-24.

Snyder, C., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University.

Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., Heffernan, M., & Malen, N. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 2,* 111-123.

Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work secular or sacred? *Journal of Career Assessment, 18*(1), 82-96.

Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology, 142*(1), 21-35.

Strauser, D. R., Lustig, D. C., Cogdal, P. A., & Uruk, A. C. (2006). Trauma symptoms: Relationship with career thoughts, vocational identity, and developmental work personality. *The Career Development Quarterly, 54,* 346-360.

Sun, V. J., & Yuen, M. (2012). Career guidance and counseling for university students in China. *International Journal for the Advancement of Counselling*, *34*(3), 202-210.

Super, D. E. (1955). Transition: From vocational guidance to counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 2,* 3-9.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Sürücü, M. (2011). *Meslek seçimi hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sınaması.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Swanson, V., & Power, K. (2001). Employees' perceptions of organizational restructuring. *Work & Stress, 15,* 161-178.

Şensoy, G., & Siyez, D. M. (2019). The Career Distress Scale: Structure, concurrent and discriminant validity, and internal reliability in a Turkish sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *19*(2), 203-216.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth ed.). Boston: U.S.A.: Pearson.

Tavşancıl, E. (2018). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (6.b.). Ankara: Nobel.

Tay, L., Tan, K., Diener, E., & Gonzalez, E. (2013). Social relations, health behaviors, and health outcomes: A survey and synthesis. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 5*(1), 28-78.

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,* 63-81.

Tellegen, A. (1985). Structures of mood and personality and their relevance to assessing anxiety, with an emphasis on self-report. A. H. Tuma & J. D. Maser (Eds.), *Anxiety and the anxiety disorders içinde* (s. 681-706). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Tolli, A. P., & Schmidt, A. M. (2008). The role of feedback, causal attributions, and self-efficacy in goal revision. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 692-701.

Truong, N. N., & Miller, M. J. (2018). Family and social cognitive predictors of southeast Asian American college students' academic satisfaction. *Journal of Career Assessment*, *26*(3), 488-502.

Turan, Ü., & Kayıkçı, K. (2019). Lise son sınıf öğrencilerin meslek seçiminde ailenin rolü. *Electronic Turkish Studies*, *14*(4), 2797-2816.

Turner, S., Brissett, A. A., Lapan, R. T., Udipi, S., & Ergun, D. (2003). The career-related parent support scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 36,* 83-94.

Ulaş, Ö., & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *6*(45), 77-90.

Ulaş, Ö., Demirtaş-Zorbaz, S., Dinçel, E. F., Çiffiliz-Kınay, G., & Coştur, R. (2017). Özel okulda öğrenim görmekte olan lise öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17*(1), 441-456.

Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational Research, 3*(1), 4-70.

Vautero, J., Taveira, M. D. C., Silva, A. D., & Fouad, N. A. (2021). Family influence on academic and life satisfaction: A social cognitive perspective. *Journal of Career Development, 48*(6), 817-830.

Vela, J. C., Lenz, A. S., Sparrow, G. S., Gonzalez, S. L., & Hinojosa, K. (2015). Humanistic and positive psychology factors as predictors of Mexican American adolescents' vocational outcome expectations. *Journal of Professional Counseling: Practice, Theory & Research*, *42*(1), 16-28.

Vela, J. C., Lerma, E., Whittenberg, J. F., Hinojosa, Y., & Rodriguez, K. (2019). The role of positive psychology, cultural, and family factors in Latina/o college students'

vocational outcome expectations. *Journal of Employment Counseling*, *56*(4), 164-179.

Verbruggen, M., & Sels, L. (2010). Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, *18*(1), 3-15.

Viola, M. M., Musso, P., Ingoglia, S., Coco, A. L., & Inguglia, C. (2017). Relationships between career indecision, search for work self-efficacy, and psychological well-being in Italian never-employed young adults. *Europe's Journal of Psychology*, *13*(2), 231-250.

Viola, M. M., Musso, P., Inguglia, C., & Lo Coco, A. (2016). Psychological well-being and career indecision in emerging adulthood: The moderating role of hardiness. *The Career Development Quarterly, 64*(4), 387-396.

Vuyk, M. A., Lei, Y., Krieshok, T. S., & Codas, G. (2020). Occupational engagement and positive psychological measures in two collectivistic cultures. *Journal of Career Development, 47*(6), 611-626.

Waberi, F. A., & Öge, E. (2020). Mesleki beklentilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, *6*(1), 25-39.

Wang, C., & Mukhopadhyay, A. (2012). The dynamics of goal revision: A cybernetic multiperiod Test Operate-Test-Adjust-Loop (TOTAL) model of self-regulation. *Journal of Consumer Research, 38,* 815-832.

Wang, P., Zhang, L., Wang, X., Geng, J., Gao, X., Ma, J., & Jiao, R. (2018). Career exploration and decision self-efficacy scale: Factorial structure and validity. *Journal of College Student Development*, *59*(4), 475-478.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology, 64,* 678-691.

Watson, D. (2002). Positive affectivity: The disposition to experience pleasurable emotional states. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 106-119). New York: Oxford University.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(6), 1063-1070.

Williams, K. J., Donovan, J. J., & Dodge, T. L. (2000). Self-regulation of performance: Goal establishment and goal revision processes in athletes. *Human Performance, 13*, 159-180.

Wright, S. L., Firsick, D. M., Kacmarski, J. A., & Jenkins-Guarnieri, M. A. (2017). Effects of attachment on coping efficacy, career decision self-efficacy, and life satisfaction. *Journal of Counseling & Development, 95*(4), 445-456.

Wu, N. (2008). Discussing the development direction of university career guidance from the plight of severe employment. *Science & Technology Information, 25*, 519-550.

Yahyagil, M. Y. (2015). Values, feelings, job satisfaction and well-being: The turkish case. *Management Decision, 53*(10), 2268-2286.

Yam, F. C., Alkın, S., & Barut, Y. (2020). Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi, 7*(1), 23-32.

Yıldız Akyol, E., & Bacanlı, F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. *Australian Journal of Career Development, 28*(1), 73-79.

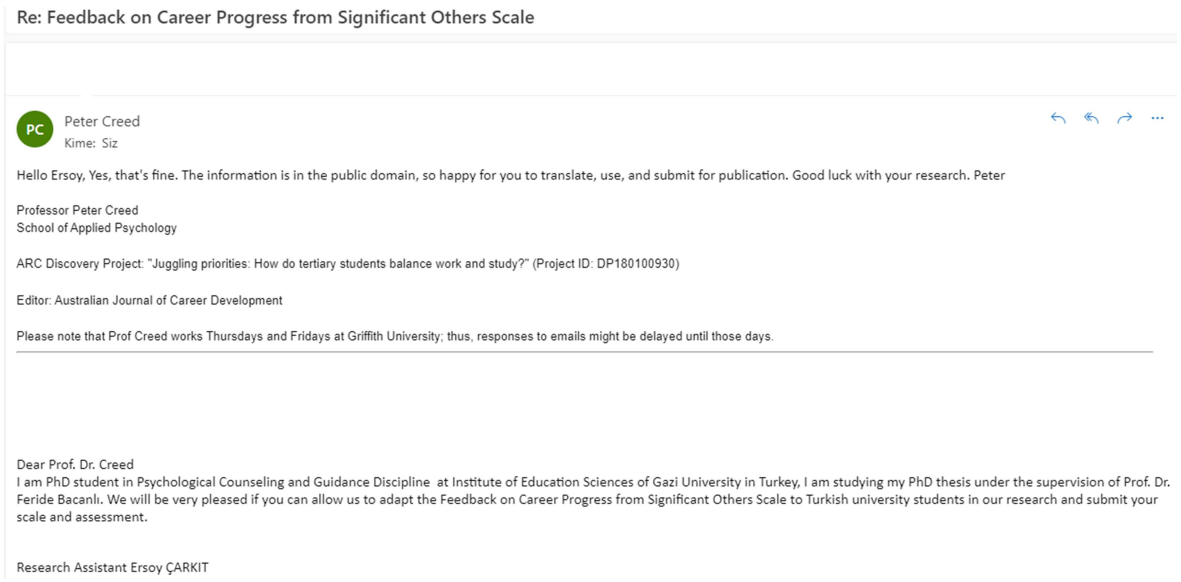
Yılmaz, İ., Dündar, A., & Atlı, A. (2020). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun yordayıcısı olarak mesleki sonuç beklentisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, *7*(13), 68-77.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, *52*(1), 30-41.

EKLER

EK 1: Kariyer Sürecinde Önemli Diğerlerinden Geri Bildirim Ölçeği Örnek Maddeler ve Ölçek Uyarlama İzni

1	Ailem bana kariyer hedeflerime ulaşmak için yeterince çok çalışmadığımı söylüyor.
3	Başkaları bana kariyerimde yaptığım ilerlemenin çok yavaş olduğunu söylerler.
5	Ailemin söylediklerinden kariyerim hakkında daha çok düşünmeye ihtiyacım olduğunu biliyorum.
7	Arkadaşlarım ideal kariyerime ulaşabileceğimden şüphe ediyor.



Re: Feedback on Career Progress from Significant Others Scale

PC Peter Creed
Kime: Siz

Hello Ersoy, Yes, that's fine. The information is in the public domain, so happy for you to translate, use, and submit for publication. Good luck with your research. Peter

Professor Peter Creed
School of Applied Psychology

ARC Discovery Project: "Juggling priorities: How do tertiary students balance work and study?" (Project ID: DP180100930)

Editor: Australian Journal of Career Development

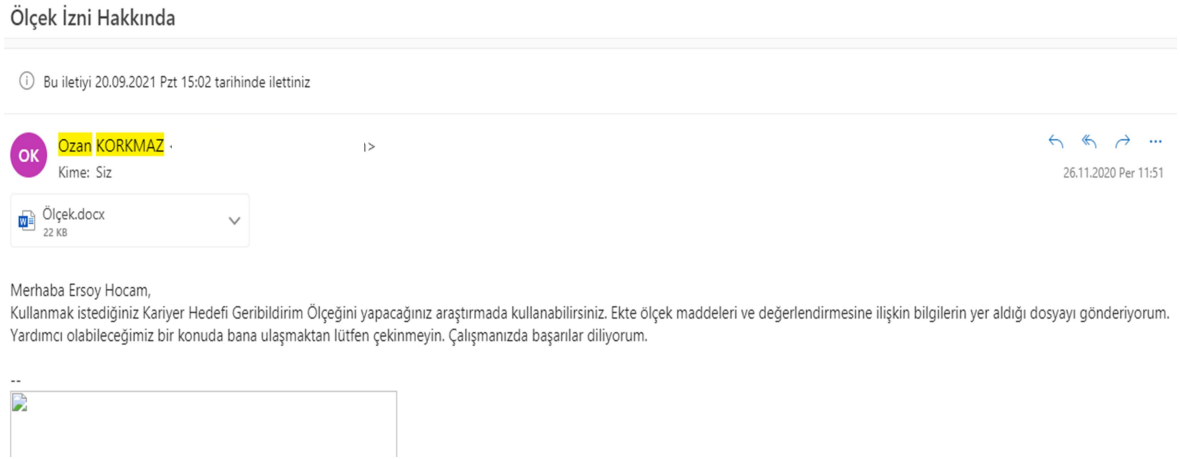
Please note that Prof Creed works Thursdays and Fridays at Griffith University; thus, responses to emails might be delayed until those days.

Dear Prof. Dr. Creed
I am PhD student in Psychological Counseling and Guidance Discipline at Institute of Education Sciences of Gazi University in Turkey, I am studying my PhD thesis under the supervision of Prof. Dr. Feride Bacanlı. We will be very pleased if you can allow us to adapt the Feedback on Career Progress from Significant Others Scale to Turkish university students in our research and submit your scale and assessment.

Research Assistant Ersoy ÇARKIT

EK 2: Kariyer Hedefi Geri Bildirim Ölçeği Örnek Maddeler ve Ölçek Kullanım İzni

İnsanlar, şimdiye kadar başardıklarımın, istediğim kariyere ulaşmak için yeterince iyi olmadığını söylüyor.
Kariyer hedeflerim doğrultusunda iyi ilerleme sağlamadığımı söyleyenler oldu.
Üzerinde düşündüğümde, seçtiğim kariyere yönelik çok ilerlediğimi sanmıyorum.
Yaşıtlarımla kıyaslandığında, istediğim kariyer için daha az yol kat ettiğimi düşünüyorum.


Ölçek İzni Hakkında

Bu iletiyi 20.09.2021 Pzt 15:02 tarihinde iletiniz

OK Ozan KORKMAZ

Kime: Siz

26.11.2020 Per 11:51

Ölçek.docx
22 KB

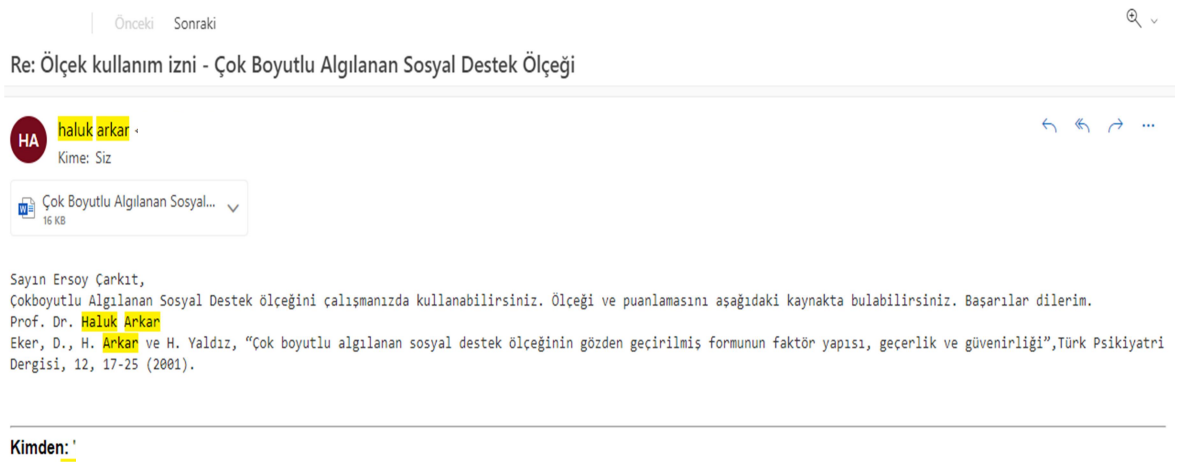
Merhaba Ersoy Hocam,
Kullanmak istediğiniz Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeğini yapacağınız araştırmada kullanabilirsiniz. Ekte ölçek maddeleri ve değerlendirmesine ilişkin bilgilerin yer aldığı dosyayı gönderiyorum.
Yardımcı olabileceğimiz bir konuda bana ulaşmaktan lütfen çekinmeyin. Çalışmanızda başarılar diliyorum.

--

EK 3: Önemli Diğerlerinden Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Örnek Maddeler ve Ölçek Kullanım İzni

1. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.

4. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.


Önceki Sonraki

Re: Ölçek kullanım izni - Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

HA haluk arkar

Kime: Siz

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal...
16 KB

Sayın Ersoy Çarkıt,
Çokboyutlu Algılanan Sosyal Destek ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçeği ve puanlamasını aşağıdaki kaynakta bulabilirsiniz. Başarılar dilerim.
Prof. Dr. Haluk Arkar
Eker, D., H. Arkar ve H. Yaldız, "Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenirliği",Türk Psikiyatri Dergisi, 12, 17-25 (2001).

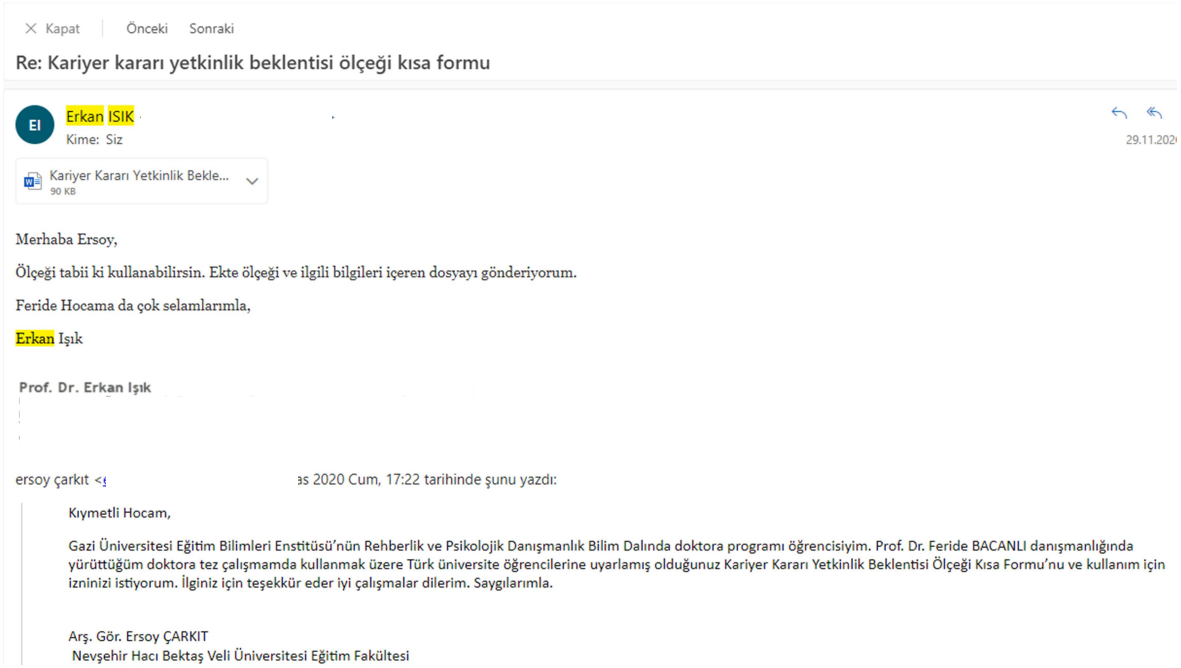
Kimden:

EK 4: Kariyer Hedefi Öz Yetkinlik Ölçeği Örnek Maddeler

4. Kariyer hedeflerinize ulaşabilmek için alternatif planlar yapabilme
5. Kariyer hedeflerinize uygun alt hedefler oluşturabilme
7. Engellere rağmen kariyer hedefleriniz için çaba gösterebilme
10. Belirsizliklere rağmen kariyer hedeflerinizi devam ettirebilme
16. Çalışma dünyasını araştırabilme
17. Kariyer hedeflerinize ulaşmanızı sağlayacak yeni fırsatları araştırabilme
18. Kariyer hedeflerinizde ilerlerken ümidinizi koruyabilme
20. Kariyer hedeflerinizde ilerlerken karşılaştığınız problemleri çözebilme

EK 5: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu Örnek Maddeler ve Ölçek Kullanım İzni

İlgilendiğiniz alanda kendinize bir bölüm seçebilme
İleride icra etmeyi düşündüğünüz mesleklerden birini seçerek karar verebilme
İdealinizdeki işin ne olabileceğini belirleyebilme
Tercih ettiğiniz yaşam stiline uygun bir kariyer seçebilme



× Kapat | Önceki Sonraki

Re: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği kısa formu

EI Erkan ISIK

Kime: Siz

29.11.202

Kariyer Kararı Yetkinlik Bekle...
90 KB

Merhaba Ersoy,

Ölçeği tabii ki kullanabilirsin. Ekte ölçeği ve ilgili bilgileri içeren dosyayı gönderiyorum.

Feride Hocama da çok selamlarımla,

Erkan Işık

Prof. Dr. Erkan Işık

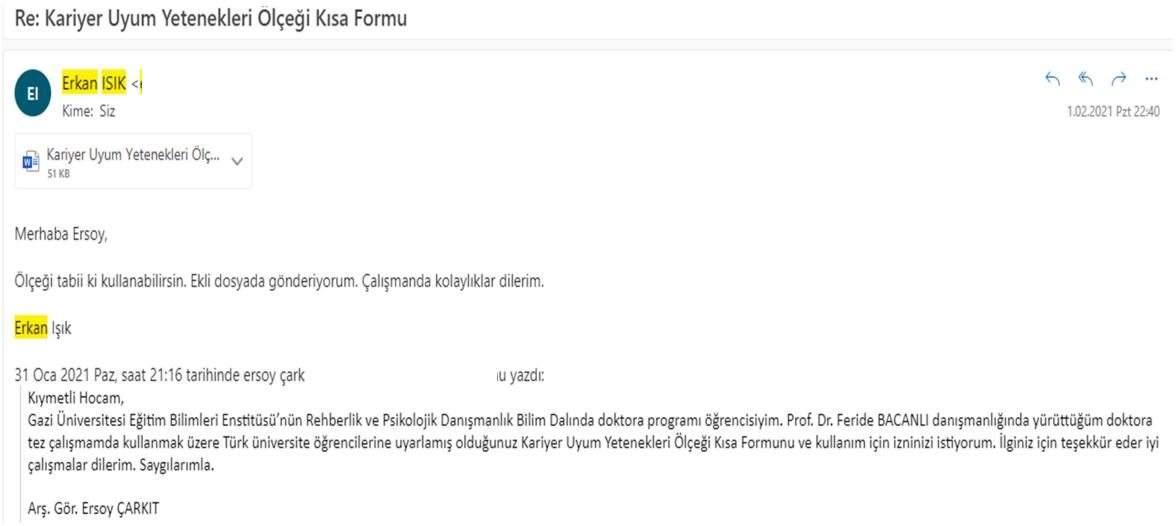
ersoy çarkıt <

as 2020 Cum, 17:22 tarihinde şunu yazdı:

> Kıymetli Hocam,
>
> Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında doktora programı öğrencisiyim. Prof. Dr. Feride BACANLI danışmanlığında yürüttüğüm doktora tez çalışmamda kullanmak üzere Türk üniversite öğrencilerine uyarlamış olduğunuz Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu'nu ve kullanım için izninizi istiyorum. İlginiz için teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla.
>
> Arş. Gör. Ersoy ÇARKIT
> Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Eğitim Fakültesi

EK 6: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu Örnek Maddeler

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme
5. Davranışlarımın sorumluluğunu alma
9. İşlerin farklı yapılış yollarını gözlemleme
12. Yeteneklerim doğrultusunda çalışma


Re: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu

EI Erkan ISIK <

Kime: Siz

1.02.2021 Pzt 22:40

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölç... 51 KB

Merhaba Ersoy,

Ölçeği tabii ki kullanabilirsin. Ekli dosyada gönderiyorum. Çalışmanda kolaylıklar dilerim.

Erkan Işık

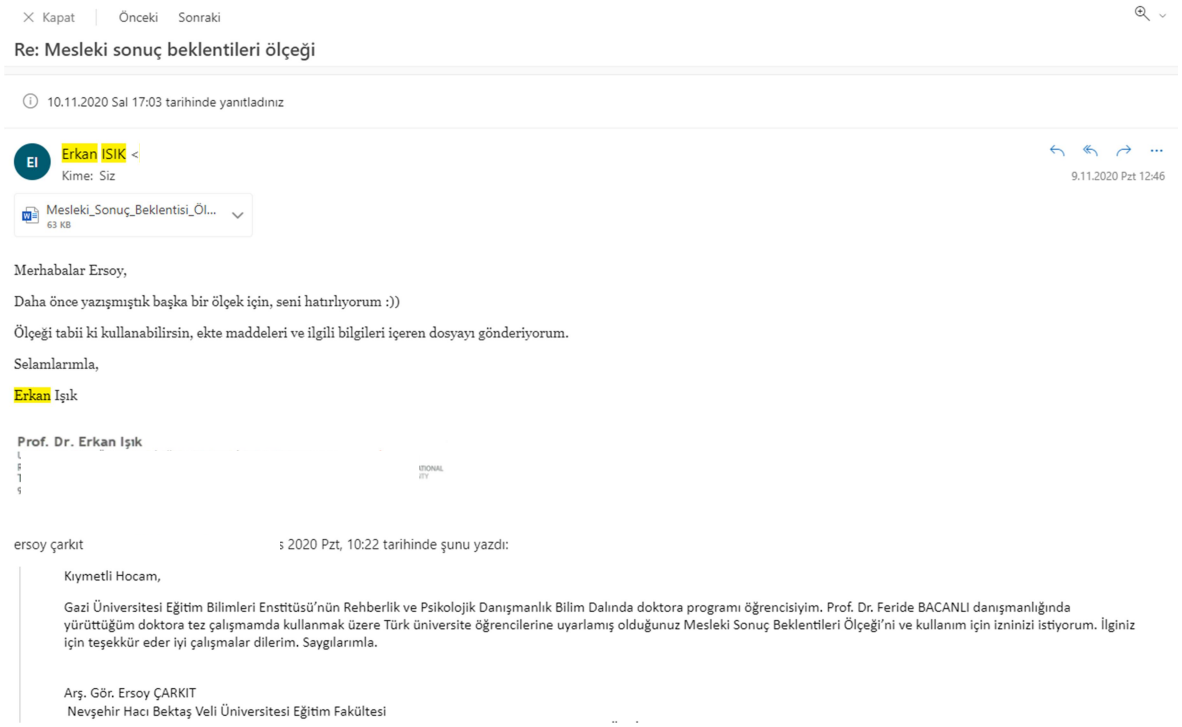
31 Oca 2021 Paz, saat 21:16 tarihinde ersoy çark ıu yazdı:

Kıymetli Hocam,
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında doktora programı öğrencisiyim. Prof. Dr. Feride BACANLI danışmanlığında yürüttüğüm doktora tez çalışmamda kullanmak üzere Türk üniversite öğrencilerine uyarlamış olduğunuz Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formunu ve kullanım için izninizi istiyorum. İlginiz için teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla.

Arş. Gör. Ersoy ÇARKIT

EK 7: Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği Örnek Maddeler ve Ölçek Kullanım İzni

1. Yaptığım kariyer planı beni tatmin edecek bir sonuca götürecek.
2. Seçtiğim kariyerde/meslekte başarılı olacağım.
4. Seçtiğim kariyerde/meslekte becerilerimi kullanabileceğim.
6. Kendime iyi bir gelecek sağlayabileceğim.



× Kapat | Önceki Sonraki

Re: Mesleki sonuç beklentileri ölçeği

10.11.2020 Sal 17:03 tarihinde yanıtladınız

EI Erkan ISIK <

Kime: Siz

9.11.2020 Pzt 12:46

Mesleki_Sonuç_Beklentisi_Öl... 63 KB

Merhabalar Ersoy,

Daha önce yazışmıştık başka bir ölçek için, seni hatırlıyorum :))

Ölçeği tabii ki kullanabilirsin, ekte maddeleri ve ilgili bilgileri içeren dosyayı gönderiyorum.

Selamlarımla,

Erkan Işık

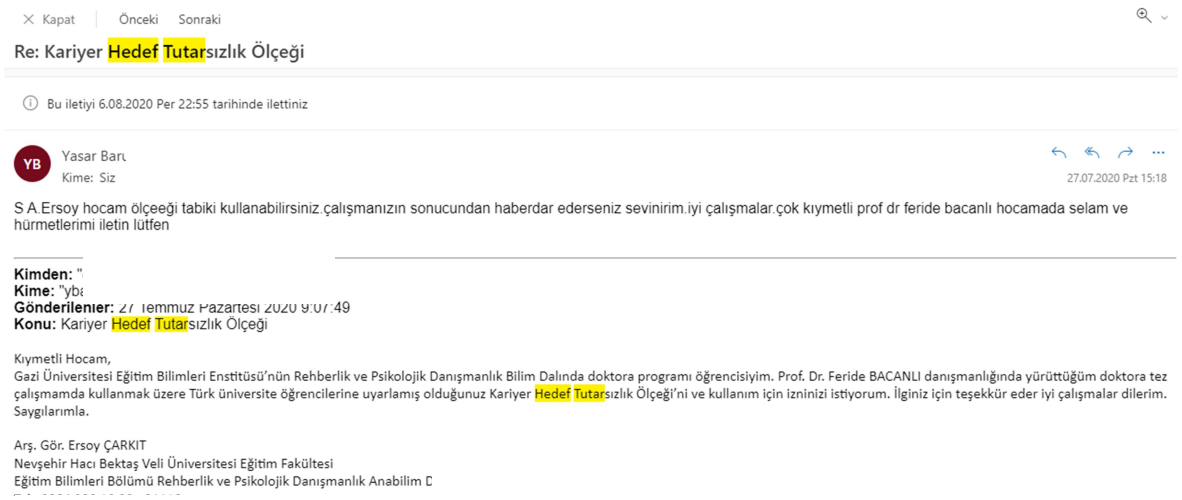
Prof. Dr. Erkan Işık

ersoy çarkıt s 2020 Pzt, 10:22 tarihinde şunu yazdı:

> Kıymetli Hocam,
>
> Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında doktora programı öğrencisiyim. Prof. Dr. Feride BACANLI danışmanlığında yürüttüğüm doktora tez çalışmamda kullanmak üzere Türk üniversite öğrencilerine uyarlamış olduğunuz Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği'ni ve kullanım için izninizi istiyorum. İlginiz için teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla.
>
> Arş. Gör. Ersoy ÇARKIT
> Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Eğitim Fakültesi

EK 8: Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği Örnek Maddeler ve Ölçek Kullanım İzni

3. Kariyer hedeflerim konusunda ilerleme sağlıyorum, ancak istediğim kariyeri elde etmek için yeterinde başarılı olduğumu düşünmüyorum.
4. Çok çaba sarf etmeme rağmen, idealimdeki kariyerimi elde edemeyeceğimi düşünüyorum.
10. İstediğim kariyeri elde etme konusunda gerekli becerilere sahip olduğumu düşünüyorum, fakat şimdilerde bundan emin değilim.
11. Elde etmek istediğim kariyerin ne olduğunu biliyorum, fakat ona ulaşmak için gerekli olan şeylere sahip olduğumu düşünmüyorum.



× Kapat | Önceki Sonraki

Re: Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği

Bu iletiyi 6.08.2020 Per 22:55 tarihinde iletiniz

YB Yasar Barı
Kime: Siz
27.07.2020 Pzt 15:18

S A Ersoy hocam ölçeeği tabiki kullanabilirsiniz.çalışmanızın sonucundan haberdar ederseniz sevinirim.iyi çalışmalar.çok kıymetli prof dr feride bacanlı hocamada selam ve hürmetlerimi iletin lütfen

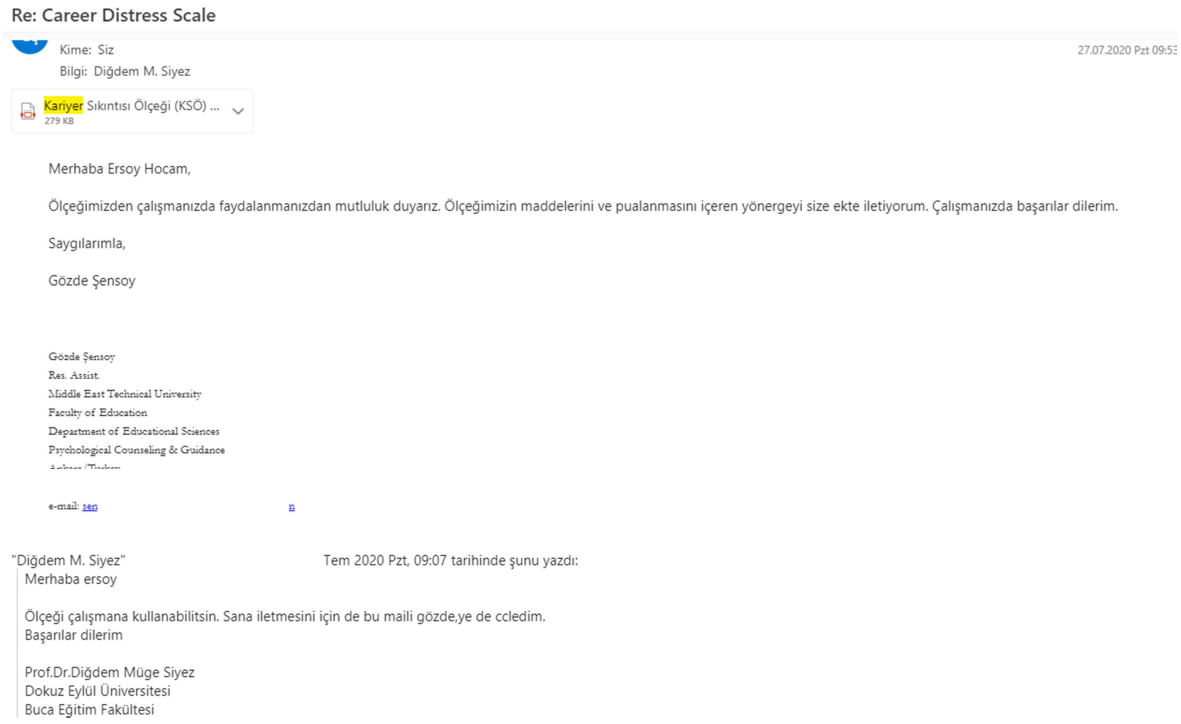
Kimden: "
Kime: "yb
Gönderilenler: 27 Temmuz Pazartesi 2020 9:07:49
Konu: Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği

Kıymetli Hocam,
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında doktora programı öğrencisiyim. Prof. Dr. Feride BACANLI danışmanlığında yürüttüğüm doktora tez çalışmamda kullanmak üzere Türk üniversite öğrencilerine uyarlamış olduğunuz Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği'ni ve kullanım için izninizi istiyorum. İlginiz için teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.
Saygılarımla.

Arş. Gör. Ersoy ÇARKIT
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim D

EK 9: Kariyer Distresi Ölçeği Örnek Maddeler ve Ölçek Kullanım İzni

1. Kariyer seçimi ile ilgili olarak sıklıkla mutsuz ve depresif hissederim.
3. Tatmin edici bir kariyer seçmekle ilgili stres ve baskı hissederim.
4. Kariyer seçiminde yaptığım ve yapmadığım şeyler için sıklıkla kendimi suçlarım.
9. Önemli biri benim kariyer seçimimi onaylamazsa bu beni kariyer arayışından alıkoyar.



Re: Career Distress Scale

Kime: Siz 27.07.2020 Pzt 09:53
Bilgi: Diğdem M. Siyez

Kariyer Sıkıntısı Ölçeği (KSÖ) ...
279 KB

Merhaba Ersoy Hocam,

Ölçeğimizden çalışmanızda faydalanmanızdan mutluluk duyarız. Ölçeğimizin maddelerini ve pualanmasını içeren yönergeyi size ekte iletiyorum. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,

Gözde Şensoy

Gözde Şensoy
Res. Assist.
Middle East Technical University
Faculty of Education
Department of Educational Sciences
Psychological Counseling & Guidance

e-mail: sen n

"Diğdem M. Siyez" Tem 2020 Pzt, 09:07 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba ersoy

Ölçeği çalışmana kullanabilitsin. Sana iletmesini için de bu maili gözde,ye de ccledim.
Başarılar dilerim

Prof.Dr.Diğdem Müge Siyez
Dokuz Eylül Üniversitesi
Buca Eğitim Fakültesi

EK 10: Pozitif Duygu Ölçeği Örnek Maddeler ve Ölçek Kullanım İzni

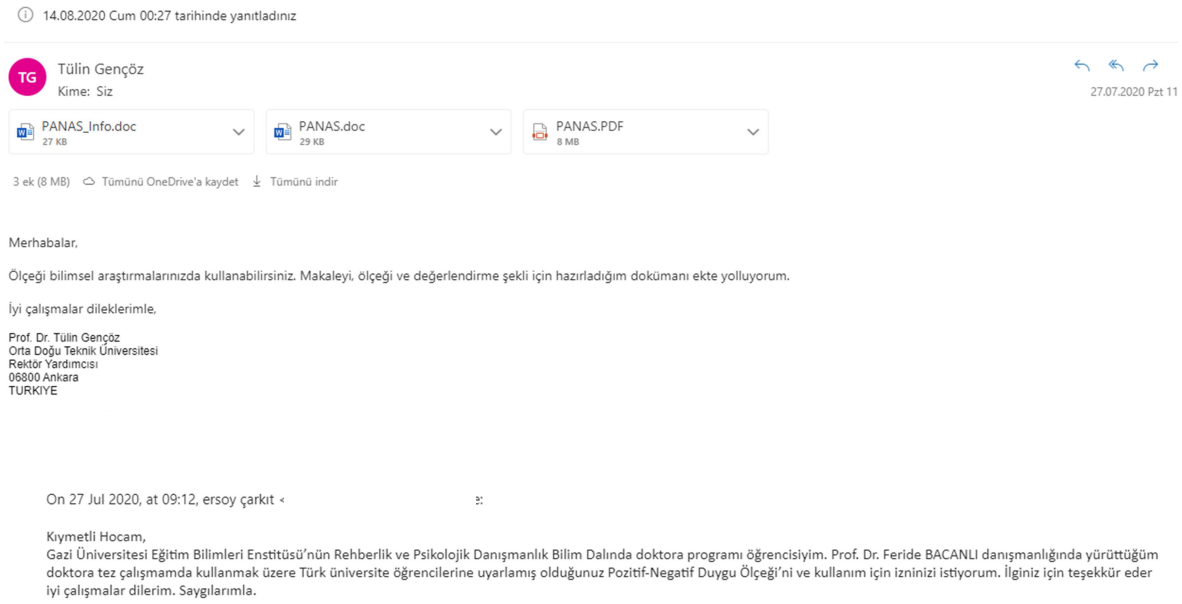
1. İlgili 1 2 3 4 5

3. Güçlü 1 2 3 4 5

4. Hevesli 1 2 3 4 5

6. Uyanık 1 2 3 4 5

(dikkati açık)



14.08.2020 Cum 00:27 tarihinde yanıtladınız

TG Tülin Gençöz
Kime: Siz
27.07.2020 Pzt 11

PANAS_Info.doc 27 KB | PANAS.doc 29 KB | PANAS.PDF 8 MB

3 ek (8 MB) Tümünü OneDrive'a kaydet Tümünü indir

Merhabalar,

Ölçeği bilimsel araştırmalarınızda kullanabilirsiniz. Makaleyi, ölçeği ve değerlendirme şekli için hazırladığım dokümanı ekte yolluyorum.

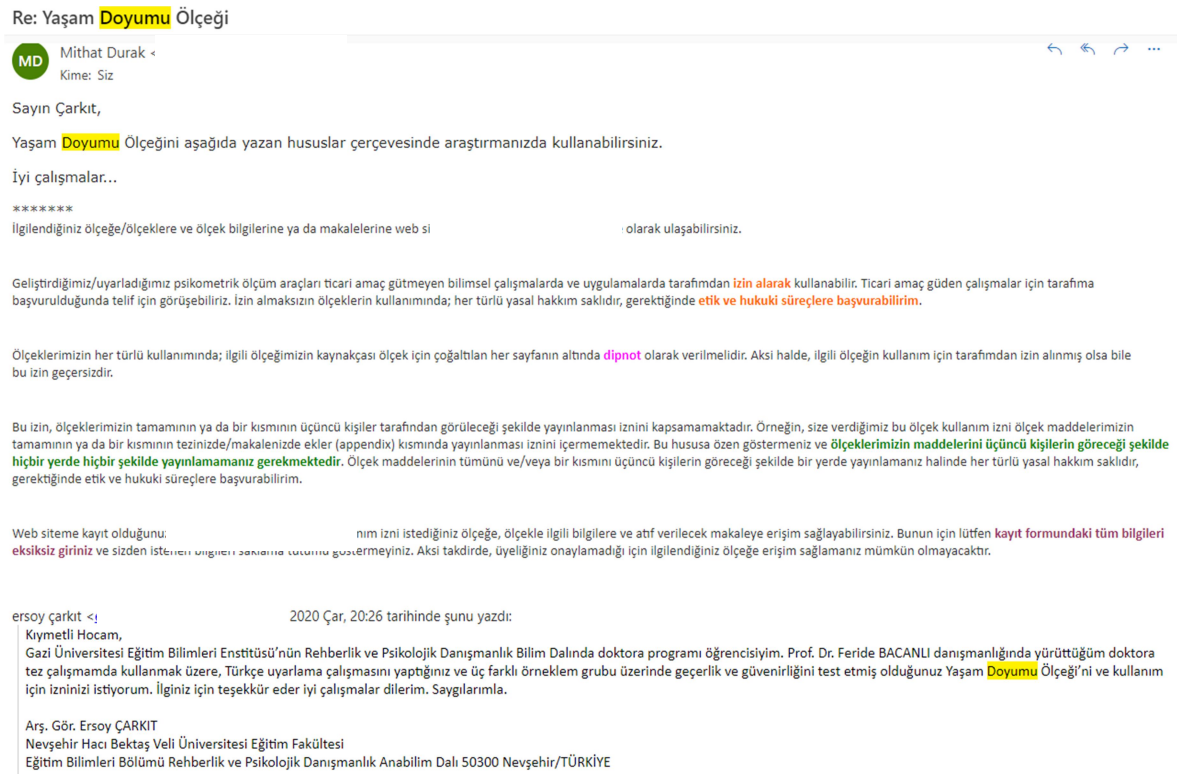
İyi çalışmalar dileklerimle,

Prof. Dr. Tülin Gençöz
Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Rektör Yardımcısı
06800 Ankara
TURKIYE

On 27 Jul 2020, at 09:12, ersoy çarkıt

Kıymetli Hocam,
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında doktora programı öğrencisiyim. Prof. Dr. Feride BACANLI danışmanlığında yürüttüğüm doktora tez çalışmamda kullanmak üzere Türk üniversite öğrencilerine uyarlamış olduğunuz Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'ni ve kullanım için izninizi istiyorum. İlginiz için teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla.

EK 11: Yaşam Doyumu Ölçeği Kullanım İzni



Re: Yaşam Doyumu Ölçeği

MD Mithat Durak <
Kime: Siz

Sayın Çarkıt,

Yaşam Doyumu Ölçeğini aşağıda yazan hususlar çerçevesinde araştırmanızda kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar...

****
İlgilendiğiniz ölçeğe/ölçeklere ve ölçek bilgilerine ya da makalelerine web si olarak ulaşabilirsiniz.

Geliştirdiğimiz/uyarladığımız psikometrik ölçüm araçları ticari amaç gütmeyen bilimsel çalışmalarda ve uygulamalarda tarafımdan izin alarak kullanabilir. Ticari amaç güden çalışmalar için tarafıma başvurulduğunda telif için görüşebiliriz. İzin almaksızın ölçeklerin kullanımında; her türlü yasal hakkım saklıdır, gerektiğinde etik ve hukuki süreçlere başvurabilirim.

Ölçeklerimizin her türlü kullanımında; ilgili ölçeğimizin kaynakçası ölçek için çoğaltılan her sayfanın altında dipnot olarak verilmelidir. Aksi halde, ilgili ölçeğin kullanım için tarafımdan izin alınmış olsa bile bu izin geçersizdir.

Bu izin, ölçeklerimizin tamamının ya da bir kısmının üçüncü kişiler tarafından görüleceği şekilde yayınlanması iznini kapsamamaktadır. Örneğin, size verdiğimiz bu ölçek kullanım izni ölçek maddelerimizin tamamının ya da bir kısmının tezinizde/makalenizde ekler (appendix) kısmında yayınlanması iznini içermemektedir. Bu hususa özen göstermeniz ve ölçeklerimizin maddelerini üçüncü kişilerin göreceği şekilde hiçbir yerde hiçbir şekilde yayınlamamanız gerekmektedir. Ölçek maddelerinin tümünü ve/veya bir kısmını üçüncü kişilerin göreceği şekilde bir yerde yayınlamanız halinde her türlü yasal hakkım saklıdır, gerektiğinde etik ve hukuki süreçlere başvurabilirim.

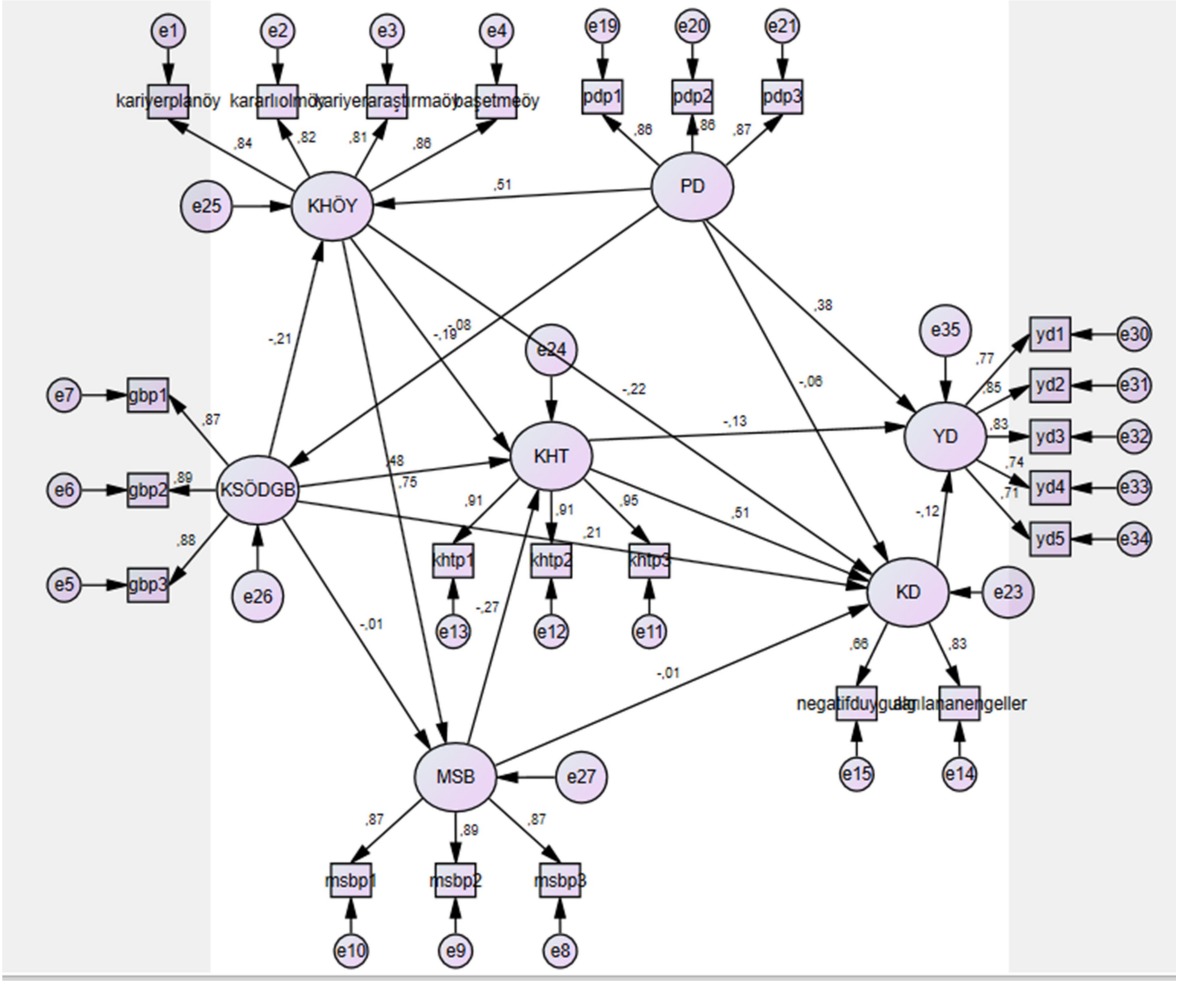
Web siteme kayıt olduğunu: nım izni istediğiniz ölçeğe, ölçekle ilgili bilgilere ve atıf verilecek makaleye erişim sağlayabilirsiniz. Bunun için lütfen kayıt formundaki tüm bilgileri eksiksiz giriniz ve sizden istenen bilgileri saklama tutumu göstermeyiniz. Aksi takdirde, üyeliğiniz onaylamadığı için ilgilendiğiniz ölçeğe erişim sağlamanız mümkün olmayacaktır.

ersoy çarkıt <! 2020 Çar, 20:26 tarihinde şunu yazdı:

Kıymetli Hocam,
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında doktora programı öğrencisiyim. Prof. Dr. Feride BACANLI danışmanlığında yürüttüğüm doktora tez çalışmamda kullanmak üzere, Türkçe uyarlama çalışmasını yaptığınız ve üç farklı örneklem grubu üzerinde geçerlik ve güvenirliğini test etmiş olduğunuz Yaşam Doyumu Ölçeği'ni ve kullanım için izninizi istiyorum. İlginiz için teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla.

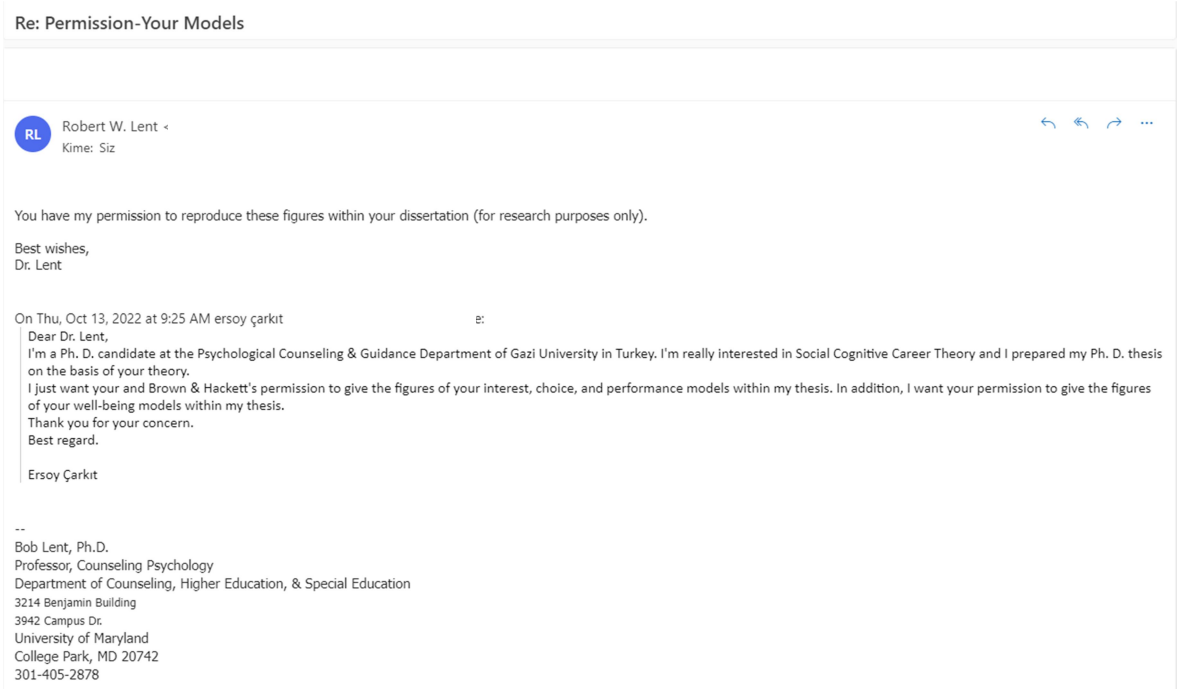
Arş. Gör. Ersoy ÇARKIT
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı 50300 Nevşehir/TÜRKİYE

EK 12:



KSÖDGB: Kariyer sürecinde önemli diğerlerinden geri bildirim; MSB: Mesleki sonuç beklentileri; KHÖY: Kariyer hedefi öz yetkinliği; KD: Kariyer distresi; KHT: Kariyer hedef tutarsızlığı; PD: Pozitif duygulanım eğilimi: YD: Yaşam doyumu

EK 13: İlgi, Seçim, Performans ve İyi Oluş Modellerinin Yayın Hakkı için Alınan İzin Yazısı



Re: Permission-Your Models

RL Robert W. Lent
Kime: Siz

You have my permission to reproduce these figures within your dissertation (for research purposes only).

Best wishes,
Dr. Lent

On Thu, Oct 13, 2022 at 9:25 AM ersoy çarkıt e:

> Dear Dr. Lent,
> I'm a Ph. D. candidate at the Psychological Counseling & Guidance Department of Gazi University in Turkey. I'm really interested in Social Cognitive Career Theory and I prepared my Ph. D. thesis on the basis of your theory.
> I just want your and Brown & Hackett's permission to give the figures of your interest, choice, and performance models within my thesis. In addition, I want your permission to give the figures of your well-being models within my thesis.
> Thank you for your concern.
> Best regard.
>
> Ersoy Çarkıt

--
Bob Lent, Ph.D.
Professor, Counseling Psychology
Department of Counseling, Higher Education, & Special Education
3214 Benjamin Building
3942 Campus Dr.
University of Maryland
College Park, MD 20742
301-405-2878



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...