

## Yetersizlik Duygusunun Kariyer Geleceğine Etkisi

Abdurrahman Akman <sup>a, b</sup>

### Özet

Çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusunun kariyer geleceği üzerindeki etkilerini incelemektir. Ayrıca öğrencilerin yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği algılarının cinsiyet, alan, program, sınıf, ailedeki doğum sırası, anne ve baba eğitim düzeyi gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır. Araştırmanın evrenini Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde kayıtlı olan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 933 üniversite öğrencisi, olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS-22 paket programında analiz edilmiştir. Çalışmada ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yanında T testi, ANOVA testi, korelasyon analizi, regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin yetersizlik duygusunun kariyer geleceği üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmüştür. Öğrencilerin okuduğu alana göre (sosyal/fen), okuduğu programa göre (ön lisans/lisans) ve okuduğu sınıf düzeylerine göre kariyer geleceği ortalamalarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Diğer yandan öğrencilerin yetersizlik duygusu ortalamaları ile öğrencilerin cinsiyeti, alanı, programı, sınıfı, ailedeki doğum sırası, anne-baba eğitim durumlarına göre farklılık tespit edilmemiştir.

### Anahtar Kelimeler

Yetersizlik duygusu  
Yetersizlik hissi  
Kariyer  
Kariyer geleceği  
JEL Kodları: I23, I24, M12, M53

### Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 28.10.2021  
Kabul Tarihi: 18.03.2022  
Doi: 10.18026/cbayarsos.1015777

## Effect of Inadequacy Feelings on Career Futures

### Abstract

The main purpose of the study is to examine the effects of university students' sense of inadequacy on their career future. In addition, it was also investigated whether students' sense of inadequacy and their perceptions of career future differ according to variables such as gender, field, program, class, birth order in the family, and mother and father education level. The population of the research consists of students registered at Osmaniye Korkut Ata University. 933 university students constituting the sample of the study were selected by convenience sampling method, one of the non-probability sampling methods. A relational screening model was used in the study. In the study, besides the validity and reliability analyzes of the scales, T-test, ANOVA test, correlation analysis, and regression analysis were performed. As a result of the analysis, it was seen that the students' sense of inadequacy had a negative effect on their career future. Significant differences were found in the career future averages of the students according to the field they studied, the program they studied and the grade level they studied. There was no difference between the mean of the students' sense of inadequacy and the students' gender, field, program, class, birth order in the family, and educational status of the parents.

### Keywords

Inferiority feeling  
Feeling of inadequacy  
Career  
Career future

### About Article

Received: 28.10.2021  
Accepted: 18.03.2022  
Doi: 10.18026/cbayarsos.1015777

<sup>a</sup> İletişim Yazarı: abdurrahmanakman@osmaniye.edu.tr

<sup>b</sup> Dr. Öğretim Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye Meslek Yüksek Okulu, <https://orcid.org/0000-0002-7156-3172>

### Giriş

Yaşanan krizler, güncellenen teknoloji, değişen ve dönüşen iş hayatı, bireysel rolümüzü radikal biçimde etkilemektedir. Küreselleşmeyle birlikte, rekabetin artması, dijitalleşme, inovasyon, sosyal sorumluluk gibi faktörler bireylerin ve örgütlerin rollerini yeniden şekillendirmektedir. Önceki kuşaklarda değişimin hızının yavaş olmasına karşın, içinde yaşadığımız çağ bireylerin geleceğiyle ilgili netlik, anlama, beceri ve vizyon oluşturmalarını zorlaştırmaktadır. Bu zorlukların üstesinden gelebilmek için bireylerin kendisini geliştirmesi, iş hayatındaki zorlukların üstesinden gelebilmesi, esnek olabilmesi, değişen koşullara uyum sağlayabilmesi, geleceğin belirsizliğine karşın güçlü olabilmesini zorunlu kılmaktadır. Çeşitli sınıflandırma yapılsa da öğrenme ve yaratıcılık becerileri, dijital kültür becerileri, yaşam ve çalışma becerileri olarak 21. yüzyıl becerileri diye tanımlanan birçok yetkinlik, bireylerden beklenmektedir. Endüstri 4.0 ve 5.0'e ayak uydurmak için bireyler, gelecekteki meslekler için ihtiyaç duyulan becerileri geliştirme baskısının altında kalmaktadır. Gelişen teknoloji gündelik ve iş yaşamında birçok kolaylıklar sağlıyor olsa da bireylerin bu değişime uyum sağlaması kolay bir süreç değildir. Var olan birçok meslek ve görev tanımları şu an için önem arz etse de değişim hızından dolayı yakın bir gelecekte yok olup gidecektir. Eğitim hayatının içindeki birçok genç mezun olduktan kısa bir süre sonra kendi uzmanlık alanlarının dışında çalışmak zorunda kalacaktır. Bu değişime uyum sağlamak ve bu geçişi kolaylaştırmak için bireylerin kariyer geleceklerini planlamaları gerekmektedir. Diğer yandan da gelecekteki kariyerlerini ve işlerini hazırlamak için gerekli beceri kazanma sorunluluğunu tam olarak karşılayamayan bireylerde yetersizlik duygusu etkili olacaktır. Literatür taramasında yetersizlik duygusuyla kariyer geleceği arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırma bulunamamıştır. Yetersizlik duygusunun bireylerin kariyer gelecekleri üzerindeki incelenmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

### Kavramsal Çerçeve

#### *Yetersizlik Duygusu Kavramı*

Kişinin kendisini diğer kişilerden daha değersiz bir varlık olarak algılaması olarak tanımlanan değersizlik duygusu, kökenini çocukluk yaşantılarından almaktadır. Bu duygu insanı daha fazla şeyler yapmaya ve yaratmaya güdülemediği gibi, bir kısır döngünün yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu duyguyu yaşayan birisi için diğer insanlar kendinden ya üstündür ya aşağı; eşiti yoktur (Gençtan, 2021: 77). Bu duyguyu yaşayan bireylerin, diğerlerinin düşüncelerini, isteklerini, olumsuz yorumlarını olması gerekenden daha fazla önemsemesi durumunda, kendi yeterliliğinden kuşku duymasına yol açabilmektedir. Çocukluk dönemlerinde yaşanan organ yetersizlikleri ve erken çocukluk döneminde geçirilen hastalıklar (organik aşağılık), şımartma ve ihmalin bireylerin yetersizlik veya aşağılık duygusu yaşamalarının sebebi olarak görülmektedir (Demir, 2017: 26, 31).

İnsanın saptadığı hedeflere güçsüzlüğü ve varlığındaki sınırlamalar nedeniyle tek başına ulaşmasını olanaksız kılmaktadır. İnsanın güçsüzlükleri, yetersizlikleri ve sınırlamaları sebebiyle çoğunlukla diğerlerine bağımlı oluruz (Adler, 2004a: 10). "İnsan olmak, kendini yetersiz hissetmek ve üstün bir konumu ele geçirmek üzere çaba harcamak demektir." (Adler, 2004b: 10). Yetersizlik duygusu binlerce değişik kılıkta açığa vurabilir kendini. Hepimizde belli bir ölçüde bir aşağılık duygusunun olduğu söylenebilir. Çünkü her birimizin canla başla düzeltmek, iyileştirmek istediği bir şeyler vardır (Adler, 2004a: 55).

Bir insan kendini güçsüz hissediyorsa, kendini güçlü hissedeceği bir duruma geçmeye çalışacaktır. Daha güçlü olmaya, durumu daha akli başında değerlendirmeye değil, kendine daha güçlüymüş gibi bakabilmenin yolunu arayacaktır; ne var ki, kendi kendini aldatmaya yönelik çabalarında yalnızca belirli ölçüde bir başarı elde edebilecektir (Adler, 2004a: 56). Doğa karşısında tek başına yetersiz olduğunu anlayan insan, yalnızca toplum içinde yaşamını sürdürebilir (Adler, 2004b: 15). İnsanı tüketen yetersizlik duygusu bazılarında bu duygunun ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir çabanın gösterilmesine yol açarken, bazı kimselerde ise sosyal ya da antisosyal bir tutumun doğmasına sebep olmaktadır (Adler, 2004b: 15). Yetersizlik duygusu aynı zamanda içinde sosyal yaşama dair kaygılarda barındırmaktadır (Kızıltaş, 2016: 27). Yaşamın gereklerini yerine getirmede ve güçlüklerini çözümlemede yararlanabilecekleri bir ruhsal davranışın eksikliğini duyarlar (Adler, 2004b: 31). Eğer içinde yaşadığımız durumda bir şeyin eksikliğini hissetmeseydik, üstünlük sağlamak ve başarı elde etmek için çabalamazdık. Bu çaba bireyin ruhunu oluşturur. Yaşam demek bir amaca ya da bir ideal kişiye ulaşabilmek için çaba harcamaktır. Arzulanan kişiye doğru atılan adımlar üstünlük çabasıyla eyleme dönüştürülür (Adler, 2004b: 66). Adler'e göre yetersizlik duygusu normalden daha güçlü, yoğun ve uzun süreli olarak yaşandığında ve/veya bireyi çevresindeki diğer insanlardan daha üstün gelmeye yönelttiğinde anormal ve engelleyici olabilmektedir (Akdoğan ve Ceyhan, 2014a: 281).

### *Kariyer Geleceği Algısı Kavramı*

Kariyer, küçük yaşlardan başlayıp bireylerin yaşamı boyunca süren bir yolculuk olarak tanımlanabilir. Kariyer kavramı; insanın iş yaşamında yer aldığı mevkiler ve yaptığı işleri, işgal ettiği konumla ilgili tutum ve davranışları, mesleği yürütürken yaşadığı tüm tecrübeleri ve ilerlemeyi de içeren bir süreç olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 1997). Genel olarak kariyer kavramı kişilerin yaşamı boyunca öğrenmesi, ilerlemesi ve gelişimi olarak tanımlanabilir.

Sürekli bir değişim geçiren iş hayatında alternatiflerin artması ve uzmanlık alanlarının önem kazanmasıyla birlikte kariyer kararı da zorlaşmaktadır. Kültür, cinsiyet, eğitim politikaları ve mesleklerin gelişim düzeyleri gibi faktörler toplumlara göre farklılık gösterse de genel anlamda kariyer kavramı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bunlara ek olarak bireylerin yaşam tarzı, sosyoekonomik düzeyi, değer, yetenek ve ilgileri bir yandan kariyer kararını desteklerken diğer yandan da bazı engeller çıkarabilmektedir. Tüm bu faktörleri göz önüne alındığında bireylerin kariyer kararlarını vermesi zorlaşmaktadır. Kariyer yolcuğundaki tercihlerin bireylerin yalnızca meslek seçimleri ve kariyer gelişimi üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Aynı zamanda bireyin hayatının farklı yönlerinde de değişiklik ve gelişmeler yaratması beklenmektedir. Bireyin yaşamının geri kalanını nerede, nasıl, kimlerle yaşayacağını belirleyebilecek bir seçimler içermektedir. Bilhassa hızla gelişen toplumlarda meslek seçimi, kariyer kararı ve sonrasındaki kariyer geleceği de en az onun kadar hayati bir husustur (Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020: 615).

Son yıllarda yaşanan ekonomik, teknolojik ve iş yaşamındaki değişiklikler bireylerin kariyer tutumlarını ve deneyimlerini önemli ölçüde etkilemiştir (Barnet & Bradley, 2007: 617). Yaşanan teknolojik alandaki dönüşüm ve gelişmeler içerisinde bireyler de nitelikli vasfını koruyabilmek için bilgi ve mesleki anlamda sürekli kendilerini güncelleme baskısını hissetmektedirler. Bireylerin farkındalık düzeylerini artıracak bilgi seviyeleri, becerileri, ilgileri ile yapmak istediği mesleğin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmaları, meslek alanına ilişkin fırsatları tanımaları, kişilerin kısa, orta ve uzun dönemli amaç belirleyebilmelerine yardımcı olacaktır (Baysal, 2020: 584). Kişilerin yaşamı boyunca sahip

olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirerek ihtiyaçlarını karşılaması ve bu süreçte statü kazanması, kariyer basamaklarında ilerlemesi bireyin kariyer geleceği beklentisine dikkat çekmektedir (Üzüm ve Uçkun, 2015: 72). Kariyerlerinin geleceği hakkında net bir algıya sahip olan kişilerin kendisini iyi bir şekilde tanımaya çalışarak, meslekleri tanıyarak, bireysel kriterler belirleyerek ve yeteneklerini, ilgilerini, değerlerini ortaya koyarak yaptığı seçimin iyi bir kariyer planlaması sürecine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu adımlardan sonra bireyin yapacağı tercih, bireyin kendisini mutlu ve başarılı kılacak doğru işe ve mesleğe yönelmesine yardımcı olacaktır (Polat vd., 2016: 32). Üniversite öğrencilerinin karşılaştığı zorluklardan birisi de bireyin tüm yaşamını etkileyebilecek kariyer geleceği kararıdır. Bireylerin kariyer geleceğine ilişkin, iş yaşamlarında nerede olduklarını, ne yapabildiklerini ve gelecekte ne yapabileceklerini ne kadar iyi bilirlerse, nereye gitmek istediklerini, oraya ulaşmak için ne yapmalarını gerektiğini daha iyi anlayacaklar ve bu hedefleri gerçekleştirmek için mücadele edeceklerdir (Özen, 2011: 90).

Bireyin kişisel ve mesleki geleceği için kurduğu insan yaşamında gençlik, çok önemli bir yer tutar. Bu aşama kendi içinde, ciddi sorunlara düşmemek veya kişinin hayatını bozmamak için optimize edilmesi gereken birçok gelişimsel görevler barındırır. Üniversite öğrencileri, hayatlarını etkileyebilecek birçok zorlukla karşı karşıyadır; bu nedenle, bu aşamayı başarıyla geçebilecekleri, mesleki ve aile düzeyinde üretken bireyler olabilecekleri sosyal, mesleki ve aile düzeyinde danışmanlık hizmetlerine ihtiyaç vardır (Darwish vd., 2021: 1). Sağlıklı bir kariyer kararı verilebilmesi için gerekli birtakım unsurlar bulunmalıdır. Bu unsurlar; bireylerin kariyer kavramı üzerinde erken yaşlardan itibaren düşünmeleri, çizdikleri kariyer yolculuğuna yönelik planlar yapmaları, kariyerlerini şekillendirmedeki isteklilik düzeyleri, seçecekleri muhtemel kariyere uyum sağlamaları, kariyerlerine yönelik umutlu ve seçmek istedikleri kariyere ilişkin gerekli bilgiye sahip olmaları şeklinde sıralanabilir. Tüm bu adımlar bireylerin kariyer geleceği algısına vurgu yapmaktadır (Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020: 625). Rottinghaus vd. (2005)'göre kariyer geleceği algısı bireylerin gelecekteki kariyer planlamalarına yönelik tutumlarını içeren bir kavram olarak ifade edilmiştir (Ozcinar ve Esen, 2020: 1098).

Türkiye'deki 2021 I. çeyrek genç işsizlik oranı %25,3 olarak açıklanmıştır (TÜİK). Açıklanan bu istatistiksel rakamlar ülkedeki üniversite öğrencilerinin iş bulamama ya da eğitim aldıkları alanlarda ilgili iş bulamama kaygısını daha da arttırmaktadır. İşe alım ve işe giriş koşullarının sürekli değişmesi, sabit iş garantisinin ortadan kalkması, meslek bilgisi eksikliği, ilgi, değer ve yeteneklerin farkında olmama, meslek seçiminde aile müdahalesi, hedef belirleyememe, kararsızlık gibi sebepler bireylerin kariyer gelişim süreçlerini ve geleceğini doğrudan etkilemektedir (Akt. Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020: 616).

Bireyin yaşamı boyunca sahip olduğu bilgi-beceri düzeylerini ilerletmesi, statü kazanması, kariyer basamaklarında adım adım ilerlemesi, kariyerin gelecek beklentisi ile olan ilişkisine işaret etmektedir. Kendini gerçekleştirmek kişiye özgüdür, çünkü her insan farklıdır. Eksiklikler, yani türe özgü gerekler, gerçek kişilik tam anlamıyla gelişmeden önce gereğince karşılanmalıdır (Maslow, 2021: 38). Kariyer beklentisi içinde olan bireyin bu beklentileri gerçekleştirme sorumluluğu öncelikli olarak kendisindedir. Kendini geliştirmek ve iyi yerlere gelmek isteyen birey öncelikle kişisel özelliklerini, değerlerini, hedeflerini tespit etmeli, karşılaştığı zorluklar veya engellere yönelik zihinsel savunma mekanizmalarını aktif hale getirmelidir (Kütükçü ve Şentürk, 2018: 233). Yalnızca esnek bir yaratıcılığa sahip olan,

---

yenilikleri güvenle ve korkusuzca karşılayabilen insan geleceğin üstesinden gelebilir (Maslow, 2021: 21).

### Yöntem

Yoğun yetersizlik duygusu yaşayan öğrencilerin sağlıklı bir kariyer geleceği planlaması yapamamasının ve kariyer beklentilerini gerçekleştirememesinin bireyler üzerinde muhtemel etkileri olacaktır. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusu ile kariyer geleceği arasındaki ilişki incelenmiştir. Yetersizlik duygusunun kariyer geleceği üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla oluşturulan araştırma hipotezleri şu şekildedir;

*H1:* Yetersizlik duygusu düzeyleri kariyer geleceğini negatif yönde etkilemektedir.

*H2:* Demografik değişkenlere göre yetersizlik duygusu düzeyleri farklılaşmaktadır.

*H3:* Demografik değişkenlere göre kariyer geleceği farklılaşmaktadır.

Bu hipotezlere ek olarak;

Darwish vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada kariyer geleceği algısı üzerinde ailedeki doğum sırasının etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu çalışmada da bu değişkenin kariyer geleceği ve yetersizlik duygusu üzerinde etkisinin olup olmadığının araştırılması amacıyla *H4* hipotezi oluşturulmuştur.

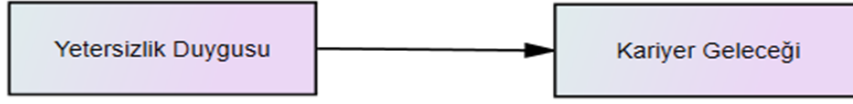
*H4:* Ailedeki doğum sırasına göre yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği farklılaşmaktadır.

Kalafat (2014) ve Üzümlü ve Uçkun (2015) tarafından yapılan çalışmalarda kariyer geleceği üzerinde; Demir (2017) tarafından yapılan çalışmada yetersizlik duygusu üzerinde anne baba eğitim düzeyi değişkeninin etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu çalışmada da bu değişkenin kariyer geleceği ve yetersizlik duygusu üzerinde etkisinin olup olmadığının araştırılması amacıyla *H5* hipotezi oluşturulmuştur.

*H5:* Anne baba eğitim düzeyine göre yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği farklılaşmaktadır.

### Araştırma Modeli

Çalışmada araştırma türü olarak açıklayıcı, yöntem açısından nicel yönelimli tarama (survey) modelinden ilişki modelini, süre açısından kesitsel (cross-sectional) araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Yetersizlik duygusu yüksek olan bireylerin kendi yeterliliklerine ve değerliliklerine olan inançlarının zayıf olduğu ve bu bireylerin yaşam karşısında cesaretlerinin kırılmasından ötürü yaşam ödevlerini karşılamakta problemler yaşamasına yol açabileceği ifade edilmektedir (Adler, 2004a ; Mosak and Maniacci, 2011: 67). Akdoğan ve Ceyhan (2014a) tarafından üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusu ve psikolojik belirtiler üzerindeki etkisi araştırılmış, Demir (2017) tarafından üniversite öğrencilerinin bağlanma stilleri ile kaygı düzeyleri ve yetersizlik duyguları arasındaki ilişkiler araştırılmış, Kılıç ve Öksüz (2020) tarafından üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusu ile genel aidiyet düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiş, Kızıldağ (2016) tarafından üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeyleriyle yetersizlik duyguları arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Bu çalışmada kullanılan tarama yöntemiyle üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusunun öğrencilerin kariyer geleceği üzerindeki etkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli

### Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu / Katılımcılar

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde kayıtlı üniversite öğrencileri bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde kayıtlı olup, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında örgün eğitim alan 950 üniversite öğrencisi kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. 17 adet ankette eskik bilgiler olduğu için çalışma dışında tutulmuştur. Geriye kalan 933 adet geçerli anket değerlendirilmeye alınmıştır. Örneklemeye ait betimleyici istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Örneklemine İlişkin Betimleyici İstatistikler

		N	%
Cinsiyet	Kadın	555	59,5
	Erkek	378	40,5
Alan	Fen bilimleri	192	20,6
	Sosyal bilimler	741	79,4
Program	Ön lisans	334	35,8
	Lisans	599	64,2
Sınıf	1. sınıf	351	37,6
	2. sınıf	361	38,7
	3. sınıf	149	16,0
	4. sınıf	72	7,7
Ailedeki doğum sırası	Tek çocuk	18	1,9
	En küçük	259	27,8
	Ortanca	362	38,8
	En büyük	294	31,5
Anne eğitim düzeyi	Ön lisans ve öncesi	886	95,0
	Lisans	40	4,3
	Lisans sonrası	7	,8
Baba eğitim düzeyi	Ön lisans ve öncesi	827	88,6
	Lisans	91	9,8
	Lisans sonrası	15	1,6

Tablo 1'e göre katılımcıların 555'i (%59,5) kadın; 378'i (%40,5) erkek toplam 933 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların 741'i (%79,4) sosyal bilimler; 192'si (%20,6) fen bilimleri alanından oluşurken; öğrencilerden 599'u (%64,2) lisans; 334'ü (%35,8) ön lisans düzeyinde; 361'i (%38,7) 2. sınıf; 351'i (%37,6) 1. sınıf; 149'u (%16) 3. Sınıf; 72'si (%7,7) 4. sınıf düzeyinde iken; ailedeki doğum sırası dağılımında ise 362'si (%38,8) ortanca; 294'ü (%31,5) en büyük; 259'u (%27,8) en küçük; 18'i (%1,9) tek çocuk olduğu; anne baba eğitim düzeylerine bakıldığında %90'ı gibi büyük bir oranla da ön lisans ve öncesi eğitim düzeyinde olduklarını belirtmişlerdir.

### **Veri Toplama Araçları**

Üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusuyla kariyer gelecekleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla kişisel bilgi formu, yetersizlik duygusu ölçeği ve kariyer geleceği ölçeğinden faydalanılmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Katılımcıların cinsiyeti (kadın/erkek), okuduğu alan (sosyal bilimler/fen bilimleri), program düzeyi (lisans/ön lisans), sınıf düzeyi (1/2/3/4), ailedeki doğum sırası (tek çocuk/en küçük/ortanca/en büyük), anne/baba eğitim düzeyi (ön lisans ve öncesi/lisans/lisans sonrası) gibi kişisel bilgileri belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

**Yetersizlik Duygusu Ölçeği (YDÖ):** Üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusu düzeylerini ölçmek amacıyla Akdoğan ve Ceyhan (2004b) tarafından geliştirilen 20 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin kullanılması için yazardan izin alınmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .86 olarak bulunmuştur. "Bir işe girişmek için birilerinin beni cesaretlendirmesi gerekir" ve "İşi en iyi bilen ben olsam da ilk adımı atmak için başkalarının desteğine ihtiyaç duyarım" gibi ifadeler ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin cesaretin kırılması, kendi değerini yadsıma ve yararsız üstünlük çabası olmak üzere 3 alt boyutu vardır. Üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygularını ölçmek için geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışmada ölçeğin genel ortalaması alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.

**Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL):** Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Kalafat (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan "kariyer geleceği ölçeği" kullanılmıştır. 25 maddeden oluşan ölçekte, 10, 11, 14, 15, 16, 19, 20, 24 nolu ifadeler ters kodludur. Ölçekte "Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim" ve "Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir" gibi ifadeler ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi olmak üzere 3 alt boyutu vardır. Öğrencilerinin kariyer geleceğini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışmada ölçeğin genel ortalaması alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.

### **Verilerin Toplanması ve Analizi**

"Yetersizlik Duygusunun Kariyer Geleceği Üzerine Etkisi" başlıklı araştırmanın yapılabilmesi için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na dilekçe ile başvurulmuştur. Kurulun 18/04/2019-E.9979 tarih ve sayısı yazısında "Etik Kurul Onay Belgesi" alındıktan sonra yüz yüze anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır.

Araştırmada 933 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Veriler SPSS-22 programı yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışma için anket yöntemiyle elde edilen verilerin normallik sınanmasında Kariyer geleceği ölçeğinin normal dağılım gösterdiği ( $x=0,08 >0,05$ ) görülmüştür. Yetersizlik

duygusu ölçeğinin çarpıklık (0,373) ve basıklık (,320) değerleri dikkate alınmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin  $\pm 1.5$  aralığında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Bu sonuca göre çalışmadaki verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve parametrik testler yapılmıştır. Toplanan veriler ile üniversite öğrencileri arasında cinsiyet, alan ve bölüm-programa göre yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği düzeylerindeki farklılıkları belirlemek için t-testi analizi kullanılmıştır. Üniversite öğrencileri arasında sınıf, doğum sırası, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyine göre yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği düzeylerindeki farklılıkları belirlemek için varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA tablosunda farklı grupların karşılaştırılmasında Post Hoc analizlerinden Tukey testi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri görmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonrasında yetersizlik duygusunun kariyer geleceği üzerindeki etkilerini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır.

### Bulgular

**Tablo 2.** Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayısı, KMO Analizi ve Bartlett Test Değerleri

Ölçek Türü	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha	KMO Değeri	Bartlett testi anlamlı (p=.000)
Yetersizlik Duygusu Ölçeği	20	,810	,860	,000
Kariyer Geleceği Ölçeği	25	,866	,888	,000

Tablo 2'de belirtildiği gibi hem yetersizlik duygusu ölçeği hem kariyer geleceği ölçeğinin güvenirlik analiz sonuçlarının ( $0,80 \leq \alpha$ ) yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.** Verilere İlişkin Korelasyon Değerleri

	Kariyer Geleceği
Yetersizlik Duygusu	r = -,293**

N= 933 \*\*. \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yetersizlik duygusu ile kariyer geleceği arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** Yetersizlik Duygusunun Kariyer Geleceği Kavramına Etkisi

Model	Standart Edilmeyen Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar		Önem Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta	t	
1 (Sabit)	4,461	,083		53,862	,000
Yetersizlik duygusu	-,279	,030	-,293	-9,343	,000

R=.293 R<sup>2</sup>=.086

F<sub>(1-931)</sub>=87.295, p=.000

a. Bağımlı Değişken: Kariyer Geleceği



Yukarıdaki tabloda bağımsız değişken olan yetersizlik duygusunun anlamlı olduğu göstermektedir. Kurulacak regresyon modeli aşağıda verilmiştir. Yetersizlik duygusundaki bir birimlik artış kariyer geleceğinde 0,279 birimlik azalışa neden olmaktadır.

Tablo 4'te modeldeki bağımsız değişken olan yetersizlik duygusunun, bağımlı değişkene (kariyer geleceğine) olan etkisi verilmiştir. Korelasyon katsayısı 0,293 bulunmuştur ve determinasyon katsayısı (R Kare) %8,6 hesaplanmıştır. Bu değer bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni %8,6 oranında açıkladığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yetersizlik duygusu ve kariyer geleceğinin cinsiyete göre farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi yapılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü gibi test sonucunda yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği ortalamalarında cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 5.** Cinsiyet Durumuna Ait Bulgular

Boyut	Alan	N	X±SS	F	p
Yetersizlik duygusu	Kadın	555	2,71±0,58	0,235	p>0,05
	Erkek	378	2,72±0,57		
Kariyer geleceği	Kadın	555	3,70±0,55	0,000	p>0,05
	Erkek	378	3,70±0,55		

**Tablo 6.** Alan Duruma Ait Bulgular

Boyut	Alan	N	X±SS	F	p
Yetersizlik duygusu	Fen bilimleri	192	2,71±0,57	0,176	p>0,05
	Sosyal bilimler	741	2,72±0,58		
Kariyer geleceği	Fen bilimleri	192	3,62±0,57	0,635	0,025 <0,05
	Sosyal bilimler	741	3,73±0,55		

Öğrencilerin alanlarına göre karşılaştırılması neticesinde kariyer geleceği ortalamalarında anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğrencilerin kariyer geleceği ortalamalarının fen bilimlerinde ( $X=3,62$ ), sosyal bilimlerde ( $X=3,73$ ) olduğu görülmekte olup, sosyal bilimler lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Test sonucunda yetersizlik duygusu ortalamalarında alana göre anlamlı farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 7.** Program Düzeylerine Ait Bulgular

Boyut	Program	N	X±SS	F	p
Yetersizlik duygusu	Ön lisans	334	2,75±0,60	1,406	p>0,05
	Lisans	599	2,70±0,57		
Kariyer geleceği	Ön lisans	334	3,76±0,57	1,139	0,020<0,05
	Lisans	599	3,67±0,54		

Öğrencilerin program düzeylerine göre karşılaştırılması neticesinde kariyer geleceği ortalamalarında ön lisans (X=3,76), lisans (X=3,67) olduğu görülmekte olup, ön lisans düzeyindeki öğrenciler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0,05). Öğrencilerin yetersizlik duygusu ortalamalarında program düzeylerine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır (p>0.05).

**Tablo 6.** Sınıf Düzeylerine Ait Bulgular

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler ortalaması	F	Önem düzeyi	Anlamlı fark		
Yetersizlik duygusu	Gruplar arası	1,373	3	,458	1,366	p>0,05		
	Gruplar içi	311,334	929	,335				
	Toplam	312,707	932					
Kariyer geleceği	Gruplar arası	4,255	3	1,418	4,723	0,003<0,05	1-2	
	Gruplar içi	278,976	929	,300				2-4
	Toplam	283,231	932					

Yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği ortalamalarının öğrencilerin sınıf düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılık olup olmadığını görmek için bağımsız gruplar için varyans analizi yapılmıştır. Tablo 6'da ANOVA tablosunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi gruplar arasında oluşunu saptamak için Post Hoc analizlerinden Tukey testi yapılmıştır. Öğrencilerin sınıf düzeyleri ile kariyer geleceği ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (F=4,723; p<.05). Post Hoc çoklu karşılaştırma neticesinde sınıf düzeylerine bakıldığında bu ilişkinin 1. sınıf öğrenciler (X=3,6366) ile 2. sınıf öğrenciler (X=3,7507) arasında 2. sınıf öğrenciler lehine; 1. sınıf öğrenciler (X=3,6366) ile 4. sınıf öğrenciler (X=3,8606) arasında 4. sınıf öğrenciler lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi. Yetersizlik duygusunun öğrencilerin sınıf düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir (p>0.05).

**Tablo 7.** Ailedeki Doğum Sırasına Göre Bulgular

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler ortalaması	F	Önem düzeyi	Anlamlı fark
Yetersizlik duygusu	Gruplar arası	,339	3	,113	,336	p>0,05	
	Gruplar içi	312,369	929	,336			
	Toplam	312,707	932				
Kariyer geleceği	Gruplar arası	,306	3	,102	,335	p>0,05	
	Gruplar içi	282,925	929	,305			
	Toplam	283,231	932				

**Tablo 8.** Anne Eğitim Düzeylerine Ait Bulgular

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler ortalaması	F	Önem düzeyi	Anlamlı fark
Yetersizlik duygusu	Gruplar arası	,735	2	,367	1,095	p>0,05	
	Gruplar içi	311,972	930	,335			
	Toplam	312,707	932				
Kariyer geleceği	Gruplar arası	,455	2	,228	,749	p>0,05	
	Gruplar içi	282,776	930	,304			
	Toplam	283,231	932				

**Tablo 9.** Baba Eğitim Düzeylerine Ait Bulgular

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler ortalaması	F	Önem düzeyi	Anlamlı fark
Yetersizlik duygusu	Gruplar arası	,166	2	,083	0,247	p>0,05	
	Gruplar içi	312,541	930	,336			
	Toplam	312,707	932				
Kariyer geleceği	Gruplar arası	,144	2	,072	,237	p>0,05	
	Gruplar içi	283,087	930	,304			
	Toplam	283,231	932				

Çalışmaya katılan üniversite öğrencilerin yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği ortalamalarının ailesindeki doğum sırası, anne eğitim durumu, baba eğitim durumuna göre anlamlı farklılık olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar için varyans analizi yapılmıştır. Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9'da gösterilen ANOVA tablolarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusu ile kariyer geleceği arasında negatif yönlü doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Öğrencilerin yetersizlik duygusu düzeylerinin azaltılmasının gençlerin kariyer geleceği ortalamalarında bir artışa sebep olacaktır. Öğrencilerin yetersizlik duygusundaki bir birimlik azalışın kariyer geleceğinde 0,279 birimlik artışa neden olmaktadır. Öğrenciler yetersizlik duygularında yapılacak iyileştirmelerin, bireylerin kariyer gelecekleri üzerinde olumlu katkı yapacağı düşünülmektedir.

Yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği ortalamalarının öğrencilerin cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Cinsiyet rolünün yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Benzer sonuçlar Kalafat (2014) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algısının cinsiyetlerine farklılık göstermediği bulunmuştur (Kalafat, 2014: 98). Aynı şekilde Kılıç ve Öksüz (2020) tarafından üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusuyla genel aidiyet düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği 326 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmada öğrencilerin yetersizlik duygusu ölçeği puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Ekşi, Sevim ve Kurt (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da yetersizlik duygusunun cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür. Diğer yandan kariyer geleceği algılamalarının işveren çekiciliği algısına etkisini incelemek amacıyla Ozcinar ve Esen (2020) tarafından 361 katılımcıyla yapılan çalışmada kariyer geleceği algısının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p=0,02$ ). Buna göre kadın katılımcıların kariyer geleceği algısının (ort.: 3,93) erkek katılımcılardan (ort.: 3,83) daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin demografik özellikleri ile kariyer geleceği beklentilerinin ölçülmesi amacıyla Üzüm ve Uçkun (2015) tarafından 98 öğrenciyle gerçekleştirilen çalışmada öğrencilerin cinsiyeti ile kariyer geleceği beklentileri arasında kız öğrenciler lehine anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Araştırmada öğrencilerin alanlarına göre karşılaştırılması neticesinde kariyer geleceği ortalamalarında anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğrencilerin kariyer geleceği ortalamalarının fen bilimlerinde ( $X=3,62$ ), sosyal bilimlerde ( $X=3,73$ ) olduğu görülmekte olup, sosyal bilimler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Sosyal bilimler alanında okuyan öğrenciler kariyer geleceği ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Bu ülkemizdeki üniversite tercihlerinde rahat bir şekilde görülmektedir. Öğrencilerin sosyal alanları daha çok tercih ettiği, fen bilimleri alanlarında tercihlerin azaldığı görülmektedir. Diğer yandan üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusu ortalamalarında alana göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ( $p>0,05$ ).

Öğrencilerin program düzeyleri göz önüne alındığında karşılaştırılması neticesinde kariyer geleceği ortalamalarında ön lisans düzeyindeki öğrenciler lehine anlamlı farklılık görülmektedir. Öğrencilerin yetersizlik duygusu ortalamalarında program düzeylerine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Kariyer geleceği ortalamalarında ön lisans düzeyindeki öğrenciler lehine olan bu farklılık, iki yıllık bölüm okuyan öğrencilerin kariyer beklentilerinin düşük olması ve gerçekleştirilebilir olması şeklinde yorumlanmıştır. Dört yıllık bölüm okuyan öğrencilerin kariyer beklentilerinin yüksek olması ve Türkiye'deki genç işsizlik oranlarının yüksek olmasıyla açıklanabilir (TÜİK'e göre 2021 I. çeyrek genç işsizlik oranları %25,3 olarak belirlenmiştir). Açıklanan bu istatistiksel rakamlar ülkedeki üniversite geçlerin

mezuniyet sonrasında iş bulma ya da eğitim aldıkları alanlarla ilgili iş bulma ümitlerinin azalmasına neden olmaktadır.

Yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği ortalamalarının öğrencilerin sınıf düzeylerine göre karşılaştırılmaları sonucunda öğrencilerin sınıf düzeyleri ile kariyer geleceği ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Sınıf düzeylerine bakıldığında 1. sınıf öğrenciler ( $X=3,6366$ ) ile 2. sınıf öğrenciler ( $X=3,7507$ ) arasında 2. sınıf öğrenciler lehine; 1. sınıf öğrenciler ( $X=3,6366$ ) ile 4. sınıf öğrenciler ( $X=3,8606$ ) arasında 4. sınıf öğrenciler lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edildi. Yetersizlik duygusunun öğrencilerin sınıf düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ). Darwish vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada sınıf düzeyleriyle gelecek kariyer kaygısında dördüncü yıl lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kariyer geleceği algılamalarının işveren çekiciliği algısına etkisini incelemek amacıyla Ozcinar ve Esen (2020) tarafından 361 katılımcıyla yapılan çalışmada katılımcıların kariyer geleceği algısının ( $p=0,01$ ) eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve bu farklılığın lisansüstü eğitim durumuna sahip olan katılımcıların kariyer geleceği algılarının ön lisans eğitim durumundaki katılımcılardan fazla olduğu görülmüştür (Ozcinar ve Esen, 2020). Diğer taraftan Kılıç ve Öksüz (2020) tarafından üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusu ile genel aidiyet düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği 326 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyleri arasında yetersizlik duygusu ölçeği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Üzüm ve Uçkun (2015) tarafından yapılan çalışmada da öğrencilerin okudukları sınıf ile kariyer geleceği beklentileri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrencilerin kariyer geleceği ölçeğinden elde ettiği puanların sınıf düzeyine göre karşılaştırılmaları neticesinde sınıf düzeyi açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür (Kalafat, 2014: 98).

Araştırmaya katılan öğrencilerin yetersizlik duygusu ve kariyer geleceği ortalamalarının ailesindeki doğum sırası, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ). Benzer sonuçlar Üzüm ve Uçkun (2015) tarafından yapılan çalışmada da öğrencilerin anne eğitim durumu ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Kalafat (2014: 97), tarafından Ankara Üniversitesi ve 19 Mayıs Üniversitesi eğitim fakültelerinde öğrenim gören gönüllü lisans öğrencilerinden seçilen 555 lisans öğrencisiyle yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algılarının anne-baba eğitim seviyesine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Diğer bir benzer sonuçta Üzüm ve Uçkun (2015) ve Kalafat (2014: 97), tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda öğrencilerin baba eğitim düzeyi ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Darwish vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada gelecek kariyer kaygısında ise cinsiyet, fakülte türü ve doğum sırasına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırmanın içinde insan unsurunun bulunması nedeniyle, sosyal bilimlerdeki çalışmalara ait sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir. Bu araştırmanın örnekleme ve sonuçları Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nde kayıtlı öğrenciler ile sınırlıdır. Bu çalışmanın diğer sınırlılıklarından birisi de çalışmanın kesitsel bir çalışma olmasıdır. Araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar değerlendirilirken bu sınırlılıklar dikkate alınmalıdır. Farklı üniversitelerde ve farklı eğitim seviyelerinde bu araştırmanın yapılması, sonuçların karşılaştırılması açısından bu alana katkı sağlayacaktır. Öğrencilerin yetersizlik hissini azaltmaya yönelik şu adımlar atılabilir: (1) Öğrencilerin kendilerini tanımalarına yönelik kişisel gelişim ve farkındalık eğitimleri artırılabilir. (2) Üniversitelerdeki psikolojik danışma ve rehberlik merkezlerinin

etkinliği arttırılabilir. (3) Öğrencilerin bireysel, sosyal ve akademik gelişimleri desteklenebilir. Tüm bu adımlar öğrencilerin yeterlilik ve öz saygı hislerini arttıracak ve yetersizlik duygularının azalmasına yardımcı olacaktır. Diğer yandan öğrencilerin sağlıklı bir kariyer geleceği inşa edebilmeleri için öğrencilere, ailelere, eğitimcilere ve devlet yöneticilerine düşen birtakım görevler bulunmaktadır. (1) Öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerinin, yeteneklerinin, ilgi alanlarının, beklentilerinin belirlenebilmesi için swot analizleri erken yaşlarda yapılmalıdır. (2) Geleceğin meslekleri ve bunlar için taşınması gereken nitelik, beceri, yetkinliklere yönelik eğitimler verilmelidir. (3) Yurtiçi ve yurtdışındaki iş fırsatları hakkında bilgi sahibi olabilecekleri networkler oluşturulmalıdır.

### Kaynakça

- Adler, A. (2004a). *Yaşamın anlam ve amacı*. İstanbul: Say Yayınları
- Adler, A. (2004b). *Yaşama sanatı*. İstanbul: Say Yayınları
- Adler, A. (2004c). *Psikolojik aktivite üstünlük duygusu ve toplumsal ilgi*. İstanbul: Say Yayınları
- Akdoğan, R. ve Ceyhan, E. (2014a). Adleryen grupla psikolojik danışmanın yetersizlik duygusu ve psikolojik belirtiler üzerindeki etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 280-293.
- Akdoğan, R. ve Ceyhan, E. (2014b). Üniversite öğrencileri için yetersizlik duygusu ölçeği'nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik analizleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(41), 117-128.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636. DOI: 10.1108/13620430710834396
- Baysal, H. (2020). Eğitim altyapı projesi ratem'in kariyer geleceği açısından etkililiği: iletişim öğrencileri ile deneysel bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 581-603.
- Darwish, M. A. A., Banat, S. M., Wafa' Younis Sarhan, W. Y. & Aleid, W. A. (2021). Future career anxiety and its relationship with marital distress among the al-hussein bin talal university students. *Iran J Psychiatry Behav Sci*. 2021 March; 15(1):e101398. doi: 10.5812/ijpbs.101398. Published online 2021 February 15.
- Demir, S. (2017). *Üniversite öğrencilerinin bağlanma stilleri ile kaygı düzeyleri ve yetersizlik duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Duru, H., Bayraktar, M. ve Gültekin, F. (2020). Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(2), 613-629. DOI:10.24106/kefdergi.693421
- Ekşi, H., Sevim, E. ve Kurt, B. (2016). Psikolojik doğum sırası ile yetersizlik duygusunun yetişkin bağlanma stillerini yordama düzeyinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 15(3), 1054-1065. [Online]:<http://ilkogretim-online.org.tr>

- Gençtan, E. (2021). *İnsan olmak*. İstanbul: Metis Yayıncılık
- Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması*, (Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara). Erişim adresi: <http://tez2.yok.gov.tr/>
- Kılıç, S. ve Öksüz, Y. (2020). Üniversite öğrencilerinin yetersizlik duygusu ile genel aidiyet düzeyleri arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(2), 216-225. DOI: 10.7822/omuefd.804719
- Kızıltaş, A. (2016). Üniversite öğrencilerinin saldırganlık düzeylerinin yetersizlik duyguları açısından incelenmesi. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, (8), 25-35.
- Kütükçü, A. ve Şentürk, F. K. (2018). Cinsiyet rolü ve denetim odağının kadınların kariyer geleceği algısına etkisi. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 229-259.
- Maslow, A. (2021). *İnsan olmanın psikolojisi*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık
- Mosak, H. H. And Maniacci, M. (2011). Current psychotherapies. In R. J. Corsini ve D. Wedding (Eds.). *Adlerian psychotherapy* (pp. 65-118). USA: Brooks/Cole Cengage Learning.
- Ozcinar, B. ve Esen, E. (2020). Kariyer geleceği algılamalarının işveren çekiciliği algısına etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 11(4), 1097-1117.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 81-96.
- Polat, F. B., Ardıç, K. ve Özdemir, Y. (2016). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sakarya devlet okulları örneği, *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(1), 29-65. DOI: 10.22139/ibd.13907
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). *The career futures inventory: a measure of career-related adaptability and optimism*. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson
- Üzüm, B. ve Uçkun, S. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin demografik özellikleri ile kariyer geleceği beklentilerinin ölçülmesi: Kocaeli MYO örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 71-80.