

İŞ BULMA KAYGISI

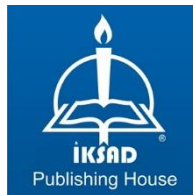
Hande AKDEMİR
Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK



İKSAD
Publishing House

İŞ BULMA KAYGISI

Hande AKDEMİR
Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK



Copyright © 2022 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, distributed or
transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording or other electronic or mechanical
methods, without the prior written permission of the publisher,
except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution of Economic
Development and Social
Researches Publications®
(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)
TURKEY TR: +90 342 606 06 75
USA: +1 631 685 0 853
E mail: iksadyayinevi@gmail.com
www.iksadyayinevi.com

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.
Iksad Publications – 2022©

ISBN: 978-625-8323-17-7
Cover Design: İbrahim KAYA
June / 2022
Ankara / Turkey
Size = 16 x 24 cm

ÖNSÖZ

Zihinsel ve duygusal özelliklerden oluşan kariyer uyumu, bireyin iş dünyasına atılmasında ve başarısını sürdürmesinde önemli bir role sahiptir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bireyin kariyer uyumunun, iş bulma kaygısı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi üzerindeki etkisi kaçınılmaz bir durumdur. Diğer yandan bireyin alması gereken kararlarda önemli bir rolü bulunan belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş bulma konusunda yaşanan kaygıdan ayrı olarak düşünülmesi mümkün değildir.

Bu çalışma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında 2021 yılında Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK danışmanlığında Hande AKDEMİR tarafından tamamlanmış olan “Belirsizliğe Tahammülsüzlük Algısı ve Kariyer Uyum Yetenekleri Kısacasında İş Bulma Kaygısı” konulu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Hande AKDEMİR¹

Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK²

¹akdemir_hande@hotmail.com, ORCID:000-0002-7191-0680

²Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, hcicek@mehmetakif.edu.tr, ORCID:0000-0002-8284-7955

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar DİZİNİ.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK.....	5
1.1. Belirsizlik Kavramı.....	5
1.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Kavramı	8
1.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlük İle İlgili Yapılmış Çalışmalar ...	12

İKİNCİ BÖLÜM

2. KARIYER UYUM YETENEĞİ.....	15
2.1. Kariyer Kavramı ve Önemi	15
2.2. Kariyer Aşamaları.....	17
2.2.1. Keşif Aşaması	18
2.2.2. Kurulma Aşaması.....	19
2.2.3. Kariyer Ortası Aşaması	19
2.2.4. Kariyer Sonu Aşaması.....	20
2.2.5. Emeklilik (Azalma) Aşaması	21
2.3. Kariyer Seçimine ve Gelişimine İlişkin Bazı Kuramlar	23
2.3.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı.....	23
2.3.2. Holland' ın Mesleki Tercih Kuramı.....	25
2.3.3. Super' ın Yaşam Boyu Gelişim Kuramı	27
2.3.4. Minnesota İşe Uyum Kuramı	28
2.3.5. Gottfredson' un Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı.....	30
2.3.6. Schein' in Kariyer Değerleri Kuramı.....	32
2.4. Kariyer Uyum Yeteneği.....	34
2.4.1. Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları	36
2.4.1.1. Kaygı	36
2.4.1.2. Kontrol.....	37
2.4.1.3. Merak.....	37
2.4.1.4. Güven.....	37
2.4.2. Kariyer Uyum Yeteneği ile İlgili Yapılan Çalışmalar	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.İŞ BULMA KAYGISI.....	41
3.1. Kaygı Kavramı.....	41
3.1.2. Kaygı Türleri.....	42
3.1.2.1. Durumluk Kaygı.....	43
3.1.2.2. Sürekli Kaygı.....	43
3.1.3. Kaygı Nedenleri.....	44
3.1.4. Kaygının Sonuçları.....	45
3.2. İşsizlik Kavramı.....	47
3.2.1. İşsizlik Nedenleri.....	48
3.2.2. İşsizlik Türleri.....	49
3.2.2.1. Friksiyonel İşsizlik.....	50
3.2.2.2. Yapısal İşsizlik.....	50
3.2.2.3. Devresel İşsizlik.....	51
3.2.3. İşsizlik Sonuçları.....	52
3.2.4. Türkiye' de İşsizlik.....	54
3.3. Genç İşsizlik Kavramı.....	55
3.3.1. Genç İşsizlik Nedenleri.....	56
3.3.2. Genç İşsizlik Sonuçları.....	57
3.3.3. Türkiye' de Genç İşsizlik.....	59
3.4. İş Bulma Kaygısı.....	61
3.5. İş Bulma Kaygısı Konusunda Yapılan Çalışmalar.....	63

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.ARAŞTIRMA.....	66
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	66
4.2. Araştırmanın Modeli.....	66
4.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	68
4.4. Araştırmanın Yöntemi.....	69
4.4.1. Evren ve Örneklem.....	69
4.4.2. Veri Toplama Araçları.....	69
4.4.2.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği.....	69
4.4.2.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği.....	70
4.4.2.3. İş Bulma Kaygısı Ölçeği.....	71
4.4.3. Verilerin Toplanması.....	72
4.4.4. Verilerin Analizi.....	72
4.4.4.1. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri.....	73
4.4.4.1.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğine İlişkin DFA.....	75
4.4.4.1.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine İlişkin DFA.....	77

4.4.4.1.3. İş Bulma Kaygısı Ölçeğine İlişkin DFA	79
4.4.4.3. Ölçek Verilerinin Normal Dağılımı.....	83
4.5. Araştırmanın Bulguları.....	84
4.5.1. Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenlerin Dağılımları	84
4.5.2. Ölçek Boyutlarının Ortalaması ve Boyutların Sıralaması.....	87
4.5.3. Değişkenlere İlişkin Fark Analizi Bulguları	87
4.5.3.1. Katılımcıların Yaşı Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları	87
4.5.3.2. Cinsiyet Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları	88
4.5.3.3. Bölüme Gelme İsteği Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları.....	89
4.5.3.4. Çalışmayı Düşündüğü Sektör Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları	90
4.5.3.5. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Ekonomik Geliri Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları	90
4.5.3.6. Katılımcıların Sınıfları Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları	92
4.5.3.7. Katılımcıların Öğrenim Gördükleri Bölümler Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları	93
4.5.4. Değişkenlere İlişkin İlişki Analizi Bulguları	95
4.5.5. Değişkenlere İlişkin Regresyon (Etki) Analizi Bulguları	99
TARTIŞMA VE SONUÇ	110
KAYNAKÇA	117

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Yapısal İşsizlik Nedenleri.....	51
Tablo 2: Tuik 2015-2020 Türkiye' Deki İşsizlik Verileri Tablosu	54
Tablo 3: Tuik 2015-2020 Türkiye Genç İşsizlik Ve İstihdam Oranları Tablosu	60
Tablo 4: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Boyutları Ve Boyutlara İlişkin İfadeler Tablosu.....	70
Tablo 5: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Boyutları Ve Boyutlara İlişkin İfadeler Tablosu.....	71
Tablo 6: İş Bulma Kaygısı Ölçeği Boyutları Ve Boyutlara İlişkin İfadeler Tablosu.....	72
Tablo 7: Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndekslerinin Değerleri Ve Ölçeklerin Aldığı Değerler Tablosu	74
Tablo 8: Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısının Aldığı Değerler Tablosu	81
Tablo 9: Kmo Değerlerine Göre Örneklem Yeterliliği Tablosu	81
Tablo 10: Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı, Kmo Ve Bartlett's Test Of Sphericity Değer Tablosu ..	81
Tablo 11: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Boyutların Normal Dağılım Tablosu	83
Tablo 12: Demografik Değişkenler Ve Bu Değişkenlerin Dağılımları Tablosu	84
Tablo 13: Ölçek Boyutlarının Ortalaması Ve Boyutların Sıralaması Tablosu	87
Tablo 14: Katılımcıların Yaşı Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu.....	88
Tablo 15: Cinsiyet Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu.....	88
Tablo 16: Bölüme Gelme İsteği Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu.....	89
Tablo 17: Çalışmayı Düşündüğü Sektör Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu	90

Tablo 18: Katılımcıların Ailelerinin Aylık Ekonomik Geliri Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu	91
Tablo 19: Katılımcıların Sınıfları Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu.....	92
Tablo 20: Katılımcıların Öğrenim Gördükleri Bölümler Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu	93
Tablo 21: R Katsayısının Aldığı Değerler Tablosu	96
Tablo 22: Değişkenler Arasındaki İlişki Tablosu	97
Tablo 23: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu	100
Tablo 24: Kariyer Uyum Yetenekleri Boyutlarının Belirsizliğe Tahammülsüzlük Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu	101
Tablo 25: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin İş Bulma Kaygısı Ölçeği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu	103
Tablo 26: Kariyer Uyum Yetenekleri Boyutlarının İş Bulma Kaygısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu .	104
Tablo 27: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğinin İş Bulma Kaygısı Ölçeği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu	106
Tablo 28: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Boyutlarının İş Bulma Kaygısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları	107

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Araştırmanın Modeli	67
Şekil 2: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğinin Path Diyagramı.....	75
Şekil 3: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Path Diyagram	77
Şekil 4: İş Bulma Kaygısı Ölçeğinin Path Diyagramı.....	79

GİRİŞ

Her birey günlük yaşantısında sık sık belirsiz bir olay ya da durum ile karşı karşıya kalmaktadır. Belirsizliklerle dolu olan insan yaşamı, karmaşık ve dinamik yapıya sahip inişli çıkışlı bir süreçtir. Bu süreçte insanlar sürekli olarak yeni kararlar almak ve aldığı kararları uygulamak zorundadır. Bireyin alması gereken kararlar arttıkça yaşadığı belirsizlikte artmaktadır. Önceden kestirilemeyen, bireyde kaygıyı ve endişeyi tetikleyen belirsizlik durumu, bireyin yaşam kalitesini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu bağlamda bireyin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi, herhangi bir olay ya da durum karşısındaki tutumunu belirleyen önemli bir faktördür. Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan bireyin, belirsiz durumu olumsuz ve tehlikeli olarak değerlendirme eğilimi daha fazladır. Kaygı seviyesi daha yüksek olan bu bireylerin performansları da bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir.

İçinde bulunduğumuz yüzyılın özelliği olarak nitelendirilen küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişmeler, bireylerin iş bulma ve çalışma yöntemlerini önemli düzeyde etkilemektedir. Günümüzde, işlerin tanımı giderek belirsiz ve değişebilir hale gelmekte; bu durum, bireylerin kariyer geçişlerinde daha fazla zorluk yaşamalarına neden olmaktadır (Kanten, 2012: 192).

Bireyin geleceği ile ilgili aldığı en önemli kararlardan biri hiç şüphesiz ki kariyer tercihidir. Kariyer tercihini kendine özel ilgi ve yetenekleri doğrultusunda planlayan birey, kariyerine uyum sağlama konusunda daha başarılı olacaktır. Kariyer uyum yetenekleri olarak adlandırılan bu durum, bireyin şimdiki ve gelecekteki kariyer gelişim görevlerini yerine getirmesinde ve kariyer geçişlerinde oluşabilecek değişimlere uyum sağlamasında yardımcı olan koruyucu bir faktör olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde sürekli olarak değişen iş koşulları, hem birey hem de örgüt için kariyer uyum yeteneği kavramını daha da önemli bir hale getirmiştir.

Sürekli bir yaşam mücadelesi içinde olan birey, hayatını devam ettirebilmek amacıyla gelir elde etmek zorundadır. Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler ve küreselleşme sonucunda değişim ve gelişim gösteren ekonomik sistemde genç işsizlik önemli bir sorun haline gelmiştir.

Küresel düzeyde gençlerin (15-24) işgücüne katılım oranları giderek azalan bir eğilim sergilemektedir. 2020 Mart ayında ILO tarafından yayınlanan

Genç İstihdamında Küresel Trendler raporuna göre 1999-2019 yıllarında genç nüfus 1 milyardan 1.3 milyara yükselmiş olmasına rağmen, aktif işgücü piyasasında yer alan gençlerin sayısı 568 milyondan 497 milyona düşmüştür. Dünya genelindeki 126 milyon genç göreceli yoksulluk sınırı altında, günlük ortalama 3.2 dolarlık bir gelir elde etmekteyken, 55 milyon genç ise günlük 2 dolarlık bir gelirle mutlak yoksulluk sınırı altında yaşamına devam etmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, t.y.).

Birçok ülkede olduğu gibi genç işsizlik, Türkiye' nin de başlıca sorunları arasında yer almaktadır. Türkiye nüfusunun büyük çoğunluğunun gençlerden oluşması, genç işsizlik problemine etkili bir çözüm bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Eğer etkili bir çözüm bulunmazsa genç işsizlik uzun vadede sorun olarak kalmaya devam edecektir. Uzun vadelerde devam eden işsizlik ise gençlerin niteliklerinin kaybolmasına, moral ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmelerine neden olacaktır.

Gelişen ve değişim gösteren ekonomik sistem ve artan genç nüfus yoğunluğu, iş bulmayı bir kaygıya dönüştürmektedir. Bu kaygıyı en iyi hisseden kesim de üniversite eğitimi alan ve mezuniyet sonrası iyi bir iş bulma ümidiyle hayatına yön vermeye çalışan üniversite öğrencileridir. Bireyin sosyal statüsünü geliştirme, benlik oluşumunu sağlama, yetenek ve becerilerini geliştirerek ilerleme sağlama ve geleceğine yön verme konusunda en önemli alan olan üniversiteler, iyi bir meslek edinmenin ya da iş bulmanın bir bakıma son çıkış kapısıdır. Önemli bir ekonomik sorun olan genç işsizlik, özellikle üniversite mezunu gençler arasında yaygınlaşmış ve sıradan bir durum haline gelmiştir.

Üniversiteler çeşitli sektörlerde çalışacak kişilere gerekli eğitimleri vererek onları iş dünyasında hazırlamayı ve bulunduğu bölgedeki ekonomik ihtiyaçları karşılayarak kalkınmaya yardımcı olmayı amaçlar. Fakat iş dünyasının ihtiyaç ve beklentilerine uygun olmayan planlamalar yapılarak arttırılan üniversiteler, gençlerin eğitim seviyesini arttırsa da eğitilmiş işgücü istihdamını yeteri kadar sağlamamaktadır.

Günümüzde bireylerin iş sahibi olması özellikle de eğitim aldıkları alanda çalışabilme imkanına sahip olması önemli bir ayrıcalık haline gelmiştir. Öyle ki mezuniyet sonrası birkaç yıl iş bulamayan gençlere rastlamak sıradanlaşmaktadır. Bu durum, herhangi bir iş garantisi olmayan üniversite

öğrencilerinin gelecekları konusunda yaşadıkları belirsizlik duygusunun daha da artmasına neden olmaktadır.

Türkiye' de üniversite çağına gelmiş genç nüfusun ve üniversiteden mezun öğrencilerin fazla olması gençlerin iş bulma kaygılarının günden güne artmasına sebebiyet vermektedir. Son zamanlarda bu kaygıyı en çok hisseden ve iş bulma ümidini yitirmiş gözükten İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) öğrencileridir. Bu fakülte öğrencilerin iş bulma kaygısı yaşamalarına sebebiyet verecek olası durumlar söz konusudur.

Türkiye' de en fazla tercih edilen fakültelerin başında gelmekte olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden (İİBF) her yıl binlerce öğrenci mezun olmaktadır. Fakat mezun olan öğrenci sayısı piyasadaki işgücü açığından çok fazladır. Bu durum İİBF' de öğrenim gören öğrencilerin diğer öğrencilere göre daha fazla kaygı yaşamalarını etkileyen etmenlerden biridir. Aynı zamanda Türkiye geneli İİBF fakültelerinin ve mezun öğrenci sayısının fazla olması, yeterli istihdam alanlarının oluşturulmaması ve kamusal iş alanına atanan kişi sayısının azlığı İİBF öğrencilerinin iş bulma kaygısını artıran diğer etmenlerdir (Barlas vd., 2019: 392).

Bu çalışmada bireylerin, iş bulma konusunda yaşadıkları kaygının azalmasında, pozitif bakış açısına sahip olmasında, alternatif çözüm yolları düşünmesinde, zorlukları başarıyla aşmasında ve öz güvenlerinin güçlendirilmesinde etkili olan faktörleri tespit etmek ve bu faktörlerin bireylere kazandırılması için neler yapılabileceği düşüncesi üzerinde temellendirilmiştir. Bunun yanında bireylerin, belirsiz herhangi bir olay ya da durum karşısındaki tahammül düzeyini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve buna yönelik çözümlerin üretilmesi istenmiştir. Ayrıca bireylerin bu yönlerini etkilediği düşünülen kariyer uyum yeteneklerini belirlemek ve bunları geliştirme yöntemlerini tespit etme düşüncesi, araştırmanın önemli bir gereğesini oluşturmaktadır.

Bu amaçla bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin hem belirsizliğe tahammülsüzlüklerini hem de iş bulma kaygısını etkilediği ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlüğün de iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu varsayılarak bir model oluşturulmuştur. Değişkenler arasında oluşan ilişkiler ve etkiler araştırılmıştır. Bu model çerçevesinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen analiz bulguları incelenmiştir. Neticede iş bulma kaygısını ve belirsizliğe

tahammülsüzlüğü etkileyen kariyer uyum yetenekleri tespit edilmiş olup iş bulma kaygısını etkileyen belirsizliğe tahammülsüzlük de incelenmiştir.

Bu çerçevede çalışmanın birinci bölümünde belirsizliğe tahammülsüzlük kavramının, özellikleri ve etkileri ile belirsizliğe tahammülsüzlüğe ilişkin yapılmış çalışmalar yer almaktadır. İkinci bölümde kariyer kavramı, kariyer yaşam evreleri, kariyer seçimine ve gelişimine ilişkin önemli bazı kuramlar, kariyer uyum yeteneği boyutları ve kariyer ile ilgili bazı önemli çalışmalar sunulmuştur. Üçüncü bölümde de iş bulma kaygısına, kaygı kavramına, kaygının neden ve sonuçlarına, işsizlik ve genç işsizlik kavramına ve iş bulma kaygısına dair yapılan çalışmalara değinilmiştir. Dördüncü ve son bölümde ise araştırmanın yöntemi, bulguları, sonuç ve tartışmalara yer verilmiştir

BİRİNCİ BÖLÜM

1.BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK

1.1. Belirsizlik Kavramı

Belirsizlik kavramı Crigger (1996) tarafından, yaşanan olay ya da durumları açıklamadaki yetersizlikten dolayı ortaya çıkan bilişsel bir durum olarak tanımlanmıştır. Knoblich ve Solomon (1999) belirsizliği, bireyler arasındaki ilişkilerde yaşanan kuşku olarak tanımlarken, Gudykunst (2003) ise etkileşim halindeyken bireylerin kendisinin ya da karşısındakinin davranışlarını öngörememesi olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda belirsizlik kavramı, bireyin herhangi bir olayın sonucuyla karşılaşmadan önce yaşadığı tedirginlik süreci olarak da tanımlanmaktadır.

İnsan, doğası gereği geleceğinden emin olarak yaşantısını garantiye almak ister. Bundan dolayı, yaşadığı belirsiz durumları birer tehlike kaynağı olarak görür (Karataş ve Uzun, 2018: 1269). Budner (1962), belirsizliğin üç farklı nedene bağlı olarak ortaya çıkabileceğini belirtmiştir. Bunlardan ilki, herhangi bir ipucu içermeyen yeni bir durumla karşılaşma; ikincisi, karşılaşılabilecek durumun birçok ipucu içermesine rağmen karmaşık bir yapıya sahip olması; üçüncüsü ise sahip olunan ipuçları ile karşılaşılan durum arasındaki tutarsızlıktır.

Yaşam, her bireyin doğumuyla başlayıp ölümüyle sona eren bir süreçtir. İnişli çıkışlı olan bu süreç, bireyin birçok belirsizlik yaşadığı karmaşık ve dinamik bir yapıya sahiptir. Hayal ettiği yaşamı sürdürme çabası içinde olan birey, her an yeni kararlar vermek ve uygulamak zorundadır. Alınan bu kararlar ve uygulamalar ile birey, yaşamını şekillendirmektedir. Bireyin yaşamı için alması gereken kararlar çoğaldıkça yaşadığı belirsizlik artar ve kişisel gelişimi bu durumdan olumsuz olarak etkilenir (Ersanlı ve Uysal, 2015: 47).

Bir durumun ya da olayın hem şimdiki hem de gelecekteki ihtimallerini içeren belirsizlik kavramı, bireyin kendisiyle ya da çevresiyle ilişkili olarak farklı alanlarda gerçekleşebilmektedir. Bireyin herhangi bir konu hakkında yetersiz bilgiye, sınırlı zaman dilimine ve tutarsız duygulara sahip olması belirsizliğini daha da arttırmaktadır (Talan Ulu ve Yaka, 2020: 92). Aynı zamanda ülkelerde yaşanan plansız göçler, doğal afetler, terör saldırıları, ekonomik dalgalanmalar, dış ülkelerle yaşanan problemler, anayasa

değişiklikleri, siyasi ve hukuki güvensizlikler de bireylerde belirsizliği arttıran faktörlerdendir (Küçükkömürler, 2017: 336).

Bireyin durum ya da olaylara karşı bakış açısını genellikle negatif olarak etkileyen belirsizlik, bireyde kaygıyı ve endişeyi tetikleyen bir durumdur (Karataş ve Uzun, 2018: 1269). Kaygı, bireyin hayatını kontrol etmesinde ve sorunlarla başa çıkmasında etkili olan önemli bir faktördür. Bireyin kaygı seviyesi, karşılaştığı belirsiz durum ya da olayları bir tehdit unsuru olarak görmesinde etkilidir. Buna göre, belirsizlik bireyin yaşadığı kaygının artmasına neden olurken yüksek kaygı da bireyin belirsizlik anlayışını olumsuz olarak etkilemektedir (Öz, 2001: 63).

Hiç şüphesiz ki, her birey hayatının her anında türlü zorluklar ile karşı karşıya kalmaktadır. Karşılaştığı sorunlarla baş edebilmek amacıyla birey, sorun karşısında ne yapması gerektiğini ve sorunun çözümüyle karşılaşacağı sonuçların neler olacağını bilme ihtiyacı duymaktadır. Bir durum ya da olayın olumsuz olsa bile sonucunun bilinmesi, bireyin endişe ve kaygı düzeyini azaltabilir (Sarıçam, 2014: 2).

Herhangi belirsiz durum ya da olay karşısında birey, işlev görmekte ve hedeflerini gerçekleştirmekte zorluk çekmektedir (Dugas vd., 2004: 835). Hedeflerini gerçekleştirmek isteyen birey öngörülemeyen, tehlikeli ve kontrol edilemeyen özelliklerinden dolayı yaşadıkları belirsizlikleri azaltma çabasıdadır. Tüm bireyler, günlük hayatta rutin olarak gerçekleştirdiği en kolay işlerde bile belirlilik durumuna ihtiyaç duymaktadır. Örneğin; günlük yaşamına devam eden birey, bir anda yaşanan doğal afetlerden etkilenir ve geleceği hakkında şüphe duymaya başlar. Bu durum, bireyin günlük aktivitelerinin aksamasına neden olur (Küçükkömürler, 2017: 332)

Beklenmedik bir anda hızlı bir şekilde gelişen belirsizlik durumu, bireyin gündelik yaşamını kesintiye uğratarak bireysel ve toplumsal işleyişini olumsuz olarak etkilemektedir. Belirsizlik durumunda birey, aldığı kararlar neticesinde karşılaşacağı sonuçların kendine ne gibi fayda sağlayacağı ya da zarar vereceği konusunda bilinmezlik yaşamaktadır. Bireyde, stresi ve kaygıyı arttıran belirsizliği azaltmada etkili olan en önemli faktör bilgidir. Belirsizlik anında bireyin, doğru karar verebilmesi için iki tür bilgi mevcuttur. Bunlardan ilki, bireyin zamanla kazandığı kişisel deneyimler sonucunda elde ettiği bilgi; ikincisi ise bireyin karşılaşabileceği sonuçları önceden bilmesidir (Ersanlı ve Uysal, 2015: 47-48).

Bireyin belirsizliğe neden olan durumlara karşı bilgi toplayıp değerlendirmesi, belirsizlikle başa çıkabilmesine yardımcı olan bir faktördür. Elde edilen bu bilgiler, durumun belirsizliğini tamamen ortadan kaldırmaya da azalmasını sağlayacaktır. Bazen belirsizliğe neden olan durumla ilgili bilgi elde edilemeyebilir. Böyle durumlarda birey, tecrübeleriyle ya da çevresinden yaptığı çıkarımlarla elde ettiği bilgilerden yararlanır. Bireyin, yaşadığı belirsizlikleri yönetebilmesine yardımcı olan bir diğer faktör de yanılısamadır. Yanılısama, gerçeğin farklı olarak değerlendirilmesine dayanmaktadır. Örneğin; adil dünya inancına sahip olan birey, başına gelecek olayların kendi davranışlarıyla ilgili olduğunu düşünmektedir. Gerçeklikten farklı olan bu inanç, bireyin olaylar karşısında zihnindeki belirsizliği azaltmaya yardımcı olur. Aynı zamanda, bireyin olaylar karşısında yaptığı olumlu yanılsamalar da belirsizliğin azalmasında etkili olan faktörlerdendir (Küçükkömürler, 2017: 333).

Bireyin belirsizlikle baş edebilmesinde, sahip olduğu kaynaklar da önemli bir etkidir. Bu kaynaklar, bireyin sosyal çevresinden gördüğü destek, sahip olduğu ekonomik kaynaklar ve olaylar karşısındaki pozitif düşünce biçimidir. Aynı zamanda bireyin dini inancı, maneviyatı, yaşam kalitesi, özsaygısı, ve bireysel özgürlüğü de belirsizlikle başa çıkabilmesinde etkilidir (Öz, 2001: 61). Bireyin etkili karar verme konusunda gerekli becerilere sahip olması ve kendisine güvenmesi de yaşayacağı belirsizliği azaltmada etkili olan faktörlerdendir (Ersanlı ve Uysal, 2015: 47). İnsan psikolojisi üzerinde önemli etkileri bulunan belirsizliğin yönetilmesi, bireylere olayları tahmin edebilme ve kontrol altında tutabilme açısından fayda sağlamaktadır.

Önceden kestirilemeyen , karmaşık ve tehdit edici olarak algılanan belirsizlik durumu (Sarıçam, 2014: 2), birey için önemli bir stres kaynağıdır. Aynı zamanda belirsizlik, bireyin yaşam kalitesini olumsuz olarak etkileyen önemli bir faktördür (Geçgin ve Sahranç, 2017: 741). Bireyin belirsiz bir durum karşısındaki davranışı, belirsizliğe neden olan durumdan daha önemlidir. Çünkü belirsizliğe neden durum değiştirilemezken bireyin belirsiz durum karşısındaki davranışları değiştirilebilir (Öz, 2001: 62). Belirsizlik durumunda birey, inkar ve boyun eğme olarak iki tür davranış sergilemektedir. Boyun eğme davranışında birey, yaşadığı olayları değiştiremeyeceğini düşünür ve bu duruma ikna olur. İnkâr davranışında ise birey tarafından algılanan durum farklı yorumlanır. Belirsizliğin oluşmasına neden olan faktörler sonucunda bireyde,

inkar ve boyun eğme davranışı gerçekleşiyorsa bireyin belirsizliğe karşı tahammülsüzlük durumundan bahsedilebilir (Karataş ve Uzun, 2018: 1269).

Her birey, geleceği ile ilgili istemediği herhangi bir olay ya da durumla karşı karşıya kalacaktır. Karşılaşılan belirsiz durumun büyüklüğü bireyin bu durumla başa çıkabilmesinde etkilidir (Kilit vd., 2020: 267). Belirsizlik durumunda bireyin geleceğe yönelik plan ve beklentilerinin net olmaması, bireyde gerginlik ve strese neden olmaktadır. Aynı zamanda bu durum bireyin endişe, kaygı, korku gibi olumsuz duygularını da tetiklemektedir. Birey bu etkiler sonucunda belirsizlik durumunu bir tehdit unsuru olarak algılamaktadır. Bireyin tehlikeli olarak gördüğü belirsizlik durumunu, belirsizliğe tahammülsüzlük kavramıyla açıklamak mümkündür (Bayram vd., 2021: 99). Belirsizliği kabul edilemez bir durum olarak değerlendiren birey, belirsiz bir durumla karşı karşıya kaldığında daha fazla kaygılanacak ve tahammül düzeyi daha da azalacaktır (Kilit vd., 2020: 266). Bireyin sorunlarla duygusal olarak başa çıkabilmesiyle ilişkili olan belirsizliğe tahammülsüzlük kavramı, belirsizliği çağrıştıran olayların ya da olay sonuçlarının olumsuz olarak değerlendirmesidir (Yıldız ve Güllü, 2019: 205).

1.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Kavramı

İlk kez Frenkel-Bruswick tarafından ele alınan belirsizliğe tahammülsüzlük kavramı, daha sonra Stanley Budner (1962) tarafından tanımlanmıştır. Frenkel-Bruswick belirsizliğe tahammülsüzlük kavramını bir kişilik özelliği olarak değerlendirirken, Stanley Budner ise bireyin gerçeği algılama yöntemi olarak değerlendirmiştir. Dugas ve arkadaşları (2004) yaptıkları çalışmada belirsizliğe tahammülsüzlüğü; bireyin bilişsel, duygusal ve davranışsal düzeyde belirsiz durumları nasıl algıladığını, yorumladığını ve yanıt verdiğini etkileyen bilişsel bir önyargı olarak tanımlarken, Nelson ve Shankman (2011) ise belirsizliğe tahammülsüzlüğü, bireyin belirsiz durum ve olaylara duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak olumsuz tepkiler verme eğilimi olarak tanımlamıştır. Tüm bu tanımlara göre belirsizliğe tahammülsüzlük kavramı kısaca, bireyin belirsiz olay ya da durum karşısında olumsuz duygu ve düşünceler geliştirdiği, bilişsel bir durumu olarak tanımlanabilir (Bayram vd., 2021: 99).

Bireyde yıkıcı duyguların oluşmasına neden olan belirsizliğe tahammülsüzlük, bireyin olayları algılamasını ve değerlendirmesini etkileyen

bir kaygı bozukluğudur. Belirsizliğe tahammülsüzlük, bireyin olay ya da durum karşısında yaşadığı kaygı ve endişe seviyesinin artmasına neden olmaktadır (Karataş ve Uzun, 2018: 1269). Bireyde kaygıyı ve endişeyi tetikleyen belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesi artığında bireyin, sorunlar karşısında etkili karar verme eğilimi azalmaktadır. Bu durumda bireyin verdiği kararlar, öz-yeterliliğinin ve kendine olan inancının azalmasına; belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesinin ise daha da artmasına neden olmaktadır (Bıkmaz ve Akça Yağan, 2020: 168). Bundan dolayı, bireyin yaşamında etkili olan belirsizliğe tahammülsüzlük kavramını endişe ve kaygı kavramından ayrı olarak değerlendirmek mümkün değildir (Karataş ve Uzun, 2018: 1269).

Bireyin, herhangi bir olay ya da durumun olumsuz olarak sonuçlanma ihtimalini kabul etmeme eğilimi olan belirsizliğe tahammülsüzlük, bireylerde negatif düşünce ve beklentilere neden olan bilişsel bir sorundur (Talan Ulu ve Yaka, 2020: 92). Olayları ya da durumları olumsuz olarak algılanma düzeyi, her bireyde farklılık göstermektedir (Nelson and Shankman, 2011: 107). Bundan dolayı, her bireyin belirsiz bir durumla karşılaştığında vereceği tepki farklıdır. Bazı bireyler kolayca çözüm yolu bulup yaşamına devam ederken; bazı bireyler daha yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyine sahip olduğundan dolayı belirsizlik anında karar verme ve çözüm bulma konusunda güçlük çeker. Bu durum bireyde yeme bozukluğu, depresyon, panik atak, sosyal fobi, kaygı bozukluğu ve obsesif-komplüsif bozukluk gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır (Sarıçam, 2014: 2).

Bireyin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi, olayları algılamasını ve değerlendirmesini etkilemektedir (Geçgin ve Sahranç, 2017: 740). Belirsizlik içeren durumları keyif kaçırıcı ve stresli bir durum olarak algılayan bireylerin diğer bireylere göre belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri daha yüksektir (Bozkur, 2020: 2407). Belirsizliğe tahammülsüzlüğü düzeyi yüksek olan bireyin, karşılaştığı olayları olumsuz ve tehdit edici olarak algılama yatkınlığı yüksektir. Aynı zamanda bu bireylerin, istem dışı olarak olayları abartmaya yönelik eğilimleri de fazladır (Kilit vd., 2020: 267). Ayrıca bu bireyler, değişiklikler karşısında karar verme ve değişimlere uyum sağlama konusunda da güçlük çekmektedir.

Belirsiz olan durumu tehlikeli olarak yorumlayan birey, karşılaşılabileceği bütün sonuçları tahmin etme ve bu sonuçlara yönelik önlemler alma konusunda yorucu bir zihinsel çaba içerisine girer. Bu bireyler belirsiz durumları stres

verici, olumsuz, kasvetli ve adaletsiz olarak değerlendirir ve belirsiz durum karşısında harekete geçme konusunda kendisini yetersiz hisseder (Bayram vd., 2021: 99). Belirsizliğe tahammülsüzlük seviyeleri yüksek olan bireylerin, belirsizlik içeren durumlardan kaçınma eğilimleri yüksektir. Bu durum bireylerin işlevselliğini etkileyerek performans düşüklüğüne neden olmaktadır. Aynı zamanda bireylerde aşırı endişeye neden olan belirsizliğe tahammülsüzlük, bireyin stresle baş edebilmesini de olumsuz etkilemektedir.

Her birey, şimdiye ya da geleceğe dair belirsizlik yaşamaktadır. Bireyin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin yüksek olması, geleceğe yönelik umutlarının düşük olmasına ve kendini başarısız hissetmesine neden olmaktadır (Bozkur, 2020: 2404). Yapılan çalışmalara göre, belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesi yüksek olan bireyin, depresyon ve kaygı seviyesi artarken, hayat kalitesi ve mutluluk düzeyinin ise azaldığı tespit edilmiştir (Sarıçam, 2014: 2). Artan belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesine sahip bireyin psikolojisinin de bu durumlardan olumsuz olarak etkilenmesi kaçınılmazdır (Geçgin ve Sahraç, 2017: 740).

Günlük hayatta bireylerin birçok belirsiz durum ya da olay ile ilgili seçim yapması ve karar vermesi gerekmektedir. Bu karar sürecinde belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan bireyler, belirsizliğe tahammülsüzlüğü düşük olan bireylere göre daha az stres yaşamakta ve zorlanmaktadır (Talan Ulu ve Yaka, 2020: 92). Kaygı ve endişenin önemli belirleyicilerinden biri olan belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesi yüksek olduğunda birey, karşılaştığı sorunları birer tehdit olarak algılamaktadır. Bu durum, bireyin karşılaştığı sorunların çözümüne yönelik yaşadığı kaygıyı olumsuz etkilemekte ve bireyin normalden daha fazla kaygılanmasına neden olmaktadır. Fazla kaygı yaşayan birey ise karşılaştığı sorunlara çözüm bulma konusunda daha fazla zorluk yaşayacak ve yanlış stratejiler uygulayacaktır (Yıldız ve Güllü, 2019: 205).

Belirsizliğe tahammülsüzlüğün bireylerdeki kaygı bozukluğu ile pozitif yönlü ilişkisi bulunurken, mutluluk ile negatif yönlü ilişkisi bulunmaktadır (Sarıçam, 2014: 7). Sonuç olarak, herhangi bir olay ya da durum karşısında yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesine sahip bireyler, belirsizliği kabul edilemez ve rahatsız edici olarak değerlendirirken; düşük belirsizliğe tahammülsüzlük seviyesine sahip bireyler ise belirsizliği daha az rahatsız edici olarak değerlendirmektedir (Bayram vd., 2021: 99).

Yaşamını kontrol altında tutabilmeyi hedefleyen birey, geleceği konusunda tahmin edilebilirliğe ihtiyaç duyar (Öz, 2001: 66). Üniversiteler, öğrencilerin geleceklerini inşa ettikleri ve yeni girdikleri sosyal ortama uyum sağlamalarını gerektiren önemli yaşam alanlarından biridir. Üniversiteyi kazanan öğrencilerin yeni ve farklı bir ortama girmesi yaşadığı belirsizlik duygunu arttırmaktadır (Yıldız ve Güllü, 2019: 211). Günümüzde akademik başarılarına odaklanan üniversite öğrencileri aynı zamanda hem sosyal hem de psikolojik konularla uğraş içindedir. Öğrencilerin akademik başarılarında kaygı, stres ve depresyon gibi faktörler oldukça önemli birer etkidir (Kilit vd., 2020: 263). Bu dönemde yaşanan belirsizlik, bireyin kimlik arayışını ve benlik oluşumunu olumsuz olarak etkilemektedir. Aynı zamanda yaşadığı belirsizlik nedeniyle kendini yetersiz hissedenden öğrencinin kendine olan inancı azalacaktır. Bu durum karşısında birey yeni bir şeyler öğrenme konusunda çekingen bir tavır sergileyecektir (Öz, 2001: 66). Ayrıca öğrencilerin iş bulma konusunda yaşadıkları belirsizlik, kaygılarının daha da artmasına neden olacaktır (Yıldız ve Güllü, 2019: 211). Bazı öğrenciler, kariyerlerinin başlangıcında iş bulma konusunda belirli elemelerden geçeceklerinin farkındadır. Bu süreçte sahip oldukları imkanlar ve yaşadıkları çevre bakımından bazı kısıtlamaya gitme düşüncesi, bireylerin kaygısını daha da arttırmaktadır. Aynı zamanda, ülkelerin politik ve yasal düzenlemeler ile ilgili sık sık yaptığı değişimler de öğrencilerin geleceğe yönelik belirsizliklerini ve kaygılarını arttırmaktadır (Bıkmaz ve Akça Yağan, 2020: 174).

Bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri, sorunlar karşısında dikkatli karar vermesinde ve sorunlara çözüm bulmasında etkilidir. Geleceği ile ilgili önemli kararlar vermekte olan öğrenciler, birçok problemle karşı karşıya kalmaktadır. Bu dönemde öğrencilerin çözüme yönelik doğru stratejiler belirlemesi, sorunlarla başa çıkabilme konusunda beceri kazanmasına yardımcı olacaktır. Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinde etkili olan bu becerileri doğru bir şekilde kullanan birey, olaylar karşısındaki tepkilerini belirleyebilecektir. Aynı zamanda birey, hedeflerini belirme ve uygulama konusunda değişen koşullara daha kolay uyum sağlayacaktır (Bayram, 2021: 99).

1.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlük İle İlgili Yapılmış

Çalışmalar

Bozkur vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin gelecek kaygıları, belirsizliğe tahammülsüzlükleri, genel öz yeterlilikleri ve iş bulmaya yönelik algıları incelenmiştir. Elde edilen analiz bulgularına göre, öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük seviyeleri ile umutsuzluk seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri arttıkça umutsuzluk düzeyleri de artmaktadır.

Kilit vd. (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma, üniversite öğrencilerinin endişe ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin sınav kaygısı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler ile gerçekleştirilen analizler sonucunda öğrencilerin sınav kaygıları, belirsizliğe tahammülsüzlük ve endişe düzeyleri arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Üniversite öğrencilerinin karar verme davranışları, sürekli kaygı seviyeleri ve belirsizliğe tahammülsüzlük seviyeleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Talan Ulu ve Yaka (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğrencilerin sürekli kaygı seviyeleri ile belirsizliğe tahammülsüzlük seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yıldız ve Güllü (2019) tarafından 347 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma, öğrencilerin duygu düzenleme süreçleri ile aleksitimi (duyguları tanımlama ve açıklama konusundaki yetersizlik) arasındaki ilişkide belirsizliğe tahammülsüzlüğün aracı rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kurumsal temele dayanarak oluşturulan modelin iyi bir uyuma sahip olduğu ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün modelde aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karataş ve Uzun (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük seviyelerinin, endişe ile ilgili olumlu ve olumsuz inançları tarafından ne derecede yordandığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bulgulara göre, öğrencilerin yaşadıkları veya yaşayacakları olaylar karşısındaki endişesi ve bu olaylara karşı olumsuz inançlar geliştirmesi belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Geçgin ve Sahranç (2017), öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlükleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla beş farklı

üniversitede öğrenim gören 426 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda, belirsizliğe tahammülsüzlük ile öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Buna göre, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversite öğrencilerinin belirsizlik düzeylerini tespit etmek amacıyla Ersanlı ve Uysal (2015) tarafından geliştirilen çalışmada, 15 maddeden oluşan "Belirsizliğe Karşı Tutum Ölçeği" geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla "Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği" ile birlikte 304 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda, iki ölçek arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre, "Belirsizliğe Karşı Tutum Ölçeği" nin bireylerin belirsizlik düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılabilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Sarıçam (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda, öğrencilerin geleceğe yönelik kaygılarının yüksek düzeyde, mutluluklarının ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük seviyelerinin ise mutluluklarını olumsuz olarak etkilediği gözlenmiştir. Aynı zamanda öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük seviyelerinin gelecek kaygılarını da etkilediği tespit edilmiştir.

Boswell vd. (2013) gerçekleştirdikleri çalışmada, kaygı ve endişe düzeyleri yüksek olan bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük seviyelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda, bireyin herhangi belirsiz bir durum ya da olayla karşılaşp karşılaşmamasının, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinde önemli bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Nelson ve Shankman (2011), çalışmalarında bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile belirsiz durumların tehdit olarak algılanması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada belirsiz durum karşısında bireyin yaşadığı kaygının, olayları kontrol etmesinde etkili olduğu belirlenmiştir. Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan bireylerin bile kaygıdan az da olsa etkilendikleri ve tepki verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yook vd. (2010) çalışmalarında endişe, belirsizliğe tahammülsüzlük, ruminasyon (geçmiş takılı kalmak) ve depresif belirtiler arasında önemli bir

ilişki olduğunu tespit etmiştir. Endişe, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kaygı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ederken, rimusyon ise belirsizliğe tahammülsüzlük ve depresif belirtiler arasındaki ilişkiye tam aracılık etmiştir.

Boelen ve Reijntjes (2009), 126 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, bireylerin sosyal kaygıları ile belirsizliğe tahammülsüzlükleri arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda belirsizliğe tahammülsüzlük ile kaygı bozukluğu ve obsesif kompulsif bozukluk arasında da bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Carleton vd. (2007) tarafından 293 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda, bireyde olumsuz sonuçlara neden olan anksiyete duyarlılığı ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, belirsizliğe tahammülsüzlüğün tek başına bile bireyin yaşadığı kaygıda önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dugas vd. (2004) tarafından üniversite öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, belirsizliğe tahammülsüzlüğün endişe ve depresyon ile olan ilişkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda belirsizliğe tahammülsüzlüğün endişe ile depresyondan daha fazla ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KARIYER UYUM YETENEĞİ

2.1. Kariyer Kavramı ve Önemi

Çalışma yaşamındaki değişimlerin hızını yakalayabilmek ve çağa ayak uydurabilmek, günümüz örgütlerinin sahip olduğu en önemli unsurlardan biri olan insan kaynağının iyi bir şekilde yönetilmesi ve çalışma yaşamında mutlu, tatmin olmuş bir iş gücü oluşturulması ile mümkündür. Bunun gerçekleşebilmesi için bireyin temel ihtiyaçları doğrultusunda belirlediği bireysel hedefler ile çalıştığı işletmenin hedefleri arasında eşgüdüm sağlanarak işin dahi iyi yapılabilmesi için mevcut imkanların geliştirilmesi ve bireylere ilerleme fırsatının tanınması gerekmektedir. Bu durum da kariyer kavramını ortaya çıkarmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 31).

Kariyer sözcüğü Türkçe'ye Fransızca'da meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gerekli olan aşamalar, yaşamda seçilen yön gibi anlamlarda kullanılan "carriere" sözcüğünden geçmiştir (Bingöl, 2016: 335). 16. yüzyıldan beri işlenmekte olan kariyer kavramını, insanlık ve iş dünyasında ilk defa 1956 yılında Anne Rou "Meslekler Psikolojisi" kitabında tanımlamıştır. Daha sonra kariyer kavramı, Donald Supper tarafından 1957 yılında "Kariyer Psikolojisi", Triedman ve Ohara tarafından 1963 yılında "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması" ve John Holland tarafından 1966 yılında "Meslek Tercihi Teorisi", kitaplarında tanımlanarak tartışılabilir bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır. 1970'li yıllarda daha çok kariyerin insan yaşamında nasıl bir gelişim ve değişim gösterdiği incelenirken (Çalık ve Ereş, 2006: 36), 1980'lerden sonra ise küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni yaklaşımlar ile kariyer kavramı daha çok örgütlerde incelenen bir konu haline gelmiştir. Yaşanan bu gelişimlerde çalışanların psikolojisi ve örgüt içindeki davranışları önemli bir rol oynamıştır (Şimşek vd., 2007: 5).

Bir örgüt ya da profesyonel hiyerarşi sisteminde genellikle yukarıya doğru gerçekleşen hareketlilik olarak tanımlanan kariyer kavramı, farklı bir tanımda kişinin üretken olduğu yıllarının çoğunu harcayarak başlangıç yaptığı, geliştirdiği ve genellikle çalışma hayatının sonuna kadar devam eden iş ya da meslek olarak tanımlanmıştır (Tunç ve Uygur, 2001: 3). Bir başka tanımda ise, bireyin kamu ya da özel çalışma alanında ilerleme sağlayarak başarı elde

edebilmek amacıyla çalıştığı alan olarak tanımlanan kariyer kavramı, bireyin yaşamı boyunca kazandığı pozisyonların tümü olarak da tanımlanmıştır (Bingöl, 2016: 335). Farklı tanımlara sahip olmasına rağmen kariyer kavramı genel olarak;

- Hızlı ilerleme olanakları bulunan işe ya da örgüt içerisindeki yüksek statüye bakmadan, bireylerin yaşamaları boyunca yaptıkları işleri kapsamaktadır. Yöneticiler bir kariyer sahibiyken, yönetici çalışanlarının da bir kariyerleri vardır.
- Bir örgütte işe alma ya da işe alınma ile kariyer kavramı farklı anlamlara sahiptir (Tunç ve Uygur, 2001: 4) .
- Çalışanların sahip olduğu kariyer, tek yönlü bir denetime sahip değildir. Bireyler kendi iş hayatının planlanması ve denetimi konusunda söz sahibidir (Şimşek vd., 2007: 14).
- Kariyerin örgüt içinde yalnızca dikey bir ilerleme olarak görülmesi ve buna göre bireyin başarılı ya da başarısız olarak nitelendirilmesi yanlış bir düşüncedir. Çünkü kariyer ilerlemesi, aynı pozisyonda çalışmaya devam eden bireyin bilgi ve beceri konusunda kendisini geliştirmesiyle gerçekleşir (Çalık ve Ereş, 2006: 31).

Kariyer hem üst kademelere doğru yükselme fırsatı tanıyarak büyümeyi öngören hem de bireyin kişisel gelişimine katkı sağlayan önemli bir unsurdur. Bireye kimliği, toplumdaki yeri ve statüsü açısından ayrıcalık sağlayan kariyerin odak noktası insandır. İş yaşamına başladığı andan itibaren birey, temel ihtiyaçlarını karşılamak, kariyer konusundaki beklentilerini ve isteklerini yerine getirmek, kariyer konusunda yaptığı planlamalar ile örgütteki pozisyonunda ilerlemek ve kariyerinde başarılı olmak ister. Bu nedenlerle kariyer kavramı, insan yaşamında önemli bir yer ve anlam barındırır. Bir çok farklı insanla iletişim halinde olmayı ve iş birliği içerisinde çalışmayı gerektiren kariyer, bu yönüyle de sosyal bir anlam taşımaktadır. Aynı zamanda kariyer, bireyin psikolojik olarak iş doyumunun sağlanmasında ve kişilik gelişiminde önemli bir rol oynar. Kariyer, bireyin maddi güç elde etmesini sağlayarak ekonomik yönden gelişimi de desteklemektedir. Fizyolojik ve duygusal olarak tatmin olan birey, potansiyel açısından kendini geliştirme güdüsü altında kariyerinde yükselmeyi isteyecektir (Taşlıyan vd., 2011: 234).

Bireyler için önemli bir kavram olan kariyer, örgütler için de önemli bir kavramdır. Örgütler yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve rakiplerinden daha da öne çıkarak üstünlük sağlayacak olan insan kaynaklarına sahip olmak ister. Örgütlerin ihtiyaçları olan tüm kaynakları satın alabilmesine, ikamesini bulabilmesine ya da farklı yöntemlerle elde edebilmesine rağmen, en zor ve en pahalı elde ettiği tek kaynak insan kaynağıdır (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020: 222). Bu anlamda örgütlerin güçlü bir insan kaynağı elde edebilmesi; örgütün büyüklüğü, genel istikrarlılığı, değişken bir yapıya sahip olup olmaması gibi önemli örgütsel özelliklere bağlıdır. Bireyin işinde ve yaşam planında hedeflediği amaçlara ulaşarak, motivasyon sağlaması konusunda örgütlerin sahip olduğu bu özellikler çalışanlarına kariyerleri konusunda destek sağlayacaktır. Örgütlerin sağladığı bu destekler ile beklentilerini karşılayacak olan birey, örgütte kalarak örgütün rekabet ortamında avantajlı bir konuma gelmesine yardımcı olacaktır (Şimşek vd., 2007: 29).

2.2. Kariyer Aşamaları

Çocukluktan gençliğe, gençlikten yetişkinliğe, yetişkinlikten yaşlılığa geçiş şeklinde olan insan yaşamı değişik dönemlerden oluşmaktadır. Bu dönemlerin yaş aralıkları ve özellikleri, içinde yaşanılan toplumun kültürüne, bireyin biyoloji yapısına ve kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Yaşam dönemlerine göre bireyin ihtiyaçları ve motivasyonları farklılık göstermektedir. Bu farklılıklara bağlı olarak bireyin kariyer hedefleri, yaşamını ve davranışlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Örneğin, istediği kariyer hedeflerine ulaşan birey mutlu olurken, istediği kariyer hedeflerine ulaşamayan birey ise hırçın ve mutsuz olmaktadır (Sevinç, 2010 :57-58).

Kariyer kavramının daha iyi analiz edilip değerlendirilebilmesi için kariyer kavramını aşamalar halinde incelemek daha doğru olacaktır. Kariyer aşamaları, bireyin bir işe başlamasından işe son verme aşamasına kadar yaşadığı süreyi kapsamaktadır. Birey, bir işi belirli bir süre yaptıktan sonra yeni bir işe başladığında kariyer aşamalarını sırasıyla tekrar yaşayacaktır. Bu nedenle bireyin işe başlama yaşı, kariyer başlangıcında çok önemli bir faktör değildir (Çalık ve Ereş, 2006: 52-53).

Bireyin gelişimi ile yakından ilişkili olan kariyer aşamalarının, bireye sağladığı yararlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yaşamında meydana gelebilecek olan değişikliklerin farkında olan birey, bu değişikliklere kendini hazırlayabilir,
- Hayatının değişik aşamalarında farklı problemlerle karşılaşan birey, bu değişikliklere karşı yeni beceriler kazanabilir,
- Bir aşamadan diğer bir aşamaya geçiş zor bir süreçtir. Bu geçişlerin farkında olan birey, karşılaşabileceği zorlukları azaltabilir (Erdoğan, 2003: 20).

Bireyin çalışma yaşamını önemli ölçüde etkileyen kariyer aşamaları; keşif, kurulma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma (emeklilik) boyunca devam eden bir süreçtir (Çalık ve Ereş, 2006: 52-53).

2.2.1. Keşif Aşaması

Bu aşama, bireyin ilk çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik olarak tanımlanan 0-25 yaş arasında geçen süreyi kapsamaktadır. Değişik meslekler hakkında bilgi sahibi olunan çocukluk döneminde, elde edilen bilgiler kısıtlı olduğundan dolayı bu dönemde meslek tercihi bir heves olarak tanımlanmaktadır. Bireyin bir kimlik edinme çabası içinde bulunduğu ergenlik döneminde, meslek ile ilgili daha gerçekçi bilgilere sahip olduğundan dolayı mesleki yönden ilgilendiği alan belirginleşir. İlk yetişkinlik evresinde ise, meslek konusunda yeterli bilgiye sahip olan birey ülke değiştirme, askere gitme, lisans- lisans üstü eğitimi gibi sonraki aşamayı etkileyecek kararlar alır (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020: 223).

Keşif aşamasında, kendini ispatlama çabası içinde bulunan birey kendisine uygun olan kariyer alternatiflerini değerlendirir ve kendi gözlemlerine dayanarak mesleğine karar verir. Kariyer seçiminde yakınlarından, öğretmenlerinden ve arkadaşlarından etkilenen birey, eğitim gördüğü okuldan da etkilenmektedir. Ailenin ilgisi, ekonomik durumu, bireye yönelik istekleri de bireyin kariyer seçimini etkileyen en önemli faktörlerdendir (Bingöl, 2016: 341). Gelecek ile ilgili beklentilerini, yeteneklerini ve kişilik özelliklerini dikkate alarak kariyer planlaması yapan birey, seçtiği meslek ile ilgili eğitim göreceği alana da bu dönemde karar vermektedir. Keşif döneminde bireyin sağlıklı bir karar vermesi, kariyerinin gelecekteki başarısı açısından oldukça önemlidir. Kısacası bu dönemde birey yeteneklerini, eğilimlerini, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini, hayal ettiği yaşam biçimini belirleyerek

kariyer alternatiflerinin gereklerini ve sağladığı yararları değerlendirip belirlediği koşullar ile uyumlaştırmaya çalışır (Çalık ve Ereş, 2006: 53)

2.2.2. Kurulma Aşaması

Genellikle kariyerin ilk yılları olarak değerlendirilen 25-35 yaş arasındaki bireyleri kapsayan kurulma aşamasında birey, kendi meslek hayaline uygun olan ve ilk defa sürekli olarak çalışabileceği bir iş bulur, yetenek kazanır, işi öğrenir ve akranları tarafından kabul edilir. Bu aşamada, güvenlik ve emniyet ihtiyacı birey için daha ön plandadır. Ekonomik anlamda ailesinden bağımsız bir gelir elde ederek maddi özgürlük kazanan bireyin, kendine özgü bir yaşam tarzı oluşmaktadır (Arıcı, 2016: 104-105).

Kariyerinin temellerini atmaya başlayan birey, tecrübesiz olduğundan dolayı çoğu zaman başkaları tarafından yardım edilmeye ve yönlendirilmeye gereksinim duyar. Bu nedenle, örgütlerin gerçekleştireceği oryantasyon programları ve sosyal aktiviteler ile birey daha kısa bir süre içerisinde örgüt, iş ve iş arkadaşlarına uyum sağlamaktadır. Bu aşamada, genellikle ilk işten ve örgütten yüksek beklentiler içerisinde olan birey, işe başladığında gerçekler ile beklentilerinin çok farklı olduğunun şokunu yaşar (Bingöl, 2016: 341). Gerçek şoku olarak adlandırılan bu durumda gerçeğin çok farklı olduğunu anlayan birey, hayal kırıklığı yaşar. İşe başlayan birey, kendine uygun mesleği tercih edip etmediğine bu aşamada karar verir (Şimşek vd., 2007: 19).

Bu aşamada, Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en temel ihtiyaçlardan olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını karşılayan birey, daha üst basamaklarda yer alan başarı, saygınlık, özerklik ihtiyacını gidermeye başlar (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020: 224). Aynı zamanda işe başladığı örgütte yer edinmeye çalışan birey, yükselmek ve ilerlemek amacıyla daha fazla sorumluluk alıp bağımsız kararlar vererek kendini kanıtlama çabası içindedir. Bireyin kendini kanıtlamasıyla bu aşama zirvede sona erecektir (Çalık ve Ereş, 2006: 55).

2.2.3. Kariyer Ortası Aşaması

36-50 yaş aralığını kapsayan bu dönemde birey, kurulma döneminde göstermiş olduğu çabalarla kariyerinde belirli bir noktaya gelmiştir. Bu dönemde temel fiziksel ve güvenlik ihtiyacı azalan bireyin, daha üst düzeyde yer alan saygınlık kazanma, başarı elde etme, bağımsız olma gibi ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek isteyen birey, daha fazla

inisiyatif kullanabileceği ve sorumluluk alabileceği işler tercih etmektedir (Bayram, 2008: 61).

Hızla değişen teknoloji ve artan rekabet koşullarında istediği pozisyona ulaşabilmek için kendisini geliştirmek zorunda olan bireyin, dünyadaki olayları güncel olarak takip etmesi işindeki konumu açısından önemlidir. Kişinin kariyer gelişiminin en yükseğe ulaştığı ve daha fazla gelişimin mümkün olmadığı kariyer platosu da bu aşamada ortaya çıkmaktadır. Kariyer platosunda olan birey, maddi olarak yeni ve daha fazla kazanç elde etmekte zorlanır. Orta yaş krizine neden olan kariyer platosunda birey, yaşam felsefesini sorgulamaya başlar ve kariyer hedeflerini tekrar değerlendirir, buna paralel olarak da yaşam şeklinde ve işinde değişiklikler yapar. Kariyer konusunda başarısız olduğunu ya da yanlış kariyer kararı verdiğini düşünen birey, hatasını düzelterek yeni bir iş aramaya başlar (Arıcı, 2016: 105). Bu aşamada birey hem örgütteki mevcut konumunu korumakta hem de yükselme olanaklarını değerlendirmektedir. Yoğun, stresli ve tekdüze işler yapan birey zamanla zihinsel, fiziksel ve duygusal olarak kendini yorgun hisseder. Yaşadığı bu problemlerden dolayı, iş yerinde çalışan genç ve zeki kişilere işini kaptırma konusunda kaygı yaşar. Bu kaygı sonucunda, bireyin performansı ve iş tatmini olumsuz olarak etkilenir. Yaptığı işin rutin, sıkıcı ve daha az tatmin edici olduğunu düşünen birey, işine ilgisini ve heyecanını tekrar yakalayabilmek için yeni alanlara geçiş yapabilir, sektör değiştirebilir, kendi işini kurabilir veya akademik kariyerine devam ederek yeni unvanlar kazanmak isteyebilir (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020: 224). Böyle zamanlarda örgütler bireyin işine olan ilgisini arttırmak amacıyla; yeni doğru kariyer yolları oluşturma, iş genişletme, günümüze uygun eğitimler verme ya da esnek bir ödül sistemi gibi yöntemler kullanarak birey ile yoğun iletişim ve etkileşim içerisinde olmalıdır (Bingöl, 2016: 342). Aynı zamanda birey kişisel gelişimine önem vererek, yeni sosyal uğraşlar keşfederek, sosyal topluluklara katılım sağlayarak ve kendine zaman ayırarak yaşadığı kaygının önüne geçebilir. Bu aşamada önemli olan bireyin kendine yeni bir şeyler katmasıdır (Kaygın ve Zengin, 2019: 43).

2.2.4. Kariyer Sonu Aşaması

Bireyin emekliliğine kadar süren bu aşamada birey, önceki yıllarda güçlendirdiği kariyerinin son yıllarına yaklaşmıştır. İyi bir kariyer planlaması yapan ve uygulayan bireylerden bazıları çalışma yaşamının en üst seviyesine

ulaşırken, bazıları ise kariyeriyle ilgili sorumlu olduğu alanlarda danışmanlık yaparak, tecrübelerinden örgütün istifade etmesini sağlar (Şimşek vd., 2007: 21). Bu aşamada yeni bilgiler edinme çabası içinde olmayan bireyden performansını arttırması beklenmez. Kişiliğine yönelimi artan birey, daha fazla sağlığı ile ilgilenir (Arıcı, 2016: 106). Bireyin tecrübe ve bilgi birikimi fazla olduğundan dolayı saygınlık kazanma ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı ağır basar. Bir önceki aşamada orta yaş krizini atlattmış olmasına rağmen bireyin önceki dönemde yaşadığı bazı sorunlar bu dönemde de devam eder (Bayram, 2008: 62).

Bu aşamada emekliliği ile ilgili hayaller kurup planlamalar yapan bireyin, iş ve iş dışındaki yaşam dengesi değişmeye başlar. Fakat bu aşama, bireyin işe olan ilgisinin azalıp iş dışı spor, hobi, seyahat gibi aktivitelere konsantre olduğu anlamına gelmemelidir (Çalık ve Ereş, 2006: 56).

2.2.5. Emeklilik (Azalma) Aşaması

Bireyin kariyer aşamasının son dönemi olan bu safha genellikle bireyin emekliliği ile sonuçlanır. Emeklilik döneminde biyolojik olarak yaşlanan bireyin fiziksel ve zihinsel yeterliliklerinde de azalmalar yaşanacaktır. Yaşanan bu azalmalar sonucunda iş kimliği zamanla azalan birey, kendini gerçekleştirme ve tanınma ihtiyaçları ile ilgili psikolojik olarak statü kaybı yaşayarak kendini yararsız ve verimsiz biri olarak değerlendirecektir. Emeklilik döneminde birey, ekonomik olarak aktif çalışırken elde edeceği gelire göre daha düşük bir gelir elde edeceğinden dolayı maddi olarak sıkıntılar yaşayabilir. Bundan dolayı örgütler bu bireyin, fiziksel ve zihinsel sağlığına uygun olarak boş zamanlarını değerlendirebileceği yeni aktivite veya sorumluluk vererek destek olabilir. Örneğin; emekli olan bir akademisyenin vakıf üniversitelerinde göreve devam etmesi ya da eski kurumunda ders vermesi gibi (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020: 225). Bu aşamada kariyerini tamamlamış olan birey, çalışırken yapamaya fırsat bulamadığı ama yapmaktan zevk aldığı; seramik şekillendirme, çiçek yetiştirme, resim yapma, dikiş dikme gibi faaliyetlere yönelerek kendini geliştirebileceği kursları tercih eder. Emeklilik sürecindeki birey, sırasıyla aşağıda yer alan beş dönemlik bir aşamadan geçecektir.

1) Balayı Dönemi: Emekliliğin ilk aylarını kapsayan bu dönemde birey, önceden yapmayı düşünüp yapamadığı işleri gerçekleştirmeye başlar. Kendine ilgi gösterilmesini isteyen birey, ayrıldığı iş yerine sık sık uğrar.

2) Hoşnutsuzluk Dönemi: Biriken işlerini tamamlayan bireyin, eski örgütünde kendisine duyulan ilgi azalmıştır. Bu dönemde birey, ilk başlarda zevk alarak yaptığı işlerden sıkılmaya başlar. Yanlış karar verdiği düşüncesiyle pişmanlık duyan birey, kendisini yargılar.

3) Uyum Dönemi: Kendi yeteneklerini yeniden keşfetme ve geliştirme çabası içinde olan birey, potansiyeline uygun uğraşlar bulma çabasıdadır. Bu dönemde, bireyin eski işine ve çalışma arkadaşlarına olan ilgisi azalır. Yeni uğraşlarına göre çevresine, durumlara ve olaylara uyum sağlamaya çalışan birey, yeni arkadaşlıklar kurma çabası içine girer.

4) İstikrar Dönemi: Emeklilik sürecine alışan bireyin bu dönemde kendisine ve çevresine daha fazla katkısı bulunmaktadır. Bu durum bireyi mutlu etse bile artan biyolojik ve fizyolojik sorunları nedeniyle yaşadığı sağlık sorunları artmaktadır. Oluşan sağlık sorunları nedeniyle kaygı yaşayan birey, sık sık sağlık kontrolleri yaptırmaktadır.

5) Yeni Başlangıç Dönemi: Bu dönemde birey otomobil kullanma, banka işlemleri, hastaneye gitme gibi bazı işleri başkalarının yardımıyla gerçekleştirmektedir. Başta bu durumu kabullenmekte zorlanan birey, zamanla bu duruma alışır. Ayrıldığı örgütün ilgisine ve alakasına ihtiyacı artan bireyin, ayrıldığı işletmeye olan bağlılığı yeniden oluşur (Çalık ve Ereş, 2006: 57-58).

Birey, kariyer aşamalarının belirlenmesinde ve gelişmesinde fiziksel, sosyal, psikolojik, cinsiyet, eğitim, yaş, aile yapısı ve gelir düzeyi gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemlerinden geçen her birey, yaşadığı dönemin şartlarına ve durumuna uygun olarak belirli kariyer aşamalarından geçmektedir. Bundan dolayı, aynı aşamada bulunan her bireyin aynı kronolojik dönemde bulunmama ihtimaline dikkat edilmelidir.

Bireyin durumuna uygun ihtiyaç ve görevler içeren her evrede, bulunduğu aşamanın gerekliliklerini yerine getirmesi beklenmektedir. Kendinden beklenenleri yerine getiren birey, önceki aşamalarda kazandığı tecrübe sayesinde bulunduğu aşamayı başarılı bir şekilde geçecek ve kariyer aşamalarında ilerleme sağlayacaktır. Bundan dolayı kariyer aşamalarının ve bu aşamaların özelliklerinin önceden bilinmesi, bireyin kariyeri konusunda tedbir

alması ve örgütte meydana gelen olayları anlaması açısından önemlidir (Kaygın ve Zengin, 2019: 44-45).

2.3. Kariyer Seçimine ve Gelişimine İlişkin Bazı Kuramlar

Bireyin sahip olduğu becerileri, ilgileri, değerleri, fırsatları ve sınırlılıkları dikkate alarak uygun kariyer hedefleri belirlediği ve bu kariyer hedeflerine ulaşabilmek amacıyla iş, eğitim ve gelişim programlarını planladığı süreci kapsayan kariyer planlaması kısaca, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu ortamı değerlendirerek, mesleki yaşamıyla ilgili hedefler belirlediği ve bu hedeflere ulaştıracak faktörleri planlaması olarak tanımlanmaktadır (Erdoğmuş, 2003: 15). Dinamik bir süreç olan kariyer planlamasının şekillenmesinde, bireyin kendine özgü farklı kariyer seçimleri önemli bir rol oynamaktadır. Bireyin meslek seçimi konusunda aldığı kararlarda; yaşamı boyunca aldığı eğitimler, büyüdüğü aile ortamı, ait olduğu sosyo-ekonomik sınıf ve sosyo-ekonomik sınıftan bireye sağladığı ya da bireyi sınırladığı olanaklar, bulunduğu ülkenin ya da bölgenin ekonomik durumu ve politik yapıları etkili olmaktadır.

Kariyer gelişim kuramları, bireyde meslek fikrinin nasıl ortaya çıkıp geliştiğini, bireyin mesleki seçim ve kararlarının nasıl oluştuğunu ve bu seçimleri etkileyen faktörlerin neler olduğunu açıklamaya dayalı bilimsel çalışmalardır. İnsan yaşamının uzun bir bölümünü oluşturan kariyer gelişiminde, kişisel özellikler ve çevrenin birbiri ile uyumu yapılan çalışmaların odak noktası olmuştur (Yeşilyaprak, 2020: 45-76-81). Bireylerin kariyer yönelimlerini açıklayan birçok kurumsal yaklaşım bulunmaktadır. Kariyer yöneliminin kurumsal açıdan zengin bir yapıya sahip olmasında hem insanın hem de kariyerin çok yönlü olması, kariyer seçimine ve gelişimine etki eden içsel ve dışsal faktörlerin bulunması, kariyerin psikoloji, sosyoloji, işletme ve eğitim bilimleri gibi farklı disiplinler tarafından incelenmesi etkilidir. Farklı bakış açılarına sahip bu yaklaşımlar birbirini tamamlar nitelikte olup bireyin kariyer yönelimlerini farklı açılardan değerlendirmekte ve yönelimlerin farklı taraflarını açıklamaktadır (Kaygın ve Zengin, 2019: 51).

2.3.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Meslek seçimi ile ilgili bir kuramı, ilk defa gelişimsel açıdan değerlendiren Ginzberg ve arkadaşları (Ayas vd., 2010: 1098), meslek seçimini

bir kerede gelişigüzel verilmiş bir karar olarak değil, yıllar içerisinde alınan kararlar doğrultusunda oluşan geri dönülmez bir süreç olarak değerlendirmiştir. Aynı zamanda meslek seçiminde, bireyin ilgileri, istekleri ile bireye sunulan fırsat, ücret gibi faktörlerin uyum içerisinde olduğunu belirtmiştir (Erdoğan, 2003: 56).

Ginzberg, daha sonra yaptığı araştırmalar ile kuramda bazı düzenlemeler yapmıştır. Bu düzenlemelere göre, meslek seçimi bireyin işi ve kariyeri hakkında aldığı kararlara göre hayat boyu devam eden bir süreçtir, erken dönemlerde alınan kararlar bireyin kariyerinin belirlenmesinde yardımcı olur, kişinin işinde ve hayatında meydana gelen değişiklikler kariyer seçimi konusunda aldığı kararları etkiler, bireyin iş ve kariyer ile ilgili aldığı kararlarda, bireysel ihtiyaçlar ve istekler ile iş fırsatları ve sınırlamalar arasında uyum sağlanmalıdır (Ayas vd., 2010: 1103).

Ginzberg'e göre karar verme süreci; "fantezi (hayal) dönemi" , "geçici seçim dönemi" ve "gerçekçi dönem" olmak üzere üç evreden oluşmaktadır

1) Fantezi (Hayal) Dönemi: Çocukluk (7-12 yaş) evresindeki bu dönemde, yavaş yavaş oyunları terk etmeye başlayan çocuk meslek tercihlerini açık ve belirgin bir şekilde ifade eder. Bu dönemde çocuklar bedence küçük olduğundan dolayı kendilerini yetersiz hisseder ve çevresindeki güçlü yetişkinlerle özdeşim kurarak bu yetersizliği gidermek ister. Çocuklar yetişkinlerle kurdukları özdeşimi, genellikle onların meslek tercihlerini oyunlarına yansıtarak oluşturmaya çalışır. Bu oyun faaliyetleri, bu evredeki çocuğun meslek seçimini belirleyen unsurdur.

2) Geçici Seçim Dönemi: Meslek seçimi yaparken gerçek faktörünü göz ardı eden bireyler; ilgilerine, yeteneklerine ve değerlerinde göre karar verir. Fakat unutulmamalıdır ki yapılan bu seçimler geçicidir. Bu dönemde çocuklar, 11 yaşlarında meslek tercihlerini fantezi seçimlerle belirlemeyi bırakmakta ve ilgilerine göre meslek tercihi yapmaktadır. Farklı meslek gruplarıyla karşılaşan çocuğun bulunduğu topluma göre mesleklere olan ilgisi de değişebilmektedir. İlgi basamağında henüz yeteneklerini değerlendirebilme konusunda yeterli beceriye sahip olmayan çocuk, ilgilendiği mesleğin niteliklerini önemsemez (Yeşilyaprak, 2020: 177-179). 13-14 yaşlarını kapsayan yetenek basamağında çocuklar, meslek tercihi yaparken kendi yeteneklerinin farkına varmaya başlar Bu dönemde, meslek tercihinde eğitim daha önemli bir hal alır ve çocuklar gelecekle ilgili daha gerçekçi fikirlere sahiptir. Fakat, çocukların henüz

kendi kapasitesini tam olarak değerlendirebilme yeteneği gelişmediğinden dolayı genellikle çocuk adına aileler karar verir. Değerler basamağında ise 15-16 yaşlarındaki birey kariyer hedeflerini belirlerken değerlerini de göz önünde bulundurmaya başlar. Mesleki seçim yapması gerektiğinin farkına varan birey, dünyaya ya da topluma katkıda bulunmak için bir şeyler yapması gerektiğini düşünmeye başlar. 17-18 yaşlarına gelindiğinde birey için iş bulup bulamama, eğitim, maaş gibi konular daha önemli bir hale gelir. Bir geçiş dönemi olan bu evrede, birey hemen olmasa bile geleceği konusunda ciddi kararlar alması gerektiğinin farkındadır.

3) Gerçekçi Dönem: 18-22 yaş aralığını kapsayan bu dönem araştırma, billurlaşma ve belirleme basamaklarından oluşur. Araştırma basamağında, üniversiteye başlayan birey, daha özgür olmasına rağmen geleceği konusunda belirsizlik ve kararsızlık yaşar. Bu dönemde, bireyin yeni yaşantısına göre ilgileri değişecek ve birey bu doğrultuda yeni kararlar alacaktır. Seçeceği mesleğin kazancı konusunda kesin ve sağlıklı bilgisi olmayan birey, bu konudaki araştırmalarına da devam edecektir. Billurlaşma döneminde, bireyin kararları kesinlik kazanmaya başlar. Belirleme aşamasında ise birey, belirli bir meslek tercihi yaparak bu konuda gelişim sağlar (Ayas vd., 2010: 1102).

Ginzberg ve arkadaşları, başlangıçta bireyin kariyer gelişiminin yetişkinlik döneminin ilk yıllarında sona erdiğini savunsa da Ginzberg daha sonra yaptığı araştırmalar ile kariyer gelişiminin yaşam boyu sürdüğünü savunmuştur. Disiplinler arası bir yaklaşıma sahip olması ve çevre faktörlerinin dikkate alınması, geliştirilen bu kuramın en önemli özellikleridir (Erdoğan, 2003: 57).

2.3.2. Holland' ın Mesleki Tercih Kuramı

Holland' ın mesleki tercih kuramı, bireyin kendine uygun kariyer seçimi ya da meslek edinimi konusunda yapılan en popüler çalışmalardan biridir. Kuramda, bireylerin kişilikleri ile mesleki faaliyetlerini sürdürdüğü çevre ya da mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişki üzerinde durulmaktadır (Erdoğan, 2003: 45). Mesleki ilgiyi kişiliğin bir parçası olarak gören Holland, mesleki ilginin tanımlanmasıyla bireyin kişiliğinin de tanımlanacağını ve insanların işleri, işlerin de insanları değiştirdiğini düşünmektedir (Atli ve Kaya, 2017:333). Bireyin kişiliğinin meslek seçiminde, mesleğe uyum sağlamasında ve mesleğinde başarılı olmasında son derece önemli olduğunu belirten kuram,

aynı zamanda bireye iş seçme, iş değiştirme, mesleki yönden doyum sağlama ve mesleki davranışları açıklama konusunda da fikirler vermeyi amaçlamaktadır.

Kişilikleri ile uyumlu meslek tercihinde bulunan bireylerin işten ayrılma olasılığının daha düşük olduğunu savunan Holland, kuramında mesleki ilgiyi farklı kişilik tipleriyle açıklamıştır. Holland' a göre birey, "gerçekçi", "araştırmacı", "sanatçı", "sosyal", "girişimci" ve "geleneksel" olarak altı gruptan oluşan kişilik tiplerinden birine yönelerek mesleki tercihinin belirler (Sarioğlu Uğur ve Devcar, 2017: 104).

Holland tarafından geliştirilen kişilik tiplerinin üç temel özelliği bulunmaktadır:

- Bireyin kişiliği ile uyumlu mesleği tercih etmesi, işe uyumu kolaylaştırır ve işten ayrılma niyetinin düşük olmasını sağlar.
- Her birey farklı kişilik özelliğine sahip olduğundan dolayı bireyler arası içsel farklılıklar bulunmaktadır.
- Bireylerin çalışabileceği farklı türlerde işler mevcuttur (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121).

1) Gerçekçi Tipler: Güç ve koordinasyon gerektiren meslekleri tercih eden bireyler, bu tip içerisinde yer alır. Bu kişiler için sosyal bir ortamda bulunmak ve insanlarla iletişim kurmak sıkıcıdır ve bu konuda başarısızdırlar. Marangozluk, çiftçilik, makinistlik, mühendislik, sporculuk, pilotluk, şoförlük gibi meslekler bu tipte yer alan kişiler için uygundur (Atli ve Kaya, 2017: 334).

2) Araştırmacı Tipler: Bu bireyler, çevrelerindeki karmaşık ve soyut problemleri algılamak, anlamak ve araştırmak ister. Problemlere yaratıcı çözümler üretmekten hoşlanırlar. Duyguları yerine zekalarını kullanır ve eleştirel düşünerek olayları mantık çerçevesinde değerlendirirler. Bilimsel kitaplar okumayı ve spesifik konularda tartışmayı tercih ederler. Psikolog, bilim insanı, kimyager, biyolog, bilgisayar programcılığı, antropolog gibi meslekler bu tipteki kişilik özelliklerine sahip bireyler için uygundur.

3) Sanatçı Tipler: Hayal güçleri ve sezgi yetenekleri yüksek olan bu tipteki bireyler genelde hassas, duygusal ve içe dönük bir yapıya sahiptir. Sanata, edebiyata, müziğe ve estetiğe önem verirler. Kendilerini özgür hissedecekleri bir iş ortamında çalışmayı tercih ederler. Müzisyenlik, iç

mimarlık, tiyatro sanatçılığı, yazarlık gibi işleri tercih etmelidirler (Sarioğlu Uğur ve Devcar, 2017: 105).

4) Sosyal Tipler: İnsanlarla iletişim halinde olmayı, iş birliği içinde çalışmayı, insanlara yardım etmeyi ve bir şeyler öğretmeyi seven bu tipteki bireyler, sosyal bir iş ortamında çalışmayı tercih eder. Empati kurma yeteneğine sahip olan bu tipteki bireylerin arkadaşlık, cömertlik, idealizm ve iyilik sahip olduğu mesleki değerlerdir. Öğretmenlik, danışmanlık, konuşma terapistliği, psikologluk gibi meslekler bu bireyler için idealdir.

5) Girişimci Tipler: Bu bireylerin cesaretleri, hırsları ve ikna kabiliyetleri yüksektir. Çevrelerindeki insanları ikna etmekten, yönetmekten, kontrol etmekten ve yönlendirmekten hoşlanırlar. Kendine güvenen, sosyal, kararlı ve dışa dönük bir yapıya sahip olan bu bireyler, politikacılık, avukatlık, ekonomistlik, yöneticilik, genel müdürlük, tv yapımcılığı gibi meslekleri tercih edebilir (Atli ve Kaya, 2017: 334).

6) Geleneksel Tipler: Belirsiz ortamlardan kaçınan bu bireyler, belirli bir düzen içerisinde nesnelere üzerinde odaklanmayı, kurallara bağlı kalmayı ve rutin işler yapmayı sever. Kayıt tutabilecekleri, hesaplama yapabilecekleri ve rapor düzenleyebilecekleri ofis ortamında çalışmayı tercih ederler. Güvenirliliğin önemli olduğu bu tipteki bireyler için; vergi uzmanlığı, istatistikçilik, muhasebe ve denetimcilik, finansal analist uzmanlığı gibi meslekler daha uygundur (Sarioğlu Uğur ve Devcar, 2017: 105).

2.3.3. Super'ın Yaşam Boyu Gelişim Kuramı

Super'ın geliştirdiği kurama göre meslek seçimi, belli bir gelişim sürecinde olan birey ile çevrenin etkileşiminden doğan benlik kavramının mesleğe yansımalarıdır. Benlik kavramı, bireyin kendi özelliklerinin, değer yargılarının, yeteneklerinin, amaçlarının ve ideallerinin sentezidir. Super'a göre bireyin gelişen benlik kavramını mesleki alanında uygulaması, kariyer gelişimi olarak nitelendirilmektedir (Erdoğan, 2003: 55).

Kariyer gelişimini yaşam boyu devam eden bir süreç olarak değerlendiren Super'e göre, bireyin kariyer gelişimi doğduğu anda başlamakta ve öldüğü anda sona ermektedir. Bireyin benlik kavramının oluşumunda ve kariyerinin gelişiminde hem bireysel hem de çevresel faktörler etkilidir. Bireyin mesleki değerleri, yetenek alanları ve ihtiyaçları gibi özellikler bireysel etmenler içerisinde yer alırken; ailenin beklentileri ve tutumları, medya,

akranlar gibi faktörler de çevresel etmenler içerisinde yer almaktadır. Super, kariyer gelişimini "büyüme dönemi", "araştırma dönemi", "yerleşme dönemi", "devam ettirme dönemi" ve "çekilme" dönemi olarak beş aşamada incelemiştir (Yeşilyaprak, 2020: 189-190).

4-14 yaş arasındaki çocukları kapsayan büyüme döneminde, çocuklarda meslek kavramı oluşmaya başlar ve çocuklar çevrelerindeki bireylerin farklı mesleklere sahip olduğunun farkına varır. Bu dönemde, meslekler ile ilgili hayal kurmaya başlayan çocukların hayallerinin gerçeğe ilgisi yoktur. Araştırma dönemi, 15-24 yaş arasındaki bireyleri kapsamaktadır. Bu dönemde bireyler ilgileri, yetenekleri ve değerleri gibi kişisel özellikleri ile mesleklerin özellikleri arasında bağlantı kurar. İlgisini çeken mesleği yaptığında daha başarılı olacağını düşünen birey, geleceğini planlamada meslek seçimi ile bireysel özellikler arasındaki ilişkinin önemli olduğunun farkına varır (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020: 104). 25-44 yaş aralığını kapsayan yerleştirme döneminde işe yerleşen birey, dönemin başında ilgisine göre iş değişikliği gerçekleştirebilir. Fakat bu dönemin sonunda birey, işinde ilerleme ve kendini geliştirme çabasıdadır. Devam ettirme döneminde yer alan 44-64 yaş arasındaki bireyler, yerleştikleri işte kalıcı olma ve işindeki mevcut konumlarını koruma çabasıdadır. 65 yaş ve sonrasını kapsayan çekilme döneminde ise bireyler yaşı itibarıyla önceki dönemlerde göstermiş oldukları performansı göstermekte güçlük çektiğinden dolayı, daha çok önceden edindiği tecrübelerden ve bilgilerden yararlanır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 230-231).

2.3.4. Minnesota İşe Uyum Kuramı

Rene Dawis ve Lloyd Lofquist tarafından Minnesota üniversitesinde geliştirilen işe uyum kuramındaki temel fikir, bireyin çevreye uyum sağlaması ve bu uyumun sürekli olmasına gayret etmesidir. Kuram; doyum, doyumsuzluk, ödüller, stres, kişi etkileşimi ve psikolojik değişkenleri içermektedir. Kişilik özelliklerinin çalışma ortamı ile uyum içinde olması, bireysel ihtiyaçların bireyin çalışacağı ortamı belirleme konusunda önemli bir faktör olması, işe yerleştirmede çalışma ortamının gereklilikleri ile bireysel ihtiyaçların uyum halinde olması, bireysel ihtiyaçların ve çalışma ortamının uyumunu sağlayan değişkenlerin süreklilikte ve görev süresinde önemli olması kuramın önermeleridir (aktaran Öztemel, 2021: 10).

Bireyin çevresi ile uyum sağlama davranışı ev, iş ve okul gibi birçok farklı ortamda gerçekleşmektedir. Fakat iş ortamı, çoğu birey için olumlu ilişkiler sağlamanın önemli olduğu bir alandır. Belirli şartlar içerisinde birey çalıştığı ortamı değiştirirken, çalıştığı ortam da bireyi değiştirmektedir. Çalıştığı iş ortamına farklı beceriler ve yetkinlikler getiren birey, bunun sonucunda maaş, itibar ve insan ilişkileri gibi farklı çıkarlar elde eder. İşinden beklentilerini karşılayan bireyin memnuniyet derecesi artar. Bireyin memnuniyet derecesinin artmasını sağlayan her faktör iş ortamına uyumu kolaylaştırır (Kaygın ve Zengin, 2019: 53).

Bireyin çalıştığı iş ortamına odaklanan işe uyum kuramına ilişkin geliştirilen varsayımlar şu şekildedir:

-Tüm bireyler, çevreyle uyum sağlamayı başarmak ve bunu sürdürmek için çaba göstermektedir. Gösterilen bu çaba, insan davranışının temel güdüsüdür.

-Bireylerin birçok farklı ortam ile uyum sağlaması gerekmektedir. Bireyin herhangi bir çevre ile sağlamış olduğu uyum, içinde bulunduğu diğer çevreleri de etkilemektedir Bireyin uyum sağlaması gereken en temel ortam ise iş çevresidir.

-Bireyin meslekte kalma süresi, istikrarı, örgütten tatmin sağlaması ve rütbesi, iş çevresiyle olan uyumunun göstergesidir. Bundan dolayı, bu faktörler işe uyum kuramının birer fonksiyonudur.

-Birey, değişen iş ortamına uyum sağlamak ve bunu sürdürmek amacıyla çaba sarf etmektedir. Bu bakımdan, bireyin işe uyumu kesintisiz ve dinamik bir süreçtir.

-Birey iş ortamında ödül, para, prestij ve kişisel ilişkiler kazanacağı beceriler elde etmelidir. Bireyin sahip olduğu bu beceriler iş ortamının ihtiyaçlarını, iş ortamının sağladığı ödüllerle de bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilmelidir. Çevrenin ve bireyin ihtiyacı karşılıklı olarak giderildiğinde, birey ve çevre birbirine bezeyecektir. Böyle bir durumda da birey çevrenin, çevre de bireyin ihtiyaçlarını tam olarak karşılayacaktır.

-İş çevresi tarafından ihtiyaçları tamamen karşılanan birey işinden doyum sağlar. Çalıştığı ortam ise bireyin işini doyurucu bir biçimde yaptığından dolayı doyum sağlayacaktır. Birey ve iş ortamının uyum

sağlamasıyla karşılıklı doyum gerçekleşir. Fakat, gereksinimler ve ihtiyaçlar zamanla değişeceğinden dolayı gerçekleşen bu doyum kalıcı değildir. İş uyumu kuramının temel bir değişkeni olan doyum durumunda işe devam ve sürdürme güdülenirken, doyumsuzluk durumunda ise uyum arayışı güdülenmektedir (Yeşilyaprak, 2020: 103-104).

2.3.5. Gottfredson' un Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı

Bazı mesleklerin bireylere neden çekici geldiğini açıklamaya çalışan Gottfredson, kuramında bireylerin kariyer gelişimini ve seçimini bilişsel bir bakış açısıyla sosyolojik ve gelişimsel açıdan değerlendirmektedir. Kuramın ana teması olan kariyer hedeflerinin gelişimi, dört farklı varsayımdan oluşmaktadır:

- Kariyer gelişim süreci çocukluk döneminde başlar.
- Benlik kavramı bireyin kariyer hedeflerini belirlemede etkilidir.
- Bireyin kariyerinden ya da işinden duyduğu doyum, benlik algısı ile kariyerinin uyumlu olduğunun göstergesidir.
- Bireyin kariyer tercihinde; bir işte çalışanların kişilik özellikleri, ne iş yaptıkları, nasıl bir yaşam sürdürdükleri, çalışma şartları ve ödülleri etkili birer faktördür. Birey bu faktörler ile kendi ilgi, yetenek, beceri ve kişisel özelliklerinin örtüşeceği meslekleri tercih eder (Yeşilyaprak, 2020: 202).

Farklı sosyal etnik grup içerisinde yer alan kadın ve erkeklerin birbirlerinden çok farklı tercihler yapması ve bu tercihlerin erken çocukluk döneminde başlaması, bazı bireylerin de ilgi alanları dışında tercihler yapması kuramın oluşmasındaki etken faktörlerdir. Bu faktörleri değerlendiren Gottfredson, bireylerin mesleki tercihinde etkili olan sosyal etmenleri vurgulanan bir kuram geliştirmiştir. Kurama göre meslek tercihinde, bireylerin fiziksel ve bilişsel yapılarına göre sosyal sınıfları, yetenekleri ve benlik imajları etkili olmaktadır (Kaygın ve Zengin, 2019: 57).

Daraltma ve uzlaştırma kuramına göre kariyer seçimi, "bilişsel büyüme", "öz yaratım", "daraltma" ve "uzlaştırma" olmak üzere dört gelişimsel süreçten oluşmaktadır.

1) Bilişsel Büyüme: Çocukluk döneminde mesleklere, yaşadıkları dünyaya ve kendilerine ilişkin sezgisel düşüncelere sahip olan çocukların, öğrenme ve akıl yürütme kapasiteleri yaşlarıyla birlikte gelişmektedir. Aynı zamanda ve aynı yaşta olmasına rağmen, çocukların akıl yürütme ve öğrenme kapasiteleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu dönemde çocuklar, mesleklere ve kendilerine dair kurdukları hayallere göre mesleki tercihlerini belirlerler (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020: 22).

2) Öz Yaratım: Diğer bireylerle etkileşim sonucunda bireyin sahip olduğu genetik temelli karakteristik yapısı, benlik kavramının gelişimini sağlamaktadır. Çocukların benlik kavramı da genetik ve çevresel faktörlerin etkisiyle zaman içerisinde gelişmektedir. Gottferson, benlik kavramının sosyal ve psikolojik benlik olarak iki kısımdan oluştuğunu savunmaktadır. Sosyal benlik; zeka, cinsiyet ve sosyal statüye ilişkin değişkenlerden oluşurken, psikolojik benlik ise, değerler ve kişiliğe ilişkin etmenlerden oluşmaktadır. Kurama göre kariyer seçiminde, sosyal benlik faktörleri psikolojik benlik faktörlerinden daha etkilidir (Yeşilyaprak, 2020: 203).

3) Daraltma: Hoşlandıklarına, yapabildiklerine, önem verdiklerine ve özelliklerine göre kariyer tercihinin belirleyen çocuk, bu unsurlardan uygun olmayanları eleyecektir. Bu kapsamda Gottferson kuramında daraltma sürecini; "büyüklük ve güce alışma aşaması (3-5 yaş)", "cinsiyet rolüne alışma aşaması (6-8 yaş)", "sosyal değerlere alışma aşaması (9-13 yaş)" ve "işsel benliğe alışma aşaması (14 yaş ve üzeri)" dört aşamaya ayırmıştır (Kaygın ve Zengin, 2019: 57).

-Büyüklük ve Güce Alışma Aşaması (3-5 yaş): Sezgisel düşüncenin hakim olduğu bu aşamada, çocuklar meslek tercihlerinde büyük-küçük ya da güçlü-güçsüz gibi kriterleri göz önünde bulundurmaktadır. Oyunları gözlemleyen çocuk, aynı zamanda kendisiyle aynı cinsiyette yer alan yetişkinlere uyum sağlamaya çalışır ve yetişkinlerin yaptıkları işleri öğrenerek kendi cinsiyet rolüne uygun zemin hazırlar.

-Cinsiyet Rolüne Alışma Aşaması (6-8 yaş): Somut düşünmenin hakim olduğu bu evrede, kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet rollerinin farklılaştığını anlamaya başlayan çocuk, cinsiyetine uygun meslek tercihlerine yönelir. Bu aşamada çocuklar sosyal sınıfların farkında değildir.

-Sosyal Değerlere Alışma Aşaması (9-13 yaş): Evde, okulda, arkadaş çevresinde ve toplumda sosyal etkileri değerlendiren çocuk, çevresiyle uyum sağlamaya başlar. Bu dönemde mesleklerin sosyal bir statü ve değer taşıdığına farkına varan çocuk, düşük statüdeki meslekleri eleştirir (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020: 145).

-İçsel Benliğe Alışma Aşaması (14 yaş ve üzeri): Ergenlik ve çocukluk olarak karışık gruptan oluşan bu süreçte, soyut düşünce hakimdir. Bu aşamada kimliğine ilişkin anlayış kazanan ergen birey, çalışabileceği alanları belirlemeye başlar.

4) Uzlaşma: Birey daralttığı seçeneklerden birini veya birkaçını tercih eder. Birey hem çevresinin hem de kendi özelliklerini dikkate alarak kariyer tercihini belirler. Bireyin uygun kariyer tercihi yapması, önceki aşamalarda yaptığı daraltmaların doğru bir şekilde gerçekleşmesiyle mümkündür. Örneğin; kariyer tercihinde cinsiyet ya da prestij gibi faktörlere önem veren birey, kendi için doğru mesleği tercih etmediği için başarısız olabilir ve bireyin mesleki doyumu bu durumdan olumsuz olarak etkilenir (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020: 23-24).

2.3.6. Schein' in Kariyer Değerleri Kuramı

Bireye yol gösteren, bireyi kısıtlayan, bireyin istikrarlı bir şekilde hareket etmesini sağlayan ve bireysel kariyerini yönlendiren kariyer değeri kavramı; bireyin kendisi tarafından algıladığı yeteneklerini, tutumlarını, güdülerini ve temel değerlerini oluşturan benlik kavramı olarak tanımlanmıştır. Kariyer değerlerinin; kişi tarafından algılanan yetenekler ve kabiliyetler, temel değerler ve kariyer ile ilgili güdü ve ihtiyaçlar olmak üzere üç temel faktörü bulunmaktadır. Bireye özgü olan bu faktörler, bireyin kariyer seçiminde etkilidir. İşinde kariyer değerlerini kullanabilen birey, işini severek yapmakta ve bireyin örgüte bağlılığı artmaktadır. Schein göre, kariyer değerleri ile kariyer seçimi uyumlu olan bireyler; terfi alma, psikolojik olarak iyi hissetme, iş istikrar, verimlilik ve iş tatmini sağlama gibi konularda olumlu gelişmeler yaşayacaktır (Başol vd., 2012: 59).

Her birey, kendisi için önemli olan iki ya da üç kariyer değerine sahiptir. İşinde en az bunlardan ikisini kullanabilen birey, kendine uygun iş ile eşleşmiştir. Schein yaptığı çalışmalar ile bireylerin temel değerleri, ihtiyaçları

ve güdülerine göre; "güvenlik/istikrar", "özerklik/bağımsızlık", "teknik/fonksiyonel", "yönetimsel", "girişimcilik", "kendini adama", "saf meydan okuma" ve "yaşam tarzı" olmak üzere sekiz türde kariyer değeri oluşturmuştur. Teknik/fonksiyonel, yönetimsel ve girişimcilik bireyin mesleki yetenekleriyle ve işin tipi ile ilgili değerlerdir. Güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık ve yaşam tarzı bireyin ihtiyaçları ve güdülerine odaklanmaktadır. Kendini adama ve saf meydan okuma ise bireyin değer yargılarına dayanmaktadır (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 18). Bu değerler, kişinin iş davranışlarına yön vermesi konusunda oldukça kapsamlıdır.

-Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri: Bireyin örgütte kalması ve istikrar sağlaması kariyer tercihinde önemlidir. Bu değere sahip kişiler için güven, iş ve meslek seçiminde belirleyici bir unsurdur.

-Özerklik/Bağımsız Kariyer Değeri: Bireyin önceliği çalışma yaşamının kendi kontrolü altında olmasıdır. Örgütsel sınırlamalar altında çalışmak istemeyen birey, kariyerinde serbest hareket etmek istemektedir.

-Teknik/Fonksiyonel Kariyer Değeri: Bireyin işe ve göreve yönelik teknik becerilerinin öne çıkmasıdır. Uzman olunan alanda derinleşme ve büyüme birey için örgütte üst kademelerde yer almaktan daha önemlidir.

-Yönetimsel Kariyer Değeri: Birey, kendi yetkinliklerini yönetebileceği bir örgütte yer alarak üst kademelere yükselmek ister. Bu değere sahip bireyler, kişilerin ya da örgütlerin organizasyonunda ve yönetilmesinde görev almaktadır.

-Girişimcilik Kariyer Değeri: Birey, yeni ürün ya da hizmet üretmek amacıyla bilgi ve becerilerini kullanabilir veya yeni işletmeler kurabilir.

-Kendini Adama Kariyer Değeri: Bireysel ve sosyal değerlere saygı, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık bu değerlerin özellikleridir.

-Saf Meydan Okuma Kariyer Değeri: Rekabet ve rekabeti kazanmaktan hoşlanan bu bireyler, aşılması zor işlerle uğraşmayı ve ciddi zorluklarla baş etmeyi sevmektedir.

-Yaşam Tarzı Kariyer Değeri: Bu değerinde yer alan bireyler için kariyer, hayatın bir parçasıdır. Birey, işi ile ailesi ve kendi yaşam tarzı arasında denge kurma çabasıdadır (Kaygın ve Zengin, 2019: 56).

Genç yaşlardaki birey için kendi bağımsız hayatını kurgulamak, para kazanmak ve bir meslek sahibi olmak önemlidir. Bu yaşlarda yapılan işin getirisi, bireye kurduğu yeni hayat için yeterli motivasyon sağlayabilmektedir. Fakat ileriki yaşlarda güdüleme, Schein' in değerlerinde yer alan bireylere göre değişiklik gösterecektir. Hayatının önemli bir bölümünde eğitim gördüğü işte ilerlemeyi isteyen birey, başka bir mesleği tercih etmekten kaçınacaktır. Değerlerine göre istihdam edilmeyen birey, işinden memnun olmayacak ve performans düşüklüğü yaşayacaktır. Aynı zamanda birey, istediği toplumsal statüyü elde edemeyeceğinden dolayı mutsuz olacaktır. Mutsuz olan bireyde, işten ayrılma niyeti ortaya çıkacaktır. Bunun sonucunda da üretimin verimliliği düşecek ve genç işsizlik artacaktır (Tutar, 2020: 122-123).

2.4. Kariyer Uyum Yeteneği

21. yüzyıldaki küreselleşme ve hızla ilerleyen teknoloji sonucunda yaşanan gelişmeler, bireylerin değişen koşullara uyum sağlama ve olaylarla başa çıkabilme becerilerini geliştirmelerini gerektirmektedir (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020: 205). Hayatı boyunca yaşanan değişimlere ayak uydurmak zorunda olan bireyin, kariyerini yapılandırmasında ve yönetmesinde kariyer uyumu önemli bir kavramdır. Kariyer uyumu, bireyin hem kendi hem de toplum ve iş dünyası ile ilgili konulara değinmektedir (Bacanlı ve Öztemel, 2017: 319).

İlk olarak Super (1955) tarafından "yaşam boyu gelişim" kuramında açıklanan mesleki olgunluk kavramı, bireyin mesleki tercih yapmaya hazır olması olarak tanımlanmıştır. Fakat Super tarafından geliştirilen bu kavram, bireyin karşılaştığı değişimlerle nasıl başa çıkabileceği konusunda net bir açıklama yapmamaktadır. Bundan dolayı, Super (1955) tarafından ergenler için ortaya atılan, değişen meslek ve çalışma şartlarıyla baş edebilme becerisi olarak tanımlanan "kariyer olgunluğu" kavramının yetişkinler için "kariyer uyumluluğu" şeklinde değiştirilmesi gerektiğini savunulmuştur (Savickas, 1997: 250). Bunun üzerine Savickas (1997) yaptığı araştırmalarla bu iki kavramı birleştirmiş ve anlamı en iyi yansıtacak olan kavramın "kariyer uyumluluğu" olduğunu belirtmiştir.

Kariyer uyum yeteneği kavramını, bireyin iş rolüne hazırlanma ve katılma konusunda öngörülebilir görevler ile iş ve çalışma koşullarında meydana gelen değişikliklerin neden olduğu öngörülemeyen düzenlemeler

karşısında hazırlıklı olma yetisi olarak tanımlayan Savickas (1997), daha sonra yaptığı çalışmalar ile kavramı geliştirmiştir. Savickas (2005) geliştirdiği kariyer uyum yeteneği kavramını, bireyin mevcut ve gelecekteki kariyer görevleri, kariyer geçişleri, kariyer travmaları ile baş etme konusunda hazırlıklı olduğunu gösteren psiko-sosyal bir yapı olarak tanımlamıştır. Bireyin çalışma ortamlarındaki değişiklikler ile başa çıkabilme ve bu değişikliklerden yararlanabilme yeteneği olarak değerlendirilen kariyer uyumu, başarılı iş geçişlerinde ve yeniden iş aramalarında önemli bir etkidir (Brown and Lent, 2005: 52).

Günümüzde teknolojik ve ekonomik alanda yaşanan hızlı değişimler, bireyin iş bulma ve kariyer gelişimi açısından uyum yeteneklerinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Değişen çevre koşullarına uyum sağlamaya çalışan birey, sık sık iş değişikliği yapmaktadır. Bu durumla karşılaşmak istemeyen birey, seçeceği mesleğin gerektirdiği yetenek ve becerileri değerlendirmeli ve meslek tercihinde bu faktörleri dikkate almalıdır (Taş ve Alparslan, 2020: 421).

Bireyin kariyer başarısı, değişken bir yapıya sahip olan kariyer sürecinde gerçekleşen değişimlere uyum sağlayabilmesiyle yakından ilişkilidir. Bireyin, değişimlere uyum sağlayabilmesi sahip olduğu yeteneklere bağlıdır. Bundan dolayı, bireyin kariyerindeki başarısı "kariyer uyum yeteneği" olarak adlandırılmaktadır (Kavi ve Kaya, 2018: 106). Aynı zamanda kariyer hazırlığının ve gelişiminin temel bir bileşeni olarak nitelendirilen kariyer uyum yeteneği, bireyin şu anki ve gelecekteki mesleki gelişim görevlerine ve iş değişimlerine ayak uydurabilmesi, yaşanan stresin üstesinden gelebilmesi için gerekli olan becerileri kazanması ve hazırlıklı olması açısından önemli bir rol oynamaktadır (Kanten, 2012: 193).

Bireyin stresini azaltarak kendine en uygun mesleği seçme konusunda önemli bir etken olan kariyer uyumluluğu, farklı tutum ve davranışları barındıran kapsamlı bir yapıdır. Her bireyin farklı kişilik özelliklerine sahip olması ve olaylara farklı tepkiler vermesinden dolayı, kariyer uyumluluğu her bireyde farklı seviyededir. Bireyin kariyer uyumluluğunun olumlu yönde etkilenmesinde; iyilik hali, sosyal destek, akademik doyum, kontrol duygusu, kariyer iyimserliği ve dayanıklılık gibi faktörler etkilidir. Bu faktörlere sahip birey, iş bulma konusunda kendisini daha rahat hissedecek ve daha kolay iş bulacaktır. Aynı zamanda kendine güveni artan birey, kariyerleri konusunda

daha iyimser bir tutum içinde olacak ve daha etkili kariyer hedefleri belirleyecektir (Gerçek, 2018: 300-301).

Bireyin kariyer uyumluluğunda, iyimserlik faktörü de önemli bir etkidir. İyimser bir kişiliğe sahip olan birey, diğer bireylere göre engeller ve güçlüklerle baş edebilmede konusunda daha başarılıdır. Bireyin olumlu beklentiler içinde olması, kariyer istikrarsızlığı gibi belirsiz durumlarla mücadele etme konusunda bireye destek sağlayacaktır. Aynı zamanda birey, olayları pozitif yönden değerlendirerek daha rahat kariyer planlaması gerçekleştirecektir (Siyez ve Belkıs, 2016: 280).

2.4.1. Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları

Kariyer uyum yeteneği; "kaygı", "kontrol", "merak" ve güven" olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut olan kaygı, bireyin kariyer planlamasını kendi yeteneklerinin farkına vararak yapmasıdır. Bu planlamalar sayesinde bireyin kariyerini kontrol edebileceği düşüncesi artar. Kontrol, mesleki geleceği ile ilgili karar veren bireyin, kendini sorumlu hissetmesi ve kendi kendini yönetebilmesidir. Geleceğini yapılandırabileceği konusunda bireyin kendine olan inancı, kariyer ihtimallerine karşı merak uyandırır. Bireyin çevresini araştırmaya yönelmesinde etkili olan merak, bireye ilgileri, yetenekleri, değerleri ve kariyer ihtimallerinin gereklilikleri ile imkanları hakkında bilgi elde etmesine yardımcı olur. Güven ise kariyer problemlerini çözüme konusunda bireyin kendini yeterli görmesidir. Bireyin sahip olduğu deneyimler ve yaptığı keşifler, kariyer güvenini güçlendirmede önemli olan faktörlerdir (Bacanlı ve Sarsıkloğlu, 2019: 97). Geleceğe yönelik endişenin azalmasında etkili olan bu dört boyut, bireye kariyerinde daha kararlı bir şekilde ilerlemesi konusunda yardımcı olur. Aynı zamanda bu boyutlar, bireyin tüm kariyer gelişiminde ve kariyerlerine ilişkin problemlerin çözümünde etkilidir (Savickas and Porfeli, 2012: 663).

2.4.1.1. Kaygı

Kariyer kaygısı, bireyin kariyer uyumundaki ilk ve en önemli kaynaktır. Bireyin, geleceğe yönelik olası çalışmalarını ile ilgili görevlere hazırlanmasına dair tutumları içerir. Geleceğe yönelik iyimserlik duygusu ile ilişkili olan kariyer kaygısında, bireyin gelecekteki kariyer hedefleri için zaman ve çaba harcaması önemlidir. Kariyer uyumluluğu konusunda bireyin planlı tutumları

ve planlama yetkinlikleri, kaygı boyutunun merkezinde bulunmaktadır. Bu tutum ve yetkinlikler sayesinde karşılaşılabileceği görev ve geçişlerin farkında olan birey, çeşitli kariyer hazırlıkları yapacaktır. Bu boyut, bireyin geleceğe yönelik iyimserlik duygusunu ve geleceğini planlama konusundaki ilgi ve becerisini kapsar (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020: 207).

2.4.1.2. Kontrol

Kariyer uyumu konusunda en önemli ikinci kaynak olan kontrol, bireyin kariyer gelişiminin kendi elinde olup olmadığı hakkındaki düşünceleri içerir. Kariyer kontrolü, bireyin kariyer gelişim görevlerini yerine getirme ve kariyer geçişleri yapma konusundaki sorumluluğudur (Bacanlı ve Öztemel, 2017: 320). Her birey, yaşamının belirli bir döneminde hayatı ile ilgili kontrolünün daha az olduğunu hissederek karar verme ve kararlı olma konusunda çekimser davranabilir. Geleceğini kontrol altına alan birey ise daha disiplinli ve kendinden emindir. Kontrol boyutu, bireye kariyeri ile ilgili görev ve geçişler yapmasında yardımcı olur (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020: 207).

2.4.1.3. Merak

Geleceği konusunda meraklanan birey, seçimlerini sorgulayarak kendisi için doğru olanı seçip seçmediğini düşünür. Bireydeki bu meraklılık duygusu, onu değişiklik yapma konusunda keşif yapmaya ve hareket etmeye yönlendirir. Keşfetme konusunda istekli olan birey; yeni fırsatları değerlendirme, yeni mesleki alternatifleri araştırma, farklı gönüllü işler yapma, part-time çalışma ve risk alma konularında daha isteklidir (Bacanlı ve Öztemel, 2017: 320). Kariyer merakında olası iş fırsatlarını araştıran birey, benliği ve iş ortamı arasındaki uyum ile ilgilenir. Bireyin, iş ortamı hakkında veya kendisi ile ilgili gerçekçi olmayan bilgilere sahip olması, genellikle kariyer merakı eksikliğinden kaynaklanır. Bu durumda birey, kariyer fırsatlarını keşfedemeyebilir ya da geleceği ile ilgili gerçek olmayan beklentilere kapılabilir. Sonuç olarak kariyer merakı, bireyin kariyer kararı verirken bilgi toplamanın ve araştırmanın ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020: 207).

2.4.1.4. Güven

Güven boyutu ise bireyin, çabalarının ve eylemlerinin başarılı olarak sonuçlanmasıdır. Kariyer güvenine göre birey, kariyer görev ve geçişlerini

başarıyla yönetebileceği inancına sahiptir (Bacanlı ve Öztemel, 2017: 320). Bir şeyler keşfetmek ya da bir şeyler için adım atmak isteyen birey, her ne kadar istekli olsa da bazen bu güveni kendinde bulamayabilir. Bu durumda öz yetkinliği ve öz güveni düşük olan birey, gelecek görev ve fırsatlara yaklaşma konusunda tereddütlüdür. Birey günlük yaşamındaki problemleri çözdükçe, kendine olan öz güveni artar (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020: 207).

2.4.2. Kariyer Uyum Yeteneği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini tespit etmek amacıyla Sartık ve Koca Ballı (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya göre, kişilik ölçeği alt boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisi bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre, kişilik özellikleri kariyer uyum yeteneğinin %28,8' lik kısmını açıklamaktadır.

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğrencilerinin katılımıyla Taş ve Alparslan (2020) tarafından öğrencilerin Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişisini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda, psikolojik sermayenin ve kültürel değerlerin kariyer uyum yeteneğine doğrudan bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Üniversite öğrencilerinin eleştirel düşünme becerileri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Günay ve Çarıkcı (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucuna göre, eleştirel düşünme eğilimi kariyer uyum yeteneğinin %44' ünü açıklamaktadır.

Kavi ve Kaya (2018) üniversitede öğrenim görmekte olan öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmaya, 818 öğrenci katılım sağlamıştır. Analiz bulgularına göre katılımcıların cinsiyet, yaş, buldukları sınıf düzeyi ve barınma şekli ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, üniversite türü ve aileleriyle aynı şehirde olup olmama açısından ise kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Dumlupınar üniversitesinde öğrenim görmekte olan 422 öğrencinin katılımıyla Kahya ve Ceylan (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğrencilerin bölümleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki tespit

edilmek istenmiştir. Bulgulara göre, kariyer uyum yetenekleri boyutları ile öğrencilerin tercih bölümler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin kaygı düzeyleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Gerçek (2018) tarafından 354 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, öğrencilerin mesleğe ilişkin kaygıları artarken kariyeri ile ilgili karşılaştığı sorunların üstesinden gelme ve beklenmedik değişimlere uyum sağlama konusunda kendilerine olan inançları azalmaktadır.

Siyez ve Belkıs (2016) tarafından Dokuz Eylül Üniversitesi'nde yer alan on üç fakültede öğrenim gören öğrencilerle gerçekleştirilen çalışmaya toplam 2255 öğrenci katılmıştır. Analiz bulgularına göre, kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Duffy vd. (2015) üniversitede öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri ile akademik memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, kariyer uyum yeteneği boyutları ile akademik doyum arasında orta dereceli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kanten (2012) Mehmet Akif Ersoy üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada, kariyer uyum yeteneği ölçeğinin Türkiye' deki uygunluğunu test etmeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgulara göre, ölçeğin veri ile uyumlu olduğu ve Türkiye' deki benzer sonuçlarda kullanılabileceği belirlenmiştir. Aynı zamanda öğrencilerin verdikleri cevaplar bağlamında kariyer uyum yeteneği ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Koen vd. (2012) yaptıkları çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını arttırmak amacıyla geliştirdikleri eğitim programını uygulamış ve programa katılan öğrenciler ile katılmayan öğrenciler arasında kariyer uyumlulukları açısından anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda programa katılan öğrencilerin kariyer uyumluluklarının programa katılmayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, geliştirilen kariyer uyumu eğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluklarını arttırmada etkili bir faktördür.

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ile kariyer kaygıları ve sosyal destek ve hedef yönelimleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Yousefi vd. (2011) tarafından 304 üniversite öğrencisinin katılımıyla

gerçekleştirilen çalışma sonucunda, öğrencilerin kariyer uyum yeteneğine; kariyer kaygıları, öğrenme ve performansı ispatlama değişkenleri tarafından yapılan katkının daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Creed vd. (2009) tarafından üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışmada, öğrencilerin kariyer uyumluluğu ile kariyer kaygısı, sosyal destek, yaş ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Analiz bulgularına göre, öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeyleri arttıkça kariyer kaygılarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.İŞ BULMA KAYGISI

3.1. Kaygı Kavramı

Kaygı sözcüğünün kökü, Latince' de "dar geçit" anlamına gelen "angustioe" kelimesi ve eski Yunanca' da "anxietas" kelimesinden gelmekte olup" endişe, korku, merak" anlamına gelmektedir (Acet ve Kara, 2012: 245). Kişinin gelecekteki bir olay ya da durumu; üzücü, öngörülemeyen ve kontrol edilemeyen bir tehlike olarak görmesi sonucunda ortaya çıkan uzun süreli, karışık ve heyecanlı bir durum olan kaygı (Aba ve Mete, 2018: 292), evrensel bir olgu olup dil, din, ırk, cinsiyet ve yaş ayrımı olmadan tüm bireylerin mutsuz olmasına neden olan bir duygudur (Dilmaç vd., 2009: 129).

Kaynağı tam olarak belli olmayan korkular olarak ifade edilen kaygı kavramı, kişilerin sosyal hayatlarındaki ilişkilerini, etkinliklerini, öğrenimlerini, kısaca günlük yaşantılarını etkileyen ve çoğunlukla kişilerde tedirginliğe neden olan bir duygu olarak tanımlanmaktadır (Tektaş, 2014: 243). Sart (2020) kaygıyı, görünür bir neden olmaksızın meydana gelen psikolojik uyarılma, gerginlik hissi ve yoğun endişe ile kendini gösteren zihinsel bir bozukluk olarak tanımlamıştır. Tekin Tayfun ve Korkmaz (2016) ise kaygıyı, kişilerin bilinçdışı ruhsal çatışmalar yaşaması veya temel gereksinimlerinin karşılanmaması durumunda kişide oluşan üzüntü, korku gerginlik gibi duygusal ve gözlenebilir tepki, bunaltı, sıkıntı duygusu olarak tanımlamıştır. Yapılan tüm bu tanımlara göre kaygı, gelecekte olabilecek nesnel olmayan bir talihsizlik ya da tehlike karşısında endişeli beklentiler içinde olan kişinin yaşadığı bedensel, duygusal ve zihinsel değişimler ile kendini gösteren uyarılmışlık durumu olarak özetlenebilir (Ergin vd., 2016: 16).

Kaygı, bireyin kişilik yapısını ve davranışını inceleyen biyolojik, fizyolojik ve psikolojik kuramlar tarafından incelenmiştir. Kaygı, bireyin kişiliğinin yapılanmasında ve gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Kimi araştırmacı kaygıyı kişiliğin oluşmasında ilk temel güç olarak görürken, kimi araştırmacı ise kişiliğin oluşmasında kaygıyı ikinci bir güç olarak görmüştür. Fakat kaygının, bireyin davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olduğu konusunda tüm araştırmacılar ortak bir görüşe sahiptir (Kaya ve Varol, 2004: 32).

Algılama, duygu ve güdü kaygıyı oluşturan unsurlardır. Bireyin kaygılı olduğu süreçte yaşadığı algısı, durumun herhangi bir olay ya da nesne tarafından tetiklendiğini açıklayamayacak kadar karmaşık, belirsiz ve bulanıktır. Kaygılı olan bireyin yaşadığı duygular belirsizdir. Kaygılı olan birey, kendisini olduğu gibi kabul etmediği ve başkalarını suçlu olarak gördüğünden dolayı yaşadığı kaygıyı öfkeyle dışa vurmaktadır. Bu dönemde duygu belirsizliği ve çöküntü gibi durumlar yaşayan birey, kendini umutsuz ve donuk hissetmektedir. Bu durum, kaygının güdüyle olan ilişkini açıklayan bir göstergedir (Khojizada, 2019: 13).

İçinde bulunduğumuz dönem, bazı düşünürler ve bilim adamları tarafından "kaygı çağı" olarak değerlendirilmektedir (Çakmak ve Hevedanlı, 2005: 116). Kişinin algılamış olduğu bir tehdit ya da tehlike durumunda tepki olarak ortaya çıkan kaygı, bireyin iç dünyasından kaynaklandığı gibi dış dünyasından da kaynaklanabilmektedir (Aydın ve Tiryaki, 2017: 715).

3.1.2. Kaygı Türleri

Alışılmamış bir çevre, nesne, kişi, durum ya da engelle karşılaşan her birey kaygı yaşamaktadır. Bireyin yaşadığı bu kaygı normal ve geçici olup kısa sürelidir. Şiddetli olmayan bu tür kaygı genellikle kişinin uyumunu engellemez. Ancak bireyin yaşadığı kaygı şiddetli ve sürelilik gösteriyorsa bu durum bireyin uyumunun bozulmasına neden olacaktır. Toplumda oldukça fazla görülen kaygı bozukluğu (Kaya ve Varol, 2004: 33), ilk kez 1958 yılında Cattell ve Scheier tarafından birbirinden farklı özellikte olan durumluk ve sürekli kaygı olarak iki türe ayrılmıştır. Daha sonra Spielberger ve arkadaşları 1966 yılında yaptıkları çalışmada "İki Faktörlü Kaygı Kuramının" özünü oluşturmuş ve "Durumluk- Sürekli Kaygı Envanteri" olarak bir öz değerlendirme anketi geliştirmişlerdir. Geliştirilen ankette yer alan durumluk kaygısı, bireyin belirli bir anda ya da koşulda kendini nasıl hissettiğini betimlemesi ve içinde bulunduğu durumda yaşadığı duyguları göz önüne alarak cevaplandırması gereken bir ölçek, sürekli kaygı ise bireyin genellikle nasıl hissettiğini betimlemesini gerektirecek bir ölçek olarak tasarlanmıştır (Öner ve LeCompte, 1998: 2).

3.1.2.1. Durumluk Kaygı

Bireyin, içinde bulunduğu tehlikeli durumlarda yaşadığı geçici ve duruma bağlı olarak oluşan bir kaygı türüdür. Durumluk kaygısında kişinin yaşadığı kaygının şiddeti ve süresi, algılanan tehdidin miktarı ve tehlikeli durumun kalıcılığı ile ilgilidir. Geçici ve normal bir kaygı olarak kabul edilen durumluk kaygısında, bireyin yoğun stres yaşandığı dönemde kaygı seviyesinde yükselmektedir. Bireyin yaşadığı stres azaldığında ya da ortadan kalktığında ise kaygı seviyesinde düşme yaşamaktadır. Örneğin; dışı koltuğunda otururken, sınav kapısında beklerken, uçağa binmeden veya ameliyata girmeden önce hissedilen tedirginlik ve huzursuzluk sonucunda yaşanan kaygı bu türe örnektir (Öner ve LeCompte, 1998: 1).

Durumluk kaygı semptomları, Speilberger (1966) tarafından şu şekilde açıklanmıştır:

- 1) Durumluk kaygısı yaşayan bireylerin bilinçleri açıktır.
- 2) Kişi içinde bulunduğu olayı tehdit olarak algılar ve bu algı sonucunda kişide endişe uyandıran bir durum ortaya çıkar.
- 3) Olaylara verilen ani tepkiler olarak algılanır.
- 4) Kaygı yaşayan kişinin sinir sisteminde bazı değişiklikler olduğu görülmektedir.

3.1.2.2. Sürekli Kaygı

Doğrudan doğruya çevreden gelen tehditlere bağlı olmadan yaşanan bu kaygı türü, bireyin içinden kaynaklanmaktadır. Objektif kriterlere göre zararsız olan bir durumun birey tarafından, tehlikeli olarak algılanması ve bireyin öz değerlerinin tehdit edildiğini hissederek içinde bulunduğu durumu stresli olarak yorumlaması sonucunda oluşan hoşnutsuzluk ve mutsuzluk duygusudur. Yapılan seçimlerden ve verilen kararlardan daha sonra pişmanlık duyulması, durumun çözümü için geç kalınmış olması ya da çözümün zor hatta imkansız olduğu durumlarda bireyin yaşadığı süreklilik kaygı düzeyi de artacaktır (Öner ve LeCompte, 1998: 2). Bireyin kendisine uygun olmayan ya da istemediği bir alanda öğrenim görmesi, meslek seçimi bu duruma örnektir. İçinde bulunduğu durumları genellikle stresli olarak algılayan ve yorumlayan bireylerin kolay incindikleri ve karamsarlığa büründükleri gözlenmiştir. Sürekli kaygı yaşayan kişilerin huzursuzluklarını giderme, hafifletme, kontrol etme, karşı koyma ya

da başa çıkma konusundaki beceri ve savunmaları yetersizdir (Kaya ve Varol, 2004: 35).

Sürekli kaygı semptomları Spielberger (1966) tarafından şu şekilde aktarılmıştır:

- 1) Kişiden kişiye göre değişen sürekli kaygı seviyesinde, kişinin kötü bir olayı algılaması ve betimlemesi farklıdır.
- 2) Kişinin kaygıya yatkınlığı, sürekli kaygı düzeyinin belirlenmesinde etkilidir.
- 3) Sürekli kaygının devamlılığı, kişinin karakteristik özelliklerine göre değişecektir.
- 4) Sürekli kaygı, durumluk kaygısına göre sürekli ve duranıdır.

Durumluk kaygıda bireyin hissettiği stres, yaşanan kaygının ne kadar güçlü olduğunu ve ne kadar süreceğini göstermektedir. Kendini stres altında hisseden ya da yoğun stres yaşayan bireylerin, durumluk kaygı seviyesi yükselmektedir. Yaşanan bu stresli durum ortadan kalktığında ise bireyin yaşadığı kaygı da azalmaktadır (Alisinanoğlu ve Ulutaş, 2003: 66). Sürekli kaygı durumunda ise kendini tehdit altında hisseden bireyin yaşadığı kaygı, daha sık ve şiddetli olmaktadır. Aynı zamanda bu bireylerin, yaşadıkları ortamı stresli bulma ve kaygılı bir yaşama yönelme eğilimleri yüksektir (Özusta, 1995: 33).

3.1.3. Kaygı Nedenleri

Küreselleşme ve teknolojik gelişimler yaşadığımız dönemin gelişimine katkı sağlarken, bazı sorunlara da neden olmaktadır. Yaşanan bu gelişimlere uyum sağlama çabasında olan birey, fazla stres altında kalmaktadır. Bireyin yaşadığı bu stres, kaygı düzeyinin artmasına neden olmaktadır (Basmacı vd., 2017: 70). İnsan yaşamında hem olumlu hem de olumsuz etkilere neden olan kaygının yeterli düzeyde olması, bireyin üretkenliğini ve verimliliğini arttırmaktadır. Aynı zamanda yeterli düzeyde kaygı, bireye karşılaştığı sorunlarla başa çıkma konusunda yardımcı olacaktır. Dolayısıyla aşırıya kaçmayan kaygı, bireyi motive edici bir etkiye sahiptir. Yüksek kaygı düzeyine sahip birey ise sağlıklı karar verme konusunda güçlük çekecek ve bu durum bireyin yaşamını ve işlevselliğini olumsuz olarak etkileyecektir. Kendini

yetersiz ve çaresiz hisseden birey, karamsarlık duygusuna kapılacak ve çeşitli ruhsal sorunlar ile karşı karşıya kalacaktır (Devrimci Özgüven vd., 2003: 9).

Bireylerin yaşadığı kaygı, içinde bulunduğu döneme ve bu döneme bağlı olarak gelişen olaylara göre farklılaşmaktadır (Çoban ve Karaman, 2013: 79). Bireyde kaygıya neden olan davranışların altında yatan sebeplerin bilinmesi, bireyin kaygısını yönetmesinde yardımcı olacaktır (Dugas vd., 2004: 835). Bireyin iş seçimi, hayatlarındaki rollerini belirlemeye yönelik planları, kurduğu arkadaşlıklar, iş bulamama korkusu ve alması gereken çeşitli sorumluluklar, bireyde kaygıya neden olan bazı etmenlerdendir (Tektaş, 2014: 243).

Cüceloğlu (2011), kaygıya neden olan etmenleri dört bölümde incelemiştir. Bunlar;

- 1) Desteğin Alınması; Kişinin herhangi bir nedenden doğduğu, ait olduğu bir ortamdan ayrılıp, bilmediği bir ortama girmesi ve bunun sonucunda hayatını değiştirmesi kişide kaygıya neden olmaktadır.
- 2) Olumsuz Bir Sonucu Beklemek; Bireyin olumsuz sonuçların ortaya çıkacağı bir durumu beklemesi kaygıya neden olmaktadır.
- 3) İç Çelişki; Kişinin inandığı ve önem verdiği fikirler ile yaptığı davranış arasındaki çelişki kişide kaygıya neden olur.
- 4) Belirsizlik; Gelecekte ne olacağını bilmemek belli başlı bir kaygı nedenidir.

Sınava hazırlanma, mesleğe karar verme, iş bulma, eş seçimi gibi birçok durum da bireyin yaşına göre kaygılandığı olaylardır. En fazla kaygıyı ergenlik ve gençlik döneminde yaşayan bireyin, özellikle üniversite dönemindeki kaygı düzeyi oldukça yüksektir. Bunun nedeni öğrencilerin bu dönemde sosyal ve fiziksel değişiklikler ile duygusal, cinsel, davranışsal, ekonomik, toplumsal ve akademik çatışmalar yaşamasıdır (Çoban ve Karaman, 2013: 79).

3.1.4. Kaygının Sonuçları

Çatışma ve engelleme sonucunda meydana gelen kaygı, bireyde çoğu kez nedeni tam olarak bilinmeyen bir iç gerginlik ve huzursuzluk yaratmaktadır. Kaygı sürecinde bireyler genellikle yaşadıkları olayları olduğundan fazla göstererek abartma ve çarpıtma eğilimi göstermektedir.

Bireylerin geleceği olumsuz olarak görmesi ve algılaması da yaşadığı kaygıdan kaynaklanmaktadır (Ekşi ve Dilmaç, 2010: 436).

Stres anında bir tür alarm mekanizması olarak karşımıza çıkan kaygı genellikle endişe, korku, güvensizlik ve bedensel reaksiyonlar (kasların gerilmesi, terleme gibi) gibi kişiyi rahatsız edici durumlarla kendini göstermektedir. Kaygı yaşayan birey, kötü bir olayla karşı karşıya kaldığında hiçbir şey yapamayacağını hisseder (Khojizada, 2019: 13).

Kaygı yaşayan kişiler yüreklerine pek mümkün olmayan ağır bir kütle yerleşmiş gibi hissederler ve nefessiz kalmışçasına derin soluklar alma ihtiyacı duyarlar. Yaşadığı bu ağırlıktan kurtulamayacağını düşünen kişiler kendilerini çaresizlik içinde hisseder. Bireylerde kaygı oluşturan durumlar akla geldikçe, birey bu düşüncelerden kaçıp uzaklaşmak yerine bir girdaba girerek kaygılarını arttıracak düşüncelerle daha fazla saplanma, bocalama ve gömülme yaşar. Beklentileri olumsuz olan bireyler, sürekli kötü olayların olacağını düşünerek istenmeyen, olumsuz ve sıkıntılı sonuçları bekleyen bir ruh haline bürünür. Hafif ve normal bir biçimde yaşanan kaygı, bireye motivasyon sağlayacağından dolayı istenilen bir durumdur. Fakat aşırı kaygılanma da karamsarlık duygusunu besler ve duygusal anlamda bireyin tahrip olmasına neden olur (Ayrık, 2018: 3).

Yaşadığı kaygı duygusunun yoğunluğuna göre davranışları aksayan bireyde, algılama ve dikkat bozukluğu ortaya çıkar. Böyle bir durumda birey, kaygıya neden olan durumdan uzaklaşarak çevresindeki seçenekleri değerlendiremez ve ruhsal gerginlik ya da huzursuzluk yaşar (Kaya ve Varol, 2004: 35-36). Olumsuz bir şey olacakmış gibi kendini huzursuz hisseden birey; enerjisini düzgün kullanamaz, dikkatini yapacağı işe yönlendirmede zorlanır ve tedirginlik, kızgınlık, öfke gibi duygular yaşar. Birey göğüste daralma, nefes alamama, tansiyon düşüp artması, elin ve ayağın üşüyüp terlemesi, karıncalanma, uykusuzluk, yorgunluk ve kaslarda ağrı gibi bedensel sorunlara da karşılaşılabılır (Aydın ve Tiryaki, 2017: 715).

Bireyde görülen kaygının şiddetinin ölçülmesi, bireyin kişiliğini tanımak ve ortaya çıkan davranışını değerlendirebilmek açısından önemlidir. Kaygılı kişinin takınması gereken tutum ve davranış bakımından kaygının şiddeti, biçimi ve dışa vurum belirtileri nasıl olursa olsun, bireyin kaygıyı oluşturan nedenleri bilmesi önemlidir (Kaya ve Varol, 2004: 35-36).

3.2. İşsizlik Kavramı

Geçmişten günümüze kadar gelişim süreci içinde olan insanoğlu, yaşadığı her dönemde varlığını sürdürebilmek amacıyla dönemin koşullarına göre, üretim ve tüketim faaliyetleri içinde bulunmuştur. Bu durum sonucunda ister istemez işsizlik insanoğlu için gündeme gelen bir sorun olmuştur. Başka bir deyişle işsizlik, farklı ekonomik ve sosyal boyutlara sahip olmasına rağmen; avcı/toplayıcı toplumundan sanayi/endüstri toplumuna ve günümüz bilgi toplumuna kadar tüm toplumları en fazla etkileyerek varlığını ve önemini koruyan bir sorundur (Işığışık, 2018: 88). Özellikle Avrupa ülkelerinde 1970' li yıllarda başlayan ve 1980' li yıllarda belirginleşerek devam eden işsizlik, sürekli bir artış ile 1990' larda en üst düzeye ulaşmıştır. 1990 ve 2000 yılları arasında biraz azalmalar olmasına rağmen yine de yüksek seviyelerde devam eden işsizlik, 2000' lerden günümüze kadar da hızlı bir şekilde artarak önemli bir sorun haline gelmiştir (Sümer vd., 2013: 23).

Türkçe' de "iş olmayan", "kendini geçindirecek bir uğraşı olmayan" anlamlarına gelen, "iş" kökünden türeyen "işsiz" ve "işsizlik" kavramları (Işığışık, 2018: 60) 19. yüzyılda, işsiz; vaktini boşa geçiren tembel kişi olarak tanımlanırken, işsizlik ise; bireyin kabiliyetsizliğinden ya da geçimsizliğinden dolayı meslek edinmemesi ve iş bulamaması olarak tanımlanmıştır. Yapılan bu tanıma göre, kişinin işsiz kalmasının yalnızca kendi yetersizliğinden kaynaklandığı vurgulanmıştır. Fakat günümüzde, hem ekonomik hem de toplumsal sorunların birey üzerindeki etkisi de göz önüne alınarak işsiz ve işsizlikle ilgili farklı tanımlar yapılmıştır (Aslan ve Aslan, 2017: 104).

Işığışık (2018) işsizliği; iş aramasına rağmen iş bulamayan ve iş sahibi olanların ise ekonomik nedenler ile işini kaybetmesiyle oluşan, sosyal yönü ağırlıklı ekonomik bir olgu olarak tanımlamıştır. International Labour Organization (ILO) (t,y) tarafından işsizlik, kısa referans dönemi boyunca çalışmamış fakat çalışmaya hazır ve aktif olarak iş arayan kişiler olarak tanımlanırken, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2021) ise işsizliği, referans döneminde kar karşılığında yevmiyeli, ücretli veya ücretsiz olarak herhangi bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı olmayan, iş aramak amacıyla son üç ay içerisinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler olarak tanımlamıştır.

En genel anlamıyla işsiz, çalışma isteği ve yeterliliği bulunmasına rağmen, düzenli ve sürekli olarak gelir sağlayabileceği bir işi bulunmayan

kişiler olarak tanımlanırken; sosyo-ekonomik nitelikli bu olgu ise işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Işığışık, 2018: 60). Tüm bu tanımlara göre işsizlik konusunda üç temel unsura vurgu yapılmıştır. Bunlar:

- Kişinin işinin olmaması,
- Kişinin çalışmaya hazır olması,
- Kişinin aktif durumda iş arıyor olmasıdır (Sümer vd., 2013: 21).

İşsizlik kavramı, birey ve toplum açısından farklı tanımlanmaktadır. Birey açısından; çalışma yeteneğinde, isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olunmasına rağmen gelir sağlayan bir işe sahip olamama olarak tanımlanırken, toplum açısından ise; en değerli üretici kaynağı olan işgücünün bir kısmının kullanılmaması ya da boşa harcanması olarak tanımlanmaktadır (Işığışık, 2018: 60).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri arasında işsizlik en fazla, İspanya, Türkiye, Almanya, Macaristan, Fransa, Yunanistan, Şili' de görülmektedir. İzlanda, Norveç, Hollanda, Kore, Japonya, Danimarka ve İsviçre ise işsizliğin en az olduğu ülkelerdir (Sümer vd., 2013: 23).

3.2.1. İşsizlik Nedenleri

Bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için; fizyolojik, güvenlik, sevgi ve saygı, ait olma, kendini gerçekleştirme olmak üzere çeşitli düzeylerde ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları sağlayabilmek için birey, gelir elde edeceği bir işte çalışmak zorundadır. Herhangi bir işte çalışmak bireyin, yaratıcılık düşüncesini desteleyerek benlik saygısını geliştirmesine, başarılı olmasına ve kendini gerçekleştirmesine yardımcı olan olumlu duyguların gelişimini desteklemektedir (Bıkmaz ve Akça Yağan, 2020: 166).

Sosyal devlet ve sosyal politika anlayışı içerisinde geçmişten günümüze kadar güncelliğini koruyan işsizlik, sürekli artış ve kalıcılık göstererek devam etmektedir. İşsizlik yalnızca gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere değil, refah ve gelişmişlik seviyesi çok yüksek ülkelere de yaşanan küresel bir sorundur (Bayrak, 2020: 4).

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre incelendiğinde işsizlik, gelişmiş ülkelere talep yetersizliğinden kaynaklanırken; gelişmekte olan ülkelere ise yeterli istihdam alanının bulunmamasından kaynaklanmaktadır. Gelişmekte

olan ülkelerin belli başlı amacı, ulusal gelirleri arttırmak ve tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçişi sağlamaktır. Tarım sektöründen çıkan işgücünün yeterince gelişmemesi ve sanayi sektöründe yeterli istihdam alanının bulunmaması, gelişmekte olan ülkelerde işsizlik ile mücadeleyi zorlaştırmaktadır (Apaydın, 2018: 167). Aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerdeki yetersiz talep, arz açıkları, istihdam imkanlarının bireyin yetenek ve beklentileri arasındaki uyumsuzluklar, pazar açıkları gibi işsizliğe neden olan faktörlerden dolayı, gelişmekte olan ülkelerin işsizlikle başa çıkabilmesi gelişmiş ülkelere göre daha zordur (Şahin, 2007: 553).

Küresel ekonomik eğilimler, ülkelerin ekonomik özellikleri, kadınların çalışmalarına yönelik sosyal tutum, kadınların çalışabileceği iş imkanları, işgücüne katılım oranları, teknolojik gelişmeler, yüksek nüfus artışı, hızlı sosyo-ekonomik değişimler ile sonucunda gerçekleşen göç, hızlı kentleşme, eğitim düzeyinin düşüklüğü, devletlerin yanlış uyguladığı istihdam politikaları ve iş piyasasının etkili bir şekilde örgütlenememesi işsizliğe yol açan nedenler arasındadır. Tüm bunlar dışında bireysel farklılıklar, iş ve çalışmaya ilişkin toplumun tutum ve değerleri, çalışma hayatını düzenleyen hukuki kuralların yapısı ile yüksek işçilik maliyetleri de işsizliğe neden olan faktörlerdendir (Sümer vd., 2013: 23).

İşsizlik, genel bir sorun olmasına rağmen farklı nedenlerle oluştuğundan dolayı, işsizliğin sonuçları da birbirinden farklıdır. Birçok nedeni bulunan işsizlik kavramı, türlerine göre farklı kategorilere ayrılmaktadır (Bayrak, 2020: 5).

3.2.2. İşsizlik Türleri

İşsizlik sorununun azaltılıp istihdamın artırılmasına yönelik doğru politikaların belirlenip uygulanabilmesi için, açık olan işlerin ve işsiz bireylerin niteliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Eğer doğru bir belirleme yapılamaz ise geliştirilen politikalar yetersiz kalacaktır. Kişinin herhangi bir işte çalışmaması veya işten çıkarılması farklı nedenlere bağlı olduğundan dolayı, yaşanan işsizlik olgusu da farklı türlerden oluşmaktadır. İşsizlik türlerinin detaylı bir şekilde bilinmesi, işsizliğin azaltılmasına yardımcı olacak en önemli faktördür (Yıldız, 2014).

3.2.2.1. Friksiyonel İşsizlik

İşgücü piyasasındaki rastgele dalgalanmalar sonucunda ortaya çıkan ve uzun süreli olmayan bir işsizlik türüdür. Friksiyonel işsizlik türünde bazı firmalar işgücü ararken, bazı bireylerde iş arayışı içindedir. Çalışma ortamında açık işler olmasına rağmen, herhangi bir işte çalışmayan kişilerde bulunmaktadır. İşsiz kalan bireyler; yeni mezun olup işgücü piyasasına yeni atılanlar, işlerinden memnun olmayıp başka iş arayışında olanlar, meslek ve şehir değiştirenlerden oluşmaktadır. Bu kişiler, genellikle kendilerini tatmin edecek bir işe sahip oluncaya kadar işsiz kalmayı tercih eder ve friksiyonel işsizlik kaçınılmaz bir durum haline gelir. Bu işsizlik türü işverenlerin en yetenekli işçiyi, işsiz bireyin de en iyi işi aradığının göstergesidir. Bundan dolayı, iş arayanlar ile işverenlerin birbirlerini bulmaları zaman alacak ve bu süreçte iş arayan bireyler ülkenin işsizlik oranına dahil edilecektir (Yıldırım vd., 2011: 30).

3.2.2.2. Yapısal İşsizlik

Hızla değişen dünya piyasalarına ayak uyduramayan ülkelerin ekonomilerinde yapısal değişikliklere gidilmektedir. Teknolojik ya da uluslararası rekabetteki değişimlere göre değişen emek talebiyle oluşan bu işsizlik türü, yapısal işsizlik olarak adlandırılmaktadır. Eğer firmalar, ekonomide yaşanan bu hızlı değişimlere ayak uyduramaz ise varlıklarını kaybetme sorunuyla karşı karşıya kalır. Faaliyetlerini sürdürebilmek amacıyla yeni yöntemler geliştiren firmaların, bireyde aradığı beceriler de değişim göstermektedir. 5-10 sene öncesi çok aranan bir beceri bugün neredeyse hiç aranmamaktadır (Yıldız, 2014).

Tablo 1: Yapısal İşsizlik Nedenleri

<ul style="list-style-type: none"> • Endüstriyel Yapılardaki Değişim • Niteliklerin Yetersizliği • Coğrafi Engeller • Demografik Değişimler <ul style="list-style-type: none"> -Kadın İşgücü -Genç İşsizlik -Göçmen İşçilerin Davranışları -İşgücünün Yaşlanması • Kurumsal Katılıklar • İşsizlik Yeteneği • Sermaye-Yeniden Yapılanma İşsizliği
--

Friksiyonel işsizliğe göre daha fazla süren yapısal işsizlikte, bireylerin iş bulabilmesi için yeni beceriler kazanma ya da ülkenin başka bir yerine göç etme gibi kesin değişiklikler yapması gerekmektedir. Yapılan bu değişimler kısa bir sürede gerçekleşmeyeceğinden dolayı; yapısal işsizlik uzun dönemli, kalıcı ve ciddi bir sorun olarak görülmektedir (Yıldırım vd., 2011: 31).

3.2.2.3. Devresel İşsizlik

Ekonominin belirli dönemlerinde ortaya çıkan bu işsizlik türü, mevsimsel ve konjonktürel olarak ikiye ayrılmaktadır.

Yılın belirli dönemlerinde ekonomik faaliyetlerin yoğunluklarının değişimine göre ortaya çıkan mevsimsel işsizlik, az gelişmiş ülkelerde gelişmiş ülkelere göre daha önemli bir sorundur. Gelişmiş ülkeler yaz ve kış turizminin gelişimini aynı anda sağlamış ve tarımda makineleşmeyi ön plana çıkarıp daha çok her mevsimde çalışabilecek işçiler geliştirerek büyük ölçüde mevsimsel işsizlik sorununu çözmüştür.

Konjonktürel işsizlik ise, ekonomik dalgalanmaların durgunluk ve daralma dönemlerinde toplam mal ya da hizmete olan talebin azalmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Talepte bir azalma yaşandığında, firmaların satışlarında da azalma olacak ve firmalar üretimlerini azaltma yoluna gidecektir. Bunun sonucu olarak da bir kısım çalışan işten çıkarılacak ve işsizlik artacaktır (Yıldırım vd., 2011: 31-32). İşçi ücretlerinin düşürülmesi ve kısa zamanlı çalışma gibi tedbirler alınmasına rağmen, bu işsizlik türünün yıkıcı

etkisi yok edilememektedir. Bu işsizlik türünde daha çok düşük nitelikli çalışanlar ile mavi yakalı mesleklerde çalışanlar yer almaktadır. Konjonktürel dalgalanmalarda işten çıkarmalar artmasına rağmen, düşük nitelikli çalışanların ise işe alımı azalmaktadır. Normalde friksiyonel işsizlikten uzun, yapısal işsizlikten kısa süreli olan konjonktürel işsizlik; yıldan yıla farklı dalgalanmalar göstermektedir (Yıldız, 2014).

3.2.3. İşsizlik Sonuçları

Birey bir işte sadece gelir elde etmek ve hayatını devam ettirmek amacıyla değil, toplumda statü kazanma, hayatını anlamlandırma, kendini değerli hissetme, yakın ilişkiler ve arkadaşlıklar kurma, sağlıklı psikolojik gelişim, kendine güven ve saygı duyma gibi temel insani değerler elde etmek içinde çalışmaktadır. Çalıştığı iş ile ilgili ortak bir hedefin ve çabanın parçası olarak hareket eden birey, günlük yaşamının çok önemli bir bölümünü çalışma faaliyetlerini sürdürerek geçirmektedir. Bundan dolayı işsizlik, bireyin yaşamında büyük bir boşluk, belirsizlik, anlamsızlık ve kimlik krizi yaşamasına neden olmaktadır. Yaşamdaki hedefini yalnızca iş bulma konusu üzerinde yoğunlaştıran bireyin yaşayacağı stresten dolayı, mutluluk düzeyi ve yaşamdan aldığı doyum azalacaktır (Sümer vd., 2013: 19-33).

İşsizlik hem bireysel hem de toplumsal sonuçlara neden olmaktadır. Bireysel açıdan işsizliğin sebep olduğu sonuçlar; bireyin psikolojik açıdan kendini rahatsız hissetmesi, özgüven kaybı yaşaması, ailesine karşı olan sorumluluklarını yerine getiremediğinden dolayı hissettiği huzursuzluk ve endişe duygusudur (Apaydın, 2018: 162). Aynı zamanda işsiz kalan birey kaygı bozukluğu ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklar yanında; kalp damar hastalıkları, mide sorunları, uyku bozuklukları gibi fiziksel rahatsızlıklarda yaşamaktadır (Işığışok, 2018: 83). İşsizliğin toplumsal sonuçları ise; sigara, alkol, uyuşturucu gibi zararlı maddelere olan bağımlılıkların, suç işleme ve intihar gibi davranış bozuklukların artmasıdır (Apaydın, 2018: 162). Diğer taraftan işsizlik yalnızca işsiz kalan birey için değil onun ailesi içinde önemli bir sorundur. Bireyin yaşayacağı ciddi davranışsal problemler ailesine de yansiyacak, işsizlik hem eşler arasında çatışmalar yaşanmasına hem de çocukların psikolojik olarak olumsuz etkilenmesine neden olacaktır (Işığışok, 2018: 84).

Bireysel ve toplumsal olarak işsizlik yalnızca psikolojik sorunlara değil aynı zamanda, adaletsiz ekonomik ve sosyal sorunlara da neden olmaktadır (Sümer vd., 2013: 33).

Kişinin işsiz kalması durumunda atıl duruma gelen işgücü, stoklanması ve gelecek zamanlarda kullanabilmesi için saklanması mümkün olmayan ve üretim sürecine dahil edilmediği her vakitte değerini yitiren bir olgudur. Artan işsizlik ile bozulan üretici ve tüketici arasındaki denge, kişisel gelirin düşmesine neden olacak ve gelir dağılımında bozulmalar meydana gelecektir. Ailenin tek çalışanın işsiz kalması ya da işsizliği tatmin edici herhangi bir ödeme sisteminin olmaması durumunda uzun süreli işsizlik hem bireyde hem de ailesinde önemli sorunlara neden olacaktır. Aynı zamanda, işsizlik ile aynı oranda artan gelir eşitsizliği ve yoksullukta toplumun refah düzeyinin düşmesine neden olacaktır. Uzun süren işsizlik nedeniyle birey sigorta, emeklilik, sağlık korunması gibi ekonomik olanaklardan yararlanamayacak ve bireyin sosyal aktivitelerle olan erişimi kısıtlanacaktır. İstihdamı artıracak olan eğitim imkanlarından yararlanabilmekte zorlaşacaktır (Durak, 2011: 12-13).

Kısa vadede çözülmesi mümkün olmayan işsizlik sorunu, ancak belirlenen uzun vadeli plan ve programlar ile çözüme kavuşturulabilir (Işık, 2016: 143).

Mutlaka çözülmesi gereken işsizlik sorununun çözümünü, iki ana başlık altında toparlamak mümkündür. Bu çözümlerden ilki; işsizlik sorununu gidermeye yönelik, ikincisi ise işsizliğin oluşturduğu sorunları gidermeye yöneliktir. İşsizlik soruna yönelik belirlenen bu iki çözümün birlikte uygulanması daha etkili sonuç alınmasını sağlayacaktır. Belirlenen bu iki çözüm yolundan ilki; ekonomik problemlere karşı alınabilecek önlemler ardından yapılacak olan tasarruflar, yatırımlar ve istihdama yönelik uzun vadeli politikalarından oluşmaktadır. Oluşturulan bu politikalar işsizlik sorununun tam anlamıyla çözülmesinde yeterli olmaz ve işsizlik sorunu görülmeye devam ederse, ikinci çözüm olan işsizliğin oluşturduğu sorunları gidermeye yönelik politika uygulanmalıdır. Bu çözüm yolu da bireyi sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunlara sürükleyen gelir kaybının önlenmesiyle gerçekleşecektir. İşsiz kalan bireyin yaşadığı zararın karşılanması ya da bireye işsizlik maaşı bağlanması, yaşadığı gelir kaybının azalmasında etkili olan faktörlerdir (Erol vd., 2010: 6-8).

3.2.4. Türkiye' de İşsizlik

1960' tan bu yana işsizlikle mücadele etmekte olan Türkiye' de, en kronik ve en temel sorunların başında gelen işsizlik, yalnızca küresel dalgalanmalar ya da ekonomik krizlerin yaşandığı dönemde değil sürekli olarak gündemde olan bir sorundur. Buna göre, gelişmiş ülkelerde yaşanan işsizliğin nedeni küreselleşme ve teknolojik ilerlemeler iken; Türkiye' de yaşanan işsizliğin nedeni ise yapısal bir sorun olan yetersiz büyüme ve sermaye kıtlığıdır (Karabulut, 2007: 20-21). Aynı zamanda sanayileşmede istenilen seviye ulaşılmaması, tarım toplumu özelliğinin ağırlıklı olarak devam etmesi ve hızla artmakta olan genç nüfusun istihdamını sağlayacak yeterlilikte yatırımların olmayışı da Türkiye' de yaşanan işsizliğin yapısal özellik taşımasının nedenlerindedir.

Hızlı nüfus artışı, iç ve dış göçler, yetersiz gelir düzeyi, teknolojik gelişmeler, bölgelerin farklı gelişmiş özellikleri, yatırım politikasındaki olumsuzluklar ve eğitim politikasındaki sorunlar Türkiye' deki işsizliğin ne kadar önemli düzeyde olduğunun göstergesidir (Sümer vd., 2013: 31).

Yapılan araştırmalara göre, 2000' li yıllarda yapılan değişiklikler sonucunda; yükselen emeklilik yaşı, uygulanan ekonomik ve sosyal politikalardan dolayı tarım sektöründeki istihdamın azalması, Türkiye' deki işsizlik oranının artmasına neden olmuştur. 2001 ekonomik ve 2008 küresel kriz nedeniyle artan işsizlik oranı, 2009 yılında %14,0 olarak tespit edilerek Cumhuriyet tarihinin en yüksek seviyesine ulaşmıştır. 2011 yılı ve sonrasında işsizlik oranı tek haneli rakamlara doğru gerilese bile, 2015 yılından sonra tekrar çift haneli rakamlara yükselmiştir. (Bayat vd., 2020: 8)

Tablo 2: TÜİK 2015-2020 Türkiye' deki İşsizlik Verileri Tablosu

	İşsizlik Oranı	İşsiz Kişi Sayısı	Kadın İşsizlik Oranı	Erkek İşsizlik Oranı
2015	%10,3	3 milyon 57 bin	%12,6	%9,2
2016	%10,9	3 milyon 330 bin	%13,7	%9,6
2017	%10,9	3 milyon 454 bin	%14,1	%9,4
2018	%11	3 milyon 537 bin	%13,9	%9,5
2019	%13,7	4 milyon 469 bin	%16,6	%11,7
2020	%13,2	4 milyon 61 bin	%14,5	%12,9

(Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu, 2016a; 2017a; 2018a; 2019a; 2020a; 2021a)

2016 yılı verileri incelendiğinde, 2015 yılına göre %0,6'lık artan işsizlik oranı ile toplam işsiz kişi sayısı 3 milyon 330 bin olarak belirlenmiştir. 2017 yılındaki işsizlik oranının, önceki yıla göre aynı oranda gerçekleştiği tespit edilmesine rağmen; işsiz kişi sayısında 124 bin kişilik bir artış olduğu gözlenmiştir. 2018 yılı verileri incelendiğinde, önceki yıl verine göre %0,1'lik bir artış gösteren işsizlik oranı ile işsiz kişi sayısı 3 milyon 537 bine ulaşmıştır. 2019 yılındaki işsizlik oranının, 2018 verilerine göre %2,7'lik bir artış gösterdiği ve işsiz kişi sayısının 932 bin kişi arttığı tespit edilmiştir. 2020 yılında önceki yıla göre işsizlik oranında %0,5'lik ve işsiz kişi sayısında ise 408 bin kişilik bir azalma olduğu belirlenmiştir.

Tablodaki işsizlik oranları cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde, 2015-2020 yılları arasındaki kadın işsizlik oranının, erkek işsizlik oranından daha fazla olduğu gözlenmiştir. Kadınlardaki işsizlik oranı en fazla %16,6 oranı ile 2019 yılında, en az ise %12,6 oranı ile 2015 yılında gerçekleşmiştir. Erkeklerdeki işsizlik oranı ise en fazla 2020 yılında %12,9 oranında gerçekleşirken, en az %9,2 oranı ile 2015 yılında gerçekleşmiştir.

3.3. Genç İşsizlik Kavramı

Evrensel bir sorun haline gelen işsizlik, gün geçtikçe artarak devam etmekte ve gençleri olumsuz olarak etkilemektedir (Çalışkan ve Dönüm, 2019: 660). Ekonomik etkilerinin yanında psikolojik ve sosyal etkilerinin de bir o kadar fazla olması nedeniyle işsizlik, dikkat edilmesi gereken ciddi bir sorundur. İşsizlik verileri incelendiğinde, genç işsizliğin büyük bir paya sahip olduğu tespit edilmiştir (Bağlı, 2020: 64).

ILO, 15-24 yaş aralığında yer alan işgücünü genç işçi olarak tanımlamış ve Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB), TÜİK ve OECD gibi birçok ulusal ve uluslararası örgütte bu tanımlamayı kabul etmiştir. Buna göre; 15-24 yaş arasında yer alan, referans döneminde ve bir saatten daha fazla bir süreliğine istihdam edilmeyen, çalışma isteğinde olan, aktif olarak iş arayan fakat bulamayan, çalışmasına engel bedensel ve zihinsel bir engeli bulunmayan işgücü, genç işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Güvenoğlu ve Bayır, 2020: 20). Geçmişten günümüze kadar hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde var olan işsizlik sorunu, küreselleşmenin artmasıyla günümüz toplumlarının en önemli sorunlarından biri haline gelerek genç yaşta yoğunlaşmıştır (Murat ve Şahin, 2011: 20).

Ülkelerin ekonomik olarak kalkınmalarında genç nüfus, motive edici bir güç olarak değerlendirilmektedir. Genç nüfusun enerjik, yaratıcı, üretken ve açık fikirli bir yapıya sahip olması, ülke ekonomisinin gelişimini olumlu yönde etkileyecektir. Buna göre, ülkeler arası diğer tüm değişkenler sabit kabul edildiğinde genç nüfusa sahip ülkelerin diğer ülkelere göre daha avantajlı bir durumda bulunduğu söylenebilir. Bundan dolayı, ülkelerin kalkınmasına yardımcı olan gençleri ekonomiden, toplumdaki ve iş gücü piyasasından dışlamak imkansızdır (Ayhan, 2016: 262). Gençlerin toplumla uyum sağlaması ve kendi statülerini geliştirmesi açısından istihdam edilmeleri önemli bir unsurdur. Statülerini kendi ilgi, istek ve yeteneklerine göre belirleme çabasında olan gençler, kendi istedikleri alanlarda çalışmayı istemektedir. Fakat günümüzde, gençlerin istedikleri işlerde çalışması bir yana herhangi bir işte çalışıyor olması bile büyük bir başarıdır (Sanal, 2010: 1).

Geleneksel olarak konjonktürel, geçici (friksiyonel) ve yapısal olarak üç bölümde incelenen işsizlik türlerinin üçünden de en fazla etkilenen kesim gençlerdir. Gelecekteki işsizlik sorunları ile mücadelede, doğru politikaların oluşturabilmesi ve uygulanabilmesi açısından genç işsizlik nedenlerinin iyi bir şekilde incelenmesi önemlidir (Çetinkaya, 2010: 46).

3.3.1. Genç İşsizlik Nedenleri

Günümüzde gelişmekte ve gelişmiş olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri olan genç işsizlik oranları, genellikle ülkelerin genel işsizlik oranlarından daha fazladır. Bu durum, genç işsizliğin ülkeler için büyük bir sorun teşkil ettiğinin göstergesidir (Orkunoğlu Şahin, 2020: 152).

15-24 yaş grubu arasında yer alan bireylerin eğitime katılma oranlarının artması, yeterli tecrübe sahibi olunmaması, genç işgücünün sahip olduğu beceri ve vasıf düzeyinin emek piyasasında aranan koşullara uygun olmaması, istihdam ortamlarının oluşturulmaması ve yetersiz büyümelerin yaşanması gibi nedenlerden dolayı işsizlik gençleri daha fazla etkilemektedir (Günaydın ve Çetin, 2015: 20).

Genç işsizliğine dair yapılan çalışmalar neticesinde, genç işsizlik oranının yüksek olmasındaki temel nedenler belirlenmiştir. Bu nedenler:

-Eğitim sürecini tamamlayan gençlerin, iş gücü piyasasına geçişlerinde karşılaştıkları engeller,

- Ülkelerin yüksek işsizlik oranlarına sahip olması,
- Gençlerin iş gücü piyasasının talep ettiği nitelikler bakımından yoksun olması,
- İş arayan gençlerin belli bir süre iş bulamayınca durağanlık yaşamaması,
- Gençlerin yetersiz iş tecrübesine sahip olması,
- Gençlere işsizlik konusunda yardımcı olabilecek aracı kurum ve kuruluşların yetersizliği,
- İş arayışındaki gençlerin yüksek maaş talep etmesi, şeklinde sıralanabilir (Orkunoglu Şahin, 2020: 137).

Bir ekonominin iki çeyrek üst üste küçülmeler yaşamaması, ekonomik durgunluk olarak tanımlanırken; ekonomik kriz ise toplumların ekonomik yapısı ve ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar olarak tanımlanmaktadır. Ülkelerdeki ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde genç işsizlik daha fazla yaşanmaktadır. Ekonomik durgunluk döneminde yeni işçi almayı tercih etmeyen ve çalışma sürelerini kısaltmayı tercih eden iş görenler, çalışan işçi sayısında azaltmaya giderken de öncelikle genç işçileri işten çıkarmaktadır. Bu dönemi fırsata çevirmek isteyen bazı iş görenler ise genç işçileri, işten çıkarma konusunda tehdit ederek daha düşük ücret ile çalıştırma eğiliminde olması da genç işsizliğin ekonomik durgunluk döneminde artmasına neden alan sebeplerdendir (Murat ve Şahin, 2011: 21).

Genç işsizlik, diğer yaş gruplarındaki işsizliğe göre daha karmaşık bir yapıya sahip olduğundan dolayı tek bir nedene bağlanamayacak kadar ciddi bir sorundur (Çetinkaya, 2010: 55). Bireysel kaynak ve tasarruf yetersizliği, güven eksikliği, yeterli iş tecrübesine ve beceriye sahip olmamak, gençleri yeni bir iş kurma ya da geliştirme konusunda finansal, fiziksel ve sosyal sermaye bazında dezavantajlı konuma getirmektedir. Uluslararası rekabet kayıplarının ve ekonomik bunalımların yaşanması sonucunda yeterli olmayan istihdam olanakları, esnek olmayan ekonomik emek piyasaları, istihdam korumaları, ücret dışı maliyetlerin yüksekliği ve cömert refah devleti uygulamaları da genç işsizliğin artmasına neden olan unsurlardandır (Günaydın ve Çetin, 2015: 20).

3.3.2. Genç İşsizlik Sonuçları

Ekonomilere enerji, kabiliyet ve verimlilik getirerek geleceğin gelişiminin temellerini atan kesim gençlerdir. Bundan dolayı gençlerin

eğitimi, yetenekleri ve özellikleri doğrultusunda düzgün iş alanları oluşturulmalıdır. Eksik istihdam koşullarında çalıştırılan, işsiz kalan ya da iş bulma konusunda cesareti kırılan gencin hem kendisi hem ailesi hem de ülke ekonomisi oluşan maliyetlerden olumsuz olarak etkilenecektir (Murat ve Şahin, 2011: 13). İşsizliğin ekonomik etkilerinden dolayı yaşanan gelir kaybı, işsizlik sigortası ve aile içi yardımlaşma gibi faktörler ile kısmi olarak telafi edilebilse bile, kaygı, umutsuzluk, korku ve güvensizlik gibi sosyal etkiler kalıcı olmaktadır. Bundan dolayı genç işsizliğin birey üzerindeki sosyal etkileri, ekonomik etkilerinden daha da önemlidir. Gencin istihdam edilme konusunda sürekli hayal kırıklığı yaşaması ve bir işten yoksun kalması, hayatı boyunca devam edebilecek davranış bozukluklarını tetiklemektedir. Aynı zamanda işsiz kalan genç yaşadığı kırılma, işe yaramazlık ve tembellik hissi ile zamanla sosyal açıdan toplumda dışlanmalar yaşayacaktır. Uzun dönemde genç işsizlik, ulusal gelişmeler ve ülke ekonomisi açısından yoksulluk ve üretim kaybı gibi önemli sonuçlara neden olacaktır (Erdayı, 2009: 135-136).

İşsizlik sorunuyla karşı karşıya kalan gençleri, farklı yollara başvurarak çözüm arayışı içerisine girmektedir. Kimi gençler kayıt dışı istihdamda bulunmaya çalışırken, kimi gençler ise eğitimlerine devam ederek öğrenci kalmayı tercih etmektedir. Bazı gençler de ne kayıt dışı istihdam da ne de öğrencilik pozisyonunda yer almayarak hiçbir şey yapmadan hayatlarına devam eder (Işık, 2016: 143).

Gençlerin bütün yaşamını ve ülkelerin geleceğini olumsuz yönde etkileyen genç işsizlikte, işgücü açısından dinamik genç nüfus değerlendirilip aktif hale getirilmediğinde, genç işsizlik daha derin sosyo-ekonomik sorunlara neden olacak ve telafisi mümkün olmayan zararlar verecektir (Demir ve Taşkiran, 2018: 43). Gençler arasında yaygın olan işsizlik, son derece karmaşık ve şimdiki kadar kesin bir çözüm yolu bulunamayan ciddi bir sorundur. Bu konuda, OECD ülkeleri tarafından geliştirilen projelerden en göze çarpanı Danimarka'nın "Aktif İş Piyasası Politikaları" dır. Kişisel rehberlik ve mesleki eğitimlerle gençleri esnek çalışmaya teşvik etme amacıyla oluşturulan bu proje sayesinde genç işsizlikte hızlı düşüşler yaşanmasına rağmen, günümüzde gençlere yeterli istidam fırsatları oluşturulmadığından dolayı genç işsizlik ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaya devam etmektedir (Sanal, 2010: 1-7).

Genç işsizliğe yönelik uygulanacak en önemli politikalardan biri, gençlerin çalışacakları sektöre yönelik gerekli eğitimleri almalarını

sağlamaktır. Eğitim ile bireyler kendilerini geliştirmekte ve işgücü piyasasının sahip olduğu nitelikleri kazanmaktadır (Balcı İzgi, 2012: 305). Aynı zamanda, gençlere yönelik çalışma alanlarının oluşturulması da genç işsizliğe yönelik uygulanabilecek politikalardan biridir. Bu politikanın gerçekleştirilmesi amacıyla, gençlerin aktif olarak çalışabileceği sektörlerle yapılan yardımlar desteklenmelidir. Mevcut olan sektörlerin daha çok gençleri tercih etmesini teşvik etmek amacıyla örgütlere prim, vergi gibi konularda avantaj sağlanması da genç işsizlik konusunda uygulanabilecek politikalardandır (Işık, 2016: 143).

3.3.3. Türkiye' de Genç İşsizlik

Emek, üretim sürecinin en önemli faktörüdür. Üretimin sürekliliği için ülkelerin yeterli düzeyde emek gücüne sahip olması gerekmektedir. Yaratıcı, yenilikçi ve dinamik bir yapıya sahip olan genç nüfusun sahip olduğu emek gücü, üretimde verimliliğin artmasını sağlayacaktır. Bu bakımdan, ülkelerin genç nüfusa sahip olması ekonomik olarak kalkınmalarında önemli bir rol oynamaktadır (Güvenoğlu ve Bayır, 2020: 20).

Türkiye genç nüfus açısından dünyada çok az ülkede görülen, demografik fırsat penceresi içerisinde yer almaktadır. Demografik fırsat penceresinde, çalışma çağındaki nüfusta artış olmakta ve nüfus, işgücü arzının temel belirleyicisi durumundadır. Genç nüfus açısından böyle önemli bir potansiyele sahip olan Türkiye, gençlerine iyi eğitim imkanları sağlayarak gençleri üretime kanalize ettiğinde ekonomik bir büyüme yaşayacak ve işsizlik sorununu çözebilecektir. Bundan dolayı, Türkiye açısından bir kat daha önemi artan genç nüfus potansiyeli avantaja dönüştürülmelidir. 2023 yılında çalışma çağındaki nüfus oranı yaklaşık %70 ile en yüksek seviyeye ulaşacak ve 2040 yılına kadar azalan bir hızla artmaya devam edecektir. 2040 yılında yılından sonra nüfus, yaşlanma eğiliminde olacağından dolayı çalışma çağındaki nüfus azalmaya başlayacaktır (Erdayı, 2009: 138-139).

15-64 yaş grubunda yer alan çalışma çağındaki nüfus oranı TÜİK verilerine göre; 2019 yılı %67,8 oranında gerçekleşirken, 2020 yılında %67,7 oranında gerçekleşmiştir. Genç nüfus olarak değerlendirilen 15-24 yaş arasındaki nüfus ise toplam nüfusun, 2018 verilerine göre %15,8' ini oluştururken, 2019 yılında %15,6' sını oluşturmuştur. TÜİK 2019 verilerine göre genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 2023 yılında %14,8, 2030 yılında %14,0 ve 2040 yılında %13,4 olarak gerçekleşeceği öngörülmektedir.

Aynı zamanda TÜİK 2019 verilerine göre, AB üye ülkelerinin genç nüfus ortalamasının oranları ile Türkiye genç nüfus oranları karşılaştırıldığında; AB ülkelerin genç nüfus ortalaması %10.7 seviyesindeyken, Türkiye' de bu oran %15.1 seviyesindedir. Bu oranlar, Türkiye' nin genç nüfus potansiyeli olarak ne kadar avantajlı bir durumda bulunduğu göstergesidir. Fakat Türkiye' nin bu genç iş gücü potansiyelini yeterince değerlendiremediği, TÜİK genç işsizlik oranlarından anlaşılmaktadır. TÜİK verilerine göre, Türkiye genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarından 2 kat daha fazladır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2019b; 2020b; 2021b).

Tablo 3: TÜİK 2015-2020 Türkiye Genç İşsizlik ve İstihdam Oranları Tablosu

	İşsizlik Oranı	Kadın İşsizlik Oranı	Erkek İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	Kadın İstihdam Oranı	Erkek İstihdam Oranı
2015	% 18,5	%22,2	% 16,5	%34,2	-	-
2016	% 19,6	%23,7	% 17,4	%34,1	%23,2	%44,8
2017	%20,8	%26,1	%17,8	%34,3	%23	%45,4
2018	%20,3	%25,3	%17,6	%35	%23,4	%46,4
2019	%25,4	%30,6	%22,5	%33,1	%22,6	%43,4
2020	%25,3	%30,3	%22,6	%29,2	%19,2	%38,8

(Kaynak:Türkiye İstatistik Kurumu, 2016a; 2017b; 2018b; 2019; 2020b; 2021b)

Tablodaki genç işsizlik verilerine göre, 2015 yılında %18,5 olan genç işsizlik oranı, 2016 yılında bir önceki yıla göre %1,1 oranında artarak %19,6 seviyesine ulaşmıştır. 2017 yılında ise %20,8 oranında gerçekleşen genç işsizlik oranı, 2018 yılında %20,3 oranında gerçekleşmiştir. 2019 yılında bir önceki yıla göre %5,1 oranında artarak %25,4 seviyesine ulaşan genç işsizlik oranı, 2015-2020 yılları arasındaki en seviyeye ulaşmıştır. 2020 yılında ise %25,3 oranında gerçekleşen genç işsizlik oranında önceki yıla göre azalma olduğu gözlenmesine rağmen yine de genç işsizlik oranının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablodaki verilere göre cinsiyet bağlamında genç işsizlik oranları değerlendirildiğinde, 2015-2020 verilerine göre kadın genç işsizlik oranının, erkek genç işsizlik oranından daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablodaki değerlere göre genç nüfusun istihdam verileri incelendiğinde ise 2016 yılında önceki yıla göre %0,1' lik bir azalama yaşanmış ve erkekler kadınlara oranda daha fazla iş gücüne katılım sağlamıştır. 2017 yılında %34,3 oranında gerçekleşen istihdam oranında, geçen yıla göre kadınların istihdam oranları azalırken, erkeklerin istihdam oranları artmıştır. 2018 yılında ise %35 olarak tespit edilen istihdam oranı, 2015-2020 yılları arasındaki en yüksek seviyesine ulaşmıştır. 2019 yılında istihdam oranı önceki yıla göre %1,9' luk bir azalış ile %33,1 oranında gerçekleşmiştir. 2020 yılında ise %29,2 olarak gerçekleşen istihdam oranı son beş yılın en düşük seviyesindedir.

Tabloda yer alan genç işsizlik ve istihdam verileri cinsiyet bağlamında incelendiğinde kadın genç işsiz oranı erkek genç işsiz oranına göre çok olmasına rağmen, erkeklerin istihdam edilme oranları kadınlara göre daha yüksektir. Bu durum, kadın-erkek arasındaki fırsat eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. Türkiye' nin sahip olduğu sosyal, siyasal ve kültürel ayrımlar kadınların iş piyasasında çalışabileceği alanları kısıtlamaktadır. Bundan dolayı, ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik politikalar geliştirilmeli ve kadınların emek piyasalarına erişimleri konusunda erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmaları sağlanmalıdır (Erdayı, 2009: 142).

3.4. İş Bulma Kaygısı

Günümüzde yaşanan ilerlemeler sonucunda oluşan değişimler, hızlı bir şekilde devam etmektedir. Bireylerin bu değişimlere uyum sağlayabilmek ve güçlükler ile baş edebilmek amacıyla gösterdikleri çabalar, yaşadıkları kaygıyı arttırmaktadır. Artan kaygı sonucunda ne yapacağı konusunda karar verememe duygusuyla karşı karşıya kalan birey, başına kötü bir şey geleceğini düşünerek yersiz korkular yaşamaktadır. Toplumumuzun en verimli ve en dinç insan gücü kaynağı olan gençlerde, artan bu kaygılar çok boyutlu ve karmaşık sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Çakmak ve Hevedanlı, 2004: 2).

Çevresiyle ilişkili bir yaşam süren birey, aile ve toplum içerisindeki statüsünü geliştirme, büyütme ve bir ana kimliğe büründürme gibi belirli hedefler doğrultusunda yaşam mücadelesi vermektedir. Hayat kaygısı olarak adlandırılan bu mücadelede birey, aile kurma, iş bulma, sosyal statü kazanma, kendini gerçekleştirme gibi temel kriterlerin olduğu zincirleme bir bütünü içerisinde yer almaktadır. Bu zincirin en önemli ve vazgeçilmez parçalarından biri, bireyin iş ve iş bulma konusunda yaşadığı kaygıdır (Barlas vd., 2019: 382).

İşsizlik, sadece iş arayan ya da işsiz kalmış bireyler için değil iş sahibi olan bireyler için de bir önemli bir sorundur. Herhangi bir işe sahip bireyin de işini kaybetme olasılığından dolayı, bu bireyler de işsizlik sorunuyla karşı karşıyadır. Çalışan birey işsiz kalan yakınlarını duyduğunda, kendisinin de işsiz kalabileceğini düşündüğünden dolayı yaşadığı kaygı daha da artmaktadır (Aytaç ve Keser, 2002: 1).

Toplumun kalkınmasında önemli bir rol oynayan üniversite öğrencileri, toplumların geleceğini belirlemektedir. Bundan dolayı öğrencilerin yaşadıkları kaygı çözülmesi gereken önemli bir sorundur. Öğrencilerin kaygılarını etkileyen faktörleri belirlemek ve buna uygun çözümler üretmek, kaygı sorununun giderilmesinde etkili olacaktır (Yılmaz vd., 2014: 25).

Yapılan araştırmalara göre, iş bulma kaygısı yaşayan öğrencilerin yaşadıkları kaygıyı etkileyen bazı etmenler tespit edilmiştir. Bu etmeler; bireyin yaşadığı karamsarlık duygusu, özgüven eksikliği, sahip olunan bilgi ve becerilerin yetersiz olduğu düşüncesi, çevresindekilerin sosyal baskıları ve istihdam oranlarının azalarak işsizliğin artmasıdır. Öğrenciler, aldıkları eğitimin mezuniyetten sonra iş bulmaları konusunda yeterli olacağını düşünmemektedir. Bundan dolayı öğrenciler, kendi beceri ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla çeşitli kurslara katılmayı, sınavlara hazırlanmayı ya da yüksek lisans yapmayı tercih etmektedir. Erkek öğrenciler ise iş bulma ihtimallerini arttırmak amacıyla öncelikle askere gitmektedir (Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016: 552-553).

İşsizlikten kurtulmak ve iş gücü piyasasında kendisine daha iyi bir konum sağlamak isteyen gençler, yüksek öğretime yönelmektedir. Ancak bireylerin eğitim seviyelerinin yükselmesi ve eğitilmiş kişi sayısının giderek artması, iş bulma konusunda gençlerin yaşadığı baskıyı arttırmaktadır (Kıcır, 2017: 1390). Gençlerin ve üniversite mezunlarının işsizlik oranının yüksek olmasının yanı sıra üniversite sayılarının çoğalması, üniversite mezunlarının iş gücüne katılımının yükselmesi, işsizliğin hata, beceriksizlik ve utanç kaynağı olarak değerlendirilmesi de üniversitede öğrenim gören öğrencilerin gelecek ve iş bulma konusunda yaşadığı belirsizlik, kaygılarının daha da artmasına neden olmaktadır (Boğazlıyan vd., 2017: 553-554).

İşverenlerin işe giriş konusunda, daha özel koşullar araması ve seçici olması Türkiye'deki işsizliğin bir sonucudur. Bu koşullarda iş bulabilmek, bireyler arası nitelik rekabetine dönüşmekte ve yalnızca diploma sahibi olmak

yetersiz kalmaktadır (Karabulut, 2007: 21). Çalışanların yalnızca teknik yeterliliği, işverenler için yeterli olmayıp sayısal beceriler, inisiyatif sahibi olma ve uyumluluk gibi teknik olmayan beceriler de işverenler için önemli bir hal almıştır. Bu becerilerden yoksun olan gençler, iş bulma konusunda daha fazla sıkıntı yaşamaktadır (Günaydın ve Çetin, 2015: 20).

Türkiye' de önemli bir sorun haline gelen eğitilmiş işsizlik, gün geçtikçe artarak devam etmektedir. Fakat bazı bölüm mezunu olan öğrenciler, diğer bölüm mezunlarına göre işsizlik konusunda daha fazla mağduriyet yaşamaktadır. Bu bölümlerden her geçen gün mezun olan öğrenci sayısı artmasına rağmen, uygun bir emek talebi oluşturulmadığı için genç işsizlik oranında sürekli artış görülmektedir. Türkiye' de mezun sayılarında gözlenen bu artışlar en fazla, İİBF' de yaşanmaktadır. İşsizlik oranının İİBF mezunlarında yüksek olmasına rağmen, açık öğretim fakültesinde ve ikinci üniversitelerde açılan İİBF' ye ait bölümler ile artan öğrenci ve mezun sayısına göre iş gücü ve işsizlik oranları da artmaktadır. Öyle ki, İİBF mezunu işsiz sayısı, doksan ülkenin nüfusundan daha fazladır (Barlas vd., 2019: 386). Genç işsizliğin büyük bir sorun olduğu Türkiye' de, gençlerin daha eğitimlerini tamamlamadan kaygı yaşamaları kaçınılmaz bir durumdur. Özellikle üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulamama konusunda yaşadığı endişe, öğrencilerin kaygı düzeyini arttıran faktörlerin başında yer almakta ve öğrenciler için iş bulma kaygısı kaçınılmaz bir durum haline gelmektedir (Dursun ve Aytaç, 2009: 74). Hayatlarının en verimli dönemlerinde bulunan gençler, kendi hayatlarını kontrol etme aşamasında karşılaştığı en önemli sorunlardan biri olan işsizlik kaygısı, bireyin yaşamının her alanında etkili olan bir sorun haline gelmiştir (Demirci, 2020: 170).

3.5. İş Bulma Kaygısı Konusunda Yapılan Çalışmalar

Bıkmaz ve Akça Yağan (2020) çalışmalarında, üniversite öğrencilerinin iş bulmaya yönelik sürekli kaygı ile belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini etkileyen faktörleri araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sürekli kaygı ölçeği ortalamaları ile belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği ve alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İİBF' de öğrenim görmekte olan 916 öğrencinin katılımıyla çalışma yapan Bayrak (2020), katılımcıların %28,3' ünün mezun olduktan sonra iş bulabileceğine kesinlikle inanmazken, katılımcıların %49,1' inin ise ülkenin

ekonomik durumu, mezun sayısının çok olması, yüksek işsizlik oranları, deneyim yetersizliği, kişisel yetenek ve yetkinliklerden emin olmaması gibi nedenlerden dolayı mezun olduktan sonra kolayca iş bulabileceğine inanmamaktadır.

İİBF öğrencilerine Barlas vd. (2019) tarafından öğrencilerin iş bulma kaygılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine dair yapılan araştırmada, $p < .05$ anlamlılık düzeyinde üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısı yaşadığı gözlenmiştir. Analiz bulgularına göre, iş bulma kaygısını etkileyen faktörlerin başında; istihdam yetersizliği, öz güven eksikliği, gelecekte beklenmişi olmaması ve ailenin gelir durumu gelmektedir.

Demir ve Taşkıran (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada sonucunda, İİBF öğrencileri işsizliğin kaynağını; öğrencinin akademik başarı düzeyi, iş bulma konusunda deneyim sahibi olunmaması, mesleğe ilişkin gerekli olan bilgi, yetkinlik ve donanıma sahi olmadan mezun olacağı düşüncesi, eğitim sisteminde yaşanan sorunlar, iş aramayı mezun olduktan sonraya erteleme fikri, İİBF mezunlarının değersizleştirildiği düşüncesi, mezun olunacak bölümden memnun olunmaması, fakültenin ihtiyaç olandan fazla mezun vermesi şeklinde düşündüğü tespit edilmiştir.

Kara vd. (2018) üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygılarını ölçmek amacıyla gerçekleştirilen çalışmaya göre, kariyer uyum yeteneklerinde ilgi ve kontrol boyutlarına ilişkin değerler arttıkça işsizlik kaygısına ilişkin değerlerde azalma görülmüştür.

Çolakoğlu vd. (2017) tarafından iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin işsizlik kaygısı üzerine yapılan çalışmada, özellikle son sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin işsizlik kaygısının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tekin Tayfun ve Korkmaz (2016) tarafından Süleyman Demirel Üniversitesi son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmaya 441 kişi katılmıştır. Bulgular göre, öğrencilerin işsizlik kaygısı yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşsizlik kaygısı ile durumluk kaygısı arasında negatif bir ilişki; işsizlik kaygısı ile sürekli kaygı, stres ve depresyon arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Dursun ve Aytaç (2009) yaptıkları çalışmada, üniversite öğrencilerinin sürekli ve durumluk kaygı düzeylerini tespit ederek; öğrencilerin iş bulma ümidi, iş önceliği ve iş deneyimi konuları ile kaygı düzeyleri arasında bir ilişki

olup olmadığını araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş bulma ümidi ve iş önceliği ile durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında, iş deneyimi ile sürekli kaygı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Gizir (2005) tarafından son sınıfta öğrenim gören 884 öğrenciyle yapılan çalışmada, öğrencilerin %55,4' ünün iş bulma konusunda kaygı yaşadığı tespit edilmiştir. Analiz bulgularına göre, İİBF ğrencilerinin %38,5' i mesleğine uygun iş bulamama kaygısı yaşarken, %7,5' i ise mezuniyet sonrası ne yapacağını bilememe konusunda kaygı yaşamaktadır.

Turgut vd. (2004) tarafından beden eğitimi ve spor yüksekokulunda 730 kişinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışma sonucuna göre, öğrencilerin %72,3' ünün mezuniyet sonrası iş bulma konusunda kaygı yaşadığı belirlenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Birey, yaşamına devam edebilmek için yeme ve içme gibi temel fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. Bireyin bu ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için belirli bir gelir elde etmesi gerekmektedir. Bu gereklilik, birey için kariyer kavramının önemini daha da arttırmaktadır. Bireyin, yaşamına yön veren en önemli aşamalardan biri iş bulma sürecidir. Günümüzde evrensel bir sorun haline gelen işsizlik, bireyin iş bulma sürecinde yaşadığı kaygının daha da artmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, bireyin kariyerine uyum sağlama konusunda gerekli yeteneklere sahip olması, iş bulma sürecinde yaşayacağı kaygıyı etkilemektedir. Bireyin yaşamında olumsuz sonuçlara neden olan kaygıyı, belirsizliğe tahammülsüzlük kavramından ayrı olarak düşünmek mümkün değildir.

Bu çalışma, bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş bulma kaygısı üzerinde nasıl ve ne yönde bir etkiye sahip olduğunu, ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş bulma kaygısına olan etkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırma belirsizliğe tahammülsüzlük, kariyer uyum yetenekleri ve iş bulma kaygısı ile ilgili yapılacak olan yeni çalışmalara ışık tutması açısından önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, bireyin kariyerine uyum sağlama konusunda hangi yeteneklere sahip olduğu ve olması gerektiği, bunun yanında bu yeteneklerin iş bulma kaygısını ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyini nasıl ve ne yönde etkilediği konusunda bilimsel bir bakış açısı sağlaması beklenmektedir. Aynı zamanda, bireyin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin ne kadar olduğu ve bu düzeyin iş bulma kaygısını nasıl ve ne yönde etkilediği konusunda da bilimsel bir görüş oluşturacağı düşünülmektedir.

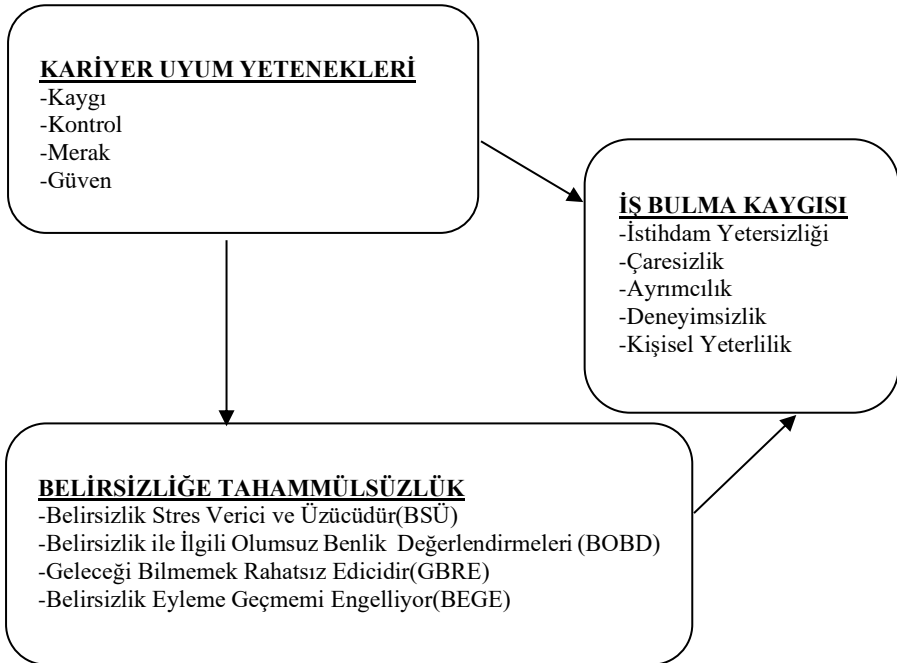
4.2. Araştırmanın Modeli

Günümüzde teknolojik ve ekonomik alanda yaşanan hızlı değişimler, hem birey hem de örgüt açısından kariyer kavramının önemini daha da arttırmıştır. Birey, temel ihtiyaçlarını karşılamak, toplumda statü kazanmak, istek ve beklentilerini yerine getirmek amacıyla kariyerinde ilerlemeyi ve başarılı olmayı hedefler. Bireyin belirlediği bu hedeflere ulaşabilmesinde,

kariyer planlamasını kendi beceri ve yetenekleri doğrultusunda yapması önemlidir. Bu doğrultuda kariyer planlamasını yapan birey, kariyerine uyum sağlama konusunda daha başarılı olacaktır. Aynı zamanda bu durum bireyin, iş bulma konusunda yaşadığı kaygıyı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyini etkileyecektir.

Her birey, sık sık belirsiz bir olay ya da durum ile karşı karşıya kalmaktadır. Bireyin, belirsiz bir durum karşısındaki tahammül düzeyi, yaşadığı kaygı ile yakından ilişkilidir. Hiç şüphesiz ki bireyin, gelecek kaygısını etkileyen en önemli belirsiz durumlardan biri, istediği bir işte çalışabilmektir. Bu bağlamda, bireyin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi ne kadar yüksek olursa, birey iş bulma konusunda daha fazla kaygı yaşayacaktır.

Bu durumlar sonucunda Araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen modelde; kariyer uyum yeteneklerinin, belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş bulma kaygısı üzerindeki etkisi incelenecektir. Aynı zamanda belirsizliğe tahammülsüzlüğün, iş bulma kaygısı üzerindeki etkisi de belirlenmeye çalışılacaktır. Buna uygun olarak geliştirilen model aşağıda yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmaya yönelik oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Kariyer uyum yeteneğinin belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Kaygı boyutunun belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Kontrol boyutunun belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Merak boyutunun belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1d: Güven boyutunun belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Kariyer uyum yeteneğinin iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Kaygı boyutunun iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Kontrol boyutunun iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Merak boyutunun iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2d: Güven boyutunun iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3a: Belirsizlik stres verici ve üzücüdür (BSÜ) boyutunun iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3b: Belirsizlik ile ilgili olumsuz belik değerlendirmesi (BOBD) boyutunun iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3c: Geleceği bilmemek rahatsız edicidir (GBRE) boyutunun iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3d: Belirsizlik eyleme geçmemi engelliyor (BEGE) boyutunun iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

4.4.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, 2019/2020 eğitim-öğretim döneminde Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğrenim görmekte olan lisans öğrencilerinden oluşurken araştırmanın örnekleme ise üniversitenin İİBF' de öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Fakültede yer alan iktisat, işletme, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, sağlık yönetimi, sosyal hizmet, maliye, bankacılık ve finans bölümündeki öğrenciler çalışmaya katılmıştır. Fakat ülkemizde yaşanan COVID-19 salgını nedeniyle eğitim öğretime ara verildiğinden dolayı, siyaset bilimi ve kamu yönetimi 1. sınıf öğrencilerine ulaşılamamış ve öğrenciler çalışmaya dâhil edilmemiştir. Kalan öğrenciler ile çalışmaya devam edilmiştir.

Araştırmanın örnekleme 1418 katılımcıdan oluşmaktadır. Fakat bazı anketlerin eksik cevaplandığı ve okunmadan işaretlendiği anlaşıldığından dolayı 177 anket çalışmadan atılmış ve kalan 1241 veri ile analizlere devam edilmiştir.

4.4.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada belirlenen evrenden seçilmiş olan örnekleme oluşturan kişilerden gerekli verileri elde etmek amacıyla anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci kısmı, ankete katılan kişilerin demografik özelliklerini ortaya koyacak nitelikte hazırlanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, okuduğu bölüm, öğrenim gördüğü sınıf, bölüme isteyerek gelip/gelmeme, ailesinin aylık ekonomik geliri, mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ifadelerine verdikleri cevaplardan elde edilen bilgilerle değişkenlerin birbirleriyle ve diğer değişkenlerle olan etkileşimi incelenmiştir. Ardından ankette "*Belirsizliğe Tahammülsüzlük*", "*Kariyer Uyum Yetenekleri*" ve "*İş Bulma Kaygısı*" olarak üç ölçek yer almaktadır.

4.4.2.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği

Belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği (BTÖ) bireylerin belirsiz durumlar karşısında duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkilerini ölçmeye yarayan bir araçtır (Freeston vd., 1994: 791). Buhr ve Dugas (2002) tarafından Fransızcadan İngilizceye çevrilen bu ölçek, 276 katılımcıdan oluşan lisans öğrencisine uygulanmış ve sonuç olarak iç tutarlılığı 0.94 ve tekrar-test

güvenilirlik katsayısı 0.74 olan dört boyut 27 ifadeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Ölçeğin boyutları; 1) Belirsizlik stres verici ve üzücüdür, 2) Belirsizlik eyleme geçmeyi engeller, 3) Belirsiz olaylar olumsuzdur ve kaçınılması gerekir, 4) Belirsizlik adil değildir olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin Türkçe uyarlamasını ise Dağ ve Sarı (2009) “Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği, Endişe İle İlgili Olumlu İnançlar Ölçeği ve Endişenin Sonuçları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması, Geçerliliği Ve Güvenilirliği” isimli çalışmada gerçekleştirmiştir. Araştırma örneklemini, Hacettepe Üniversitesinde öğrenim gören 441 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışmada elde edilen veriler ile yapılan analizler sonucunda beş boyut elde edilmiştir. Beşinci boyutta sadece 10. ifadenin (beklenmeyen durumlardan kaçınmak için insan hep ileriye bakmalıdır) yer alması ve toplam korelasyonunun düşük olması ($r=29$) nedeniyle 10. ifade ölçekten çıkartılarak iç tutarlılığı 0,93 test- tekrar test güvenilirliği 0,60 olan dört boyut, 26 ifadeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Ölçekteki boyutlar; 1) Belirsizlik stres verici ve üzücüdür ($\alpha=0,88$), 2) Belirsizlik ile ilgili olumsuz benlik değerlendirmeleri ($\alpha=0,79$), Geleceği bilememek rahatsız edicidir ($\alpha=0,79$), Belirsizlik eyleme geçmemi engelliyor ($\alpha=0,79$) şeklindedir. "1: kesinlikle katılmıyorum", "5: kesinlikle katılıyorum" aralığında 5' li likert tipinde belirlenen ölçekte yer alan boyutlar ve boyutlara ilişkin ifadeler Tablo 4' te yer almaktadır.

Tablo 4: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Boyutları ve Boyutlara İlişkin İfadeler Tablosu

BTÖ Boyutları	Boyutlardaki İfadeler
1)Belirsizlik stres verici ve üzücüdür (BSÜ)	1,3,4,6,8,9,16,25,26
2)Belirsizlik ile ilgili olumsuz benlik değerlendirmeleri (BOBD)	2,12,15,19,21,22,23 5,7,17,18
3)Geleceği bilememek rahatsız edicidir (GBRE)	10,11,13,14,20
4)Belirsizlik eyleme geçmemi engelliyor (BEGE)	

4.4.2.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Bireylerin kariyer uyumluluklarını ölçmek amacıyla Savickas ve Profeli (2012), "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries" isimli bir çalışma gerçekleştirmiştir. Psikometrik bir ölçek geliştirmek amacıyla 13 ülkeden

katılan araştırmacılar tarafından yapılan çalışmada, dört boyut ve her boyutta 6 ifade yer alan kariyer uyum yetenekleri leği (KUY) geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçekteki dört boyut; mesleki geçişleri, iş travmalarını ve gelişimsel görevleri yönetmek için psiko-sosyal kaynaklar olarak bilinen kaygı, kontrol, merak ve güvendir

Ölçeğin Türkçe uyarlaması, Kanten (2012) tarafından "Kariyer Uyum Yetenekleri leği: Geçerlilik ve Güvenilirlik alışması" isimli çalışmada gerçekleştirilmiştir. Mehmet Akif Ersoy niversitesinde ğrenim gören 474 ğrenci ile gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda, kariyer uyum yeteneği leğinin veri modeli ile iyi uyum sağladığı ve Türkiye' de benzer yapılan çalışmalarda kullanılabileceği belirlenmiştir. Ölçek;"1: kesinlikle katılmıyorum", "5: kesinlikle katılıyorum" aralığında 5' li likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçek boyutları, Cronbach Alfa katsayıları ve boyutlarda yer alan ifadeler Tablo 5' te belirtilmiştir.

Tablo 5: Kariyer Uyum Yetenekleri leği Boyutları ve Boyutlara İlişkin İfadeler Tablosu

KUY Boyutları - Cronbach Alfa Değerleri	Boyutlardaki İfadeler
1)Kaygı ($\alpha=0.61$)	1,2,3,4,5,6
2)Kontrol ($\alpha=0.77$)	7,8,9,10,11,12
3)Merak ($\alpha=0.79$)	13,14,15,16,17,18
4)Güven ($\alpha=0.81$)	19,20,21,22,23,24

4.4.2.3. İş Bulma Kaygısı leği

İş bulma kaygısı leği (İBK), ğrencilerin iş bulma kaygılarının sistemsel ve eğitimsel sorunlarını ortaya koymak amacıyla "Yapısal Eşitlik Modeli İle ğrencilerin İş Bulma Kaygılarına Yönelik lek Geliştirme: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF' de Bir Uygulama" isimli alışma, Demir (2016) tarafından geliştirilmiştir. 32 ifadeden oluşan taslak ölçeğin uygulanması sonucunda yapılan faktör analizinin ardından hiçbir boyutta yer almayan 11 ifade ölçekten çıkartılarak 5 boyutlu 21 ifadeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Ölçeğin boyutları; 1) İstihdam Yetersizliği ($\alpha=0,83$), 2) aresizlik ($\alpha=0,61$), 3) Ayrımcılık ($\alpha=0,53$), 4) Deneyimsizlik ($\alpha=0,53$), 5) Kişisel Yeterlilik ($\alpha=0,51$) olarak belirlenmiştir. Ölçek 5' li likert tipi olarak,

"1: kesinlikle katılmıyorum", "5: kesinlikle katılıyorum aralığındadır. Ölçeğin iç geçerliliğini ölçen Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=0,82$ olan ölçeğin, öğrencilerin iş bulma kaygılarını ölçmekte güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin boyutlarına ve boyutlarda yer alan ifadelere Tablo 6' da yer verilmiştir.

Tablo 6: İş Bulma Kaygısı Ölçeği Boyutları ve Boyutlara İlişkin İfadeler Tablosu

İBKÖ Boyutları	Boyutlardaki İfadeler
1)İstihdam Yetersizliği	2,3,4,5,6,7,8,9
2)Çaresizlik	1,10,11,12
3)Ayrımcılık	13,17,18
4)Deneyimsizlik	14,15,19
5)Kişisel Yeterlilik	16*,20*,21*
* Ters Yönlü İfadeler	

4.4.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın öğrencilere fiziksel ve ruhsal olarak herhangi olumsuz bir etki oluşturmayacağına dair etik kuruldan (08.01.2020-2020/1) gerekli izinler alınmış ve üç ölçekten oluşan arkalı önlü tek yapraklı anket formu araştırmacının kendisi tarafından katılımcılara uygulanmıştır. Anket formuna verilen cevapların sadece bilimsel çalışmada kullanılacağı ve verilen cevapların gizli tutulacağı katılımcılara bildirilmiş buna göre dikkatli ve objektif cevaplar vermeleri istenmiştir.

4.4.4. Verilerin Analizi

Katılımcıların anketlere verdikleri cevaplar sonucunda toplanan veriler, SPSS 25 ve AMOS 23 programları ile analiz edilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik verilere ulaşmak amacıyla frekans, yüzde ve ortalama gibi istatistiksel bilgiler kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Verilerin; analiz için yeterlilik ve uygunluğunu belirlemek amacıyla KMO (Kaiser Mayer Olkin) ve Baerlett Küresellik Testi ile yapı geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Toplanan verilerin analiz edilip yorumlanabilmesi amacıyla fark, ilişki ve etki analizleri uygulanmıştır.

4.4.4.1. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), daha önceden elde edilen teorik bulguların özgün yapısının toplanan verilerden elde eden bulgularla uyumlu olup olmadığını ortaya koyan bir ölçüm aracıdır. Karl Joreskog tarafından geliştirilen DFA ile ilgili ilk makale 1969' da yayınlanmıştır (Çapık,2014: 196; Gürbüz ve Şahin, 2016: 334). DFA ile çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilere göre, birbirinden bağımsız ve daha az sayıda, daha anlamlı yeni değişkenler elde edilir.

Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizinde kullanılan DFA, önceden belirlenmiş olan yapının doğruluğunu ortaya koymayı amaçlar (Karagöz, 2017: 487).

DFA yapmadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığı, örneklemin yeterli olup olmadığı değerlendirilmeli ve veri tabanındaki kayıp veriler doldurulmalıdır (Çapık, 2014: 198). Test edilen modelin veri ile desteklenip desteklenmediğine, analizler sonucunda oluşan uyum indeksleri değerlerine bakılarak karar verilir. Birçok uyum indeksinin bulunmasından dolayı hangi uyum indeksinin standart olarak kabul edilmesi konusunda, araştırmacılar arasında bir mutabakat bulunmamaktadır. Kullanılan her bir uyum indeksinin güçlü ve zayıf yönleri bulunduğundan, test edilen modelin doğrulanıp doğrulanmadığına yalnızca tek bir uyum indeksinde bakılarak karar verilememektedir.

Ki kare (χ^2), evren kovaryansı ile örneklemden elde edilen kovaryansın birbirinden farklı olup olmadığını test etmektedir. Beklenti ile veri arasında uyum olması gerektiğinden dolayı, χ^2 değerinin anlamsız çıkması gerekir. χ^2 değerinin anlamlı çıkması beklentinin veri ile desteklenmediği anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 337). χ^2 değeri örneklem büyüklüğüyle duyarlıdır ve büyük örneklemlemler ile çalışıldığında çoğunlukla anlamlı çıkmaktadır. Bundan dolayı, model uyumu doğrudan χ^2 değerinden değerlendirilmek yerine, χ^2 değerinin serbestlik derecesine bölünerek elde edilen değer dikkate alınmaktadır (İlhan ve Çetin, 2014: 30).

En eski ve en yaygın olarak kullanılan χ^2 değeriyle birlikte, P değeri, hataların ortalama karekökü (Root Mean Square Error of Approximation=RMSEA), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index=CFI), iyilik uyum indeksi (Goodness of Fit Index=GFI), düzeltilmiş

iyilik uyum indeksi (Adjustment Goodness of Fit Index, AGFI) ve normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index=NFI) değerlerinin daha güvenilir sonuçlar vermesi ve araştırmacılar arasındaki kullanımın yaygın olmasından dolayı raporlandırılması gereken uyum indekslerindedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 337-347). Bu uyum indeksleri ve araştırmada elde edilen bulgular Tablo 7' de gösterilmiştir. Bu tabloda normal değerler, kabul edilebilir asgari değerlerdir (Çetin ve İlhan, 2014: 31).

Tablo 7: Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Uyum İndekslerinin Değerleri ve Ölçeklerin Aldığı Değerler Tablosu

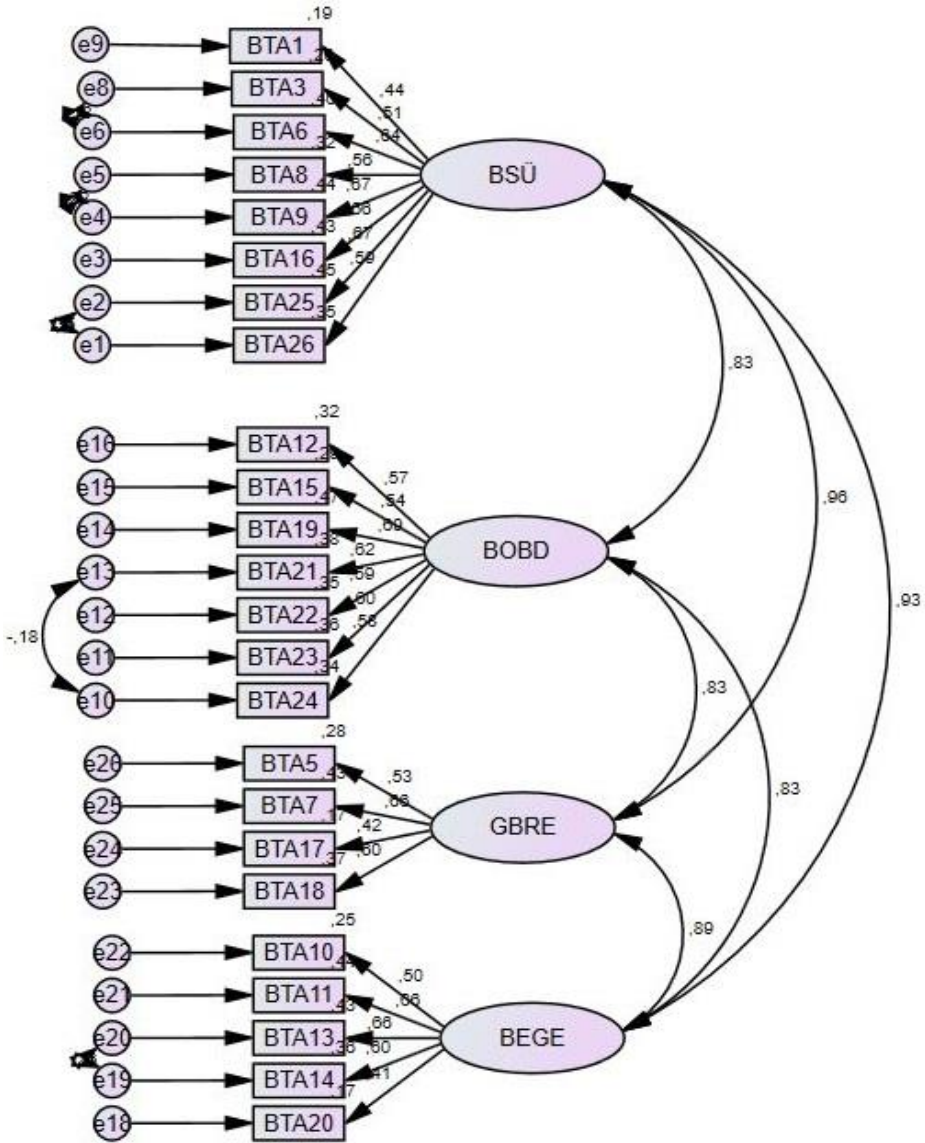
İndeksler	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer	BTÖ Değerleri	KUYÖ Değerleri	İBKÖ Değerleri
χ^2/df	$0 \leq \chi^2 /sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2 /sd \leq 5$	4.884	4,830	5.984
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$.056	.056	.063
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$.905	.934	.940
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$.921	.926	.941
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$.902	.906	.914
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$.884	.918	.929

p-value =.000

Analizler sonucunda elde edilen yol şemaları (path diagrams), değişkenlerin diğer değişkenler üzerindeki nedensel gelişimini göstermektedir. Modele ait değişkenlerin, faktör yüklerinin, açıklanamayan varyansın ve bazı uyum iyiliği değerlerinin yer aldığı diyagrama göre modelin uyumuna karar verilir. (Çapık, 2014: 201; Karagöz, 2017: 539).

Maddelerin standartlaştırılmış değerini gösteren t değerinin 1.96' nın altında olması parametre değerlerinin anlamsız ($p > .05$) olduğunu gösterir. Böyle bir durumda ilgili değişkenin analizden çıkarılması gerekebilir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 343). Araştırmada kullanılan ölçeklerin analiz sonuçlarına göre t değerlerinin 1.96' dan büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, ölçeğin madde yükleri istatistiksel olarak anlamlıdır. Modelin uyum indeksleri incelendiğinde de modelin yapısının istatistiksel olarak doğrulandığı gözlenmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklere uygulanan DFA sonucunda oluşan Path Diyagramları aşağıda yer almaktadır.

4.4.4.1.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğine İlişkin DFA

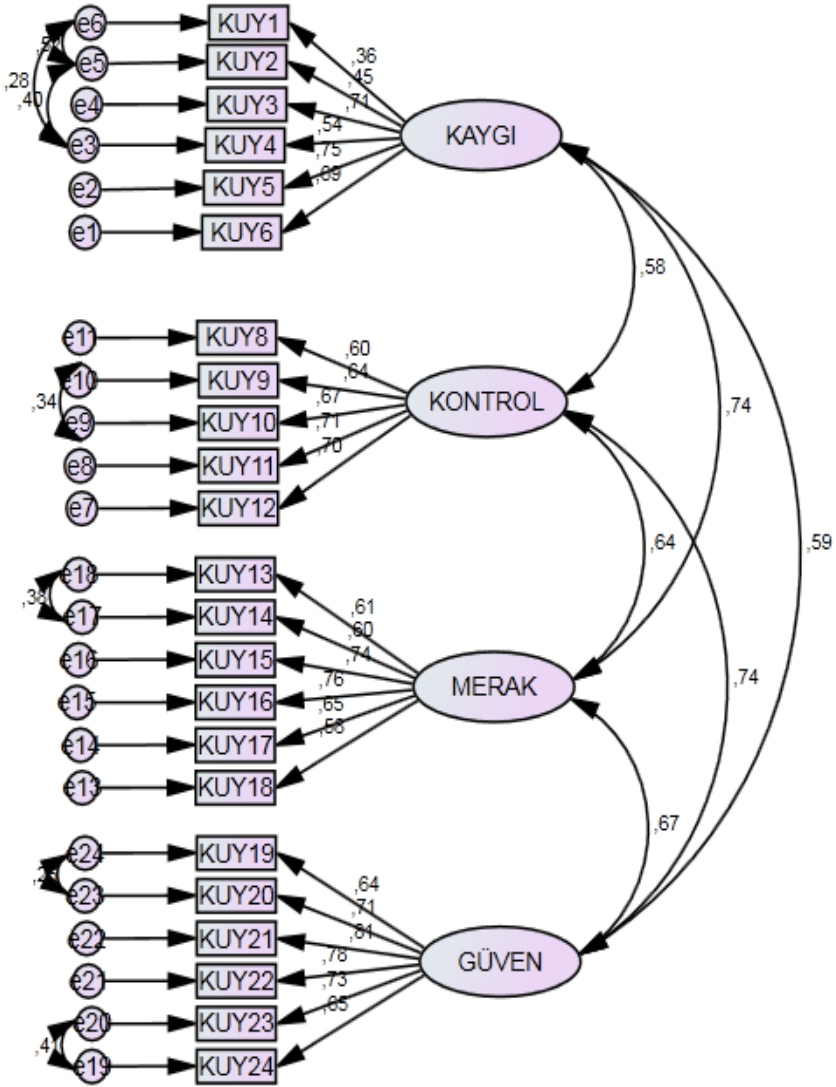


Şekil 2: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğinin Path Diyagramı

Belirsizliğe tahammülsüzlük algısı ölçeğine ilişkin yapılan modifikasyon indekslerine göre; BTA3-BTA6, BTA 8-BTA 9, BTA 25-BTA26, BTA21-BTA 24 ve BTA13-BTA14 birbirine bağlanmıştır. Ayrıca uyum indeksinde daha fazla katkı sağlayacak olmasından dolayı analizden BTA2 ve BTA4

ifadeleri çıkarılmıştır. Ulaşılan sonuçlara göre, BSÜ gizli değişkeni için faktör yükleri 0,44-0,67 arasında, BOBD gizli değişkeni için faktör yükleri 0,54-0,69 arasında, bir diğer gizli değişken olan GBRE 'nin faktör yükleri 0,42-0,66 arasında ve son gizli değişken olan BEGE' nin faktör yükü ise 0,41-0,66 arasındadır. Aynı zamanda BSÜ ile BOBD arasında aynı yönlü (0,83); BSÜ ile GBRE arasında aynı yönlü (0,96); BSÜ ile BEGE arasında aynı yönlü (0,93); BOBD ile BEGE ve BOBD ile GBRE arasında aynı yönlü (0,83) ve GRBE ile BEGE arasında aynı yönlü (0,89) güçlü bir ilişki elde edilmiştir. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği indeksleri ($\chi^2=1177,102$ $df=241$) $\chi^2/df=4,884$; $RMSEA=0,056$; $GFI=0,921$; $AGFI=0,902$; $NFI=0,884$ ve $CFI=0,905$ olarak bulunmuştur. Belirsizliğe tahammülsüzlük algısı ile ilgili ulaşılan bu sonuçlara göre model anlamlı ve kabul edilebilir düzeyde değerlere sahiptir.

4.4.4.1.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine İlişkin DFA

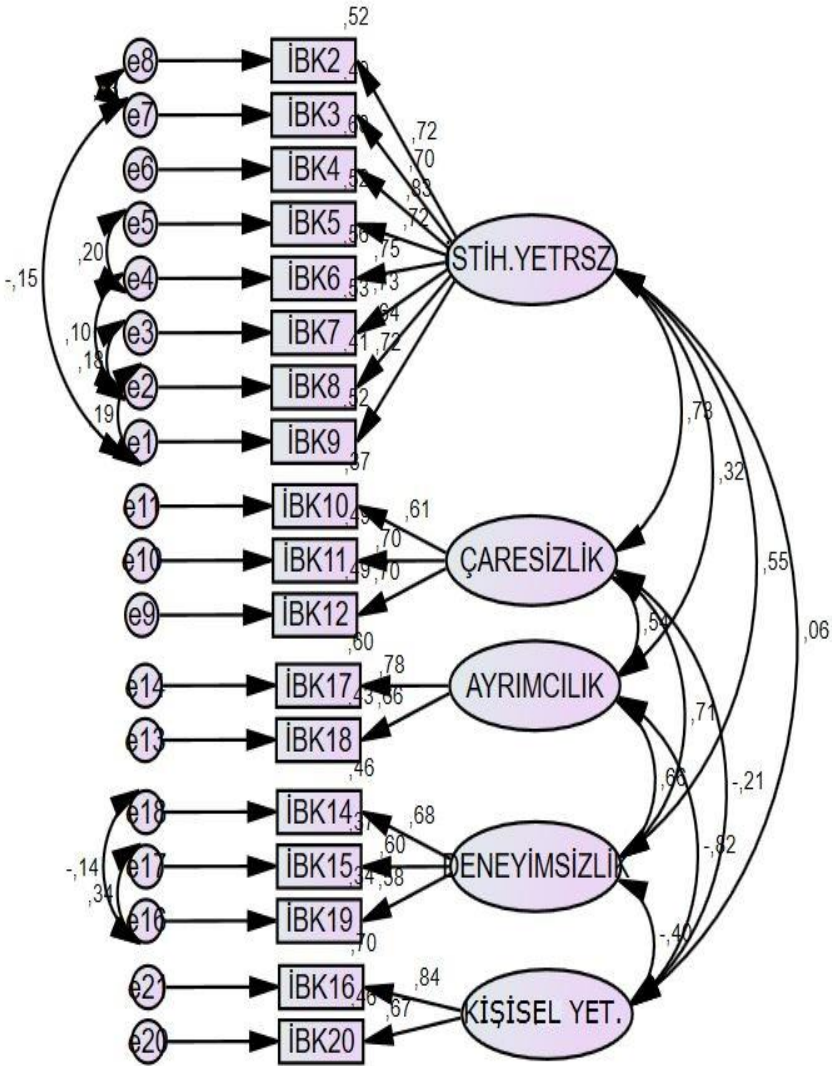


Şekil 3: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Path Diyagramı

Kariyer uyum yeteneği ölçeğine ilişkin yapılan modifikasyon indekslerine göre, KUY1-KUY2, KUY1-KUY4, KUY2-KUY4, KUY9-KUY10, KUY13-KUY14, KUY19-KUY20 ve KUY23-KUY24 ifadeleri arasında ilgili olan maddelerin hata varyanslarının birleştirildiği gözlenmiştir. Ayrıca KUY7 ifadesi, uyum indeks değerlerini düşürdüğü ve istenilen yük

değerlerini taşımadığından dolayı analizde dahil edilmemiştir. Ulaşılan sonuçlara göre ölçek boyutlarının gizli değişkenlerin faktör yükleri incelenmiştir. Buna göre kaygı boyutundaki faktör yükleri 0,36 ile 0,75 arasında, kontrol boyutunda 0,60 ile 0,71 arasında, merak boyutunda 0,58 ile 0,76 arasında ve güven boyutunda ise 0,64 ile 0,81 arasındadır. Boyutlar arası durum incelendiğinde ise kaygı boyutu ile kontrol boyutu arasında aynı yönlü (0,58) , kaygı boyutu ile merak boyutu arasında aynı yönlü (0,74) ve kaygı boyutu ile güven boyutu arasında aynı yönlü (0,59) bir ilişki bulunmaktadır. Kontrol boyutu ile merak boyutu arasında (0,64) ve kontrol boyutu ile güven boyutu arasında (0,74) olan aynı yönlü ilişki vardır. Merak boyutu ve güven boyutu incelendiğinde ise boyutlar arasında (0,67) aynı yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Tüm bu yapılan modifikasyon işlemlerinden sonra elde edilen uyum indeksleri, ($\chi^2=1048,210$ $df=217$) $\chi^2/df=4,830$; RMSEA=0,056; GFI=0,926; AGFI=0,906; NFI=0,918 ve CFI=0,934 olarak ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu değerlere göre model anlamlı ve kabul edilebilir düzeydedir.

4.4.4.1.3. İş Bulma Kaygısı Ölçeğine İlişkin DFA



Şekil 4: İş Bulma Kaygısı Ölçeğinin Path Diyagramı

İş bulma kaygısı ölçeğinde de düzeltmeye ihtiyaç duyulmuştur. Yapılan modifikasyon indeks işlemlerine göre, İBK2-İBK3, İBK3-İBK9, İBK5-İBK6, İBK6-İBK8, İBK7-İBK8, İBK8-İBK9, İBK14-İBK19 ve İBK15-İBK19 arasında modifikasyon işlemi yapılarak bağlantı kurulmuştur. Hata varyanslarının yüksek çıkması ve anlamlı t değerine ulaşamaması gibi

nedenlerden dolayı; İBK1, İBK13 ve İBK21 analizden çıkarılmıştır. Bu işlemler sonucunda gizli değişkenlerde ulaşılan faktör yükleri; istihdam yetersizliği için 0,64-0,83 arasında, çaresizlik için 0,61 ve 0,70 arasında, ayrımcılık için 0,66-0,78 arasında, deneyimsizlik için 0,58-0,68 arasında ve kişisel yeterlilik için 0,67-0,84 arasındadır. Bunun yanı sıra, istihdam yetersizliği ve çaresizlik arasında aynı yönlü (0,73), istihdam yetersizliği ve deneyimsizlik arasında aynı yönlü (0,55), çaresizlik ve ayrımcılık arasında aynı yönlü (0,54), çaresizlik ve deneyimsizlik arasında aynı yönlü (0,71), ayrımcılık ve deneyimsizlik arasında aynı yönlü (0,66) güçlü bir ilişki elde edilmiştir. Analiz sonuçlarında ulaşılan uyum iyiliği indekslerine göre, RMSEA=0,63; GFI=0,941; AGFI=0,914; NFI=0,929 ve CFI=0,940 olarak hesaplanmıştır. İş bulma kaygısı ölçeğine ait ulaşılan bu sonuçlara göre model kabul edilebilir ve anlamlı düzeydedir.

4.4.4.2. Ölçeklerin Güvenirliği ve Örneklemin Uygunluğu

Bir ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesi olan güvenilirlik analizi, faktör analizi sonunda ölçeklerin her bir boyuna yapılan bir işlemdir. Bir ölçeğin güvenilir olması ondan elde edilen verilerin güvenilirliği ile doğru orantılıdır. Güvenilirlik analizi ile aynı ölçüm aracının, farklı yer ve zamanlarda aynı evrenden seçilen örnekleme uygulandığında benzer sonuçlar elde etmek amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada, kullanılan ölçekteki maddelerin birbirleriyle ne derece tutarlı olduğunu ve söz konusu kavramı ne derecede temsil ettiğini belirlemek amacıyla en yaygın ve en güçlü yöntem olan Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. Ölçekteki ifadelerin, belirli gruplar halinde, aynı yapıda olup olmadıkları Alfa (α) katsayısı ile belirlenecektir. 0 ile 1 arasında değer alan Alfa (α) katsayısının, negatif bir değer çıkması ölçeğin güvenilirliğinin bozulduğu anlamına gelir. Apha (α) katsayısına göre ölçeklerin güvenilirlik derecelerine Tablo 8' de yer verilmiştir (Karagöz, 2017: 444-445; Gürbüz ve Şahin, 2016: 159-162-323).

Tablo 8: Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısının Aldığı Değerler Tablosu

	Ölçek Güvenilir Değil	Ölçek Güvenilirliği Düşük	Ölçek Oldukça Güvenilir	Ölçek Yüksek Derecede Güvenilir
α 'nın Aldığı Değerler	$0.00 \leq \alpha < 0.40$	$0.40 \leq \alpha < 0.60$	$0.60 \leq \alpha < 0.80$	$0.80 \leq \alpha < 1.00$

Örneklem hacmi büyüklüğünün yeterliliğine dair değerlere bakılarak veri setinin faktör analiz uygulaması için uygun olup olmadığına karar verilmektedir. Kaiser-Meyer-Olkin Mesure (KMO), örneklem yeterliliği testi olup değişkenlerden oluşan veri yapısının faktör analizinde kullanmak için yeterli olup olmadığını gösterir. Faktör analizinin uygulanabilmesi için yeterli olan KMO değeri 0.60 ve üstü bir değer olmalıdır.

Tablo 9: KMO Değerlerine Göre Örneklem Yeterliliği Tablosu

Kabul Edilemez	0,00-0,59
Vasat	0,60-0,79
İyi	0,80-0,89
Mükemmel	0,90-1,0

Barlett Küresellik Testi ise, korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını test eder. Bu test sonucunun $p < .05$ olması, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu gösterir. Buna göre, çalışmada ulaşılan veriler faktör analizine uygundur (Gürbüz ve Şahin, 2016: 311).

Tablo 10: Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı, KMO ve Bartlett's Test of Sphericity Değer Tablosu

Kullanılan Ölçekler	Ölçeklerin Boyutları	Analizde Kullanılan İfade Sayısı		Cronbach Alpha (α)		KMO	Bartlett's Test of Sphericity ($p=.000$)
		Tüm Ölçek	Boyutlar	Tüm Ölçek	Boyutlar		
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	BSÜ		8		,824	,946	10044,918
	BOBD		7		,792		
	GBRE	24	4	,913	,643		
	BEGE		5		,716		

Kariyer Uyum Yetenekleri	Kaygı	23	6	,919	,786	,931	12759,319
	Kontrol		5		,803		
	Merak		6		,824		
	Güven		6		,873		
İş Bulma Kaygısı	İstihdam Yetersizliği	18	8	,843	,902	,915	9815,522
	Çaresizlik		3		,707		
	Ayrımcılık		2		,676		
	Deneyimsizlik		3		,697		
	Kişisel		2		,721		
	Yeterlilik						
p<.05							

Tabloda, çalışmada kullanılan ölçeklerdeki analize dahil edilen bütün ifadelerin ve ölçek boyutlarının güvenilirlik ve iç tutarlılık değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren KMO ve Bartlett test sonuçları da tabloda bulunmaktadır. DFA analizinde güvenilirlik düzeyini düşüren ifadeler çıkartılmış ve tabloda bu ifadeler analize dahil edilmemiştir.

Ulaşılan sonuçlara göre ölçeklerin güvenilirlik değerleri; BTÖ için 0,913; KUYÖ için 0,919 ve İBKÖ için 0.843 olarak gözlenmiştir. Bu değerlere göre, çalışmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeklerin boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerlerine bakıldığında, BTÖ boyutlarından olan BSÜ' nün güvenilirliği 0,824; BOBD' nin güvenilirliği 0,792; GBRE' nin güvenilirliği 0,643 ve BEGE' nin güvenilirliği 0,716' dır. Bir diğer ölçek olan KUYÖ boyutlarının güvenilirliğine bakıldığında, Kaygı boyutunun güvenilirliği 0,786; Kontrol boyutunun güvenilirliği 0,803; Merak boyutunun güvenilirliği 0,824 ve Güven boyutunun güvenilirliği ise 0,873' tür. Çalışmada kullanılan İBKÖ boyutlarına ilişkin yapılan analizler sonucunda ulaşılan güvenilirlik değerleri, İstihdam Yetersizliği boyutunun 0,902; Çaresizlik boyutunun 0,707; Ayrımcılık boyutunun 0,676; Deneyimsizlik boyutunun 0,697 ve Kişisel Yeterlilik boyutunun ise 0,721' dir. Tüm bu sonuçlara bakıldığında ölçek boyutları da oldukça ve yüksek derecede güvenilirdir.

Veri yapısının DFA analizi için uygun olup olmadığını belirlemeye yardımcı olan KMO değeri ise; BTÖ' de 0,946; KUYÖ' de 0,931 ve İBKÖ' de

ise 0,915 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre de çalışmada kullanılan ölçeklerin örneklem hacmi büyüklüğü yeterliliği faktör analizi uygulayabilmek için mükemmel seviyededir. Değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin DFA uygulayabilmek için yeterli olup olmadığını belirleyen Barlett Küresellik Testi sonuçlarına göre $p=.00$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuca göre ölçekler DFA için anlamlı seviyededir.

Özetle; bu çalışmada kullanılan ölçekler oldukça güvenilirdir ve örneklem hacmi büyüklüğünün yeterliliği de mükemmel seviyededir. Buna göre, katılımcılardan elde edilen bu veri setinin gerekli analizleri yapmak için uygun olduğu söylenebilir.

4.4.4.3. Ölçek Verilerinin Normal Dağılımı

Çalışmada kullanılacak olan ölçek boyutları ile analize devam edebilmek için gerekli olan şartlardan biri de ölçek boyutlarının normal dağılıma uygun olmasıdır. Eğer ölçek boyutlarının dağılımı normal değil ise analiz ile elde edilen sonuçlar doğru çıkmayacak ve araştırma için yapılan yorumlar yanlış olacaktır (Karagöz, 2017: 104). Araştırmada kullanılan boyutların dağılımlarının biçimlerini ortaya koymak, boyutların yapısının anlaşılmasında önemlidir. Bu amaçla, elde edilen boyutların çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 216). Tabachnick ve Fidell (2013) göre, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında yer alıyorsa veriler normal dağılıma uygundur.

Tablo 11' de çalışmada kullanılan ölçek boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 11: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Boyutların Normal Dağılım Tablosu

ÖLÇEKLER	BOYUTLAR	Çarpıklık(skewness)			Basıklık (kurtosis)	
		N	Statistic	S.H.	Statistic	S.H.
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	BSÜ	1241	-,465	,069	-,039	,139
	BOBD		,080		-,514	
	GBRE		-,361		-,198	
	BEGE		-,248		-,154	
Kariyer Uyum Yetenekleri	Kaygı	1241	-,552	,069	-,160	,139
	Kontrol		-,857		,021	
	Merak		-,553		,037	
	Güven		-,865		,000	

İş Bulma Kaygısı	İstihdam		-1,096		,969
	Yetersizliği		-,573		-,233
	Çaresizlik		,028		-1,119
	Ayrımcılık		-,547		-,403
	Deneyimsizlik		-,178		-1.188
	Kişisel Yeterlilik				

Tablo incelendiğinde, boyutlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, örneklemeden elde edilen verilerin genel olarak ortalama etrafında toplandığı ve normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir.

4.5. Araştırmanın Bulguları

4.5.1. Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenlerin

Dağılımları

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet, yaş, öğrenim gördükleri bölüm ve sınıf, bölüme gelme isteği, ailelerinin aylık ekonomik durumu ve mezun olduktan sonra çalışmayı düşündükleri sektöre ilişkin verdikleri cevaplar tabloda yer almaktadır.

Tablo 12: Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenlerin Dağılımları Tablosu

	Demografik Verilerin Dağılımı			Demografik Verilerin Dağılımı	
	N	Geçerli Yüzde %		N	Geçerli Yüzde %
Cinsiyet			Bölüm		
Kadın	845	68,1	İktisat	127	10,2
Erkek	392	31,6	İşletme	188	15,1
Kayıp Veri	4	-	SBKY*	214	17,2
Toplam	1241	100,0	Sağlık Yönetimi	252	20,3
			Sosyal Hizmet	196	15,8
			Maliye	54	4,4
Yaş			Bankacılık ve Finans	210	16,9
18-24	1201	96,8	Toplam	1241	100,0
24-30	34	2,7			
Kayıp Veri	6	-	Bölüme İsteyerek Gelme		
Toplam	1241	100,0	Evet	778	62,7
			Hayır	452	36,4
Sınıf					

1. Sınıf	255	20,6	Kayıp Veri	11	-
2. Sınıf	267	21,5	Toplam	1241	100,0
3. Sınıf	302	24,3			
4. Sınıf	417	33,6	Ailenin Ekonomik Geliri		
Toplam	1241	100,0	2500 ve altı	496	40,0
			2500-5000	564	45,4
			5000-7500	109	8,8
			7500 ve üzeri	53	4,3
Çalışmayı Düşündüğü Sektör			Kayıp Veri	19	-
Özel Sektör	474	38,2	Toplam	1241	100,0
Kamu Sektörü	693	55,8			
Kayıp Veri	74	-			
Toplam	1241	100,0			
SBKY*: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi					

Tablo' da çalışmaya katılan 1241 kişiden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, çalışmaya katılan öğrencilerin yaş dağılımların 18-24 yaş arası 1201 (%96.8) kişi ve 24-30 yaş arası 34 kişi (%2.7) olarak belirlenmiştir. 18-24 yaş arasındaki katılımcılar diğer yaş grubundaki katılımcılara göre daha fazla olup, katılımcıların büyük çoğunluğu bu yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların diğer analiz sonuçları olan cinsiyet durumu, öğrenim gördükleri bölüm ve sınıf, bölüme gelme isteği, ailelerin ekonomik durumu ve mezun olduktan sonra çalışmayı düşündükleri sektöre ilişkin verdikleri cevaplar ise aşağıda değerlendirilmiştir.

4.5.1.1. Cinsiyet Durumu

Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre, katılımcıların 845' i (%68,1) kadınlardan, 392' si (%31,6) erkeklerden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet durumu için verdikleri cevaplara göre kadın ve erkek katılımcı arasındaki fark 453 olup, kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.5.1.2. Öğrenim Görülen Bölüm ve Sınıf

Öğrenim görülen bölüm kapsamında katılımcıların verdikleri cevaplara göre ulaşılan sonuçlar değerlendirildiğinde, iktisat bölümünden 127 (%10,2) kişi, işletme bölümünden 188 (%15,1) kişi, siyaset bölümü ve kamu yönetimi bölümünden 214 (%17,2) kişi, sağlık yönetimi bölümünden 252 (%20,3) kişi,

sosyal hizmet bölümünden 196 (%15,8) kişi, maliye bölümünden 54 (%4,4) kişi, 1241 katılımcıdan geriye kalan 210 (%16,9) kişi ise bankacılık ve finans bölümünden katılım sağlamıştır. Bu sonuçlara göre en fazla katılım sağlık yönetimi bölümünden, en az katılım ise maliye bölümünden olmuştur.

Çalışmaya katılan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf kapsamında 255 (%20,6) kişi 1. sınıf, 267 (%21,5) kişi 2. sınıf, 302 (%24,3) kişi 3. sınıf ve 417 (%33,6) kişi ise 4. sınıfta öğrenim görmektedir. Buna göre, en fazla katılım 4. sınıflar tarafından, en az katılım ise 1. sınıflar tarafından gerçekleştirilmiştir.

4.5.1.3. Bölüme Gelme İsteği

Katılımcılara okudukları bölüme isteyerek gelip gelmedikleri sorulmuş ve elde edilen cevaplar ile analiz sonuçları değerlendirildiğinde; evet cevabını veren 778 (%62,7) kişi, hayır cevabını veren ise 452 (%36,4) kişidir. Bu sonuçlara göre bölüme isteyerek gelen öğrencilerin, istemeyerek gelen öğrencilere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

4.5.1.4. Ailenin Aylık Ekonomik Gelir Düzeyi

Analiz sonuçlarına göre katılımcıların ailelerinin aylık ekonomik gelir durumları incelendiğinde, 2500 TL ve altı 496 (%40,0) kişi, 2500 TL-5000 TL arasında 564 (%45,4) kişi, 5000 TL-7500 TL arası 109 (%8,8) kişi ve 7500 TL ve üzeri 53 (%4,3) kişi olarak tespit edilmiştir. Elde edilen verilerin genel dağılımında 2500 TL-5000 TL arası gelir düzeyi olan kişi sayısının en fazla olduğu, 2500 TL ve altı gelir düzeyine sahip kişiler ikinci sırada, 5000TL-7500 TL arası gelir düzeyine sahip kişilerin üçüncü sırada ve 7500 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip kişilerin ise en son sırada yer aldığı belirlenmiştir.

4.5.1.5. Mezuniyetten Sonra Çalışmayı Düşündüğü Sektör

Tablodaki analizler incelendiğinde öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışmayı düşündükleri sektöre ilişkin verdikleri yanıtlara göre; kamu sektöründe çalışmayı düşünen kişi sayısı 693 (%55,8), özel sektörde çalışmayı düşünen kişi sayısı ise 474 (%38,2) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre mezuniyet sonrası kamu sektöründe çalışmayı düşünen öğrenci sayısı, özel sektörde çalışmayı düşünen öğrenci sayısına göre daha fazladır.

4.5.2. Ölçek Boyutlarının Ortalaması ve Boyutların Sıralaması

Çalışmaya katılan öğrencilerin verdikleri cevaplara göre, belirsizliğe tahammülsüzlük, kariyer uyum yeteneği ve iş bulma kaygısı ölçek boyutlarının ortalamaları alınmış ve buna göre boyutlar arasında ortalamalar sıralandırılmıştır. Boyutların ortalama ve sıralama değerleri tabloda gösterilmiştir.

Tablo 13: Ölçek Boyutlarının Ortalaması ve Boyutların Sıralaması Tablosu

	Sıra	Ortalama	S.S.
BSÜ	1.	3,5885	,81551
BOBD	4.	2,9760	,89714
GBRE	2.	3,4971	,86106
BEGE	3.	3,4964	,80666
KAYGI	3.	4,1507	,65014
KONTROL	1.	4,3675	,60334
MERAK	4.	3,9863	,70075
GÜVEN	2.	4,3655	,62286
İSTİHDAM YETERSİZLİĞİ	1.	4,0587	,86301
ÇARESİZLİK	2.	3,7493	,97350
AYRIMCILIK	5.	2,9635	1,29523
DENEYİMSİZLİK	3.	3,6176	1,05978
KİŞİSEL YET	4.	3,2269	1,34425

Tabloda, öğrencilerin kullanılan ölçek boyutlarına verdikleri cevaplara göre analiz edilen ortalama değerlerin sıralaması belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği boyutları için BSÜ, GBRE, BEGE ve BOBD, kariyer uyum yetenekleri ölçeği boyutları için kontrol, güven, kaygı ve merak, iş bulma kaygısı ölçeği boyutları ise istihdam yetersizliği, çaresizlik, deneyimsizlik, ayrımcılık ve kişisel yeterlilik olarak sıralanmıştır.

4.5.3. Değişkenlere İlişkin Fark Analizi Bulguları

4.5.3.1. Katılımcıların Yaşı Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları

Belirsizliğe tahammülsüzlük, kariyer uyum yetenekleri ve iş bulma kaygısı ölçeklerine verilen cevaplara göre 1235 öğrencinin yaş dağılımları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 14' de yer almaktadır.

Tablo 14: Katılımcıların Yaşı Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu

	18-24		24-30		P	T	F	Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.				
BTÖ	3,3816	,71981	3,6497	,61446	.032	-2,149	,833	24-30 > 18-24
KUYÖ	4,2186	,52468	4,2121	,56526	,995	,006	,307	-
İBKÖ	3,5280	,59690	3,4004	,58229	,219	1,259	,054	-

S. D. 1233

Yaş ile ölçeklere ilişkin fark analizi sonuçları incelendiğinde, BTÖ ile yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t_{(1233)}=-2,14$; $p<.05$). 24-30 yaş aralığındaki katılımcı ortalaması (ort=3,64; S.S.=.61), 18-24 yaş aralığında yer alan katılımcı ortalamalarından anlamlı bir şekilde daha fazladır (ort=3,38; S.S.=.71). Diğer ölçekler değerlendirildiğinde ise yaş ile ölçekler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4.5.3.2. Cinsiyet Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları

Öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük, kariyer uyum yetenekleri ve iş bulma kaygısı ölçeklerine verdikleri cevapların cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği 1237 kişiden elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Buna göre yapılan analiz sonuçları Tablo 15' de yer almaktadır.

Tablo 15: Cinsiyet Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu

	Kadın		Erkek		P	T	F	Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.				
BTÖ	3,4379	,69242	3,2869	,76332	.001	3,332	4,183	Kadın >
KUYÖ	4,2110	,51861	4,2348	,53967	,458	-,742	1,117	Erkek
İBKÖ	3,6046	,54463	3,3528	,66684	.000	6,533	12,863	- Kadın > Erkek

S. D. 1235

Analiz sonuçlarına göre, BTÖ ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($t_{(1235)}=3,332$; $p<.05$). Buna göre, kadın katılımcı ortalamaları (ort=3,43; S.S.=.69), erkek katılımcı ortalamalarından anlamlı

düzeyde daha fazladır (ort=3,28; S.S.=.76). KUYÖ ile cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bir diğer ölçek olan İBKÖ ile cinsiyet arasında da anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t_{(1235)}=6,533$; $p<.05$). Ulaşılan bu sonuca göre kadın katılımcıların ortalaması (ort=3,60; S.S.=.54), erkek katılımcıların ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir(ort=3,35; S.S.=.66).

4.5.3.3. Bölüme Gelme İsteği Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları

Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların, bölüme isteyerek gelme konusuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. 1230 öğrenciden elde edilen veri analizlerine tabloda yer verilmiştir.

Tablo 16: Bölüme Gelme İsteği Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu

	Evet		Hayır		P	T	F	Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S. S.				
BTÖ	3,3399	,73407	3,4839	,67719	.001	-3,413	3,096	Hayır > Evet
KUYÖ	4,2740	,51785	4,1199	,52215	.000	5,015	,288	Evet > Hayır
İBKÖ	3,4758	,61761	3,6095	,54371	.000	-3,952	6,902	Hayır > Evet
<i>S.D. 1228</i>								

Elde edilen analiz bulgularına göre, BTÖ ve öğrencilerin bölüme gelme istekleri bağlamında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t_{(1228)}=-3,41$; $p<.05$). Hayır diyen katılımcıların ortalaması (ort=3,48; S.S.=.67), evet diyen katılımcıların ortalamasından anlamlı düzeyde daha fazladır (ort=3,33; S.S.=.73). Bir diğer ölçek olan KUYÖ ile öğrencilerin bölüme gelme isteği bağlamında da anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t_{(1228)}=5,01$; $p<.05$). Buna göre evet diyen katılımcıların ortalaması (ort=4,27; S.S.=.51), hayır diyen katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde fazla olduğu belirlenmiştir (ort=4,11; S.S.=.52). Bir diğer ölçek olan İBKÖ ile bölüme isteyerek gelme bağlamında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(1228)}=-3,95$; $p<.05$). Hayır diyen katılımcı ortalaması (ort=3,60; S.S.=.54), evet diyen katılımcı ortalamasından anlamlı bir şekilde fazladır (ort=3,47; S.S.=.61).

4.5.3.4. Çalışmayı Düşündüğü Sektör Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları

Öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmayı düşündükleri sektöre ait verdikleri cevaplara göre, kullanılan ölçeklerin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği 1167 öğrenci ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 17: Çalışmayı Düşündüğü Sektör Bağlamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu

	Özel Sektör		Kamu Sektörü		P	T	F	Anlamlı Fark
	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.				
BTÖ	3,4024	,73890	3,3932	,71014	,831	,214	,966	-
KUYÖ	4,1926	,52107	4,2367	,52284	,157	-1,417	,039	-
İBKÖ	3,4741	,64658	3,5610	,56236	,018	-2,376	6,401	Kamu > Özel
<i>S.D. 1165</i>								

Öğrencilerin verdikleri cevaplara göre, yalnızca İBKÖ ile çalışılmayı düşünülen sektör bağlamında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t_{(1165)}=-2,37$; $p<.05$). Elde edilen sonuçlara göre, mezuniyet sonrası kamu sektöründe çalışmayı düşünen katılımcıların ortalamaları (ort=3,56; S.S.=.56), özel sektörde çalışmayı düşünen katılımcıların ortalamalarına göre anlamlı düzeyde daha fazladır (ort=3,47; S.S.=.64). Çalışmada kullanılan BTÖ ve KUYÖ ile sektör bağlamında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4.5.3.5. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Ekonomik Geliri Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları

Araştırmayı oluşturan örneklem kitlesinin ailesinin aylık ekonomik gelir düzeyi, şimdiki ve gelecekteki yaşamları ile ilgili alacakları kararlar üzerinde etkilidir. Bu nedenle katılımcıların kariyer uyum yeteneği ve iş bulma kaygısı boyutları üzerinde gelir düzeyinin anlamlı bir farklılığa yol açacağı düşünülmektedir. Bu durumu araştırmak ve ailenin aylık ekonomik gelir düzeyine göre farklılığın olup olmadığı incelenmek üzere 1222 katılımcıdan elde edilen verilere ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgulara tabloda yer verilmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların Ailelerinin Aylık Ekonomik Geliri Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu

	Ekonomik Gelir	Ort.	S.S.	P	Anlamlı Fark
BTÖ	2500 TL ve altı	3,4129	,73008	455	-
	2500 TL -5000 TL	3,3563	,71824		
	5000 TL -7500 TL	3,3450	,68947		
	7500 TL ve üzeri	3,2545	,80205		
KUYÖ	2500 TL ve altı	4,2243	,53578	011	2500 TL ve altı > 5000 TL-7500 TL
	2500 TL -5000 TL	4,2194	,50795		2500 TL-5000 TL > 5000 TL-7500 TL
	5000 TL -7500 TL	4,0648	,55619		7500 TL ve üzeri > 5000 TL-7500 TL
	7500 TL ve üzeri	4,3199	,56265		
İBKÖ	2500 TL ve altı	3,8116	,61206	000	2500 TL ve altı > 5000 TL-7500 TL
	2500 TL -5000 TL	3,7241	,64314		7500 TL ve üzeri > 2500 TL ve altı
	5000 TL -7500 TL	3,5600	,69634		2500 TL-5000 TL > 7500 TL ve üzeri
	7500 TL ve üzeri	3,2673	,90920		5000 TL -7500 TL > 7500 TL ve üzeri

Elde edilen bulgulara göre, BTÖ ile katılımcıların ailelerinin aylık ekonomik gelir bağlamında aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

KUYÖ değerlendirildiğinde ise katılımcıların ailelerinin aylık gelirleriyle arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{(125,662)}= 3,716$; $p<.05$). 2500 TL ve altı gelir düzeyine sahip olanların KUYÖ ortalamasının (ort.=4,22; S.S.=,53), 5000 TL-7500 TL arasında gelir düzeyine sahip katılımcılarından ortalamasından anlamlı bir şekilde daha büyük olduğu tespit edilmiştir (ort.=4,06; S.S.=,55). 2500 TL-5000 TL arasında gelir düzeyine sahip katılımcı ortalaması (ort.=4,21; S.S.=,50), 5000 TL-7500 TL arasında gelir düzeyine sahip katılımcı ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksektir (ort.=4,06; S.S.=,55). 7500 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip katılımcıların da KUYÖ ortalaması (ort.=4,31; S.S.=,56), 5000 TL-7500 TL arasında gelir düzeyine sahip katılımcı ortalamasından anlamlı bir şekilde daha büyüktür (ort.=4,06; S.S.=,55).

Bir diğer ölçek olan İBKÖ ile öğrencilerin ailelerinin aylık ekonomik gelirleri arasında da anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F_{(125,662)}= 14,065$; $p<.05$). 2500 TL ve altı gelir düzeyine sahip katılımcıların ortalamasının (ort.=3,81; S.S.=,61), 5000 TL-7500 TL arasında gelir düzeyine

sahip katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde daha büyük olduğu belirlenmiştir (ort.=3,56; S.S.=,69). 2500 TL ve altı gelir düzeyine sahip olanların İBKÖ ortalaması (ort.=3,81; S.S.=,61), 7500 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksektir (ort.=3,26; S.S.=,90). 2500 TL-5000 TL arası gelir düzeyine sahip olanları ortalaması ise (ort.=3,72; S.S.=,64), 7500 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip olanların ortalamasından anlamlı şekilde daha yüksek olarak belirlenmiştir (ort.=3,26; S.S.=,90). 5000 TL-7500 TL arasında gelir düzeyindeki katılımcıların ortalamasının (ort.=3,56; S.S.=,69), 7500 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip olanların ortalamasından anlamlı bir düzeyde daha yüksek belirlenmiştir (ort.=3,26; S.S.=,90).

4.5.3.6. Katılımcıların Sınıfları Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları

Katılımcıların verdikleri cevaplara göre, kullanılan ölçekler ile sınıflar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tespit edilmek istenmiştir. Bundan dolayı 1241 kişiden toplanan verilere ANOVA testi uygulanmış ve test sonuçlarına tabloda yer verilmiştir.

Tablo 19: Katılımcıların Sınıfları Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu

	Sınıf	Ort.	S.S.	P	Anlamlı Fark
BTÖ	1. Sınıf	3,2144	,70886	.000	3. Sınıf > 1. Sınıf 4. Sınıf > 1. Sınıf 3. Sınıf > 2. Sınıf 4. Sınıf > 2. Sınıf
	2. Sınıf	3,2245	,72744		
	3. Sınıf	3,4500	,71278		
	4. Sınıf	3,5166	,70097		
KUYÖ	1. Sınıf	4,1685	,53021	,233	-
	2. Sınıf	4,2103	,53126		
	3. Sınıf	4,1935	,51214		
	4. Sınıf	4,2501	,53409		
İBKÖ	1. Sınıf	3,6944	,65114	.014	4.Sınıf > 2. Sınıf
	2. Sınıf	3,6221	,68519		
	3. Sınıf	3,7341	,63705		
	4. Sınıf	3,7867	,66414		

Tabloda elde edilen analiz sonuçları incelendiğinde, BTÖ ile katılımcıların sınıfları

arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir $F_{(299,038)}=14,947$). Buna göre 3. Sınıfta öğrenim gören öğrenci ortalamasının (ort.=3,45; S.S.=,71), 1. sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin ortalamasından anlamlı bir şekilde daha büyük olduğu belirlenmiştir (ort.=3,21; S.S.=,70). 4. sınıftaki katılımcıların ortalaması (ort.=3,51; S.S.=,70), 1 sınıftaki katılımcı ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksektir (ort.=3,21; S.S.=,70). 3. sınıfta öğrenim gören katılımcıların BTÖ ortalaması (ort.=3,45; S.S.=,71), 2. sınıfta öğrenim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde daha büyüktür (ort.=3,22; S.S.=,72). 4. sınıftaki öğrencilerin ortalamasının (ort.=3,51; S.S.=,70), 2. sınıftaki öğrencilerin ortalamasından daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (ort.=3,22; S.S.=,72).

İBKÖ değerlendirildiğinde ise katılımcıların öğrenim gördükleri sınıf ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{(299,038)}= 3,546$; $p<.05$). Ulaşılan sonuçlara göre 4. sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin İBKÖ ortalamasının (ort.=3,78; S.S.=,66), 2. sınıfta öğrenim görmekte olan öğrencilerin ortalamasından daha fazla olduğu tespit edilmiştir (ort.=3,62; S.S.=,68).

4.5.3.7. Katılımcıların Öğrenim Gördükleri Bölümler Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Bulguları

Çalışmada kullanılan ölçekler ile katılımcıların öğrenim gördükleri bölümler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tespit edilmek istenmiştir. Bundan dolayı ANOVA testi uygulanmış ve ulaşılan bulgulara tabloda yer verilmiştir.

Tablo 20: Katılımcıların Öğrenim Gördükleri Bölümler Bağlamında Ölçeklere İlişkin Fark Analizi Tablosu

	Bölümler	Ort.	S.S.	P	Anlamlı Fark
BTÖ	İktisat	3,4944	,62951	.000	İktisat > Sosyal Hizmet
	İşletme	3,3723	,76372		Bankacılık ve Finans > İşletme
	SBKY*	3,3929	,79364		Bankacılık ve Finans > SBKY
	Sağlık Yönetimi	3,3056	,69087		Bankacılık ve Finans > Sağlık Yönetimi
	Sosyal Hizmet	3,2013	,62499		Bankacılık ve Finans > Sosyal Hizmet
	Maliye	3,3308	,69145		
	Bankacılık ve Finans	3,6295	,69844		

KUY Ö	İktisat	4,2016	,51149	000	İşletme > Sağlık Yönetimi SBKY > Sağlık Yönetimi
	İşletme	4,3361	,51081		
	SBKY*	4,2648	,56543		
	Sağlık Yönetimi	4,0943	,51918		
	Sosyal Hizmet	4,2007	,48051		
	Maliye	4,2180	,51620		
	Bankacılık ve Finans	4,2360	,52536		
İBK Ö	İktisat	3,6685	,56140	000	İktisat > İşletme İktisat > Sosyal Hizmet Sağlık Yönetimi > İşletme Bankacılık ve Finans > İşletme
	İşletme	3,3647	,73431		
	SBKY*	3,5158	,60572		
	Sağlık Yönetimi	3,5893	,55260		
	Sosyal Hizmet	3,4645	,57297		
	Maliye	3,4069	,51436		
	Bankacılık ve Finans	3,5903	,53085		

SBKY *: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Elde edilen analiz bulgularına göre, BTÖ ile öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir $F_{(139,396)}=7,491$; $p<.05$). İktisat bölümünde öğrenim göre katılımcıların ortalaması (ort.=3,49; S.S.=,62), sosyal hizmet bölümünde öğrenim gören katılımcıların ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksektir (ort.=3,20; S.S.=,62). Bankacılık ve finans bölümünde öğrenim gören öğrencilerin BTÖ ortalamasının (ort.=3,62; S.S.=,69), işletme bölümünde öğrenim gören öğrencilerin ortalamasından anlamlı bir düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (ort.=3,37; S.S.=,76). Bankacılık ve finans bölümünde öğrenim görmekte olanların ortalamasının (ort.=3,62; S.S.=,69), SBKY bölümünde öğrenim görmekte olanların ortalamasından anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (ort.=3,39; S.S.=,79). Bankacılık ve finans bölümündeki katılımcıların ortalaması (ort.=3,62; S.S.=,69), sağlık yönetimi bölümündeki katılımcıların ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir (ort.=3,30; S.S.=,69). Bankacılık ve finans bölümünde öğrenim görmekte olan öğrencilerin BTÖ ortalamasının (ort.=3,62; S.S.=,69), sosyal hizmet bölümünde öğrenim görmekte olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde daha yüksek olduğu gözlenmiştir (ort.=3,20; S.S.=,62).

KUYÖ ile öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir $F_{(139,396)}=4,361$; $p<.05$). İşletme bölümünde öğrenim gören katılımcı ortalamasının (ort.=4,33; S.S.=,51), sağlık yönetimi bölümünde öğrenim görmekte olan katılımcı ortalamasından anlamlı olarak

daha yüksek olduğu belirlenmiştir (ort.=4,09; S.S.=,51). SBKY bölümündeki öğrencilerin KUYÖ ortalaması (ort.=4,26; S.S.=,56), sağlık yönetimi bölümündeki öğrencilerin ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksektir (ort.=4,09; S.S.=,51).

İBKÖ ile öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm arasında da anlamlı bir farklılık bulunmaktadır $F_{(139,396)}=5,169$; $p<.05$). İktisat bölümünde öğrenim görmekte olan katılımcıların ortalaması (ort.=3,66; S.S.=,56), işletme bölümü öğrenim görmekte olan katılımcıların ortalamasından anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir (ort.=3,36; S.S.=,73). Sosyal hizmet bölümündeki öğrencilerin İBKÖ öğrencilerin ortalaması (ort.=4,46; S.S.=,57), iktisat bölümündeki öğrencilerin ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir (ort.=3,66; S.S.=,56). Sağlık yönetimi bölümünde öğrenim görmekte olanların ortalaması (ort.=3,58; S.S.=,55), işletme bölümünde öğrenim görmekte olan öğrencilerin ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (ort.=3,36; S.S.=,73). Bankacılık ve finans bölümündeki katılımcı ortalaması (ort.=3,59; S.S.=,53), işletme bölümündeki katılımcı ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir (ort.=3,36; S.S.=,73).

4.5.4. Değişkenlere İlişkin İlişki Analizi Bulguları

Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını inceleyen, değişkenler arası ilişki var ise bu ilişkinin yönünü ve gücünü belirleyen bir yöntemdir. Değişkenler arasındaki ilişki, neden-sonuç ilişkisi değil doğrusal veya doğrusal olmayan türde bir ilişkidir. Korelasyon analizi ile değişkenler arası ilişkinin pozitif ya da negatif ve güçlü ya da zayıf olup olmadığı belirlenebilir. Aynı zamanda bir değişkene ait değerden biri artarken diğer değer de artıp ya da azalmadığı tespit edilebilir. Analiz ile elde edilen korelasyon katsayısı (r), değişkenler arası ilişki miktarını gösteren değeri belirtir ve +1 ile -1 arasında değer alır. Bu değer +1' e yakın ise iki değişken arasında pozitif yönlü, -1 değerine yakın ise iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur ve değer 1' e ne kadar yakınsa ilişki o kadar güçlü, sınıfa ne kadar yakında ilişki o kadar zayıftır. Değişkenler arası ilişkinin anlamlılığını gösteren "p" değerinin de anlamlı çıkması için 0.05' ten küçük olması gerekmektedir. Tabloda yapılan "r" katsayısı aldığı değerlere göre değerlendirilmiştir (Hayran ve Özbek, 2017: 257; Gürbüz ve Şahin, 2016: 265).

Tablo 21: r Katsayısının Aldığı Değerler Tablosu

	Kuvvetli(-)	Orta(-)	Zayıf(-)	Zayıf(+)	Orta(+)	Kuvvetli(+)
r Katsayısı	$-1 \leq r < -0,7$	$-0,7 \leq r < -0,3$	$-0,3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0,3$	$0,3 \leq r \leq 0,7$	$0,7 \leq r \leq 1$
Anlamlılık	$p < 0,05$					

Tabladaki değerler incelendiğinde, "r" katsayısı, -1 ile -0,7 arasında ise negatif yönlü kuvvetli, -0,7 ile -0,3 arasında ise negatif yönlü orta ve -0,3 ile 0 arasında ise negatif yönlü zayıf ilişki söz konusudur. Eğer "r" katsayısı 0-0,3 arasında ise pozitif yönlü zayıf, 0,3 ile 0,7 arasında ise pozitif yönlü orta ve 0,7 ile 1 arasında ise pozitif yönlü kuvvetli ilişki bulunmaktadır.

Çalışmamızda normal dağılım söz konusu olduğu ve değişkenlere ait değerler eşit aralıklı ölçek kullanılarak ölçüldüğünden dolayı, Pearson korelasyon katsayısı incelenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 265). Belirsizliğe Tahammülsüzlük, kariyer uyum yetenekleri ve iş bulma kaygısı ölçeklerinin kendi aralarındaki ilişkiyi ve ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 22' de yer verilmiştir.

Tablo 22: Değişkenler Arasındaki İlişki Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
BTÖ													
1)BSÜ	1												
2)BOBD	,645 ^{**}	1											
3)GBRE	,666 ^{**}	,578 ^{**}	1										
4)BEGE	,678 ^{**}	,610 ^{**}	,601 ^{**}	1									
KUYÖ													
5)KAYGI	,247 ^{**}	,100 ^{**}	,250 ^{**}	,262 ^{**}	1								
6)KONTROL	,075 ^{**}	-,054 ^{**}	,094 ^{**}	,106 ^{**}	,489 ^{**}	1							
7)MERAK	,217 ^{**}	,147 ^{**}	,212 ^{**}	,233 ^{**}	,602 ^{**}	,506 ^{**}	1						
8)GÜVEN	,118 ^{**}	-,052 ^{**}	,114 ^{**}	,137 ^{**}	,530 ^{**}	,621 ^{**}	,566 ^{**}	1					
İBKÖ													
9)İSTYERSZ	,433 ^{**}	,311 ^{**}	,339 ^{**}	,361 ^{**}	,192 ^{**}	,102 ^{**}	,121 ^{**}	,154 ^{**}	1				
10)ÇARESİZ	,309 ^{**}	,325 ^{**}	,276 ^{**}	,265 ^{**}	,121 ^{**}	,106 ^{**}	,106 ^{**}	,088 ^{**}	,598 ^{**}	1			
11)AYRIMÇILIK	,308 ^{**}	,440 ^{**}	,286 ^{**}	,303 ^{**}	,051 ^{**}	,080 ^{**}	-,093 ^{**}	-,046 ^{**}	,406 ^{**}	,462 ^{**}	1		
12)DENEYMSİZ	,328 ^{**}	,307 ^{**}	,262 ^{**}	,284 ^{**}	,134 ^{**}	,115 ^{**}	,109 ^{**}	,109 ^{**}	,307 ^{**}	,458 ^{**}	,462 ^{**}	1	
13)KİŞİSELİYET	-,083 ^{**}	-,297 ^{**}	-,140 ^{**}	-,118 ^{**}	-,068 ^{**}	-,046 ^{**}	-,122 ^{**}	,021 ^{**}	,406 ^{**}	-,	-,551 ^{**}	-,300 ^{**}	1
						,077 ^{**}			,047 ^{**}	,143 ^{**}			
						-,027 ^{**}							

** , Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Analiz sonuçları incelendiğinde, belirsizliğe tahammülsüzlük algısı, kariyer uyum yetenekleri ve iş bulma kaygısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < .01$).

Buna göre belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki incelendiğinde BSÜ boyutunun kaygı ($r = .247^{**}$), kontrol ($r = .075^{**}$), merak ($r = .217^{**}$) ve güven ($r = .118^{**}$) boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. BOBD boyutu ile kaygı ($r = .100^{**}$) ve merak ($r = .147^{**}$) boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. GBRE boyutunun kaygı ($r = .250^{**}$), kontrol ($r = .094^{**}$), merak ($r = .212^{**}$) ve güven ($r = .114^{**}$) boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. BEGE boyutunun da kaygı ($r = .262^{**}$), kontrol ($r = .106^{**}$), merak ($r = .233^{**}$) ve güven ($r = .137^{**}$) boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Belirsizliğe tahammülsüzlük ile iş bulma kaygısı boyutları arasında oluşan ilişkide BSÜ boyutunun istihdam yetersizliği ($r = .433^{**}$), çaresizlik ($r = .309^{**}$), ayrımcılık ($r = .308^{**}$) ve deneyimsizlik ($r = .328^{**}$) arasında pozitif yönlü bir ilişki; kişisel yeterlilik ($r = -.083^{**}$) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. BOBD boyutunun istihdam yetersizliği ($r = .311^{**}$), çaresizlik ($r = .325^{**}$), ayrımcılık ($r = .440^{**}$) ve deneyimsizlik ($r = .307^{**}$) arasında pozitif yönlü; kişisel yeterlilik ($r = -.297^{**}$) arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. GBRE istihdam yetersizliği ($r = .339^{**}$), çaresizlik ($r = .276^{**}$), ayrımcılık ($r = .286^{**}$) ve deneyimsizlik ($r = .262^{**}$) arasında pozitif yönlü bir ilişki; kişisel yeterlilik ($r = -.140^{**}$) arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. BEGE ile istihdam yetersizliği ($r = .361^{**}$), çaresizlik ($r = .265^{**}$), ayrımcılık ($r = .303^{**}$) ve deneyimsizlik ($r = .284^{**}$) arasında pozitif yönlü bir ilişki varken; kişisel yeterlilik ($r = -.118^{**}$) arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer uyum yetenekleri ve iş bulma kaygısı boyutlarında ise kaygı boyutu ile istihdam yetersizliği ($r = .192^{**}$), çaresizlik ($r = .121^{**}$) ve deneyimsizlik ($r = .134^{**}$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu; kişisel yeterlilik ($r = -.068^{**}$) ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kontrol boyutunun istihdam yetersizliği ($r = .102^{**}$), çaresizlik ($r = .080^{**}$) ve deneyimsizlik ($r = .077^{**}$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Merak boyutunun istihdam yetersizliği ($r = .121^{**}$), çaresizlik ($r = .106^{**}$), ayrımcılık ($r = .093^{**}$) ve deneyimsizlik ($r = .115^{**}$) arasında

pozitif yönlü bir ilişki; kişisel yeterlilik ($r=-,122^{**}$) arasında ise negatif yönlü ilişki bir bulunmaktadır. Güven boyutunun istihdam yetersizliği ($r=,154^{**}$), çaresizlik ($r=,088^{**}$) ve deneyimsizlik ($r=,109^{**}$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

4.5.5. Değişkenlere İlişkin Regresyon (Etki) Analizi Bulguları

Regresyon analizi, bağımlı bir değişkenin bir ya da birden fazla bağımsız değişkenden etkilenmesini açıklayarak bu etkinin anlamlı olup olmadığını belirlemeyi amaçlar. Bağımsız değişken sayısına göre adlandırılan regresyon analizi, tek değişkene sahip ise basit regresyon analizi, iki ya da daha fazla değişkene sahip ise çoklu regresyon analizi olarak ifade edilir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 271). Bu çalışmada çoklu regresyon analizi yapılarak enter yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde modeli oluşturan bağımsız değişkenlerin hepsi işleme dahil edilerek, modelin bağımlı değişkeni tahmin etme başarısı belirlenir. Bağımsız değişkenlerden her bir tanesi modelden çıkartılarak, modele olan katkısı değerlendirilebilir. Değerlendirmeye göre modelin tahmin etme gücünü önemli derecede arttırmayan değişken modelden çıkartılabilir (Karagöz, 2017: 372).

Bağımsız değişkenler arasında güçlü ilişkilerin olduğunu gösteren çoklu doğrusal bağlantı sorunu, regresyon analizinde istenmeyen bir durumdur. Çünkü çoklu doğrusal bağlantıda regresyon katsayıları belirsiz ve bu katsayıların standart hataları sonsuz olmaktadır. Aynı zamanda regresyon katsayılarının varyans ve kovaryansları artmakta ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle olan ilişkilerinin yönü, kurumsal ve ampirik beklentilerle çelişebilmektedir. Çoklu doğrusal bağlantının saptanmasında en yaygın kullanılan yöntem bağımsız değişkenler için VIF ve Tolerance değerlerinin belirlenmesidir (Albayrak, 2005: 109-112). Buna göre VIF değerinin " $1 < VIF \leq 5$ " arasında ve Tolerance değerinin ise 0,2 'den büyük olması çoklu doğrusal bağlantı sorunu bulunmadığını göstermektedir. Bu değerlere göre modelde değişiklik yapılmasına da gerek yoktur (Saruhan ve Özdemirci, 2016: 257; Karagöz, 2017: 380). Ayrıca regresyon analizinde hata terimleri arasında ilişkinin bulunmaması, temel varsayımlardan bir diğeridir. Hata terimleri arasında ilişkinin bulunması otekorelasyon sorununun olduğunu göstergesidir. Bu sorunun tespitinde ise Durbin-Watson testi kullanılmaktadır (Yavuz, 2009: 126). Bu testten elde edilen değerler 0-4 arasında değişmektedir. Değerin sıfıra

doğru yaklaşması pozitif korelasyon, 4' e doğru yaklaşması negatif korelasyon olasılığını artırır (Karagöz, 2017: 380). Regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını ve varyansın model tarafından ne kadar iyi açıklandığını gösteren ANOVA tablosunun incelenmesi, analizin geçerliliği için gereken bir diğer tablodur. F anlamlılık testinin significant değeri 0.05' den ne kadar küçükse, regresyon modelinin bağımlı değişkendeki varyansı o kadar iyi açıklanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 279).

Araştırmada kullanılan kariyer uyum yetenekleri, belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş bulma kaygısı ölçek boyutlarının ortalaması alınarak tek bir değişken halinde analize dâhil edilmiştir. Bireyin kariyerine uyum konusunda sahip olduğu yeteneklerinin, belirsiz bir durumla karşılaştığında başa çıkabilme seviyesinin ve iş bulma konusunda yaşadığı kaygının bir araya gelerek oluşturacağı etkiyi incelemek amaçlanmıştır. Uygulanan çoklu regresyon analiz bulgularına tabloda yer verilmiştir.

Buna göre toplam kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin, toplam belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeğine etkisine dair ulaşılan sonuçlara Tablo 23' de yer verilmiştir.

Tablo 23: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN			Regresyon Modelinin Özeti		
	Belirsizliğe Tahammülsüzlük					
	β	P	S.H.			
Kariyer Uyum Yetenekleri	,201	.000	,038	R ² = ,040	Adj. R ² = ,040	
				F = 52,052	p= .000	VIF < 5
				DW =1,676	Tolerance >0,2	

Belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği ve kariyer uyum yetenekleri ölçeği ile kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F=52,052; p=.000). Ulaşılan sonuçlara göre kariyer uyum yetenekleri, belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği üzerindeki etkinin %4' ünü açıklamaktadır (Adj. R²=,040). Bulguların beta katsayıları incelendiğinde kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin, belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir (β =.201; p<.05). Buna göre bir bütün olarak kariyer uyum yetenekleri, belirsizliğe

tahammüslüğün anlamlı bir yordayıcısıdır. Ulaşılan bu sonuçlara göre, H1 hipotezinin doğrulandığı ve kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 24: Kariyer Uyum Yetenekleri Boyutlarının Belirsizliğe Tahammüslük Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN				Regresyon Modelinin Özeti			
	β	P	S.H.		R ²	F	DW	VIF
Kayıgı	,220	,000	,040		,089	30,080	1,692	< 5
Kontrol	-,097	,007	,043					
Merak	,197	,000	,038					
Güven	-,078	,039	,044					
	BAĞIMLI DEĞİŞKEN				Regresyon Modelinin Özeti			
	Belirsizliğe Tahammüslük Boyutları				Regresyon Modelinin Özeti			
	BSÜ		BOBD		GBRE		BEGE	
	β	P	β	P	β	P	β	P
Kayıgı	,216	,000	,103	,005	,220	,000	,216	,000
Kontrol	-,097	,013	-,124	,001	-,053	,147	-,059	,106
Merak	,146	,000	,242	,000	,131	,000	,146	,000
Güven	-,023	,551	-,166	,000	-,044	,248	-,024	,535
	Regresyon Modelinin Özeti				Regresyon Modelinin Özeti			
	R ²	Adj. R ²	R ²	Adj. R ²	R ²	Adj. R ²	R ²	Adj. R ²
	,073	,000	,058	,000	,073	,000	,081	,078
	F=25,268	p= ,000	F=20,185	p= ,000	F=24,231	p= ,000	F=27,310	p= ,000
	DW=1,744	Tolerance>0,2	DW=1,578	Tolerance>0,2	DW=1,810	Tolerance>0,2	DW=1,866	Tolerance>0,2
	VIF< 5		VIF< 5		VIF< 5		VIF< 5	

Tablo 24' de kariyer uyum yetenekleri boyutlarının toplam belirsizliğe tahammülsüzlüğe etkisi üst kısımda yer almaktadır. Kariyer uyum yetenekleri boyutların belirsizliğe tahammülsüzlük boyutlarına olan etkisi ise alt kısımdadır. Belirsizliğe tahammülsüzlük bağımlı değişken iken kariyer uyum yetenekleri boyutları bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Kariyer uyum yetenekleri boyutları ve toplam belirsizliğe tahammülsüzlük ile kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ($F=30,080$; $p=,000$). Kariyer uyum yetenekleri boyutları, bir bütün olarak değerlendirilen belirsizliğe tahammülsüzlük algısı üzerindeki etkisinin %9' unu açıklamaktadır ($Adj. R^2=,086$). Beta katsayısına göre kariyer uyum yetenekleri boyutlarından hepsinin toplam belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Kaygı ($\beta=,220$; $p<.05$) ve merak ($\beta=,197$; $p<.05$) boyutu belirsizliğe tahammülsüzlüğü olumlu olarak etkilerken, kontrol ($\beta=-,097$; $p<.05$) ve güven ($\beta=-,078$; $p<.05$) boyutu ise olumsuz olarak etkilemektedir. Buna göre belirsizliğe tahammülsüzlüğü en fazla etkileyen kaygı boyutudur. Genel olarak kariyer uyum yetenekleri boyutlarının, belirsizliğe tahammülsüzlüğün anlamlı bir yordayıcısı olduğundan bahsedilebilir.

Bulgulara göre, BSÜ boyutu ile kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=25,268$; $p=,000$). Kariyer uyum yetenekleri boyutlarının BSÜ boyutu üzerindeki etkisinin yaklaşık olarak %7' sini açıkladığı görülmektedir ($Adj. R^2=,073$). Aynı zamanda beta katsayıları incelendiğinde yalnızca güven boyutunun BSÜ üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$). Bağımsız değişken olan kaygı ($\beta=,216$; $p<.05$), kontrol ($\beta=-,090$; $p<.05$) ve merak ($\beta=,146$; $p<.05$) boyutunun ise bağımlı değişken olan BSÜ boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Buna göre anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olan kaygı boyutu en yüksek etkiyi göstermektedir.

Bir diğer bağımlı değişken olan BOBD boyutu ile kurulan modelde istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=20,185$; $p=,000$). Kariyer uyum yetenekleri boyutlarının BOBD boyutu üzerindeki etkisinin %6' sını açıkladığı belirlenmiştir ($Adj. R^2=,058$). Beta katsayıları incelendiğinde BOBD boyutu üzerinde kaygı ($\beta=,103$; $p<.05$) ve merak ($\beta=,242$; $p<.05$) boyutunun olumlu ve anlamlı, kontrol ($\beta=-,124$; $p<.05$) ve güven ($\beta=-,166$; $p<.05$) boyutunun ise olumsuz ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Ulaşılan bu sonuçlara göre BOBD boyutu, en fazla merak boyutundan etkilenmiştir.

GBRE boyutu ile kurulan regresyon analizinin de anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=24,231$; $p=,000$). Kariyer uyum yetenekleri boyutları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, belirsizliğe tahammülsüzlüğün GBRE boyutu üzerindeki etkisinin %7' sini açıklamaktadır (Adj. $R^2 = ,070$). Kontrol ve güven boyutunun GBRE boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Kaygı ($\beta=,220$; $p<.05$) ve merak ($\beta=,131$; $p<.05$) boyutunun GBRE üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Buna göre GBRE boyutunun, en fazla kaygı boyutundan etkilendiği görülmektedir.

Bağımlı değişkenin son boyutu olan BEGE ile oluşturulan regresyon analizinin de anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=27,310$; $p=,000$). Analiz sonuçlarına göre toplam kariyer uyum yetenekleri boyutları, BEGE boyutu üzerindeki etkisinin %8' sini (Adj. $R^2 = ,078$) açıklamaktadır. Bununla beraber kontrol ve güven boyutunun BEGE üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Fakat BEGE boyutunun kaygı ($\beta=,216$; $p<.05$) ve merak ($\beta=,146$; $p<.05$) boyutundan olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilendiği görülmektedir. En fazla etkinin ise kaygı boyutu tarafından olduğu belirlenmiştir.

Değerlendirilen sonuçlara göre; H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezlerinin doğrulandığı ve kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 25: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin İş Bulma Kaygısı Ölçeği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN			Regresyon Modelinin Özeti		
	β	P	S.H.			
Kariyer Uyum Yetenekleri	,118	,000	,032	$R^2 = ,014$ $F = 17,575$ $DW = ,946$	Adj. $R^2 = ,013$ $p = ,000$ Tolerance $>0,2$	VIF < 5

Tablo 25' te toplam kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin, toplam iş bulma kaygısı üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar bulunmaktadır.

Kariyer uyum yetenekleri ve iş bulma kaygısı ölçeği ile kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır

($F=17,575$; $p=.000$). Ulaşılan sonuçlara göre kariyer uyum yetenekleri, iş bulma kaygısı üzerindeki etkinin %1' ini açıklamaktadır (Adj. $R^2=.014$). Bulguların beta katsayıları incelendiğinde kariyer uyum yeteneklerinin iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir ($\beta=.118$; $p<.05$). Buna göre bir bütün olarak kariyer uyum yetenekleri, iş bulma kaygısının anlamlı bir yordayıcısıdır. Ulaşılan sonuçlara göre, H2 hipotezinin doğrulandığı ve kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 26: Kariyer Uyum Yetenekleri Boyutlarının İş Bulma Kaygısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN														
	Toplam İş Bulma Kaygısı														
	β	P	S.H.	Regresyon Modelinin Özeti											
Kaygı	,116	.002	,034	R ² = ,021 Adj. R ² = ,018											
Kontrol	-,054	,149	,037	F = 6,619 p = .000											
Merak	,017	,650	,033	DW = ,950 Tolerance >0,2											
Güven	,063	,108	,038	VIF < 5											
BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN														
	İş Bulma Kaygısı Boyutları														
	İstihdam Yetersizliği			Çaresizlik			Ayrımcılık			Deneyimsizlik			Kişisel Yeterlilik		
	β	P	S.H.	β	P	S.H.	β	P	S.H.	β	P	S.H.	β	P	S.H.
Kaygı	,168	.000		,082	.028		,052	,160		,093	.013		-,032	,392	
Kontrol	,049			,056			,074			,061			,077		
Merak	-,028	,444		,010	,798		-,085			-,019	,614		-,012	,743	
Güven	,053			,061			.023	,080		,066			,083		
	-,019	,625		,044	,249		,172			,042	,276		-,180	.000	
	,047			,053			.000	,071		,058			,073		
	,093	.017		,013	,738		-,118			,048	,226		,148	.000	
	,054			,062			.003	,082		,067			,085		
Regresyon Modelinin Özeti	R ² = ,041			R ² = ,017			R ² = ,028			R ² = ,021			R ² = ,028		
	Adj. R ² = ,038			Adj. R ² = ,013			Adj. R ² = ,025			Adj. R ² = ,018			Adj. R ² = ,024		
	F = 13,363			F = 5,199			F = 8,900			F = 6,628			F = 8,748		
	p = .000			p = .000			p = .000			p = .000			p = .000		
	DW = 1,512			DW = 1,493			DW = ,678			DW = ,769			DW = ,398		
Tolerance >0,2			Tolerance >0,2			Tolerance >0,2			Tolerance >0,2			Tolerance >0,2			
VIF < 5			VIF < 5			VIF < 5			VIF < 5			VIF < 5			

Tablo 26'nın üst kısmında kariyer uyum yetenekleri boyutlarının, toplam iş bulma kaygısına olan etkisi yer alırken; alt kısımda ise kariyer uyum

yetenekleri boyutlarının iş bulma kaygısı boyutlarına etkisi yer almaktadır. Bağımlı değişken iş bulma kaygısı iken bağımsız değişken ise kariyer uyum yetenekleri boyutlarından oluşmaktadır.

Kariyer uyum yetenekleri boyutları ve toplam iş bulma kaygısı ile kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=6,619$; $p=.000$). Birlikte değerlendirilen kariyer uyum yetenekleri boyutları toplam iş bulma kaygısı üzerindeki etkisinin %2'sini açıklamaktadır (Adj. $R^2=.018$). Yalnızca kaygı boyutunun toplam iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta=.116$; $p<.05$).

Analiz sonuçlarına göre bağımlı değişken olan istihdam yetersizliği boyutu ile kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($F=13,363$; $p=.000$). Aynı zamanda kariyer uyum yetenekleri istihdam yetersizliği boyutunun üzerine olan etkisinin %4'ünü açıklamaktadır (Adj. $R^2=.038$). Kontrol ve merak boyutunun anlamlı bir etkisi bulunmazken ($p>.05$), kaygı ($\beta=.168$; $p<.05$) ve güven ($\beta=.093$; $p<.05$) boyutunun anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. İstihdam yetersizliğini en yüksek etkileyen kaygı boyutunun olduğu tespit edilmiştir.

Bir diğer boyut olan çaresizlik boyutu ile kurulan regresyon analizi modeli de istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=5,199$; $p=.000$). Bir bütün olarak değerlendirilen kariyer uyum yetenekleri boyutları çaresizlik boyutunun %1'ini açıklamaktadır (Adj. $R^2=.013$). Ulaşılan sonuçlara göre sadece kaygı ($\beta=.082$; $p<.05$) boyutunun pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

İş bulma kaygısının ayrımcılık boyutu ile kurulan regresyon analizinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=8,900$; $p=.000$). Bununla birlikte kariyer uyum yetenekleri toplam boyutlarının ayrımcılık boyutu üzerindeki etkisinin %3'ünü açıkladığı gözlenmiştir (Adj. $R^2=.025$). Kaygı boyutunun anlamlı bir etkisi bulunmazken ($p>.05$); kontrol ($\beta=-.085$; $p<.05$), merak ($\beta=.172$; $p<.05$) ve güven ($\beta=-.118$; $p<.05$) boyutlarının anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Buna göre en fazla etkiye merak boyutu sahiptir.

Deneyimsizlik boyutu ile kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($F=6,628$; $p=.000$). Bağımsız değişken olan kariyer uyum yetenekleri bağımlı değişken ayrımcılık boyutunun %2'sini açıklamaktadır (Adj. $R^2=.018$). Kontrol, merak ve güven boyutunun anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$). Kaygı boyutunun ise deneyimsizlik üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=.093$; $p<.05$).

İş bulma kaygısının son boyutu olan kişisel yeterlilik boyutuyla oluşturulan regresyon modelinin de anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=8,748$; $p=,000$). Ulaşılan sonuçlara göre, toplam kariyer uyum yetenekleri boyutları kişisel yeterlilik boyutunun %2' sini açıklamaktadır (Adj. $R^2=,024$). Kaygı ve kontrol boyutlarının kişisel yeterlilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Diğer kariyer uyum yetenekleri boyutlarının kişisel yeterlilik üzerindeki etkisi incelendiğinde, merak ($\beta=-,180$; $p<.05$) ve güven ($\beta=,148$; $p<.05$) boyutunda anlamlı bir etkinin bulunduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda en yüksek etkiye sahip olan güven boyutudur.

Bu sonuçlardan hareketle, H2a hipotezinin doğrulandığı ve kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 27: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğinin İş Bulma Kaygısı Ölçeği Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları Tablosu

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN			Regresyon Modelinin Özeti	
	İş Bulma Kaygısı				
	B	P	S.H.		
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	,444	,000	,021	$R^2=,197$ $F = 303,490$ $DW = 1,057$	Adj. $R^2 = ,196$ $p=,000$ Tolerance $>0,2$ VIF < 5

Tablo 27' de toplam belirsizliğe tahammülsüzlüğün, toplam iş bulma kaygısına etkisini belirlemek için yapılan analiz sonuçları bulunmaktadır.

İş bulma kaygısı ölçeği ve belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği ile kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($F=303,490$; $p=,000$). Ulaşılan sonuçlara göre, belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş bulma kaygısı üzerindeki etkinin %20' sini açıklamaktadır (Adj. $R^2=,197$). Bulguların beta katsayıları incelendiğinde belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeğinin iş bulma kaygısı ölçeği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir ($\beta=,444$; $p<.05$). Buna göre belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği, iş bulma kaygısı ölçeğinin anlamlı bir yordayıcısıdır. Ulaşılan bu sonuçlara göre, H3 hipotezinin doğrulandığı ve kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 28: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Boyutlarının İş Bulma Kaygısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Testi Bulguları

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN														
	TOPLAM İş Bulma Kaygısı														
	β	P	S.H.	Regresyon Modelinin Özeti											
BSÜ	,285	.000	,029	R ² =,208	Adj. R ² = ,205										
BOBD	,098	.006	,024	F = 81,168	p= .000										
GBRE	,040	,269	,025	DW =1,053	Tolerance >0,2										
BEGE	,092	.013	,027	VIF < 5											
BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN														
	İş Bulma Kaygısı Boyutları														
	İstihdam Yetersizliği			Çaresizlik			Ayrımcılık			Deneyimsizlik			Kişisel Yeterlilik		
	β	P	S. H.	β	P	S. H.	β	P	S. H.	β	P	S. H.	β	P	S. H.
BSÜ	,316	.000	,124	.003	,006	,876	,178	.000	,195	.000	,070				
BOBD	,043		,050		,064		,055		-,414	.000	,056				
GBRE	,007	,835	,191	.000	,394	.000	,138	.000	-,050	,190	,059				
BEGE	,034		,040		,052		,044		,032	,417	,065				
	,061	,094	,070	,064	,030	,401	,025	,514							
	,036		,043		,054		,046								
	,106	.005	,022	,565	,040	,283	,064	,098							
	,040		,047		,060		,051								
Regresyon Modelinin Özeti	R ² =,198 Adj. R ² = ,195 F=76,331 p= .000 DW=1,611 Tolerance>0,2 VIF <5			R ² =,126 Adj. R ² = ,123 F=44,426 p= .000 DW=1,601 Tolerance>0,2 VIF <5			R ² =,196 Adj. R ² = ,193 F=75,282 p= .000 DW=,923 Tolerance>0,2 VIF <5			R ² =,126 Adj. R ² = ,123 F=44,416 p= .000 DW=,842 Tolerance>0,2 VIF <5			R ² =,110 Adj. R ² = ,107 F=38,187 p= .000 DW=,526 Tolerance>0,2 VIF <5		

Tablo 28' in üst kısmında ise belirsizliğe tahammülsüzlük algısı boyutlarının, toplam iş bulma kaygısına etkisi yer almaktadır. Belirsizliğe tahammülsüzlük boyutlarının, iş bulma kaygısı boyutlarına etkisi ise alt tablonun alt kısmındadır. Bağımlı değişken toplam iş bulma kaygısından, bağımsız değişken ise belirsizliğe tahammülsüzlük boyutlarından oluşmaktadır.

Belirsizliğe tahammülsüzlük boyutlarının toplam iş bulma kaygısı ile kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F=81,168; p=,000). Ulaşılan sonuçlara göre belirsizliğe tahammülsüzlük boyutları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş bulma

kaygısı üzerindeki etkinin %21' ini açıklamaktadır (Adj. $R^2=,205$). Bulguların beta katsayıları incelendiğinde belirsizliğe tahammülsüzlük algısının BSÜ ($\beta=,285$; $p<.05$), BOBD ($\beta=,040$; $p<.05$) ve BEGE ($\beta=,092$; $p<.05$) boyutlarının toplam iş bulma kaygısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Buna göre iş bulma kaygısını en fazla etkileyen BSÜ boyutudur. GBRE boyutunda ise anlamlı bir etki saptanamamıştır ($p>.05$).

Bağımlı değişken olan iş bulma kaygısının istihdam yetersizliği boyutuyla kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=76,331$; $p=,000$). Bulgulara göre toplam belirsizliğe tahammülsüzlük boyutları iş bulma kaygısının istihdam yetersizliği boyutunun %20' sini açıklamaktadır (Adj. $R^2=,195$). Boyutlardan BOBD ve GBRE' nin anlamlı bir etkisi bulunmazken ($p>.05$), BSÜ ($\beta=,316$; $p<0.05$), ve BEGE ($\beta=,106$; $p<0.05$)' nin ise pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Burada istihdam yetersizliği boyutuna en yüksek etkiyi BSÜ boyutu göstermektedir.

Çaresizlik boyutu ile kurulan regresyon analiz modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir ($F=44,426$; $p=,000$). Bir bütün olarak değerlendiren belirsizliğe tahammülsüzlük, çaresizlik boyutu üzerindeki etkinin %12' sini açıklamaktadır (Adj. $R^2=,123$). Ayrıca GBRE ve BEGE boyutlarının anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$). BSÜ ($\beta=,124$; $p<.05$) ve BOBD ($\beta=,191$; $p<.05$) boyutlarında ise olumlu ve anlamlı bir etkinin bulunduğu belirlenmiştir. BOBD boyutunun en yüksek etkiyi gösterdiği tespit edilmiştir.

İş bulma kaygısının ayrımcılık boyutuyla kurulan regresyon analiz modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir ($F=75,282$; $p=,000$). Ayrıca bağımsız değişken olan belirsizliğe tahammülsüzlük, bağımlı değişken olan ayrımcılık boyutunun %19' unu açıklamaktadır (Adj. $R^2=,193$). Belirsizliğe tahammülsüzlük boyutlarından yalnızca BOBD ($\beta=,394$; $p<.05$) boyutunun pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Deneyimsizlik boyutu incelendiğinde ise, kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=44,416$; $p=,000$). Belirsizliğe tahammülsüzlük boyutlarının birlikte değerlendirilmesi sonucunda elde edilen sonuçlara göre belirsizliğe tahammülsüzlük, deneyimsizlik boyutu üzerindeki etkisinin %12' sini açıklamaktadır (Adj. $R^2=,123$). Bununla birlikte GBRE ve BEGE boyutlarının anlamlı bir etkisi bulunmazken ($p>.05$), BSÜ ($\beta=,178$;

$p < .05$) ve BOBD ($\beta = .138$; $p < .05$) boyutlarının pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre BSÜ boyutu en yüksek etkiye sahiptir.

Ölçeğin son boyutu olan kişisel yeterlilik boyutunda da kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F = 38,187$; $p = ,000$). Bir bütün olarak değerlendirilen belirsizliğe tahammülsüzlük boyutları kişisel yeterlilik boyutu üzerindeki etkisinin %11' ini açıklamaktadır ($Adj. R^2 = ,107$). Analiz sonuçlarında yer alan beta kat sayıları incelendiğinde, BSÜ ($\beta = ,195$; $p < .05$) ve BOBD ($\beta = -,414$; $p < .05$) boyutlarında anlamlı bir etki olduğu belirlenmiştir. Buna göre BOBD boyutu negatif ve en yüksek etkiye sahiptir.

Ulaşılan bu sonuçlara göre, H3a, H3b ve H3d hipotezlerinin doğrulandığı ve kabul edildiği söylenebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada elde edilen analiz bulgularına göre değişkenler arasındaki ilişkiler ve etkiler incelenmiştir. Araştırmaya yönelik oluşturulan modelde belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yetenekleri bağımsız değişken, iş bulma kaygısı ise bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. Aynı zamanda kariyer uyum yeteneğinin bağımsız değişken olarak belirsizliğe tahammülsüzlük üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Çalışmada, Dağ ve Sarı (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan "*Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği*", Kanten (2012) tarafından Türkçeye çevrilen "*Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği*" ve Demir (2016) tarafından geliştirilen "*İş Bulma Kaygısı Ölçeği*" kullanılmıştır. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde eğitim görmekte olan öğrencilerin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada ulaşılan veriler SPSS 25 ve AMOS 23 programları ile analiz edilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde araştırmada elde edilen sonuçlara yer verilmiş ve tartışılmıştır.

Öncelikle belirsizliğe tahammülsüzlük değerleri incelendiğinde, genel olarak katılımcıların belirsizliğe tahammülsüzlük boyutlarına verdikleri puan derecesinin yüksekte düşüğe doğru BSÜ, GBRE, BEGE ve BOBD şeklinde dizildiği görülmektedir. Buna göre katılımcıların BSÜ' de en yüksek değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Khojizada (2019) gerçekleştirdiği çalışmada verilen cevaplara göre belirsizliğe tahammülsüzlük boyutlarının büyükten küçüğe doğru BSÜ, BOBD, BEGE ve GBRE şeklinde sıralandığını belirtmiştir. Bu bağlamda en yüksek değer çalışmada elde edilen sonuç ile benzer olduğu saptanmıştır.

Değişkenlere ilişkin analiz bulguları incelendiğinde, BTÖ ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuca göre kadın katılımcı ortalaması erkek katılımcı ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Yaş bağlamında da BTÖ' de anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. 24-30 yaş arasında yer alan katılımcıların 18-24 yaş arasında yer alan katılımcılardan anlamlı olarak daha fazla olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüme isteyerek gelip gelmeme konusunda verdiği cevaplar ile BTÖ arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre hayır diyen öğrenci ortalaması, evet diyen öğrenci ortalamasından anlamlı bir düzeyde daha fazladır. Bir diğer değişken olan sınıf ile BTÖ arasında da

anlamalı bir farklılık bulunmaktadır. 3. ve 4. sınıfta öğrenim gören öğrenci ortalamasının 1. ve 2. sınıfta öğrenim gören öğrenci ortalamasından anlamalı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların bölümleri ile BTÖ arasında da anlamalı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İktisat bölümündeki katılımcı ortalaması, sosyal hizmet bölümündeki katılımcı ortalamasından anlamalı olarak daha fazladır. Bankacılık ve finans bölümündeki katılımcıların ortalamasının ise işletme, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, sağlık yönetimi ve sosyal hizmet bölümündeki katılımcıların ortalamasından anlamalı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin mezuniyetten sonra çalışmayı düşündükleri sektör ve ailelerinin aylık ekonomik gelir düzeyleri ile BTÖ arasında ise anlamalı bir farklılık bulunmamıştır.

Karataş ve Uzun (2018); Kilit vd. (2020) ve Bayram vd. (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda öğrencilerin cinsiyetleri ile BTÖ arasında anlamalı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğrenci ortalamasının erkek öğrenci ortalamasından anlamalı bir düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yıldız ve Güllü (2018) üniversite öğrencilerinin yaşları ile BTÖ arasında anlamalı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Kilit vd. (2020); Geçgin ve Sahraç (2017) gerçekleştirdikleri çalışmalar sonucunda BTÖ ile ekonomik gelir arasında anlamalı bir farklılığın bulunmadığını belirtmiştir. Bu çalışmaların araştırma bulgularını destekler nitelikte olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer uyum yetenekleri değerleri incelendiğinde, genel olarak katılımcıların kariyer uyum yetenekleri boyutlarına verdikleri puan derecesinin yüksekten düşüğe doğru kontrol, güven, kaygı ve merak şeklinde dizildiği belirlenmiştir. Buna göre katılımcılar kontrolde en yüksek değere sahiptir. Kontrol, gençlerin riskler karşısında yaşayacakları kaygıyı azaltmada önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, bireylere kariyer gelişim süreçlerinde kontrol yeteneğini kazandırmak işsizlik kaygısını önlemeye yardımcı bir faktör olarak yorumlanabilir (Kara vd., 2019: 2303).

KUYÖ'ye ilişkin bulgular incelendiğinde, öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüme isteyerek gelip gelememe yönündeki cevapları ile KUYÖ arasında anlamalı bir farklılık tespit edilmiştir. Evet cevabını veren öğrenci ortalamasının hayır cevabı veren öğrenci ortalamasından anlamalı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların ailelerinin aylık ekonomik gelirleri ile KUYÖ arasında da anlamalı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre

2500 TL ve altı, 2500 TL-5000 TL arası ve 7500 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip katılımcı ortalamasının 5000 TL-7500 TL arasında gelir düzeyine sahip katılımcı ortalamasından anlamlı olarak daha fazla olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ile KUYÖ arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşletme ve siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümünde öğrenim gören öğrencilerin ortalamasının sağlık yönetimi bölümündeki öğrenci ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, yaş, çalışmayı düşünülen sektör ve katılımcıların öğrenim gördüğü sınıf düzeyi ile KUYÖ arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmayı destekler nitelikteki araştırmalar incelendiğinde, Kanten (2012) KUYÖ ile öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüme isteyerek gelip gelmemeye yönelik verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Evet cevabını veren öğrencilerin ortalaması, hayır cevabını veren öğrencilerin ortalamasından anlamlı olarak daha fazladır. Kahya ve Caylan (2018) öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler ile KUYÖ arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu belirtmiştir. Günay ve Çarıkçı (2018) KUYÖ ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

İş bulma kaygısı değerlerinde, öğrencilerin verdikleri cevaplara göre iş bulma kaygısı boyutları yüksekten düşüğe doğru istihdam yetersizliği, çaresizlik, deneyimsizlik, kişisel yeterlilik ve ayrımcılık şeklinde sıralanmıştır. Katılımcıların en yüksek istihdam yetersizliği boyutunda yer aldığı belirlenmiştir. Araştırmada istihdam yetersizliği boyutunun yüksek puana sahip olması, bireylere yeterli istihdam alanlarının oluşturulmamasından kaynaklı bir durum olduğu söylenebilir.

Değişkenlere ilişkin analiz bulguları değerlendirildiğinde, İBKÖ ile katılımcıların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın katılımcı ortalamasının erkek katılımcı ortalamasından anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitsizliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Türkiye' nin sahip olduğu sosyal, siyasal ve kültürel ayrımlar kadınların iş piyasasında çalışabileceği alanları kısıtlamaktadır. Bundan dolayı, ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik politikalar geliştirilmeli ve kadınların emek piyasalarına erişimleri konusunda erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmaları sağlanmalıdır (Erdayı, 2009: 142)

Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlere isteyerek gelip gelmeme konusunda verdikleri cevaplar ile İBKÖ arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda hayır cevabını verenlerin ortalaması evet cevabını verenlerin ortalamasından anlamlı olarak daha fazladır. Öğrencilerin mezuniyetten sonra çalışmayı düşündükleri sektör ile İBKÖ arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kamu sektörü cevabını verenlerin ortalamasının özel sektör cevabını verenlerin ortalamasından anlamlı olarak daha fazla olduğu tespit edilmiştir. İBKÖ ile katılımcıların ailelerinin aylık gelirleri bağlamında da anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre 2500 TL ve altı gelir düzeyine sahip katılımcı ortalaması, 5000 TL-7500 TL arasında gelir düzeyine sahip katılımcı ortalamasında anlamlı bir düzeyde daha yüksektir. Aynı zamanda 2500 TL ve altı, 2500 TL-5000 TL ve 5000 TL-7500 TL arasında gelir düzeyine sahip katılımcı ortalamasının 7500 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip katılımcı ortalamasından anlamlı olarak daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf düzeyi ile İBKÖ arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 4. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin ortalaması, 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bu durum öğrencilerin mezuniyetleri yaklaştıkça iş bulma konusunda daha fazla kaygı yaşadıklarının göstergesidir.

Bir diğer değişken olan öğrenim görülen bölüm ile İBKÖ arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İktisat bölümündeki öğrenci ortalamasının sosyal hizmet bölümünde öğrenim gören öğrenci ortalamasından anlamlı düzeyde daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iktisat, sağlık yönetimi ve bankacılık finans bölümündeki öğrencilerin ortalamasının işletme bölümündeki öğrencilerin ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yaşı ile İBKÖ arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumun, 15-24 yaş arasında yer almakta olan gençlerin işsizlik oranlarının çok yüksek düzeyde olmasından kaynakladığı söylenebilir.

Tekin Tayfun ve Korkmaz (2016); Dursun ve Aytaç (2009); Çakmak ve Hevedanlı (2005) çalışmalarında öğrencilerin işsizlik kaygısı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadın öğrencilerin ortalamasının erkek öğrencilerin ortalamasından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda Tekin Tayfun ve Korkmaz (2016) öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüme isteyerek gelip gelmeme bağlamında

verdikleri cevaplar ile İBKÖ arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptamıştır. Hayır cevabını verenlerin ortalamasının evet cevabını verenlerin ortalamasından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada İBKÖ ile öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu bağlamda iktisat bölümdeki öğrencilerin ortalamasının işletme bölümündeki öğrencilerin ortalamasından anlamlı olarak daha fazla olduğu gözlenmiştir. Demir ve Taşkiran (2018) yaptıkları çalışmada son sınıf öğrencilerinin diğer sınıflardaki öğrencilere göre daha fazla iş bulma kaygısı yaşadıklarını saptamıştır. Aynı zamanda bu çalışmada verilen cevaplara göre İİBF öğrencilerinin bölümlerinden memnun olmadığı, iş bulmaya yönelik ümitlerinin giderek azaldığı ve bu fakülteden mezun olan öğrencilerin değersizleştirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Çolakoğlu vd. (2017) İBKÖ ile katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını tespit etmiştir. Bekir (2016) yaptığı çalışmada İBKÖ ile katılımcıların ekonomik gelirleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Kara vd. (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda katılımcıların yaşları ile İBKÖ arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı saptanmıştır. Ulaşılan sonuçlar, bu çalışmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Bu çalışmada ilişki (korelasyon) analizi sonucunda, ölçeklerin kendi aralarında oluşan ilişkinin varlığı ve yönü tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri değerleri, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ve iş bulma kaygıları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu ilişki değişkenler arasında oluşan etkinin ve etkileşimin habercisidir. Dolayısıyla değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini belirlemek için etki (regresyon) analizi uygulanmıştır.

Etki analizi ile kariyer uyum yeteneklerinin belirsizliğe tahammülsüzlüğe olan etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kariyer uyum yeteneklerinin belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda kariyer uyum yetenekleri boyutlarından kaygı ve merak boyutunun belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde pozitif ve anlamlı; kontrol ve güven boyutunun ise belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla pozitif etkinin kaygı boyutu, negatif etkinin ise güven boyutu tarafından sağlandığı görülmektedir.

Kariyer uyum yeteneklerinin iş bulma kaygısı üzerindeki etkisi incelendiğinde, kariyer uyum yeteneklerinin belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Kariyer uyum yetenekleri boyutlarında ise yalnızca kaygı boyutunun belirsizliğe tahammülsüzlük üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki oluşturduğu saptanmıştır.

Bir diğer etki analizi ise belirsizliğe tahammülsüzlük ile iş bulma kaygısı arasında gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, belirsizliğe tahammülsüzlüğün iş bulma kaygısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlük boyutlarından BSÜ, BOBD ve BEGE boyutlarının da iş bulma kaygısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir. En fazla etkinin ise BSÜ boyutu tarafından sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmayı destekleyen çalışmalar değerlendirildiğinde, Gerçek (2018) çalışmasında bireylerin mesleki kaygı düzeyleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Bıkmaz ve Akça Yağan (2020); Dursun ve Aytaç (2009) yaptıkları çalışmalarda öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlükleri ile sürekli kaygıları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir. Karataş ve Uzun (2018) öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlükleri ile endişeye yönelik olumsuz inançları arasında pozitif, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Hayatlarının en dinamik ve verimli döneminde işsizlik kaygısı yaşayan gençlerin kaygılarını giderebilmek amacıyla bazı yeni politikalar geliştirilmelidir. Yalnızca gerekli eğitimlerin alınması ve yeteneklerin geliştirilmesi ile işsizlik sorunuyla mücadele mümkün değildir. Bu konuda devlete ve işverene de büyük bir rol düşmektedir. Gençlerin ekonomiye kazandırılması, eğitim şartlarının iyileştirilmesi, yeni istihdam alanlarının oluşturulması, genç girişimcilerin desteklenmesi, yeni mezunlara mesleki yönlerini geliştirici, iyileştirici ve yetkinliklerini arttırıcı kurslar açılması, her bölüm için staj zorunluluğu getirerek gençlerin tecrübe kazanmalarının sağlanması, üniversitedeki bazı bölümlerin birleştirilmesi, iş piyasasının ihtiyacına yönelik olarak gençlerin yetiştirilmesi mezun olduktan sonra işe girecek gençlerin kaygılarının azalmasına yardımcı olabilir.

Bu çalışma yalnızca Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin katılımıyla

gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmaların farklı üniversiteler öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmesi daha genel sonuçlara ulaşılmasına yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. ve Mete, M. (2018). Sağlık kurumları işletmeciliği programı öğrencilerinin umutsuzluk ve kaygı düzeylerinin belirlenmesi. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 16(3), 290-300.
- Acet, M. ve Kara, H. (2012). Spor yöneticilerinde durumluk kaygısının otomatik düşünceler üzerindeki etkisinin incelenmesi. *E-Journal Of New World Sciences Academy*, 7(4), 244-258.
- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın kişilik kuramları ile Shein'in kariyer değerlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 15-25.
- Albayrak, S. A. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 105-126.
- Alisınanoğlu, F. ve Ulutaş, İ. (2003). Çocukların kaygı düzeyleri ile annelerinin kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğilim ve Bilim Dergisi*, 28(128), 65-71.
- Apaydın, F. (2018). Türkiye' de işsizliğin karakteristiklerinin karşılaştırmalı analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(30), 159-200.
- Arıcı, S. (2016). İnsan kaynakları yönetimi: Öğrenmek isteyenler için! (1. Baskı). Artikel Yayıncılık.
- Aslan, H. ve Aslan, M., (2017). Uzun süreli işsizlik ve etkileri üzerine karşılaştırılmalı bir analiz. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(7), 103-132.
- Atli, A. ve Kaya, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 331-342.
- Ayas, T., Deniz, M. ve Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1096-1117.
- Aydın, A. ve Tiryaki S. (2017). Üniversite öğrencilerinin kaygı düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik bir çalışma (KTÜ örneği). *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 17(4), 715-722.
- Ayhan F., (2016). Youth unemployment as a growing global threat. *Actual Problems of Economics*, 7(181), 262-269.
- Ayrık, A. (2018). Öğrencilerin sınav kaygısı ile sosyal kaygı ve mükemmeliyetçilikleri arasındaki ilişkiler. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Aytaç S., ve Keser A. (2002). İşsizliğin çalışan birey üzerindeki etkisi: İşsizlik kaygısı. iş, güç. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(2).
- Bacanlı, F. ve Öztemel K. (Eds.) (2017). Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması (1. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.

- Bağlı, İ. (2020). Türkiye’de genç işsizlik üzerine bir inceleme: Pandemi faktörü. *Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını*, Ankara.
- Balcı İzgi, B. (2012). Genç işsizliği ve eğitim ile olan ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(41), 295-310.
- Barlas, E., Yayar, R. ve Özdoğan A. (2019). İş bulma kaygısını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Tokat Gaziosmanpaşa üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri örneği. *III. Taras Shevchenko International Congress on Social Sciences*, Kiev.
- Basmacı, G., Tektaş, M., Tektaş, N. ve Öz Ceviz, N. (2017). Kaygı düzeylerini etkileyen faktörler: Önlisans öğrencileri ve mezunları üzerine bir araştırma. *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 69-85.
- Başol, O., Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 57-68.
- Bayat, T., Temiz, M. ve Konat G., (2020). Türkiye’de işsizlik histerisi hipotezinin geçerliliği üzerine ampirik bir çalışma (1923-2019). *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 5(7), 1-8.
- Bayrak, Y. (2020). *Türkiye’de genç işsizliği ve yükseköğretim öğrencileri arasında işsizlik kaygısı: Bir alan araştırması örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Bayram C. (2008). Kariyer Planlama ve Yönetimi (1. Baskı). Kum Saati Yayınları.
- Bayram, F., Özkamalı, E. ve Çiftçi S. (2021). Tercih sürecindeki üniversite adaylarının belirsizliğe tahammülsüzlük ve bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(77), 98-120.
- Bıkmaz, Z. ve Akça Yağan, N. (2020). Üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulma kaygısı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin incelenmesi. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 5(8), 165-177.
- Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi (10. baskı). Beta Basım Yayım.
- Boelen, P. A. and Reijntjes, A. (2009). Intolerance of uncertainty and social anxiety. *Journal of Anxiety Disorders*, 23, 130-135.
- Boğazlıyan, E. E., Bozgeyikli, H. ve Taşğın, Ö. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki. *Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 6(15), 551-567.
- Boswell, F. J., Thompson Holland, J., Farchione, T. J. and Barlow, D. H., (2013). Intolerance of uncertainty: a common factor in the treatment of emotional disorders. *Journal of Clinical Psychology*, 69(6), 630-645.
- Bozkur, B., Kıran, B. ve Cengiz, Ö. (2020). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, belirsizliğe tahammülsüzlük, gelecekte iş bulmaya yönelik algı ve öz yeterliklerinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(6), 2401-2409.

- Brown, S. D. and Lent, R. W. (Eds.) (2005). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (2. Edition). John Wiley & Sons, Inc.
- Carleton, R. N., Sharpe, D. and Asmundson, G. J. G. (2007). Anxiety sensitivity and intolerance of uncertainty: Requisites of the fundamental fears?", *Behaviour Research and Therapy*, 45, 2307-2316.
- Creed, P. A., Fallon, T., and Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Crigger, N. J. (1996). Testing an uncertainty model for women with multiple sclerosis. *Advances in Nursing Science*, 18, 37-47.
- Cüceloğlu, D. (2011). *İnsan ve Davranışı* (11. baskı). Remzi Kitapevi.
- Çakmak, Ö. ve Hevedanlı, M. (2004). Biyoloji öğretmen adaylarının kaygılarını etkileyen etmenler. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya.
- Çakmak, Ö. ve Hevedanlı, M. (2005). Eğitim ve fen-edebiyat fakülteleri biyoloji bölümü öğrencilerinin kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 115-127.
- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi tanımlar, kavramlar, ilkeler* (1. baskı). Gazi Kitapevi.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(4), 196-205.
- Çalışkan, Ş., ve Dönüm, N. (2019). Türkiye’de genç işsizliği – eğitim ilişkisi. *Uluslararası Uygulamalı Sosyal Bilimler Kongresi*, İzmir.
- Çetinkaya, E. (2010). Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 45-57.
- Çoban, A. E. ve Karaman, G. N. (2013). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, kaygı ve ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmaları. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 2, 78-88.
- Çolakoğlu, T., Kanyılmaz Polat, E. ve Gezer Aydın, G. (2017). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin işsizlik kaygısı üzerine bir araştırma: Biga IIBF örneği. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 1(1), 29-39.
- Demir, B. (2016), "Yapısal eşitlik modeli ile öğrencilerin iş bulma kaygılarına yönelik ölçek geliştirme: Cumhuriyet üniversitesi İİBF’ de bir uygulama. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Demir, Ö. ve Taşkıran, G. (2018). İİBF mezun adaylarının iş bulma ümitlerini etkileyen faktörler üzerine nicel bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 42-57.

- Demirci, M. A. (2020). Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısının okula bağlılığa etkisi. 2. Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi, Kastamonu.
- Devrimci Özgüven, H., Soykan, Ç., Haran, S. ve Gençöz, T. (2003). İntihar girişiminde depresyon ve kaygı belirtileri ile problem çözme becerileri ve algılanan sosyal desteğin önemi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 18(52), 1-11.
- Dilmaç, B., Harmata, E. ve Arslan, C. (2009). Üniversite öğrencilerinin sürekli kaygı ve denetim odaklarının bağlanma stilleri açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(1), 127-159.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., and Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Dugas, M. J., Schwartz, A. and Francis K. (2004). Intolerance of uncertainty, worry, and depression. *Cognitive Therapy and Research*, 28(6), 835-842.
- Durak, Ş. (2011). İşsizlik, İstihdam politikaları ve işsizlikle mücadelede başarı örnekleri. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 28(1), 71-84.
- Ekşi, H. ve Dilmaç, B. (2010). Üniversite öğrencilerinin genel erteleme, karar vermeyi erteleme ve akademik erteleme düzeylerinin sürekli kaygı açısından incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 433-450.
- Erday, U. (2009). Dünyada Genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik ulusal politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 133-162.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama (1. Baskı). Nobel Yayınları.
- Ergin, A., Uzun, U. S. ve Topaloğlu, S. (2016). Pamukkale üniversitesi tıp fakültesi 5. ve 6. sınıf öğrencilerinin sürekli kaygı ve mesleki kaygı düzeyleri ve bunları etkileyen etkenler. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Tıp Dergisi*, 3(3), 16-21.
- Erol, H., Özdemir, A. ve Yurdakul, E. (2010). Türkiye’de işsizliğin yol açtığı olumsuz sonuçların giderilmesinde 4447 sayılı işsizlik sigortası kanununun işlevi. *TİSK Akademi*, 5 (10), 6-36.
- Ersanlı, K. ve Uysal, E. (2015). Belirsizliğe karşı tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(54), 46-53.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T., (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Current Approaches in Psychiatry*, 9(2), 227-249.
- Freeston, M. H., Rheaume, J., Letarte, H., Dugas, M. J. and Ladouceur, R. (1994). Why do people worry?. *Personality and Individual Differences*, 17(6), 791-802.

- Geçgin, F. M. ve Sahranç, Ü. (2017). Belirsizliğe tahammülsüzlük ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 7(4), 739-755.
- Gerçek, M. (2018). Mesleki kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler: öğretmen adayları açısından bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 297-312.
- Gizir, C. A. (2005). Orta doğu teknik üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Gudykunst, W. B. (2003). *Cross-Cultural and Intercultural Communication* (1. Edition). Sage Publications.
- Günay, Ö. ve Çarıkçı, İ. H., (2018). Eleştirel düşünme becerileri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Özel Sayı*, 427-440.
- Günaydın, D. ve Çetin, M. (2015). Genç işsizliğin temel makroekonomik belirleyicileri: ampirik bir analiz. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 17-34.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz (3. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Güvenoğlu, H. ve Bayır, M. (2020). Genç işsizliği etkileyen faktörlerle ilişkin ampirik bir analiz. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 19-36.
- Hayran, O. ve Özbek, H. (2017). Sağlık bilimlerinde araştırma ve istatistik yöntemler spss uygulama örnekleri ile genişletilmiş (2. baskı). Nobel Tıp Kitapevi.
- International Labour Organization. (t,y.). Unemployment rate. Erişim tarihi: 10 Haziran 2021, https://www.ilo.org/description_UR_EN.pdf
- Işığışık, Ö. (2018). İstihdam ve işsizlik (4. baskı). Dora Yayınları.
- Işık, V. (2016). Türkiye’de genç işsizliği ve genç nüfusta atalet. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (11), 130-145.
- İlhan, M. ve Çetin, M. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- Kahya, V. ve Ceylan, E. (2018). Üniversite öğrencilerinin bölümleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *PressAcademia Procedia*,.7, 217-222.
- Kamaşak, R. Ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 119-126.

- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205.
- Kara, A., Altınok, A. ve Şahin, C. (2019). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İşsizlik Kaygılarının Yordayıcısı Olarak Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Arzusu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2294-2307.
- Karabulut, A. (2007). Türkiye'deki işsizliği önlemede aktif istihdam politikalarının rolü ve etkinliği. [Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS uygulamalı nitel-nicel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği (1. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karataş, Z. ve Uzun, K. (2018). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün yordayıcısı olarak endişe ile ilgili olumlu ve olumsuz inançlar. *Kastamonu Education Journal*, 26(4), 1267-1276.
- Kavi, E. ve Kaya, A. (2018). İstanbul'da öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 104-116.
- Kaya, M. ve Varol, K. (2004). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin durumluk-sürekli kaygı düzeyleri ve kaygı nedenleri (Samsun örneği). *Ondokuz Mayıs İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(17), 31-63.
- Kaygın, E. ve Zengin, Y. (Eds.) (2019). Kariyer temel kavramlar, yönetimi, güncel konular (1. baskı). Eğitim Yayınevi.
- Khojzoda, N. (2019). Genç yetişkin işsizlerde belirsizliğe tahammülsüzlük, kaygı ve erteleme davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Kıcır, B. (2017). Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bir Bakış. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 54(3), 1369-1391.
- Kilit, Z., Dönmezler, S., Erensoy, H. ve Berkol, T. D. (2020). Üniversite öğrencilerinde belirsizliğe tahammülsüzlük, endişe ve bilişsel sınav kaygısı ilişkisi. *Ortadoğu Tıp Dergisi*, 12(2), 262-268.
- Knobloch, L. K. ve Solomon, D. H. (1999). Measuring the sources and content of relational uncertainty. *Communication Studies*, 50(4), 261-278.
- Koen, J., Klehe, U. C. and Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Küçükkömürler, S. (2017). Belirsizliğin psikolojik etkileri. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 5(10), 329-344.
- Murat, S. ve Şahin, L. (2011). Nedenleri ve sonuçları bakımından gençler arasında yaygınlaşan işsizlik. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 44, 1-48.

- Nelson, B. D. and Shankman, A. S. (2011). Does intolerance of uncertainty predict anticipatory startle responses to uncertain threat?. *International Journal of Psychophysiology*, 81, 107–115.
- Orkunoğlu Şahin, I. F. (2020). Genç işsizliği ve mücadele yöntemleri. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8(20), 135-153.
- Öner, N. ve LeCompte, A. (1998). Süreksiz durumluluk/ sürekli kaygı envanteri el kitabı (2. baskı). Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Öz, F. (2001). Hastalık Yaşantısında Belirsizlik. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1), 61-68.
- Öztemel, K. (2021). Kariyer Planlama ve Geliştirme (3. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özusta, H. (1995). Çocuklar için durumluk-sürekli kaygı envanteri uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34), 32-44.
- Sanal, M. (2010). Küresel ekonomik kriz ile dünyada ve Türkiye’de artan genç işsizliği. *Toprak İşveren Dergisi*, 88, 1-11.
- Sarı, S. ve Dağ, İ. (2009). Belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği, endişe ile ilgili olumlu inançlar ölçeği ve endişenin sonuçları ölçeği’ nin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 261-270.
- Sarıçam, H. (2014). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluğa etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 1-12.
- Sarioğlu Uğur, S. ve Devcar, M. A. (2018). Girişimcilik özellikleri ile Holland’ın kişilik tipleri arasındaki ilişki üzerine nitel bir çalışma. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 98-110.
- Sarsikoğlu, A. F. ve Bacanlı F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(13), 95-113.
- Sart, G. (Eds) (2020). Psikoloji ve yaşam (19. baskı), Nobel Yayıncılık.
- Sartık, H. ve Koca Ballı, A. İ., (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 68-86.
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2016). Bilim, felsefe ve metodoloji (4. baskı). Beta Yayıncılık.
- 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. and Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Sevinç E. (2010). Kariyer Planlama ve Yönetimi (1. Baskı). Etap Yayınevi.

- Siyez, D. M. ve Belkis, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- Siyez, M. D. ve Mutlu Çaykuş, T. (Eds.) (2020). Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi (1. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). İşsiz Yaşam/ İşsizliğin ve İş güvensizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri (1. Baskı). Koç Üniversitesi Yayınları.
- Spielberger, C. D. (1966). *Anxiety and Behavior* (1. Edition). Academic Press.
- Standley, B. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30(1), 29-50.
- Şahin, L. (2007). Türkiye’de işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve işsizlik sorunu. *Sosyal ve Siyasal Konferansları Dergisi*, 53, 543-575.
- Şimşek, Ş. M., Çelik, A. ve Akatay, A. (Eds.) (2007). Kariyer Yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları (2. Baskı). Gazi Kitapevi.
- Tabachnick, B. G. and Fidell L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Edition). Pearson Boston.
- Talan Ulu, Ş. ve Yaka, B. (2020). Kaygı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Karar Verme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 21(1), 89-100.
- Taş, M. A. ve Alparlan, A. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (Özel Sayı), 417-440.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. ve Düzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tekin Tayfun, A. N. ve Korkmaz, A. (2016). Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı: Süleyman demirel üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534-558.
- Tektaş, N. (2014). Üniversite mezunlarının kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Dr. Mehmet YILDIZ Özel Sayısı, 243-253.
- Tonus, Z. H. ve Paşaoğlu Baş, D. (Eds) (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme (1. baskı). Gazi Kitapevi.
- Tutar, H. (2020). Kariyer planlaması ve yönetimi (1. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Turgut, M., Gökyürek, B. ve Yenel, F. İ. (2004). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin bu bölümleri seçme nedenleri ve beklentileri üzerine bir araştırma. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 91-94.

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2016a). İşgücü İstatistikleri, 2015 (Yayın No. 21567). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2015-21567>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017a). İşgücü İstatistikleri, 2016 (Yayın No. 24635). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2016-24635>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017b). İstatistiklerle Gençlik, 2016 (Yayın No. 24648). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2016-24648>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018a). İşgücü İstatistikleri, 2017 (Yayın No. 27699). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2017-27699>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018b). İstatistiklerle Gençlik, 2017 (Yayın No. 27598). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2017-27598>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2019a). İşgücü İstatistikleri, 2018 (Yayın No. 30677). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2018-30677>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2019b). İstatistiklerle Gençlik, 2018 (Yayın No. 30723). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2018-30723>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2020a). İşgücü İstatistikleri, 2019 (Yayın No. 33784). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2019-33784>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2020b). İstatistiklerle Gençlik, 2019 (Yayın No. 33711). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2019-33731>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021). İşgücü istatistikleri mikro veri seti, 2020 (Yayın No:4617). Erişim adresi: <https://www.tuik.gov.tr>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021a). İşgücü İstatistikleri, 2020 (Yayın No. 37484). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021b). İstatistiklerle Gençlik, 2020 (Yayın No. 37242). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2020-37242>
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (t, y.). Genç istihdamı. Erişim tarihi: 10 Haziran 2021, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/youth-employment/lang--tr/index.htm>
- Yavuz, S. (2009). Hataları ardışık bağımlı (otokorelasyonlu) olan regresyon modellerinin tahmin edilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 123-140.
- Yeşilyaprak, B. (Eds.) (2020). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya (12. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.

- Yıldırım, K., Bakırtaş, İ., Yılmaz, R. ve Esen, E. (2011). Makro İktisada Giriş (8. baskı). Pelikan Yayıncılık.
- Yıldız, B. ve Güllü, A. (2019). Duygu düzenleme süreçleri ve aleksitimi arasındaki ilişkide belirsizliğe tahammülsüzlüğün aracı rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 201-217.
- Yıldız, K. (2014). İşsizlik türleri, her bir işsizlik türünün toplam işsizlikteki payı ve çeşitli demografik parametrelerle ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 45.
- Yılmaz, İ., Dursun, S., Güngör Güzeler, E., ve Pektaş, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin kaygı düzeyinin belirlenmesi: bir örnek çalışma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 16-26.
- Yook, K., Kim, K. H., Suh, S. Y. and Lee, K. S. (2010). Intolerance of uncertainty, worry, and rumination in major depressive disorder and generalized anxiety disorder. *Journal of Anxiety Disorders*, 24, 623-628.
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O. and Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271.



IKSAD
Publishing House



ISBN: 978-625-8323-17-7