

Araştırma Makalesi / Research Article

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceklerinin Yordayıcıları Olarak Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri ve Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlikleri*Social Emotional Learning Skills and Career Decision Self-Efficacy as Predictors of University Students' Career Futures*Selcen Sultan UÇAR¹  & Feride BACANLI² DOI : [10.63556/ankad.v10i2.350](https://doi.org/10.63556/ankad.v10i2.350)

Geliş/Received: 11/10/2025

Kabul/Accepted: 02/02/2026

Öz

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerilerinin ve kariyer karar verme öz-yetkinliklerinin (KKVÖY) kariyer geleceklerini (KG) yordama güçlerini belirlemektir. Çalışma grubuna 263 (187 kadın, 76 erkek; \bar{X} yaş=24.3) üniversite öğrencisi katılmıştır. Veriler Sosyal Duygusal Öğrenme Ölçeği-Genç Yetişkin Formu, Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği ve Kariyer Geleceği Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilere uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları, sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer karar verme öz-yetkinlik toplam puanlarının birlikte kariyer geleceği puanlarına ilişkin toplam varyansın %31'ini açıkladığını göstermiştir. Sosyal duygusal öğrenme becerileri, kariyer geleceğinin en güçlü yordayıcısı ($\beta=.32$) olup kariyer karar verme öz-yetkinliği de kariyer geleceği toplam puanlarını anlamlı olarak yordamıştır ($\beta=.29$). Bulgular, üniversite öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer karar verme öz-yetkinliklerinin kariyer geleceklerinde etkili olduğunu göstermiştir. Araştırma bulguları, ilgili literatüre dayanılarak tartışılmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları belirtilmiş, gelecekteki teorik ve uygulamalı araştırmalar ve üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde yapılabilecek çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: kariyer geleceği, sosyal duygusal öğrenme becerileri, kariyer karar verme öz-yetkinliği,

Abstract

The purpose of this study was to determine the predictive power of university students' social emotional learning (SEL) skills and career decision-making self-efficacy (CDES) on their career futures (CG). The study group included 263 university students (187 female, 76 male; age $X = 24.3$). Data were collected using the Social Emotional Learning Scale-Young Adult Form, the Decision-Making Self-Efficacy Scale, and the Career Futures Scale. Multiple linear regression analysis applied to the data showed that the total scores of social emotional learning skills and career decision-making self-efficacy together explained 31% of the total variance in career futures scores. Social emotional learning skills were the strongest predictor of career futures ($\beta=.32$), and career decision-making self-efficacy significantly predicted total career futures scores ($\beta=.29$). Findings indicated that university students' social emotional learning skills and career decision-making self-efficacy had an impact on their career futures. The research findings are discussed based on relevant literature. The limitations of the research are stated, and suggestions are presented for future theoretical and practice research and studies that can be studied in university career development centers.

Keywords: career future, social-emotional learning skills, career decision-making self-efficacy.

¹ Öğr. Gör. Dr.Selcen Sultan UÇAR. Millî Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu Dekanlığı, Ankara, Türkiye. selcensk@gmail.com

² Prof. Dr. Feride BACANLI. Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Ankara, Türkiye. ferbacanli@gmail.com

Önerilen Atıf/Suggestion Citation

Uçar, S.S. & Bacanlı, F., (2026). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceklerinin Yordayıcıları Olarak Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri ve Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlikleri. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 595-609.

1. GİRİŞ

Üniversite yılları, öğrencilerin bir yandan seçtikleri kariyerlerinin öğrenimini yaptıkları, diğer yandan kariyer gelecekleri için hazırlık ve sorumlulukları üstlendikleri süreçleri içermektedir. Üniversite öğrencileri, öncelikle seçtikleri kariyeri öğrenmek için gerekli akademik ve kariyerle ilgili temel bilgi ve becerileri kazanmakla sorumludurlar. Bu öğrencilerin aynı zamanda kişisel, sosyal ve kariyer yaşamları için kariyer planlamalarını yapmak, kariyer gelişimlerini zenginleştirmek ve kariyer geleceklerini hazırlamak gibi önemli sorumlulukları da vardır. Bunlara ilaveten günümüzde hızlı dijitalleşme ve yapay zekâ tüm yaşam alanlarına, tüm yaş ve eğitim düzeylerindeki insanlara yaşamlarını kolaylaştırıcı etkiler getirirken bu etkilerin sürekliliği için de birtakım sorumluluklar getirmektedir. Örneğin; bu araştırmanın katılımcıları okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin öncelikle akademik ve kariyerleriyle ilgili çağdaş bilgi ve becerileri kazanmaları, kariyer planlamalarını güncellemeleri, kariyer geleceklerini oluşturan ve etkileyen değişkenleri tanımaları ve kariyer gelecekleriyle ilgili sorumlulukları üstlenmeleri gerekmektedir.

Kariyer gelişimi, kariyer planlama ve kariyer geleceğine ilişkin kazanılması gereken tutum, davranış, bilgi ve kişilik özellikleri durağan bir süreçte değil, dinamik ve sürekli bir gelişim süreci içerisinde şekillenir. Bu üç kavram birbirini besler ve tamamlarlar. Günümüzde yaşanan hızlı dijitalleşme çoğu kariyerin yapısını, eğitim şeklini ve süresini ve sonuçta istihdamını etkileyerek çeşitli değişikliklere sebep olmaktadır. Bunlara ilaveten yapay zekâ teknolojisinin de kariyerler üzerindeki artan etkisi düşünüldüğünde özellikle okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin iş dünyasını tanımaları ve istihdam edilebilirlikle ilgili bilgi ve becerilere sahip olmaları giderek önem kazanmaktadır. Rottinghaus vd. (2005) de özellikle üniversite öğrencileri ve yeni işe girecek kişiler için istihdam edilebilirliğin önemli olduğunu ileri sürerek istihdam edilebilirliği karşılayabilecek ve oluşturabilecek değişkenleri içerecek kavramı kariyer geleceği olarak tanımlamışlardır. Kariyer geleceği kavramı ve kavramın içerdiği değişkenler Kariyer Geleceği Envanterinin geliştirilme çalışmasında tanımlanmıştır. Kariyer geleceği kavramı tanımlanırken iyimser ve uyumlu bireylerin akademik olarak daha yüksek hedeflere ulaşmaya çalıştıkları, böyle kişilerin eğitim ve kariyerle ilgili planlarını daha rahatlıkla yaptıklarını ve kariyer anlayışlarını ileriye götüren etkinliklerde buldukları ileri sürülmüştür.

Rottinghaus vd. (2005), kariyer geleceği kavramının bireylerin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ile iş dünyası ve iş dünyasına ilişkin bilgi sahibi olma algılarını yansıtabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu doğrultuda, bireylerin istihdam edilebilirliklerini şekillendirebilecek değişkenlere yönelik algılarını ölçmek amacıyla Kariyer Geleceği Envanteri'ni geliştirmişlerdir.

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer gelecekleriyle ilgili sorumlulukları üstlenebilmelerine yardımcı olabilmek için kariyer geleceklerinde önemli rolleri olabileceği düşünülen değişkenlerin (sosyal duygusal öğrenme ve kariyer karar verme öz-yetkinliği) kariyer geleceği ile ilişkilerinin incelenmesine odaklanılmıştır. Dolayısıyla, bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerilerinin ve kariyer karar verme öz-yetkinliklerinin (KKVÖY) kariyer geleceklerini (KG) yordama güçlerini belirlemektir. Sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer karar verme öz-yetkinliğinin kariyer geleceği ile ilişkilerinin incelenmesine ilişkin görüşler, öncelikle bu değişkenlerin olduğu teorik yapılara ve bu değişkenlerin kariyerle ilgili değişkenlerle ilişkilerinin, rollerinin incelendiği önceki araştırma sonuçlarına dayanılarak belirlenmiştir.

1.1. Kariyer Geleceği

Rottinghaus vd. (2005) kariyer geleceğini, kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş dünyası bilgisi olarak adlandırdıkları üç değişkeni içeren bir kavram olarak tanımlamaktadırlar. Buna göre kariyer uyumluluğu "bir bireyin gelecekteki değişikliklerle başa çıkma ve bundan yararlanma kapasitesine bakış şekli, yeni iş sorumluluklarıyla ilgili rahatlık düzeyi ve öngörülemez olaylara karşı kariyer planlarını değiştirdiğinde iyileşme yeteneği" olarak tanımlanmıştır. Kariyer iyimserliği, bireyin gelecekteki kariyer gelişimine ilişkin olumlu beklentiler taşıma, potansiyel fırsatlara odaklanma ve kariyer planlama görevlerini yerine getirirken psikolojik rahatlık hissetme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar, iş dünyası bilgisini bireyin iş piyasası yapısını ve istihdam trendlerini anlama düzeyine ilişkin algısı olarak tanımlamaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, üç değişkenden oluşturulan kariyer geleceği kavramıyla ilgili ilk araştırmaların kariyer geleceği kavramının ölçümüyle ilgili Rottinghaus vd. (2005) ve McIlveen vd. (2013) tarafından yapılan araştırmalar oldukları dikkati çekmektedir.

Rottinghaus vd. (2005) kariyer geleceği kavramını geliştirirken bu kavramın üç değişkenden oluştuğunu ileri sürmektedirler. Bununla beraber araştırmacılar kariyer geleceği kavramını Savickas'ın (2002;2005) kariyer uyumluluğu (KU) kavramı ile bütünleştirip kariyer geleceğini temsil edebileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu nedenle bu araştırmada da kariyer geleceğiyle ilgili araştırmalar hakkında bilgi verilirken kariyer geleceğini kariyer uyumluluğunun temsil ettiği görüşüne dayanılacaktır.

Rottinghaus vd. (2005) kariyer geleceğinin bir değişkeni/boyutu olarak adlandırdıkları kariyer uyumluluğu aslında Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramında tanımladığı kariyer uyumluluğu kavramıdır. Savickas'a (2002;2005) göre kariyer uyumluluğu, bireyin mesleki yaşamında karşılaştığı gelişimsel görevler, değişimler ve zorluklarla baş edebilmek için gerekli hazırlık düzeyini ve sahip olduğu kaynakları gösteren bir psikososyal kapasitedir. Kariyer uyumluluğu merak, güven, kontrol ve kariyer ilgisi olarak adlandırılan dört boyutlu bir yapıdır. Başka bir ifadeyle, kariyer uyumluluğu, gelecek perspektifi ve iyimserlik, keşfetmeye açıklık, kontrol duygusu ve geleceğe güven gibi kavramları kapsar. Rottinghaus vd. (2005) Kariyer Geleceği Envanteri'nin teorik alt yapısını oluştururlarken, "iyimser ve uyumlu kişilerin akademik olarak daha yüksek hedeflere ulaşmaya çalıştıklarını, eğitim ve kariyer planlarıyla daha fazla rahatlık duyduklarını ve kariyer anlayışlarını ilerleten faaliyetlerde bulduklarını" belirtmişlerdir. Clarke'a (2008) göre böyle proaktif bir duruş, istihdam edilebilirliğin tutumsal ve davranışsal bir boyutu olarak düşünülebilir ve Kariyer Yapılandırma Kuramında kariyer uyumluluğu kavramsal çerçevesi kapsamında incelenebilir. Bu nedenle, bireylerin istihdam edilebilirliğini oluşturabilecek faktörlere ilişkin algılarını ölçmek için en uygun ölçme aracının Kariyer Geleceği Envanteri olduğu ileri sürülmektedir. Carter (2019) günümüzde işverenlerin değişime uyum sağlayabilen ve hızlı tepki verebilen çalışanları istihdam ettiklerini belirtmektedir. Bu nedenle, iş arayanların, özellikle de işgücü piyasasına girmeye çalışan üniversite öğrencilerinin kariyerlerinde başarılı olmak için gerekli yeterliklere sahip olmaları oldukça önemlidir. Robles (2012), üniversite mezunlarının alanlarında uzman bilgi ve becerilere sahip, değişime uyum sağlayabilen, işe karşı olumlu bir tutum sergileyen, motivasyonu yüksek ve yeni beceriler ile teknik bilgileri öğrenmeye açık bireyler olmaları gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin üniversitede öğrenim görürken kariyer uyumluluklarını geliştirmeye ilgili üstlenmeleri gereken görevleri, tutum ve davranışları kazanmaları gerekmektedir. Bunun için bu öğrencilere sunulacak kariyer uyumluluğu müdahale çalışmalarının sunulması ve üniversite öğrencilerinin de kariyer uyumluluklarını geliştirecek kariyer psikolojik danışma merkezlerini, müdahale planlarını, kariyer uyumluluklarını ve kariyer geleceklerini etkileyen/ etkileyecek faktörleri belirlemek çok önemlidir. Autin vd. (2017) kariyerler uyumlulukları yüksek düzeyde olan çalışanların, çalışma dünyasının zorluklarıyla başa çıkmak için daha fazla uyum sağlama yeteneğine sahip olduklarını ileri sürmektedir.

Kariyer uyumluluğunu etkileyen ve ilişkili olduğu değişkenleri belirleyen araştırmalarda, kariyer uyumluluğunun istihdam edilebilirlik becerileri (De Guzman ve Choi, 2013), mutluluk ve iş stresine yönelim (Johnston vd., 2013) ve kişilik değişkenleri (Teixeira vd., 2012) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bazı yeni çalışmalarda bireysel özellikler (Maree, 2012; Hartung ve Cadaret, 2017), beş faktör kişilik yapısı (Sarsıkoğlu ve Bacanlı, 2019; Udayar vd., 2018), öz-saygı (Duffy, 2010; Rossier vd., 2012; Van Vianen vd., 2012) ve duygusal zekâ kavramlarının (Coetzee ve Harry, 2014) kariyer uyumluluğuyla ilişkileri araştırılmıştır. Ancak son yıllarda çok az sayıda araştırmada sosyal duygusal öğrenmenin kariyer uyumluluğuyla ilişkisine yer verilmiştir.

1.2. Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri ve Kariyer Geleceği

Sosyal duygusal öğrenme becerileri; bireylerin uyumlu bir kimlik geliştirmelerine, duygularını düzenlemelerine, kişisel ve grup düzeyinde amaçlarına ulaşmalarına, empati kurmalarına, sorumlu ve bilinçli kararlar vermelerine, ayrıca olumlu sosyal ilişkiler tesis edip sürdürülebilmelerine katkı sağlayan bilgi, beceri ve tutumların kazanıldığı süreç olarak tanımlanmaktadır. Sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerileri içinde bulunduğumuz çağın ilk yıllarında ortaya konulan (CASEL, 2020) ve günümüzde her yaştaki bireyin kazanması gereken 21. Yüzyıl becerileri kapsamında da yer almaktadır.

SDÖ becerilerine ilişkin çalışmalar yapan Akademik, Sosyal ve Duygusal Öğrenme için İşbirliği (CASEL) beş faktörü kapsayan bir model öne sürmüştür. Bu model çerçevesinde sahip olunması gereken sosyal yeterlikler; öz farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık, sorumlu karar verme ve kişilerarası ilişkiler olarak belirlenmiştir (CASEL, 2020).

Kariyer psikolojik danışmanlığı yapısı itibarıyla geleceğe odaklanır ve bireylerin öne çıkan yönlerini ortaya koyar. Ayrıca, geleceğe güvenle yaklaşabilmek, güçlü bir kişiliğin belirleyici özelliklerinden biridir (Day ve Rootinghaus, 2003; Marko ve Savickas, 1998; Savickas, 2003). Bu bağlamda sosyal duygusal öğrenme becerilerinin destekleyebileceği düşünülen bir kavram da kariyer geleceğidir. Rottinghaus vd. (2005) kariyer geleceği, kişilerin iyimserlik, kendine güven ve umut gibi niteliklerinin kariyer uyumluluğu ile bağlantısını gösterir. Kariyer geleceği, kariyer uyumunu, kariyer iyimserliği ve iş dünyasına ilişkin farkındalığı içine alan bir kavramdır (Rottinghaus vd., 2005; Kalafat, 2012). Kariyer uyumluluğu, bireyin gelecekte karşılaşabileceği değişimlere uyum sağlama kapasitesini ve öngörülemeyen olaylar sonrasında değişen kariyer planlarına ilişkin toparlanma becerisini ifade etmektedir (Rottinghaus vd., 2005). Kariyer iyimserliği, bireyin kariyer sürecinde en olumlu sonuçları bekleme eğilimi, gelecekteki kariyer gelişimindeki avantajlı yönleri fark etme ve kariyer planlama görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilme kapasitesi olarak tanımlanabilir (Eva vd., 2020). İş piyasasına dair algılanan bilgi, bireyin iş dünyası ve iş gücü katılımı trendlerini ne ölçüde kavradığını gösteren algılara karşılık gelmektedir (Rottinghaus vd., 2005). Pirsoul vd. (2023) de duygusal zekâ gibi kişisel değişkenlerin kariyer sonuç değişkenlerini etkilediklerini belirtmektedirler. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ gibi kişisel değişkenler içeren SDÖ becerilerinin, kariyer gelecekle nasıl bir ilişki göstereceğini incelemenin önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmalar, sosyal duygusal öğrenme becerilerinin kariyer gelişimiyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Bulut ve Bacanlı, 2024). Fouad ve Bynner (2008) çalışmalarında sosyal farkındalık ve kişilerarası ilişki becerilerinin etkili iletişim, ekip çalışması ve çatışma çözümü gibi temel kariyer yeterliliklerini kolaylaştırdığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca, öz yönetim becerileri stresle başa çıkma becerilerinin gelişmesine katkıda bulunarak bireylerin kariyer planlama ve hedeflere ulaşma konusundaki motivasyonlarını ve ısrarlarını desteklemektedir (Lent vd., 2000).

Türkiye’de de sosyal duygusal öğrenme becerileriyle ilgili çalışmalar yapılmıştır (Uzun, 2025; Karacan-Özdemir ve Büyükçolpan, 2021; Esen-Aygün ve Şahin-Taşkın, 2017; Korkmaz ve Karaman, 2024; Salman ve Bacanlı, 2024). Ancak kariyer psikolojik danışmanlığı alanında sosyal duygusal öğrenme becerileri ile ilgili çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Örneğin; Karacan-Özdemir ve Bacanlı (2020) derleme çalışmasında sosyal duygusal öğrenme becerilerinin kariyer gelişimi, seçimi, kariyer psikolojik danışma, kariyer planlamada önemli rollerini anlatmaktadırlar. Salman ve Bacanlı (2024) çalışmalarında üniversite öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme becerilerinin kariyer umularını anlamlı biçimde yordadığını ve bu becerilerin kariyer uyumluluğunu geliştirmede olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bulut ve Bacanlı’nın (2024) araştırmalarında da ortaokul öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme becerilerinin kariyer gelişimlerini anlamlı şekilde yordadıkları görülmüştür. Araştırmacılar, bu bulguların SDÖ becerilerinin kariyer gelişimini geliştirme/artırmada önemli etkilerinin olduğunu belirtmektedirler.

Pellegrino vd. (2025) üniversite öğrencilerinin sosyal ve duygusal becerilerinin, kariyer hazırlık düzeyleriyle ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, güçlü sosyal-duygusal becerilere sahip öğrencilerin kariyerlerine yönelik daha olumlu beklentilere ve hazırlıklara sahip olduklarını bulmuşlardır. Hareli vd. (2025) bir kariyer ve yaşam planlama dersine entegre edilen sosyal-duygusal beceri geliştirme müfredatının üniversite öğrencileri üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Öğrenciler, bu becerilerinin kariyer hedeflerine ulaşma ve geleceğe yönelik planlama yapmalarında kendilerine yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla bu araştırmada üniversite öğrencilerinin SDÖ becerilerinin, kariyer gelecekle nasıl bir ilişki göstereceğini incelemenin önemli olduğu düşünülmektedir.

1.3. Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği ve Kariyer Geleceği

Bandura’nın sosyal bilişsel kuramı temelde insan davranışlarının, çevresel ve öz-yetkinlik inancı gibi kişisel faktörlerle şekillendiğini savunur (Bandura, 1986). Kariyer karar verme öz-yetkinliği de bireylerin kariyer kararları bağlamında öz yetkinlik inancını yansıtır. Sosyal duygusal öğrenme becerilerinin bu inancı güçlendirmesi ise bireylerin kariyer geleceği algıları üzerinde anlamlı bir etki oluşturabilir.

Kariyer kararı öz-yetkinliği kavramının temeli sosyal öğrenme kuramcısı Bandura’nın (1977) yetkinlik beklentisi kavramıyla atılmış daha sonra bu beklentinin kariyer alanıyla nasıl bir ilişki içinde olabileceği ile ilişkilendirilmiştir. Yetkinlik beklentisi, bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirebilme yeteneğine

olan inancı olarak tanımlanırken (Bandura, 1977) kariyer kararı yetkinlik beklentisi, bireyin kariyer davranışları, eğitim ve mesleki tercihleri ile ilgili seçimlerinde istikrar ve kararlılık göstermesi ile bağlantılıdır (Betz ve Hackett, 1997).

Kariyer geleceği envanterinin kısaltılmış formunu oluşturma araştırmasında bu envanterden alınan puanlar ile genelleştirilmiş öz-yetkinlik puanları arasında anlamlı ve pozitif ilişki saptanmıştır (Hou vd., 2019; Kim ve Lee, 2018). Başka çalışmalarda da üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz-yetkinlikleri ile kariyer uyumlulukları arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (McIveen vd., 2013).

Kariyer geleceği, bireyin kariyerine yönelik iyimserlik, içsel kontrol ve esneklik algısı olarak tanımlanırken (Rottinghaus vd., 2005), kariyer uyumluluğu, bireyin kariyerine ilişkin geçişler ve belirsizliklerle başa çıkabilme kapasitesi olarak tanımlanmıştır (Savickas, 2005). Her iki kavram da kariyer gelişiminde geleceğe dönük hazırlık, kontrol ve güven unsurlarını vurguladığından, literatürde sıklıkla birbirine yakın ve ilişkili yapılar olarak ele alınmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012; Hirschi, 2012). Yıldız ve Kabasakal (2023), üniversite öğrencilerinde kariyer karar verme öz-yetkinliği ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve öz-yetkinliğin kariyer uyumluluğunu anlamlı şekilde yordadığını ortaya koymuştur. Akıncı ve Eryılmaz (2022) ise psikolojik danışman adaylarında duygusal özerklik ve kimlik ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide kariyer karar verme öz-yetkinliğinin aracılık rolünü incelemiştir. Bu çalışmalar, kariyer karar verme öz-yetkinliğinin hem doğrudan hem de aracılık yoluyla kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkili bir değişken olduğunu göstermektedir.

Hou vd. (2014), kariyer karar verme öz-yetkinliği yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin daha güçlü olduğunu göstermiştir. Hamzah vd. (2021) ise üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada duygusal zekâ ve öz-saygının kariyer uyumluluğu üzerindeki aracılık rolünü incelemiş ve kariyer karar verme öz-yetkinliği arttıkça öğrencilerin kariyer uyumlarının yükseldiğini saptamışlardır. Stead vd. (2022) tarafından yapılan meta-analiz çalışması, kariyer karar verme öz-yetkinliği ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif ve orta-yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle, bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz-yetkinliği ile kariyer gelecekleri arasındaki ilişkileri incelemektir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer karar verme öz-yetkinliğinin (bağımsız değişkenlerin) kariyer geleceğini (bağımlı değişken) yordama güçlerini incelemeyi amaçlayan bu araştırma ilişkisel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu, araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrenciler oluşturmuştur. Çalışma grubu kolay ulaşılabilen örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir (Erkuş, 2013).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmaya toplam 263 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların %71,1'i kadın (n=187), %28,9'u erkek (n=76) öğrenciden oluşmaktadır. Sınıf düzeyi dağılımına bakıldığında, öğrencilerin %24,71'i 1. sınıf (n=65), %19,01'i 2. sınıf (n=50), %18,25'i 3. sınıf (n=48) ve %38,02'si 4. sınıf (n=100) seviyesindedir. Bölümlere göre incelendiğinde, katılımcıların %7,98'i çeşitli mühendislikler (n=21), %31,94'ü çeşitli öğretmenlikler (n=84), %40,30'u Türk Dili ve Edebiyatı (n=106), %6,84'ü Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) (n=18), %4,18'i Tarih (n=11) ve %8,75'i diğer bölümlerde (n=23) öğrenim görmekteydiler.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Sosyal Duygusal Öğrenme Ölçeği - Genç Yetişkin Formu (SDÖÖ-GF)

Sosyal Duygusal Öğrenme Ölçeği - Genç Yetişkin Formu (SDÖÖ-GYF), Karacan-Özdemir ve Büyükçolpan (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçme aracında toplam 20 madde yer almaktadır. Ölçek maddeleri 1=Hiçbir zaman ile 5=Her zaman arasında değişen beşli Likert tipi bir ölçekle derecelendirilmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek; öz farkındalık, sorumlu karar verme, ilişki kurma becerileri, akademik öz düzenleme ve sosyal farkındalık olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu beş boyutlu yapı ölçülmek istenilen özelliğin %58,3'ünü açıklamaktadır.

Doğrulamalı faktör analizinden tespit edilen model uyum indeksleri ise $\chi^2/df = 1,70$, RMSEA = .056, SRMR = .06, GFI = .89, AGFI = .86, CFI = .91, TLI = .89 ve IFI = .91 şeklindedir. Bu değerler modelin TLI değeri hariç kabul edilebilir bir uyum sergilediğini göstermektedir. Ölçeğin ölçüt geçerliği için Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği (WEMİÖÖ) ile ilişkileri incelenmiştir. Bulgular, toplam ölçek puanı ve tüm alt ölçeklerin WEMİÖÖ puanlarıyla pozitif ve anlamlı ilişkiler göstermiştir ($p < .01$). Güvenilirlik analizi sonuçları, toplam ölçek için Cronbach alfa katsayısının .86 olduğunu ve bunun iyi bir iç tutarlılığa işaret ettiğini göstermiştir. Alt boyutlar incelendiğinde, öz-farkındalık için .77, ilişki kurma becerileri için .74, sorumlu karar verme için .71, akademik öz-düzenleme için .73 ve sosyal farkındalık için .63 değerleri elde edilmiştir (Karacan-Özdemir ve Büyükçolpan, 2021). Bu araştırmada SDÖÖ-GF iç tutarlılık katsayısı toplam puan için .88, öz-farkındalık alt boyutu için .74, ilişki kurma becerileri alt boyutu için .51, sorumlu karar verme alt boyutu için .58, akademik öz-düzenleme alt boyutu için .59 ve sosyal farkındalık alt boyutu için .35'tir.

2.3.2. Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği – Kısa Formu (KKVÖY-KF)

Ölçeğin orijinal formu Betz vd. (1996) tarafından geliştirilmiştir. KKVÖY-KF'un Türk kültürüne uyarlama çalışması Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçme aracında toplam 25 madde yer almaktadır. Ölçek maddeleri, 1=Hiç güvenmiyorum ile 5=Çok güveniyorum arasında değişen beşli Likert tipi bir ölçekle derecelendirilmektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek doğru öz değerlendirme, mesleki bilgi toplama, hedef belirleme, planlama ve problem çözme olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu beş boyutlu yapı ölçülmek istenilen özelliğin %49'unu açıklamaktadır. Doğrulamalı faktör analizi sonucunda tespit edilen model uyum indeksleri $\chi^2/df = 1,37$, RMSEA = .048, SRMR = .078, GFI = .90, CFI = .90 şeklindedir. Bu değerler modelin uygulandığı örnekleme uyum sergilediğini göstermektedir.

Ölçeğin ölçüt geçerliği, Mesleki Olgunluk Ölçeği ($r = .57$, $p < .01$), Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği ($r = .59$, $p < .01$), Pozitif ve Negatif Duygu Durum Ölçeği ((Olumlu Duygu Ölçeği ($r = .38$, $p < .01$), (Olumsuz Duygu Ölçeği ($r = -.24$, $p < .01$)), Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği ($r = -.24$, $p < .01$) ve Sürekli Kaygı Envanteri ($r = -.48$, $p < .01$) olarak belirtilmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçları, Cronbach alfa katsayısının .88 ve test-tekrar test güvenirliliğinin .81 olduğunu ve bunun iyi bir iç tutarlılığa işaret ettiğini göstermiştir. Bu araştırmada bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı toplam puan için .86, doğru öz-değerlendirme alt boyutu için .76, mesleki bilgi toplama alt boyutu için .52, hedef belirleme alt boyutu için .67, planlama alt boyutu için .58 ve problem çözme alt boyutu için .48'dir.

2.3.3. Kariyer Geleceği Envanteri (KARGEL)

Kariyer Geleceği Envanteri (KARGEL), Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilmiştir. Envanterin Türk kültürüne uyarlanması Kalafat (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçme aracında 25 madde yer almaktadır. Envanter, 1=Hiç katılmıyorum ile 5=Tamamen katılıyorum arasında yer alan beşli Likert tipi seçenekler kullanılarak derecelendirilmektedir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre envanter; kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına yönelik bilgi olmak üzere üç alt boyutu içerecek şekilde tasarlanmıştır. Doğrulamalı faktör analizi sonucu elde edilen model uyum indeksleri ise $\chi^2/df = 3,23$, RMSEA = .006, SRMR = .0075, CFI = .95 ve IFI = .95 şeklindedir. Bu veriler ölçeğin orijinal faktör yapısının Türk örnekleminde de geçerli olduğunu göstermektedir. Ölçüt geçerliği analizleri, olumlu kariyer stratejileri geliştirme eğilimleri ile çözüm odaklı ve pozitif başa çıkma stratejileri arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Güvenilirlik analizi sonuçları, toplam ölçek için Cronbach alfa katsayısının .88 olduğunu ve bunun iyi bir iç tutarlılığa işaret ettiğini göstermiştir. Alt boyutlar incelendiğinde, kariyer uyumluluğu .83, kariyer iyimserliği .82, iş piyasasına yönelik bilgi .62 değerleri elde edilmiştir (Kalafat, 2012). Bu araştırmada KARGEL iç tutarlılık katsayısı toplam puan .80, kariyer uyumluluğu alt boyutu .83, kariyer iyimserliği alt boyutu .54, iş piyasasına yönelik bilgi alt boyutu .36'dır.

2.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada, araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu aracılığıyla katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, öğrenim görülen üniversite, bölüm ve sınıf düzeyi) hakkında veri toplanmıştır.

2.4. Etik Kurul Onayı

Araştırma için, Millî Savunma Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 17.09.2024 tarih ve E-35592990-050.04-3979982 numaralı izin belge numarasıyla etik kurul izni alınmıştır.

2.4.1. Veri Toplama

Veri toplama süreci, araştırma kapsamında hazırlanan çevrim içi anket formunun katılımcılara ulaştırılmasıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, gönüllülük esasına dayalı olarak formu doldurmuş ve herhangi bir kişisel tanımlayıcı bilgi talep edilmemiştir.

2.4.2. Verilerin Analizi

Bu araştırmada sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerileri ve kariyer karar verme öz-yetkinlik (KKVÖY) puanlarının birlikte kariyer geleceği (KARGEL) puanlarını yordama gücünü belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın KARGEL toplam puanı (bağımlı değişken) ve SDÖ becerileri ve KKVÖY toplam puanları (bağımsız değişkenler) arasında bu değişkenlerin özellikleri nedeniyle çoklu doğrusal ilişkiler aranacaktır. Dolayısıyla, araştırmanın amacı için verilere çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

3. BULGULAR

Bu araştırmada, çalışma grubunda yer alan öğrencilerin KARGEL (bağımlı değişken) ile SDÖÖ-GF ve KKVÖY-KF (bağımsız değişkenler) için toplam puan ortalamaları, standart sapmaları ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere ilişkin temel istatistikler ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları

Değişkenler	1	2	3
1. Sosyal Duygusal Öğrenme	-	.69*	.52*
2. Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği		-	.51*
3. Kariyer Geleceği			-
Ortalama	81.73	94.49	87.17
Standart Sapma	9.62	16.25	11.60
n= 263 *p< .001			

Tablo 1'de görüldüğü üzere, çalışma grubundaki öğrencilerin KARGEL toplam puan ortalaması $\bar{x}=87.17$ ($ss=11.60$), SDÖ becerileri toplam puan ortalaması $\bar{x}=81.73$ ($ss=9.62$), KKVÖY toplam puan ortalaması $\bar{x}=94.49$ ($ss=16.25$), olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde; SDÖ becerileri toplam puanı ile KKVÖY toplam puanı ($r = .69$; $p < .001$), SDÖ toplam puanı ile KARGEL toplam puanı ($r=.52$; $p<.001$) ve KKVÖY toplam puanı ile KARGEL toplam puanı ($r=.51$; $p<.001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişkiler görülmektedir.

Araştırmanın temel amacı için SDÖ becerileri ve KKVÖY toplam puanları (bağımsız değişkenler) ve KARGEL toplam puanı (bağımlı değişken) üzerine uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Kariyer geleceği algısının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu

Değişkenler	B	SH	β	t	p
Sabit	36.679	5.121		7.163	.000
Sosyal Duygusal Öğrenme (SDÖ)	.383	.086	.317	4.426	.000
Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği	.203	.051	.285	3.974	.000
R = .555, R ² = .308, F(2-260) = 57.740, p<.001					

Tablo 2 incelendiğinde; sosyal duygusal öğrenme becerileri toplam puanı ve kariyer karar verme öz-yetkinliği toplam puanının birlikte kariyer geleceği toplam puanı üzerinde yordayıcı bir etkisi ($R^2 = .31$)

olduğu görülmektedir ($R = .555$, $R^2 = .31$, $F(2-260) = 57.740$, $p < .001$). Bu bulgu, SDÖ toplam puanının ve KKVÖY toplam puanının birlikte KARGEL toplam puanına ilişkin varyansın %31'ini açıkladığını göstermektedir. Yordayıcı değişkenlerin tek başlarına KARGEL'i yordamalarına ilişkin ' β ' katsayıları incelendiğinde, iki yordayıcı değişkenden SDÖ toplam puanının KARGEL toplam puanının en güçlü yordayıcısı ($\beta = .32$) olduğu, KKVÖY toplam puanının da KARGEL'i anlamlı olarak yordadığı ($\beta = .29$) ortaya çıkmıştır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, Türk üniversite öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerileri ile kariyer karar verme öz-yetkinliklerinin (KKVÖY), kariyer geleceklerini (KG) ne ölçüde yordadığını incelemektir. Elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcı öğrencilerin SDÖ becerileri ve KKVÖY toplam puanlarının birlikte, KG toplam puanına ait varyansın %31'ini açıkladığı görülmüştür. Korelasyon değerleriyle ilgili otoriteler %30 oranındaki varyans değerini orta düzeyde bir değer olarak nitelendirmektedirler (Nunnally, 1978; Büyüköztürk, 2011). Aynı otoriteler sosyal bilimlerde yapılan araştırmalar için iyi bir değer olarak yorumlamaktadırlar. Dolayısıyla, bu araştırmada da SDÖ becerileri ve KKVÖY puanlarının birlikte KG puanlarını %31 düzeyinde yordama değeri, otoritelerin görüşleri çerçevesinde değerlendirildiğinde; söz konusu orta derecedeki değer iyimser bir yaklaşımla iyi olarak değerlendirilebilir. Bu sayısal değer sözel olarak ifade edildiğinde; üniversite öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer karar verme öz-yetkinliklerinin birlikte kariyer geleceklerini etkiledikleri/rol oynadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Bu araştırmanın bulguları daha spesifik olarak değerlendirildiğinde; üniversite öğrencilerinin SDÖ becerileri ile KG ve KKVÖY puanları ile KG puanları arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. SDÖ becerileri ve KKVÖY puanlarının kariyer geleceği puanlarıyla pozitif ve anlamlı ilişkiler SDÖ becerileri ve KKVÖY puanları arttıkça kariyer geleceği puanlarının da arttığını göstermektedir. Buna ilaveten araştırma bulguları üniversite öğrencilerinin SDÖ becerileri toplam puanının kariyer geleceği toplam puanlarının en güçlü yordayıcısı ve KKVÖY toplam puanının da kariyer geleceği puanını anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Bu araştırmanın bu bulguları daha önce yapılmış benzer araştırmaların bulgularını (Salman ve Bacanlı, 2024; Bulut ve Bacanlı, 2024) desteklemektedir. Salman ve Bacanlı'nın (2024) araştırmasında üniversite öğrencilerinin SDÖ puanları ile kariyer umuları, Bulut ve Bacanlı'nın (2024) araştırmasında da ortaokul öğrencilerinin SDÖ puanları ile kariyer gelişimi puanları arasında pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Oliveira vd. (2023) sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer uyumluluğunun lise birinci sınıf öğrencilerinin okul bağlılığını açıklamadaki rollerini araştırdıkları çalışmada SDÖ becerileri kariyer uyumluluğuna ilişkin varyansın %32'sini açıklamıştır. SDÖ becerilerinin kariyer psikolojik danışma alanında çalışılması 2018 yılında içinde Türkiye'nin de bulunduğu Sosyal Duygusal Öğrenme & Career Readiness Project (2018-2025) ile başlatılmıştır. Anlaşılacağı üzere SDÖ becerilerinin kariyer gelişimi, kariyer uyumluluğu gibi değişkenlerle ilişkilerini inceleyen yerli ve uluslararası araştırmaların henüz yeni başlatıldığı ve araştırmaların da az olduğu söylenebilir. Bu nedenle bu araştırma da SDÖ becerileri ve kariyerle ilgili değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği az sayıdaki araştırmalardan birisidir. Bu nedenlerle bu araştırmanın sonuçları önceki az sayıdaki araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır.

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin KKVÖY ile kariyer geleceği puanları arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu ve KKVÖY'nin kariyer geleceğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bu bulgular, KKVÖY puanları arttıkça kariyer geleceği puanlarının da arttığını göstermektedir. Dolayısıyla bu araştırmada üniversite öğrencilerinin KKVÖY'lerinin tek başına da kariyer geleceğini anlamlı olarak yordamaları, KKVÖY'lerinin okuldan işe başarılı olarak geçişlerinde ve kariyer geleceklerini oluşturmalarında oldukça önemli rolleri olacağını göstermiştir. Bu araştırmanın sonuçları, ortaokul öğrencileri, gençler ve üniversite öğrencilerinin KKVÖY'lerinin kariyer uyumluluklarını önemli derecelerde etkilediğini belirleyen önceki araştırmaların sonuçlarına benzerlik göstermektedir (Gadassi vd., 2013; Pinquart vd., 2003). Öztemel (2018) çalışmasında mesleki araştırma ve bağlılığın kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile orta düzeyde ilişkili olduğunu bulunmuştur. Salim vd. (2023) yaptıkları çalışmada akran desteğinin kariyer uyum yeteneğini artırmada yetersiz olduğunu, KKVÖY gibi bir içsel faktörün akran desteği ve kariyer uyumluluğu arasında önemli bir aracı rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır. Büyüköze-Kavas (2016), kariyer uyumluluğunu yordayan pozitif psikolojik özellikleri incelediği araştırmasında, bu değişkenin umut, dayanıklılık ve iyimserlik faktörleri tarafından

anamlı biçimde yordandığını ortaya koymuştur. Amalia ve Kurniawati (2019) çalışmalarında kariyer uyumluluğu ile genel öz-yetkinlik değişenleri arasındaki ilişkide KKÖY'nin aracı rolünü ortaya koymuşlardır.

4.1. Araştırmanın Doğurguları

Bu çalışmanın sonuçları, Türkiye'deki bazı devlet üniversitelerinde öğrenim görmekte olan ve eğitimden çalışma yaşamına geçiş sürecindeki öğrencilerin sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerileri ile kariyer karar verme öz-yetkinliklerinin (KKVÖY), kariyer gelecekleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Genel olarak bu sonuçlar, 21. yüzyıl becerileri arasında yer alan SDÖ becerileri ve KKVÖY'nin, bireylerin kariyer geleceklerini geliştirme ve açıklama süreçlerinde etkili biçimde kullanılabileceğini ortaya koymaktadır. Bunlara ilaveten araştırma sonuçları, yüksek düzeyde SDÖ ve KKVÖY özelliklerine sahip üniversite öğrencilerinin yüksek düzeyde kariyer geleceğine sahip olma olasılığına dayanarak; araştırmacıların, üniversitelerin kariyer gelişimi merkezlerindeki psikolojik danışmanların kariyer geleceğini geliştirme/artırma amaçlı müdahale çalışmalarında SDÖ becerileri ve KKVÖY özelliklerini dikkate almaları gerektiğini göstermektedir.

4.2. Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalara İlişkin Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarının araştırmanın değişkenlerinin geliştirildiği teorik bilgilere ve kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili uygulamalı çalışmaları destekleyici katkılarda bulunmuştur. Bu araştırmanın teori ve uygulamaya ilişkin bu doğurgularına rağmen bazı sınırlılıkları vardır. Bu sınırlılıklardan ilki; bu araştırmanın çalışma grubu kolay ulaşılabilir yöntem kullanılarak ve araştırmaya katılmaya gönüllü öğrencilerden oluşturulmuştur. Gelecekte yapılacak araştırmalarda daha gelişmiş ve bulguları daha güvenilir genellemeye olanak sunan örnekleme yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir. Sınırlılıklardan ikincisi, bu araştırmanın çalışma grubundaki öğrenciler çeşitli devlet üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Aynı veya benzer araştırmaların devlet ve vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılması önerilmektedir. Üçüncü sınırlılık ise, çalışma grubundaki katılımcıların 187 kadın (%71,10) ve 76 erkek (% 28,90) olmak üzere daha çok kadın katılımcıdan oluşmasıdır. Gelecek araştırmalarda kadın ve erkek katılımcı sayılarının birbirlerine yakın olmasına özen gösterilmesi önerilmektedir.

Bu araştırma üniversite 1, 2, 3 ve 4. sınıflarında okuldan işe geçiş sürecindeki öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, bu araştırmada incelenen değişkenler arası ilişkiler, aynı öğrencilerden mezuniyet sonrası işyerlerinde toplanan veriler üzerinde yapılacak takip araştırmalarında incelenebilir. Böyle araştırmaların sonuçları özellikle kariyer geleceği kavramının içeriğini oluşturan kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş dünyası hakkındaki bilgiler değişkenlerine ve nihai olarak kariyer geleceği kavramına ilişkin teoriye ve uygulamaya ilişkin yeni bilgiler getirebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerileri ile kariyer karar verme öz-yetkinliğinin (KKVÖY) üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerini anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir. Bu nedenle, alanda çalışan uzmanlara çeşitli düzeylerde öneriler sunulabilir.

Kariyer psikolojik danışmanları için; danışma sürecinde yalnızca karar verme becerileri değil, öğrencilerin duygusal farkındalık, öz düzenleme, kişilerarası beceriler ve problem çözme gibi SDÖ yetkinlik alanlarının güçlendirilmesine yönelik yapılandırılmış müdahale programları uygulanmalıdır. Kariyer geleceğini geliştirmeye yönelik müdahalelerde, öz-yetkinliği artıran tekniklerin (başarı deneyimleri oluşturma, geribildirim verme) sistematik biçimde kullanılması önerilebilir. Belirsizlikle baş edebilme, öz düzenleme stratejileri ve hedef belirleme becerileri kariyer danışma oturumlarının ayrılmaz bir parçası haline getirilebilir.

Üniversitelerin kariyer merkezleri için; SDÖ becerilerini güçlendirmeye yönelik atölyeler (iletişim, duygu düzenleme, sosyal farkındalık, çatışma çözme) düzenlenerek öğrencilerin kariyer gelişim süreçleri desteklenebilir. Kariyer karar verme öz-yetkinliğini artırmaya yönelik yapılandırılmış eğitim programları, grup çalışmaları veya kısa müdahale programları geliştirilmelidir. Öğrencilerin okuldan işe geçiş sürecini güçlendirmek için SDÖ temelli kariyer uyumluluğu programları hazırlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akıncı, F. N., & Eryılmaz, A. (2022). The relationship between emotional autonomy, functions of identity and career adaptability in psychological counselor candidates: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12(65), 343–361. <https://doi.org/10.17066/tpdrd.1138874>
- Amalia, F. R., & Kurniawati, F. (2019). Self-efficacy source and career adaptability: The mediating roles of career decision self-efficacy. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 43–56. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i1.9573>
- Autin, K. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1997). Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 383–402. <https://doi.org/10.1177/106907279700500402>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & 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. <https://doi.org/10.1177/1069072796004001>
- Bulut, B., & Bacanlı, F. (2024). Examining the relationships between career development, daily life decision making and social emotional learning skills of middle school students. *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 792–801. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.4769>
- Büyükgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.
- Carter, A. J. (Ed.). (2019). *Young people, employment and work psychology: Interventions and solutions*. Routledge.
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning. (2020). Core SEL competencies. <https://casel.org/sel-framework/>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258–284. <https://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Day, S. X., & Rottinghaus, P. (2003). The healthy personality. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (pp. 1-23). Lawrence Erlbaum Associates.
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Erkuş, A. (2013). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Seçkin Yayıncılık
- Esen-Aygün, H., & Şahin-Taşkın, C. (2017). Teachers' views of social-emotional skills and their perspectives on social-emotional learning programs. *Journal of Education and Practice*, 8(7), 205–215. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1137527.pdf>

- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>
- Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, affect, and career exploration. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 701–710. <https://doi.org/10.1177/0894845312470027>
- Hamzah, S. R. A., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hareli, M., Knutsen, J. C., Nowakowski, L. M., Conley, C. S., & Gonzales, C. H. (2025). Infusing social-emotional skills into a career and life planning course for college adults: A qualitative analysis and quantitative summary of student perceptions at post-course and at post-college follow-up. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 5, 100097. <https://doi.org/10.1016/j.sel.2025.100097>
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 15–28). Springer International Publishing.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903–912. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(5), 1–13. <https://doi.org/10.2224/sbp.8157>
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (Kargel): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169–179. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21458/229728>
- Karacan-Özdemir, N., & Bacanlı, F. (2020). Sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer gelişimi: Öğretmen ve psikolojik danışman rolleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(226), 323–344. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1089790>
- Karacan-Özdemir, N., & Büyükçolpan, H. (2021). A scale development study: Social emotional learning scale-young adult form (SELS-YF). *Kastamonu Education Journal*, 29(4), 205–218. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.822770>
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2–15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>

- Korkmaz, B. C., & Karaman, N. G. (2024). Akademik başarıya giden yol: Sosyal duygusal öğrenme. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 57(3), 1295–1329. <https://doi.org/10.30964/auebfd.1258547>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Maree, J. B. (2012). Career Adapt-abilities Scale – South African form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 730–733. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.005>
- Marko, K. W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 106–119. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1566>
- McIlveen, P., Burton, L. J., & Beccaria, G. (2013). A short form of the Career Futures Inventory. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 127–138. <https://doi.org/10.1177/1069072712450493>
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. In Wolman B. B. (Ed.) *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97–146.
- Oliveira, Í. M., de Castro, I., Silva, A. D., & Taveira, M. D. C. (2023). Social-emotional skills, career adaptability, and agentic school engagement of first-year high school students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(8), 5597. <https://doi.org/10.3390/ijerph20085597>
- Öztemel, K. (2018). Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinde kariyer seçimlerine bağlılığın yordayıcı rolü. *Researcher: Social Science Studies*, 6(1), 302–314. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/researcher/issue/66629/1042616.xml>
- Pellegrino, G., Feraco, T., Meneghetti, C., & Carretti, B. (2025). Ready for what's next? The associations between social, emotional, and behavioral skills and career adaptability in high school students. *Journal of Adolescence*, 1–11. <https://doi.org/10.1002/jad.12486>
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 329–346. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00031-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00031-3)
- Pirsoul, T., Parmentier, M., Sovet, L., & Nils, F. (2023). Emotional intelligence and career-related outcomes: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100967. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100967>
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- 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>
- Salim, R. M. A., Istiasih, M. R., Rumlatur, N. A., & Situmorang, D. D. B. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4). [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(23\)02118-7](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(23)02118-7)
- Salman, N., & Bacanlı, F. (2024). Kariyer uyumluluğu, sosyal duygusal öğrenme ve kariyer umuları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 42–59. https://doi.org/10.58501/kpdd.1434951_3

- Sarsıkoğlu, A. F., & Bacanlı, F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(13), 95–113. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/842855>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. J. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149–205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2003). *Toward a taxonomy of human strengths: Career counseling's contribution to positive psychology*. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (pp. 229–249). Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42–70). John Wiley and Sons.
- Savickas, M., & Porfeli, E. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rua, S. M. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951–964. <https://doi.org/10.1177/08948453211012477>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhaes, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale—Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680–685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7–12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Uzun, M. (2025). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli kapsamında sosyal duygusal öğrenme becerilerinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 11(2), 63–78. <https://doi.org/10.24289/ijsser.1610561>
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716–724. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>
- Yıldız, F., & Kabasakal, Z. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz yeterliği açısından incelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 91–103. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1246185>

Araştırma Makalesi / Research Article

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceklerinin Yordayıcıları Olarak Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri ve Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlikleri

Social Emotional Learning Skills and Career Decision Self-Efficacy as Predictors of University Students' Career Futures

Selcen Sultan UÇAR  & Feride BACANLI 

DOI : [10.63556/ankad.v10i1.350](https://doi.org/10.63556/ankad.v10i1.350)

Geliş/Received: 11/10/2025

Kabul/Accepted: 02/02/2026

Extended Abstract

University years encompass a period in which students not only study in their chosen career fields but also assume responsibilities and preparations for their future careers. During this time, students have crucial responsibilities such as career planning, enriching their career development, and preparing for their career futures. The attitudes, behaviors, knowledge, and personal characteristics required for these three concepts are shaped not in a static process but through a dynamic and continuous developmental process. These concepts are interrelated and mutually reinforcing.

In today's rapidly digitalizing world, the structure, form, and duration of many careers—as well as employability—have undergone significant changes. Considering the increasing influence of artificial intelligence on professions, it has become increasingly important for university students, particularly those transitioning from school to work, to understand the business world and to develop knowledge and skills related to employability. Rottinghaus et al. (2005) emphasized the importance of employability, particularly for university students and newcomers to the workforce, and defined career future as a construct encompassing the variables that can foster and reflect employability.

The present study focuses on examining the relationships between career future and two key variables—social-emotional learning (SEL) and career decision-making self-efficacy (CDMSE)—which play essential roles in shaping university students' career futures. Accordingly, the aim of this research is to determine the predictive power of university students' social-emotional learning (SEL) skills and career decision-making self-efficacy (CDMSE) on their career futures (CF). Perspectives on the relationships between these variables were formed based on the theoretical frameworks from which they originated and prior research examining their relationships with career-related constructs.

Rottinghaus et al. (2005) argued that the concept of career future consists of three components. Furthermore, the authors integrated this concept with Savickas's (2002, 2005) concept of career adaptability (CA), suggesting that career adaptability can represent career future. Therefore, this study also adopts the view that career adaptability represents career future when presenting related research.

According to Savickas's Career Construction Theory, career adaptability—defined as one of the dimensions of career future by Rottinghaus et al. (2005)—is a psychosocial construct that denotes an individual's readiness and resources for coping with vocational development tasks, transitions, and personal traumas (Savickas, 2002, 2005). Career adaptability consists of four dimensions: concern, control, curiosity, and confidence. In other words, it encompasses future orientation and optimism, openness to exploration, a sense of control, and confidence in the future. During their university education, students need to acquire the attitudes and behaviors required to enhance their career adaptability. Therefore, providing interventions that strengthen career adaptability and establishing career counseling centers that support students' adaptability, intervention planning, and understanding

of factors affecting their career future are of great importance. Autin et al. (2017) also suggested that employees with high levels of career adaptability are better equipped to handle the challenges of the working world.

Within the framework of Bandura's (1977, 1986) social cognitive theory, career decision-making self-efficacy refers to individuals' beliefs in their capabilities to achieve career goals and make vocational choices. Research indicates that CDMSE is positively associated with career adaptability and career future (Hou et al., 2019; McIveen et al., 2013; Savickas, 2005). Individuals with higher self-efficacy tend to demonstrate stronger internal control, optimism, and flexibility regarding their careers, making them more resilient when facing uncertainties (Hamzah et al., 2021; Stead et al., 2022). Similarly, studies conducted in Türkiye have shown that CDMSE significantly predicts career adaptability and, together with SEL skills, strengthens individuals' perceptions of their career futures (Yıldız & Kabasakal, 2023; Akıncı & Eryılmaz, 2022). Accordingly, SEL skills and CDMSE can be regarded as two complementary psychological constructs that play a determining role in individuals' career development and future.

Method:

The study group consisted of 263 university students (71.1% female, 28.9% male) enrolled in various departments and grade levels at universities in Türkiye. The data were collected using the Social Emotional Learning Scale–Young Adult Form, the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, the Career Futures Inventory, and a personal information form. Before conducting the analyses, assumptions of the statistical techniques were tested. Multiple linear regression analysis was then performed to examine the relationships between social-emotional learning, career decision-making self-efficacy, and career future.

Results:

The findings revealed positive linear relationships between career future and both CDMSE and SEL total scores. Together, CDMSE and SEL accounted for 31% of the total variance in career future scores. Both variables significantly predicted career future individually, with SEL emerging as the strongest predictor.

Discussion and Conclusion:

This study aimed to examine the predictive power of Turkish university students' social-emotional learning (SEL) skills and career decision-making self-efficacy (CDMSE) on their career futures (CF). The findings demonstrated that SEL and CDMSE together explained 31% of the variance in career future scores. A 31% variance is considered a moderate yet acceptable level in social sciences (Nunnally, 1978; Büyüköztürk, 2011). This result suggests that university students' SEL skills and CDMSE jointly influence or play a role in shaping their career futures.

The results of this study contribute both to the theoretical foundations of the examined variables and to applied practices in career counseling. However, certain limitations exist. The sample was selected through convenience sampling and consisted of volunteer participants, which may limit the generalizability of the findings. Future research should employ more advanced sampling methods that allow for stronger generalizability and ensure a more balanced gender distribution among participants.