Kariyer Kararsızlığını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Lisansüstü Öğrenciler Üzerine Nitel Bir Araştırma

[1]Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN

[2]Dr. Öğr. Merve Gözde DURMAZ

Özet

Günümüzde, yaşamın büyük bir bölümünü oluşturacak olan meslek seçimi aşaması, kariyer kararı olarak nitelendirilmektedir. Kariyer, bireyin hayatının şekillenmesine yardımcı olan ve gelecekte izleyebileceği yola ışık tutan önemli bir kavramdır. Karar verme ise, karşılaşılan durumlar, olaylar ve davranışlara yönelik bireysel yargılar olarak değerlendirilmektedir. Kariyer kararı alma bireylerin genç yaşlarda üstlenmesi gereken bir sorumluluktur. Günümüzde genç bireyler kariyer kararı vermeye yönelik çeşitli zorluklar yaşayabilmektedir. Kariyer kararı verme sürecinin karmaşasından dolayı birçok birey karar verme sürecinde veya öncesinde çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır. Yaşadıkları bu zorluklar bireyleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kariyer kararı verme konusunda zorlukların belirlenmesi bireylere yardım etmenin ilk adımıdır. Bu nedenle kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlere ilişkin çözüm önerilerinin sıralanması önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, lisansüstü öğrencilerin kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin belirlenmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı kapsamında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü lisansüstü ve doktora öğrencileri örneklem kapsamına alınmıştır. Veriler mülakat tekniği kullanılarak, yarı yapılandırılmış soru formuyla elde edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde MAXQDA programından ve içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, karar verme, kariyer kararsızlığı, nitel araştırma

[1]Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, ggumustekin@comu.edu.tr, Orcid: 0000-0003-1000-8316

[2] Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik Doktora Öğrencisi, mervegozdedurmaz@gmail.com, Orcid: 0000-0003-0561-1989

A Qualitative Research on Graduate Students to Identify Factors Affecting Career Indecision

Abstract

Nowadays, the stage of determining the professional life which will constitute a large part of life is defined as career decision. Career is an important concept that helps shape an individual's life and sheds light on the path it can follow in the future. Decision making is considered as individual judgments about the situations, events and behaviors encountered. Career decision-making is a responsibility that individuals must take at a young age. Nowadays, young people face various difficulties in making careers decisions. Because of the complexity of the career decision-making process, many individuals face various difficulties before or during the decision-making process. These difficulties may affect individuals negatively. Identifying challenges in making a career decision is the first step in helping individuals. For this reason, it is important to identify the factors affecting career instability and to list the solutions for these factors. In this respect, determining the factors that affect career instability of graduate students is the aim of the study. Within the scope of the research, graduate and doctorate students of the Institute of Social Sciences of Çanakkale Onsekiz Mart University were included in the sample. The data were obtained by semi-structured questionnaire using interview technique. MAXQDA program and content analysis method were used to evaluate the data.

Key Words: Career, decision-making, career indecision, qualitative research

1. Giriş

Kariyer kararı verme, edinilen bilgiyi eyleme geçirme ve alternatiflerin gerçek anlamda seçimi olarak ifade edilebilmektedir. Karar verme; önceliklere karar verme, sınıf tercihi yapma, karar verme becerilerini geliştirme, tercihleri uygulama için planlar yapma özellikleri çerçevesinde toplanmaktadır (Esbroeck vd., 2005, 10). Kariyer kararsızlığı ise; bireysel beceri ve yetenekler, kariyer tercihleri, kişisel beklentiler, belirsizlik durumları ve taviz verebilme hali olmak üzere çeşitli faktörleri içermektedir (Fabio vd., 2013, 42).

Kronik kararsızlık; kariyer kararı verme konusunda yüksek seviyede kaygı yaşama, genel kararsızlık hali, kariyer konusunda bilgi ihtiyacı, kişisel bilgi birikimi ihtiyacı başlıkları altında incelenmektedir (Guay vd., 2006, 236). Fuqua ve Hartman (1983) kariyer kararsızlığını 3 başlıkta değerlendirmektedir. Bunlardan ilki gelişimsel özellikler nedeniyle yaşanan kararsızlık durumu, bireyin benlik algılamasıyla birlikte kariyer alternatiflerinin belirlenmesinin sağlanmasıdır. Bununla birlikte kararsızlık, karar verme sırasında destek sağlanmasıyla ortadan

kaldırılmaktadır. İkinci olarak şiddetli durumsal kararsızlık, bireyin çevresel stres faktörlerine verdiği etkisiz tepkiler sonucunda gözlemlenmektedir. Son olarak süreklilik gösteren kararsızlık halinde ise, psikolojik bozukluk söz konusudur. Kariyer gelişimini etkili şekilde tamamlayamamış bireylerde süreklilik gösteren kararsızlık görülebilmektedir (Yiğit, 2018, 30). Kariyer kararsızlığı literatürde mesleki psikoloji ve kariyer danışmanlığı çerçevesinde incelenmektedir. Kariyer kararsızlığı bireyin eğitimsel, mesleki ve kariyer ile ilgili yaşadığı kararsızlık durumu olarak tanımlanabilmektedir (Xu, 2019, 1).

Kariyer kararsızlığı kariyer psikologlarının üzerinde çalıştığı, bireyler için endişe kaynağı olan durumdur. İlk çalışmalarda öğrencilerin kariyer kararı verme sorununa odaklanmış olan kariyer kararsızlığı, günümüzde bireylerin yaşamları boyunca kariyer kararlarını gözden geçirmelerini gerektiren bir durum olarak değerlenmektedir (Osipow, 1999, 147). Genç bireyler, kariyer kararı almada zorlanmaktadır. Bireyler, kariyer yoluna çıkmadan önce birçok kararsızlığa sebep olabilecek deneyim yaşayabilmektedir. Bu kararsızlıkta etkili olan faktörler ise; mevcut kariyer ve eğitim seçeneklerinin çeşitli olması durumudur. Bununla birlikte bireyin ihtiyaçlarına, değerlerine ve amaçlarına uygun olabilecek kariyer seçeneklerine nasıl ulaşabileceği konuları da belirsiz olabilir (Creed vd., 2006, 48). Yüksek seviyede kararsızlık yaşayan bireyler; farklı alternatifler arasında seçim yapmada zorluk yaşamaktadırlar. Kararsız bireyler, etkili karar verme staratejilerini kullanmada zorlanabilirler. Kararsızlık yaşayan bireyler, karar verme aşamasında yoğun bir bilişsel çaba sarf etmektedirler. Aynı zamanda belirsiz durumlarda kendilerini daha fazla tehdit altında hissetmektedirler. Bununla birlikte kararsız bireylerin, aldıkları kararları erteleme ihtimalleri de oldukça yüksektir (Fabio vd., 2013, 43-44). Literatürdeki değerlendirmelerden yola çıkarak lisansüstü öğrencilerin çoğunlukla karşılaştıkları durumlardan biri olan kariyer kararsızlığının kavramsal tanımlamasının yapılması, kariyer kararsızlığına neden olan faktörlerin belirlenmesi ve kararsızlık durumunun çözümüne yönelik önerilerin getirilmesi, önem taşımaktadır. Bu değerlendirmeler ışığında çalışmada temel amaç lisansüstü öğrencilerin kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin incelenmesidir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Kararı

Kariyer seçimi yapmak yaşam boyu bir perspektif içermektedir. Kariyer kararı vermek bireyin yalnızca okul dönemi bittikten sonra ilk meslek seçimi ile sınırlandırılmamaktadır. Bununla birlikte yaşamı boyunca süreklilik gösteren bir durumdur ve meslek seçimi sonrasında gerekli

planlar yapılmasını da etkileyen bir süreçtir (Xu, 2019, 1-2). Bandura (1986) sosyal bilişsel teorisi, kariyer öz-yeterliliğine vurgu yapmaktadır. Sosyal bilişsel kariyer teorisi, çeşitli bireysel ve çevresel faktörlerin bireylerin öz-yeterliliğini etkilediğini, bireyin beklentilerini karşılmak için önemli olan öğrenim deneyimlerinin desteklenmesi gerektiğini belirtmektedir (Choi, 2012, 444). Super (1981) kariyer gelişimini üç yaklaşımda ele almıştır. Bunlar; bireylerin yeteneklerine uygun mesleklere odaklanması, mesleğe uygun gelişimsel sürecin izlenmesi ve son olarak kariyer kararı verme sürecinin tamamlanmasıdır (Yaman, 2014, 33).

Hotchkiss ve Borow (1996) sosyal, ekonomik, kültürel ve aile faktörlerinin bireyin kariyer gelişimine katkı sağlayabileceği gibi çeşitli yönlerden engelleri olabileceğini belirtmektedir. Özellikle; işgücü piyasasının yapısı, ırk ve cinsiyet etkileri, eğitimin rolü ve ailenin sosyo-ekonomik durumu önem taşımaktadır (Chen, 2005, 252). John Holland (1966-1997) tarafından geliştirilen özellik ve faktör teorisi kariyer seçimi ile ilgili önemli teorilerden biridir. Holland'ın Kariyer Tipolojisine göre kariyer kararı verme bireyin kişilik özellikleri ile ilişkilidir. Yapılan çalışmalarda bireylerin kişisel özellikleri ve çalışma ortamları analiz edilerek altı tipoloji sıralanmıştır. Bu altı tipoloji; gerçekçi, araştırmacı, geleneksel, sanatsal, sosyal ve girişimci olarak değerlendirilmektedir. Kariyer tipolojilerine göre, bireylerin kişisel özelliklerine uygun çalışma ortamlarında bulunma eğilimi göstermeleri durumunda kariyer yollarının da sabit kalabileceği düşünülmektedir (Yaman, 2014, 34).

Kariyer danışmanları, kariyer kararsızlığı yaşayan bireylere kariyerlerin ilk adımı olan karar verme aşamasında yardımcı olmaktadırlar. Kariyer kararı verme eğitim yolunu belirleme ve meslek seçimi aşamalarında olan genç bireyler için oldukça önemli bir konudur. Kariyer kararı verme sürecinin karmaşık olması genç bireylerin karar verme sürecinde veya öncesinde güçlükler yaşamlarına neden olmaktadır. Kariyer kararı vermedeki zorlukların gerekli şekilde üstesinden gelinemediği durumlarda kişinin karar vermesi zorlaşmakta ve bireyin kendisine uygun kariyeri seçmesini engellemektedir (Babarovic ve Sverko, 2018, 2).

2.2. Kariyer Kararsızlığı

Kariyer kararsızlığı kavramsal olarak, kariyer kararı alırken yaşanan yoğun belirsizlik halini, karar alırken karşılaşılan problemleri ve kariyer gelişimi sürecindeki problemleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Büyükgöze-Kavas, 2012, 160). Kariyer kararsızlığı kavramsal olarak, kariyer kararı alma sürecinde sorunların yaşanması olarak ifade edilmektedir. Kararsızlık genel olarak duygusal ve kişiliğe bağlı sorunlardan kaynaklanan kronik bir durumdur. Bununla birlikte kararsızlık çeşitli durumlar karşısında karar vermede zorluk yaşama olarak

tanımlanabilmektedir. Yapılan çalışmalarda kariyer kararsızlığının kişilik yapısı ve duygusal zeka ile ilişkili olduğu görülmektedir (Fabio vd., 2013, 43).

Kariyer kararı verme mesleki psikolojinin temel araştırma konuları içerisinde yer almaktadır. Kararsızlığın teorik altyapısı, Gati, Krausz ve Osipow (1996) bireylerin karar vermede karşılabilecekleri zorluklara yönelik sınıflamasıyla değerlendirilebilmektedir. Gati vd. (1996) sınıflamasına göre; karar sürecine başlamadan önce ve süreç sırasında olarak değerlendirilmektedir (Tien, 2005, 114). Gati vd. (1996) göre kariyer sürecine başlamadan dört temel faktörün incelenmesi gerekmektedir. Bu faktörler; hazır olma eksikliği (motivasyon eksikliği, genel kararsızlık, işlevsel olmayan inançlar), bilgi eksikliği, tutarsız bilgi (karar verme süreci hakkında bilgi eksikliği, kişisel özellikler hakkında bilgi sahibi olmama, meslekler hakkında bilgi eksikliği, bilgi edinme yolları hakkında bilgi eksikliği), iç ve dış çatışmalar olarak sıralanabilmektedir (Babarovic ve Sverko, 2018, 2). Ayrıca kariyer kararı verme sürecinde dört kariyer kararsızlık faktörü üzerinde durulmaktadır. Bunlardan ilki; plansız kararsız (kararsızlıkla başa çıkma ve problem çözme konusunda zorluk yaşayan bireylerdir). İkinci tür olan bilgili kararsızlar (bilgi sahibi olmalarına rağmen kendini olumsuz değerlendirerek karar veremeyen bireylerdir. Üçüncü tür olan kendine güvenen ancak bilgisiz olan kararsız (kariyer kararı verme süreci ve kendileri hakkında yeterli bilgileri olmayan bireylerdir). Son olarak bilgisiz (orta düzeyde problem çözme yeteneğine sahip bireylerdir) (Mutlu, 2018: 29).

Brown ve Rector (2008) kariyer kararı verme zorluklarını sıralamada bulunmuştur. Bunlar; bireysel özellikler (kaygı düzeyinin yüksek olması, özsaygı, psikolojik dayanıklılık, karar verme biçimleri), durumsal özellikler (seçim ve sosyal kaygı, motivasyon eksikliği, iş rollerinde göze çarpma) ve çevresel engeller (ayrımcılık ve kaynak yetersizliği, kişilerarası çatışmalar) olarak sıralanbilmektedir. Brown ve Rector ABD'deki üniversite öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmada kariyer kararsızlığını dört başlık altında incelemiştir. Bunlardan ilki olan sürekli kaygı ve endişe, olumsuz sonuçlara odaklanma ve kırılganlık olarak değerlendirilmektedir. Sürekli kaygı ve endişe durumu, bireylerin neyin yanlış gidebileceğine odaklanması, karar verme aşamasında üçüncü kişilere aşırı güvenmesi ve erken karar vermesi olarak değerlendirilmektedir. İkinci başlık olan öz-bilgi, mesleki bilgi ihtiyacı; seçim yapma konusunda zorluk yaşama olarak değerlendirilmektedir. Üçüncü başlık ise, kariyere karar verme ve hedefe yönelmede öz-yeterlilik eksikliği (kariyer kararı vermede hazırlıksız olmadır). Son olarak diğer bireylerin kariyer kararları ile ilgili yanlış bilginlendirme yapma (kişilerarası çatışmalar) olarak değerlendirilmektedir (Abrams vd., 2013, 469-470).

2.3. Kariyer Kararsızlığının Nedenleri

Literatürde, kariyer kararsızlığını nedenlerini belirlemeye yönelik çok çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Kariyer kararsızlığına neden olabilecek kişisel özellikler; kontrol odağı, mesleki anlamda bilinçli olma, öz-yeterlilik, mantıksız inançlar, benlik saygısı, mükemmelliyetçilik, bağlanma korkusu, depresyon ve karamsarlık olarak değerlendirilmektedir. Literatürden elde edilen bulgularda, kararsız öğrencilerin; kaygı düzeyi yüksek, bağımlı, dış kontrol odağı yüksek ve düşük öz-yeterliliğe sahip oldukları gözlemlenmiştir (Büyükgöze-Kavas, 2012, 160).

Kariyer kararsızlığına neden olan bireysel ve çevresel faktörler; sürekli kararsızlık durumu, kariyer konusunda bilgi yetersizliği, kariyer seçimine yönelik kaygı, belirsizlik durumu, iş rolü belirsizliği, motivasyon eksikliği, işlevsiz kariyer hayalleri, mesleki kimlik algısı, kişilerarası çatışmalar olarak sıralanabilmektedir. Kişilik yapısı ve duygusal faktöler; kariyer kararı vermeyi üç yönden etkilemektedir. Bunlarda ilki, karar verme sürecinde; iş dünyası ve kişisel kontroldür. İkinci olarak kariyer kararı verme süreci hakkında; endişe durumu, seçim yapma zorluğu ve sonuçları hakkında düşünmedir. Son olarak sürekli kaygı; mesleki kimlik algısı ve kişilerarası çatışmalardır (Brown vd., 2012, 4). Yapılan çalışmalarda, bireyin kişilik gelişimi ile kariyer karar süreçleri arasında ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Holland vd. (1980) yaptıkları çalışmada düşük düzeyde kişisel gelişime sahip bireylerin daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadıkları gözlemlenmiştir (Guerra ve Braungart-Rieker, 1999, 256). Kariyer kararsızlığı durumu, gerek lise öğrencileri gerek üniversite öğrencileri için endişe kaynağı ve bir sorundur. Öğrenciler çeşitli konularda kariyer kararsızlığı yaşabilmektedir. Örneğin; yarı zamanlı bir işte çalışma aşamasında, üniversitede okunabilecek bölümü seçme esnasında veya kariyer anlamında geçiş yaşanan dönemlerde kariyer kararsızlığı ortaya çıkabilmektedir. Kariyer kararsızlığı durumunun çözülmesinde; kariyerle ilgili gerekli bilgiye erişilmesi, amaçların netleşmesinin sağlanması yardımcı olabilmektedir (Creed vd., 2006, 48).

2.4. Kariyer Kararsızlığının Sonuçları

Kariyer kararsızlığıyla ilgili bireyler hem kariyer kararı verme süreci ile ilgili hem de karar verme sürcinde karşılaşbilecekleri psikolojik güçlüklere ilişkin çözüm yolları hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Kariyer kararsızlığının üstesinden gelmek için ilk adım olarak kariyerle ilgili sorunları doğru şekilde sınıflandırılması gerekmektedir. Yapılan sınıflandırmadan sonra, kariyer kararsızlığı yaşayan bireylerin kariyer kararı verme konusunda bilgilendirilmesi ve kariyer kararında duygusal durumlarının dikkate alınması gerekmektedir (Lee, 2005, 280-281). Hartman ve Fugua (1983) genel anlamda mesleki kararsızlık yaşayan

bireylerin; yüksek düzeyde kaygıya, dış kontrol odağına ve kişisel problemlere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan çalışmalarda, mesleki kararsızlıklık yaşayan bireylerin yüksek düzeyde kaygıya sahip olmaları en belirgin özellikleri arasındadır (Yıldırım, 2015, 10). Bununla birlikte meslek seçim yapma ve eğitim seçeneği belirleme sürecinde olan yetişikinler için büyük bir öneme sahiptir (Babarovic ve Sverko, 2018, 2).

Kenny ve Bledsoe (2005) yaptıkları çalışmada, algılanan aile desteğinin mesleki uyum düzeyi ile ilişkili olduğunu gözlemlemişlerdir. Bununla birlikte Wolfe ve Betz (2004) çalışmalarında, ebeveyn ilişkisinin kariyer kararı verme öz-yeterliliği ve kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğu belirtmişlerdir. Kariyer kararı verme genç bireyler için farklı kariyer rollerinin incelenmesini içeren ve bireyin gelişimsel olarak kendini keşfetme sürecidir (Nota vd., 2007, 182). Yapılan çalışmalarda kariyer kararsızlığının, sürekli kaygı, dış kontrol odağı, mükemmelliyetçilik, aile desteğinin yetersiz olması, etkileşimsel sorunlar, kişiliğe bağlı sorunlar, kariyer kararı verme konusunda yetkinlik, inanç eksikliği ve karar verme bercerileri ile ilişkili olduğuna gözlemlenmiştir (Lopez ve Ann-Yi, 2006, 29-30).

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, lisansüstü öğrencilerde kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin belirlenmesini sağlamaktır. Lisansüstü öğrencilerin kariyer kararı vermesi yaşamının şekillenmesini sağlayan bir dönüm noktası konumundadır. Bu kapsamda lisansüstü öğrencilerin kariyer kararı vermesinde karşılaşılan zorlukların belirlenmesi ve kariyer kararsızlığı durumunda verilen tepkiler önem taşımaktadır. Aynı zamanda kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin belirlenmesi çalışmanın temel amacıdır. Bu amaçlar kapsamında aşağıda belirtilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

- Kariyer kelimesi ne anlam ifade etmektedir?
- Kariyer kararsızlığı kavramı ne ifade etmektedir?
- Kariyer kararı verme kavramı ne ifade etmektedir?
- Kariyer kararı vermede karşılaşılan zorluklar nelerdir?
- Kariyer kararı verme hangi faktörlere dayanmaktadır?
- Kariyer kararında değişiklik yapma durumu nedir?
- Olumsuz durumların kariyer kararına etkileri nelerdir?
- Kariyer kararını oluşturan unsurlar nelerdir?
- Kariyer kararsızlığını etkileyen faktörler nelerdir?

- Kariyer kararsızlığı durumunda verilen tepkiler nelerdir?
- Akademik kariyer düşüncesinde etkili olan faktörler nelerdir?
- Akademik kararsızlık durumları nelerdir?
- Akademik kariyerde değişik yapma düşüncesi bulunmakta mıdır?

3.2. Araştırma Örneklemi

Araştırmada verilerin toplanmasında nitel çalışma yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı programlar içerisinde yer alan Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Anabilim Dalına bağlı programlarda öğrenim gören 19 lisansüstü öğrencisiyle mülakat gerçekleştirilmiştir. Cresswell (1998) nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün 10-30 arasında değişebileceğine değinmektedir. Aynı zamanda örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde veri doygunluğuna ulaşılması (yeni verilerin mevcut bilgilere düşük düzeyde katkıda bulunması veya herhangi bir katkısının olmaması) ve veri yeterliliği (elde edilen verilerin araştırma probleminin cevaplanmasına yeterli olması) gibi temel faktörlere dikkate edilmesi gerekmektedir (Kanten vd., 2018, 943).

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgu bilimi) kapsamında değerlendirilmiştir. Olgu bilim, bireyin kendisine ve çevresine ait olgulara (olaylara) ilişkin değerlendirmelerini kendine özgü anlamlarla ifadelendirilmesi olarak değerlendirilmektedir. Olgu biliminde temel amaç, bireyin bir duruma ilişkin algısını ortaya koymaktır (Sığrı, 2018, 76). Bu bağlamda, araştırmada ele alınan ve temel kavramlardan biri olan "kariyer kararsızlığı" kavramı da sıklıkla karşılaşılan bir olgu olarak görülmektedir. Ancak kariyer kararsızlığı kavramının lisansüstü öğrenciler açısından değişik anlamlar çağrıştırması, kariyer kararını oluşturan unsurların farklılık göstermesi, kariyer kararsızlığında verilen tepkilerin çeşitlilik göstermesi ve kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin derinlemesine anlaşılması açısından fenomenolojik araştırma deseninden faydalanılmıştır. Bu çerçevede lisansüstü öğrenciler tarafından önemli bir olgu olarak kabul edilen kariyer kararsızlığı kavramı ve kariyer kararsızlığını etkileyen faktörler ele alınmıştır. Çalışmada veriler yarı yapılandırılmış mülakat formu yardımıyla, görüşme sırasında not alınarak elde edilmiştir. Görüşme formunun hazırlanması aşamasında alanyazın taranmış ve literatürdeki değerlendirmeler göz önünde bulundurularak mülakat formu oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış mülakat formunda kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin belirlenmesine ilişkin 15 adet açık uçlu soru ile 5 adet

demografik soru hazırlanmıştır. Görüşmeler 10 Ekim 2019- 15 Kasım 2019 tarihleri arasında, 30-45 dakika sürede gerçekleştirilmiştir.

3.4. Veri Analizi

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analizinde MAXQDA programı ve içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmada temel veri analiz tekniklerinden biri olan içerik analizi, araştırmacının topladığı verilerden yola çıkarak açıklamada bulunabileceği kavramlara ve ilişkilere ulaşmayı sağlayan bir yöntemdir. İçerik analizi yönteminin temel amacı metinlerdeki nedenselliği ortaya çıkarmaktır (Sığrı, 2018, 280-281).

4. Araştırma Bulguları

Araştırma verilerinin analizi sonucunda, kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı içerisinde 12 adet kategori (kariyer kavramı, kariyer kararsızlığı kavramı, kariyer kararı verme, kariyer kararı vermede karşılaşılan zorluklar, kariyer kararını oluşturan unsurlar, kariyer kararında değişiklik yapma düşüncesi, olumsuz durumların kariyer kararına etkileri, kariyer kararsızlığını etkileyen faktörler, kariyer kararsızlığında verilen tepkiler, akademik kariyer düşüncesinde etkili olan faktörler, akademik kararsızlık durumları ve akademik kariyerde değişiklik yapma düşüncesi) ve 877 açık kod belirlenmiştir. Bu kodların görselleştirilmesinde frekans (f) tablo ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları kullanılmıştır.

4.1. Kariyer Kelimesinin Analizine İlişkin Bulgular

İlk aşamada çalışmanın ana temasını temsil eden kariyer kelimesinin katılımcılara çağrıştırdığı anlamlar belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler kariyer kelimesinin 27 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre kariyer kelimesinin en yüksek düzeyde (%12,12) hedef kodu ile kodlandığı; bunu sırasıyla maddi kazanç (%9,09); başarı (%9,09); bireysel tatmin (%7,58); statü (%7,58); planlama (%6,06); mutluluk (%6,06) ve odaklanma (%4,55) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 1'de kariyer kelimesinin çağrıştırdığı ifadelere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

Tablo 1. Kariyer Kelimesinin Anlamına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

1		Frekans	Yüzde
2	hedef	8	12,12
3	maddi kazanç	6	9,09
4	başarı	6	9,09
5	bireysel tatmin	5	7,58
6	statü	5	7,58
7	planlama	4	6,06
8	mutluluk	4	6,06
9	odaklanma	3	4,55
10	geleceğin şekillenmesi	3	4,55
11	yükselme	2	3,03
12	kişisel gelişim	2	3,03
13	meslek	2	3,03
14	tanınırlık	2	3,03
15	ünvan	1	1,52
16	önemli bir durumu	1	1,52
17	huzur	1	1,52
18	akademi	1	1,52
19	özgüven	1	1,52
20	mesleki model	1	1,52
21	uzmanlaşma	1	1,52
22	gelecek nesiller aktarım yapma	1	1,52
23	kaliteli yaşam	1	1,52
24	hayal	1	1,52
25	gelecek garantisi	1	1,52
26	hırs	1	1,52
27	takdir edilme	1	1,52
28	saygınlık	1	1,52
29	TOPLAM	66	100,00

4.2. Kariyer Kararsızlığı Kavramının Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmanın temel konusunu temsil eden kariyer kararsızlığı kavramının katılımcılara çağrıştırdığı anlamlar belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler kariyer kararsızlığı kavramının 29 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre kariyer kararsızlığı kavramının en yüksek düzeyde (%13,85) kararsızlık ile kodlandığı; bunu sırasıyla belirsizlik (%13,85); mesleki beklentiyi bilmeme (%7,69); kendini iyi tanıyamama (%6,15); hedefleri belirleyememe (%6,15); stres (%4,62); sosyal ortam (%3,08) ve başarısızlık (%3,08) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 2'de kariyer kararsızlığı kavramının çağrıştırdığı ifadelere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

Tablo 2. Kariyer Kararsızlığı Kavramının Anlamına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

1		Frekans	Yüzde
2	kararsızlık	9	13,85
3	belirsizlik	9	13,85
4	mesleki beklentiyi bilmeme	5	7,69
5	kendini iyi tanıyamama	4	6,15
6	hedefleri belirleyememe	4	6,15
7	stres	3	4,62
8	sosyal ortam	2	3,08
9	başarısızlık	2	3,08
10	kariyer engelleri	2	3,08
11	odaklanma sorunu	2	3,08
12	gelecek kaygısı	2	3,08
13	güven eksikliği	2	3,08
14	bilgisizlik	2	3,08
15	ülkenomik ekonomik durumu	2	3,08
16	planlama	1	1,54
17	gerçekler	1	1,54
18	gözlem yapma	1	1,54
19	zorunluluk	1	1,54
20	aile baskısı	1	1,54
21	bireysel yetersizlik	1	1,54
22	arayış içinde olma	1	1,54
23	depresyon	1	1,54
24	mesleki tatminsizlik	1	1,54
25	maddi beklentilerin karşılanamaması	1	1,54
26	azim eksikliği	1	1,54
27	işsizlik kaygısı	1	1,54
28	çekincelerin olması	1	1,54
29	psikolojik baskı	1	1,54
30	kendini güvenceye alma	1	1,54
31	TOPLAM	65	100,00

4.3. Kariyer Kararı Verme Kavramının Analizine İlişkin Bulgular

Kariyer kararı verme kavramının katılımcılara çağrıştırdığı anlamlar belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler kariyer kararı verme kavramının 21 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre kariyer kararı verme kavramının en yüksek düzeyde (%14,29) hedefe ulaşabilme ile kodlandığı; bunu sırasıyla mesleki yaşam planı (%10,71); ne istediğini bilme (%7,14); odaklanma (%7,14); hayata yön verme (%7,14); sevilen işi yapma (%7,14); gelecek (%7,14); yaşam standartları (%5,36) ve kararlılık (%5,36) kodlarının izlediği görülmektedir. Tablo 3'te kariyer kararı verme kavramının çağrıştırdığı ifadelere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

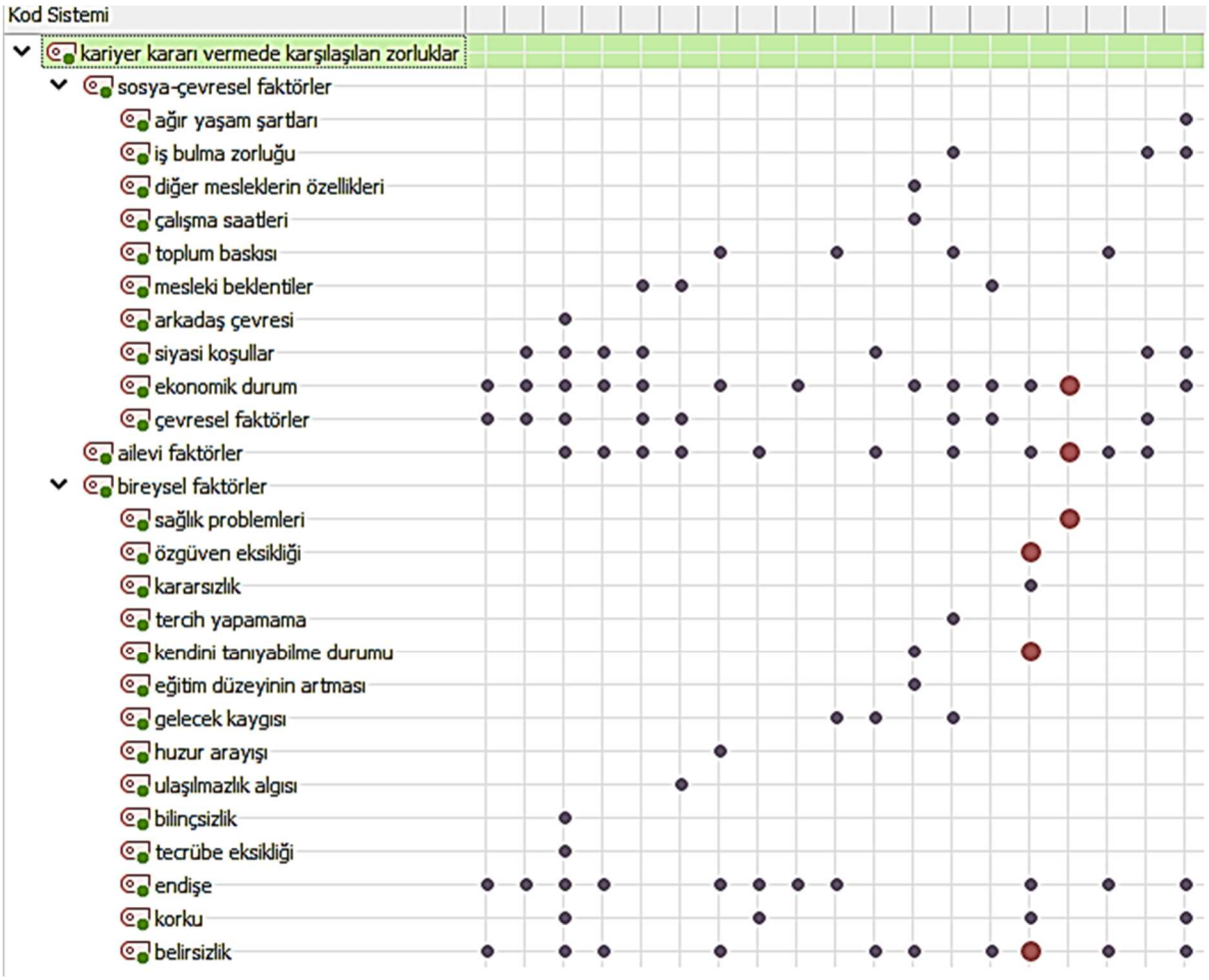
Tablo 3. Kariyer Kararı Verme Kavramının Anlamına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

		Frekans	Yüzde
2	hedefe ulaşabilme	8	14,29
3	mesleki yaşam planı	6	10,71
4	ne isteğini bilme	4	7,14
5	odaklanma	4	7,14
6	hayata yön verme	4	7,14
7	sevilen işi yapma	4	7,14
8	gelecek	4	7,14
9	yaşam standartları	3	5,36
10	kararlılık	3	5,36
11	maddi kazanç	2	3,57
12	özgüven	2	3,57
13	aile	2	3,57
14	statü	2	3,57
15	alanında uzman kişilerle görüşme	1	1,79
16	uzmanlaşma	1	1,79
17	stres	1	1,79
18	önemli bir aşama	1	1,79
19	açık görüşlülük	1	1,79
20	pozitif süreç	1	1,79
21	yaşam tatmini	1	1,79
22	şeffalık	1	1,79
23	TOPLAM	56	100,00

4.4. Kariyer Kararı Vermede Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Bulgular

Katılımcıların kariyer kararı vermede karşılaşılan zorlukların belirlenmesine yönelik ifadelerine ilişkin kodlamalar "sosyo-çevresel faktörler", "ailevi faktörler" ve "bireysel faktörler" olmak üzere üç ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren kod yoğunluk tablosu oluşturulmuştur. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler lisansüstü öğrencilerin sosyo-çevresel faktörleri kapsamında değerlendirilen; ekonomik durum, çevresel faktörler ve siyasi durumun kariyer kararı vermede karşılaşılan zorluklar arasında yer aldığı değerlendirilmiştir. Lisansüstü öğrencilerin kariyer kararı vermede karşılaşılan zorluklar arasında ailevi faktörlerin önemli bir yoğunluğa sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte lisansüstü öğrencilerin bireysel faktörleri altında değerlendirilen; belirsizlik, endişe ve korku algılarının, kendini tanıyabilme durmunun yoğunlukta olduğu söylenebilir. Buna göre Tablo 4'te kariyer kararı vermede karşılaşılan zorluklara ilişkin ana ve alt unsurlar özetlenmeye çalışılmıştır.

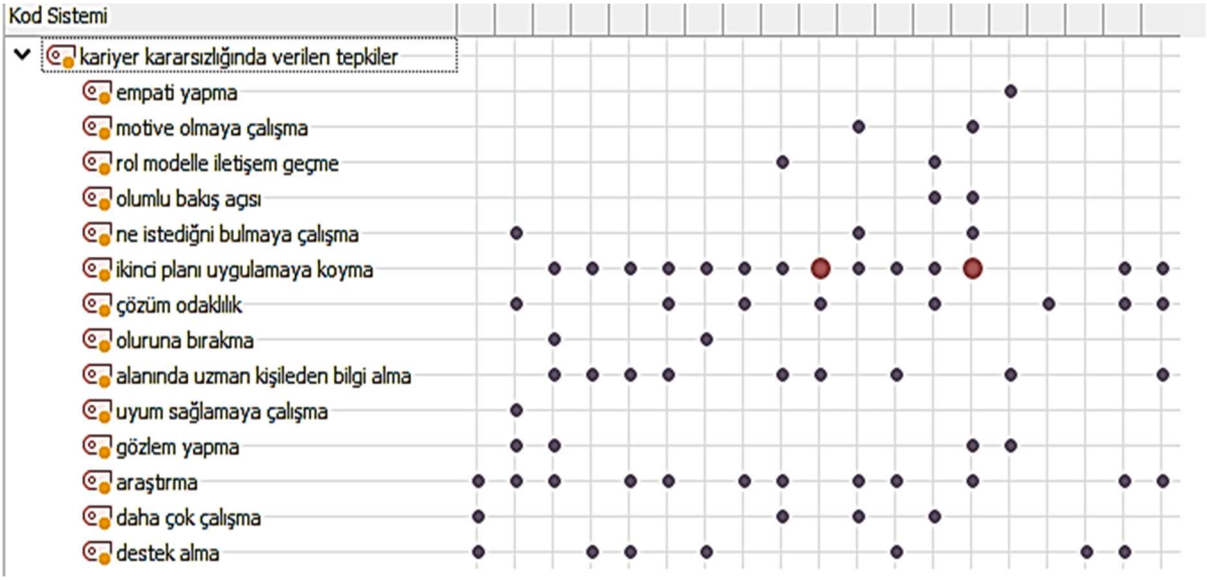
Tablo 4. Kariyer Kararı Vermede Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Yoğunluk Tablosu



4.5. Kariyer Kararsızlığında Verilen Tepkilere İlişkin Bulgular

Katılımcıların kariyer kararsızlığında verilen tepkilerine ilişkin kodlamalara yoğunluk tablosu oluşturulmuştur. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler lisansüstü öğrencilerin ikinci planı uygulamaya koyma, araştırma, alanında uzman kişilerden bilgi alma, çözüm odaklılık, destek alma durumunun yoğunlukta olduğu söylenebilir. Buna göre Tablo 5'te kariyer kararsızlığında verilen tepkilere ilişkin unsurlar kod yoğunluk tablosuyla özetlenmeye çalışılmıştır.

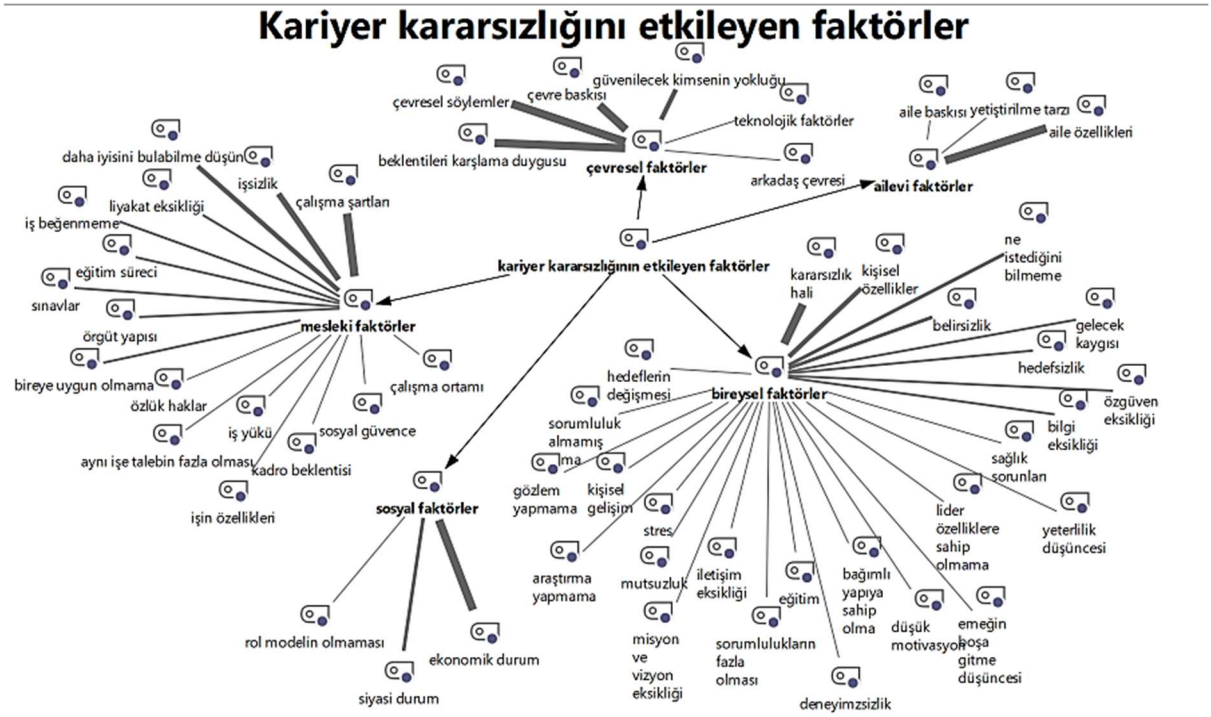
Tablo 5. Kariyer Kararsızlığında Verilen Tepkilere İlişkin Yoğunluk Tablosu



4.6. Kariyer Kararsızlığını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Katılımcıların kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik ifadelerine ilişkin kodlamalar "bireysel faktörler", "mesleki faktörler", "sosyal faktörler", "ailevi faktörler" ve "çevresel faktörler" olmak üzere beş ana tema çerçevesinde ele alınarak, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler kapsamında bireysel faktörler kapsamında, kararsızlık hali, kişisel özellikler ve ne istediğini bilmeme durumlarının önemli derecede etkileri olduğu, bunları belirsizlik, gelecek kaygısı, hedefsizlik, özgüven eksikliği, ve bilgi eksikliğinin izlediği ifade edilebilir. Mesleki faktörler kapsamında; çalışma şartları, işsizlik ve daha iyisini bulabilmenin önemli düzeyde etkili olduğu ve bununla birlikte, iş beğenmeme, eğitim süreci, sınavlar, örgüt yapısı ve bireye uygun olmamanın da etkisi olduğu gözlemlenmektedir. Çalışımada ekonomik durumun kariyer kararsızlığını etkileyen sosyal faktörler arasında önemli bir yeri olduğunu, bunu siyasi durum ve rol model olmaması durumunun takip ettiği söylenebilir. Bununla birlikte ailevi faktörlerde aile özelliklerinin önemli bir etkisi olduğunu, aile baskısı ve yetiştirilme tarzının da etkide bulunduğu ifade edilebilir. Son olarak kariyer kararsızlığını etkileyen çevresel faktörler; çevresel baskı, çevresel söylemler, beklentileri karşılama durumunun önemli düzeyde etkisinin olduğu bununla birlikte, güvenilecek kimsenin yokluğu, arkadaş çevresi ve teknolojik faktörlerin de etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre aşağıdaki Şekil 1'de kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik unsurlar özetlenmeye çalışılmıştır.

Şekil 1. Kariyer Kararsızlığını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik İlişki Haritası



5. Sonuç ve Öneriler

Kariyer kararı verme bireyin yaşamında en önemli aşaması olarak sayılabilen ve yaşamının tamamını ilgilendiren bir durumdur. Genç bireyler kariyer kararı verme durumuna erken yaşlarda tanık olmaktadır. Bununla birlikte genç bireylerin bu süreçte çeşitli nedenlerden kariyer kararsızlığına uğradığı söylenebilir. Çalışmada lisansüstü öğrencilerin karşı karşıya kaldığı kariyer kararsızlığı durumuna neden olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda kariyer kararsızlığını etkileyen faktörler temel olarak; çevresel faktörler, sosyal faktörler, mesleki faktörler, bireysel faktörler ve ailevi faktörler olarak değerlendirilmiştir. Mesleki faktörler içerisinde yer alan; çalışma şartları, işsizlik durumu, daya iyisini bulabilme düşüncesinin önemli olduğu söylenebilir. Çalışma şartlarının ağır olması, ülkenin genel sosyo-ekonomik durumu nedeniyle var olan işsizlik olgusunun lisansüstü öğrencilerin kariyer kararsızlığı yaşamasına neden olabilmektedir. Lisansüstü öğrencilerin mezuniyet sonrasında çok çeşitli meslek alternatifleri arasında daha iyisini bulabilme düşüncesi kararsızlık yaşamasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte mevcut işin özellikleri öğrencileri daha iyisini bulabilme düşüncesine sevk ettirmektedir. Sosyal faktörler arasında yer alan; ekonomik ve siyasi durumun oldukça önemli olduğu gözlemlenmektedir. Lisansüstü öğrenciler maddi kazanç elde etme isteği ve maddi imkan yetersizliği gibi ekonomik faktörlerden dolayı kariyer

kararsızlığı yaşayabilmektedir. Bununla birlikte ülkenin siyasi durumu ve siyasi belirsizlik hali lisansüstü öğrencilerin kariyer karasızlığı yaşamasına neden olabileceği düşünülmektedir. Bireysel faktörler içerisinde yer alan; kararsızlık, kişisel özellikler, ne istediğini bilmeme, belirsizlik, gelecek kaygısı, hedefsizlik, özgüven eksikliği ve bilgi eksikliğinin önemli olduğu gözlemlenmektedir. Lisansüstü öğrencilerin meslek seçimi anında yaşadığı kararsızlık durumu veya kronik kararsızlık hali kariyer kararsızlığını etkilemektedir. Öğrencilerin kişisel özelliklerinde farklılıkların olması ve her bireyin kişisel özelliğine hitap edebilecek kariyer seçiminde bulunmanın zor olması kararsızlığa neden olabilmektedir. Lisansüstü öğrencilerin üniversite eğitimleri sırasında kariyer kararında bulunamamaları, mezuniyet sonrasında ne istediğini tam olarak bilememe durumuna neden olabilmektedir. Gerek sosyo-çevresel anlamda gerekse de bireysel olarak belirsizlik durumunun hakim olması kariyer kararsızlığına neden olabilmektedir. Öğrencilerin gelecekte meslek sahibi olma durumu ve yaşamı idame ettirebilme düşünceleri çerçevesinde oluşan gelecek kaygısı kariyer kararsızlığını etkilemektedir. Lisansüstü öğrencilerin eğitimleri sırasında bir hedef belirleyememeleri durumunda kariyer kararsızlığı yaşanabilir. Öğrencilerin özgüven duygusunun düşük olması geleceğe yönelik kariyer kararı verilmesi aşamasında olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bununla birlikte lisansüstü öğrencilerin kendilerinde algıladıkları bilgi eksikliği durumu kariyer kararı verilmesini zorlaştırabileceği düşünülmektedir. Ailevi faktörler içerisinde yer alan; aile özellikleri, yetiştirilme tarzı ve aile baskısı kariyer kararsızlığında etkilidir. Öğrencilerin aile yapısı, ailesinde gördüğü destek, ailenin beklenti durumu kariyer karasızlığını etkileyebilir. Çevresel faktörler içerisinde yer alan; beklentileri karşılama duygusu, çevresel söylemler, çevresel baskı ve güvenilecek kimsenin yokluğu kariyer kararsızlığını etkileyen önemli faktörlerdir. Öğrencilerin geleceğe yönelik kendi beklentilerinin olması (maddi kazanç, statü, ünvan vb.) ve çevrenin (öğretmenler, sosyal çevre vb.) beklentileri kariyer kararsızlığı yaşamaları neden olabilmektedir.

Çalışma sonucunda, lisansüstü öğrencilerin kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin çeşitlilik göstermesi öğrencilerin olumsuz ruh haline girmelerine sebep olabilmektedir. Geleceğin insan gücünü oluşturan genç bireylerin kariyer kararsızlığı durumları karamsarlık yaşamalarına, gelecek beklentisine sahip olmamalarına, kaygı yaşamalarına, hedef belirleyememelerine ve mutsuz olmalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle kariyer kararsızlığına neden olan faktörlerin tespitinin net bir şekilde yapılması ve sorunlu faktörlere ilişkin çözüm önerilerinin getirilmesi önem taşımaktadır. Çalışma kapsamında kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin azaltılmasına yönelik; bireysel yetenek ve kabiliyete uygun kariyer seçiminin yapılmasının

sağlanması, kişinin beklentilerinin tespit edilmesi ve beklentilere uygun kariyer gelişimi için danışmanlık yapılması, üniversite öğretim elemanlarının mentorluğundan faydalanılarak doğru kararlar alınması sağlanabilir. Bununla birlikte genç bireylerin özgüvenlerinin geliştirilmesi, kişisel özellikleri ve becerileri konusunda farkındalığının sağlanması, geleceğe yönelik kararsızlık yaşadığı düşünceleri belirlenerek kararsızlık yaşadığı durumlara ilişkin yardım alınmasının sağlanması ve destekte bulunulması önerilebilir.

Çalışmanın belirli bir tarih aralığında gerçekleşmesi ve küçük bir örneklem grubunu ele alması bu çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. Aynı zamanda Üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü içerisinde yer alan programlardan sadece Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Anabilim Dalına bağlı programlarda öğrenim gören lisansüstü öğrencilerin örnekleme alınması çalışmanın bir diğer kısıtı olarak değerlendirilebilir. Gelecek çalışmalarda araştırmacılara, akademik kariyer kararsızlığına neden olan faktörlerin belirlenmesi ve kariyer kararsızlığını önlemek adına alınabilecek önlemlerin sıralanması önerilebilir.

Kaynakça

Abrams, M.D., Omarsdottir, A.O., Björnsdottir, M.D., Einarsdottir, S., Martin, C., Carr, A., Brown, S.D. ve Rector, C. (2013). Measurement invariance of the career indecision profile: united states and iceland. *Journal of Career Assessment,* 21(3), 469-482.

Babarovic, T. ve Sverko, I. (2018). The validity of career decision-making difficulties questionnaire in croatia. *Journal of Career Assessment,* 1-17.

Brown, S.D., Hacker, J., Abrams, M., Carr, A., Rector, C., Lamp, K., Telander, K. ve Siena, A. (2012). Validation of a four-factor model of career indecision. J*ournal of Career Assessment,* 20(1), 3-21.

Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer karar ölçeği'nin türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi,* 4(38), 159-168.

Chen, C.P. (2005). Understanding career chance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance,* 5, 251-270.

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

Creed, P., Patton, W. ve Prideaux, L.A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development,* 33(1), 47-65.

Esbroeck, R.V., Tibos, K. ve Zaman, M. (2005). A dynamic model of career choice development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 5-18.

Fabio, A.D., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L. ve Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment,* 21(1), 42-56.

Guay, F., Ratelle, C.F., Senecal, C., Larose, S. ve Deschenes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment,* 14(2), 235–251.

Guerra, A.L. ve Braungart-Rieker, J.M. (1999). Predicting career indecision in college students: the roles of identity formation and parental relationship factors. *The Career Development Quarterly,* 47, 255-266.

Kanten, P., Gümüştekin, G. ve Durmaz, M.G. (2018). Öfke yönetimini etkileyen öncüller: hemşireler üzerinde nitel bir araştırma, 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı 2-3 Kasım, Isparta, 2018.

Lee, K.H. (2005). Coping with career indecision: differences between four career choice types. *Journal of Career Development,* 31(4), 279-289.

Lopez, F.G. ve Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, 33(1), 29-46.

Mutlu, T. (2018). The relationships among career influences, career exploration and career indecision: a test of systems theory framework. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Orta Doğu Teknik Üniveristesi (Doktora Tezi), Ankara.

Nota, L., Ferrari, L., Scott, V., Solberg, H. ve Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with italian youth. *Journal of Career Assessment,* 15(2), 181-193.

Osipow, S.H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior,* 55, 147-154.

Sığrı, Ü. (2018). *Nitel araştırma yönetemleri.* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Tien, H.L.S. (2005). The validation of the career decision making difficulties scale in a chinese culture. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 114–127.

Xu, H. (2019). Career indecision profile–short: reliability and validity among employees and measurement invariance across students and employees. *Journal of Career Assessment,* 1-18.

Yaman, D.Y. (2014). A study on career indecision of 11th and 12th grade students: testing gender, career beliefs, academic selfefficacy and problem solving skills through path analysis, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Orta Doğu Teknik Üniveristesi, (Doktora Tezi), Ankara.

Yiğit, S. (2018). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

Yıldırım, A. (2015). Lise öğrencilerindeki mesleki kararsizliğin algilanan sosyal destek ve tercih edilen alana göre incelenmesi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Konya.

Extended English Summary

1. Introduction

It can be expressed as making career decisions, taking the knowledge gained into action and choosing real alternatives. To decide; decision making priorities, making class preferences, developing decision-making skills, making plans for implementing preferences (Esbroeck vd., 2005, 10). Career instability is; individual skills and abilities, career choices, personal expectations, uncertainty, and the ability to make concessions (Fabio vd., 2013, 42).

Chronic instability; high level of anxiety about making a career decision, general instability, career need, personal knowledge need (Guay vd., 2006, 236). Fuqua and Hartman (1983) evaluate career instability under three headings. The first of these is the instability experienced due to developmental characteristics, and determination of career alternatives along with self-perception of the individual. However, indecision is eliminated by providing support during decision-making. Secondly, severe situational instability is observed as a result of ineffective responses of the individual to environmental stress factors. Finally, in case of persistent

instability, there is a psychological disorder. Continuously indecisive instability can be seen in individuals who have not completed their career development effectively (Yiğit, 2018, 30). Career instability is examined in the literature within the framework of professional psychology and career counseling. Career instability can be defined as the indecisive state experienced by the individual in terms of education, occupation and career (Xu, 2019, 1).

Career instability is a condition in which career psychologists are working, which is a source of concern for individuals. Career instability focused on the problem of making a career decision in the early studies is now seen as a situation that requires individuals to review their career decisions throughout their lives (Osipow, 1999, 147). Young individuals find it difficult to make a career decision. Individuals may experience many instability before embarking on a career path. The factors that affect this instability are; is the case when there are a variety of career and training options available. However, it may be unclear as to how to reach career options that may be appropriate to the needs, values and goals of the individual (Creed vd., 2006, 48). Individuals experiencing high levels of indecision; they have difficulty in choosing between different alternatives. Indecisive individuals may find it difficult to use effective decision making strategies. Indecisive individuals make an intensive cognitive effort in decision-making. They also feel more threatened in uncertain situations. However, indecisive individuals are highly likely to postpone their decisions (Fabio et al., 2013, 43-44). Based on the evaluations in the literature, it is important to make a conceptual definition of career instability, which is one of the situations that graduate students often encounter, to identify the factors causing career instability and to make suggestions for resolving instability. In the light of these evaluations, the main purpose of the study is to examine the factors affecting the career instability of graduate students.

2. Conceptual Framework

2.1. Career Decision

Career choice involves a lifelong perspective. Making a career decision is not limited to an individual's first choice of profession after the end of school term. However, it is a continuum throughout life and it is a process that affects the making of necessary plans after choosing a profession (Xu, 2019, 1-2). Bandura (1986) emphasizes social cognitive theory, career self-efficacy. Social cognitive career theory states that various individual and environmental factors affect individuals' self-efficacy and that learning experiences that are important to meet the expectations of the individual should be supported (Choi, 2012, 444). Super (1981) considered

career development in three approaches. These; individuals focus on occupations appropriate to their abilities, monitoring the developmental process appropriate to the profession, and finally completing the career decision making process (Yaman, 2014, 33).

Hotchkiss and Borow (1996) state that social, economic, cultural and family factors may contribute to the career development of the individual and may have obstacles in various aspects. Especially; the structure of the labor market, the effects of race and gender, the role of education and the socio-economic status of the family are important (Chen, 2005, 252). Feature and factor theory developed by John Holland (1966-1997) is one of the important theories related to career choice. According to Holland's Career Typology, career decision making is related to an individual's personality traits. In the studies, personal characteristics and working environments of individuals were analyzed and six typologies were listed. These six typology; realistic, researcher, traditional, artistic, social and entrepreneurial. According to career typologies, it is thought that career paths may also remain constant if individuals tend to be in work environments appropriate to their personal characteristics (Yaman, 2014, 34).

Career counselors assist individuals with career instability in the decision-making process, which is the first step in their careers. Career decision making is a very important issue for young individuals who are in the process of determining the path of education and choosing a profession. The complexity of the career decision-making process leads to difficulties for young people before or during the decision-making process. When the difficulties in making a career decision cannot be overcome properly, it becomes difficult for the person to make a decision and prevents the individual from choosing the appropriate career (Babarovic and Sverko, 2018, 2).

2.2. Career Indecision

Career indecision is used conceptually to express the state of intense uncertainty when making a career decision, problems encountered in decision making and problems in career development process (Büyükgöze-Kavas, 2012, 160). Career instability is conceptually expressed as experiencing problems in the career decision making process. Indecision is a chronic condition that generally arises from emotional and personality related problems. However, instability can be defined as having difficulty in making decisions in various situations. It has been observed that career instability is related to personality structure and emotional intelligence (Fabio et al., 2013, 43).