Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi 2026, 16(1), 271-296, doi: 10.23863/kalem.2026.344

Akılcı Olmayan İnançlar mı, Gerçekçi Kararlar Mı? Beliren Yetişkinlikte Kariyer Kararı Ne Kadar Gerçekçi?

Dr. Öğr. Üyesi Alaskar ÖZPERÇİN*

İstanbul Üniversitesi, H. A. Yücel Eğitim Fakültesi, Yabancı Diller Eğitimi Bölümü, İstanbul / Türkiye, alaskar@iuc.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3674-5608

Prof. Dr. A. Esra ASLAN

İstanbul Üniversitesi, H. A. Yücel Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul / Türkiye, ayseesra.aslan@iuc.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0113-1745

Öz

Bu çalışma, beliren yetişkinlik döneminde kariyer kararı verme süreçleri ile akılcı olmayan inançlar arasındaki ilişkiyi ve bu araştırmanın evreni çerçevesinde akılcı olmayan inançların kariyer kararı verme yetkinliğini yordama gücünü incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa meslek yüksekokullarına kayıtlı 416 üniversite son sınıf öğrencisinden elde edilen veriler kullanılmıştır. Veri toplama araçları arasında Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) ve Akılcı Olmayan İnanç Ölçeği'nin kısa formu (AOİÖ-K) yer almaktadır. Bulgular; cinsiyet ve algılanan aile gelirinin bazı kariyer kararı verme alt boyutları üzerinde farklı etkiler oluşturduğunu ortaya koymuştur. Özellikle, erkek öğrenciler kişilerarası ilişkiler alt boyutunda, kız öğrenciler ise genel kariyer karar verme yetkinliğinde daha yüksek puanlar sergilemiştir. Ayrıca, orta gelir algısına sahip öğrencilerin iş/meslek bilgisi, kariyer planı oluşturma ve mesleki konuları takip etme gibi alt boyutlarda daha başarılı

*Sorumlu Yazar. Tel: +90 555 538 36 79 | Araştırma Makalesi.
Makale Tarih Bilgisi. Gönderim: 09.07.2025, Kabûl: 30.09.2025, Basım: Haziran, 2026.

© 2026. Kalem Eğitim ve Sağlık Hizmetleri Vakfı. Bütün Hakları Saklıdır. ISSN: 2146-5606, e-ISSN: 2687-6574

oldukları belirlenmiştir. Korelasyon analizleri, AOİÖ-K toplam ve alt boyut puanları ile KVYÖ'nün çeşitli bileşenleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, akılcı olmayan inançların kariyer kararlarını doğrudan olumlu etkilediği şeklinde yorumlanmamalıdır. Daha çok, akılcı olmayan inanç düzeyi yüksek öğrencilerin kariyer karar verme süreçlerine ilişkin kendilerini daha yetkin algılayabildiklerini göstermektedir. Bu durum, gerçekçi ve sağlıklı karar verme becerisinden ziyade, yanıltıcı ya da aşırı güvene dayalı bir yetkinlik algısına işaret edebilir. Regresyon analizi, AOİÖ-K puanlarının KVYÖ toplam puanlarındaki varyansın % 10,8'ini açıkladığını ortaya koymuştur. Bu nedenle kariyer danışmanlığı uygulamalarında akılcı olmayan inançların öğrencilerin öz-algılarını ve karar süreçlerinin gerçekçiliğini nasıl etkileyebileceği dikkate alınmalıdır.
Anahtar Kelimeler: Kariyer kararı verme; Beliren yetişkinlik; Akılcı olmayan inançlar; Kariyer kararı verme yetkinliği; Kariyer.

Irrational Beliefs or Realistic Decisions: How Realistic Are Career Decisions in Emerging Adulthood?

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between career decision-making processes in emerging adulthood and irrational beliefs, specifically investigating the predictive power of irrational beliefs on career decision-making competence. Data was obtained from 416 university senior students enrolled in Istanbul University-Cerrahpaşa vocational colleges during the 2022-2023 academic year. Data collection tools included the Career Decision Making Competence Scale (CDMS) and the short form of the Irrational Belief Scale (IRBS-K). The findings revealed that gender and perceived family income significantly influenced various sub-dimensions of career decision-making. Notably, male students scored higher in the interpersonal relationships sub-dimension, whereas female students demonstrated greater proficiency in general career decision-making competence. Furthermore, students with a middle-income perception were found to be more successful in specific areas, such as occupational knowledge, career planning, and staying updated on vocational developments. Correlation analyses showed positive associations between irrational beliefs and several dimensions of career decision-making competence. However, these findings should not be interpreted as indicating that irrational beliefs promote realistic or healthy career decisions. Rather, they suggest that students with higher irrational beliefs may report higher perceived competence in career decision-making. This pattern may reflect an inflated or misleading sense of competence rather than genuinely rational decision-making. Regression analysis showed that irrational beliefs explained 10.8% of the variance in career decision-making competence. Therefore, career counseling interventions should

address dysfunctional beliefs not because the present findings demonstrate a direct negative effect, but because such beliefs may distort students' self-perceptions and reduce the realism of their career decisions.
Keywords: Career decision making; Emerging adulthood; Irrational beliefs; Decision making; Career.

Extended Summary

Purpose

The primary aim of this study is to examine the relationship between university students' career decision-making competency and their irrational beliefs during emerging adulthood—a critical developmental period typically encompassing the late teens through the twenties. This phase is characterized by exploration in identity, relationships, and future planning. Among the most pivotal tasks faced by individuals in this stage is career choice, which not only determines employment prospects but also affects life satisfaction, self-perception, and societal roles.

Despite the assumption that university is a time for informed career planning, many students report significant indecision. This indecision is often driven not by an accurate understanding of personal strengths and interests, but by external pressures or irrational expectations. As a result, students may pursue careers misaligned with their true potential, leading to dissatisfaction or career mismatch. This study focuses on how irrational beliefs—rigid, illogical thought patterns as described in Cognitive Behavioral Theory—impact students' perceptions of their career decision-making abilities.

Method

This study was conducted using a relational screening model, a non-experimental, quantitative design aimed at exploring the relationships among existing variables without manipulation. The target population comprised of final-year students from five vocational high schools affiliated with Istanbul University-Cerrahpaşa during the 2022–2023 academic year. These students were chosen because they are at a critical transition point from education to employment.

Out of an initial 545 participants, 403 students (238 female and 165 male) were included in the final sample after removing incomplete or inconsistent responses. Ethical approval for the study was granted by the Istanbul University-Cerrahpasa's Social and Human Sciences Research

Ethics Committee (Approval No: 2022/231). Participation was voluntary and based on informed consent.

Data was collected through three instruments:

1. Demographic Information Form to gather data on gender and perceived monthly family income.
2. Career Decision-Making Competency Scale (CDMCS), developed and validated in Turkish by Ulaş and Yıldırım (2016), which measures five dimensions: Knowledge of Job/Occupation, Self-Knowledge, Career Preference, Career Planning, and Professional Awareness. The scale demonstrated high internal reliability (Cronbach's Alpha = .97).
3. Irrational Beliefs Scale – Short Form (IRBS-K), created by Türküm (2003), which assesses three core dimensions: Need for Approval, Self-Concept, and Interpersonal Relationships.

Statistical analyses were conducted using SPSS. After testing for normality, t-tests and ANOVA were used for group comparisons, Pearson correlation analysis was used to identify relationships between variables, and multiple regression analysis was employed to determine the predictive power of irrational beliefs on career decision-making competency.

Results

The findings revealed several key insights. First, there was no significant difference between male and female students in their overall career decision-making competency scores or any of the five sub-dimensions. This suggests that, in this context, gender does not significantly influence how competent students feel about their career-related decisions.

However, significant gender differences were found in irrational beliefs. Male students scored significantly higher in the "Interpersonal Relationships" subscale of the IBS-S, indicating a stronger tendency toward irrational thoughts in relational contexts.

Regarding socioeconomic status, perceived family income was a significant factor. Students from higher-income families (8001–10000 Turkish lira (TL) had significantly higher scores on the CDMCS compared to those from lower-income families (1001–4,000 TL), especially in the Self-Knowledge and Job Knowledge dimensions. This suggests that financial resources may provide better access to career-related information and experiences, enhancing students' readiness for decision-making.

The most surprising result was the positive correlation between irrational beliefs and career decision-making competency. Students with higher levels of irrational beliefs also reported higher perceived competency in making career decisions. However, this finding should not be interpreted as evidence that irrational beliefs improve realistic career decision-making. Rather, it may indicate an inflated or misleading perception of competence. Multiple regression analysis showed that irrational beliefs explained approximately 10.8% of the variance in career decision-making competency, which represents a modest but theoretically noteworthy effect.

Discussion

The lack of gender differences in overall career competency supports previous research suggesting that factors other than gender—such as personal experiences, family influence, and access to information—may be more critical in shaping career readiness. The effect of family income confirms long-standing theories about the role of social and economic capital in providing students with better tools, role models, and guidance for career planning.

However, the most theoretically intriguing finding is the positive relationship between irrational beliefs and perceived career competence. This contradicts the cognitive-behavioral expectation that irrational beliefs distort thinking and impair effective decision-making. One possible explanation lies in the idea of "deceptive competence"—a condition in which students, guided by perfectionism or an unrealistic need for approval, feel overly confident in their choices without having engaged in a genuine decision-making process. These distorted beliefs may create an illusion of certainty and control, leading students to believe they are competent, when in fact their choices are based on avoidance, anxiety, or pressure.

This false sense of competence could lead students to make premature or ill-suited career decisions, potentially harming long-term satisfaction and professional development. The findings suggest that career counseling should not only provide information and resources but also address the underlying belief systems that may interfere with rational decision-making.

Conclusion

This study highlights the complex interplay between irrational beliefs and career decision-making competency among university students in emerging adulthood. While students from higher socioeconomic

backgrounds tend to report greater career readiness, irrational beliefs also significantly influence how competent students perceive themselves to be often in misleading ways.

These findings carry important implications for both counseling practices and educational institutions. First, career counselors should be equipped with skills from Cognitive Behavioral Therapy (CBT) to identify and challenge students' dysfunctional beliefs, helping them develop more realistic and adaptive thought patterns. Second, targeted support programs are needed for students from lower-income families to provide equitable access to career planning resources. Finally, universities should implement preventive, developmentally appropriate career education beginning early in the academic journey to cultivate both self-awareness and decision-making skills.

By combining cognitive, emotional, and social support strategies, institutions can help emerging adults make more informed, authentic, and satisfying career choices-laying the groundwork for lifelong professional success and psychological well-being.

Giriş

Meslek seçimi ve kariyer kararı, bireyin yaşamının tüm alanlarını etkileyen temel bir gelişimsel görev olarak görülmektedir. Kariyer kavramı bu bağlamda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Super (1980), kariyeri "kişinin yaşamı süresince üstlendiği rollerin birleşimi" olarak ele alırken, Yeşilyaprak (2011) bu kavramı "bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi; bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisi; özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreç" olarak tanımlamaktadır. Tanımlardaki ortak yön kavramın sadece mesleki bir süreci değil kişinin yaşamındaki eş seçme, meslekte ilerleme, çocuk yetiştirme vb. gibi diğer kritik yaşam görevleriyle birlikte ilerlediği ve onlardan etkilendiğini de vurgulamalarıdır. Bu nedenle kariyer planlaması ve kararının meslek seçimi öncesi veya meslek tercihi ile yapılması bir gereklilik olarak görünmektedir.

Üniversite yıllarının bir gencin yaşam boyu sürdüreceği mesleğine yönelik eğitim almaya başladığı ve kısmen kariyer kararını verdiği bir dönem olduğu varsayılır. Ancak yapılan araştırmalar farklı alanlardaki öğrencilerin kariyer kararsızlığı içinde olduğunu (Kahraman, 2020; Mutlu ve ark., 2019; Yiğit, 2018), kariyer planlaması yapmadığını (Uğurlu, 2020;

Yiğit, 2018) belirlenmiştir. Bunun sonucu olarak da mesleği dışında çalışan, üniversite yıllarında alan değiştiren çok sayıda kişinin olduğu görülmektedir (Gizir, 2005). Bu da beliren yetişkinlik dönemi olarak adlandırılan dönemdeki üniversite öğrencilerinin bir kısmının ve belki de pek çoğunun gerçekçi bir değerlendirme yaparak kariyer kararı vermediğini düşündürmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2012; Harren, 1979).

Kariyer kararı hazırlık eksikliği, bilgi, eksikliği, Tutarsız Bilgi gibi güçlüklerle dolu (Bacanlı ve ark., 2013) ve akılcı olmayan inançlar (Bacanlı, 2012) ile cinsiyet (Söner, 2021), yaş, aile etkisi (Aşık ve Akgül, 2022) gibi birden fazla unsurdan etkilenen bir olgudur. Bu olgu aile ve sosyal çevre, demografik ve kültürel etkiler, kişisel özellikler, ekonomik ve politik durum, bilgi ve hazırlık, karar verme yetkinliği, karar verme stilleri gibi başlıklar altında incelenebilir. Tüm bu faktörler bu kararı zorlaştırmaktadır. Sözlük anlamıyla karar; sonunda şüphelerin, tartışmaların son bulduğu, seçilen yolun uygulanmaya başlandığı mantıksal sürecin nihai ürünü olarak tanımlanır (Kurt, 2003). Karar verme, süreç öncesinde, süreç esnasında ve süreç sonrasında bireyin üstesinden gelmek zorunda olduğu bütün problemlere işaret etmektedir (Gati ve ark., 2012; Saka ve Gati, 2007). Ancak her genç bu yıllarda kariyer kararını verebilecek zihni, sosyal ve duygusal yeterlikte olmayabilmektedir (Kırdök ve Harman, 2018; Öztemel, 2013). Breaux (2004) ve Büyükgöze-Kavas (2011) kariyer kararsızlığını genel olarak bireyin kariyer gelişim sürecinde karar vermesi veya geleceği için eylemde bulunması gerektiğinde bazı sebeplerden dolayı bu süreçte ilerleyememesi şeklinde tanımlamıştır.

Kariyer kararı ve planlamasının yapılması gereken en önemli dönemlerden birinin de beliren yetişkinlik olduğu ortadır. Beliren yetişkinliği diğer dönemlerden ayıran beş temel özelikten söz edilmektedir (Arnett 2000; 2004; 2007): Arada kalmışlık duygusu, kimlik arayışı, sonsuz olanaklar, kendine odaklanma ve istikrarsızlık. Tüm bu özellikler kariyer kararı vermede engelleyici bir rol oynayabilmektedir.

Karar verme zekâ, düşünme tarzı psikolojik iyi oluş, bilişsel süreçler gibi çok faktörden etkilenen bir olgudur. Karar vermeyi geçmiş deneyimler (Engel ve ark., 2017), bilişsel ön yargılar (Stanovich ve West, 2008), yaş ve bireysel farklılıklar (Bacanlı, 2012), kişinin kendiyle ilgili inancı (Acevedo ve Krueger, 2004, akt. Dietrich, 2010) ve hatalı karara saplanma etkilemektedir. Sağlıklı bir karar verme için psikolojik olarak sağlıklı bir düşünme süreci izlenmesi, akla ve mantığa dayanan sağlamalarla sonuca

varılması gerekir (Sağır, 2006; Tinsley, 1992). Ancak Bilişsel Davranışçı Terapiyi benimseyen araştırmacılar bu süreçte akılcı olmayan inançların sağlıklı ve gerçekçi bir karar vermeyi olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir (Peker ve ark., 2012). Bilişsel Davranışçı Kuram kişilerin duygusal rahatsızlıklarının ve işlevsel olmayan inançlarının, sadece yaşadıkları olaylardan kaynaklanmadığını aynı zamanda yaşanan olaylara yüklenen anlamların ve yapılan yorumların da kişilerin duygusal ve davranışsal tepkilerini belirlediğini savunur. Ellis'in modelinde akılcı olmayan inançlar (irrational beliefs) olarak tanımlanan bu kavram bireyin düşünme yanlışlıkları ve karar verme süreçlerinde olumsuz etkiler yaratmakta, hafif düzeyde iletişim sorunlarına, ağır düzeyde ise ciddi ruhsal bozukluklara yol açabilmektedir (Ellis ve ark., 2010).

İçsel ve dışsal faktörlerden etkilenen ve insan yaşamı için önemi aşikâr olan karar verme süreçlerinde kişilik, zekâ, düşünme becerileri, duygusal zekâ vb. psikolojik özellikler içsel faktörler, sosyokültürel çevre, nörofizyolojik özellikler (Evsen, 2024) vb. gibi faktörler de dışsal faktörler başlığı altında incelenmektedir. Karar vermeye yönelik yaklaşımlar analitik (normative) karar verme ve bütüncül (summative) karar verme olarak ikiye ayrılmaktadır (Hanson, 2005, akt. Sakallı, 2019). Bu yaklaşımlar aynı zamanda alınan kararı iyi, kötü, doğru veya yanlış gibi değerlendirebileceğimiz tartışmaya açık hâle getirmektedir. Teknoloji, savaş, şehirleşme, globalleşme vb. gibi pek çok etken insanı bireyselleşmeye itmekte ve bu durum karar vermeyi 21.yy.'ın insanında aranan temel özellikler arasına yerleştirmektedir (Sula-Kadakal ve Sart, 2023). Ayrıca Kariyer de yaşam boyu birbiri ile ilişkili yaşam rollerini içerdiğinden, günümüzde üniversite çağındaki gençlerin kariyer kararı verme durumlarını incelemek ve bu gençlere psikolojik danışma desteği sağlamak de özellikle önemli hale gelmektedir.

Bu gerekçelerle üniversitede olup meslek tercihlerini yapmış bireylerin karar verme süreçlerini etkileyebilen akılcı olmayan inançların kariyer kararı verme üzerinde etkisi olup olmadığı, varsa bunun ne oranda hangi meslek gruplarında nasıl etkiler gösterdiği ve yordanabilir olup olmadığı bu araştırmanın temel problemi olarak belirlenmiştir.

Alt amaçlar olarak şu sorulara cevap aranmaktadır:

Üniversite öğrencilerinin;

1. Kariyer kararını vermelerinde etkili olan demografik değişkenler nelerdir?

2. Kariyer kararı verme yetkinlikleri ile Akılcı olmayan inançları arasında ilişki var mıdır?
3. Akılcı olmayan inançlar Kariyer Karar Verme Yetkinlik puanlarını tahmin etmekte midir?

Akılcı Olmayan İnançlar ve Kariyer Kararı

Akılcı olmayan inançlar, bireyin kritik kariyer dönemeçlerinde karşılaştığı en önemli engellerden biri olarak ortaya çıkmakta ve mantıklı, iyi gerekçelendirilmiş seçimler yapma becerisini ciddi biçimde zayıflatmaktadır. Bu tür inançlar, bireyin bilinçli ve rasyonel değerlendirme süreçlerini kısıtlayarak sağlıklı karar verme yetisini gölgelemekte; dolayısıyla kariyer gelişiminin yönünü olumsuz biçimde etkileyebilmektedir (Germeijs ve Boeck, 2003).

Araştırmalar, kariyer kararı verme ile ilişkili inançların, genç yetişkinlerin kariyer yolları üzerindeki en büyük engellerden biri olduğunu göstermektedir. Örneğin, Hechtlinger ve ark., (2017), bu tür işlevsiz inançların bireyleri başarısızlık korkusuyla hareketsiz bırakabileceğini ya da gerçekçi olmayan standartları karşılama baskısı altında bunaltabileceğini ve bunun sonucunda da optimal olmayan kariyer seçimlerine yol açabileceğini vurgulamaktadır. Bu nedenle akılcı olmayan inançlar, karar verme süreçlerini etkilemenin yanı sıra, genel olarak bireyin ruh sağlığını da etkileyebilmektedir (Weller ve ark., 2018). Özellikle akılcı olmayan inançların, kariyer yolları hakkında şüpheleri olan öğrencilerde içsel motivasyon eksikliğine yol açabileceği vurgulanmaktadır (Stead ve ark., 1993). Kariyer seçimi ile ilgili olumsuz düşüncelerle boğuşan bireylerin, zaman ve çaba harcama istekleri azalmakta ve karar verme süreçleri daha da karmaşık hale gelmektedir.

Akılcı olmayan inançlar ve kariyer kararı verme arasındaki ilişki yaş, cinsiyet ve sosyoekonomik durum gibi demografik faktörlerle daha da karmaşık hâle gelmektedir. Örneğin, Sidiropoulou-Dimakakou ve arkadaşları (2012) kariyer inançlarının çeşitli demografik gruplarda nasıl farklı tezahür edebileceğini ve karar verme sürecinde istekleri ve eylemleri nasıl etkileyebileceğini tartışmaktadır. Akılcı olmayan inançların birey üzerinde yarattığı bu etkilerin farkına varmak, farklı demografik yapılardan gelen bireylerin sahip olduğu belirli akılcı olmayan inançları etkili bir şekilde ele alabilecek hedefli müdahaleler geliştirmek için gereklidir. Özellikle akılcı kariyer eğitimi gibi müdahalelerin eğitim sistemine entegrasyonu, bu inançların olumsuz etkisini azaltmaya yardımcı olabilir ve

kariyer kararları için daha destekleyici bir ortam sağlayabilir (Kim ve Yun, 2015; Sun ve Shek, 2012).

Sonuç olarak akılcı olmayan inançlar ve kariyer karar verme arasındaki etkileşim çok yönlü olup, bunların etki alanını, demografik değişkenlerini ve olası sonuçlarını anlamak, bireylerin karmaşık kariyer yollarında rasyonel ve sağlıklı kararlar vermelerine yardımcı olmak için çok önemlidir. Özellikle, akılcı karar verme süreçleriyle kariyer eğitimi müdahalelerinin birleştirilmesi, bu inançların olumsuz etkilerini hafifletmeye ve kariyer kararları için daha destekleyici bir ortam yaratmaya katkı sağlayabilir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma, değişkenler arası korelasyonları ortaya koymayı hedefleyen ilişkisel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür (Karasar, 2003). Tarama modeli, mevcut durumları müdahalesiz betimlemeyi ve değişkenler arası ilişkileri incelemeyi amaçlar. Çalışmada bu modelin seçilmesinin nedeni, deneysel bir tasarımın aksine, ilişkisel tarama modelinde katılımcılara bir "müdahale" uygulanmadığından; hem zaman ve kaynak kullanımının minimal düzeyde kalması hem de etik açıdan risk oluşturacak herhangi bir manipülasyonun ortadan kalkmış olmasıdır. Ayrıca çalışmanın temel araştırma sorusu iki veya daha fazla değişken arasındaki korelasyon ve varyans paylaşımlarının ortaya konmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla, ilişkisel tarama modeli bu ihtiyaca karşılık veren en uygun modellerden biridir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'da bulunan meslek yüksekokullarında 2022-2023 yılında öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Evrendeki üniversite bünyesindeki beş meslek yüksekokulunun tümüne (Sosyal Bilimler M.Y.O., Sağlık M. Y.O., Veterinerlik M.Y.O., Ormancılık M.Y.O., Teknik Bilimler M.Y.O.) ulaşılmaya çalışılmıştır. Ormancılık MYO hariç diğer dört MYO da 2021-22 yılında öğrenim görmekte olan Ntop=545 (Nkız=302, Nerkek=243) kişiden gönüllülük esasına göre veri toplanmıştır. Ancak geçersiz ölçekler elendikten sonra Ntop=403 (Nkız=238, Nerkek=165) kişi üzerinden analiz yapılmıştır. Araştırma, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanlığının 2022/231 sayılı etik kurul kararı doğrultusunda ve gönüllük esasına göre gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları demografik bilgi formu, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) (Ulaş ve Yıldırım, 2016) ve Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği'nin kısa formu (AOİO-K) (Türküm, 2003)'dur.

Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği (AOİÖ)

Araştırmada ölçeğin 15 maddeden oluşan kısa formu (AOİÖ-K) kullanılmıştır. AOİÖ-K'nın iç tutarlılık katsayısı Cronbach α = .75, test-tekrar test güvenirliği ise r =.81'dir. Faktör analizinde ölçeğin %50 oranında varyans açıkladığı saptanmıştır (Türküm, 2003). Madde analizi ve sınav kaygısı, depresyon, inanç ölçekleri kullanılarak yapılan ölçüt geçerliği çalışmalarına dayalı olarak, AOİÖ'nün ve AOİÖ-K'nın alanda kullanılabilir psikometrik yeterlikte olduğu görülmüştür (Türküm, 2003). Analizler sonucunda ölçeğin 3 alt faktör ile tanımlandığı belirlenmiştir. Onaylanma, Ben ve Kişilerarası ilişkiler.

Demografik Bilgi Formu

Çalışmada katılımcılardan demografik bilgi formunu doldurmaları istenmiştir. Bu form aracılığı ile, cinsiyet ve algılanan aile gelirleri ile ilgili sorular sorulmuştur.

Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği:

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) Türk popülasyonu üzerinde özgün olarak geliştirilmiştir (Ulaş ve Yıldırım, 2016). Kırk beş maddeden oluşan KVYÖ'nün geçerlilik ve güvenirlik çalışması toplam 523 (%82'si kadın, %18'i, erkek) üniversite öğrencisinden elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır. KVYÖ'nün geçerlilik çalışmalarında önce, açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analiz sonuçları, KVYÖ'nün beş faktörlü olduğunu ortaya koymuştur. İkinci olarak ise 424 (%79'u kadın, %21'i erkek) üniversite öğrencisinden elde edilen farklı bir veri setiyle yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre maddelerin beş faktör ile temsil edilebileceği görülmüştür. Bu analizler sonucu kariyer karar verme yetkinliği ölçeğinin şu alt boyutları olduğu belirlenmiştir: (1) İş/Meslek Bilgisi, (2) Kendini Tanıma, (3) Kariyer Tercihi, (4) Kariyer Planı Oluşturma Yolları, (5) Mesleki Konuları Takip Etme.

KVYÖ'nün ve faktörlerinin güvenirlik çalışması Cronbach Alpha ve testi yarılama yöntemleri ile hesaplanmıştır. KVYÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= (.97) ve rxx= (.95) bulunmuştur. Faktörlerin her biri için ise güvenirlik katsayıları (.74) ile (.93) arasında değişmektedir. Elde edilen bulgular, KVYÖ'nün ve faktörlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı

verme yetkinliği düzeylerini geçerli ve güvenilir olarak ölçebileceğini göstermektedir.

Veri Toplanması ve Analizi

Çalışmanın istatistiksel analiz süreci, veri setinin normallik testleri ile başlatılmıştır. Demografik bilgi formu, Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği–Kısa Formu (AOİÖ-K) ve Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nden (KVYÖ) elde edilen veriler, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk test sonuçları, basıklık ve çarpıklık değerleri ile plot dağılım grafikleri dikkate alınarak normallik açısından değerlendirilmiştir.

Normal dağılım varsayımının sağlanmadığı durumlarda, iki farklı grubun ana kütle dağılımlarının benzer olup olmadığı ve verilerin birbirinden bağımsız şekilde gerçekleşip gerçekleşmediği Kolmogorov-Smirnov Z testi ile incelenmektedir. Test sonucunda $p<0.05$ olduğunda hipotez reddedilmekte ve dağılımın normal olmadığı kabul edilmektedir; $p>0.05$ olduğunda ise hipotez kabul edilmekte ve dağılımın normal dağılımdan anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilmektedir (Göktolga, 2015.)

Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği (AOİÖ-K) ile Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (KVYÖ) toplam puanları ve alt boyutlarının tamamı normal dağılım gösterdiğinden, demografik değişkenlere göre test puanları arasındaki farklılıkların incelenmesinde ANOVA testi uygulanmış, anlamlı farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla ise post hoc analizlerde LSD yöntemi kullanılmıştır.

ANOVA, birden fazla grubun ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını incelemek için kullanılan parametrik bir testtir. Temel amacı, grup ortalamaları arasındaki farklılığın rastlantısal mı yoksa etkili bir faktörün sonucu mu olduğunu değerlendirmektir (Tabachnick ve Fidell, 2019).

ANOVA gruplar arasında fark olduğunu söylese de bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu göstermez. LSD testi, bu farkların yönünü ve hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak için kullanılan en basit yöntemlerden biridir (Cook ve Campbell, 1979).

AOİÖ-K ve KVYÖ puanları arasındaki ilişki Pearson Momentler Korelasyon katsayısı ile analiz edilmiştir. Ayrıca AOİÖ-K puanlarının KVYÖ puanlarını ne kadar yordayabildiğini test etmek için çoklu reresyon analizleri yapılmıştır (Büyüköztürk, Şekercioğlu ve Çokluk, 2012). Anlamlılık düzeyleri genellikle $p<.05$ veya $p<.01$ olarak

raporlanmıştır.

Bulgular

Normallik Analizleri

İstatistik analizlere araştırma ölçekleri ile elde edilen verilerin normallik analizleri yapılarak başlanmıştır. Kolmogorov- Simirnıov, Shapiro-Wilk analizleri yapılmış çarpıklık ve basıklık değerleriyle birlikte değerlendirilmiştir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri çoğu değişken için anlamlı bulunmuştur ($p<.05$). Bu durum dağılımların normalden saptığını gösterebilir. Ancak bu testler örneklem büyüklüğüne duyarlıdır ve n sayısı arttıkça küçük sapmalar bile anlamlı çıkabilmektedir (Field, 2018). Bu nedenle yalnızca bu testlere bakarak kesin bir yargıya varmak uygun değildir.

Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde tüm değişkenlerin ±1 aralığında kaldığı görülmektedir. ±1 aralığındaki değerlerin normal dağılıma yakın kabul edilebileceğini belirtmektedir. Tabachnick ve Fidell (2019) ise ±2 aralığını kabul edilebilir sınır olarak ifade etmektedir. Bu açıdan değişkenlerin değerleri parametrik testlerin uygulanmasına engel teşkil etmemektedir.

Testlerde anlamlılık çıkmasına rağmen çarpıklık-basıklık katsayıları ve grafik incelemeleri dikkate alındığında, verilerin normal dağılıma yakın özellikler taşıdığı ve parametrik testlerin kullanımının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Demografik Değişkenlere Göre Bulgular

Araştırmaya katılan N_{toplam}=403 (Nkız=238) ve erkek (N_{erkek}=165) öğrencinin hem Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği (AOİÖ-K) hem de Kariyer Karar Verme Yetkinliği (KVYÖ) alt boyut puanları için gerçekleştirilen normallik testleri, her iki grup için de ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiğini ortaya koymuştur. KVYÖ puanlarının normallik analizleri sonucunda uç değerler olduğu için bu değerler atılarak işlem yapılmıştır.

Tablo 1. Örneklemin AOİÖ-K ve KVYÖ Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (N = 403)

Ölçek / Alt Boyut	Ort.	SS	Çarpıklık	Çarpıklık SH	Basıklık	Basıklık SH
AOİÖ-K Toplam	171.06	31.37	-0.186	0.122	-0.233	0.243
İş ve Meslek Bilgisi	41.97	7.45	-0.220	0.122	-0.185	0.243
Kendini Tanıma	39.31	7.63	-0.295	0.122	-0.515	0.243
Kariyer Tercihi	24.01	4.35	-0.382	0.122	-0.289	0.243
Kariyer Planı	51.92	11.28	-0.334	0.122	0.090	0.243
Mesleki Konu Takip	13.85	3.82	-0.124	0.122	-0.435	0.243
KVYÖ Toplam	58.27	8.02	-0.066	0.122	-0.079	0.243
Onaylanma	18.45	3.56	-0.102	0.122	-0.188	0.243
Kişilerarası İlişki	15.97	2.51	-0.294	0.122	-0.217	0.243
Ben	23.85	3.33	-0.443	0.122	0.170	0.243

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) Alt Boyutlarında Cinsiyet Farklılıklar

Cinsiyete göre ($N_{kız}$=238, N_{erkek}=165, N_{top}=403) KVYÖ'nün "İş/Meslek Bilgisi ($\bar{X}_{kız}$≈ 42.05, $\bar{X}_{erkek}$≈ 41.86, t=.259, p>.05)", "Kendini Tanıma ($\bar{X}_{kı}$≈39.34, $\bar{X}_{erkek}$ ≈39.27, t=.087, p>.05)", "Kariyer Tercihi ($\bar{X}_{kı}$≈ 24.29, $\bar{X}_{erkek}$≈ 23.61, t=1.563 p>.05)", "Kariyer Planı Oluşturma Yolları ($\bar{X}_{kız}$≈51.18, $\bar{X}_{erkek}$ ≈51.54, t=.557, p> .05)" ve "Mesleki Konuları Takip Etme ($\bar{X}_{kız}$≈13.75, $\bar{X}_{erkek}$≈ 13.99, t=-.610, p>.05)" alt boyutları ile kariyer karar verme toplam puanları ($\bar{X}_{kız}$≈ 171.61, $\bar{X}_{erkek}$ ≈170.26, t=.425, p>.05)" arasında yapılan ilişkisiz grup t-testi analizleri sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği Kısa formu (AOİÖ-K) Üzerine Cinsiyete Dayalı Bulgular

Cinsiyete göre ($N_{kız}$=302, N_{erkek}=243), AOİÖ-K'nin ölçek toplam puanları arasında yapılan t testi, ($\bar{X}_{kız}$≈ 58.15, $\bar{X}_{erkek}$≈57.73, t=.619, p> .05), Onaylanma puan ortalamaları arasında yapılan testi, $\bar{X}_{kız}$≈ 18.48, $\bar{X}_{erkek}$≈18.25, t=.786, p> 05), Ben puan ortalamaları arasında yapılan t testi ($\bar{X}_{kız}$≈23.94, $\bar{X}_{erkek}$≈23.58, t=1.305, p>.05) için anlamlı sonuç bulunamamıştır. Sadece Kişilerarası İlişkiler alt boyutunda cinsiyete göre puan ortalamaları arasında yapılan t testine göre $\bar{X}_{kız}$≈15,72, X_{erkek}≈15.91, t=-.880, p<.05 erkekler lehine anlamlı ilişki bulunmuştur. AOİÖ-K ölçeğinin normallik analizlerinde uç değerler olmadığından cinsiyete göre analiz yapılırken 545 toplam veri üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir.

Aile Gelirine Göre Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçek Bulguları

Aylık Aile geliri açısından demografik bilgi formunda 0-1000 TL (N=3), 1001-4000 TL (N=110), 4001-8000 TL (N=185), 8001-10000 TL (N=48) ve 10000 TL'nin üzeri (N=36) olarak gruplandıran veriler KVYÖ ve

AOİO-K toplam ve alt boyutları için ANOVA ile test edilmiş ve anlamlı çıkan sonuçlar içinde post hoc analizleri (LSD) yapılmıştır.

Aylık aile geliri açısından KVYÖ toplam ölçek puanları arasında (1000-4000) TL aralığındakiler ($\bar{X}$≈165.03) ile (8001-10000) TL aralığındakiler ($\bar{X}$≈178.50) arasında yapılan ANOVA testi sonucunda geliri (8001-10000) TL olanlar lehine anlamlı sonuç bulunmuştur. (I-J=-13.47273, p<.05)

İş meslek bilgisi alt boyutuna göre aylık geliri (0-1000) TL aralığında olanlar ile (8001-10000) TL aralığında olanlar ($\bar{X}$≈43.81) arasında yapılan ANOVA analizi sonucunda geliri (8000-10000) TL olanlar lehine p<.05) düzeyinde (I-J=-3.81250*) ve geliri 10.000 TL'nın üzerinde olanlar ile arasında ($\bar{X}$≈44.14) geliri 10.000 TL'nin üzerinde olanlar lehine p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur (I-J=-4.13889*).

Kendini Tanıma alt boyutuna göre aylık geliri 1001-4000 TL aralığında olanlar ($\bar{X}$≈38.43) ile (8001-10000) TL aralığında olanlar ($\bar{X}$≈ 40.96) arasında geliri (8001-10000) TL aralığında olanlar lehine (I-J=-2.72197*) p<.05 düzeyinde ve aylık geliri 10.000 TL'nin üzerinde olanlar arasında geliri 10000 TL'nin üzerinde olanlar ($\bar{X}$≈41.22) lehine p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur (I-J=-2.98586*).

Kariyer Planı alt boyutuna göre, aylık aile geliri (1001-4000) TL aralığında olanlar (N=110 $\bar{X}$≈49.44) ile (4001-8000) TL aralığında olanlar (N= 185 $\bar{X}$≈52.17) arasında 4001-8000 aralığındakiler lehine; 8001-10000 aralığında olanlar (N=46 $\bar{X}$≈54.29) ile arasında (8001-10000)TL arasında olanlar lehine ve 10000 üzerinde olanlar (N=35 $\bar{X}$ ≈ 55.47) arasında geliri 10000 Tl olanlar lehine p<.05 düzeyinde anlamlı sonuçlar bulunmuştur.

Mesleki Konuları Takip alt boyutuna göre aylık geliri (1001-4000) TL arasında olanlar ($\bar{X}$ ≈13.27) ile geliri (8001-10000)TL aralığında olanlar arasında ($\bar{X}$≈14.54) geliri (8001-10000)TL arasında olanlar lehine (I-J= -1,26894*) ve 10.000Tl üzerinde geliri olanlar ($\bar{X}$≈15.33) arasında, geliri 10000 TL üzeri olanlar lehine (I-J=-2.06061*) p<.05 düzeyinde anlamlı sonuç bulunmuştur.

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ile Akılcı Olmayan İnançlar Arasındaki İlişki Analizleri

Araştırmanın temel problemlerinden biri olan kariyer kararı verme yetkinliği ile Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği puanları arasındaki ilişki Pearson Çarpım Momentler Korelasyon tekniği ile analiz edilmiştir.

Tablo 2. Örneklemin AOİÖ-K ve KVYÖ ölçek puanları arasında yapılan Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Katsayısı sonuçları

N=403		İş-Meslek Bilgisi	Kendini Tanıma	Kariyer Tercihi	Kariyer Planı	Mesleki Konu Takip	Kk toplam
gdtoplam	r	.290**	.263**	.303**	.281**	.299**	.312**
Onaylanma	r	.213**	.160**	.184**	.206**	.272**	.222**
Kişiler Arası İlişki	r	.251**	.223**	.278**	.234**	.207**	.262**
Ben	r	.283**	.294**	.323**	.280**	.273**	.317**

p<.05, ** *p<.01*. Kısaltmalar: kktoplam Kariyer Kararı Verme Yetkinliği toplam puanları; gdtoplam: AOİÖ-K genel toplamı.

Tüm grubun (N=403[1] $N_{kız}$=238, N_{erkek}=165) AOİÖ-K'nin Onaylanma alt boyutu ile KVYÖ ölçeğinin İş Meslek Bilgisi (r=.213, p<.01), Kendini Tanıma (r=.160, p<.01), Kariyer Tercihi (r=,184 p<.01), Kariyer Planı (r=.206, p<.01), Mesleki Konuları Takip (r=.272, p<.01) alt boyutları (KVYÖ) toplam puanları ile (r=.262, p<.01) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki ve gözlemlenmiştir.

AOİÖ-K'deki Kişilerarası İlişkiler alt boyutu ile KVYÖ ölçeğinin İş Meslek Bilgisi alt ölçek puanları arasında (r=.251 p<.01), Kendini Tanıma alt ölçek puanları (r=.223, p<.01), arasında, Kariyer Tercihi alt ölçek puanları arasında (r=.278, p<.01), Kariyer Planı (r=.234, p<.01), Mesleki Konuları Takip (r=.207, p<.01) alt boyutu puanları arasında ve (KVYÖ) toplam puanları (r=.222, p<.01) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Akılcı Olmayan İnançlar Kısa Ölçeğinin Ben alt boyutu ile KVYÖ ölçeğinin İş Meslek Bilgisi (r=.283, p<.01), Kendini Tanıma (r=.294, p<.01), Kariyer Tercihi (r=.323, p<.01), Kariyer Planı (r=.280, p<.01), Mesleki Konuları Takip (r=.273, p<.01) alt boyutları ve (KVYÖ) toplam puanları arasında (r=.317, p<.01) anlamlı pozitif ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Puanlarının Akılcı Olmayan İnançları Tahmin Gücüne Yönelik Analizler

AOİÖ-K toplam puanlarının Kariyer Karar Verme Yetkinliği (KVYÖ) toplam puanlarını tahmin gücünü belirlemek üzere regresyon analizi yapılmış ve AOİÖ-K puanlarının KVYÖ toplam puanlarının yaklaşık %10.8 (R^2=.108) tahmin gücüne sahip olduğu belirlenmiştir.

[1] Analizlerde KVYÖ'nin uç değerleri olduğundan AOİÖ-K ile karşılaştırmasında iki ölçekteki uç değerlere sahip veriler elenmiştir.

Tablo 3. AOİÖ puanları ile KVYÖi puanları arsında yapılan Regresyon analiz sonuçları

Değişken	B	SH	B	t	R	R2	F
(Constant)	93.015	11.346		8.198**			
Onaylanma	.218	.541	.025	.403			
Kişiler arası ilişki	1.231	.787	.099	1.564	.329	.108	16.13**
Ben	2.280	.610	.242	3.740**			

*p<.05, ** p<.01.*

Akılcı olmayan İnançlar Ölçeği Kısa formu (AOİÖ-K) puanları ile kariyer karar verme yetkinlik puanları (KVYÖ) arasında yapılan regresyon analizi sonucunda AOİÖ-K puanlarının yaklaşık %11 oranında kariyer karar verme yetkinlik puanlarını tahmin ettiği belirlenmiştir. AOİÖ-K ölçeği alt boyutlarından Onaylanma (B=.218)'nın, yüzde 21 oranında, Kişiler Arası İlişki (B=1.231) ile Ben (B=2.280)'in Beta boyutlarını yordamaya katkıda bulunduğu söylenebilir. AOİÖ-K ölçeği alt boyutlarının WIF değerleri de şöyle bulunmuştur. Onaylanma vif=. Kişiler arası ilişki vif=1.780, Ben vif=1.875.

Tartışma

Araştırmanın alt amaçlarından biri olan cinsiyet değişkenine göre yapılan analizler, kız ve erkek öğrenciler arasında KVYÖ'nün alt boyutları ile toplam Kariyer Karar Verme Yetkinliği puanları açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur. Buna karşılık, Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği'nin alt boyutları incelendiğinde yalnızca Kişilerarası İlişkiler puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık saptanmış ve bu farklılık erkek öğrenciler lehine gerçekleşmiştir.

Bu sonuçlar ile alanda yapılan önceki çalışmaların sonuçları arasında kısmen uygunluk bulunmaktadır. Bacanlı (2012)'nın ortaöğretim 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini cinsiyete, yaşa, algılanan sosyoekonomik düzeye, algılanan akademik başarı düzeyine, meslek seçimi kararı verme ve vermeme durumlarına göre karşılaştırmayı amaçladığı çalışmasında Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği (AOİÖ-K) ile Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KVGÖ) kullanılmış ve araştırma grubundaki erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha yüksek kariyer karar verme yetkinlik puanı elde ettikleri görülmüştür. Bu çalışmanın amacı üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenleri incelemektir. Kılıç (2018)'ın üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenleri incelemeyi

amaçladığı çalışmasında KVYÖ ve kişisel bilgi formu kullanmış ve 569 üniversite son sınıf öğrencisinden veri alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş deneyimine sahip olma ve aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumu üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarında anlamlı bir fark oluştururken, cinsiyete, genel akademik not ortalamasına, staj yapma durumuna ve öğrenim gördüğü bölüme göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

Yıldız ve Kabasakal (2023) üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerini, kariyer endişeleri ve kariyer karar verme öz-yeterliği bağlamında incelemiştir. Veri toplama sürecinde, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ile Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu (KKÖYÖ-KF) kullanılmıştır. Bulgular, kariyer endişeleri ve alt boyutları ile kariyer kararı verme öz-yeterliğinin beraber kariyer uyumluluğunu yordadığını ortaya koymuştur. Özel olarak, kariyer kararı verme öz-yeterliği kariyer uyumluluğunu olumlu yönde, kariyer endişeleri ise olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca kadın üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu ve lisansüstü eğitime devam eden öğrencilerin 1. ve 2. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek kariyer uyumluluğuna sahip olduğu raporlanmıştır.

Söner (2021) 2011-2020 yılları arasında Türkiye'de kariyer karar verme güçlüğü konusunda yapılan makale ve lisansüstü çalışmalarında kariyer karar verme güçlüğünde cinsiyet farklılığını ele alan çalışmaları meta analiz yöntemi kullanarak incelemiştir. Araştırmacı hem lise hem de üniversite döneminde kariyer kararı vermede sorunlar ve yetersizlikler (Bacanlı, 2008; Kuzgun, 2014, akt. Söner, 2021) yaşandığı gözleminden hareketle lise ve üniversite yaş grubunu kapsayan bir çalışma yürütmüştür. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi, Ulakbim, Eric, Google Akademi ve EBSCO veri tabanlarında Kariyer karar verme zorluğu vb. gibi anahtar sözcükler seçilerek tarama yapılmış ve belirlenmiş kodlama kriterlerine uygun verileri içeren 18 çalışma araştırma kapsamına alınmıştır. Veri analizinde Standardize Ortalamalar Farkı olarak bilinen Cohen d hesaplanmıştır. Heterojenlik testleri olarak Q ve I2 istatistiği hesaplanmıştır. Heterojenliğin kaynağını bulmak için çalışma grubu (lise öğrencileri, üniversite öğrencileri) moderatör değişken olarak alınıp alt grup analizleri hesaplanmıştır. Araştırma sonuçları rastgele etkiler modeline göre cinsiyetin kariyer karar verme güçlüğünü etkilemediğini göstermektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, bazı araştırmalarda farklı örneklemler

üzerinde cinsiyetler arasında kariyer karar verme becerileri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülürken, meta-analiz çalışmaları daha geniş bir tarama sonucunda cinsiyetin kariyer kararı verme üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, çocuk yetiştirme tutumları ve cinsiyet rollerinin, diğer birçok psikolojik değişkende olduğu gibi, araştırma bulgularındaki farklılıkların olası nedenlerinden biri olabileceğini düşündürmektedir.

Akılcı Olmayan İnançlar ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde bu araştırmada Kişilerarası İlişkiler boyutunda anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Kodan (2013), Bayburt Üniversitesinde sınıf ve fen bilgisi öğretmenliği aday öğrencilerinden topladığı verilerle yaptığı araştırmasında umutsuzluk ve akılcı olmayan inançlar arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlere göre incelemiştir Araştırma öğrencilerin umutsuzluk ve akılcı olmayan inançlar puanları açısından cinsiyet, öğrenim gördükleri anabilim dalları ve algıladıkları yaşam kalitesine göre farklılaşma durumlarını incelemeyi amaçlamıştır. Üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerine göre umutsuzluk ve akılcı olmayan inançlara ait puan ortalamaları arasında erkekler lehine anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Ayrıca çalışmaya referansla öğrencilerin umutsuzluk ölçeği puanı arttıkça akılcı olmayan inançlar puanlarının da arttığı söylenebilir.

Hamamcı ve Çoban (2007) Gaziantep ilinde çeşitli liselerdeki 282 öğrenciden Mesleki Olgunluk Ölçeği, Mesleki Kararsızlık Envanteri ve Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği kullanarak veri toplamışlardır. Verilerin analizinde, regresyon analizi ve Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın genel akılcı olmayan inançlardan çok, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarla ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırmada meslek seçimine ilişkin Akılcı Olmayan İnançların genel Akılcı Olmayan İnançlara göre, mesleki kararsızlık ve mesleki olgunluğu daha çok yordadığı belirlenmiştir.

Cinsiyet rolü kimliğinin, irrasyonel inançların anlaşılmasında önemli bir değişken olabileceği görüşünden hareketle yapılan araştırmalar, bireylerin yalnızca biyolojik cinsiyetlerine değil, sahip oldukları cinsiyet rolleriyle özdeşleşme düzeylerine de odaklanmıştır.

Bu doğrultuda Hovland ve arkadaşları (1988), Kişisel Özellikler Anketi (PAQ) kullanılarak ölçülen maskülenlik düzeyinin hem kadın hem erkek üniversite öğrencileri arasında öznel irrasyonellik düzeyiyle anlamlı

şekilde negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Yani, kendini daha maskülen olarak tanımlayan bireyler, kendilerini daha az irrasyonel olarak değerlendirmiştir (akt. Vining ve ark., 1990).

Benzer şekilde, Coleman ve Ganong (1987), katılımcılara hem Jones'un (1969) İrrasyonel İnançlar Testi (IBT) hem de Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (BSRI; Bem, 1974) uygulayarak daha kapsamlı bir analiz gerçekleştirmiştir. Bulgular, maskülen bireylerin, feminen ve androjen bireylere kıyasla daha yüksek suçlayıcılık eğilimine sahip olduklarını göstermiştir. Öte yandan, feminen ve cinsiyet rolü açısından ayrışmamış bireyler, problemden kaçınma ve mükemmeliyetçilikle ilgili irrasyonel inançlara daha fazla sahip olma eğilimindedir (akt. Vining ve ark., 1990).

Araştırmanın bir diğer sorusu aile gelir durumuna göre kariyer karar verme yetkinliği ilişkisinin incelenmesidir. KVYÖ alt testlerinden iş meslek bilgisi, kendini tanıma, mesleki plan yapma, mesleki konuları takip etme alt testlerinin tümünde düşük gelirli aileye kıyasla daha yüksek gelirli ailesi olanların lehte sonuçlar elde ettikleri belirlenmiştir.

Zeren (1999), yabancı dil ağırlıklı lise, özel lise ve anadolu lisesi son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Çalışmasında cinsiyet, anne-babaların eğitimi ve aile gelir düzeyi değişkenleri açısından söz konusu lise türleri arasında öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Şeker (2013), tezinde ailesinin aylık geliri 1500 TL üzeri olan öğrencilerin gerçekçi plan yapma alt boyutu puanlarının, ailesinin aylık geliri 0-750 TL arasında olan öğrencilere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Koçak ve arkadaşları (2021) aile etkisinin ve akademik memnuniyetin kariyer karar verme öz yeterliliği ve mutluluk üzerindeki rolünü inceledikleri araştırmasında aile gelirinin kariyer sürecinde demografik değişkenlerin ekolojik bakış açısı ile bütüncül olarak ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Araştırmacı aile etkisinin, akademik başarının, iş deneyimlerinin, ebeveynlerin eğitiminin ve gelir düzeyinin kariyer sürecindeki etkileşiminin birlikte ele alınması gerektiğini belirtir. Araştırma verileri 698 kız, 432 erkek olmak üzere farklı bölümlerde okuyan toplam 1130 üniversite öğrencisinden toplanmıştır. Araştırmada katılımcıların kariyer seçim sürecinde aile desteği ve etkisi arttıkça, kariyer kararlarında öz yeterlilikleri ve mutlulukları da arttığını ortaya konulmuştur. Araştırmalara

göre, ailenin etkisi ve desteği iş sürecine fayda sağlamakta ve işten ve hayattan duyulan memnuniyeti artırmaktadır. Ancak, kariyer karar verme öz yeterliliği aracılığıyla ebeveynlerin eğitimi ile mutluluk arasında ve gelir ile mutluluk arasında önemli bir aracılık etkisi bulunmamıştır. Araştırmada, aile etkisi ve akademik memnuniyetin kariyer kararı öz-yeterliliği aracılığıyla mutlulukla ilişkisi; cinsiyet, yaş, gelir ve ebeveynlerin eğitim düzeyi kontrol değişkenleri olarak modele dâhil edildiğinde anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu, literatürde sıklıkla görüldüğü üzere aile geliri ya da ebeveyn eğitimi gibi demografik değişkenlerin tek tek ele alınmasından ziyade, bu değişkenlerin bütüncül bir şekilde değerlendirilmesinin bireylerin kariyer karar verme süreçlerinde çevresel etkileri daha doğru ve kapsamlı biçimde ortaya koyduğunu göstermektedir. Bu durum araştırmadaki aile geliri yüksek olan öğrencilerin meslek hakkında bilgi edinme, mesleki gelişmeleri takip etme imkanlarının daha fazla olması ile de açıklanabilir. Özetle aile gelirine göre kariyer karar verme yetkinliği bulguları öğrencilerin algıladıkları aile gelir düzeyinin, kariyer planı oluşturma süreçlerine ve genel kariyer karar verme yetkinliklerine etki edebileceğini göstermektedir. Diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık gözlemlenmemesi, bu değişkenin etkisinin belirli alanlarla sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Bu sonuçlar, kariyer psikolojik danışmanlığında öğrencinin aile gelirinin ve gelir algısının kariyer kararında ve planlamasında dikkate alınması gerektiğini düşündürmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan AOİÖ-K'nin KVYÖ puanlarını tahmin gücüne bakıldığında Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ölçeğinin 3 alt boyutunun; onaylanma, kişilerarası ilişki ve ben alt boyutları puanlarının birlikte %11 oranında kariyer karar verme yetkinlik puanlarını tahmin ettiği belirlenmiştir. Yordama düzeyi çok yüksek olmamakla birlikte kariyer kararı verme için akılcı olmayan inançların öğrencinin optimal kariyer kararı verebilmesini etkileyebilen bir unsur olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bir diğer önemli nokta da araştırma sonuçlarının araştırma örneklemini oluşturan İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın çeşitli Meslek Yüksekokulundaki öğrencilerle sınırlı olmasıdır.

Kariyer kararı vermeyi etkileyen değişkenleri inceleyen diğer bazı çalışmalarda da iş deneyimine sahip olmanın ve mesleki yeterlik kazanmanın kariyer kararı vermede etkili olduğu belirlenmiştir. Özer (2018), Sağlık Yönetimi Öğrencilerinin (N=276) Karar Verme Stillerini incelediği çalışmasında öğrenciler arasında en yüksek ortalamanın Rasyonel Karar Verme Stilinde; en düşük ortalamanın ise Kaçınma Karar Verme Stilinde olduğunu gözlemlemiştir. Ayrıca, bu çalışmada kız öğrenciler ile iş deneyimi

olmayanların Bağımlı Karar Verme Algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerini etkileyen değişkenleri inceleyen diğer bir çalışma da (Kılıç 2018) Karadeniz Bölgesi'nde bir üniversitenin çeşitli fakülte ve enstitülerinde 569 üniversite son sınıf öğrencisi (141 erkek, 428 kadın) üzerinde yürütülmüştür. Elde edilen bulgular, iş deneyimine sahip olan ve aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanan öğrencilerin kariyer karar verme yetkinliği puanlarının anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, cinsiyet, genel akademik not ortalaması, staj yapma durumu ve öğrenim görülen bölüm değişkenlerine göre kariyer karar verme yetkinliği puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Yıldız'ın (2024) üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, kariyer kararı verme yetkinliği ile duygusal istismar ve yaşam becerileri arasındaki ilişki incelenmiş; elde edilen bulgular, kariyer kararı verme yetkinliğinin sınıf düzeyi, sosyoekonomik düzey ile anne ve baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Sonuç

Bu çalışmada cinsiyet değişkeninin kariyer karar verme yetkinliği açısından fark yaratmadığı saptanmıştır ancak literatürdeki farklı çalışmalar bu konuda anlamlı sonuçlar verebilmektedir. Bu değişkenin kültür, aile tutumu, anne baba eğitimi, anne babanın mesleği ve ailedeki diğer kişilerin kariyeri gibi sosyokültürel faktörlerden etkilenebildiği düşünülmektedir. Bu nedenle ülkenin farklı sosyokültürel özelliklerini taşıyan bölgelerden alınacak örneklemler üzerinde çok değişkenli çalışmalar yapılması önerilebilir.

Kariyer karar verme yetkinliği ile akılcı olmayan inançlar arasında, alt boyutlar düzeyinde birçok ilişki tespit edilmiştir. Akılcı olmayan inançlar, bireylerin gerçekçi kararlar almasını engellediği için kariyer kararı verme sürecini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle, lise ve üniversite öğrencilerine yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti sunulması önemlidir. Yerel koşulların da dikkate alındığı bu tür çalışmalar için kariyer merkezlerinin uygun bir adres olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nın bir alt uzmanlık alanı olan kariyer danışmanlığı kapsamında; kariyer planlaması yapmak ve kariyer karar verme yetkinliğini geliştirmek amacıyla, müdahale ve psikoeğitsel programlar hazırlanabilir. Bu programların geliştirildikten ve etkililiği sınandıktan sonra,

okul rehberlik servisleri aracılığıyla öğrencilere uygulanması önerilmektedir.

Bu araştırmada aile geliri yüksek olan öğrencilerin düşük olanlara kıyasla kariyer karar verme yetkinlik ölçeği alt boyutlarında anlamlı derecede daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir. Bu sonuç gelir seviyesi yükseldikçe öğrencilerin iyi bir kariyer yapma konusunda daha motive olduklarını düşündürmektedir. Düşük gelirli ailelerin kariyer konusunda bilgi eksikliği yaşaması, çocuğun kariyeri ile yeterince ilgilenmemesi ve bu konuda çocuğun temel bazı ihtiyaçlarını gideremmemesi yüzünden meslek ve kariyer kavramlarının bu ailelerdeki çocuklar için sadece para kazanmaya yönelik bir iş yapmak olarak algılandığı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına dayanılarak diğer araştırmacılara kariyer planı yapma sürecinin farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilere ve problem çözme, düşünme becerileri vb. gibi bilişsel ve kişilik vb. psikolojik faktörlerle zenginleştirilerek tekrarlaması önerilebilir.

Kaynakça

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, *55*(5), 469-480. https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.5.469

Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195309379.003.0001

Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for? *Child Development Perspectives*, *1*(2), 68-73.

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

Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, *4*(37), 86-95.

Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 5*(40), 198-211.

Breaux, A. H. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision-making style among college students*. (Tez No. 3128539)[Doktora tezi, Temple University]. ProQuest Dissertations and Theses Global. https://www.proquest.com/docview/305133198?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Dissertations%20&%20Theses

Büyükgöze-Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Tez No. 300766) [Doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer Karar Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, *4*(38), 159-167

Büyüköztürk, Ş., Şekercioğlu, G. ve Çokluk, Ö. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları (2. bs.). Pegem Akademi.

Cook, T. D. ve Campbell, D. T. (1979). Quasi-experimentation: Design & analysis issues for field settings. Houghton Mifflin.

Dietrich, C. (2010). *Decision making: Factors that influence decision making, heuristics used, and decision outcomes.* http://www.inquiriesjournal.com/articles/180/decision-making-factors-that-influence-decision-making-heuristics-used-and-decision-outcomes

Ellis, A., David, D. ve Lynn, S. J. (2010). Rational and irrational beliefs: A historical and conceptual perspective. D. David, S. J. Lynn ve A. Ellis (Ed.), *Rational and irrational beliefs: Research, theory, and clinical practice* içinde (s. 3–22). Oxford University Press.

Engel, Y., van Burg, E., Kleijn, E. ve Khapova, S. N. (2017). Past career in future thinking: how career management practices shape entrepreneurial decision making. *Strategic Entrepreneurship Journal*, *11*(2), 122-144. https://doi.org/10.1002/sej.1243

Evsen, Ş. (2024). *Investigation of the neural basis of natural action perception within the theoretical framework of perceptual decision making* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bilkent Üniversitesi.

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. bs.). SAGE Publications.

Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R. ve Asulin-Peretz, L. (2012). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, *19*, 3-20.

Germeijs, V. ve Boeck, P. D. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, *62*(1), 11-25. https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00055-6

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

Göktolga, Z. G. (2015). İktisadi ve idari bilimler için istatistik. *Ankara: Seçkin Yayıncılık.*

Hamamcı, Z. ve Çoban, A. E. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, *3*(27), 31-42.

Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 119–133.

Hechtlinger, S., Levin, N. ve Gati, I. (2017). Dysfunctional career decision-making beliefs: A multidimensional model and measure. *Journal of Career Assessment*, *27*(2), 209–229. https://doi.org/10.1177/1069072717748677

Kahraman, F. (2020). *Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisi* [Doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi.* Nobel Yayın Dağıtım.

Kılıç, Ö. U. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS International Journal of Society Researches*, *9*(16), 248–275.

Kırdök, O. ve Harman, E. (2018). High school students' career decision-making difficulties according to locus of control. *Universal Journal of Educational Research, 6*(2), 242–248.

Kim, M. ve Yun, S. (2015). A study on the nursing student with academic self-efficacy, motivation and career aspiration. *Indian Journal of Science and Technology*, *8*, 226-233. https://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8is1/58764

Koçak, O., Ak, N., Erdem, S. S., Sinan, M., Younis, M. Z. ve Erdoğan, A. (2021). The role of family influence and academic satisfaction on career decision-making self-efficacy and happiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(11), Makale e5919.

Kodan, S. (2013). Üniversite öğrencilerinde umutsuzluk ve akılcı olmayan inanışlar arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *11*(02), 175-190.

Kurt, Ü. (2003). *Karar verme sürecinde yöneticilerin kişilik yapılarının etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi.

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

Özer, O. (2018). Sağlık yönetimi öğrencilerinin karar verme stillerinin incelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11*(1), 421–432.

Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 11*(3), 241–257.

Peker, A., Kartol, A. ve Demir, S. (2012). Kariyer gelişimi ve mesleki rehberlik dersinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı üzerindeki etkisi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, *3*(5), 45-62.

Sağır, C. (2006). *Karar verme sürecini etkileyen faktörler ve karar verme sürecinde etiğin önemi: Uygulamalı bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.

Saka, N. ve Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, *71*, 340–358. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003

Sakallı, A. (2019). Fen bilgisi öğretmen adaylarinin üst bilişsel farkindaliklari ve karar verme stillerinin karar verme becerilerine göre incelenmesi. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sinop Üniversitesi.

Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N. ve Terzaki, M. (2012). Career beliefs of Greek and non-Greek vocational education students. *Creative Education, 3*(7), 1241–1250. https://doi.org/10.4236/ce.2012.37183

Stead, G. B., Watson, M. B. ve Foxcroft, C. D. (1993). The relation between career indecision and irrational beliefs among university students. *Journal of Vocational Behavior*, *42*(2), 155-169.

Söner, O. (2021). Kariyer karar verme güçlüğünde cinsiyet farklılıkları: bir meta analiz çalışması. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty*, (57), 401-424.

Sula-Kadakal, S. ve Sart, G. (2023). Üniversite öğrencilerinde 21. yüzyıl becerilerinin kariyer kararlılığı ve yaşam doyumuna etkisi. *Eurasian*

Econometrics Statistics & Emprical Economics Journal, (24), 59–77. https://doi.org/10.17740/eas.stat.2023-V24-05

Sun, R. C. F. ve Shek, D. T. L. (2012). Beliefs in the future as a positive youth development construct: A conceptual review. *The Scientific World Journal*, *2012*(1). Makale e383819 https://doi.org/10.1100/2012/527038

Şeker, G. (2013). *Lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282-298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7. bs.). Pearson Education.

Tinsley, H. E. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 41*(3), 209–211.

Türküm, A. S. (2003). Akılcı olmayan inanç ölçeğinin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 2*(19), 41–47.

Uğurlu, P. (2020). *Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ufuk Üniversitesi.

Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Dergisi, 6*(45), 77–90.

Vining, T. L., Gaeddert, W. P. ve McCormick, N. B. (1990). Sex role identification and young women's irrational beliefs. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy, 8*(3), 159-167.

Weller, J. A., Ceschi, A., Hirsch, L., Sartori, R. ve Costantini, A. (2018). Accounting for individual differences in decision-making competence: Personality and gender differences. *Frontiers in Psychology*, *9*, Makale e2258. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02258

Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (1. bs.). Pegem A Yayıncılık.

Yıldız, S. (2024). *Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile duygusal istismar ve yaşam becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.

Yıldız, F. ve Kabasakal, Z. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz yeterliği açısından incelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, *15*(28), 91-103. https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1246185

Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı* [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Zeren, G. (1999). *Yabancı dil ağırlıklı lise, özel lise ve Anadolu lisesi son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.