

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARAR VERME BELİRSİZLİKLERİNE TOLERANSLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

AN EXAMINATION OF UNIVERSITY STUDENTS CAREER DECISION AMBIGUITY TOLERANCE WITH SEVERAL VARIABLES

Furkan KİRAZCI¹

Kemal ÖZTEMEL²

Başvuru Tarihi: 06.11.2020 Yayına Kabul Tarihi: 25.03.2021 DOI: 10.21764/maeuefd.822514

(Araştırma Makalesi)

Özet: Bu araştırmanın birinci amacı Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır. Araştırmanın ikinci amacını ise kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi oluşturmaktadır. Bu amaçla iki farklı çalışma yapılmıştır. Çalışma 1’de Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Çalışma 2’de ise kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeni ile cinsiyet ve kariyer karar verme durumu arasındaki ilişkiler incelenmiş ve kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer karar verme belirsizliğine toleransı anlamlı şekilde yordayıp yordamadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin tolerans alt boyutunda erkeklerin ortalama puanları kadınlarınkine göre anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Ayrıca karar durumuna göre kariyer kararı vermeyen kişilerin tercih ve tolerans alt boyutundan aldıkları puanlar kariyer kararını veren kişilere göre anlamlı bir şekilde düşüken, isteksizlik alt boyutundan aldıkları puanlar ise kararını veren kişilere göre anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlara ek olarak kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer karar verme güçlükleri değişkenlerinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Sonuçlar ilgili literatür çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Kariyer karar verme, belirsizliğe tolerans, üniversite öğrencileri*

Abstract: The first aim of this study is to adapt the Career Decision Ambiguity Tolerance Scale to Turkish. The second aim of the study is to examine the relationship between career decision ambiguity tolerance and various variables. Two different studies have been carried out to achieve these goals. In Study 1, the validity and reliability studies of the Turkish form of "Career Decision Ambiguity Tolerance Scale" were conducted. In Study 2, the relationship between the variable of tolerance to career decision making ambiguity and gender and career decision making status was investigated and whether career decision making difficulties and career decision making self-efficacy predicted tolerance to career decision making ambiguity significantly. According to the findings, the average scores of men in the tolerance sub-dimension of the Career Decision Making Ambiguity Tolerance Scale were found to be significantly higher than that of women. In addition, while those who did not make a career decision were significantly lower than those who made the career decision, the scores they received from the sub-dimension of preference and tolerance were significantly higher than those who made their decision. In addition to these results, it was observed that the variables of career decision making self-efficacy and career decision making difficulties significantly predicted tolerance to career decision making ambiguity. The results are discussed within the framework of the relevant literature.

Keywords: *Career decision making, tolerance of ambiguity, university students*

Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹Arş. Görevlisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, furkan.kirazci@omu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8829-3615

²Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, koztemel@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8068-3897

Giriş

İnsanlar, yaşamları boyunca kendi geleceklerini etkileyebilecek birçok önemli karar verme durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kişinin yaşamını önemli ölçüde etkileyen en temel kararlardan birinin de kariyer konusunda verilen kararlar olduğu söylenebilir (Kuzgun, 2014; Kuzgun, 2017; Yeşilyaprak, 2015). Özellikle bireylerin verecekleri kariyer kararlarının, onların mesleki gelecekleri ve buna bağlı olarak psikolojik iyi oluşları ve sosyal olarak kabul görmelerini sağlayan yaşam boyu sonuçlarının olduğu düşünüldüğünde (Mann, Harmoni ve Power, 1989), kariyer konusunda bir karara varmanın kişinin yaşamı açısından en önemli karar durumlarından biri olduğu söylenebilir. Kişilerin yaşamı üzerinde bu denli belirleyici bir role sahip olan kariyer kararı, karar verme öncesinde ve karar verme anında çeşitli zorlukları içinde barındıran bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Saka ve Gati, 2007). Kariyer karar verme sürecinde karşımıza çıkan ve süreci daha karmaşık hale getiren bu zorluklara birçok faktör katkıda bulunmaktadır (Gati, 1986; Gati ve ark., 1996; Suerman, 2005). Gati ve Levin'e (2014) göre karar verme sürecini karmaşık hale getiren önemli faktörlerden biri, iş dünyası ve bireyin kendisi ile alakalı belirsizlik durumlarıdır. Bu belirsizlik durumlarını Xu ve Tracey (2014a) kariyer karar verme sürecinin anahtar kavramlarından biri olarak tanımlamışlar ve bu kavramın ölçülmesi amacıyla Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans (KKVBT) ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu araştırmada ise iki aşamalı bir çalışma yapılmıştır. Birinci çalışmada Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen KKVBT ölçeği Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İkinci aşamada ise kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği tarafından anlamlı bir şekilde yordandığı yordanmadığı incelenmiş, ayrıca cinsiyet ve karar durumu değişkenleriyle ilişkilerine bakılmıştır.

Belirsizliğe Tolerans

Belirsizlik bazı kişilere göre olumsuz ve zorlayıcı, bazı kişilere göre ise ilgi çekici ve heyecan verici bir durum olarak algılanan bir kavramdır (Furnham ve Ribchester, 1995; Zenasni, Besançon ve Lubart, 2008; Xu ve Tracey, 2014a). Bu belirsizlik durumuna karşı bireylerin sahip olduğu bakış açısı ise belirsizliğe tolerans kavramı olarak isimlendirilmiştir (Furnham ve Ribchester, 1995). Belirsizliğe tolerans kavramını ilk olarak literatüre kazandıran Frenkel-Brunswik (1948), belirsizliğe toleransı düşük olan bireylerin gerçekliği göz ardı ederek hızlı karar verme eğiliminde olduklarını, iyi ve kötü olabilme olasılığına izin vermemeye eğilimli olduklarını ve yaşamın siyah

ya da beyaz bir görünümünü temsil eden tutum ifadelerine karşı daha yatkın olduklarını belirtmiştir. Furnham ve Ribchester (1995) ise belirsizliğe tolerans düzeyleri düşük olan bireylerin belirsizlik içeren durumlar karşısında stres yaşamaya veya böyle bir durumdan kaçınmaya daha yatkın olduklarını ifade etmişlerdir. Aynı şekilde Furnham ve Mark (2013) belirsiz durumların riski değerlendirmeyi ve karar vermeyi zorlaştırdığını belirterek, belirsizliğe toleransı düşük olan bireylerin belirsiz durumlarda hızlı tepki vermeye yatkın olduklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla belirsizliğe toleransı düşük olan bireyler için belirsizlik durumu karar vermeyi zorlaştıran ve kişinin karar verme durumundan kaçınmasına neden olan bir yapı olarak görülmektedir. Kariyer karar verme süreci içinde de belirsizlik durumlarının olduğu düşünüldüğünde (Gati ve Levin, 2014; Gelat, 1989; Xu ve Tracey, 2014a) kişilerin belirsizliğe tolerans düzeylerinin oldukça büyük bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

Belirsizliğe tolerans kavramını ilk defa sistemli bir şekilde ortaya koyan Budner (1961), kavramın daha iyi anlaşılması için belirsizliğin nedenlerinin ortaya koyulmasının önemli olduğunu belirterek belirsizliğin nedenlerini üç faktörlü bir yapıda açıklamıştır. Budner'in (1961) ortaya koyduğu bu üç faktörlü yapıyı Xu ve Tracey (2015) kariyer karar verme süreci içinde düşünerek ele almışlardır. Buna göre belirsizliğin birinci faktörü bireyin ilk defa karşılaştığı yabancı bilgilerdir. Özellikle kariyer karar verme sürecinin bir kariyer araştırmasını gerektirdiği göz önünde bulundurulduğunda (Blustein, 1989), bireyin bu süreç içinde daha önce duymadığı yeni bir bilgiyle karşılaşmasının kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Budner'in (1961) ileri sürdüğü bir diğer boyut olan karmaşık bilgiler, birbiri ile iç içe geçmiş birçok bilginin varlığına işaret etmektedir. Bu durum kariyer karar verme sürecinde var olan çok sayıda bilginin bulunması ve bu bilgilerin birbirleriyle bağlantısının eş zamanlı olarak düşünülmesi gerekliliğine atıfta bulunmaktadır (Xu ve Tracey, 2015). Budner'e (1961) göre belirsizliğin üçüncü boyutu ise tutarsız bilgilerdir ve bu kavram bilgilerin birbirinden farklı anlamlar ifade etmesini içerir. Kariyer karar vermede tutarsız bilgiler kariyer karar verme sürecinde birbirinden farklı bilgilerin farklı ve hatta birbiri ile çelişen kariyer yolları önermesi durumunu ifade etmektedir (Xu ve Tracey, 2015).

Kariyer karar verme sürecinin içinde birçok belirsizliği barındırdığı düşünüldüğünde, bu sürecin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için bireylerin belirsizliğe tolerans düzeylerinin oldukça büyük bir önem arz ettiği söylenebilir. Dolayısıyla belirsizliğe tolerans kavramının kariyer karar verme

bağlamında ele alınmasının, ileride yapılacak kariyer müdahalelerine kolaylaştırıcı bir etki yapacağı düşünülmektedir.

Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Belirsizliğine Tolerans

Kariyer kararları bireylerin yaşamlarında ciddi bir öneme sahip olan kararlar arasında gelmektedir. Özellikle genç yetişkinler tarafından verilen kariyer kararları, bu kişilerin yaşam tarzları ve mesleki tatminleri için önemli etkilere sahiptir (Amir ve Gati, 2006). Böylesi ciddi bir öneme sahip olan kariyer kararları doğal olarak bazı bireyleri zorlamakta, kararın verilmesinden kaçınılmasına sebep olmakta veya en uygun seçenektan daha az uygun bir seçeneğin seçilmesine neden olabilmektedir (Amir ve Gati, 2006; Osipow, 1999). Bireylerin en uygun karardan daha az uygun bir kararı seçmesine yol açan ve hatta kişinin karar vermesini dahi engelleyebilen, karar verme süreci öncesinde veya süreç esnasında karşılaşılan çeşitli zorluklar Gati ve arkadaşları tarafından (1996) kariyer karar verme güçlükleri olarak tanımlanmıştır. Aynı araştırmacılar kariyer karar verme sürecinde yaşanan güçlüklerin sınıflandırılması ve daha sağlıklı bir şekilde ele alınması için kariyer karar verme güçlükleri taksonomisini geliştirmişlerdir. Bu taksonomiye göre yaşanan güçlükler karar verme süreci öncesinde ve süreç esnasında olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Daha sonra ise yaşanan güçlükler üç ana alan ve 10 alt alan olarak kendi içinde bölünmüştür. Süreç öncesinde yaşanan güçlükler *hazırlık eksikliği* olarak isimlendirilmiştir. Süreç esnasında karşılaşılan güçlükler ise ikiye ayrılmış ve *bilgi eksikliği* ve *tutarsız bilgi* olarak isimlendirilmiştir.

Gati ve arkadaşlarının (1996) geliştirdikleri çok boyutlu bir yapıya sahip olan kariyer karar verme güçlükleri taksonomisinin, Budner'in (1961) ortaya koyduğu üç boyutlu belirsizlik kavramıyla büyük benzerlikler gösterdiği görülmektedir. Buna göre taksonomide süreç esnasında yer alan bilgi eksikliği alt boyutunun Budner'in ortaya koyduğu üç boyutlu belirsizlik kavramının yabancı bilgiler alt boyutu ile eşleştiği ve aynı probleme işaret ettiği söylenebilir. Aynı şekilde Budner'in karmaşık ve tutarsız bilgiler alt boyutu da yine taksonomideki tutarsız bilgiler alt boyutu ile eşleşmektedir.

Gati ve arkadaşlarına (1996) göre belirsizlik durumunun hem bireyin özelliklerine hem de gelecekteki kariyer alternatiflerinin doğasına göre önemli rol oynaması, kariyer karar verme sürecinin kendine has bir özelliğidir. Bu süreçte oldukça fazla bilginin olması ve bu bilgilerin eş zamanlı olarak göz önünde bulundurulması gerekliliği de sürecin önemli bir zorluğu olarak ifade edilmiştir. Kariyer karar verme sürecinde var olan belirsizliğin anahtar bir kavram olduğu göz

önüne alındığında (Xu ve Tracey, 2015), belirsizliğe tolerans değişkeninin kariyer karar verme süreci ile ilişkili olduğu söylenebilir (Xu ve Tracey, 2014a).

Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği ve Belirsizliğe Tolerans

Sosyal bilişsel kariyer kuramının temel kavramlarından biri olan kariyer karar verme öz yetkinliği kişilerin kariyerleri konusunda bir karar verebilmeleri için mevcut görevleri başarı ile tamamlamada kendilerine olan inançları olarak tanımlanmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994; Taylor ve Betz, 1983). Kişinin karar verme sürecinde önemli görevlerinden bir tanesinin de süreç içindeki güçlüklerin üstesinden gelmesi olduğu düşünüldüğünde öz yetkinlik kavramının belirsizliğe toleransla da ilişkili olduğu sonucuna varılabilir. Çünkü bireylerin belirsizlikle başa çıkabilmeye olan inançları dolaylı olarak onların öz yetkinliklerini göstermektedir.

Bandura'ya (1977) göre yetkinlik beklentisi, insanların ne kadar çaba sarf edeceğini ve engeller ve zorlayıcı deneyimler karşısında ne kadar süre dayanabileceğini belirler. Buna ek olarak belli bir davranış alanına ilişkin gösterilen düşük öz yetkinlik beklentisinin bu alanlardan kaçınılmasına, buna karşılık yüksek öz yetkinlik beklentisinin ise alanda daha başarılı davranışlar gösterilmesine yol açacağı varsayılmıştır. Kariyer karar verme sürecinin insanları zorlayan ve kariyer karar verme davranışını engelleyici bir belirsizliği içinde barındırdığı düşünülürse (Gati, 1990; Gelatt, 1989), karar vericinin öz yetkinlik düzeyinin kariyer karar verme süreci içindeki belirsizliklerle başa çıkmada büyük bir önem arz ettiği düşünülebilir.

Mevcut Araştırma

Bireylerin kariyer karar verme süreçlerinin temelinde kendileri hakkında ve meslekler hakkında bilgi toplamak, sonrasında bu bilgileri doğru bir şekilde eşleştirmek yatar (Parsons, 1909; Holland, 1997). Fakat akılcı seçim teorisine dayanan kariyer karar verme sürecinin bireyin kendisi ve iş dünyası hakkındaki bilgileri toplayarak bu bilgileri eşleştirmesinden oluştuğu anlayışı 21. yy'nin karmaşık iş dünyasını ve mevcut bilgilerde sürekli artan belirsizliği açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Xu ve Tracey, 2014a; 2014b). Çünkü günümüzde bireyler hemen hemen hiçbir zaman kariyer bilgilerine net bir şekilde ulaşamamaktadırlar. İş dünyası ve iş gücü piyasası hakkında bazı tahminler yapılabilir de çeşitli sosyal, politik ve ekonomik güçlerin etkileşimi her şekilde bir miktar belirsizlik durumu yaratabilmektedir (Kwok, 2018). Bu nedenle kariyer karar verme sürecindeki önemli bir değişken bu belirsizliğe tahammül gösterme yani diğer bir deyişle belirsizliğe toleranstır.

Yurtiçi ve yurt dışı literatür incelendiğinde belirsizliğe tolerans kavramı ile endişe (Buhr ve Dugas, 2006; Laugesen, Dugas ve Bukowski, 2003), yaratıcılık (Zenasni, Besançon ve Lubart, 2008), iş ve yaşam doyumu (Şar, Işıklar ve Aydoğan, 2012; Wittenberg ve Norcross, 2001), psikolojik iyi oluş (Geçgin ve Sahranç, 2017), mutluluk (Sarıçam, 2014), mesleki rol stresi (Frone, 1990), denetim odağı ve risk alma (Tabak, Erkuş ve Meydan, 2010) gibi pek çok değişken arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Fakat ilgili literatüre bakıldığında kariyer karar verme alanında belirsizliğe tolerans kavramını inceleyen çok az çalışmanın olduğu ve bu çalışmaların da yurt dışında yapıldığı görülmektedir (Gul, 1986; Mc Lain, 2009; Yurtsever, 2001; Xu ve Tracey, 2014a; Xu ve Tracey, 2014b; Xu ve Tracey, 2015).

Dolayısıyla bu araştırmanın amacı Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve kavramın çeşitli değişkenlerle ilişkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda mevcut çalışmada aşağıdaki sorulara cevaplar aranacaktır:

- 1- Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türkçe formu geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
- 2- Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3- Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeyleri kariyerleri için son kararlarını verip vermemeye göre farklılaşmakta mıdır?
- 4- Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeni, kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği tarafından anlamlı bir şekilde yordanmakta mıdır?

Yöntem

Mevcut araştırma iki çalışmadan oluşmaktadır. Çalışma 1’de Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. İkinci çalışmada ise kariyer karar verme belirsizliğine toleransın cinsiyete ve kariyer karar verme durumuna göre değişip değişmediğine bakılmış ve kariyer güçlükleri ve kariyer öz yetkinliği değişkenlerinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenini ne düzeyde yordadığı incelenmiştir. Çalışma 1 ve Çalışma 2’de betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Çalışma 1

Bu kısımda Çalışma 1'deki katılımcı özellikleri, kullanılan veri toplama araçları, Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türkçeye uyarlanma aşaması ve araştırmanın bulguları sunulmaktadır.

Katılımcılar

Çalışma 1'de araştırmaya yaşları 17 ile 38 (\bar{X} = 20.92, Ss.= 2.00) arasında değişen 164 kadın (%40.4), 242 erkek (%59.6) olmak üzere toplam 406 üniversite öğrencisi katılmıştır. Öğrencilerin 155'i (%38.1) 1. sınıf, 127'si (%31.3) 2. sınıf, 84'ü (%20.7) 3. sınıf ve 38'i (%9.3) 4. sınıfta öğrenim görmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu kısımda Çalışma 1 kapsamında uygulanan Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ve katılımcı kişisel bilgi formu tanıtılmaktadır.

Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeği (KKVBTÖ). Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği (KKVBTÖ), Xu ve Tracey (2015) tarafından, bireylerin kariyer karar verme süreçlerinde karşılaştıkları yabancı, tutarsız ve çelişkili bilgilerden kaynaklanan belirsizliklere verdikleri tepkiyi ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. 18 maddeden oluşan ölçek tercih (örn. “Bir kariyer kararı verirken kendim ve dünyaya dair yeni şeyler öğrenebilme konusunda heyecan duyarım”), tolerans (örn. “Birden fazla seçenek eşit derecede çekici görüldüğünde bir seçim yapabilirim”) ve isteksizlik (örn. “Karmaşık kariyer karar verme görevlerinden kaçınmaya çalışırım”) alt boyutlarından oluşmaktadır. Her bir alt boyutta 6 madde bulunmaktadır. 7'li likert tipi dereceleme yapısına sahip olan ölçeğin yalnızca alt boyutlarının toplam puanları alınmakta, ölçeğin genelinin toplam puanı alınmamaktadır.

KKVBTÖ'nün geliştirme çalışmasında geçerlik çalışmalarında açılımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda araştırmacılar ölçeğin 3 boyutlu yapıya sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Güvenirlik çalışması için ölçeğin alfa katsayıları, tercih için .79, tolerans için .69 ve isteksizlik için .83 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test güvenirlik çalışması korelasyon değerleri sırasıyla tercih için .69, tolerans için .59 ve isteksizlik için .78 olarak tespit edilmiştir (Xu ve Tracey, 2015).

Belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği (BTÖ). Freston, Rhéaume, Letarte, Dugas ve Ladouceur (1994) tarafından geliştirilen ve sonrasında İngilizceye uyarlanan (Buhr ve Dugas, 2002) belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği belirsiz durumlar karşısında bireylerin bu durumlara verdikleri duygusal ve davranışsal tepkileri ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. 28 madde ve 4 alt ölçekten oluşan ölçeğin alfa katsayıları Fransızca formu için .91, İngilizce formu için .94 olarak saptanmıştır.

Sarı ve Dağ (2009) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan ölçeğin orijinalindekine benzer olarak 4 faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Bunun sonucunda 26 maddeden ve 4 faktörden oluşan ölçek elde edilmiştir. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği toplam puanı için cronbach alfa katsayısı .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uygunluk geçerliği (ölçüt geçerliği) için sürekli kaygı ölçeği ile korelasyon katsayısına bakılmış ve tüm ölçek için .58 olarak hesaplanmıştır. BTÖ'nün test-tekrar test korelasyon katsayısı ise .66 olarak hesaplanmıştır.

Kişisel bilgi formu. Kişisel bilgi formunda kişilerin cinsiyetleri, yaşları ve sınıf düzeyleri sorulmuş, ayrıca çalışma hakkında katılımcılara kısa bir bilgi verilmiştir.

KKVBTÖ'nün Türkçe'ye Uyarlanması

KKVBTÖ'nün Türkçe formu bulunmadığından dolayı ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak ölçeği geliştiren kişilerden mail yoluyla izin alınmıştır. Daha sonrasında ölçeğin İngilizce formu bir dil uzmanı ve İngilizceye hâkim dört alan uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Türkçeye çevrilen ölçek formları araştırmacı ve alan uzmanları tarafından karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda ifadeyi en iyi temsil edebilecek çevirinin hangisi olacağına karar verilmiştir. Bu aşamadan sonra ölçek formu İngilizceye yeniden çevrilmiş ve bu çeviri bir dil uzmanı tarafından kontrol edilmiş ve orijinal ölçekle karşılaştırılarak benzer olduğuna karar verilmiştir. Böylece geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapmak için ölçeğe son hali verilmiştir. Hazır hale getirilen ölçek 406 üniversite öğrencisine uygulanmış ve geçerlik ve güvenilirliği incelenmiştir. Ayrıca test-tekrar test güvenilirliği için ölçek 50 kişiye 2 hafta arayla uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Mevcut araştırma kapsamında Çalışma 1’de Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması kapsamında geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğini saptamak için ise BTÖ ile arasındaki ilişki incelenmiş ve bu amaçla pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. KKVBT ölçeğinin güvenilirlik çalışmaları için ise Cronbach alpha içtutarlılık katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin belirli bir gruptan iki hafta aryla alınan veriler arasındaki korelasyon katsayısına bakılmıştır. Söz konusu analizlerin yapılmasında SPSS 22 ve AMOS 23 paket programları kullanılmıştır.

Bulgular

Bu kısımda KKVBTÖ’nün yapı geçerliği, ölçüt geçerliği ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi mevcut yapının farklı örneklerde ya da farklı çalışmalarda aynı şekilde doğrulanıp doğrulanmadığını ortaya koymaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde araştırmacının altta yatan gizil değişkenin yapısı hakkında bilgisi olduğunda açımlayıcı yerine doğrulayıcı faktör analizi yapılmasının daha uygun olduğu yönünde kanaatlerin olduğu görülmektedir (Byrne, 2010, p. 6; Hambleton, Merenda ve Spielberger, 2005). Dolayısıyla mevcut çalışmada Türkçeye uyarlanan ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için açımlayıcı yerine doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

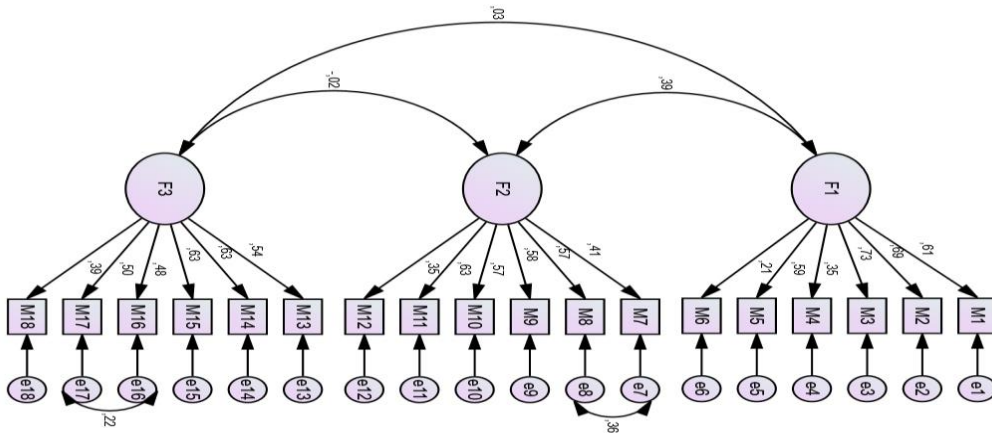
KKVBTÖ’nün üç faktörlü yapısının Türk üniversite öğrencileri üzerinde geçerliğini test etmek için DFA yapılmıştır. Yapılan ilk analizde uyum iyiliği katsayıları yeterli düzeyde olmadığı için teorik yapıya uygun bir şekilde aynı alt boyutlar altında olan madde 7 ve madde 8 ile madde 16 ve madde 17 arasına hata kovaryansları eklenerek analiz tekrarlanmıştır. Yapılan her iki DFA sonucu elde edilen uyum indeksleri *Tablo 1*’de verilmektedir.

Tablo 1

KKVBT Ölçeği İçin Yapılan DFA Sonucuna İlişkin Uyum Katsayıları

X ²	Sd	X ² /Sd	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	LO 90	HI 90
304,062	130	2,688	,065	,835	,910	,884	,057	0,73
354,837	132	2,339	,057	,911	,936	,900	,049	0,66

Tablo 1’de görüldüğü üzere yapılan DFA sonucunda elde edilen değerler kabul edilebilir uyum kriterlerini karşılamadığından (CFI= .835, AGFI= .884) düzeltme önerilerine bakılarak 7 ve 8. maddeler ile 16 ve 17. maddeler arasında hata kovaryansı eklenerek analiz tekrarlanmıştır. İkinci DFA sonucunda ise elde edilen uyum katsayılarının ($x^2/Sd = 2.339$, CFI= .911, GFI= .936, RMSEA = .057, AGFI = .90) literatürde belirtilen (Brown, 2006; Cote, Netemeyer ve Bentler, 2001) uyum katsayıları dikkate alındığında iyi düzeyde olduğu ve ölçeğin üç faktörlü yapısının Türkçe formunda da doğrulandığı söylenebilir. Yapılan DFA’nın çizeneği Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin faktör yapısı

Şekil 1’e göre maddelerin faktör yüklerinin .21 ile .73 arasında değiştiği görülmektedir. Yalnızca bir maddenin faktör yükü .30’un altında bulunmuştur. Ölçeğin orijinal yapısına bakıldığında ilgili maddenin faktör yükünün .30 kritik değerinin altında olmasa bile diğer maddelere göre nispeten düşük olduğu görülmektedir (Xu ve Tracey, 2015). Dolayısıyla söz konusu maddenin farklı örneklerde yeniden test edilmesinde yarar vardır. Mevcut çalışmada ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin genel olarak iyi çıktığı göz önüne alınmış ve ölçeğin orijinal yapısını bozmamak adına

söz konusu madde ölçekten çıkarılmamıştır. Genel olarak ölçeğin 18 maddeli ve üç faktörlü yapısının Türkçe formu için doğrulandığı söylenebilir.

Ölçeğin Güvenirlik ve Benzer Ölçek Geçerliğine İlişkin Bulgular

KKVBT Ölçeğinin geçerlik çalışması kapsamında kariyer karar verme belirsizliğine tolerans gösterme durumu ile normal durumlardaki belirsizliklere tolerans gösterme durumu arasında doğrusal bir ilişki olduğu düşünülerek orijinal çalışmada yapıldığı gibi (Xu ve Tracey, 2015) Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (Sarı ve Dağ, 2009) ile arasındaki ilişki katsayısına bakılmıştır. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ile KKVBT ölçeğinin tercih alt boyutu ($r=-.525$, $p<.01$) ve tolerans alt boyutu ile ($r=-.590$, $p<.01$) negatif yönde; isteksizlik alt boyutu ile arasında ise pozitif yönde ($r=.330$, $p<.01$) anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

KKVBT ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek için; ölçeğin alt faktörlerinin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Sonuçlara göre KKVBT ölçeğinin alfa katsayıları alt boyutlardan Tercih için .67, Tolerans için .70 ve İsteksizlik için .71 olarak saptanmıştır. Buna ek olarak test-tekrar test güvenilirlik çalışması kapsamında ölçek iki hafta arayla 50 kişilik bir gruba uygulanmış ve iki uygulama arasında tercih için .53 ($p<.01$), tolerans için .59 ($p<.01$) ve isteksizlik için ise .51 ($p<.01$) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çalışma 2

Bu kısımda Çalışma 2'deki katılımcı özellikleri, kullanılan veri toplama araçları ve araştırmanın bulguları sunulmaktadır.

Katılımcılar

Çalışma 2'de araştırmaya yaşları 18 ile 34 ($\bar{X}= 21.26$, $Ss.= 2.44$) arasında değişen 239 kadın (%52.6), 213 erkek (%46.9), 2 belirsiz (%0.5) olmak üzere toplam 454 üniversite öğrencisi katılmıştır. Öğrencilerin 53'ü (%11.5) 1. sınıf, 171'i (%38.1) 2. sınıf, 97'si (%22) 3. sınıf ve 130'u (%28.4) 4. Sınıfta öğrenim görmektedir.

Veri Toplama Araçları

Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeği (KKVBTÖ). KKVBTÖ'nün özellikleri birinci çalışma kapsamında ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Çalışma 2 için KKVBTÖ'nün alt boyutlarının güvenirlik katsayıları sırasıyla *tercih* alt boyutu için .83, *tolerans* için .70 ve *isteksizlik* için .81 olarak bulunmuştur.

Kariyer karar verme güçlükleri ölçeği-üniversite formu (KKVGÖ-ÜF). Gati ve Saka (2001) tarafından geliştirilen KKVGÖ lise öğrencilerinin kariyer karar vermede karşılaştıkları güçlükleri ölçmektedir. Ölçeğin teorik yapısı Gati ve diğerlerinin (1996) geliştirdiği taksonomiye dayanmaktadır. Orijinal ölçek, toplamda 34 maddeden (2 tanesi kontrol maddesi) oluşmaktadır ve 9'lu dereceleme yapısına sahiptir. Ölçek toplamda 3 alt faktöre sahiptir ve bu alt faktörlerde kendi içinde toplamda 10 farklı kategoriye ayrılmaktadır.

Bacanlı ve Öztemel (2017), lise öğrencileri için geçerliği incelenen ölçeğin (Bacanlı, 2016) faktör yapısını ve güvenirliğini genç yetişkinler üzerinde yeniden incelemişlerdir. Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında yapılan DFA sonucuna göre uyum iyiliği indeksleri ($\chi^2/sd= 3.09$, AGFI= .99, GFI= .99, CFI= .99, RMSEA= .075) yeterli düzeyde bulunmuştur. Bu bulgular, orijinal ölçeğin üç ana kategorili yapısının doğrulandığını göstermiştir. Alt ölçeklerin alfa katsayıları hazırlık eksikliği alt ölçeği için .64, bilgi eksikliği için .95, tutarsız bilgi için .93 ve tüm ölçek için .94 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucunda KKVGÖ'nün yetişkin formunun çeşitli araştırmalarda kullanılabilecek yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer karar verme öz yeterlik ölçeği – kısa formu (KKVÖY-KF). Betz, Klein ve Taylor (1996)'un geliştirdiği “Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik” ölçeğinin kısa formu 25 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert tipi (1= hiç uygun değil, 5= tamamen uygun) dereceleme sahiptir. Ölçekten alınan yüksek puan bireyin kariyer karar verme öz yetkinliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Büyükgöze-Kavas (2011, 2014) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında DFA ve uygunluk geçerliğinden (ölçüt bağıntılı geçerlik) yararlanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi beş faktörlü yapı denenmiş, sonrasında ise literatüre dayanarak sırasıyla dört farklı model daha analize koyulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizinin sonucuna göre en iyi modelin Gaudron'un (2011; akt.

Büyükgöze-Kavas, 2014) ileri sürdüğü 18 maddeli dört faktörlü yapı olduğu görülmüş ve dört faktörün varyans açıklama oranları “hedef seçimi” için %39, “problem çözme” için %46, “bilgi toplama” için %10,3 ve “hedef takip yönetimi”, için %47,8’ini açıklamıştır. Bununla birlikte Büyükgöze-Kavas (2014) ölçeğin 25 maddeli formunun kullanılmasını ve alt ölçekler hesaplanmaksızın toplam puanın hesaplanılarak kullanılmasını önermektedir. Ölçeğin uyum geçerliği için ise Genel Öz-Yetkinlik Ölçeği ile *KKVÖY-KF* arasındaki ilişki incelenmiş, yapılan analizin sonucunda ölçekler arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında ise iç tutarlılık katsayıları $\alpha = .92$ olarak bulunmuştur *KKVÖY-KF*’nin geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Türkçe formunun yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir.

Kişisel bilgi formu. Bu formda katılımcılara cinsiyetleri, yaşları, sınıf düzeyleri, kariyer karar durumları (kararımı verdim ya da henüz kararımı vermedim), verdikleri kariyer kararlarından emin olma durumları ve geleceğe ilişkin düşünceleri sorulmuş, ayrıca çalışma hakkında kısa bir bilgi verilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışma 2 kapsamında kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin cinsiyet ve kariyer karar verme durumu değişkenleriyle ilişkisine bakılmıştır. Bu kapsamda bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Ayrıca kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinliğinin birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenini ne ölçüde yordadığı ise çoklu doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Bahsi geçen analizlerin yapılmasında SPSS 22 paket programından yararlanılmıştır.

Analizler yapılmadan önce söz konusu testlerin gerektirdiği varsayımlar kontrol edilmiştir. Yapılan kontrol sonucunda veri setinin yeterli büyüklükte olduğu ve normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür (basıklık ve çarpıklık katsayıları -1 ile +1 arasındadır ve histogram grafiği bu sonucu desteklemektedir). Çoklu doğrusal regresyon analizinin gerektirdiği çoklu ortak doğrusallık varsayımı için değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiş (Tablo 6) ve bağımsız değişkenler arasında çoklu ortak doğrusallık durumu olmadığı görülmüştür.

Bulgular

KKVBTÖ'nün Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

KKVBT ölçeğinin *tercih*, *tolerans* ve *isteksizlik* alt boyutlarından alınan toplam puanların cinsiyete göre fark olup olmadığı *t* testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Cinsiyete Göre KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutlarından Alınan Puanların Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

Değişken	Cinsiyet η^2	N	\bar{x}	Ss	t	p	
Tercih	Kadın	239	31.96	6.04	1.180	.239	.003
	Erkek	213	31.27	6.38			
Tolerans	Kadın	239	24.91	6.38	-2.150	.032*	.010
	Erkek	213	36.19	6.23			
İsteksizlik	Kadın	239	23.07	6.75	-.211	.833	.000
	Erkek	213	23.21	6.90			

* $p < .05$

Tablo 2'de görüldüğü gibi KKVBTÖ'nün yalnızca tolerans alt boyutunda açısından fark anlamlı bulunmuştur ($t(450) = -2.150$, $p < .05$). Kadınların *tolerans* alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması $\bar{x} = 24.91$; erkeklerin ortalamasından $\bar{x} = 26.19$ düşük bulunmuştur. Buna göre kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre kariyer karar verme belirsizliğine daha az tolerans gösterdikleri söylenebilir.

KKVBTÖ'nün Alt Boyutlarının Öğrencilerin Kariyerleri İçin Son Kararlarını Verip Vermemelerine Göre İncelenmesi

KKVBTÖ'nün tercih, tolerans ve isteksizlik alt boyutlarından alınan toplam puanların öğrencilerin kariyerleri için son kararlarını verip vermeme durumlarına göre fark olup olmadığı *t* testi ile analiz edilmiştir. Sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Kariyer İçin Son Kararın Verilip Verilmeme Durumuna Göre KKVBTÖ'nün Alt Boyutları Puanlarının Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

Değişken η^2	Son Karar	N	\bar{x}	Ss	t	p	
Tercih	Hayır	214	30.29	6.74	-4.487	.000*	.045
	Evet	238	32.89	5.41			
Tolerans	Hayır	214	24.03	6.10	-4.790	.000*	.049
	Evet	238	26.83	6.27			
İsteksizlik	Hayır	214	24.56	6.69	-4.229	.000*	.039
	Evet	238	21.90	6.69			

* $p < .001$

Tablo 3 incelendiğinde, ($t(450) = -4.487$, $p < .001$) iki grup arasındaki ortalamalarda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu farka bakıldığında kariyer kararlarını veren öğrencilerin *tercih* alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının ($\bar{x} = 32.89$) kararlarını vermeyen öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x} = 30.29$) göre yüksek bulunmuştur.

Benzer şekilde yapılan analiz sonucuna göre ($t(450) = -4.790$, $p < .001$) iki grup arasında tolerans alt boyutu puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuca göre kariyer kararlarını veren öğrencilerin *tolerans* alt boyutundan aldıkları toplam puanların ortalamalarının ($\bar{x} = 26.83$), kararlarını vermeyen öğrencilerin aynı alt boyuttan aldıkları toplam puan ortalamalarına ($\bar{x} = 24.03$) göre daha anlamlı şekilde yüksek olduğu söylenebilir.

İsteksizlik alt boyutuna göre ise yapılan t testi sonucu ($t(450) = -4.229$, $p < .001$) iki grup arasında aynı şekilde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre kariyer kararlarını veren öğrencilerin *isteksizlik* alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması ($\bar{x} = 21.90$) kariyer kararlarını vermeyen öğrencilerin puan ortalamalarına ($\bar{x} = 24.56$) göre anlamlı bir şekilde düşük bulunmuştur.

KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutlarının KKGÖ ve KKVÖY Tarafından Yordanması

Üniversite öğrencilerinin KKGÖ, KKVÖY ve KKVBT'nün alt boyutlarından alınan toplam puanlar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4

KKVBT Alt Boyutları, KKGÖ ve KKVÖY'den Alınan Toplam Puanlar, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	Ss	1	2	3	4	5
1. Tercih	31.63	6.21	1				
2. Tolerans	25.50	6.33	.446**	1			
3. İsteksizlik	23.14	6.80	-.079	-.201**	1		
4. KKVÖY Top.	135.72	45.74	.470**	.433**	-.187**	1	
5. KKGÖ Top	86.79	16.98	-.230**	-.147**	.442**	-.450**	1

* $p < .01$, ** $p < .001$

Tablo 4 incelendiğinde KKVBT'nün tercih alt boyutundan alınan toplam puanlar ile KKGÖ'den alınan toplam puanlar ($r = -.230$, $p < .001$) arasında negatif yönde ve KKVÖY'den alınan toplam puanlar ($r = .470$, $p < .001$) arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, KKGÖ'den alınan toplam puanlar ile KKVÖY'den alınan toplam puanlar ($r = -.450$, $p < .001$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Yine aynı tabloda KKVBT'nün tolerans alt boyutundan alınan toplam puanlar ile KKGÖ'den alınan toplam puanlar ($r = -.147$, $p < .01$) arasında negatif yönde ve KKVÖY'den alınan toplam puanlar ($r = .433$, $p < .001$) arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

Son olarak KKVBT'nün isteksizlik alt boyutundan alınan toplam puanlar ile KKGÖ'den alınan toplam puanlar arasında pozitif yönde ($r = .442$, $p < .001$) ve KKVÖY'den alınan toplam puanlar arasında ise negatif yönde ($r = -.187$, $p < .001$) anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir.

KKVGÖ ve KKVÖYÖ'den alınan toplam puanların KKVBTÖ'nün tercih alt boyutundan alınan puanları yordama gücünü belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5

Tercih Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	17.462	2.030		8.601	.000
KKVGÖ	-.003	.006	-.023	-.492	.623
KKVÖYÖ	.168	.017	.460	9.882	.000*

$R = .47$, $R^2 = .22$, $F(2-451) = 64,151$, $*p < .001$

Tablo 5 incelendiğinde analize giren bütün yordayıcılar bir bütün olarak KKVBTÖ'nün tercih alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($R = .47$, $R^2 = .22$, $F(2-451) = 64,151$, $*p < .001$). Elde edilen sonuca göre KKVÖYÖ'nün toplam puanları tercih alt boyutuna ilişkin toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Analize giren yordayıcı değişkenlerden KKVÖYÖ'den alınan puanların KKVBTÖ'nün tercih alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı ($\beta = .46$, $p < .001$) buna karşılık KKVÖYÖ'den alınan toplam puanların, tercih alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordamadığı ($\beta = -.02$, $p > .05$) anlaşılmaktadır.

KKVGÖ ve KKVÖYÖ'den alınan toplam puanların KKVBTÖ'nün tolerans alt boyutundan alınan puanları yordama gücünü belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 6'de sunulmuştur.

Tablo 6

Tolerans Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	β	<i>t</i>	p
Sabit	9.461	2.111		4.482	.000
KKVGÖ	.008	.007	.061	1.280	.201
KKVÖYÖ	.172	.018	.460	9.702	.000*

R =.44, R2 =.19, F(2-451), =53.053, *p<.001

Tablo 6 incelendiğinde analize giren bütün yordayıcılar bir bütün olarak KKVBTÖ'nün tolerans alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir (R =.44, R2 =.19, F(2-451), =53.053, *p<.001). Elde edilen sonuca göre KKVÖYÖ'nin toplam puanları tolerans alt boyutuna ilişkin toplam varyansın %19'unu açıklamaktadır. Analize giren yordayıcı değişkenlerden KKVÖYÖ'den alınan puanların KKVBT ölçüğünün tolerans alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı (β =.46, p<.001) buna karşılık KKVGÖ'den alınan toplam puanların, *tolerans* alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordamadığı (β =.06, p>.05) anlaşılmaktadır.

KKVGÖ ve KKVÖYÖ'den alınan toplam puanların KKVBTÖ'nün isteksizlik alt boyutundan alınan puanları yordama gücünü belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 7'da sunulmuştur.

Tablo 7.

İsteksizlik Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	β	<i>t</i>	p
Sabit	13,566	2,260		6,003	,000
KKVGÖ	,067	,007	,449	9,487	,000*
KKVÖYÖ	,006	,019	,015	,319	,750

R =.44, R2 =.20, F(2-451), =54,811, *p<.001

Tablo 7 incelendiğinde analize giren bütün yordayıcılar bir bütün olarak KKVBTÖ'nün isteksizlik alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($R = .44$, $R^2 = .20$, $F(2-451) = 54.811$, $*p < .001$). Elde edilen sonuca göre KKVÖYÖ'nin toplam puanları isteksizlik alt boyutuna ilişkin toplam varyansın %20'sini açıklamaktadır. Analize giren yordayıcı değişkenlerden KKVÖYÖ'den alınan puanların KKVBTÖ'nün isteksizlik alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı ($\beta = .45$, $p < .001$) buna karşılık KKVÖYÖ'den alınan toplam puanların *isteksizlik* alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordamadığı ($\beta = .02$, $p > .05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma

Çalışma 1'de Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. DFA sonucunda ölçeğin üç faktörlü orijinal yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin her bir alt boyutunun da yeterli iç tutarlılık katsayılarına sahip olduğu görülmüştür. Buna ek olarak ölçek iki hafta ara ile bir gruba uygulanmış ve uygulamalar arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Ayrıca benzer ölçek geçerliği kapsamında belirsizliğe tahammülsüzlük ile aralarındaki korelasyona bakılmış ve KKVBT ölçeğinin alt boyutları ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin geliştirme çalışmasında elde edilen sonuçla benzerlik göstermektedir (Xu ve Tracey, 2015). Bu verilerden hareketle Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türkçe Formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Çalışma 2'nin amacı KKVBT ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyet ve karar verme durumuyla ilişkisini incelemek ve kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer karar verme belirsizliğine toleransı ne düzeyde yordadığını incelemektir.

Araştırmadan elde edilen sonuca göre *tercih* ve *isteksizlik* alt boyutları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde doğrudan kariyer karar verme belirsizliği ile cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği bulgulara rastlanmamıştır. Ancak genel belirsizliğe tolerans ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar mevcuttur (Boelen, Reijntjes ve Carleton, 2014; Carleton, Duranceau, Freeston, Boelen, McCabe ve Antony, 2014; Durrheim ve Foster, 1997; Erguvan, 2015; Geçgin ve Sahanç, 2017; Mayda ve diğerleri, 2014; Tunçel, 2018; Yıldız ve Güllü, 2018). Belirsizliğe tolerans ile yapılan bu çalışmalarda mevcut

araştırmanın bulgularıyla benzer olarak belirsizliğe tolerans ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tercih ve isteksizlik alt ölçeklerinin yapısı incelendiğinde bu alt ölçeklerin belirsizlikler içeren bir kariyer karar verme durumunu isteme ve bir kariyer karar verme durumundan kaçınma gibi davranışları içerdiği görülmektedir. Tercih ve isteksizlik alt ölçeklerinin cinsiyet açısından anlamlı bir şekilde farklılık göstermemesinin nedeni, tercih etme ve isteksizlik durumunun bir kişilik özelliği olmasından (Budner, 1961) kaynaklanabilir. Bir başka ifadeyle tercih ve isteksizlik alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın çıkmamasının olası nedeni kadın ya da erkek rollerinden değil bireyin kendi karakteristik özelliklerinden kaynaklanması olarak düşünülebilir. Buna karşılık tolerans alt ölçeğinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuş olup erkeklerin puan ortalamaları kadınların puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır. İlgili araştırmalar incelendiğinde bu bulguyu destekleyen sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Örneğin Xu (2017) yapmış olduğu araştırmada Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin tolerans alt boyutunda bu araştırmayla benzer şekilde erkeklerin kadınlardan daha yüksek puan aldıklarını bulmuştur. Buna ek olarak kariyer karar vermedeki belirsizlikle cinsiyet arasındaki ilişkiyi dolaylı olarak inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Saka, Gati ve Kelly (2008) ve Öztemel (2014) tarafından yapılan çalışmalarda duygusal ve kişilikle ilişkili kariyer karar verme güçlüklerinde yer alan belirsizlik hakkında kaygı alt boyutunda cinsiyet farklılığına rastlanmamıştır. Bu sonuçlar mevcut araştırmanın sonuçlarını kısmen desteklemektedir.

KKVBT ölçeğinin tolerans alt boyutunda ise erkeklerin tolerans düzeyleri kadınlara göre anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır. Bu alt boyut kariyer karar verme durumlarında oluşabilecek belirsiz durumları tolere edebilme gücünü göstermektedir. Belirsiz durumları tolere edemeyen bireylerin söz konusu durumlar karşısında endişe yaşadıkları çeşitli yapılan araştırmalarda (Furnham ve Ribchester; 1995; Öztemel, 2014; Zenasni, Besançon ve Lubart, 2008) belirtilmektedir. Kadınların erkeklere göre belli durumlardan endişe duymaya daha yatkın oldukları düşünüldüğünde (Bal, Çakmak, Uğuz, 2013; McLean ve Anderson, 2009) belirsizlik durumlarını tolere edebilme düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılabilir.

Araştırmanın bir diğer alt problemi kapsamında KKVBT ölçeğinin alt boyutlarıyla kariyer karar verme durumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre kariyerleri

için son kararlarını veren bireylerin tercih ve tolerans alt boyutundan aldıkları puanlar diğer gruba kıyasla daha yüksek iken isteksizlik puanları anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur.

İlgili alan yazın incelendiğinde kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile karar durumlarını doğrudan inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Ancak bununla birlikte kariyer karar verme belirsizliğini de içerdiği varsayılan kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri ile karar verme durumları arasında ilişkileri inceleyen araştırmalar mevcuttur (Bacanlı, 2016; Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013; Öztemel, 2012; 2013; Saka ve Gati, 2007; Saka, Gati ve Kelly, 2008; Salman, 2018; Tien, 2005). Bu araştırmalarda kariyer kararı vermiş bireylerin kariyer kararsızlıkları ya da kariyer karar verme güçlükleri karar vermemiş bireylere göre düşük bulunmuştur. Bu bulgular şimdiki araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Bu araştırmada karar verme durumuna göre kariyer karar verme belirsizliğine tolerans alt ölçek puanlarında farklılığın çıkmasının olası nedeni kariyer kararını vermiş bireylerin içinde buldukları belirsiz durumu tolere edebilmiş ve bu belirsiz durumdan ve bu durumu çözmekten zevk almış kişiler olması olabilir. Diğer taraftan kariyerleri için kararlarını henüz vermemiş bireylerin ise karar vermiş bireylere göre isteksizlik alt ölçeğinden daha yüksek puan almalarının olası nedeni belirsiz durumlardan kaçınmaları, belirsiz durumlar karşısında endişe duymaları ve bunun sonucunda bir karar verememeleri olabilir.

Çalışma 2'nin bir diğer amacı kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans üzerindeki rolünü incelemektir. Çalışmadan elde edilen bulgular kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer karar verme güçlüklerinin birlikte tercih alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir. Toplam varyansın açıklanma oranı %22 olarak bulunmuştur. Ancak bununla birlikte her iki değişken tek tek incelendiğinde tercih alt boyutunu yordamada sadece kariyer karar verme öz yetkinliğinin katkısı anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bulgular öğrencilerin kariyer karar verme öz yetkinlik puanlarının arttıkça tercih alt boyutu puanlarının da arttığını göstermiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde hem kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin tercih alt boyutu (Storme, Çelik ve Myszkowski, 2017) hem de genel belirsizliğe tolerans (Xu ve Tracey, 2014a; Xu ve Tracey, 2014b) ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasında şimdiki bulguları destekleyen sonuçlara rastlanmaktadır. Storme ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan araştırmada tercih alt ölçeğinin kariyer karar verme öz yetkinliğine katkısının anlamlı olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte doğrudan kariyer karar verme belirsizliğine toleransın incelenmediği ancak bir belirsizlik

durumunu içeren kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasındaki ilişkileri inceleyen başkaca araştırmalar da söz konusudur. Örneğin Öztemel (2012) kariyer kararsızlığı ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasındaki ilişkileri incelediği araştırmada kariyer kararsızlığının en güçlü yordayıcısının kariyer karar verme öz yetkinliği olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde Salman (2018) kariyer karar verme öz yetkinliğin kariyer karar verme güçlüklerinin bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutlarının önemli bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Bu sonuçlar mevcut araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde iki bağımsız değişkenin toplamda, tercih alt boyutunu %22 düzeyinde açıklaması kariyer karar verme sürecinin önemli iki bileşeni olan kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğin önemini göstermektedir. Tercih boyutu kişinin kariyer karar verme sürecinde var olabilecek belirsizlikleri güvenli bir şekilde karşılayabilme durumu olarak ifade edilebilir (Xu ve Tracey, 2015). Bir başka ifadeyle beklenmedik bir şekilde ortaya çıkabilecek bir belirsizliğin insanı zorlayıcı bir durum olarak düşünülmesine karşılık bu zorlayıcı durumun birey tarafından başarılı bir şekilde üstesinden gelinebilecek bir durum olarak algılanması söz konusudur. Kariyer karar verme öz yetkinliğinin bireylerin kariyer karar verme sürecinde karşılaştıkları herhangi bir görevi etkili ve başarılı olarak yapabilmelerine dönük olan inançları (Betz ve Hackett, 1981; Taylor ve Betz, 1983) olduğu düşünüldüğünde kariyer karar verme öz yetkinlik değişkeni ile tercih alt boyutunun birbiri ile çok yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tercih alt boyutunda yüksek puan alan bireylerin kariyer kararları ile ilişkili etkinliklere bağlanmada daha güvenli oldukları söylenebilir.

Kariyer karar verme güçlükleri değişkeni açısından bakıldığında ise söz konusu değişkenin birden çok alt boyuttan oluştuğu gözlenmektedir. Her bir alt boyutun (hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi) bir şekilde belirsizliğe tolerans ile ilişkili olduğu düşünülse de toplam puanın tek başına anlamlı bir şekilde belirsizliğe toleransı yordaması beklenilemeyebilir. Çünkü kariyer karar verme güçlükleri denildiğinde bu kavramın içine genel kararsızlık, motivasyon eksikliği, akılcı olmayan inançlar gibi birçok alt değişkenin girdiği görülmektedir. Dolayısıyla kariyer karar verme güçlüklerinin tercih alt boyutunu yordamamasının olası nedeni kariyer karar verme güçlüklerinin farklı değişkenleri de içerisinde barındırıyor olması olabilir.

Mevcut araştırmada kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin tolerans alt ölçeğini %19 düzeyinde yordadığı bulunmuştur. Ancak bununla birlikte her iki değişken tek tek

incelendiğinde tolerans alt ölçeğinin yordanmasında sadece kariyer karar verme öz yetkinliğin katkısı anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bulgular öğrencilerin kariyer karar verme öz yetkinlik puanlarının arttıkça tolerans alt boyutu puanlarının da arttığını göstermiştir. İlgili alan yazına bakıldığında söz konusu değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulan çalışmalara (Storme, Çelik ve Myszkowski, 2017; Xu ve Tracey, 2015) rastlanmaktadır. Aynı şekilde genel belirsizliğe tolerans ile kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği arasında da anlamlı ilişki bulan araştırmalar (Kim, Rhee, Ha, Yang ve Lee, 2016; Xu ve Tracey, 2014a; Xu ve Tracey, 2014b) mevcuttur. Örneğin Xu ve Tracey (2015) yaptıkları çalışmada şimdiki çalışmanın bulgularına benzer olarak tolerans alt boyutu ile kariyer karar verme öz yetkinlik değişkeni arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte doğrudan kariyer karar verme belirsizliğine toleransın incelenmediği ancak genel belirsizliğe tolerans ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasındaki ilişkileri inceleyen başkaca araştırmalar da söz konusudur. Örneğin Kim ve arkadaşları (2016) genel belirsizliğe tolerans ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Buradan hareketle yapılan araştırmaların mevcut çalışmanın bulgularıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Öte yandan elde edilen bulgular tolerans alt ölçeğinin kariyer karar verme güçlükleri tarafından yordanmadığını göstermiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde adı geçen değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Örneğin Xu ve Tracey (2015) kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin tolerans alt boyutunun kariyer karar verme güçlüklerinin tutarsız bilgi alt ölçeği tarafından yordanmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular mevcut araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

Tolerans alt ölçeğinin kariyer karar verme öz yetkinlik tarafından yordanmasının olası nedeni bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması ve bu farkındalığın sonucunda kariyer karar verme ile ilişkili görevlerde bu görevlerin üstesinden gelebileceği inancına sahip olması olabilir. Ayrıca mesleki görevlerde doğrudan yaşantılar geçiren bireylerin sonuç beklentileri geliştirmesi ve buna bağlı olarak yetkinlik düzeylerinin yüksek olması (Lent, Brown ve Hackett, 1994; 1996) göz önüne alındığında bu bireylerin kariyerle ilgili belirsizlik durumlarını sorun haline getirmedikleri ve bu durumları tolere edebildikleri söylenebilir.

Mevcut araştırmanın bir diğer sonucunda ise kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin birlikte isteksizlik alt boyutunu %20 düzeyinde yordadığı bulunmuştur. Ancak

bununla birlikte her iki değişken tek tek incelendiğinde isteksizlik alt boyutunu yordamada sadece kariyer karar verme güçlüklerinin katkısı anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bulgular öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri puanlarının arttıkça isteksizlik alt boyutu puanlarının da arttığını göstermiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi inceleyen oldukça az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmalardan birinde Xu ve Tracey (2015) kariyer karar verme güçlüklerinin alt boyutları ile kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin isteksizlik alt ölçeği arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Aynı şekilde Storme ve arkadaşları da (2017) yaptıkları çalışmada isteksizlik alt boyutu ile kariyer karar verme güçlüklerinin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Bu sonuçlar şimdiki çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Öte yandan isteksizlik boyutunun kariyer sürecindeki belirsizliklerden kaçınma, bu belirsizlikler karşısında endişe duyma ve genel olarak söz konusu belirsizlikleri itici bulma gibi davranışları içerdiği göz önünde bulundurulduğunda (Xu ve Tracey, 2015), kariyer karar verme güçlükleri içindeki kaygı boyutunun bu değişkenle ilişkili olduğu söylenilebilir. Buradan hareketle Gati ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan bir çalışmada duygusal ve kişilikle ilişkili kariyer karar verme güçlüklerinin kaygı alt boyutu ile kariyer karar verme öz yetkinlik ölçeği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca benzer bir diğer bulgu ise Jin ve diğerleri (2015) tarafından yürütülen çalışmada elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuçların şimdiki çalışmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Kariyer karar verme belirsizliğine toleransın isteksizlik alt boyutunun kariyer karar verme durumlarında kaygı yaşama ve karar verme durumundan kaçınma gibi davranışlarla karakterize olduğu düşünüldüğünde (Xu ve Tracey, 2015), isteksizlik boyutu yüksek olan bir bireyin daha fazla kariyer karar verme güçlüğü yaşayacağı düşünülebilir. Dolayısıyla isteksizlik alt boyutunun kariyer karar verme güçlüğü tarafından yordanmasının olası nedeni iki kavramın muhtemel sonuçlarının birbiriyle eşleşmesi olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği Türkçeye uyarlanmış ve kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeni üzerindeki rolü incelenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeni ile cinsiyet ve kariyer karar verme durumu

değişkenleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda KKVBTÖ'nün Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği değişkenlerinin birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin tercih alt boyutundaki varyansının %22'sini, tolerans alt boyutundaki varyansının %19'unu ve isteksizlik alt boyutundaki varyansının %20'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarından hareketle bundan sonra konu ile ilgili teorik araştırma yapacak kişilere ve uygulayıcılara bazı öneriler vermek mümkündür.

- 1- Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin kariyer karar verme alanında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Gelecek deneysel ve teorik çalışmalarda ilgili kavramın kariyer alanında diğer değişkenlerle birlikte tekrar ele alınması bu kavramın kariyer alanındaki konumunun daha fazla anlaşılmasına olanak sağlayabilir.
- 2- Bireylerin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerini geliştirmek onların daha sağlıklı karar vermelerine yardımcı olacağından dolayı okullarda verilecek mesleki rehberlik çalışmalarında kariyer karar verme belirsizliğine tolerans kavramına da yer verilmesi uygun olabilir.

Mevcut çalışma, içinde birtakım sınırlılıkları barındırmaktadır. Bunlardan ilki kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin kariyer karar verme ile ilişkili sadece iki değişkenle incelenmiş olmasıdır. Bu durum araştırmanın bir sınırlılığı olarak ifade edilebilir. Verilerin farklı kültür ve anlayışa sahip çeşitli üniversitelerden toplanmasının yerine araştırmacının olanaklarından dolayı yalnızca iki farklı devlet üniversitesinden toplanabilmesi ise araştırmanın diğer bir sınırlılığı olarak ifade edilebilir.

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

Etik Onayı: Çalışmanın yapılmasında Gazi Üniversitesinde etik kurul izin belgesi alınmıştır ve çalışma etik ilkelere tamamiyle uygundur.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

Kaynakça

- Amir, T., and Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(4), 483-503.
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 16, 233-250.
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 198-211.
- Bacanlı, F. ve Öztemel, K. (2017). *Kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin genç yetişkin örnekleminde faktör yapısının ve güvenilirliğinin incelenmesi*. 26. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresinde sunulan sözlü bildiri, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Bal, U., Çakmak, S., ve Uğuz, Ş. (2013). Anksiyete bozukluklarında cinsiyete göre semptom farklılıkları. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 22(4), 441-459.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Betz, N. E., and Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Betz, N. E., Klein, K. L., and Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Blustein, D. L. (1989). The role of career exploration in the career decision making of college students. *Journal of College Student Development*, 30(2), 111-117.
- Boelen, P.A, Reijntjes, A. and Carleton, N.R. (2014). Intolerance of Uncertainty and Adult Separation Anxiety, *Cognitive Behaviour Therapy*, 43(2), 133-144.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guildford.

- Buhr, K., and Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version. *Behaviour Research and Therapy*, 40(8), 931-945.
- Buhr, K., and Dugas, M. J. (2006). Investigating the construct validity of intolerance of uncertainty and its unique relationship with worry. *Journal of Anxiety Disorders*, 20(2), 222-236.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*. (Yayımlanmamış doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> 'nden edinilmiştir (Tez No. 300766).
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale—short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 386-397.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Carleton R. N., Duranceau, S., Freeston, M. H., Boelen, P. A., McCabe, R. E., and Antony, M. M. (2014). “But it might be a heart attack”: Intolerance of uncertainty and panic disorder symptoms. *Journal of Anxiety Disorders*, 28, 463–470.
- Cote, J., R. Netemeyer, R., and Bentler, P. (2001). Structural equation modelling-improving model fit by correlating errors. *Journal of Consumer Psychology*. 10(2), 87-88.
- Durrheim, K., and Foster, D. (1997). Tolerance of ambiguity as a content specific construct. *Personality and Individual Differences*, 22(5), 741-750.
- Erguvan, F. M. (2015). *Üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> 'nden edinilmiştir (Tez No. 413668).
- Freeston, M. H., Rhéaume, J., Letarte, H., Dugas, M. J., and Ladouceur, R. (1994). Why do people worry?. *Personality and Individual Differences*, 17(6), 791-802.
- Frenkel-Brunswik, E. (1948). Intolerance of ambiguity as emotional perceptual. *Personality of Assessment*, 40, 67-72.
- Frone, M. R. (1990). Intolerance of ambiguity as a moderator of the occupational role stress—strain relationship: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 309-320.

- Furnham, A., and Marks, J. (2013). Tolerance of ambiguity: A review of the recent literature. *Psychology*, 4(09), 717-728.
- Furnham, A., and Ribchester, T. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology*, 14(3), 179-199.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 408-417.
- Gati, I. (1990). Why, when, and how to take into account the uncertainty involved in career decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 277-280.
- Gati, I., Krausz, M., and Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I., and Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98-113.
- Gati, I., and Saka, N. (2001). Internet-based versus paperand- pencil assessment: Measuring career decisionmaking difficulties. *Journal of Career Assessment*, 9, 397-416.
- Geçgin, F. M., and Sahraç, Ü. (2017). Belirsizliğe tahammülsüzlük ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7(4), 739-756.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256.
- Gul, F. A. (1986). Tolerance for ambiguity, auditors' opinions and their effects on decision making. *Accounting and Business Research*, 16(62), 99-105.
- Holland, J.D. (1997). *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environment*. Washington, DC: Psychological Assessment Research.
- Humbleton, R. K., Merenda, P. F. ve Spielberger, C. D. (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. New Jersey: Psychology Press.
- Jin, L., Nam, S. K., Joo, G., and Yang, E. (2015). Validation of a korean translation of the emotional and personality-related career decision-making difficulties scale–short form (EPCD-SF). *Journal of Career Assessment*, 23(2), 294-307.

- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J. and Lee, S. M. (2016). Tolerance of uncertainty: links to happenstance, career decision self efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 64, 140-152.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel.
- Kuzgun Y. (2016). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel.
- Kwok, C. Y. (2018). Managing uncertainty in the career development of emerging adults: Implications for undergraduate students. *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 137-149.
- Laugesen, N., Dugas, M. J., and Bukowski, W. M. (2003). Understanding adolescent worry: The application of a cognitive model. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 31(1), 55-64.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Mann, L., Harmoni, R., and Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of Adolescence*, 12(3), 265-278.
- McLain, D. L. (2009). Evidence of the properties of an ambiguity tolerance measure: the multiple stimulus types ambiguity tolerance scale-2 (MSTAT-II). *Psychological Reports*, 105(3), 975-988.
- Mayda, A. S., Yılmaz, M., Bolu, F., Deler, M. H., Demir, H., Doğru, M., ... Guksu, S. (2014). Bir tıp fakültesi 4, 5 ve 6. sınıf öğrencilerinde gelecek ile ilgili kaygı durumunun değerlendirilmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 7-13.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257.

- Öztemel, K. (2014). Duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri ölçeği'nin kısa formu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 244-255.
- Parsons, F. (1909). *A Choosing a vocation*. Houghton: Mifflin.
- Saka, N., and Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 340-358.
- Saka, N., Gati I. and Kelly K. (2008). Emotional and personality-related aspects of career decision making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Sarıçam, H. (2015). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluğa etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 1-12.
- Sarı, S., ve Dağ, İ. (2009). Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği, Endişe ile İlgili Olumlu İnançlar Ölçeği ve Endişenin Sonuçları Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 261-270.
- Sauermann, H. (2005). Vocational choice: A decision making perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 273-303.
- Staats, S. R., and Stassen, M. A. (1985). Hope: An affective cognition. *Social Indicators Research*, 17(3), 235-242.
- Stanley Budner, N. Y. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable . *Journal of Personality*, 30(1), 29-50.
- Storme, M., Celik, P., and Myszkowski, N. (2017). Career decision ambiguity tolerance and career decision-making difficulties in a French sample: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 273-288.
- Şar, A. H., Işıklar, A., ve Aydoğan, İ. (2012). Atama bekleyen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu yordayıcı değişkenlerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 12(23), 257-271.
- Tabak, A., Erkuş, A., ve Meydan, C. H. (2010). Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkiler: belirsizliğe tolerans ve risk almanın aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 159-176.

- Taylor, K. M., and Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- 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.
- Tunçel, M. (2018). *Multiple skleroz hastalarında belirsizliğe tahammülsüzlük ile aile iletişimi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> 'nden edinilmiştir (Tez No. 533064).
- Yeşilyaprak, B. (2015). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem.
- Yıldız, B. ve Güllü, A. (2018). Belirsizliğe tahammülsüzlük ile aleksitimi arasındaki ilişki ve bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 113-131.
- Yurtsever, G. (2001). Tolerance of ambiguity, information, and negotiation. *Psychological Reports*, 89(1), 57-64.
- Zenasni, F., Besançon, M., and Lubart, T. (2008). Creativity and tolerance of ambiguity: An empirical study. *The Journal of Creative Behavior*, 42(1), 61-73.
- Wittenberg, K. J., and Norcross, J. C. (2001). Practitioner perfectionism: Relationship to ambiguity tolerance and work satisfaction. *Journal of Clinical Psychology*, 57(12), 1543-1550.
- Parsons, F. (1909). *A Choosing a vocation*. Houghton: Mifflin.
- Xu, H. and Tracey, T. J. (2014a). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 18-26.
- Xu, H. and Tracey, T. J. (2014b). Ambiguity tolerance with career indecision; An examination of the mediation effect of career decision making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 519-532.
- Xu, H., and Tracey, T. J. (2015). Career decision ambiguity tolerance scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1-9.

An Examination of University Students Career Decision Ambiguity Tolerance With Several Variables

Purpose and Significance

People face many important decision-making situations that can affect their future throughout their lives. It is thought that one of the most fundamental decisions that significantly affect one's life is decisions about career (Kuzgun, 2014; Kuzgun, 2017; Yeşilyaprak, 2015). It can be said that decision making about career is one of the most important decision situations in terms of a person's life, especially considering the career decisions that individuals will make, their professional future and psychological well-being and social acceptance accordingly (Mann, Harmoni ve Power, 1989). The career decision, which has a very important role on people's life, has various difficulties before and during decision making (Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Saka ve Gati, 2007). According to Gati and Levin (2014), one of the important difficulties in the career decision-making process is the inevitably uncertainties associated with the business world and the individual himself. Because today, individuals almost never have a clear access to career information. Although some predictions can be made about the business world and the labor market, the interaction of various social, political and economic forces can create some ambiguity in any way (Kwok, 2018). Xu and Tracey (2014a) have identified these ambiguities as one of the key concepts of the career decision making process and argued that ambiguity tolerance is an important feature in career decision making. Because, in the decision-making process, people to tolerate the ambiguities in this process will make it easier for them to make career decisions and enable them to make healthier career decisions. Therefore, knowing the level of individuals to tolerate ambiguities in the career decision-making process in the aid provided within the scope of career psychological counseling may be a factor that increases the quality of the aids provided. In this context, Xu and Tracey (2015) developed the Career Decision Ambiguity Tolerance Scale to measure the tolerance levels of individuals against uncertainties that they encounter during the career decision making process. The primary purpose of the present research is to adapt the scale developed by Xu and Tracey (2015) into Turkish since there is no scale that measures tolerance to career decision making ambiguity in the country. The second aim of the study is to examine whether there is a significant difference in tolerance to career decision making ambiguity according to gender and decision making status, and to measure the predictive level of career decision making self-efficacy and

career decision making difficulties. It is thought that the findings obtained from the research will both strengthen the counselors' hand in career psychological counseling practices and provide theoretical contributions to career decision making.

Method

The current research consists of two studies. In Study 1, the validity and reliability study of the Turkish form of the "Career Decision Making Ambiguity Tolerance Scale" was conducted. In Study 2, it was examined whether tolerance to career decision making ambiguity varies according to gender and career decision making status and the level of career decision making difficulties and career decision making self-efficacy variables predicted tolerance variable to career decision making ambiguity. Descriptive method and relational screening model were used in Study 1 and Study 2.

In study 1, a total of 406 university students, 164 women (40.4%), 242 men (59.6%), aged between 17 and 38 ($\bar{X} = 20.92$, $Ss. = 2.00$) participated in the study. Within the scope of Study 1, the Career Decision Making Ambiguity Tolerans Scale-Turkish Form, Intolerance Ambiguity Scale (Sarı ve Dağ, 2009) and personal information form prepared by researchers were used. The sample of Study 2 consists of 454 university students, 239 women (52.6%), 213 men (46.9%), 2 uncertain (0.5%), aged between 18 and 34 ($\bar{X} = 21.26$, $Ss. = 2.44$). Within the scope of Study 2, Career Decision Making Ambiguity Tolerance Scale-Turkish form, Career Decision Making Difficulties Scale-University Form (Bacanlı ve Öztemel, 2017), Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (Büyükgöze-Kavas, 2011, 2014) and personal information prepared by researchers form was used.

In the current research, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to test the construct validity of the scale adapted to Turkish. In addition, for the second part of the study, multiple linear regression analysis was applied to calculate the level of career decision making self-efficacy and career decision making difficulties predicting tolerance to career decision making ambiguity. SPSS 22 and AMOS 22 package programs were used in the analyzes.

Result

In Study 1, the validity and reliability analyzes of the Turkish Form of the Career Decision Making Ambiguity Tolerance Scale were performed. According to the results of the confirmatory factor analysis to test the construct validity of the scale, the goodness coefficients of the scale ($\chi^2 / Sd = 2.339$, CFI = .911, GFI = .936, RMSEA = .057, AGFI = .90) are taken into consideration (Brown, 2006; Cote, Netemeyer & Bentler, 2001), it can be said that it is at a good level and the three-factor structure of the scale is confirmed in Turkish form. Within the scope of the scale's convergent validity, the relationship between the Intolerance Ambiguity Scale and the preference sub-dimension of the CDAT scale ($r = -.525$, $p < .01$) and tolerance sub-dimension ($r = -.590$, $p < .01$) negative; There were significant positive relationships ($r = .330$, $p < .01$) between the aversion sub-dimension. Cronbach alpha coefficients of each sub-dimension were examined in the reliability studies of the CDAT scale, respectively .67 for the preference sub-dimension, .70 for the tolerance sub-dimension and .71 for the aversion sub-dimension, respectively. In addition, the scale test-retest method was applied to a group of 50 people with a break of two weeks, and the correlation coefficients between the two applications were respectively for the "preference" subscale .53 ($p < .01$), for the tolerance subscale .59 ($p < .01$) and for the aversion subscale .51 ($p < .01$) level was found significant.

In Study 2, it was examined whether the sub-dimensions of CDAT scale differed significantly according to gender and career decision making status. According to the findings obtained, only a significant difference was found in the tolerance sub-dimension in terms of gender variable ($p < .05$). According to this result, the tolerance levels of men to career decision making ambiguity are higher than those of women. There was a significant difference in all sub-dimensions according to career decision making status. Accordingly, individuals who decide for their careers in the preference and tolerance sub-dimensions have significantly higher average scores ($p < .001$), while individuals who decide for their careers in the aversion sub-dimension have a significantly lower average ($p < .001$).

In addition, within the scope of Study 2, multiple linear regression analysis was conducted to examine the extent to which the sub-dimensions of the CDAT scale were predicted by career decision making self-efficacy and career decision making difficulties. According to the results of the analysis, it was seen that all predictors included in the analysis significantly predicted the total scores obtained from the preference sub-dimension of the CDAT scale ($R = .47$, $R^2 = .22$, $F(2-451) = 64,151$, $*p < .001$). Likewise, all predictors analyzed are tolerance ($R = .44$, $R^2 = .19$, $F(2-451)$,

= 53.053, * $p < .001$) and aversion ($R = .44$, $R^2 = .20$, $F(2, 451) = 54.811$, * $p < .001$) significantly predicted their sub-dimensions.

Discussion and Conclusions

In Study 1, the Career Decision Making Ambiguity Tolerance Scale developed by Xu and Tracey (2015) was aimed to be adapted to Turkish university students. As a result of the confirmatory factor analysis, the three-factor structure of the scale showed a good fit in Turkish form. It was observed that each sub-dimension of the scale has sufficient internal consistency coefficients. In addition, the scale was applied to a group of 50 people at two-week intervals, and a significant relationship was found between the two applications. In addition, within the scope of convergent validity, correlation between intolerance ambiguity was examined, and significant relationships were found between sub-dimensions of CDAT scale and intolerance ambiguity. Based on these data, it can be said that the Turkish Form of the CDAT scale is a valid and reliable measurement tool.

In Study 2, it was investigated whether tolerance to career decision-making ambiguity differs according to gender and decision-making status and it was investigated to what extent it was predicted by career decision-making difficulties and career decision-making self-efficacy.

According to the results obtained, only the tolerance sub-dimension of the CDAT scale was found to be significantly different in terms of gender. Accordingly, the tolerance level of men to career decision making ambiguity is higher than that of women. The Tolerance sub-dimension shows the power to tolerate ambiguous situations that may occur in career decision making situations. It is stated in various studies that individuals who cannot tolerate ambiguous situations experience anxiety about these conditions. Considering that women are more likely to worry about certain situations than men, it can be concluded that their level of tolerance of ambiguity is lower.

Another result obtained is that the three sub-dimensions of the CDAT scale differ significantly according to the decision making state. Although the individuals who made their career decisions got higher scores in the preference and tolerance sub-dimensions compared to the individuals who did not make their decision, they got a score from the aversion sub-dimension. The probable reason for the obtained results may be that individuals who have made their career decisions have been

able to tolerate the ambiguous situation they are in and have enjoyed this ambiguous situation and solving it. On the other hand, individuals who have not yet made their decisions for their careers may have scored higher than the aversion subscale, compared to the individuals who have made a decision, and may be avoiding ambiguous situations, worrying about ambiguous situations and consequently not making a decision.

Another finding obtained from our research is that career decision-making difficulties and career decision-making self-efficacy together predict the preference sub-dimension of the CDAT scale at 22%, the tolerance sub-dimension at 19% and the aversion sub-dimension at the level of 20%. According to the findings, it can be said that the tolerance variable of career decision making ambiguity has a significant place in the career process and is associated with the important concepts of the career decision making process.

In future experimental and theoretical studies, re-addressing the variable of tolerance to career decision making ambiguity with other variables in the field of career may provide a better understanding of the position of this concept in the field of career. In addition, it may be appropriate to include the concept of tolerance of career decision making ambiguity in vocational guidance studies to be given in schools, since improving the tolerance levels of individuals' career decision making ambiguity will help them make healthier decisions.

ETİK BEYAN: “*Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Belirsizliklerine Toleranslarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkilerinin İncelenmesi*” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Etik Kurulu’ndan 12.02.2019 tarih ve 77082166-302.08.01 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde “Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun” hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim.