



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN ÖĞRETMENLERİN YAŞAM  
DOYUMLARINI YORDAMADA KARIYER İYİMSERLİĞİ VE MESLEKİ KARAR  
PİŞMANLIĞININ ROLÜ

SEDA ALEYNA ÖZEN

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ EYUP ZORLU

BARTIN-2024



**T.C.**

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ**

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI**

**NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN ÖĞRETMENLERİN YAŞAM  
DOYUMLARINI YORDAMADA KARIYER İYİMSERLİĞİ VE MESLEKİ  
KARAR PİŞMANLIĞININ ROLÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Seda Aleyna ÖZEN**

**JÜRİ ÜYELERİ**

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Eyup ZORLU

Üye : Doç. Dr. Nezir EKİNCİ

Üye : Dr. Öğr. Üyesi İhsan Çağatay ULUS

**BARTIN-2024**

## KABUL VE ONAY

Seda Aleyna ÖZEN tarafından hazırlanan “NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMLARINI YORDAMADA KARİYER İYİMSERLİĞİ VE MESLEKİ KARAR PIŞMANLIĞININ ROLÜ” başlıklı bu çalışma, 21.11.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi İhsan Çağatay ULUS .....

Üye : Doç. Dr. Nezir EKİNCİ .....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Eyup ZORLU .....

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa Sabri GÖK  
Enstitü Müdürü

## BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Eyup ZORLU danışmanlığında hazırlamış olduğum “NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMLARINI YORDAMADA KARİYER İYİMSERLİĞİ VE MESLEKİ KARAR PİŞMANLIĞININ ROLÜ” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

21.11.2024

Seda Aleyna ÖZEN

## ÖN SÖZ

Yüksek lisans eğitimim ve tez sürecim boyunca desteğini benden esirgemeyen, her bir aşamada sabır ve ilgiyle bana yol gösteren danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Eyup ZORLU'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan Bartın Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümündeki tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Tez komisyonumda bulunup çalışmamı daha ileri taşımam için beni destekleyen Doçent Dr. Sinem TARHAN, Dr. Öğr. Üyesi İhsan Çağatay ULUS ve Doçent Dr. Nezir EKİNCİ hocalarıma teşekkür ederim.

Hayatım boyunca beni destekleyen, haklarımı asla ödeyemeyeceğim sevgili aileme teşekkürü borç bilirim.

Seda Aleyna ÖZEN

# ÖZET

**Yüksek Lisans Tezi**

## **NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA YER ALAN ÖĞRETMENLERİN YAŞAM DOYUMLARINI YORDAMADA KARIYER İYİMSERLİĞİ VE MESLEKİ KARAR PIŞMANLIĞININ ROLÜ**

**Seda Aleyna ÖZEN**

**Bartın Üniversitesi**

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**

**Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Eyup ZORLU**

**Bartın-2024, sayfa: 67**

Genç işsizliği, bireylerin hayata atılırken karşılaştıkları önemli sorunlardan biridir. İşgücü çalışmaları incelendiğinde, örgün eğitimini tamamlamış, bir işe veya mesleki yetiştirme programına devam etmeyen bireyler ‘ne eğitimde ne istihdamda ne yetiştirmede’ (NEİY) olarak anılmaktadır. Bu bireyler eğitim hayatları son bulmasına rağmen yaşamlarını idame ettirecek işe sahip olmadıkları için çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Yaşamlarından aldıkları memnuniyet düzeyleri de bu olumsuzluklardan etkilenmektedir. Özellikle üniversite eğitimi almış bireyler işsiz kaldıklarında kendilerine yaptıkları yatırımın karşılığını alamadıklarını düşünmekte ve seçtikleri mesleğe ilişkin pişmanlık yaşayabilmektedirler. Olumlu yaşam olayları ile karşılaşacağına dair beklentilere sahip olmak, bireyi yaşadığı zorluklara karşı güçlendirecek bir faktördür. Kariyer iyimserliği yüksek kişiler zorluklarla baş ederken alternatif çözüm yollarına daha kolay ulaşabilmektedir.

Bu araştırma kapsamında ne eğitimde ne istihdamda yer alan öğretmenlerin yaşam doyumları üzerinde kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığının yordayıcı gücü incelenecektir. Literatür incelendiğinde genç işsizliği üzerine yapılan ruh sağlığı çalışmalarının sınırlı sayıda olduğu görülmüştür.

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak Yaşam Doyumu leği, Kariyer İyimserliği leği, Mesleki Karar Pişmanlığı leği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 21-30 yaş aralığındaki niversite eğitimini tamamlamış ve bir işte çalışmayan 484 ğretmen oluşturmuştur. Örnekleme kitlesine kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak ‘Google Forms’ uygulaması aracılığıyla ulaşılmış, veri analizinde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımsız rnekleme T Testi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda NEİY ğretmenlerin büyük bir kısmının aile desteği ve eş geliri ile geçindiği, kamuda işe yerleşebilmek için çeşitli sınavlara hazırlanmakta olduğu görülmüştür. NEİY ğretmenlere göre işsiz olma sebeplerinin başında çalışma koşullarının ağır ve elverişsiz olması, teklif edilen ücretin yetersiz olması, kendine uygun iş bulamama ve deneyim eksikliği sorunları gelmektedir. Yaşam doyumu ve mesleki karar pişmanlığı puanları yaşa ve işsizlik süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bireyler işsiz kaldıkları süre uzadıkça işsizliğin olumsuz sonuçlarından daha çok etkilenmektedir. 2 yıldan uzun süren işsizliklerde seçilen mesleğe yönelik pişmanlık artmakta ve yaşam doyumu düşmektedir. Yapılan oklu doğrusal regresyon analizi sonucu ne eğitimde ne istihdamda yer alan öğretmenlerin yaşam doyumları üzerinde kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığının anlamlı düzeyde yordayıcı gücü olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer iyimserliği, mesleki karar pişmanlığı, ne eğitimde ne istihdamda ne yetiştirmede, yaşam doyumu.

**Bilim Alanı Kodu:** 10902.

# **ABSTRACT**

**M.A. Thesis**

## **THE ROLE OF CAREER OPTİMİSM AND CAREER DESİCİON REGRET İN PREDİCTİNG ‘NOT İN EDUCATION, EMPLOYMENT OR TRAINİNG’ (NEET) TEACHERS’ LIFE SATİSFACTİON**

**Seda Aleyna ÖZEN**

**Bartın University**

**Graduate School**

**Department of Psychological Counseling and Guidance**

**Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr Eyup ZORLU**

**Bartın-2024, pp: 67**

Youth unemployment is one of the important problems they face when starting out in life. Individuals who have advanced their workforce studies, completed their formal education, and continue to hold a job or combine professional products are referred to as 'not in education, employment or training' (NEET). Even though these individuals' education has ended, they face various difficulties in finding a job to sustain their lives. Levels of changes in living conditions are also affected by these negativities. Especially in university education, when individuals become unemployed, they cannot receive compensation for their activities and their departments may continue to deteriorate in terms of their profession. Having daily expectations that the problem will be encountered with life events is a factor that will strengthen individuals against the difficulties they experience. People with high career optimism can more easily find alternative solutions by struggling with difficulties.

Within the scope of this research, the predictive power of career optimism and professional decision regret on the life satisfaction of teachers who are neither in education nor in employment will be examined. When the literature was examined, it was seen that the number of mental health studies on youth unemployment was limited.

In this research, Satisfaction with Life Scale, Career Optimism Scale, Career Decision Regret Scale and Personal Information Form prepared by the researcher were used as data

collection tools. The sample of the research consisted of 484 teachers aged 21-30, who completed their university education and were not employed. The sample population was reached through the 'Google Forms' application using the snowball sampling method, and one-way analysis of variance (ANOVA), independent sample T Test and multiple linear regression analysis were used in data analysis.

As a result of the research, it was seen that the majority of NEET teachers were living with family support and spouse income, and were preparing for various exams in order to get a job in the public sector. According to NEET teachers, the main reasons for being unemployed are harsh and unfavorable working conditions, insufficient wages offered, inability to find a suitable job and lack of experience. Life satisfaction and career decision regret scores show significant differences according to age and duration of unemployment. The longer individuals remain unemployed, the more they are affected by the negative consequences of unemployment. In cases of unemployment lasting more than 2 years, regret towards the chosen profession increases and life satisfaction decreases. As a result of the multiple linear regression analysis, it was seen that career optimism and professional decision regret had a significant predictive power on the life satisfaction of teachers who were neither in education nor in employment.

**Keywords:** Career decision regret, career optimism, not in education employment or training, life satisfaction.

**Scientific Field Code:** 10902.

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	ii
BEYANNAME .....	iii
ÖN SÖZ .....	iv
ÖZET .....	v
ABSTRACT .....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xi
EKLER DİZİNİ.....	xiii
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Problem Cümlesi.....	4
1.5. Hipotezler .....	4
1.6. Varsayımlar .....	5
1.7. Sınırlılıklar .....	5
2. LİTERATÜR .....	6
2.1 NEİY (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne Yetiştirmede) Kavramı .....	6
2.1.1 NEİY Kapsamı.....	6
2.1.2 NEİY Bireylerin Yaşadıkları Sorunlar .....	8
2.1.2.1. Toplumsal Sorunlar .....	8
2.1.2.2. Ekonomik Sorunlar .....	8
2.1.2.3. Bireysel Sorunlar .....	9
2.1.3. NEİY Üzerine Yapılan Araştırmalar .....	9
2.2. Türkiye’de Atanamayan Öğretmen Sorunu.....	12
2.2.1 Atanamayan Öğretmenlerle İlgili Araştırmalar.....	14
2.3. Yaşam Doyumu.....	17
2.3.1. Yaşam Doyumunun Boyutları.....	18
2.3.2. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler .....	18
2.3.3. Yaşam Doyumu Üzerine Yapılan Araştırmalar .....	18

2.4.Mesleki Karar Pişmanlığı.....	20
2.4.1. Pişmanlığı Ortaya Çıkaran Etmenler .....	22
2.4.1.1. Sorumluluk.....	22
2.4.1.2. Kendini Suçlama.....	22
2.4.1.3. Karşılaştırmalı Düşünceler .....	22
2.4.2.Mesleki Karar Pişmanlığı Üzerine Yapılan Araştırmalar .....	22
2.5. Kariyer İyimserliği.....	25
2.5.1. Kariyer İyimserliği ile İlgili Araştırmalar .....	27
3.    MATERİYAL VE METOT .....	30
3.1. Model.....	30
3.2. Çalışma Grubu.....	30
3.3. Veri Toplama Araçları .....	32
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	33
4.    BULGULAR.....	34
5.TARTIŞMA .....	41
6.    SONUÇ VE ÖNERİLER.....	47
6.1. Sonuç .....	47
6.2. Öneriler.....	47
KAYNAKLAR .....	48
EKLER .....	60
ÖZGEÇMİŞ .....	67

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
<b>No</b>	<b>No</b>
<b>3.1:</b> Katılımcıların demografik verilerine ait betimsel istatistik sonuçları	31
<b>3.2:</b> Katılımcıların yaşam doyumu, mesleki karar pişmanlığı ve kariyer iyimserliği değişkenlerine ilişkin ortalama puanlar	33
<b>4.1:</b> Katılımcıların ‘Temel giderlerinizi nasıl karşılıyorsunuz?’ sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin frekans tablosu	34
<b>4.2:</b> Katılımcıların ‘Eğitimde ve çalışma yaşamında bulunmadığınız bu süre boyunca zamanınızı nasıl geçiriyorsunuz?’ sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin frekans tablosu	34
<b>4.3:</b> Katılımcıların ‘Sizce çalışma yaşamında bulunmama nedeniniz nedir?’ sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin frekans tablosu	35
<b>4.4:</b> Yaşam doyumu ölçeğinden alınan puanların cinsiyet değişkenine göre T Testi sonuçları	36
<b>4.5:</b> Mesleki karar pişmanlığı ölçeğinden alınan puanların cinsiyet değişkenine göre T Testi sonuçları	36
<b>4.6:</b> Kariyer iyimserliği ölçeğinden alınan puanların cinsiyet değişkenine göre T Testi sonuçları	36
<b>4.7:</b> Yaşam doyumu ölçeğinden alınan puanların yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları	37
<b>4.8:</b> Mesleki karar pişmanlığı ölçeğinden alınan puanların yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları	37
<b>4.9:</b> Kariyer iyimserliği ölçeğinden alınan puanların yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları	38
<b>4.10:</b> Yaşam doyumu ölçeğinden alınan puanların işsizlik süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları	38
<b>4.11:</b> Mesleki karar pişmanlığı ölçeğinden alınan puanların işsizlik süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları	38
<b>4.12:</b> Kariyer iyimserliği ölçeğinden alınan puanların işsizlik süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları	39
<b>4.13:</b> Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları	39

**4.14:** Yaşam doyumunun yordanmasına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

40

## EKLER DİZİNİ

<b>Ek</b>	<b>Sayfa</b>
<b>No</b>	<b>No</b>
<b>EK 1.</b> Etik Kurul Onayı.....	60
<b>EK 2.</b> Yaşam Doyumu Ölçeği Örnek Maddeler .....	61
<b>EK 3.</b> Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği Örnek Maddeler .....	62
<b>EK 4.</b> Kariyer İyimserliği Ölçeği Örnek Maddeler.....	63
<b>EK 5.</b> Kariyer İyimserliği Ölçeği İzni.....	64
<b>EK 6.</b> Yaşam Doyumu Ölçeği İzni .....	65
<b>EK 7.</b> Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği İzni .....	66

# 1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu açıklanmış; araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri, varsayımları ve sınırlılıklarından bahsedilmiştir.

## 1. 1. Problem Durumu

Genç nüfus, iktisadi ve sosyal kalkınmanın önünü açacak bir fırsat kaynağıdır (Kocakaya ve Baş, 2020). Ülkeler, kalkınma hamlelerini ortaya koyarken gençlerin dinamizmi ve yenilikçi yönlerinden güç alırlar. Gençlerin sahip olduğu yaratıcı potansiyelin ortaya çıkabilmesi için eğitim almaları ve istihdama katılmaları gerekmektedir (Atabey, 2019). Yirmili yaşların başları ve ortalarında eğitimini tamamlayan gençlerin, belli bir alanda mesleki ilerleme kaydetmek için tam zamanlı bir işe girmesi beklenir. İş yaşamına dahil olmak bireylerin yaşamını düzene sokmaktadır. İşe girmeyen bireyler, duygusal stres yaşamakta ve benlik algılarında düşüş gerçekleşmektedir (Santrock, 2017). Bu sebeplerden dolayı genç işsizliği hem bireyler hem de ülke ekonomileri için önemli bir sorun haline gelmiştir.

Türkiye’de gençler daha iyi çalışma olanaklarına sahip olmak için sıklıkla üniversite eğitimine yönlendirilmektedir. Pek çok ülke gibi ülkemizde de yükseköğretime talep oldukça artmıştır. 2022-2023 eğitim öğretim yılı verilerine göre Türkiye’de 208 yükseköğretim kurumu ve bu okullara kayıtlı 6.950.142 öğrenci bulunmaktadır (Yükseköğretim Kurumu, 2023). Fakat artık üniversiteyi bitirip bir diploma sahibi olmak işe başlamak için yeterli olmamaktadır çünkü istihdam imkanları eğitilmiş işgücüne yetecek kadar genişleyememiştir. Bu sebeple kendi mesleğini yapabileceği bir iş bulamayan gençler ya niteliğinin altındaki işlerde çalışmakta ya da işsiz kalmaktadır. Bu durum ‘aşırı eğitilmişlik’ ve ‘nitelikli işsizlik’ sorunlarını da beraberinde getirmektedir (Kurnaz, 2015). 2023 yılında lisans mezunlarının ortalama ilk iş bulma süresi 14,4 ay olarak hesaplanmıştır. Aynı süre bir önlisans mezunu için ortalama 15,9 ay olarak hesaplanmıştır. Bu süre mezun olunan bölüm ve iş çevresinin imkanları ile uzayıp kısalabilmektedir fakat bir önceki yıla kıyasla bu sürelerin artış gösterdiği görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2024). Eğitim sürecinden dolayı iş hayatına daha geç atılmayı göze alan birey, yaşamı boyunca eğitime

yaptığı yatırımın karşılığını alamadığını gördüğünde üniversite okumanın değersiz olduğu inancına varabilmektedir (Polat ve Bacak, 2018).

Gençler beceri uyumsuzluğu, ekonomik büyümenin yetersizliği gibi sebeplerden ötürü iş bulma sürecinde zorluk yaşamaktadır (Taş vd., 2018). Bunun yanı sıra olası bir ekonomik durgunluk karşısında işten ilk çıkarılanlar da gençler olmaktadır. Birçok ülkede genç işsizliği genel işsizlik oranının yaklaşık 1,5 – 2 katını bulmaktadır. Bu durum gençleri istihdam açısından dezavantajlı hale getirmektedir (Yıldız, 2016).

Genç işsizliği hem bireysel hem de küresel açıdan ciddi sorunlar teşkil etmektedir. Araştırmacılar genç işsizliğini sınıflamak adına çeşitli terimler ortaya atmışlardır. NEİY (Ne eğitimde ne istihdamda ne yetiştirmede) kavramı bu şekilde alanyazında yerini almıştır. Bu kavram uluslararası literatürde NEET (Not in education, employment or training) olarak ifade edilmektedir.

İşin hem ekonomik hem de sosyal açıdan önemi göz önüne alındığında, kişinin işteki başarıları ve deneyimleri ile çalışma yaşamının kalitesi, genel memnuniyetin çok önemli bir bileşenidir. Dolayısıyla işsizliğin de benzer şekilde önemli olması beklenebilir. (Dockery, 2004). Yaşam doyumunu bireyin halihazırdaki yaşamı ile kendisi için uygun gördüğü yaşam standardını kıyaslaması olarak açıklanabilir (Diener vd., 1985). İşsizliğin yaşam doyumunu üzerinde olumsuz sonuçlara yol açtığı araştırmalarda görülmektedir (Brereton vd., 2008; Çetinceli ve Tüzün, 2022; Grün vd., 2010; Seçer, 2011). İş bulma konusunda belirsizlik yaşayan birey meslek seçerken vermiş olduğu karardan pişman olabilmekte ve geleceğe dair kötümser bir bakış açısına yönelebilmektedir (Günay ve Çelik, 2019; İpek vd., 2020).

Literatür incelendiğinde yaşam doyumunu ile algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi (Alkın ve Öksüz, 2020), iş güvencesizliği (Carr ve Chung, 2014; Seçer, 2011), işsizlik kaygısı (Çetinceli ve Tüzün, 2021; Turaç ve Bayın Donar, 2017), tam zamanlı bir işe girme durumu (Brereton vd., 2008; Grün vd., 2010), kariyer kararı pişmanlığı (Köse, 2019) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca iyimserlik yönelimi ile yaşam memnuniyeti arasında yüksek ilişki bulunduğu (Kümbül-Güler ve Emeç, 2006), iyimser bir bakış açısına sahip olmanın mutluluk ve yaşam doyumunu anlamlı ve pozitif biçimde etkilediği (Gülcan ve Bal, 2014; Sapmaz ve Doğan, 2012), kariyer geleceği algısı iyileştikçe mesleki karar pişmanlığının azalmakta olduğu (İpek vd., 2020), öğrencilerin kariyer iyimserliği puanları

arttıkça mesleki pişmanlık düzeylerinin düşmekte olduğu ifade edilebilir (Bayın Donar ve Aydan, 2021). Mezun olduğunda istihdam alanı daha dar olan yükseköğretim programlarında öğrenim gören öğrencilerin, mesleki kararlarından daha fazla pişmanlık duydukları da göze çarpmaktadır (Güleç ve Kırdök, 2018).

Bu çalışmada ne eğitimde ne istihdamda yer alan öğretmenlerin yaşam doyumu üzerinde kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığının yordayıcı gücü olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın amacı, önemi, varsayım ve sınırlılıklarından bahsedilmiştir. İkinci bölümde literatür özeti verilmiş, araştırma kapsamında kullanılan değişkenler tanımlanmış ve literatürde yer alan araştırmalardan örnekler sunulmuştur. Üçüncü bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları hakkında bilgiler sunulmuş; veri toplama ve analiz süreçlerinden bahsedilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın bulguları tablolar halinde sunulmuştur. Beşinci bölümde araştırmanın bulguları literatürdeki diğer çalışmalardan yararlanılarak tartışılmıştır. Altıncı bölümde ise sonuç ve öneriler sunulmuştur.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı ne eğitimde ne istihdamda yer alan öğretmenlerin yaşam doyumlarını yordamada kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığının rolünü incelemektir.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Literatür incelendiğinde ‘Ne Eğitimde Ne İstihdamda’ kavramı ile genç işsizliği üzerine yazılan tezlerin çoğunlukla Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ekonometri, Ekonomi ve İşletme alanlarında hazırlandığı göze çarpmıştır. Bu alanlar genç işsizliğini kendi perspektiflerinden incelemişler ve kendi analiz yöntemlerini kullanarak sonuçlara ulaşmışlardır. Genç işsizliği ülkenin ekonomik kalkınması üzerinde olumsuz etkilere sahiptir, literatür incelendiğinde bu görülebilmektedir. Gündelik yaşamda sıkça karşılaştığımız bu konu kişilerin ruh sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Bu konunun ruh sağlığı açısından da ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde ne eğitimde ne istihdamda yer alan gençlerin yaşam doyumu üzerine çalışma eksikliği göze çarpmaktadır. Ayrıca mesleki karar pişmanlığı ve kariyer iyimserliği

kavramları hakkında sınırlı sayıda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Ayrıca bu kavramların birlikte kullanıldığı bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Yapılan çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırma ile işsiz öğretmenlerin yaşam doyumları, bu mesleğe yönelmekten pişman olup olmamaları, kariyerlerine iyimser bir gözle bakabilme düzeyleri hakkında bilgi sahibi olunabilir. Elde edilen bulgularla hem 'atanamayan öğretmen' sorununa hem de genç işsizliğine değinilmiştir. Araştırma sonuçları gençlerin yaşadığı bu sorunu alanyazında dile getirerek gençleri istihdama katacak proje ve çalışmalara kaynaklık edebilir.

#### **1.4. Problem Cümlesi**

Bu çalışmada 'Ne eğitimde ne istihdamda yer alan öğretmenlerin yaşam doyumunu üzerinde kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığının yordayıcı bir etkisi var mıdır?' sorusuna yanıt aranacaktır. Bu problem cümlesi çerçevesinde çalışmanın bağımlı değişkeni yaşam doyumunu, bağımsız değişkenleri ise kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığı olarak belirlenmiştir.

#### **1.5. Hipotezler**

H1: NEİY öğretmenlerin yaşam doyumunu puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

H2: NEİY öğretmenlerin mesleki karar pişmanlığı puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

H3: NEİY öğretmenlerin kariyer iyimserliği puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır.

H4: Yaşın artışı NEİY öğretmenlerin yaşam doyumunu puanlarını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H5: Yaşın artışı NEİY öğretmenlerin mesleki karar pişmanlığı puanlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H6: Yaşın artışı NEİY öğretmenlerin kariyer iyimserliği puanlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H7: İşsizlik süresinin uzaması NEİY öğretmenlerin yaşam doyumunu puanlarını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H8: İşsizlik süresinin uzaması NEİY öğretmenlerin mesleki karar pişmanlığı puanlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

H9: İşsizlik süresinin uzaması NEİY öğretmenlerin kariyer iyimserliği puanlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H10: Kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığı yaşam doyumunu anlamlı biçimde yordamaktadır.

## **1.6. Varsayımlar**

1. Katılımcılar, ölçme araçlarındaki sorulara içten ve samimi şekilde cevap vermişlerdir.
2. Katılımcılar, ölçme araçlarındaki soruları doğru ve eksiksiz bir şekilde anlamışlardır.

## **1.7. Sınırlılıklar**

1. Araştırma 21-30 yaş aralığındaki bireylerle yürütülmüştür. Araştırma sonuçları benzer özellikteki gruplara genellenebilir.
2. Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği; Kepir-Savoly ve Tuzgöl-Dost (2021) tarafından geliştirilen Kariyer İyimserliği Ölçeği; Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmada kapsamında toplanacak veriler, bu veri toplama araçlarının ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

## 2. LİTERATÜR

Araştırmanın bu bölümünde literatür özeti verilmiş, araştırma kapsamında kullanılan değişkenler tanımlanmış ve literatürde yer alan araştırmalardan örnekler sunulmuştur.

### 2.1 NEİY (Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne Yetiştirmede) Kavramı

Gençlerin istihdamına ilişkin çeşitli kavramlar ortaya atılmıştır. İngilizce NEET (Not in education, employment or training) olarak ifade edilen sınıflama, Türkçe karşılığını NEİY (Ne eğitimde ne istihdamda ne yetiştirmede) şeklinde bulmuş ve literatüre kazandırılmıştır. Bu gruba dahil olan gençler eğitim hayatlarını tamamlamış, herhangi bir mesleki yetiştirme programına dahil olmayan ve iş yaşamında da kendilerine yer edinemeyen bireylerdir (Kılıç, 2014). Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2023 yılı itibariyle ülkemizde ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı %22,5 olmuştur. Genç erkeklerde ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı %15,6 genç kadınlarda ise bu oran %29,8 olarak ifade edilmiştir (TÜİK, 2024).

NEİY kavramının tarihçesi incelendiğinde; İngiltere’de yapılan araştırmalar kapsamında gençler çeşitli sınıflara ayrılmıştır. Bu çalışmalara göre, eğitim almaya devam eden gençler ‘statü 1’ i, mesleki yetiştirmede olanlar ‘statü 2’ yi, çalışanlar ise ‘statü 3’ ü temsil etmektedir. Bu gruplardan herhangi birine yerleşememiş olanlar ise ‘statü 0’ olarak adlandırılmıştır. ‘Statü 0’ ifadesi politik açıdan doğru bulunmamış ve ardından ‘statü A’ olarak alanyazına girmiştir (Williamson, 1999). ‘Statü A’ ifadesi günümüzde incelemekte olduğumuz ‘NEİY’ kavramının temelini oluşturmaktadır. NEİY kavramı, son yıllarda birçok uluslararası karşılaştırmada sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Artan NEİY oranları ile baş etmek üzere çeşitli politikalar geliştirilmektedir. Bununla beraber NEİY kavramının kapsamı ülkeler ve kuruluşlar arasında farklılık göstermektedir (Yıldız, 2016).

#### 2.1.1 NEİY Kapsamı

NEİY içerisine dahil edilecek gençlerin yaşları farklı amaçlar çerçevesinde farklı aralıklarla sınırlandırılabilir. Örneğin, Japonya ve Kore’de 15-34 yaş aralığı NEİY kapsamına dahil edilirken çoğu Avrupa ülkesinde 15-25 yaş aralığı bu tanıma dahil edilmektedir (Kılıç,

2014). ILO ve OECD raporlarında ise 18-29 yaş arasındaki beliren yetişkinler genç olarak kabul edilmektedir (Atabey, 2019). Yükseköğrenim görmek ve zorunlu askerlik hizmeti gibi sebepler gençlerin işgücü piyasasına girdikleri ortalama yaşta bir artış meydana getirmektedir. Bu durum NEİY bireylerin yaş aralığını 30'lu yaşlara kadar genişletmektedir (Jeong vd., 2021). Bu araştırma kapsamında üniversite mezunu bireylerle çalışılmıştır ve katılımcıların eğitim aldıkları sürenin uzaması istihdama katılma yaşını da ertelemektedir. Bu sebeple yaş aralığı 21-30 olarak kabul edilmiştir.

NEİY gençlerin nüfusu oldukça heterojen bir yapıya sahiptir. NEİY kavramı, birbirinden çok farklı yaşantılara sahip olan, ihtiyaçları ve özellikleri farklılaşmış bir kitleyi işaret etmektedir. EUROFOUND (2012) bu gençlerin dezavantaj durumlarını 5 ana grupta incelemektedir. Bu kapsamda işe girmeye hazır olanlar, işsiz olup iş arayanlar ile aktif olarak eğitim ve iş fırsatlarını takip eden fakat beklentilerine uygun bir iş bulamayan gençlerdir. Buna ek olarak, hastalık, engellilik veya aile içi sorumluluklar sebebiyle iş aramayanlar; umudu kırıldığı için iş aramaktan vazgeçen eğitim hayatına devam etmeye de istekli olmayanlar; bir işte çalışmak yerine hobilerine ve seyahat etmeye zaman ayıran gençler şeklinde sınıflanmıştır.

NEİY'in içerdiği bu gruplar hem dezavantajları yüzünden işgücü piyasasından ayrılmak zorunda kalanları hem de eğitim ve istihdam süreçlerinden gönüllü olarak çıkanları kapsamaktadır. Bu gruplar çeşitli açılardan birbiriyle de kıyaslanabilir. Örneğin, daha iyi bir iş imkanına ulaşmak için fırsat arayan, bu sebepten eğitim ve işgücü piyasasının dışında kalan gençlerin, mevcut işlerin yetersizliğinden ötürü mecburen işsiz kalan gruba göre daha ayrıcalıklı bir geçmişe sahip olabileceği söylenebilir. Benzer bir şekilde, cesareti kırıldığından iş hayatına atılamayanlar ile, hobilerine ve seyahate zaman ayıran gençlerin ihtiyaçları birbirinden oldukça farklıdır (EUROFOUND, 2012). Birçok toplumda ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar kadınların üzerindedir. Bu durum genç kadınların çalışma hayatı ile ilgili bazı fırsatlara ulaşmasının önünde engel teşkil edeceği gibi kişisel bir seçim de olabilmektedir (Göl, 2022). Bu denli heterojen bir topluluğu bünyesinde barındıran NEİY, bu grupların yaşadıkları çeşitli problemleri de beraberinde getirmektedir.

## **2.1.2 NEİY Bireylerin Yaşadıkları Sorunlar**

Ne eğitimde ne istihdamda ne yetiştirmede yer alan bireylerin yaşadıkları sorunlar üç başlık altında toplanmıştır: Toplumsal sorunlar, ekonomik sorunlar ve bireysel sorunlar. Aşağıda bu sorunlara yer verilmiştir.

### **2.1.2.1. Toplumsal Sorunlar**

Bir işte çalışıyor olmak, bireyin yaşamını düzene sokan ve onlara ritim kazandıran bir etkidir. Bireylerin işleri vaktinin çoğunu nasıl harcadığını, nasıl bir ortamda yaşadığını ve sosyal çevresini şekillendirmektedir. Hatta bazı insanlar kimliklerini yaptıkları işe göre tanımlarlar. İş yaşamından uzak kalmak bireyi düzenli bir yaşamdan uzaklaştırmakta ve benlik algılarını zedeleyebilmektedir (Santrock, 2017).

İş yaşamına dahil olmak bireyi topluma karşı üretken kılmakta ve sosyal çevre ile bütünleşmesini sağlamaktadır. İstihdama katılmayan bu grup toplumsal dışlanmışlık sorunu ile karşı karşıyadır (Kılıç, 2014). Bu durum bireyi yalnızlaştırmakta ve değersiz olduğunu düşünmesine sebep olmaktadır. İyi eğitim almış gençlerin yaşamlarından beklentilerini karşılayamaması onları umutsuzluğa sürüklemektedir. Bu durumun sosyal barışı tehdit eden bir yanı da bulunmaktadır. Topluma yabancılaşan gençlerin suça eğilim gösterme riski de artmaktadır. Niteliklerine uygun işlerde çalışma olanağı bulamayan gençlerin beyin göçüne başvurması, ülkenin kalkınmasını ve toplumun gelişme düzeyini yavaşlatıcı bir unsurdur (Tolgay, 2021).

### **2.1.2.2. Ekonomik Sorunlar**

Bir işte çalışmadığından gelir güvencesi olmayan genç kesim maddi açıdan belirsizliğe sürüklenmektedir. Gençlerin yoksullaşması, onlardan beklenen sosyal hareketliliği engellemektedir. Eğer kişinin bakmakla yükümlü olduğu bir ailesi varsa bu gelir kaybı ailesini de doğrudan etkilemiş olur (Yıldız, 2016). Aile desteği olmaması durumunda özellikle yaş ilerledikçe geçimini sağlamakta ciddi güçlükler meydana gelmektedir. Maddi olarak bağımsızlığını elde edemeyen genç kesim ailesinin sahip olduğu hayat standardını sürdürmekte ve toplumsal hiyerarşide ilerleme olanağı bulamamaktadır. Uzun süreler işsiz

kalmak sigorta ödemelerinde ve emeklilik haklarının kazanımlarında da sorunlara yol açabilmektedir. Maddi güvencesi olmayan birey evlilik konusunda çekimser davranmakta, bu durum doğum oranlarına da etki etmektedir (Ak vd., 2021).

### **2.1.2.3. Bireysel Sorunlar**

Çalışmak istediği halde iş bulamayan kimseler eğitim hayatı süresince elde ettikleri bilgi birikimini ve deneyimlerini kaybetme riski ile karşılaşmaktadırlar (Polat ve Bacak, 2018). İşsiz kalan kişiler, aile ilişkilerinin de bozulduğunu belirtmişlerdir (Yüksel, 2005). İş bulamayan gençlerin sürekli hayal kırıklığına ve umutsuzluğa sürüklenmesi onları psikolojik açıdan da kırılğan hale getirmektedir (Erdayı, 2009). Gençler güvensizlik ve özsaygı eksikliği gibi psikolojik sorunlarla da mücadele etmek durumunda kalmaktadır (Jeong vd., 2021). İşsizliğin gençlerin yaşam memnuniyetini giderek düşürmesine literatürde ‘yara izi etkisi’ adı verilmektedir (Public Health England, 2014). İtalya’da gerçekleştirilen bir araştırmada NEİY gençlerin yaşam tatminlerinin ve özgüvenlerinin düştüğü, geleceğe yönelik umudun zayıfladığı bulunmuş, bu durumun genellikle mali sorunlar sebebiyle ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Ayrıca işsizlik süresinin uzamasının bireyler üzerinde yıkıcı etkilerinin olduğu belirtilmiştir (Bonanomi ve Rosina, 2019).

Bireyin, kendi tercihleri sonucu oluşturduğu ideal yaşam standartları ile mevcut durumunu karşılaştırdığında ortaya çıkan tatmin düzeyi yaşam doyumu olarak ifade edilebilir. İşsizliğin yaşam doyumu negatif yönde etkilediği bilinmektedir. NEİY gençlerin de yaşam memnuniyetlerinin düşük olduğu çeşitli araştırmalarca desteklenmektedir (Bell ve Blachflower, 2015; OECD, 2016).

### **2.1.3. NEİY Üzerine Yapılan Araştırmalar**

Araştırmanın bu kısmında NEİY bireylerle gerçekleştirilen yurtiçi ve yurtdışı araştırmalardan örnekler sunulmuştur.

Çanakkale’de gerçekleştirilen bir araştırmada işsiz bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe depresif ruh haline yatkınlıklarının arttığı bulunmuştur. Bu araştırmaya göre kişinin eğitimine yaptığı yatırım, olası bir işsiz kalma durumuyla karşılaştığında kullanacağı etkili

baş etme becerilerini geliştirememektedir. Gerek yaptıkları yatırımın karşılığını almak istediklerinden beklentilerinin yükselmesi gerekse bu sürede yaşlarının ilerlemesi ve düzenli bir yaşam kurmaya yönelik taleplerinin artması işsiz kalan bireyleri psikolojik açıdan daha umutsuz kılmaktadır. Bununla beraber kadınların da işsizlik sürecinden erkekler kadar etkilendiği ve işsizlik süresi bakımından 6 ay ile 1 yıl arasındaki sürecin psikolojik açıdan daha zorlu geçtiği araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur (Polat ve Bacak, 2018).

NEİY'in üstesinden gelebilmek amacıyla Avrupa Konseyi'nin tavsiyesi ile oluşturulan Gençlik Garanti Planı incelenerek çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Buna göre dezavantajlı gençler için çeşitli sosyal yardım stratejileri geliştirilmeli, iş bulma ağını genişletmek adına kurumlar arasında iş birliği sağlanmalı, eğitim hayatını erken yaşta bırakanlar için ikinci şans programları düzenlenmeli, işverenler staj ve çıraklık programı gibi yeni iş alanları yaratmaları için desteklenmelidir. NEİY olma riski taşıyan gençlerin erkenden tespit edilip kayıt altına alınması da araştırmacı tarafından önemli görülmüştür. (Atabey, 2019).

Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu genç işsizlerle yürütülen araştırmada, yeni mezun gençlerin iş ararken karşılaştıkları en büyük engelin deneyim eksikliği olduğu ve iş başvurularında işverenlerin çalışma saatleri ile ücret konusundaki yaklaşımlarından memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılar okul yaşamında kazandıkları becerilerin iş hayatında bir karşılığının olmadığını ve okudukları bölümlerin iş bulmalarına katkı sağlamadığını söylemişlerdir. Katılımcılara üniversitede okudukları bölümü değiştirmek isteyip istemedikleri sorulmuş ve katılımcıların bir kısmı bu bölümü sevdiği için tekrar okumayı isteyeceğini dile getirmiştir. Geri kalan katılımcılar ise geçmişe dönebilseler sağlık, hemşirelik, öğretmenlik gibi bölümleri okumayı tercih edeceklerini ifade etmişlerdir (Yıldırım, 2022).

NEİY kadınlarla yürütülen bir araştırmada maddi olarak ailelerine ve eşlerine bağımlı olan kadınların eğitim seviyesini yükseltmek için adımlar atarken çekimser davrandıkları, ekonomik açıdan bağlı buldukları kişinin sınırlarında hareket etmek zorunda kaldıkları ifade edilmiştir. Çocuk bakımı ve ev işleri ile uğraşanların en önemli gündemlerinin bu olduğu ve işe girme düşüncesini erteledikleri bu durumun onları sosyal yaşamdan uzaklaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ev içi sorumlulukların kadınlara ait görülmesi iş yaşamına katılırken dezavantaj yaratmaktadır. (Çelik, 2024).

İtalya’da gerçekleştirilen bir araştırmada NEİY gençlerin işe geçiş dönemindeki deneyimleri metin analizi yöntemiyle incelenmiştir. Araştırma sonucunda, gençlerin eğitim veya öğretim deneyimini mezun olunan derece (diploma, derece, doktora, yüksek lisans) açısından tanımladıkları, bu eğitim yolları ile mevcut işler arasında bir eşleşme olmaması nedeniyle hayal kırıklığı yaşadıklarından bahsedilmiştir. Finansal bağımsızlığa erişememenin gençlerin yetişkinliğe geçişini geciktiren bir faktör olduğu ifade edilmiştir (Parola ve Felaco, 2020).

Kore’de yapılan bir araştırmada NEİY gençlere sanal bir şirket kurarak seçtikleri bir aktiviteyi iş hayatındaymış gibi uygulamasına olanak tanınmıştır. Günlük rutinlerini oluşturan bu gençlerin iş arama isteklerinin ve olumlu duygularının artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Gençler bu çalışma sayesinde kendilerine güvenlerinin arttığını, sosyal ilişkilerinin geliştiğini, gündelik alışkanlıklarını gözden geçirdiklerini, hedef koyma yönünde adımlar attıklarını, hayata bakış açılarının olumlu etkilendiğini ve sorumluluklarını fark ettiklerini bildirmişlerdir (Jeong vd., 2021).

Başka bir araştırmada evli olan NEİY kadınların büyük çoğunluğunun ev işleriyle ilgilendiği ve istihdama katılmama sebeplerinin de bu sorumluluklar olduğu dile getirilmiştir. NEİY olmanın başka bir nedeni ise gençlere sunulan eğitim ve istihdam imkanlarının yetersizliği olmuştur. Kendi tercihi ile istihdama ve eğitime katılmadığını belirten bir grup mevcuttur. Araştırmacılar bu kişilerin yetişkinlik rollerine geçişi ertelediği üzerinde durmuştur. Ne yapacağını bilmediğinden eğitime veya istihdama katılmadığını bildirenlerin ise madde kullanımı, intihar, duygudurum bozuklukları gibi psikopatolojik risklere en açık grup olduğu ifade edilmiştir (Gutiérrez-García vd., 2018).

24 ülkenin Avrupa Sosyal Araştırması (ESS) verilerinin incelenmesi ile gerçekleştirilen bir araştırmada, NEİY oranlarının en düşük olduğu ülkelerde refah seviyelerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. NEİY gençlere sosyal yardımlar aracılığıyla destek olan ülkelerin durumuna bakıldığında, bu yardımların işsizliğin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmadığı görülmüştür. Bu durum genç işsizliğinin yalnızca ekonomik bir sorun olmadığını, sosyolojik bir boyutu da olduğunu göstermektedir. Ayrıca ev içi sorumluluklarla ilgilenen NEİY kadınların refah açısından durumu diğer gruplara kıyasla daha olumlu bulunmuştur. Bu durumun kadınların kariyer fırsatlarını değerlendirmesinde engel oluşturacağı dile getirilmiştir (Jongbloed ve Giret, 2022).

İspanya, İtalya ve Portekiz’de gerçekleştirilen bir araştırmada kırsal kesimlerde yaşayan NEİY’lerin yaşam doyumları incelenmiştir. Öz yeterlilik algısının, sosyal desteğin ve istihdama katılırken destek sağlayacak danışmanlık hizmetlerinin varlığının yaşam doyumu üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mazzocchi vd., 2024). İtalya’da gerçekleştirilen bir araştırmada sosyal ilişkilerin kalitesinin ve temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyinin umut üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Simões vd., 2021). İngiltere’de yapılan bir araştırmada psikolojik tedavi görmekte olan bir grup gençle çalışılmış ve NEİY olanların güvenilir iyileşme oranının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Buckman vd., 2021).

## **2.2. Türkiye’de Atanamayan Öğretmen Sorunu**

Türkiye’de eğitim büyük oranda devlet okulları tarafından verilmektedir. 2023-2024 Örgün Eğitim İstatistikleri incelendiğinde özel öğretim kurumlarının toplam kurum sayısı içindeki payı yaklaşık %19’dur ve Türkiye’de öğrencilerin yaklaşık %9’u örgün eğitime özel öğretim kurumlarında devam etmektedir (MEB, 2024). Bunun yanı sıra velilerin çoğunlukla sınavlara hazırlık amacıyla tercih ettikleri özel öğretim kursları da bulunmaktadır. Bu kurslarda öğretmenler kimi zaman günde 12 saati bulan derslerin yanı sıra etüt saatleri ve birebir ders uygulamaları ile oldukça yoğun hale getirilen koşullarda çalışmaktadır (Demir, 2012).

Devlet okullarındaki öğretmen ihtiyacı ise devlet memuru olan öğretmenlere ek olarak ücretli öğretmenler tarafından giderilmektedir. Ücretli öğretmenler yalnızca ek ders ücreti karşılığında çalışmaktadır ve devlet memuru olan öğretmenlerle aynı görevi yerine getirmelerine rağmen özlük hakları ile iş güvencesi bakımından eşit şartlara sahip değillerdir. Bu sistemle maliyeti azaltarak devlet okullarının öğretmen açığı kapatılmaya çalışılmaktadır (Toker Gökçe, 2014). Bu bilgiler ışığında, devlet memuru olarak göreve başlamının özel sektöre göre daha iyi çalışma şartları sağladığı ve öğretmenler tarafından rağbet gördüğü söylenebilir.

Öğretmenler devlet memuru olarak göreve başlayabilmek için Genel Yetenek- Genel Kültür, Eğitim Bilimleri ve Öğretmenlik Alan Bilgisi Testlerini (ÖABT) barındıran Kamu Personeli Seçme Sınavı’na ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen mülakata katılmak

zorundadırlar. 2023 KPSS'ye 480.000 öğretmen katılmıştır. En çok katılımcıya sahip branşlardan bazıları incelendiğinde Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi alanında 56.935, Okul Öncesi alanında 55.230, Türk Dili ve Edebiyatı alanında 40.930, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında 24.678 öğretmen devlet memuru olabilmek için sınava girmiştir. (ÖSYM, 2023) Ardından gerçekleşen öğretmen ataması ile 20.000 öğretmen devlet kadrosuna yerleştirilmiştir. Sınava katılan öğretmen sayısı ile ataması yapılan öğretmen sayısı kıyaslandığında bu öğretmenlerin yaklaşık %4'ünün devlet kadrolarına yerleştirildiği görülmektedir. Bununla beraber 2022-2023 akademik yılında eğitim ve öğretmen eğitimi üzerine öğrenci yetiştiren bölümlere 56.238 yeni kayıt yapılmıştır. (YÖK, 2023) Bu branşlarda toplam 252 bin lisans öğrencisi halen eğitim görmektedir (YÖK, 2023) ve pek çoğu en geç 4 sene içinde istihdama katılmak için bu sınavlara girmek zorunda kalacaktır. Ayrıca Eğitim Fakültelerinde öğrenim görenlerin dışında çeşitli fakültelerden mezun olup pedagojik formasyon ile öğretmenlik yapma hakkı kazananlar da bulunmaktadır. YÖK kararları ile pedagojik formasyon eğitim öğretim süreciyle eşzamanlı hale getirilmiştir. Bu sayede çeşitli fakültelerin öğrencileri lisans eğitimi sırasında pedagojik formasyon derslerini de alarak öğretmenlik yapabilme hakkı ile üniversiteden mezun olabilmektedirler (YÖK, 2023). Pedagojik formasyon programlarına öğrenci alımı üniversitelere bırakıldığından bu eğitim kapsamında öğretmenlik hakkı tanınan kişi sayısı tam olarak hesaplanamamaktadır. Bu sebeplerle atama bekleyen öğretmen sayısı her geçen yıl artmakta ve Türkiye'de eğitim sisteminin bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de öğretmen istihdamının genel sorunları eğitim sisteminin sık sık değişmesi, ihtiyaç duyulanın çok üzerinde öğretmen yetiştirilmesi, fen edebiyat fakültesi mezunlarına da öğretmenlik hakkı tanınması, özel öğretim kurumlarında çalışma şartlarının güçlüğü ve kurum sayısının azlığı, öğretmenlerin kadrolu/ sözleşmeli ve ücretli gibi farklı statülerde çalıştırılması olarak sıralanabilmektedir (Dinç, 2020).

Devlet kadrolarına yerleşemeyen öğretmenlerin bazıları özel sektörde öğretmenlik yapmakta bazıları ise gelir elde etmek amacıyla niteliğinin altındaki işlerde çalışmaktadırlar (Şenses, 2022). Kimileri ise iş bulamadığından istihdama katılamamaktadır. Bir işte çalışmak için gerekli donanım ve motivasyona sahip olmasına rağmen iş bulamayacağını varsayarak iş aramayı bırakan bazı kimseler ise, eğitim hayatları boyunca edindikleri becerileri kaybetme ihtimali ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Polat ve Bacak, 2018). İstihdama katılamayan öğretmenlerden bazıları iş bulma ümidi ile çeşitli sertifika programlarına kayıt olarak

özgeçmişini güçlendirmeye çalışmaktadır. Bu durum giderek genişleyen bir piyasa oluşturmuştur (Gümüş ve Çetin, 2012).

### **2.2.1 Atanamayan Öğretmenlerle İlgili Araştırmalar**

Bu kısımda devlet kadrolarına ataması yapılmayan öğretmenlerle ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Şenses'in (2022) atanamayan öğretmenlerle yaptığı nitel araştırmada katılımcıların büyük çoğunluğu KPSS'nin devlette göreve başlamak için gerekli bir sınav olmadığını, mezun sayısına karşılık atama sayısının yetersiz olduğunu ve üniversitelerden çok fazla mezun vermeye devam edildiğini dile getirmiştir. Katılımcıların bazıları kasiyerlik, garsonluk, online uygulamalarla özel ders vermek, fabrikada işçi olarak çalışmak gibi çeşitli işlerden para kazanmaktadır. Niteliklerinin altındaki işlerde çalışan bu öğretmenler çalışma şartlarının kötülüğünden ve kazandıkları paranın yeterli olmadığından yakınmaktadır. Yaşadıkları psikolojik ve sosyal sorunlar ise emeğinin karşılığını alamamak, boşuna okuduğunu hissetmek, ekonomik yetersizlikler sebebiyle sosyal ortamlara katılamamak, aileden para istemeye çekinmek, aile ve çevreden görülen baskı olarak sıralanabilir.

Benzer bir çalışmada, atanamadıkları için başka bir meslek edindirme kursuna katılan öğretmenlerin bu durum hakkındaki görüşleri öğrenilmiştir. Katılımcılar, sınavların adaletli olmaması ve siyasi bağlantılarının olmaması sebebiyle işsiz olduklarını dile getirmiştir. İşsizlikle baş etme yöntemi olarak yeni bir iş bulmak için beceriler edinmek amacıyla çeşitli kurslara gittikleri ve onları işsizlikle ilgili huzursuz edecek kişilerden uzaklaştıkları öğrenilmiştir (Toker Gökçe, 2014).

Çeşitli üniversitelerin eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanları ile yürütülen bir araştırmada, öğretmenlerin statülerine uygun olmayan işlerde çalışmasının işsizlik ihtimalinden daha büyük bir sorun olduğu görüşüne yer verilmiştir. Öğretim elemanları, Türkiye'deki atanamayan öğretmen sorununun Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurumu'nun sebep olduğu bir planlama problemi olduğu fikrindedirler. Bu sorunun çözümü için üniversitelerin öğretmenlik programlarına öğrenci alımının azaltılması, öğretmen yetiştirilmesinin belirli üniversitelere devredilmesi, öğretmenlik eğitiminin yanı sıra transfer

edilebilir farklı bilgi ve beceriler kazandırmaya odaklı Çok Amaçlı Fakülte Modeli benimsenmesi gibi öneriler sunulmuştur (Akpunar ve Erdamar, 2020).

Ücretli öğretmenlerle gerçekleştirilen fenomenolojik bir çalışmada, katılımcılar ekonomik ve sosyal açıdan ailelerine bağımlı kaldıklarını, tükenmişlik ve umutsuzluk içinde olduklarını belirtmişlerdir. İstihdam açısından güvencesiz işlerde çalışmak veya alan dışı işlere yönelmek zorunda kaldıklarını, bu şartları kabul etmediklerinde de iş bulamadıklarından yakınmışlardır. Atanamayan öğretmen sorununun altında yatan nedeni iki alt başlıkta incelemişlerdir. Hükümet politikalarından kaynaklı sorunlar MEB'in istikrarsız istihdam uygulamaları, kapitalist sistem, üniversite ve kontenjan sayısı, ucuz işgücü ve bütçedir. Bireysel kaynaklı sebepler ise yanlış bir meslek seçimi yapma, sınavlardan alınan puanların düşüklüğü ve atanamayan öğretmen sorununun bireyin sorumluluğu olarak gösterilmeye çalışılmasıdır. Atanamayan öğretmen sorununa ilişkin çözüm önerileri eğitim ve atama politikalarının değiştirilmesi, atanamayan öğretmen sorununa ilişkin farkındalığı artırılması ve örgütlenerek hareket edilmesi, emekliliği yaklaşan öğretmenlerin görevi bırakabilmeleri için emeklilik şartlarının iyileştirilmesi, öğrencilerin doğru bir meslek tercihi yapmaları olarak belirlenmiştir (Çinkır ve Kurum, 2017).

Atanamayan fen bilgisi öğretmenleri ile yapılan araştırmada ücretli öğretmenlik yapan katılımcıların düşük ücret ve statü karşılığı çalışsalar bile öğretmenlik mesleğini yapmaktan memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların özel sektördeki çalışma saatleri, ücret, çalışma şartları ve iş güvencesi açısından problem yaşadıkları ifade edilmiştir. Katılımcıların ekonomik sıkıntılarını çoğunlukla aile desteği olarak çözümledikleri öğrenilmiştir. Fen bilgisi alanında ciddi bir istihdam sorunu olduğunu dile getiren öğretmenler mezun sayısının çok fazla olmasına karşın, bu alanda yapılan atama sayısının yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Eğitim fakültelerine öğrenci alımında kısıtlamaya gidilmesi, kontenjanlar belirlenirken arz/talep dengesinin dikkate alınması gerekliliği dile getirilmiştir (Gürbey vd., 2021).

Başka bir araştırmada özel okullarda çalışan öğretmenlerin branşları dışında derslere girmelerinin talep edildiği, idari işlerde de görev aldıkları, çalışma saatlerinin fazlalığı ve teklif edilen ücret açısından sorunlar yaşadıkları dile getirilmiştir. Ücretli öğretmenlik yapan katılımcılar kadrolu çalışan öğretmenlerle kıyaslandıklarını ve çevreleri tarafından

küçümsendiklerini söylemişlerdir. Ekonomik açıdan ailesine bağlı olanlar ailelerinden para istemeye çekindiklerini, ailelerinin ise iş bulma baskısını kendilerine hissettirdiklerini belirtmişlerdir (Erdem vd., 2022).

Kiraz (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada görüşme yapılan işsiz öğretmenlerin tamamının en az iki kez KPSS'ye girdikleri görülmüştür. Bazı katılımcıların, uzun süre denemelerine rağmen başarısız oldukları için yeniden sınava hazırlanmaktan vazgeçtikleri belirlenmiştir. Bazıları ise öğretmen olarak atanana ya da yaş sınırının sonuna gelene kadar sınava gireceklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılar, öğretmen atamaları konusunda temel sorumluluğun devlete ait olduğu düşüncesindedirler. Atanamama konusunda kişisel ya da mezun oldukları bölüm/program ile ilgili bir problem görmedikleri ifade edilmiştir.

İşsiz kadın öğretmenlerle yapılan bir araştırmada ailelerinden maddi destek alan kişilerin mahcubiyet duyduklarından sosyal aktivitelerden kaçındıkları ve harcamalarını kısıtlı tuttıkları ifade edilmiştir. Katılımcıların tamamı özel okullarda çalışmak istemediklerini, devlet kadrolarına yerleşmek için sınava hazırlandıklarını belirtmiştir. Özel sektörden kaçınma sebeplerini iş olanaklarının az olması, iş güvencesinin olmaması, çok çalışılmasına rağmen karşılığının alınamaması olarak bildirmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu çaresizlik, bıkkınlık, potansiyelini ortaya koyamama, işe yaramaz hissetme gibi olumsuz duygu ve düşünceler içinde olduğunu bildirmiştir (Şahin- Gök ve Kiraz, 2023).

Atanamayan öğretmen kavramıyla ilgili metaforların incelendiği bir çalışmada işe yaramamak, kıymeti bilinmemek, değersizlik, belirsizlik, çaresizlik ve umutsuzluk gibi olumsuz duygular ifade edilmiş ve bu durumun hayata ve geleceğe bakıştaki kötümserliği beraberinde getirebileceği üzerinde durulmuştur (Varışoğlu ve Kaşaveklioğlu, 2019). Atama bekleyen öğretmenlerinin yaşam doyumlarını çeşitli değişkenlere göre inceleyen bir araştırmada, umutsuzluk ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin yaşam doyumunun önemli birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Şar vd., 2012). KPSS'ye hazırlanan öğretmenlerin sosyal destek ve umutsuzluk düzeylerinin incelendiği bir araştırmada kadınların sosyal destek puanlarının erkeklerden yüksek olduğu, yaşın ilerlemesi ile birlikte umutsuzluk düzeyinin de artış gösterdiği, KPSS'ye çok kez girip de atanamayan bireylerin daha fazla umutsuzluk yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Kılıç ve Şahan-Yılmaz, 2015).

### 2.3. Yaşam Doyumu

Doyum (tatmin) açlık, susuzluk, cinsellik gibi temel ihtiyaçların yokluğunun giderilmesi ile organizmada bozulmuş olan denge durumunun yeniden oluşturulması anlamına gelmektedir (Bakırcıoğlu, 2012). Başka bir tanımla, kişilerin hayatla alakalı istek, gereksinim ya da beklentilerinin karşılanmasına doyum adı verilmektedir (Erdinç, 2018).

Kişinin psikolojik açıdan iyi oluş halinin duygusal boyutuna mutluluk adı verilirken bilişsel boyutuna da yaşam doyumunu denilmektedir (Dockery, 2004). Yaşam doyumunu kavramı, bireyin halihazırdaki yaşamı ile kendisi için uygun gördüğü yaşam standardını kıyaslaması şeklinde tanımlanabilir. Bu kıyaslama bilişsel/yargısal süreçleri içerir ve bireyin kendisi için belirlemiş olduğu standartlar bu karşılaştırmanın kriteri olarak görülmektedir (Diener vd., 1985). Bireyin yaşam doyumunu etkileyen faktörler kişinin beklentileri, ihtiyaçları ve tercihlerine göre değişiklik gösterebilmektedir (Şar vd., 2012).

Literatür incelendiğinde yaşam doyumunu ile pek çok kavramın ilişkilendirildiği görülmektedir. Yaşam doyumunu azaldıkça işsizlik kaygısı artmaktadır (Çetinceli ve Tüzün, 2021; Turaç ve Bayın Donar, 2017). Ayrıca yaşam doyumunu ile depresyon arasında negatif yönde anlamlı ilişki, algılanan sosyal destek arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır (Baş,2011). Gelecek beklentisi düşük olan öğretmenlerin yaşam doyumları da düşmekte ve umutsuzluk düzeyleri yükselmektedir (Gencay, 2009). Ülker- Tümlü ve Receptoğlu (2013) tarafından akademik personellerle yürütülen araştırmada psikolojik dayanıklılığın yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İstihdam veya eğitimde yer almayan gençler çeşitli psikolojik, ekonomik ve sosyal sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Atabey, 2019). İşsizliğin olumsuz etkilerini gösterdiği önemli bir değişken yaşam doyumudur (Turaç ve Bayın Donar, 2017). İşin hem ekonomik hem de sosyal açıdan önemi göz önüne alındığında, kişinin işteki başarıları ve deneyimleri ile çalışma yaşamının kalitesi, genel memnuniyetin çok önemli bir bileşenidir. Dolayısıyla işsizliğin de benzer şekilde önemli olması beklenebilir. (Dockery, 2004). İşini kaybeden kişilerin yaşam doyumunda keskin bir düşüş meydana geldiği ve düşüşün yalnızca küçük bir kısmının gelir kayıplarından kaynaklandığını ifade eden çalışmalar bulunmaktadır. Yaşam memnuniyetindeki bu düşüşte, işsizliğin psikolojik maliyeti olduğu söylenebilir (Grün vd., 2010).

### **2.3.1. Yaşam Doyumunun Boyutları**

Yaşam doyumunu genel veya alt boyut olarak çalışılabilmektedir. Genel yaşam doyumunun iş, evlilik, ekonomi, aile, boş zaman etkinlikleri gibi alt alanların birleşiminden oluştuğu ifade edilmektedir (Argyle, 1989). Rojas (2006) yaşam doyumunun alt alanlarını 7 başlıkta incelemiştir. Bu alanlar sağlık, ekonomi, iş, aile, arkadaşlık, kişisel özellikler ve toplumsal çevre başlıkları ile ifade edilmiştir. Huebner (1994) ise yaptığı araştırmada öğrencilerin yaşam doyumunu için aile, okul, arkadaşlık, benlik ve yaşanan bölge alt alanlarını incelemiştir.

### **2.3.2. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler**

Appleton ve Song (2008) yaşam doyumunu çeşitli yönleriyle ele almış ve yaşam doyumunun 6 bileşenden oluştuğunu öne sürmüşlerdir. Bu bileşenler bireyin gelir düzeyi, mesleği ve bulunduğu sosyal statü, sosyal hareketliliğe ve bireyin gelişimine katkı sağlayacak fırsatlara erişim imkanı, refah koşulları, devlet politikalarının bireyin yaşamı üzerindeki etkisi, aile ve sosyal çevre ile ilişkiler olarak sınıflandırılmıştır.

Veenhoven tarafından yapılmış olan (1991) çalışmaya bakıldığında yaşam doyumunu etkileyen faktörler toplumsal ve bireysel olarak ikiye ayrılabilir:

**Toplumsal Faktörler:** Hak ve özgürlüklere saygı duyulan, ekonomik refahı yüksek bir ülkede yaşamak, siyasi istikrar, azınlıktan ziyade çoğunluğun parçası olmak, sosyoekonomik durumun yüksek olması.

**Bireysel Faktörler:** Evli olmak, aile ve arkadaşlarla iyi ilişkiler içerisinde olmak, zihinsel ve fiziksel olarak sağlıklı olmak, aktif ve açık fikirli olmak, kişinin hayatının kontrolünü elinde tuttuğunu hissetmesi, sosyal ve ahlaki meselelerde faal olmak.

### **2.3.3. Yaşam Doyumu Üzerine Yapılan Araştırmalar**

Dünya Değerler Araştırması'nın Türkiye'deki verileri kullanılarak 650 işsiz bireyle gerçekleştirilen çalışmada, yaşam doyumunu değişkeni ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. 15-29 yaş arasındaki bireylerin yaşam doyumunu 30-49 yaş arasındaki

bireylerin yaşam doyumundan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Algılanan gelir düzeyi arttıkça bireylerin yaşam doyumlarının yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır (Hatipoğlu ve Tuncay, 2021).

Karaçay (2011) 392 işsiz ile yaptığı çalışmada işsiz kadınlarla erkekler arasında yaşam doyumu puanları açısından fark olmadığını bulmuştur. Benzer bir sonuç Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Yaşam Doyumu Araştırması'ndan elde edilen sonuçlarda da ortaya çıkmış, kadınlar ve erkeklerin işsizlikten benzer şekilde etkilendiği bulunmuştur (Susanlı, 2018).

Türkiye'deki bir üniversitede araştırma görevlileri ile yapılan çalışmada, iş güvencesizliğinin yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Seçer, 2011). Çetinceli ve Tüzün (2022) tarafından üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen araştırmada çevresel ve sosyal baskı ile ekonomideki istihdam zorluklarından kaynaklanan işsizlik kaygısının yaşam doyumunu düşürmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır Üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen başka bir çalışmada algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik düzeyinin yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğu ve yaşam doyumundaki değişimin %20'sini açıkladığı bulunmuştur (Alkın ve Öksüz, 2020). Üniversite mezunu işsiz kadınlarla yapılan başka bir araştırmada ise, öğrenilmiş çaresizliğin yaşam doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Gökçe ve Mazi, 2024).

Başka bir araştırmada yaşam doyumunun algılanan sosyoekonomik düzeye göre anlamlı biçimde değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu değişimin sadece düşük sosyoekonomik düzey olanlar ile orta ve yüksek düzey olanların arasında olduğu, orta düzey ve yüksek düzey arasında anlamlı bir farkın olmadığı ifade edilmiştir. Gelir düzeyi düşük olan gruplarda gelirin yaşam doyumuna etkisi daha yüksekken, yüksek gelir düzeyi olan gruplarda etkisinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yaşamda anlam bulmanın yaşam doyumunun önemli yordayıcısı olduğu belirlenmiştir (Yıkılmaz ve Güdül, 2015).

Almanya'da yürütülen boylamsal bir araştırmada tam zamanlı bir işe girenlerin yaşam doyumunda artış gözlemlenmiştir. Öte yandan, tekrar işsiz kalan kişilerin memnuniyet seviyelerinde belirgin bir düşüş olduğu, hiç istihdam edilmemiş olanların yaşam doyum puanlarının daha istikrarlı ilerlediği ifade edilmiştir. Yapılan işin kalitesi ile yaşam doyum arasındaki ilişki incelendiğinde düşük kaliteli işlerin bile işsizliğe tercih edilebilir olduğu,

ancak yaşam doyumunu yüksek kaliteli işlerden daha az artırabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Grün vd., 2010).

Çeşitli Avrupa ülkelerinde gerçekleştirilen bir araştırmada algılanan istihdam güvencesizliği ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. İşsizlere yardımlar veya aktivasyon önlemleri yoluyla çok fazla destek verilmeyen Akdeniz ülkelerinde (İspanya, Portekiz, Yunanistan vb.) güvencesiz istihdamın yaşam memnuniyeti üzerinde çok daha güçlü bir olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Politika müdahaleleri ile istihdam güvencesizliğinin meydana getireceği olumsuz etkilerin azaltılabileceği ifade edilmiştir (Carr ve Chung, 2014).

İrlanda'da gerçekleştirilen bir araştırmada çalışma durumunun yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yarı zamanlı istihdam edilen bireylerin yaşam doyumunun daha düşük olduğu belirlenmiş, bu düşüşün erkeklerde daha belirgin olduğu görülmüştür (Brereton vd., 2008). Çin'de yürütülen bir araştırmaya göre gelir artışından duyulan memnuniyetin yaşam doyumunu üzerinde oldukça önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşsizliğin de yaşam doyumunu doğrudan düşüren bir belirleyici olduğu ifade edilmiştir (Appleton ve Song, 2008).

#### **2.4.Mesleki Karar Pişmanlığı**

Kişinin hayatını etkileyen ve gelişim görevleri içerisinde önemli bir yere sahip olan mesleğin literatürde birçok tanımına rastlanmaktadır. Kuzgun'a (2009) göre meslek, 'bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü' olarak tanımlanmaktadır. Bakırcıoğlu'na (2012) göre ise meslek 'bir kimsenin yaşamını sürdürmek ve geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş ya da çeşitli kuruluşlardaki benzer iş ya da konumlar (pozisyonlar) grubu' şeklinde tanımlanabilir. Bir uğraşın meslek özelliği taşıması için toplumdaki bir gereksinimi karşılaması, eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalı olması, mesleği icra edenlerin alacağı doyumun yanı sıra başkalarının yararı için de yapılması, kendine özgü teknik ve yöntemlere sahip olması, bünyesinde çalışacak elemanları belirlerken belli standartları uygulaması, toplumca kabul edilmiş etik ilkelerinin olması ve yasal olarak tanınması beklenir (Yeşilyaprak, 2018). Pek çok toplumda bireyin aldığı eğitim ve sahip

olduğu meslek onun başarısını yansıtan en önemli gösterge olarak kabul edilmektedir. (McClelland, 1961; Featherman, 1980; Akt. Steinberg, 2013: 444).

Bireyler meslek seçimini genellikle lise çağlarında yapmakta ve buna uygun bir üniversite programına yerleşmektedirler. Ergenlik dönemi bireyin kimliğini bulma çabasını içerdiğinden bu dönemde verilen kararlar kimi zaman bireyin gerçeklerini yansıtmakta yetersiz kalabilmektedir (Doğrusöz vd., 2022). Yaşı genç olan bu bireyler kariyer tercihi noktasında çoğu zaman deneyim eksikliği yaşamaktadır (Kılıç ve Günal, 2023). Mesleklere yönelik farkındalıkları düşük ve meslek seçimi sürecinde karşılaştıkları sorunları çözmekte zorlanan bireyler kararsızlık ve pişmanlık gibi durumları daha çok deneyimleyebilirler (Çakır, 2011).

Bireyler meslek seçerken kimi istek ve beklentilerle yola çıkarlar. Arzu edileni vermeyen ve bireyde hayal kırıklığına yol açabilen seçimlerin sonucu olarak pişmanlık ortaya çıkabilmektedir. Pişmanlık ‘farklı bir biçimde davranmış olsak daha iyi sonuçlar elde edeceğimizi düşündüğümüz zaman hissedilen olumsuz ruh hali’ olarak açıklanabilir (Zeelenberg vd., 1996). Başka bir ifade ile, ‘bireyin doğru olduğuna inandığı bir karar vermesi, daha sonra ise bu seçimin yanlışlığını farketmesi’ olarak ifade edilebilir (Tsiros ve Mittal, 2000). Yaşanan pişmanlık bireyde memnuniyetsizliğe neden olmaktadır (Erdurcan ve Kırdök, 2017). Mesleki karar pişmanlığı bireylerin en çok pişmanlık duydukları ve seçimlerinden ötürü bizzat kendilerini suçladıkları alanlardandır. Mesleki kararlara ilişkin pişmanlıkların tersine çevrilmesi genellikle oldukça zordur (Budjanovcanin ve Woodrow, 2022).

Başka bir mesleği seçmenin nasıl sonuçlar doğurabileceğini sorgulamak ve bu konuda kaçırılan fırsatların farkına varmak bireylerin eğitim hayatlarını yeniden gözden geçirmelerine sebep olmaktadır (Kılıç ve Günal, 2023). ‘Keşke bu seçimi yapmasaydım’ veya ‘Bunun yerine onu seçseydim’ gibi düşünceleri içeren karşılaştırmalar bireyde pişmanlık duygularını tetikleyebilmektedir (Li vd., 2015). Meslek edinme yolunda uzun süren eğitimler alan ve uzmanlık gerektiren işlere yönelen bireylerin pişmanlığı zaman, emek ve para açısından batık maliyetlere sebep olmaktadır. Kendisini çevresindekilerle kıyasladığında ekonomik gelir ve sosyal statü açısından eksik gören bireylerin kariyer kararına ilişkin pişmanlıkları artış göstermektedir (Budjanovcanin vd., 2019). Özellikle yüksek eğitim almış bireylerin işsiz kalması öğrenim süresi boyunca yapılan yatırımın

karşılığını alamadıklarını düşündürmekte ve bireyleri umutsuzluğa sürüklemektedir (Polat ve Bacak, 2018).

#### **2.4.1. Pişmanlığı Ortaya Çıkaran Etmenler**

Bireyler bazı durumlarda verdikleri karardan ötürü pişmanlık duymaktadır. Sorumluluk, kendini suçlama ve karşılaştırmalı düşünceler pişmanlığın ortaya çıkmasına sebep olan en önemli etmenlerdendir (Lee, 2009).

##### **2.4.1.1. Sorumluluk**

Birey, vermiş olduğu kararın olumsuz sonuçlarını farketdiğinde sorumluluk hissetmekte ve bu durum pişmanlığa yol açmaktadır. Kişinin kararları üzerindeki sorumluluğu arttıkça duyulan pişmanlık da artmaktadır (Gilovich ve Medvec, 1995). Bireyler çok nadir olarak sorumluluğunun olmadığı durumlarda da pişmanlık hissedebilmektedir (Engin, 2011).

##### **2.4.1.2. Kendini Suçlama**

Kişinin yaptığı veya yapmadığı eylemlerden dolayı kötü hissetmesidir. Bu suçlamalar kişinin duyduğu pişmanlığı oldukça etkilemektedir. Kişinin kendini suçlama düzeyi arttıkça duyduğu pişmanlık da artmaktadır (Dahl vd., 2003).

##### **2.4.1.3. Karşılaştırmalı Düşünceler**

Pişmanlık duygusu, yapılan seçimin olumsuz sonuçlarının farkedilmesinin yanı sıra, seçilmemiş olanın daha iyi sonuçlar verebilme ihtimali ile de ortaya çıkabilmektedir. Verilen karar sonrası elde edilen sonuç ile farklı bir karar alındığında elde edilebilecek sonuçlar karşılaştırıldığında bireyler pişman olabilmektedir (Engin, 2011).

#### **2.4.2. Mesleki Karar Pişmanlığı Üzerine Yapılan Araştırmalar**

İpek vd., (2020) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinde kariyer geleceği algısı iyileştikçe mesleki karar pişmanlığının azalmakta olduğu bulunmuştur. Kariyer

geleceği algısı ölçeğinin alt boyutlarından olan kariyer iyimserliği ile mesleki karar pişmanlığı arasında düşük düzeyde negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada üniversite öğrencisi olan erkeklerin mesleki karar pişmanlığı düzeylerinin kız üniversite öğrencilerinin mesleki karar pişmanlığı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın Köse (2019), okul yöneticileri ve öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırmada mesleki karar pişmanlığı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Köse (2019), devlet okullarında görev yapan öğretmenler ve idareciler ile çalışmıştır. Kariyer kararı pişmanlığının iş doyumunu ve yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin %25'inin, yaşam doyumunu düzeylerinin ise %22'sinin kariyer karar pişmanlığı tarafından açıklandığı görülmüştür.

Eğitim fakültesi öğrencileriyle yapılan çalışmada mesleki karar pişmanlığı fazla olan katılımcıların eğitim-öğretim yaşantılarında stresle başa çıkmaya yönelik eğilimlerinin azaldığı ve okula bağlanma düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır (Polat, 2019). İstanbul'da bir üniversite hastanesinde görev yapan 415 hemşire ile gerçekleştirilen araştırmada mesleki karar pişmanlığı puanları yüksek bulunmuş ve mesleki karar pişmanlığı yaşayan bireylerin işten ayrılma niyetinin de arttığı belirlenmiştir (Doğrusöz vd., 2022). Psikolojik danışman adayları ile gerçekleştirilen bir çalışmada erkeklerin mesleki karar pişmanlığı düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış, yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öz-yeterlik ve mesleki karar pişmanlığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (Özaltın, 2020). Rehber öğretmenler ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü öğrencileriyle yürütülen bir araştırmada mesleki karar pişmanlığının kariyer adanmışlığını yordayıcı bir etkisi olduğu bulunmuştur (Tunç ve Tunç, 2022).

Literatür incelendiğinde mesleki karar pişmanlığının kariyer uyumu üzerinde negatif bir yordayıcı gücü olduğunu ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır. Bu durumun sonucu olarak pişmanlık yaşayan bireyin mesleki gelişim faaliyetlerine katılımının ve kariyer aidiyetinin azalacağı, geleceğe yönelik karamsar bir tutum geliştirmesine sebebiyet vereceği ifade edilmiştir. (Doğanülkü ve Şeker, 2023).

Ebelik bölümü öğrencileriyle gerçekleştirilen bir araştırmada (Yılmaz ve Siyahtaş, 2024) ebelik öğrencilerinin mesleğe dair ilgilerinin yüksek olduğu, neredeyse tamamının ebelik mesleğini icra etmeyi düşündükleri ancak mesleki pişmanlıklarının da bir o kadar fazla olduğu belirlenmiştir. Bu durumun sebebi çalışma koşullarının zorluğuna rağmen devlet kadrolarına yerleşmenin kolay olması ile açıklanmıştır. Hemşirelik öğrencileriyle yapılan bir araştırmada uygulanan kariyer yönetimi programlarının etkililiği test edilmiştir. Araştırma sonucu olarak yapılan uygulamalar sonucu kariyer kararı pişmanlığı puanlarında azalma görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin kariyer danışmanlığı eğitimlerine katılımının önemi üzerinde durulmuştur (Kuşcu- Karatepe vd., 2021). İstanbul’da bir üniversite hastanesinde görev yapan 415 hemşire ile gerçekleştirilen araştırmada mesleki karar pişmanlığı puanları yüksek bulunmuş ve mesleki karar pişmanlığı yaşayan bireylerin işten ayrılma niyetinin de arttığı belirlenmiştir (Doğrusöz vd., 2022).

Eğitim fakültesi öğrencileri ile yürütülen bir araştırmada katılımcıların kariyer kararı pişmanlıklarının okudukları bölüme göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite birinci sınıf öğrencilerinin son sınıf öğrencilerine kıyasla daha fazla kariyer kararı pişmanlığı yaşadıkları bulunmuştur. Bunun nedeni üniversite ortamına yeni katılan öğrencilerin üniversiteden beklentilerinin karşılanmaması şeklinde açıklanmıştır (Kılıç ve Günal, 2023). Ayrıca, mezun olduğunda istihdam alanı daha dar olan yükseköğretim programlarında öğrenim gören öğrencilerin, mesleki kararlarından daha fazla pişmanlık duydukları göze çarpmaktadır. (Güleç ve Kırdök, 2018).

Çin’de yürütülen bir araştırmanın sonuçları pişmanlık duygusunun sosyal karşılaştırma ile kariyer seçimi kesinliği arasında aracılık görevi yaptığını ortaya koymuştur. Özellikle, tehdit edici bir sosyal karşılaştırmaya girmenin, geçmişte yapılmış bir kariyer seçimi konusunda daha fazla pişmanlığa yol açacağı ve böylece yapılmış olan seçimin kesinliğinin azalacağı ifade edilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer seçiminde duyguların öneminden bahsedilmiştir. Kariyer kararı alma sürecinin, tamamen rasyonel ve mekanik bir şekilde yapılması yerine hem bilişsel hem de duygusal bileşenleri içeren etkileşimli bir süreç olarak yorumlanması yönünde önerilerde bulunulmuştur (Li vd., 2015). Japonya’da üniversite öğrencileri ile yürütülen bir araştırmanın sonuçları, yüksek kasıtlı karar verme tarzına sahip öğrencilerin olumsuz duygularının zamanla azaldığını ve bu öğrencilerin rasyonelleştirme

kullanarak ve kendilerini geliştirerek pişmanlık duyguları ile daha kolay baş edebildiklerini ortaya koymuştur (Ueichi vd., 2012).

Başka bir araştırmanın sonuçları mesleki karar pişmanlığının sosyal etkilerle oldukça ilişkili olduğunu göstermiştir. Sosyal etkenler geriye dönük olarak pişman olunan bir karar için kişisel sorumluluğu ve bazen bu sorumluluktan kaynaklanabilecek olumsuz sonuçları sınırlayabilirler. Ayrıca meslek seçimi konusunda pişmanlık yaşayan bireylerin mesleki bağlılıklarının da düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Budjanovcanin vd., 2019).

Sullivan vd. (2007) tarafından yürütülen araştırmada Amerika’da işten çıkarılan kişiler ile işe devam eden kişilerin mesleki karar pişmanlıkları karşılaştırılmıştır. İşten çıkarılan bireylerin işten çıkarılmalarını engelleyebilecek siyasi davranışlarda bulunmadıkları için (örneğin daha güçlü bir ağ kurmak, kurumsal sinyallere dikkat etmek) pişman oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca geçmişteki işe yatırılan zamandan pişmanlık duydukları ve başka bir yere daha fazla zaman ayırmak (örneğin aile ile daha fazla zaman geçirmek, kişisel uğraşlarla daha fazla meşgul olmak) veya farklı bir kariyer yolu seçmek (örneğin kendi işini kurmak) gibi davranışlarda bulunmadıkları için pişmanlık duydukları ifade edilmiştir. Amerika’da hemşirelerle yapılan bir araştırmada mesleki karar pişmanlığının yordayıcıları incelenmiştir. Tükenmişlik yaşamının, zorunlu ve plansız yapılan fazla mesailerin, daha yüksek akademik dereceye sahip olmanın mesleki karar pişmanlığının yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dyrbye vd., 2020).

## **2.5. Kariyer İyimserliği**

İyimserlik, bireyin yaşanan sıkıntıları kişiselleştirmeden geçici ve sınırlı bir durum olarak görmesidir. (Ümmet ve İme, 2020). Başka bir tanımla ‘bireyin olumlu yaşantılar içinde bulunacağına dair beklentilere sahip olması’ şeklinde ifade edilebilir (Scheier ve Carver, 1987). İyimser kişiler, sorunların üstesinden gelme becerilerine güvenirlere ve yaşanan problemlerin aşılacağına inanırlar (Ümmet ve İnce, 2020). İyimser bakış açısına sahip bireyler arzu ettikleri sonuçları daha ulaşılabilir görerek ilerlemeleri yavaş ve zorlu bile olsa kararlılık göstermekte ve amaca yönelik davranışta bulunmaya devam etmektedirler. Buna karşın kötümser bakış açısına sahip kişiler ise elde etmek istedikleri sonuçları daha ulaşamaz görüp çabalarını geri çekebilirler, bu durum kendilerini belirledikleri hedeflerden uzaklaşmaya itebilir. Bu durum bireyin duygulanımını da oldukça etkilemektedir (Scheier ve Carver, 1992). İyimser kişiler zorlu yaşantılar karşısında iyimser bakış açısını devreye

sokarak duygusal dengelerini sağlayabilirler, kötümser kişiler ise olumsuz duyguları deneyimlemeye daha yatkındırlar (Scheier vd., 1994). İyimser bir bakış açısına sahip olmak bireyi yalnızca psikolojik açıdan değil fiziksel sağlık açısından da güçlendirmektedir. İyimser bireylerin stresli yaşam olaylarını fiziksel sağlıkları üzerinde daha az olumsuz etkiyle atlattıklarını ifade eden çalışmalar bulunmaktadır (Scheier ve Carver, 1992).

İyimserlik kavramı karşılaşılan zorluklarla başa çıkarken bireyi güçlendirecek bir etmendir. Literatür incelendiğinde iyimser kişilerin yaşamdaki iniş çıkışlara daha kolay adapte olduklarını gösteren araştırmalara rastlanmaktadır (Scheier vd., 1994). İşsizlik sorunu da bireylerin hayatını zorlaştıran bir olgudur ve karşılaşılan güçlüklerle baş etmeyi gerektirdiğinden iyimser bireylerin işsizlikle başa çıkmada daha başarılı olması beklenmektedir. Kalafatoğlu (2023) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan araştırmada iyimser öğrencilerin istihdam edilebilirlik algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

‘Bireyin kariyer geleceğine ilişkin olumlu bir bakış açısına sahip olması ve zor şartlarda bile amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik çaba göstermesi’ ise kariyer iyimserliği kavramı ile açıklanmaktadır (Scheier ve Carver, 1987). Kariyer iyimserliği olumlu sonuçlarla bezenmiş bir kariyer ilerlemesi beklentisine sahip olmak olarak da tanımlanabilir (Güldü ve Ersoy-Kart, 2017). İyimserlik, yaşanan olumlu olayların hayatın merkezine konulmasını sağlayarak kontrol edilemeyen yaşam olaylarında dahi çözüm yolları üretmeye yardımcı olur ve baş etme becerilerini güçlendirir (Sevgili-Koçak, 2021). İşsizlik sürecinde bireyin kariyer geleceğine ilişkin iyimser bir tutum benimsemesinin yaşam doyumunu artırabilecek bir etken olacağı düşünülmektedir. Birçok belirsizliği içinde barındıran süreçlerde plan yapabilmek ve uygulayabilmek için bireyin iyimser bir bakış açısıyla yaşananları ele alması gerekmektedir (Bharti ve Rangekar, 2019).

İyimser bireyler kariyer yolculuğunda esnek davranabilirler ve belirsizlikleri daha kolay yönetebilirler. Kararlı ve uyarlanabilir özelliklere sahip olduklarından değişikliklere daha kolay adapte olurlar (Erdoğan, 2022). Kariyer iyimserliğinin doğasında bulunan bu olumlu gelecek yönelimi, bireylerin kariyer engelleriyle başa çıkarken ve kariyer planlama görevlerini yerine getirirken kendilerine güvenmelerini sağlamaktadır. Buna göre, iyimserlerin kariyer engellerine yanıt verme ve bunları güvenle aşma isteği gösterme olanakları daha fazladır (Tolentino vd., 2014). Kariyer planını oluştururken problemler

karşısında karamsar olmayan, yaşanan problemleri çözeceğine dair olumlu beklentiler içerisinde olan kişinin, karşılaştığı sorunları çözecek adımları atabilmesi ve yaşanan problemleri daha sağlıklı bir şekilde ele alması olasıdır (Çelik, 2020). Şimdi verdiği emeğin karşılığını gelecekte alabileceğine inanan bireyler kendilerini geliştirmek amacıyla daha istekli ve kararlı olmaktadır. Bu sebeple istihdama yeni katılacak olan bireylerin kariyer beklentilerini şekillendiren önemli değişkenlerden biri de kariyer iyimserliği olmuştur (Ece, 2021).

### **2.5.1. Kariyer İyimserliği ile İlgili Araştırmalar**

Yapılan araştırmalara dayanarak iyimser bir bakış açısına sahip olmanın mutluluk ve yaşam doyumunu anlamlı ve pozitif biçimde etkilediği söylenebilir (Gülcan ve Bal, 2014; Sapmaz ve Doğan, 2012). Üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen bir araştırmada iyimserlik ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu, kariyer belirsizliği arttığında ise iyimserliğin azaldığı görülmüştür (Günay ve Çelik, 2019). Kümbül-Güler ve Emeç (2006) tarafından üniversite son sınıf öğrencileriyle yapılan çalışmada iyimserlik yönelimi ile yaşam memnuniyeti arasında yüksek ilişki olduğunu tespit edilmiştir.

Bir üniversitenin sağlık yönetimi bölümü öğrencileriyle yapılan araştırmada, öğrencilerin kariyer iyimserliği puanları arttıkça mesleki pişmanlık düzeylerinin düşmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bayın Donar ve Aydan, 2021). Tortumlu ve Uzun (2024) tarafından üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen başka bir araştırmada ise, kariyer planlama becerisinin kariyer iyimserliğini pozitif yönde ve önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Planlama becerilerinin gelişmesi, olası belirsizliklerle baş etmeyi kolaylaştırdığından iyimserliği artırmakta etkili olabileceği ifade edilmiştir.

Cinsiyet rolleri ile kariyer iyimserliği ilişkisini inceleyen bir araştırmada (Siyez ve Yusupu, 2013) maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliğinin feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip üniversite öğrencilerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çoğu toplumda erkeklerin daha güçlü özellikler ile tanımlanmasına bağlanmıştır. Kırgızistan'da yapılan bir araştırmada kariyer iyimserliğinin yaşa ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Daha kolay iş bulunabilecek alanlarda okuyan öğrencileri kariyer iyimserliği diğerlerine göre daha yüksek bulunmuştur (Gül vd., 2019).

Çelik (2020) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan araştırmada kariyer iyimserliğinin kariyer uyumu üzerinde yordayıcı bir gücü olduğu bulunmuştur. Ayrıca kariyer iyimserliği ile umut arasında da pozitif yönde orta düzey ilişki saptanmıştır. Covid- 19 pandemisi sürecinde üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen bir araştırmada kariyer iyimserliğinin yordayıcıları incelenmiştir. Stres, depresyon ve kaygının kariyer iyimserliği üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Ece, 2021).

Ergenlerle yürütülen bir çalışmada ebeveyn ve öğretmen desteğinin kariyer iyimserliğini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ebeveynlerin ve öğretmenlerin, öz yeterlilik inançlarını artırarak kariyer iyimserliğini olumlu etkileyebildikleri ifade edilmiştir (Garcia vd., 2015). Avusturalya’da öğretmenlik lisans eğitimi alan bireylerle gerçekleştirilen bir araştırmada kariyer iyimserliğinin doğrudan öz yeterlilikle bağlantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (McLennan vd., 2017).

Avusturalyalı üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen bir çalışmada kariyer iyimserliği yüksek olan bireylerin kariyer uyumlarının da pozitif yönde etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum iyimser bireylerin kendilerine güvenen gelecek beklentilerine sahip olmaları ve zorlukların ortasında güçlü yönlerine odaklanmaları ile açıklanmıştır. Ayrıca, iyimserlerin olumlu beklentilerinin, yeni ve belirsiz durumları değerlendirirken esnek davranmalarını sağladığı, bu sayede kariyer uyumunu da kolaylaştırdığına değinilmiştir (Tolentino vd., 2014).

Amerika’da öğretmen adayları ile gerçekleştirilen bir araştırmada ise algılanan sosyal destek eksikliğinin kariyer iyimserliği üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen eğitimi sırasında günlük sıkıntıları artış gösteren ve daha ciddi sosyal destek eksikliği yaşayan öğretmenlerin, duygusal olarak tükenmişlik yaşadıkları ve bu nedenle kariyer iyimserliklerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır (Taylor vd., 2019). İsviçre’de yapılan bir araştırmada negatif kariyer şokları ve iş güvencesizliği ile kariyer iyimserliği arasında negatif yönde anlamlı bir korelasyona rastlanmıştır (Hofer vd., 2021).

Bir işte çalışmayan öğretmenlerin yaşam doyumları, meslek kararlarına ilişkin pişmanlık durumları ve kariyerlerinin geleceğine ilişkin iyimserlik düzeyleri araştırmacı tarafından merak konusu olmuştur. Bu araştırma kapsamında ne eğitimde ne istihdamda yer alan

öğretmenlerin yaşam doyumları üzerinde kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığının yordayıcı gücü incelenmiştir.

### 3. MATERYAL VE METOT

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları hakkında bilgiler sunulmuş; veri toplama ve analiz süreçlerinden bahsedilmiştir

#### 3.1. Model

Araştırmanın amacına uygun olarak nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel araştırma deseni kullanılmıştır. Tahmin modeli ile yürütülen ilişkisel araştırmalarda değişkenler arası ilişkiler incelenir ve bir değişkenden yola çıkılarak diğer değişken öngörülme çalışılır. Diğer değişkeni etkileyen bağımsız değişkene yordayan; etkilenen ve tahmin edilmeye çalışılan bağımlı değişkene yordanan (ölçüt) değişken adı verilir (Özmen ve Karamustafaoğlu, 2019). Bu araştırmada ne eğitimde ne istihdamda yer alan öğretmenlerin yaşam doyumları üzerinde kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığının yordayıcı gücü incelenmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığı olup bağımlı değişkeni ise yaşam doyumdur.

#### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini 21-30 yaş aralığındaki üniversite eğitimini tamamlamış ve bir işte çalışmayan öğretmenler oluşturmuştur. Bu araştırmada örnekleme yöntemi olarak amaçlı (yargısal) örnekleme türleri içinden benzeşik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Benzeşik örnekleme yönteminde küçük ve homojen bir grup ele alınıp belli alt grupları derinlemesine çalışmak amaçlanmaktadır (Koç Başaran,2017).

Örneklem büyüklüğünün ölçme aracında yer alan madde sayısına göre değişeceğini savunan araştırmacılardan Catell (1978) minimum örneklem büyüklüğünün ölçme aracında yer alan toplam madde sayısının 3-6 katı civarında olmasının yeterli olacağını öne sürerken, Hair vd., (2010) ise en az 5 katı olması gerektiğini savunmaktadır. Everitt (1975) ve Nunnally (1978) ise her bir madde için mümkün olduğunca çok sayıda katılımcıya ulaşılması gerektiğini, ancak madde sayısı başına en az 10 katılımcıya ulaşılması gerektiğini savunmaktadır (Akt. Kilis ve Yıldırım, 2018). Bu görüşler doğrultusunda yapılacak araştırmada kullanılacak ölçeklerin 33 madde içermesi sebebiyle minimum örneklem büyüklüğü Cattell'e (1978) göre

99-198, Hair ve arkadaşlarına (2010) göre 165, Everitt (1975) ve Nunnally'e (1978) göre 330 olmalıdır. Araştırma kapsamında 484 katılımcıya ulaşılmıştır. Akademik kaynaklara dayanarak bu katılımcı sayısı araştırma için yeterli görülmektedir.

Örneklem grubunun demografik verilerine ilişkin frekans tabloları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.1: Katılımcıların demografik verilerine ait betimsel istatistik sonuçları

<b>Değişkenler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	432	89,3
Erkek	52	10,7
<b>Yaş Aralığı</b>		
21-24	130	26,9
25-28	246	50,8
29-30	108	22,3
<b>Mezuniyet Durumu</b>		
Eğitim fakültesi	263	54,3
Pedagojik formasyon sertifikası	221	45,7
<b>Ne Kadar Süredir İşsizsiniz?</b>		
1-6 ay	46	9,5
7-12 ay	62	12,8
1 yıl- 2 yıl	109	22,5
2 yıldan fazla	267	55,2

Tablo 3.1 incelendiğinde, katılımcıların 432 tanesinin (%89,3) kadın, 52 tanesinin (%10,7) erkek olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde 21-24 yaş arasında 130 kişi (%26,9), 25-28 yaş aralığında 246 kişi (50,8), 29-30 yaş aralığında ise 108 kişi (%22,3) araştırmaya katılmıştır. 263 katılımcının (%54,3) eğitim fakültesi mezunu olduğu, 221 katılımcının ise (%45,7) pedagojik formasyon sertifikası almış olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların işsizlik süresi incelendiğinde katılımcıların, 46'sının (%9,5) 1-6 aydır, 62'sinin (%12,8) 7-12 aydır, 109'unun (%22,5) 1- 2 yıldır, 267'sinin (%55,2) 2 yıldan fazla süredir işsiz olduğu görülmektedir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeği; Kepir-Savoly ve Tuzgöl-Dost (2021) tarafından geliştirilen Kariyer İyimserliği Ölçeği; Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların demografik verilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Katılımcıların yaşı, işsizlik süresi, temel giderlerini nasıl karşıladığı, bu sürede zamanını nasıl değerlendirdiği ve çalışma yaşamında bulunmama nedeni öğrenilmiştir.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Orijinali Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ‘Yaşam Doyumu Ölçeği’nin Türkçeye uyarlaması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. 5 maddeden oluşan ölçek beşli Likert tipinde puanlanmaktadır. Alınan puanın artması yaşam doyumunun yükseldiğine işaret etmektedir. Tek boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.88 bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.85 bulunmuştur.

Kariyer İyimserliği Ölçeği: Kepir-Savoly ve Tuzgöl-Dost (2021) tarafından geliştirilen ölçek 23 maddeden oluşmakta ve tek boyutlu olarak kabul edilmektedir. Beşli Likert tipi yanıtlama sistemine sahiptir. Bireyin aldığı yüksek puan, kariyer iyimserliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı .94 bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı araştırmacılar tarafından hesaplanmış 0.95 bulunmuştur.

Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği: Orijinali Brehaut ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından yapılmıştır. 5 madde ve tek boyut içeren ölçek beşli Likert tipinde puanlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Araştırmacılar tarafından yapılan hesaplamada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.91 bulunmuştur.

### 3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmacı, Google Forms uygulaması aracılığıyla veri toplama araçlarını katılımcılara ulaştırmış; araştırma hakkında bilgilendirme yapmak amacıyla, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, verilerin bilimsel araştırma amacıyla kullanılacağı ve samimi cevaplar verilmesinin önemi hakkında bilgilendirilmiş onam formu doldurtulmuştur. Onam vermeyen katılımcılar araştırmaya dahil edilmemiştir.

Veri analizinde 'IBM SPSS 28' paket programı kullanılmış ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımsız örneklem T Testi ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 3.2: Katılımcıların yaşam doyumu, mesleki karar pişmanlığı ve kariyer iyimserliği değişkenlerine ilişkin ortalama puanlar

	$\bar{x}$	ss	Basıklık	Çarpıklık	Min	Max
Yaşam Doyumu	2.106	0.786	0.344	0.444	1,00	4.40
Kariyer İyimserliği	3.678	0.689	1.267	-0.826	1,00	5,00
Mesleki Karar Pişmanlığı	2.852	1.150	-0.949	0.167	1,00	5,00

Araştırmanın analiz sürecine geçilmeden önce kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin hesaplanmasının amacı, değişkenlerin ortalama etrafında nasıl bir dağılım gösterdiğini anlamaktır. Basıklık ve çarpıklık katsayıları  $\pm 1,5$  arasında bulunduğu değişkenlerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 3.2'de sunulan değerler veri setinin normal dağıldığına işaret etmektedir.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın bulguları tablolar ve açıklamalardan yararlanılarak sunulmuştur.

Tablo 4.1: Katılımcıların ‘Temel giderlerinizi nasıl karşılıyorsunuz?’ sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin frekans tablosu

	<b>f</b>	<b>%</b>
Aile desteği ile	375	77,5
Eş geliri ile	102	21,1
Borç alarak/Kredi kullanarak	37	7,6
Akraba/arkadaş desteği ile	13	2,7
Geçici işlerde çalışarak	9	1,9
Sosyal yardımlardan yararlanarak	8	1,6
İşsizlik ödeneği alarak	4	0,4

Tablo 4.1 incelendiğinde, katılımcıların 375’inin (%77,5) aile desteği ile, 102’sinin (%21,1) eş geliri ile, 37’sinin (%7,6) borç alarak/kredi kullanarak, 13’ünün (%2,7) akraba arkadaş desteği ile, 9’unun (%1,9) geçici işlerde çalışarak, 8’inin (%1,6) sosyal yardımlardan yararlanarak ve 4’ünün (%0,4) işsizlik ödeneği alarak geçimini sağladığı görülmektedir.

Tablo 4.2: Katılımcıların ‘Eğitimde ve çalışma yaşamında bulunmadığınız bu süre boyunca zamanınızı nasıl geçiriyorsunuz?’ sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin frekans tablosu

	<b>f</b>	<b>%</b>
İş arayarak	143	29,5
Sınavlara hazırlanarak (KPSS, ALES, YDS gibi).	434	89,7
Kariyerim için seminer kurs gibi etkinliklere katılarak	71	14,7
Çocuk aile yaşlı bakımı ile ilgilenerek	57	11,8
Ev işleri ile ilgilenerek	223	46,1

Arkadaş çevresi ile vakit geçirerek	123	25,4
İnternet, sosyal medya, oyun konsolu gibi araçlarla ilgilenerek	119	24,6
Kafe, kıraathane, oyun salonu gibi mekanlarda vakit geçirerek	13	2,7
Diğer (kitap, dizi, film, spor, müzik)	7	1,4

Tablo 4.2 incelendiğinde, katılımcıların 434'ünün (%89,7) KPSS, ALES, YDS gibi sınavlara hazırlanarak, 143'ünün (%29,5) iş arayarak, 71'inin (%14,7) kariyerini geliştirmek üzere etkinliklere katılarak, 57'sinin (% 11,8) çocuk aile yaşlı bakımı ile ilgilenerek, 223'ünün (%46,1) ev işleri ile ilgilenerek, 123'ünün (%25,4) arkadaş çevresi ile vakit geçirerek, 119'unun (%24,6) internet, sosyal medya, oyun konsolu gibi araçlarla ilgilenerek, 13'ünün (%2,7) kafe, kıraathane, oyun salonu gibi mekanlarda vakit geçirerek, 7'sinin (%1,4) kitap, dizi, film, spor, müzik gibi faaliyetlerle vakit geçirdiği görülmektedir.

Tablo 4.3: Katılımcıların 'Sizce çalışma yaşamında bulunmama nedeniniz nedir?' sorusuna verdikleri yanıtlara ilişkin frekans tablosu

	f	%
Deneyim eksikliği	111	22,9
Kendine uygun iş bulamama	193	39,9
Teklif edilen ücretin yetersiz olması	215	44,4
Çalışma koşullarının ağır ve elverişsiz olması	219	45,3
Ailevi nedenler	29	6,0
Alınan eğitimin yetersiz olması	41	8,5
Sağlık nedenleri	7	1,4
Atama yetersizliği	67	13,8
Çalışmaya gerek duymama	11	2,3
Eğitim sistemindeki sorunlar	3	0,6

Tablo 4.3'e göre katılımcıların 111'i (%22,9) deneyim eksikliği, 193'ü (%39,9) kendine uygun iş bulamama, 215'i (%44,4) teklif edilen ücretin yetersiz olması, 219'u (% 45,3) çalışma koşullarının ağır ve elverişsiz olması, 29'unun (%6,0) ailevi nedenler, 41'inin (%8,5) alınan eğitimin yetersiz olması, 7'sinin (%1,4) sağlık nedenleri, 67'sinin (%13,8) atama yetersizliği, 11'inin (%2,3) çalışmaya gerek duymama, 3'ünün (%0,6) eğitim sistemindeki sorunlar nedeniyle iş yaşamına katılamamaktadır.

Tablo 4.4: Yaşam doyumu ölçeğinden alınan puanların cinsiyet değişkenine göre T Testi sonuçları

	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
1. Kadın	432	2,125	0,780	1,559	482	,120
2. Erkek	52	1,946	0,826			

Tablo 4.4 incelendiğinde yaşam doyumu puanlarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $t_{482}=1,559$ ;  $p>0.05$ ).

Tablo 4.5: Mesleki karar pişmanlığı ölçeğinden alınan puanların cinsiyet değişkenine göre T Testi sonuçları

	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
1. Kadın	432	2,822	0,811	-1,622	482	,105
2. Erkek	52	3,096	0,761			

Tablo 4.5 incelendiğinde mesleki karar pişmanlığı puanlarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $t_{482}= -1,622$ ;  $p>0.05$ ).

Tablo 4.6: Kariyer iyimserliği ölçeğinden alınan puanların cinsiyet değişkenine göre T Testi sonuçları

	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
1. Kadın	432	3,664	0,684	-1,353	482	,177
2. Erkek	52	3,801	0,724			

Tablo 4.6 incelendiğinde kariyer iyimserliği puanlarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $t_{482} = -1,353$ ;  $p > 0.05$ ).

Tablo 4.7: Yaşam doyumu ölçeğinden alınan puanların yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları

	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
1. 21-24	130	2,352	0,811	2	11,053	,000	1-2
2. 25-28	246	1,961	0,752	481			
3. 29-30	108	2,140	0,761				

Tablo 4.7 incelendiğinde, yaşam doyumu puanlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $F_{2,481} = 11,053$ ;  $p < 0.05$ ). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek adına yapılan Tukey Testi sonuçlarına göre; 21-24 yaş aralığında yer alan katılımcıların yaşam doyumu puan ortalamalarının ( $\bar{x} = 2,352$ ), 25-28 yaş aralığındaki katılımcılardan ( $\bar{x} = 1,961$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.8: Mesleki karar pişmanlığı ölçeğinden alınan puanların yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları

	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
1. 21-24	130	2,538	1,006	2	9,713	,000	1-2
2. 25-28	246	3,062	1,141	481			2-3
3. 29-30	108	2,750	1,240				

Tablo 4.8 incelendiğinde, mesleki karar pişmanlığı puanlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $F_{2,481} = 9,713$ ;  $p < 0.05$ ). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek adına yapılan Tukey Testi sonuçlarına göre; 25-28 yaş aralığındaki katılımcıların mesleki karar pişmanlığı puan ortalamalarının ( $\bar{x} = 3,062$ ), 21-24 yaş aralığında yer alan katılımcılardan ( $\bar{x} = 2,538$ ) ve 29-30 yaşlarındaki katılımcılardan ( $\bar{x} = 2,750$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.9: Kariyer iyimserliği ölçeğinden alınan puanların yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları

	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
1. 21-24	130	3,786	0,597	2	2,758	,064	
2. 25-28	246	3,613	0,726	481			
3. 29-30	108	3,699	0,693				

Tablo 4.9 incelendiğinde Kariyer İyimserliği Ölçeğinden alınan puanların yaşa göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

Tablo 4.10: Yaşam doyumu ölçeğinden alınan puanların işsizlik süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
1. 1-6 ay	46	2,143	0,769	3	5,764	0,01	2-4
2. 7-12 ay	62	2,367	0,781	480			3-4
3. 1-2 yıl	109	2,244	0,851				
4. 2 yıldan fazla	267	1,983	0,741				

Tablo 4.10 incelendiğinde, yaşam doyumu puanlarının işsizlik süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $F_{3,480}=5,764$ ;  $p<0.05$ ). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek adına yapılan Tukey Testi sonuçlarına göre; 2 yıldan fazla süredir işsiz olan katılımcıların yaşam doyumu puan ortalamalarının ( $\bar{x}= 1,983$ ), 7-12 aydır işsiz olan katılımcılardan ( $\bar{x}= 2,367$ ) ve 1-2 yıldır işsiz olan katılımcılardan ( $\bar{x}= 2,244$ ) anlamlı düzeyde düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.11: Mesleki karar pişmanlığı ölçeğinden alınan puanların işsizlik süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
1. 1-6 ay	46	2,439	1,001	3	7,384	0,00	1-4
2. 7-12 ay	62	2,496	1,033	480			2-4

3. 1-2 yıl	109	2,732	1,074
4. 2 yıldan fazla	267	3,054	1,188

Tablo 4.11 incelendiğinde, mesleki karar pişmanlığı puanlarının işsizlik süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $F_{3,480}=7,384$ ;  $p<0.05$ ). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek adına yapılan Tukey Testi sonuçlarına göre; 2 yıldan fazla süredir işsiz olan katılımcıların mesleki karar pişmanlığı puan ortalamalarının ( $\bar{x}=3,054$ ), 1-6 aydır işsiz olan katılımcılardan ( $\bar{x}=2,439$ ) ve 7-12 aydır işsiz olan katılımcılardan ( $\bar{x}=2,496$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.12: Kariyer iyimserliği ölçeğinden alınan puanların işsizlik süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları

	N	$\bar{x}$	ss	sd	F	P	Anlamlı Fark
1. 1-6 ay	46	3,660	0,772	3	2,211	0,086	
2. 7-12 ay	62	3,783	0,567	480			
3. 1-2 yıl	109	3,787	0,637				
4. 2 yıldan fazla	267	3,613	0,714				

Tablo 4.12 incelendiğinde Kariyer İyimserliği Ölçeğinden alınan puanların işsizlik süresine göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

Tablo 4.13: Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları

	1	2	3
1.Yaşam Doyumu	1		
2.Mesleki Karar Pişmanlığı	-.409*	1	
3.Kariyer İyimserliği	.370*	-.485*	1

\* $p<0.05$

Değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyini ve yönünü saptamak üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.13'de gösterilmiştir, buna göre yaşam doyumu ile mesleki karar pişmanlığı arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki saptanmıştır ( $r=-.409$ ,  $p<0.05$ ). Yaşam

doyumunu ile kariyer iyimserliği arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir ( $r = .370, p < 0.05$ ). Mesleki karar pişmanlığı değişkeni ile kariyer iyimserliği arasında ise negatif yönlü orta düzeyde ilişki saptanmıştır ( $r = -.485, p < 0.05$ ).

Ne eğitimde ne istihdamda yer alan öğretmenlerin yaşam doyumlarının mesleki karar pişmanlığı ve kariyer iyimserliği tarafından ne ölçüde yordandığını tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz öncesinde verilerin çoklu regresyon analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla varsayımlar sınanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu analiz edilmiş, basıklık ve çarpıklık katsayılarına dayanarak verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Doğrusallık ve eşvaryanslılık analizleri için saçılım grafiği incelenmiş ve varsayımların karşılandığı görülmüştür. Otokorelasyonu incelemek için Durbin-Watson değeri hesaplanmış ve 1,861 bulunmuştur. Bu değer 2 civarında olması hataların birbiriyle ilişkisiz olduğunu göstermektedir. Çoklu bağlantılılık varsayımı için VIF değerine bakılmış ve 1,307 olduğu görülmüştür. Bu değer 4'ün altında olması yeterli görülmektedir (Hair vd., 2010). Uç değerleri saptamak için Cook's değerleri incelenmiştir. 1'in altında olması beklenen Cook's değeri ise 0.33 bulunmuştur (Cook ve Weisberg, 1982). Varsayımların karşılanması ardından yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.14'de yer almaktadır.

Tablo 4.14: Yaşam doyumunun yordanmasına yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişken	<i>B</i>	<i>Std Hata</i>	$\beta$	<i>T</i>	<i>p</i>
(Sabit)	1.748	.254		6.893	.00
Mesleki Karar	-.205	.032	-.300	-6.469	.00
Pişmanlığı					
Kariyer İyimserliği	.257	.053	.225	4.842	.00
<i>R</i> = .454	<i>R</i> <sup>2</sup> = .206	Düzeltilmiş <i>R</i> <sup>2</sup> = .203	( <i>F</i> <sub>2,481</sub> = 62,518)	<i>p</i> < 0.05	

Tablo 4.14 incelendiğinde yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabılır. ( $F_{2,481} = 62,518, p < 0.05$ ) Mesleki karar pişmanlığı ve kariyer iyimserliği yaşam doyumunu yordamada etkili olmakta ve varyansın %20'sini açıklamaktadır ( $R = .454 R^2 = .206$ ).

## 5.TARTIŞMA

Bu araştırmada ne eğitimde ne istihdamda yer alan օđretmenlerin kariyer iyimserliği ve mesleki karar pişmanlığı düzeylerinin yaşam doyumları üzerindeki yordayıcı gücü ele alınmıştır. Araştırma kapsamına 22-30 yaş aralığındaki bir işte çalışmayan ve eğitim hayatına da devam etmeyen 484 օđretmen dahil edilmiştir. Bu kısımda, yapılan analizler sonucu elde edilen sonuçlar incelenmiş ve literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırılarak tartişılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen ilişkisel bulguları tartişmadan օnce veri setinin ayrıntılı olarak incelenmesi sonucu ortaya çıkan bazı betimleyici bulgular tartişılacaktır.

Elde edilen bulgulara gօre genç işsizlerin oldukça büyük bir kısmı aile desteği ve eş geliri ile geçimini sağlamaktadır. Genç bireyler sosyal yardımlardan ve çeşitli mali desteklerden çoğunlukla yoksun kalmaktadırlar. Bu durum para kazanmayan gençleri aile ve evre desteği ile geçinmeye sevk etmektedir. Tolgay (2021) da NEİY gençlerle yaptığı araştırmada benzer bir sonuca ulaşmıştır. Genç işsizlerin kendilerini zamanla ailelerine bir yük olarak gօrp farklı işlerde çalışma kararı aldıkları araştırmalarca bilinmektedir (Manav, 2022). Maddi açıdan ailelerine bağımlı kalan kişilerin mahcubiyet duydukları, sosyal aktivitelerden kaçındıkları ve harcamalarını kısıtlı tuttuklarını ifade eden çalışmalar bulunmaktadır (şahin-Gօk ve Kiraz, 2023). Atanamayan fen bilgisi օđretmenleriyle gerçekleştirilen bir araştırmada katılımcıların büyük çoğunluğunun geçimini sağlamak için ücretli օđretmenlik yapmakta veya alanı dışında bir işte çalışmakta olduğundan bahsedilmiştir (Gürbey vd., 2021). Bu araştırmada katılımcıların büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Gօke ve Mazı (2024) tarafından işsiz kadınlarla yapılan bir araştırmada kadınlardan alanları dışında bir işte çalışması konusundaki kalıp yargılardan bahsedilmiş ve bu durumun çalışma hayatına girmek için istekli olan kadınlardan motivasyonlarını düşürebildiği tespitinde bulunulmuştur. Kadın օđretmenler, օđretmenlik mesleği dışında bir işte çalışmayı tercih etmemelerinden օtr istihdama katılmakta zorluk yaşıyor olabilir. NEİY օđretmenlerin büyük çoğunun kadın olması bu da sebeple ilişkilendirilebilir.

NEİY օđretmenlerin boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri araştırıldığında, katılımcıların çok büyük kısmı (%89,7) KPSS, ALES, YDS gibi sınavlara hazırlandığından bahsetmiştir. օzel kurumlardaki alışma Şartlarının zorluğundan ve ücret yetersizliğinden օtr kamuda

çalışmaya rağbet gösterilmektedir. Kiraz (2014) da bazı öğretmenlerin devlet kadrolarına yerleşene kadar sınava hazırlanmayı düşündüklerinden bahsetmiştir. Ayrıca araştırma verileri kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmış olduğundan sınava hazırlanan kitleler sosyal medya gibi araçlarla anketi birbirlerine duyurmuş olabilir. NEİY öğretmenlerin boş zamanlarını değerlendirme yolları ev işleri ile ilgilenmek, iş aramak, arkadaş çevresi ile ilgilenmek, internet/ sosyal medya ile vakit geçirmek şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca seminer-kurs gibi kariyer gelişimine katkı sağlayacak etkinliklere katılmak olarak devam etmektedir. Gümüş ve Çetin (2012) tarafından yapılan çalışmada genç işsizlerin özgeçmişlerini güçlendirmek ve iş alanlarını artırabilmek için çeşitli sertifika programlarına kayıt oldukları ve bu durumun giderek genişleyen bir piyasa oluşturduğu ifade edilmiştir, bu durum araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Katılımcılara göre işsiz olma nedenlerinin başında çalışma koşullarının ağır ve elverişsiz olması, teklif edilen ücretin yetersiz olması, kendine uygun iş bulamama ve deneyim eksikliği sorunları gelmektedir. Toker Gökçe (2014) tarafından yapılan çalışmada atanamayan öğretmenler işe girememesi nedeni olarak işe alım süreçlerinin adaletsizliğinden ve siyasi bağlantılarının olmamasından yakınmışlardır. Ayrıca kaliteli eğitim almadığını ve işe giriş için kendini yeterli bulmadığını dile getiren katılımcılar da olmuştur. Başka bir çalışmada atanamayan öğretmenlerin işsizlik sürecinde en sık karşılaştığı sorun alanları belirlenmiştir. Bu alanlar ekonomik sorunlar, motivasyon düşüklüğü, çevre baskısı, psikolojik şiddet, alınan eğitimle uyumsuz işler yapma ve sosyal hayattan uzak kalma şeklinde sıralanmıştır (Gürbey vd., 2021). Şenses (2022) tarafından yapılan nitel bir çalışmada atanamayan öğretmenlerin çalıştıkları işlerin genellikle güvencesiz ve düşük ücretli işler olduğu, mezun sayısına kıyasla öğretmen alımlarının oldukça az olması sebebiyle bu öğretmenlerin kamuya yerleşememeleri, bu sorunların eğitim sistemindeki eksikliklerden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Araştırma bulguları, kamuya yapılan atamaların azlığı ve geri kalan işlerin zorluğu bakımından literatürle paralellik göstermektedir. Bu sorunların bireyin yaşam memnuniyetini düşürdüğü, ekonomik ve sosyal açıdan bireyi zayıflattığı söylenebilir.

Bu çalışmada yaşam doyumu puanlarında cinsiyete göre anlamlı fark bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır (Hatipoğlu ve Tuncay, 2021; Karaçay, 2015; Susanlı, 2018). Bunun yanı sıra kadınların yaşam doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Toplanır, 2018;

Uslan, 2016; Yıldırım, 2017). Bulduğumuz yüzyılda kadın ve erkek rolleri birbirine yaklaşmakta ve özellikle öğretmenlik alanlarında kadınlar erkeklerden daha fazla yer almaktadır. Bu sebeple kadınlar ve erkeklerin işsizlikten benzer şekilde etkilendiği söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre mesleki karar pişmanlığı puanlarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Güleç ve Kırdök, 2018; Köse, 2019). Bunun yanı sıra erkeklerin daha fazla mesleki karar pişmanlığı yaşadığını ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (İpek vd., 2020; Özeltin, 2020; Tunç ve Tunç, 2022).

Araştırma sonuçlarına göre kariyer iyimserliğinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gül vd. (2019) yaptıkları çalışmada bu sonucu destekleyen bulgulara ulaşmışlardır. Bunun yanı sıra maskülen cinsiyet rolüne sahip öğrencilerin kariyer iyimserliği düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur (Siyez ve Yusupu, 2013).

Araştırma bulgularına dayanarak, yaşam doyumu puanlarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte olduğu söylenebilir. 25-28 yaş aralığında yer alan katılımcıların yaşam doyumlarının 21-24 yaş aralığındaki katılımcılardan düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu sonucu destekleyen araştırmalara rastlanmaktadır. Üniversite öğrencileri ile yürütülen bir çalışmada 19-22 yaş aralığındaki öğrencilerinin yaşam doyumu puanları, 23-25 yaş aralığındaki öğrencilerinin yaşam doyumu puanlarından yüksek bulunmuştur (Bal ve Gülcan, 2014). Atanamayan öğretmenler ile gerçekleştirilen bir çalışmada yaşın ilerlemesi ile birlikte umutsuzluk düzeyinin de arttığı, KPSS'ye çok kez girip de atanamayan bireylerin daha fazla umutsuzluk yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Kılıç ve Şahan-Yılmaz, 2015). İşsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz etkiler bireyin yetişkinlik rollerini edinmesini zorlaştırmakta ve hayattan beklentilerini karşılayamamasına sebep olmaktadır. Bu sonuçlara dayanarak, yaşanan kariyer belirsizliklerinin yaş arttıkça yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği söylenebilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde, mesleki karar pişmanlığı puanlarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. 25-28 yaş aralığındaki katılımcıların mesleki karar pişmanlığı puan ortalamalarının, 21-24 yaş aralığında yer alan katılımcılardan ve 29-30

yaşlarındaki katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde mesleki karar pişmanlığının yaşa göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşan araştırmalara rastlanmıştır (Özaltın, 2020; Yılmaz ve Siyahtaş, 2024). Araştırma bulgularına dayanarak yaş arttıkça mesleki karar pişmanlığının da arttığı fakat 20'li yaşların sonunda alınan puanların ortalamaya yaklaştığı görülmüştür. Bireyin 30'lu yaşlara yaklaştıkça verdiği kararın sonuçlarını kabullendiği ve pişmanlık eğiliminin azaldığı söylenebilir.

Bu çalışmada kariyer iyimserliği puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir. Gül vd. (2019) tarafından yapılan araştırmada da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Bal ve Gülcan (2014) yaptıkları araştırmada iyimserlik düzeyinin yaş değişkeninden anlamlı biçimde etkilenmediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumun seçilen örneklemin yalnızca genç yetişkinlerden oluşmasının bir sonucu olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmanın bulguları için de benzer bir yorum yapılabilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde yaşam doyumu puanlarının işsizlik süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. 2 yıldan fazla süredir işsiz olan katılımcıların yaşam doyumu puan ortalamalarının 7-12 aydır işsiz olan katılımcılardan ve 1-2 yıldır işsiz olan katılımcılardan anlamlı düzeyde düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde işsizliğin süresi uzadıkça bireylerin olumsuz etkilendiği bilinmektedir (Polat ve Bacak, 2018). Birey işsiz kaldığı süreçte hem iş arama cesaretini kaybetmekte hem de uzun işsizlik süresi işverenlerde olumsuz izlenimler bırakmaktadır. Bu durum literatürde 'yara izi etkisi' olarak anılmaktadır (Erikli, 2021). Özlü (2021)' in gerçekleştirdiği çalışmanın bulgularına göre genç işsizlerin işsizlik süresi uzadıkça benlik saygıları ve sosyal destek algılarının düşmekte olduğu ancak 2 yıldan fazla süren işsizliklerde alınan puanların ortalamaya yaklaştığı görülmüştür. Bu durum bireyin işsizliğe adaptasyonu ile açıklanmıştır. Tolgay (2021) tarafından yürütülen araştırmada, işsiz kalan süre uzadıkça kendini çok mutsuz olarak ifade etme durumunun da artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmalara dayanarak işsizlik süresi uzadıkça bireyin yaşam doyumunun olumsuz etkilendiği söylenebilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde mesleki karar pişmanlığı puanlarının işsizlik süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. 2 yıldan fazla süredir işsiz olan katılımcıların mesleki karar pişmanlığı puan ortalamalarının, 1-6 aydır işsiz olan

katılımcılardan ve 7-12 aydır işsiz olan katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde işsiz bireylerin mesleki karar pişmanlığı üzerine yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Güleç ve Kırdök (2018) yaptığı araştırmada istihdam alanı dar olan branşların mesleki karar pişmanlığının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. İşsizlik süresi uzadıkça bireylerin mesleki karar pişmanlıklarının arttığı söylenebilir.

Araştırma bulguları incelendiğinde kariyer iyimserliği puanlarının işsizlik süresine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı söylenebilir. Literatür incelendiğinde işe kolayca yerleşebilen bölümlerde okuyan ve istihdam edilebilirlik algısı daha yüksek olanların kariyer iyimserliklerinin daha yüksek bulunduğu görülmektedir (Gül vd., 2019; Kalafatoğlu, 2023). Yapılan regresyon analizi sonrası mesleki karar pişmanlığının ve kariyer iyimserliğinin yaşam doyumunu yordamada etkili olduğu ortaya konulmuştur. Üç değişkenin aynı anda incelendiği bir çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte değişkenler arasındaki ilişkilerin ayrı ayrı konu edildiği bazı araştırmalarda benzer sonuçlar olduğu görülmüştür. Bayın Donar ve Aydan (2021) tarafından yapılan çalışmada kariyer iyimserliği puanları arttıkça mesleki pişmanlık düzeylerinin düşmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İyimserliğin yaşam memnuniyetini artırdığı (Güler ve Emeç, 2016), iyimserlik ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunduğu da literatür incelendiğinde görülebilmektedir (Günay ve Çelik, 2019). Eğitimde ya da istihdamda yer almamak, genç nüfus için ciddi bir problem alanıdır. Böylesi bir zorlukla baş eden yüksek eğitilmiş bireylerin yaşam doyumlarını arttıracak çeşitli faaliyetlere ihtiyaç duymaları olağandır. Bu çalışmaya dayanarak bireylerin iyimserlik düzeylerini arttıracak faaliyetlerin yaşam doyumunu da yükselteceği söylenebilir. İyimserlik düzeylerini yükseltmek adına yapılacak çeşitli grup çalışmaları, iyimserlik aşılamanın bir dil kullanımı ve bireylere güçlü yanlarını gösterecek çeşitli uygulamalar bireylerin yaşam doyumlarını artırma yönünde etkili olacaktır.

Mesleki karar pişmanlığının yaşam doyumunu üzerindeki yordayıcı gücü hakkında araştırmalar incelendiğinde, Köse (2019) tarafından öğretmen ve okul idarecileri ile yürütülen bir araştırmada kariyer kararı pişmanlığının yaşam memnuniyetini düşürdüğü bulunmuştur. Pişmanlık, bireyde kendini suçlama düşüncelerini, hayal kırıklığını ve karşılanmamış beklentileri içeren bir duygudur. Güleç ve Kırdök (2018) tarafından yapılan araştırmada istihdam alanı daha dar olan mesleklere yönelen bireylerin mesleki karar pişmanlığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite mezuniyetinin ardından

çok zaman geçmemiş olmasına rağmen işsizliği deneyimleyen genç yetişkinler, 'Bu seçimi yapmış olmasaydım her şey farklı olabilirdi' düşüncesi ile de mücadele etmektedir. Bu doğrultudaki pişmanlık düşüncelerinin yaşam memnuniyetini düşürdüğü söylenebilir. Bir işe yerleşemediğinden meslek seçimindeki istek ve beklentilerini karşılayamayan bireyler için yeni yol haritaları oluşturmak ve onlara kariyer fırsatlarını göstermek kariyer danışmanlığı uygulamalarını daha verimli hale getirecektir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde sonuç ve öneriler sunulmuştur.

### 6.1. Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre NEİY öğretmenlerin büyük bir kısmı aile desteği ve eş geliri ile geçinmekte, kamuda işe yerleşebilmek için çeşitli sınavlara hazırlanmaktadır. NEİY öğretmenlere göre işsiz olma sebeplerinin başında çalışma koşullarının ağır ve elverişsiz olması, teklif edilen ücretin yetersiz olması, kendine uygun iş bulamama ve deneyim eksikliği sorunları gelmektedir. Yaşam doyumu ve mesleki karar pişmanlığı puanları yaşa ve işsizlik süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bireyler işsiz kaldıkları süre uzadıkça işsizliğin olumsuz sonuçlarından daha çok etkilenmektedir. 2 yıldan uzun süren işsizliklerde seçilen mesleğe yönelik pişmanlık artmakta ve yaşam doyumu düşmektedir.

Mesleki karar pişmanlığı ve kariyer iyimserliği yaşam doyumunu ortaya çıkaran önemli değişkenlerdendir. Seçtiği meslekten ötürü pişmanlık duyan ve kariyer geleceğine ilişkin olumlu düşünceleri zayıf olan bireylerin yaşam doyumları da düşmektedir. Bireyin kariyeri hakkında yaptığı seçimlerden pişmanlık duymaması için kendini tanıması ve mesleki kararlarını istihdam imkanlarının farkında olarak alması önemlidir. Birey, lise ve üniversite yıllarında kariyer gelişimi açısından desteklenmeli, kariyer farkındalığının artırılması sağlanmalıdır. Kariyer iyimserliğinin de yaşam doyumunu etkileyen önemli bir değişken olduğu araştırma sonucu ortaya çıkmıştır. Genç işsizlerle yapılacak çalışmalarda iyimserlik becerisini de geliştirecek programlar uygulamak bireylerin yaşam doyumlarını artıracaktır.

### 6.2. Öneriler

Genç işsizlere yaşam doyumlarını artıracak bireyle/grupla psikolojik danışma hizmetleri sunulabilir. Bu çalışmalarda kariyer iyimserliği teması da dahil edilerek genç işsizlerin güçlenmesi sağlanabilir. Gençlerin üniversiteden mezun olduktan sonra pişmanlık yaşamamaları için lise ve lisans eğitimi sırasında kariyer planlaması açısından desteklenmesi gerekmektedir. Liselerde sunulacak kariyer danışmanlığı uygulamaları daha verimli hale getirilebilir. Üniversitelerin kariyer merkezlerinin sayısı ve etkinlikleri artırılarak gençlere yol gösterilebilir.

## KAYNAKLAR

- Akpınar, B. ve Erdamar, F. S. (2020). Öğretmen istihdamı ve atanamayan öğretmenler bağlamında aşırı eğitimsizlik sorunu. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74): 838-852. 10.17755/esosder.647029
- Alkın, S. ve Öksüz, Y. (2020). Üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(2): 211-219.
- Appleton, S. ve Song, L. (2008). Life satisfaction in urban China: Components and determinants. *World Development*, (36), 11. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2008.04.009>
- Argyle, M. (1989). *The Psychology of Happiness*. Londra: Routledge.
- Atabey, A. (2019). Gençlik Garanti Programı doğrultusunda ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler (NEIY) sorununa çözüm önerileri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(43): 3054-3063. <https://doi.org/10.26450/jshsr.1469>
- Aydın, G. ve Tezer, E. (1991). İyimserlik, sağlık sorunları ve akademik başarı ilişkisi. *Psikoloji Dergisi*, 7 (26): 2-9.
- Bakırcıoğlu, R. (2012). *Ansiklopedik Eğitim ve Psikoloji Sözlüğü*. (1.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bal, P. N., ve Gülcan, A. (2014). Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Asian Journal of Instruction*, 2(1): 41-52.
- Baş, H. ve Kocakaya, M. E. (2020). Türkiye emek piyasası ve politikalarında genç işgücü: Fırsatlar ve Tehditler. *Sosyal politikada güncel gelişmeler: Dezavantajlı gruplar içinde*, (ss. 1-65). Ankara: Gazi Kitabevi. [https://scholar.google.com.tr/scholar?q=sosyal+politikada+g%C3%BCncel+geli%C5%9Fmeleri:+dezavantajl%C4%B1+gruplar&hl=tr&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.tr/scholar?q=sosyal+politikada+g%C3%BCncel+geli%C5%9Fmeleri:+dezavantajl%C4%B1+gruplar&hl=tr&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Baş, U. A. (2011). Öğretmen adaylarında yaşam doyumu düzeyleri ve yordayıcıları. *Eurasian Journal of Education Research*, 44: 71-88.
- Bayın Donar, G. ve Aydan, S., (2021). Bir üniversitenin sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin kariyer planlama tutumlarının mesleki karar pişmanlığı üzerindeki etkisi. *4. Uluslararası 14. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*. İstanbul, 376-383.
- Bell, D. N. ve Blanchflower, D. G. (2015). Youth unemployment in Greece: Measuring the challenge. *IZA Journal of European Labor Studies*, 4(1). 10.1186/2193-9012-4-1

- Bharti, T., ve Rangnekar, S. (2019). Optimism and career planning: The role of gender as a moderator. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 5(2): 128-150.
- Bonanomi, A. ve Rosina, A. (2020). Employment status and well-being: A longitudinal study on young Italian people. *Social Indicators Research*, <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02376-x>.
- Brehaut J. C., O'Connor, A. M., Wood, T. J., Hack, T. F., Siminoff, L., Gordon, E. ve Feldman-Stewart, D. (2003). Validation of a decision regret scale. *Medical Decision Making*, 23(4): 281-292. DOI:10.1177/0272989X03256005
- Brereton, F., Clinch, J. P. ve Ferreira, S. (2008). Employment and life-satisfaction: Insights from Ireland. *Economic & Social Review*, 39(3): 207-234.
- Buckman, J. E., Stott, J., Main, N., Antonie, D. M., Singh, S., Naqvi, S. A., ... ve Saunders, R. (2023). Understanding the psychological therapy treatment outcomes for young adults who are not in education, employment, or training (NEET), moderators of outcomes, and what might be done to improve them. *Psychological medicine*, 53(7): 2808-2819. <https://doi.org/10.1017/S0033291721004773>.
- Budjanovcanin, A., Rodrigues, R. ve Guest, D. (2019). A career with a heart: Exploring occupational regret. *Journal of Managerial Psychology*, 34(3): 156-169. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0105>
- Carr, E. ve Chung, H. (2014). Employment insecurity and life satisfaction: The moderating influence of labour market policies across Europe. *Journal of European Social Policy*, 24(4): 383-399.10.1177/0958928714538219
- Cattell, R. (1978). *The scientific use of factor analysis*. New York: Plenum.
- Cook, R.D. ve Weisberg, S. (1982). *Residuals and influence in regression*. New York,: Chapman & Hall
- Çakır, M.A. (2011). *Meslek seçimi mesleki karar ve mesleki kararsızlık*. (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelenlioğlu, Ş. (2020). *Akademik motivasyon ve akademik performans ilişkisinde akışın aracı rolü ve yaşam doyumu ile psikolojik iyi-oluş üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, M. (2024). *Ne eğitimde ne istihdamda olan (NEET) genç kadınların yoksullaşması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medeniyet Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Çelik, M. (2020). Dördü bir arada: Kariyer uyumunun yordayıcıları olarak iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 293-305.

- Çetinceli, K. ve Tüzün, P. (2022). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı, yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Current Perspectives in Social Sciences*, 26(1): 21-30. <https://doi.org/10.54614/JSSI.2022.952094>
- Çınkır, Ş. ve Kurum, G. (2017). To be appointed or not to be appointed: The problems of paidteachers. *Journal of Qualitative Research in Education*, 5(3): 9-35. 10.14689/issn.2148-2624.1.5c3s1m
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59): 1250-1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Dahl D.W, Honea H. ve Manchanda R. V. (2003). The nature of self-reported guilt in consumption context, *Marketing Letters*, 14 (3): 160. 10.1023/A:1027492516677
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75. 10.1207/s15327752jpa4901\_13
- Dinç, K. (2020). *Türkiye'de atanamayan öğretmen adayları açısından istihdam ilişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Dockery, A. (2004). Happiness, life satisfaction and the role of work: Evidence from two Australian surveys, *Unpublished Mimeo*.
- Doğanülkü, H. A. ve Şeker, G. (2023). Kariyer karar pişmanlığı ve akademik erteleme arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracı rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(1): 205-219. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1164558>
- Doğrusöz, L. A., Polat, Ş., Yeşilyurt, T. ve Göktepe, N. (2022). Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile mesleki karar pişmanlıklarının işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(2): 311-321. 10.54304/SHYD.2022.20591
- Dyrbye, L., West, C., Johnson, P., Cipriano, P., Peterson, C., Beatty, D., ... ve Shanafelt, T. (2020). An investigation of career choice regret among American nurses. *AJN The American Journal of Nursing*, 120(4): 24-33. 10.1097/01.NAJ.0000660020.17156.ae
- Ece, S. (2021). Covid 19 pandemi sürecindeki tam kapanma döneminde üniversitede öğrencilerin stres, depresyon ve kaygı düzeylerinin kariyer iyimserliğine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2): 257-270.
- Engin M. B. (2011), *Tüketici karar alma sürecinde pişmanlık ve Türkiye'de esnek iade politikalarının uygulanabilirliği: Hazır giyim sektörü üzerine bir inceleme*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Erdayı, A. U. (2009). Dünyada genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik ulusal politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 3(22): 133-162.
- Erdem, S., Aygün, S., Mart M. ve Muhafız, E. (2022). Atama bekleyen öğretmenlerin istihdam sorunları. *SSD Journal*, 7(33): 163-176. <https://doi.org/10.31567/ssd.715>
- Erdoğan, İ. (2018). *Evli çiftlerde evlilik uyumu, cinsel yaşam uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, A. (2022). Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumu ilişkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar*, 14: 79-94.
- Erdurcan, S. ve Kırdök, O. (2017). Mesleki karar pişmanlığı ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 13(3): 1140-1150. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.330880>
- Erikli, S. (2021). Covid-19'un genç işgücünde yaratacağı olası tehlike: Yara izi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (39): 380-404.
- Everitt, B. (1975). Multivariate analysis: The need for data, and other problems. *British Journal of Psychiatry*, 126: 237-240. 10.1192/bjp.126.3.237
- Featherman, D. (1980). Schooling and occupational careers: Constancy and change in worldly success. içinde *Constancy and change in human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Frank, J. (1968). The role of hope in psychotherapy. *International Journal of Psychiatry*, 5(5): 383.
- Garcia, P., Restubog, S., Bordia, P., Bordia, S. ve Roxas, R. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88: 10-18. 10.1016/j.jvb.2015.02.004
- Gencay, S. (2009). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının umutsuzluk ve yaşam doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (27): 380-388.
- Gilovich, T. ve Medvec, V. H. (1995). The experience of regret: What, when, and why. *Psychological review*, 102(2): 379. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.2.379>
- Gökçe A. ve Mazı D. (2024). Öğrenilmiş çaresizlik düzeyinin yaşam doyumu üzerine etkisi: Üniversite mezunu kadın işsizler üzerine bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2): 445-453.
- Göl, V. (2022). *Türkiye'de Eğitimde, Öğretimde ve İstihdamda Olmayan Gençler (NEET), Genç İşsizlik ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkilerin Ampirik Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Grün, C., Hauser, W. ve Rhein, T. (2010). Is any job better than no job? Life satisfaction and re-employment. *Journal of Labor Research*, 31: 285-306. [10.1007/s12122-010-9093-2](https://doi.org/10.1007/s12122-010-9093-2)
- Gutiérrez-García, R. A., Benjet, C., Borges, G., Méndez Ríos, E. ve Medina-Mora, M. E. (2018). Emerging adults not in education, employment or training (NEET): Socio-demographic characteristics, mental health and reasons for being NEET. *BMC Public Health*, 18: 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-6103-4>
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A. ve Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36): 34-46.
- Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2): 377-400. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002450](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450)
- Güleç, S. ve Kırdök, O. (2018). Üniversite öğrencilerinin mesleki karar pişmanlıklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Samsun, 343-347.
- Güler, B.K. ve Emeç, H. (2006). Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2): 129-149.
- Gümüş, A. ve Çetin İ. (2012). Öğretmen işsizliği ve dersane öğretmenliği, *Eleştirel Pedagoji-Politik Eğitim Dergisi*, (24): 2-36.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (33): 205-217.
- Gürbey, S. K., Saraçoğlu, S., Büyük, U. ve Şahin, A. (2021). Atanamayan fen bilimleri öğretmenlerinin Türkiye’de öğretmen istihdamına bakışı: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2): 167-201. <https://doi.org/10.46762/mamulebd.1004882>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th Edition). New York: Pearson.
- Hatipoğlu, E. ve Tuncay, T. (2021). İşsizlerde yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi: Dünya Değerler Araştırması verisinden Türkiye analizi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(2): 567-587. <https://doi.org/10.33417/tsh.881193>
- Hofer, A., Spurk, D. ve Hirschi, A. (2021). When and why do negative organization-related career shocks impair career optimism? A conditional indirect effect model. *The Career Development International*, 26(4): 467-494. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2018-0299>

- Huebner, E. S. (1994). Preliminary development and validation of a multidimensional life scale for children. *Psychological Assessment*, 6: 149-158. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.6.2.149>
- İpek, A. N., Çavuş, F. Z., ve Saraç, H. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algılarıyla mesleki karar pişmanlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Sustainable Education Studies*, 1(1): 1-12.
- Jeong, J., Park, K., Hyun, Y. ve Kim, D. (2021). Measuring psychological support for the unemployed: The case of kakao NEET project. *KSII Transactions on Internet and Information Systems*, 15(4): 1502-1520. DOI: 10.3837/tiis.2021.04.017
- Jongbloed, J., ve Giret, J. F. (2022). Quality of life of NEET youth in comparative perspective: Subjective well-being during the transition to adulthood. *Journal of Youth Studies*, 25(3): 321-343. 10.1080/13676261.2020.1869196
- Kalafatoğlu, Y. (2023). Öz-yeterlik ve iyimserliğin algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi. *PressAcademia Procedia*, 17(1): 135-139. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1766>
- Karaçay, G. (2011) *İşsiz bireylerde yaşam doyumu: eğitim, dini duygulanım ve sistemi meşrulaştırma bakımından bir inceleme*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kepir Savoly, D. ve Dost, M. T. (2021). Üniversite öğrencileri için kariyer iyimserliği ölçeğinin geliştirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (57): 126-149. <http://dx.doi.org/110.21764/maeuefd.816857>
- Keskin Demirer D. (2012). Eğitimde piyasalaşma ve öğretmen emeğinde dönüşüm, *Çalışma ve Toplum*, (1): 167-186.
- Kılıç, M. ve Yılmaz, B. Ş. (2015). Kamu personeli seçme sınavına (KPSS) hazırlanan öğretmen adaylarının umutsuzluk ve sosyal destek düzeyleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(3).
- Kılıç, S. ve Günal, Y. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı pişmanlığı: Karma yöntemli bir araştırma. *Uluslararası Eğitim Araştırma Dergisi*, 8(3): 521-531. <https://doi.org/10.24331/ijere.1257601>
- Kılıç, Y. (2014). Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede (NEİY) yer alan gençler. *Eğitim ve Bilim*, 39(175): 121-135. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.3094>
- Kilis, S. ve Yıldırım, Z. (2018). Sorgulayıcı öğrenme topluluğu üst biliş ölçeği’nin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1): 665-679. <http://dx.doi.org/10.29299/kefad.2018.19.019>

- Kiraz, Z. (2014). *Türkiye'de öğretmenlerin işsizliği ve ataması yapılmayan öğretmenler hareketinin çözümlenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koç Başaran, Y. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 47: 480-495.
- Köse, A. (2019). Career decision regret as a predictor: Do teachers and administrators regret due to their career choice. *World Journal of Education*, 9(1): 38-55. 10.5430/wje.v9n1p38
- Kurnaz, I (2015). İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu: Düşük nitelikli işlerde yüksek nitelikli işgücü. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 83-121.
- Kuşcu Karatepe H., Atik D., Tiryaki Şen H., Özcan Yüce U. ve Elibol E. (2021) Kariyer yönetimi uygulamalarının hemşirelik öğrencilerinin kariyer kararları, akademik motivasyonları ve karar pişmanlığı üzerindeki etkileri. *Journal Of Contemporary Medicine*, 11(1), 113-119. 10.16899/jcm.777800
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (4. baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Lee S. H. (2009). Post purchase consumer regret: Conceptualization and development of the PPCR Scale, *Advances in Consumer Research*, 36, 456.
- Li, X., Hou, Z. J. ve Jia, Y. (2015). The influence of social comparison on career decision-making: Vocational identity as a moderator and regret as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 86: 10-19. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.003>
- Manav, Ö. (2022). Ataması yapılmayan öğretmenlerin işsizlikle baş etme durumları. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 7(2): 459-473.
- Mazzocchi, P., Agahi, O., Beilmann, M., Bettencourt, L., Brazienè, R., Edisherashvili, N., ... ve Yurukov, B. (2024). Subjective well-being of NEETs and employability: A study of non-urban youths in Spain, Italy, and Portugal. *Politics and Governance*, 12: 1-18. <https://doi.org/10.17645/pag.7415>
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- McLennan, B., McIlveen, P. ve Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63: 176-185. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022>
- Millî Eğitim Bakanlığı (2022). Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2023/2024. [https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik\\_goruntule.php?KNO=629](https://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=629)

- Nadir, Y. (2023). *Üniversite öğrencilerinde algılanan kariyer engelleri, kariyer stresi, kariyer iyimserliği ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi).
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (2. Baskı). New York: McGraw-Hill.
- OECD. (2016). *Society at a glance 2016: OECD social indicators*, Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264261488-en>
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (2023). 2023-KPSS lisans (genel yetenek-genel kültür, eğitim bilimleri, alan bilgisi ve ÖABT) sınav sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler. <https://www.osym.gov.tr/TR,25749/2023-kpss-a-grubu-ve-ogretmenlik-genel-yetenek-genel-kultur-egitim-bilimleri-alan-bilgisi-ve-oabt-sinav-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html>
- Özaltın, A. (2020). *Psikolojik danışman adaylarının öz yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ufuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özlü, B. (2021). *Türkiye'deki genç işsizlerin benlik saygısı ve sosyal destek algısının incelenmesi: Trabzon ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özmen, H. ve Karamustafaoğlu, O. (2019). *Eğitimde Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları. Ankara. 10.14527/9786052417867.
- Parola, A. ve Felaco, C. (2020). A narrative investigation into the meaning and experience of career destabilization in Italian NEET. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 8(2). 10.6092/2282-1619/mjcp-2421
- Polat, E. ve Bacak, B. (2018). İşsizliğin psikolojik sonuçları ve işsizlik süresi ilişkisi: Çanakkale'de yükseköğrenim mezunu işsizler üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(2): 24-47.
- Polat, M. (2019). Öğretmen adaylarında mesleki karar pişmanlığı, okula bağlanma ve eğitim-öğretim yaşantılarında stresle başa çıkma arasındaki ilişkilerin PLS-SEM yaklaşımıyla incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 12(66): 883-891. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3637>
- Public Health England/UCL Institute of Health Equity. (2014). Local action on health inequalities: Reducing the number of young people not in employment, education or training. *Health Equity Evidence Review* (3).
- Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction in domains of life: Is it a simple relationship? *Journal of Happiness Studies*, 7(4): 467-497. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9009-2>
- Santrock, J.W. (2017). Genç Yetişkinlik. G. Yüksel (Çev. Ed.) ve B. Palut (Çev.). *Yaşam Boyu Gelişim* içinde. (13. Basımdan Çeviri 412-471). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). Mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak iyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3): 63-69.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized expectancies on health. *Journal of Personality*, 55: 169-210. 10.1111/j.1467-6494.1987.tb00434.x
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16: 201–228. 10.1007/BF01173489
- Scheier, M. F., Carver, C. S. ve Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67: 1063–1078. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063>
- Seçer, B. (2011). İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4): 43-60. 10.4026/1303-2860.2011.188.x
- Sevgili Koçak, S. (2021). İyimserlik. Ş. Işık (Ed.), *Okulda pozitif psikoloji uygulamaları*. (6. Baskı s. 208-234). Ankara: Pegem Akademi.
- Simões, F., Marta, E., Marzana, D., Alfieri, S. ve Pozzi, M. (2021). An analysis of social relationships' quality associations with hope among young Italians: The role of NEET status. *Journal of Applied Youth Studies*, 4(2): 169-184. 10.1007/s43151-021-00034-8
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1): 75-88. 10.4026/1303-2860.2015.0270.x
- Sullivan, S. E., Forret, M. L. ve Mainiero, L. A. (2007). No regrets? An investigation of the relationship between being laid off and experiencing career regrets. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8): 787-804. 10.1108/02683940710837723
- Susanlı, Z. B. (2018). Life satisfaction and unemployment in Turkey: Evidence from life satisfaction surveys 2004–2013. *Quality ve Quantity*, 52(1): 479-499. 10.1007/s11135-017-0479-6
- Steinberg, L. (2013). Başarı. F. Çok (Ed.). ve R. Parmaksız (Çev.). *Ergenlik içinde*. (2. Baskı 443-479). Ankara: İmge Kitabevi. (Orijinal eserin yayım tarihi, 1985).
- Şahin Gök, F. ve Kiraz, Z. (2023). İşsiz kadın öğretmenler: neo liberal dönemde işsizlikle baş etme deneyimlerinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(1): 55-78. <https://doi.org/10.24315/tred.1005766>



- Şahin, L., Kocakaya, M. E., Demir, İ., Akgül, O., Ak, Y., Polat, K. (2021). Türkiye’de “ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede” (NEİY) olan gençler profil araştırması. L. Şahin, M. E. Kocakaya ve O. Akgül (Eds.), *Türkiye’de eğitim, istihdam ve yetiştirmede olmayan gençler* içinde (ss. 125- 249). İstanbul University Press.
- Şar, A., Işıklar, A. ve Aydoğan, İ. (2012). Atama bekleyen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu yordayıcı değişkenlerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23): 257-271.
- Şenses, E. (2022). *Türkiye’de eğitilmiş genç işsizliği sorunu: Atanamayan öğretmenler örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. New York: Pearson.
- Taş, H. Y., Küçüköğlü, M. ve Demirdöğmez, M. (2018). Türkiye’de genç işsizliği sorunu ve alternatif çözüm önerileri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(18): 279-294. 10.31199/hakisderg.453873
- Taylor, M., McLean, L., Bryce, C. I., Abry, T. ve Granger, K. L. (2019). The influence of multiple life stressors during teacher training on burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102910>
- Toker Gökçe, A. (2014). Atanamama nedeniyle farklı bir mesleğe yönelen işsiz aday öğretmenler üzerine bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* (1): 191-208. 10.16992/ASOS.64
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., ve Plewa, C. (2014). Career adaptation: the relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1): 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tolgay, C. (2021). *Genç işsizliğinin çalışma değerleri üzerindeki etkisi: Ne eğitimde ne istihdamda olan (NEET) gençler üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toplanır, E. (2018). *Yaşam doyumu, kendini gerçekleştirme ve ölüm korkusu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tortumlu, M. ve Uzun, K. (2024). Genç yetişkinlerin kariyer planlama becerilerinin kariyer iyimserlikleri ve iş umutları üzerindeki yordayıcı rolü. A. Abuharris ve M. Kıdıryüz (Ed.), *11. Atlas international congress on advanced scientific studies and interdisciplinary research proceedings book* içinde (ss. 54-69). Liberty Academic Publishers.
- Tsiros M. ve Mittal V. (2000). Regret: A model of it’s antecedents and consequences in consumer decision making. *Journal of Consumer Research*, 26: 402. <https://doi.org/10.1086/209571>

- Tunç, E. ve Tunç, M. F. (2022). Rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2): 34-50. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>
- Turaç, İ. S. ve Donar, G. B. (2017). Sağlık yönetimi öğrencilerinin işsizlik kaygılarını ve yaşam doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(4): 119-127. <https://doi.org/10.25272/j.2147-7035.2017.5.4.08>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024). Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekokretim-Istihdam-Gostergeleri-2023-53466>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024). İstatistiklerle Gençlik, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2023-53677>
- Ueichi, H., Kuriyama, N., Saito, T. ve Kusumi, T. (2012). Effects of the deliberate decision-making style on career decision-making processes and coping with regret after high school. *Psychologia*, 55(1): 28-44. <https://doi.org/10.2117/psysoc.2012.28>
- Uslan, U.Y. (2016). Kamu çalışanlarının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo-demografik unsurlara göre değerlendirilmesi. *Journal of Human Science*, 13(2): 3354-3372. 10.14687/jhs.v13i2.3983
- Ümmet, D. ve İme, Y., (2020). Gelişimsel pozitif psikoloji kavramları. *Tüm kavram ve yaklaşımlarıyla pozitif psikoloji* içinde (ss.115-136), Ankara: Pegem Akademi.
- Ülker Tümlü, G. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* (3): 205-213. 10.5961/jhes.2013.078
- Varıoğlu, B. ve Kaşaveklioğlu, G. (2019). Atanamayan öğretmen kavramına yönelik metaforlar. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 14(2): 473-490.
- Veenhoven, R. (1991), Questions on happiness: classical topics, modern answers, blind spots, in Strack, F., Argyle, M. ve Schwarz, N. (eds) *Subjective well-being: an interdisciplinary approach*, Great Britain: Pergamon Press, ss 7-26.
- Yeşilyaprak, B. (2018). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya* içinde. (9. baskı s. 2-44). Pegem Akademi.
- Yıkılmaz, M. ve Güdül, M. D. (2015). Üniversite öğrencilerinde yaşamda anlam, bilinçli farkındalık, algılanan sosyoekonomik düzey ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler. *Ege Eğitim Dergisi*: 297-315. <https://doi.org/10.12984/eed.09530>
- Yıldırım, R. (2022). *NEET grubunda yer alan genç işsizlerin işsizlik nedenlerine ilişkin nitel bir araştırma: Kastamonu Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yıldırım, T. (2017). *Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı ile algılanan sosyal destek ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, E. (2016). *Eğitimde ve istihdamda yer almayan gençler (NEET): Avrupa Birliği Gençlik Garanti Programı ve Türkiye için öneriler*. (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara).
- Yılmaz, E. D. ve Siyahtaş, G. (2024). Ebelik öğrencilerinin mesleki ilgi ve algılarının mesleki karar pişmanlığı ile ilişkisinin belirlenmesi. *Journal of Health Sciences and Management*, 4(1): 1-7. 10.29228/JOHESAM.29
- Yükseköğretim Kurumu (2023). Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre Lisans Düzeyindeki Öğrenci Sayıları. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yükseköğretim Kurumu (2023). Pedagojik Formasyona Yönelik Bilgilendirme. <https://www.yok.gov.tr/HaberBelgeleri/BasinAciklamasi/2023/pedagojik-formasyona-yonelik-bilgilendirme.pdf>
- Yüksel, İ. (2005). İşsizlik olgusunun psikolojik boyutu: görgül bir araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60(3): 268-269. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000001427](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001427)
- Zeelenberg M. (1996). Consequences of regret aversion: effects of expected feedback on risky decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 65(2): 148. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0013>

# EKLER


## EK 1. Etik Kurul Onayı

	<b>T.C.</b> <b>BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ</b> Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu	
Sayı :	E-23688910-050.01.04-2300055146	16.06.2023
Konu :	Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Onay Belgesi	
<b>Protokol No:</b>	2023-SBB-0390	
<b>Araştırmanın Başlığı:</b>	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarını Yordamada Kariyer İyimserliği ve Mesleki Karar Pışmanlığının Rolü	
<b>Proje Yürütücüsü:</b>	Seda Aleyna ÖZEN	
<b>Başvuru Formunun Geliş Tarihi:</b>	07.06.2023	
<b>Karar Tarihi:</b>	15.06.2023	
<b>Toplantı No:</b>	13	

Başvuru dosyasında etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığından 15.06.2023 tarihli ve 13 numaralı toplantıda 2023-SBB-0390 numaralı başvuruya araştırma için ETİK KURUL ONAY belgesinin verilmesine karar verilmiştir.

Doç. Dr. Elif KARAHAN Başkan	Doç. Dr. Sedat Balyemez Başkan yardımcısı	Doç. Dr. Melih BAŞKOL Üye
Doç. Dr. Vahit CELAL Üye	Doç. Dr. Özge ÖZGÜR Üye	Doç. Dr. Sefer Yetkin IŞIK Üye
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri KANSIZOĞLU Üye		

Bu belge, güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. | Belge Takip Adresi: <http://bys.bartin.edu.tr/ERMS/Record/Confirmation/Page/Index>

Belge Doğrulama Kodu: 10X32P4	Adres: Ağlıca Mahallesi Fatihler Caddesi No:51 - Bartın	Belge İsmi :	Gözetim Adı
Tel/Fax No: (0 378) 220 500	Faks No: (0 378) 220 502	e-Posta:	Sektör:
Web Adresi: <a href="http://www.bartin.edu.tr">http://www.bartin.edu.tr</a>	Internet Adresi: <a href="http://www.bartin.edu.tr">http://www.bartin.edu.tr</a>	Tel/Fax No:	
Kayıt Adresi: <a href="mailto:bilgi@bys.bartin.edu.tr">bilgi@bys.bartin.edu.tr</a>			

1/1

EK 2. Yaşam Doyumu Ölçeği Örnek Maddeler

	Hiç Katılmıyorum (1)	Çok Az Katılıyorum (2)	Orta Düzeyde Katılıyorum (3)	Büyük Oranda Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
3. Yaşamımdan memnunum.					
5. Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

### EK 3. Mesleki Karar Pışmanlığı Ölçeği Örnek Maddeler

Lütfen yapmış olduğunuz meslek (bölüm) seçiminizi düşünün. Yapmış olduğunuz bu seçime ilişkin neler hissettiğinizi gösteren ifadeyi işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Meslek seçimine ilişkin kararım doğruydu.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Tekrar seçmek zorunda olsaydım yine aynı seçimi yapardım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Verdiğim karar mantıklıydı.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

#### EK 4. Kariyer İyimserliği Ölçeği Örnek Maddeler

	<b>Bana Hiç Uygun Değil</b>	<b>Bana Uygun Değil</b>	<b>Bana Kısmen Uygun</b>	<b>Bana Uygun</b>	<b>Bana Tamamen Uygun</b>
1.Kariyerimle ilgili doğru kararlar alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
7.Kariyerimle ilgili beklentilerimi karşılayacağımdan umutluyum.	( )	( )	( )	( )	( )
11.Gelecekte mesleğimde ilerleyip, yükseleceğime inanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
16.Gerçekleştirebileceğim bir kariyer planı hazırlayacağıma inanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
22.Olası kariyer seçeneklerimi belirlemek için etkili araştırmalar yapabileceğime inanırım.	( )	( )	( )	( )	( )

## EK 5. Kariyer İyimserliği Ölçeği İzni

Ölçek İzni Gelen Kutusu x



**Seda Aleyna Özen** <ozensedaaleyna@gmail.com>  
Alıcı: didemkepir@gmail.com

17 Ocak Sal 13:28 (1 gün önce) ★ ↩ ⋮

Merhabalar Hocam,  
İsmin Seda. Bartın Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda yararlanmak üzere geliştirmiş olduğunuz Kariyer İyimserliği Ölçeğinin kullanım izinlerini talep ediyorum. Desteğiniz çalışmama büyük katkı sağlayacak. Şimdiden teşekkür ederim.



**Didem Kepir**  
Alıcı: ben

17 Ocak Sal 14:30 (1 gün önce) ★ ↩ ⋮

Merhaba Seda Aleyna,

Kariyer iyimserliği ölçeğine olan ilgiden dolayı teşekkür ederim. Ölçek maddelerini ve puanlamaya yönelik bilgileri ekte yolluyorum. Ölçeğin kullanımı için benden izin almayan kimseyle ölçeği paylaşmamam ve ölçeğin kullanımının ardından ortaya çıkan herhangi bir çalışmada aktaran ve kaynakça kurallarına uygun olarak alıntı yapmanı rica ediyorum. Kolaylıklar diliyorum.

Sevgiler,  
--

[Dr. Didem Kepir Sávoly](#)

Seda Aleyna Özen <ozensedaaleyna@gmail.com>, 17 Oca 2023 Sal, 11:29 tarihinde şunu yazdı:

...

## EK 6. Yaşam Doyumu Ölçeği İzni

Ölçek İzni Gelen Kutusu x



**Seda Aleyna Özen** <ozensedaaleyna@gmail.com>

1 Ocak Paz 14:51 (3 gün önce) ★ ↶ ⋮

Alıcı: dagli ↵

Merhabalar Hocam,

İsmim Seda Aleyna Özen. Bartın Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünde yüksek lisans öğrenciyim. Tezimde yararlanmak için Nigah Baysal Hoca ile geliştirdiğiniz Yaşam Doyumu Ölçeğinin kullanım iznini talep ediyorum. Onay vermeniz çalışmama büyük katkı sağlayacak. Şimdiden teşekkür ederim.  
İyi çalışmalar dilerim.  
Seda.



**Abidin DAĞLI**

1 Ocak Paz 23:47 (3 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Alıcı: ben ↵

Sn. Seda Aleyna Özen,

Tarafımızdan Türkçe uyarlanan Yaşam Doyumu Ölçeğini kaynak göstermek koşuluyla çalışmalarınızda memnuniyetle kullanabilirsiniz. Ölçeğin orijinal ve uyarlanmış formu ekte sunulmuştur. Başarılar diliyorum. Sevgilerimle.

Doç. Dr. Abidin DAĞLI

## EK 7. Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği İzni

Ölçek İzni Hakkında Gelen Kutusu x



**Seda Aleyna Özen** <ozensedaaleyna@gmail.com>  
Alıcı: suatpdr@gmail.com

1 Ocak Paz 15:03 (3 gün önce) ★ ↶ ⋮

Hocam merhabalar,  
İsmim Seda Aleyna Özen. Bartın Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programında yüksek lisans öğrencisiyim. Tezimde yararlanmak üzere geliştirmiş olduğunuz Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeğinin kullanım iznini talep ediyorum. Gerekli izinleri vermeniz çalışmama büyük katkı sağlayacak. Şimdiden çok teşekkür ederim.  
İyi çalışmalar diliyorum.  
Seda.



**Suat Erdurcan**  
Alıcı: ben

3 Ocak Sal 17:14 (1 gün önce) ☆ ↶ ⋮



Hocam merhaba. Ölçeği ekte gönderiyorum, ayrıca bu açıklamayı da ekliyorum ilettime. Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Seda Aleyna ÖZEN  
Doğum Yeri ve Tarihi : Karabük/ 11.06.1998

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kocaeli Üniversitesi-Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık  
Yüksek Lisans Öğrenimi : Bartın Üniversitesi- Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık  
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce  
Bilimsel Faaliyet/Yayınlar : Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarını Yordamada Kariyer Bilinci ve Mesleki Kararsızlığın Rolü- Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi  
<https://doi.org/10.17556/erziefd.1293825>

### İş Deneyimi

Projeler : Kocaeli Ortaöğretim Değerlendirme ve Akreditasyon (ODAK) Projesi- Saha Çalışmaları (2017)  
Gölcük Öğrencileri Yaşam Becerilerini Geliştiriyor Projesi (2018)

Çalıştığı Kurumlar :

### İletişim

E-Posta Adresi :