T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRENCİLERİN KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİĞİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER BAKIMINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Serhat ÖZTÜRK

2501221016

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Rıza DEMİR

İSTANBUL - 2024

ÖZ

ÖĞRENCİLERİN KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİĞİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER BAKIMINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Serhat ÖZTÜRK

Bu tez, öğrencilerin kariyer belirleme süreçlerindeki özyeterlilik düzeylerinin demografik özellikler açısından incelenmesini amaçlamaktadır. Kariyer belirleme, bireylerin kariyer tercihlerini yaparken yeteneklerini, ilgilerini ve değerlerini göz önünde bulundurarak karar vermelerini gerektiren kritik bir süreçtir. Bu süreçte özyeterlilik, bireylerin hedeflerine ulaşma konusunda kendilerine olan güven ve inançlarını ifade etmektedir. Bandura'nın sosyal öğrenme teorisine göre özyeterlilik, bireylerin hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma çabalarını doğrudan etkilemektedir.

Özyeterlilik düzeyinin bireylerin demografik özelliklerine göre değişebileceği öngörülmektedir. Bu demografik özellikler arasında cinsiyet, yaş, sosyoekonomik durum ve aile yapısı gibi faktörler yer almaktadır. Örneğin farklı sosyoekonomik geçmişlerden gelen bireyler kariyer hedefleri belirlemede çeşitli fırsatlar ve kısıtlamalarla karşılaşabilir. Benzer şekilde, yaş ve cinsiyet gibi faktörler özyeterliliği etkileyebilir ve kariyer seçimlerinin farklılaşmasına neden olabilir.

Çalışma; literatür taraması ve nicel araştırma olmak üzere iki bölümden meydana gelmektedir. Literatür taramasında alanda yapılmış çalışmalardan ve ilgili makale ve kaynaklardan yararlanılmıştır. Tez kapsamında yapılan nicel araştırmanın amacı, kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Bu kapsamda daha etkili kariyer rehberliği ve destek hizmetleri sunulabilmesi için özyeterlilik düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği anlaşılmaya çalışılacaktır. Elde edilen bulgu ve sonuçlar, eğitim politikalarının ve kariyer danışmanlığı uygulama seçeneklerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Araştırmada veri toplama yöntemi ankettir. Anket formunda Taylor ve Betz'in kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik ölçeğinden

yararlanılmıştır. Anketten elde edilen veriler SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da çeşitli özel ve devlet okullarında okuyan yaklaşık 650 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özyeterlilik, kariyer özyeterliliği, kariyer planlama

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE EXAMINATION OF STUDENTS' CAREER DECISION SELF-EFFICACY IN TERMS OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

Serhat ÖZTÜRK

This thesis aims to examine students' self-efficacy in career determination processes in terms of demographic characteristics. Career determination is a critical process that requires individuals to make decisions by taking into account their abilities, interests and values when making career choices. In this process, self-efficacy refers to individuals' self-confidence and belief in achieving their goals. According to Bandura's social learning theory, self-efficacy directly affects individuals' efforts to set goals and achieve these goals.

It is predicted that the self-efficacy can be shaped by individuals' demographic characteristics. These demographic characteristics include factors such as gender, age, socioeconomic status and family structure. For example, individuals from different socioeconomic backgrounds may face a variety of opportunities and constraints in setting career goals. Similarly, factors such as age and gender can influence self-efficacy and have significant impacts on career choices.

Study; it consists of two parts: literature review and quantitative research. In the literature review, studies in the field and relevant articles and sources were used. The purpose of the research is to determine how demographic characteristics affect self-efficacy perceptions in career programs. In this context, the consequences of demographic characteristics on self-efficacy perceptions will be tried to be understood in order to provide more effective career guidance and support services for prices. The resulting analyzes can contribute to the development of educational policies and career counseling practice options. It will also enable them to be designed with more comprehensive, more effective training and friendliness in their career development. The data collection method in the research is survey. The data obtained from the survey was analyzed with SPSS 21.0 program. The sample of the research consists of 650 students studying in various private and public schools in

Istanbul. As a result of the research, the relationships between students' differences in terms of some demographic characteristics and their career self-efficacy were determined. In addition, in the second part of the survey, Taylor and Betz's self-efficacy scale for career determination was used and applied to all students and the results were analyzed.

Key Words: Self-efficacy, career self-efficacy, career planning

ÖNSÖZ

Dünyaya gelen insan, hayatının belli evrelerinde kritik bazı kararlar almak durumundadır. Bunlardan biri eş seçimi olduğu gibi bir diğer önemli karar da iş, bir başka deyişle meslek seçimidir. Bu iki seçimi kendini bilerek ve tanıyarak yapan insanın mutlu ve doyumlu bir yaşam sürme ihtimali yüksektir. Bu konudaki seçimlerin isabetli olmasının kişinin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği ile yakından ilgili olduğu düşünülebilir. Özyeterlilik düzeyi yüksek bireyler bu konuda çok daha tutarlı ve doğru kararlar alabilirken özyeterliliği düşük bireyler için yanlış kararlar alma riski yüksektir.

Bu çalışma bireylerin kariyer seçimleri konusundaki özyeterlilik düzeylerinin belirlenmesine ve bir takım demografik faktörlere göre ilgili özyeterlilik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesine odaklanmaktadır. Başta öğrenciler kapsamında olmak üzere toplum olarak bu konuda sağlanacak gelişmelerin doğru iş ve meslek seçimi, yapılan iş ve seçilen meslekten tatmin olma vb. konular açısından önem arz ettiği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu alanda bilimsel çalışmalar yapmak, yaşanılan topluma katkı sağlamak bakımından önemli ve değerli görülmektedir.

Bu çalışmanın oluşmasında fedakarca bana her türlü desteği veren değerli danışman hocam Doç. Dr. Rıza Demir'e, her zaman yanımda olan ve bu çalışma konusunda hep yüreklendiren çok kıymetli eşim Pelin Öztürk'e, tezin hazırlanışı esnasında ihtiyaç duyduğum her konuda desteğini esirgemeyen Psikolog Rumeysa Aşılı'ya, anketlerin doldurulmasını sağlayan okul görevlilerine, anketleri samimiyetle dolduran tüm öğrencilere teşekkürlerimi sunarım.

SERHAT ÖZTÜRK

İSTANBUL, 2024

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **ii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖNSÖZ ..... **vi**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xi**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI, KARİYERLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE KARİYER EVRELERİ

1.1. KARİYER KAVRAMI 3
1.2. KARİYERLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR 4
1.2.1. Kariyer Planlama 4
1.2.2. Kariyer Yönetimi 7
1.2.3. Kariyer Kararsızlığı 8
1.2.4. Kariyer Çıpaları (Çapaları) 11
1.2.5. Kariyer Danışmanlığı 12
1.3. KARİYER EVRELERİ 14

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİK

2.1. ÖZYETERLİLİK KAVRAMI 20
2.2. KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİK KAVRAMI 24
2.3. KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER 27
2.3.1. İçsel Faktörler 27
2.3.1.1. Yaş 27
2.3.1.2. Cinsiyet 28
2.3.1.3. Genel Sağlık Durumu 28
2.3.1.4. Akademik Başarı 31

2.3.2. Dışsal Faktörler 32
2.3.2.1. Ekonomik Düzey 32
2.3.2.2. Ailenin Maaşlı veya Serbest Çalışan Olması Ayrımı 33
2.3.2.3. Ebeveynlerin Eğitim Düzeyi 33
2.3.2.4. Sosyo Kültürel Yapı 34
2.4. KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİĞİN BOYUTLARI 36
2.4.1. Meslekler Konusunda Bilgi 37
2.4.2. Amaç Belirleme 37
2.4.3. Geleceğe Yönelik Plan Yapma 38
2.4.4. Kişisel Değerlendirme (Öz-değerleme) 39
2.4.5. Problem Çözme 39
2.5. KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİK KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR 40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖĞRENCİLERİN KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİĞİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ 42
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI 43
3.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI 43
3.4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ 43
3.4.1. Araştırmanın Modeli 43
3.4.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları 44
3.4.3. Araştırmanın Hipotezleri 45
3.4.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiki Teknikler 46
3.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI 47
3.5.1. Demografik Bulgular 48
3.5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 49
3.5.2.1. Geçerlilik Analizi Sonuçları 50
3.5.2.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları 52
3.5.3. Tanımlayıcı İstatistikler 53
3.5.4. Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları 56

3.5.4.1. Yaş 57
3.5.4.2. Sınıf 58
3.5.4.3. Cinsiyet 59
3.5.4.4. Genel Sağlık Durumu 59
3.5.4.5. Karne Başarısı 60
3.5.4.6. Evin Mülkiyet Durumu 61
3.5.4.7. Evde Yaşayan Kişi Sayısı 62
3.5.4.8. Odanın Paylaşıldığı Kişi Sayısı 63
3.5.4.9. Annenin Çalışma Durumu 64
3.5.4.10. Babanın Çalışma Durumu 65
3.5.4.11. Annenin Eğitim Düzeyi 65
3.5.4.12. Babanın Eğitim Düzeyi 66
3.5.4.13. Ağabeyin Eğitim Düzeyi 66
3.5.4.14. Ablanın Eğitim Düzeyi 67
3.5.4.15. Eğitim Alınan Okul Türü 68
3.5.4.16. Kariyeri Yönlendirme Konusunda Devlete Yönelik Tutum 69
3.5.4.17. Meslek Seçimi Konusundaki Kararlılık 70
SONUÇ VE ÖNERİLER 73
KAYNAKÇA 77
EKLER 87

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmanın Modeli..... 44

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri 47
Tablo 2: Ölçeğin KMO ve Barlett Testi Sonucu..... 50
Tablo 3: Ölçeğin Faktör Analizi Sonucu 50
Tablo 4: Ölçeğin Güvenilirlik Analizi Sonucu 53
Tablo 5: Araştırma Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri 54
Tablo 6: Ölçekteki İfadelerin Tanımlayıcı İstatistikleri..... 55
Tablo 7: Yaşa Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri 57
Tablo 8: Sınıfa Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 58
Tablo 9: Cinsiyete Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri 59
Tablo 10: Genel Sağlık Durumuna Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 60
Tablo 11: Karne Başarısına Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 61
Tablo 12: Oturulan Evin Mülkiyet Durumuna Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 61
Tablo 13: Evdeki Kişi Sayısına Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 62
Tablo 14: Odanın Paylaşıldığı Kişi Sayısına Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 63
Tablo 15: Annenin Çalışma Durumuna Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 64
Tablo 16: Annenin Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 65
Tablo 17: Babanın Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 66
Tablo 18: Ağabeyin Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 66
Tablo 19: Ablanın Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 67
Tablo 20: Eğitim Alınan Okulun Türüne Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 68
Tablo 21: Kariyeri Yönlendirme Konusunda Devlete Yönelik Tutumlara Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 69
Tablo 22: Meslek Seçimi Konusundaki Kararlılık Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri..... 70
Tablo 23: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları..... 72

KISALTMALAR LİSTESİ

KMO : Kaiser – Meyer - Olkin

K-S : Kolmogorov Smirnov

CLT : Merkezi Limit Teoremi

SPSS : Statistical Packageforthe Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)

SWOT : Strength – Weakness – Opportunities - Threats

RIASEC : Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising and Conventional (Gerçekçi , Araştırmacı , Sanatçı, Sosyal, Girişimci , Görenekçi)

ANOVA : Analysis of Variance (Varyans Analizi)

TUKEY HSD TEST : Tukey's Honestly Significant Difference Test (Tukeyin Gerçekten Önemli farklılık testi)

GİRİŞ

Kariyer belirleme, kişisel ve profesyonel olarak uygun kariyer seçimleri yapmanın gerekli bir parçasıdır. Bu süreç, çalışanların ilgi alanlarını ve bilgi birikimlerini tanımalarını ve buna göre bir kariyer planı oluşturmalarını içerir. Kariyer belirleme süreci, kişinin mesleki seçimlerinin ve iş hayatının şekillenmesinde temel bir aşamadır ve bu süreçte özellikle eğitimsel değişiklikler yapılabilir.

Bu bağlamda özyeterlilik (self-efficacy) kavramı önemli bir rol oynamaktadır. Özyeterlilik, belirli bir görevi veya hedefi başarma konusundaki inanç ve güveni ifade eder. Bandura'nın sosyal öğrenme teorisine göre, kişilerin kendi yetenek ve kapasitelerine olan inançları, hedef belirleme ve gerçekleştirme çabalarını doğrudan etkilemektedir. Kariyer belirleme sürecinde özyeterlilik, insanların hangi sektörleri hedefledikleri, bu hedeflere ulaşma konusunda ne kadar kararlı oldukları ve kariyer seçimlerini ne kadar başarılı bir şekilde gerçekleştirdikleri konusunda önemli bir faktördür.

Özyeterlilik düzeyi bireylerin demografik özelliklerine göre şekillenebilir. Demografik özellikler arasında yaş, cinsiyet, sosyoekonomik durum, aile yapısı ve eğitim düzeyi gibi faktörler yer almaktadır. Bu özelliklere göre bireylerin kariyer belirleme süreci ya da bu süreçteki özyeterlilik düzeyleri farklılık gösterebilir. Örneğin farklı sosyoekonomik çevrelerden gelen bireyler kariyer hedeflerini belirlerken farklı fırsat ve kısıtlamalarla karşılaşabilir. Benzer şekilde cinsiyet ve yaş gibi faktörler de özyeterlilik düzeylerini etkileyebilir ve özyeterlilik düzeylerindeki bu değişim kariyer hedefleri belirlemede önemli bir etkiye sahip olabilir.

Bu çalışma, öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerini demografik özellikler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Öğrencilerin özyeterlilik düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi, eğitim politikaları ve kariyer rehberliği uygulamaları açısından önemli bilgiler sağlayabilir. Eğitimciler ve psikolojik danışmanlar bu bilgileri kullanarak öğrencilerin kariyer belirleme süreçlerinde daha etkili destek sağlayabilir ve öğrencilerin potansiyellerini en iyi şekilde değerlendirmelerine

yardımcı olabilir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, öğrencilere daha iyi kariyer rehberliği ve desteği sağlamak için mevcut uygulamaların gözden geçirilmesine ve iyileştirilmesine olanak sağlayacaktır. Ayrıca öğrencilerin kariyer belirleme süreçlerinde karşılaştıkları zorlukların anlaşılması, eğitim politikalarının ve müdahale stratejilerinin etkin bir şekilde belirlenmesine katkı sağlayabilir. Bu çalışma, alanda daha önce yapılan çalışmaların az olması da göz önüne alındığında, öğrencilerin kariyer belirleme sürecindeki özyeterlilik düzeylerinin farklılaşmasına neden olabilecek faktörlerin anlaşılmasına yönelik önemli bir adım teşkil etmekte ve bu alandaki literatüre değerli katkılar sağlamayı amaçlamaktadır.

Tez çalışmasının birinci bölümünde kariyer kavramı ve kariyerle ilgili temel kavramlar tanımlanmış ve kariyer evreleri incelenmiştir. İkinci bölümde özyeterlilik kavramı ve kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik konusu üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde ise yapılan bir saha araştırması kapsamında öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri ve kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin demografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI, KARİYERLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE KARİYER EVRELERİ

Tez çalışmasının birinci bölümünde öncelikle kariyer kavramı ve kariyerle ilgili temel kavramlar tanımlanmış, sonrasında kariyer evreleri üzerinde durulmuştur.

1.1. KARİYER KAVRAMI

Kariyer insan hayatı içinde önemlidir. Kariyer kelimesinin kökeni; Latince Carrus (at arabası) ve Carrera (yol), Fransızca carriere (Koşu yolu, arena), İngilizce career (meslek, meslek hayatı) kelimelerinden gelmektedir (Uyargil, 2009: 264).

Bireyin hayatına çoğunlukla meslek seçimi ile giren bu kavram, emeklilik dönemine ya da fiili iş hayatına son verdiği tarihe kadar geçen süre boyunca elde ettiği tecrübeler bütünüdür. Bir başka değişle günümüzde kariyer daha çok kişinin yaşamı boyunca işe dair dahil olduğu süreçlerin tümünü ifade etmektedir.

Literatüre katkı sağlamış akademisyenlerin kariyer tanımları ise şu şekildedir (Uyargil, 2009: 265):

- Kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca üstlendiği işlerin tümüdür.
- Kariyer, bir kişinin çalışma yaşamı boyunca bulunduğu basamaksal mevkileri, yaptığı işleri ve bulunduğu konumla ilgili tutumlarını, davranışlarını içeren bir süreçtir.
- Kariyer, kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili deneyimleridir.

Her birey iyi bir kariyeri doyumlu bir hayatın vazgeçilmez bir parçası olarak görmektedir. Bu sebeple kariyer kişinin yaşamında süreçleri itibariyle hata yapmaması gereken bireyin hayatını anlamlı kılan bir kavramdır. Bu noktada kişinin kariyer süreçlerini en baştan en sona yönetirken isabetli kararlar vermesi çok mühimdir. İşletmelerdeki uygulamalara benzer şekilde kişilerin "SWOT Analizi" yaparak kendi güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmesi ve bunu yaparken çevresel

faktörleri de göz önünde bulundurması bireyin kariyerine dair isabetli kararlar vermesi için önemlidir.

Kariyer, sadece profesyonel başarı ve işgücüyle sınırlı olmayan, bireyin kişisel tatminini ve yaşam kalitesini de etkileyen bir kavramdır. Kariyer yönetimi, bireyin yaşam boyu gelişimini destekleyen ve iş hayatındaki değişimlere uyum sağlamasına yardımcı olan dinamik bir süreç olarak görülmelidir. Bu süreçte kişisel hedefler ve değerlerle uyumlu bir kariyer yolu belirlemek, yalnızca mesleki becerilerin değil, aynı zamanda bireysel tatminin de sağlanmasını mümkün kılar. Kariyer planlamasında bireyler, sadece kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değil, aynı zamanda iş dünyasındaki trendleri, değişen iş koşullarını ve kişisel yaşam koşullarını da dikkate almalıdır. Bu bütünsel yaklaşım, kariyerin sadece iş hayatındaki rolünü değil, aynı zamanda bireyin genel yaşam tatmini ve kişisel gelişimini de kapsar.

Kariyer planlamasında çevresel faktörlerin ve kişisel hedeflerin entegrasyonu, bireyin kariyer yolunda uzun vadeli başarı ve tatmin sağlamasını destekler. Bu nedenle, kariyer yönetimi, sürekli değerlendirme ve esneklik gerektiren, bireyin hem profesyonel hem de kişisel yaşamında anlamlı ve tatmin edici bir yolculuk olarak ele alınmalıdır.

1.2. KARİYERLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde kariyer kavramı ile ilişkili bazı kavramlara yer verilecektir. Bu kavramlar özellikle bu tezin konusunun temelini oluşturan kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik kavramı ile ilişkilendirilebileceklerden oluşmaktadır.

1.2.1. Kariyer Planlama

Kariyer planlama kavramı genel olarak bireyin kendi eğilimleri, kabiliyetleri, yetkinlikleri doğrultusunda bir yol haritası oluşturması, bu yol üzerinde ilerlerken yapması gerekenleri belirli bir sıraya koyup harekete geçmesi süreci olarak tanımlanabilir (Seyyar ve Öz, 2007: 233).

Bireyler kariyer süreçlerini amaçlanan yönde planlamaya çalışmakta ve gerek kendisi gerekse de çevresi hakkında verileri karşılaştırarak kısa ve uzun vadeli etkisi

olabilecek kararlar almaktadır. Planlarını takip ettiğinde her altı ayda bir kendisine "ne yaptım?", "geliştim mi?" ve "yapmak istediğimi başardım mı?" diye sorar (İrmiş ve Bayrak, 2001: 181). Bu yaklaşım bireylerin sürekli kendini değerlendirmesine ve hedeflerine yönelik ilerlemesini gözden geçirmesine olanak tanımaktadır. Kişisel gelişim ve başarıya ulaşma yolunda düzenli bir şekilde geri bildirim almak ve stratejileri gözden geçirmek oldukça önemlidir. Bu süreç, bireyin hedeflerine ulaşmada ne kadar ilerlediğini görmek ve gerekli düzenlemeleri yapmak için bir fırsat sunmaktadır. Her altı ayda yapılan bu tür değerlendirmeler, bireylerin motivasyonunu artırabilir ve kariyer yolunda daha bilinçli adımlar atmasını sağlayabilir.

Kişiler kariyer hedeflerine ancak sistematik ve belirli bir plan dahilinde ulaşabilir. Bu planı yaparken kişinin öncelikle kendisini doğru tanımlaması yani kişisel SWOT Analizi'ni doğru ve tarafsız biçimde yapabilmesi çok önemlidir. Daha sonra yapılması istenen kariyer için adım adım hangi basamaklardan geçilmesi gerektiği belirlenmeli ve belirli tarihler içerisinde bu basamaklar tamamlanmalıdır. Burada bahsedilen basamaklar ilgili kariyere dair alınması gereken lisans-yüksek lisans gibi eğitim programlarına katılmak ve tamamlamak, seçilen kariyer yolunun gerektirdiği yabancı dil yeterliliğini sağlamak, varsa ilgili kariyer yolu hakkında bilgisayar programları ile ilgili yetkinlik sertifikaları almak ve ilgili alanda staj yapıp tecrübe kazanmak olabilir. Bunlar özellikle kariyer planlamasının ilk dönemini kapsayan, kişinin ilgili alanda kariyerini başlatan tam zamanlı bir işe başlamasına yardımcı olacak basamaklardır.

Kariyer planlama, birey, örgüt ve iş süreçlerini kapsamlı bir şekilde ele alan bir süreçtir. Bu nedenle, kariyer planlaması yapılırken aşağıdaki soruların yanıtları aranmalıdır (İrmiş ve Bayrak, 2001: 181):

1. Örgütler çalışanlarının kariyer gelişimlerini nasıl destekleyebilir?

2. Kariyer planlama, örgütlerin insan kaynakları stratejileriyle nasıl entegre edilebilir?

3. Bu planlar, bir kişinin kariyerinin farklı aşamalarında nasıl uygulanabilir?

4. Etkili bir kariyer planlama programı nasıl oluşturulabilir ve yürütülebilir?

Bu sorulara verilen yanıtlar, kariyer planlamanın etkinliğini artırmak için kritik öneme sahiptir. Örgütler çalışanlarının kariyer hedeflerine ulaşmalarını desteklemek ve insan kaynakları stratejileriyle uyumlu planlar geliştirmek için proaktif adımlar atmalıdır. Ayrıca kariyer gelişiminin her aşamasında esnek ve uyarlanabilir planlar oluşturmak, bireylerin ve örgütlerin uzun vadeli başarısını destekleyebilir. Etkili bir kariyer planlama programı, sürekli değerlendirme ve geri bildirim ile güçlendirilmelidir.

İşe başladıktan sonra emeklilik dönemine kadar hangi sektörde, ne tür firmalarda (yurtiçi veya global), hangi unvanlarda çalışılacağının planlanması da önem arz etmektedir. Önceden belirlenmesi zor olsa da kişinin kariyer planlamasını yaparken ilgili sektörde bir işletmedeki çalışma süresinin uzunluğu da kişinin istikrarlı bir kariyere sahip olması açısından önemlidir. İşletmelerin insan kaynakları departmanında görevli işe alım uzmanları, bireylerin geçmiş tecrübelerinde kısa süreli çalışmalarını çoğu zaman kişinin sürekli ve istikrarlı bir çalışan olmaması olarak değerlendirebilmektedir.

Emeklilik dönemini planlamaya kadar uzanan bir planlama olan kariyer planlama kişinin istediği nitelikte bir yaşam sürmesi açısından önemlidir ve birey açısından en ince ayrıntısına kadar düşünülmesi gereken bir süreçtir.

Kuzgun (2000) kariyer planlamasının karmaşık bir süreç olduğunu vurgulamakta ve bu sürecin şekillenmesinde bireylerin değerleri, yetenekleri, ihtiyaçları ve ilgileri gibi psikolojik faktörlerin yanı sıra, sosyoekonomik durum ve cinsiyet gibi sosyolojik ve toplumsal faktörlerin de önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Kariyer süreçleri, bireylerin üstlendikleri tüm rollerin bir birleşimi olarak görülmektedir (Olcay, 2020). Bu çerçevede, etkili bir kariyer planlama süreci, bireylerin yaşamlarındaki farklı rolleri dengeli bir şekilde kapsamasını da gerektirir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). İş dünyasında yaşanan köklü değişiklikler, bireylerin kariyer planlaması ve yönetimi konusunda artan yardım taleplerini ortaya çıkarmış olup, bu durum kariyer psikolojik danışmanlarına duyulan gereksinimi giderek daha belirgin hale getirmektedir (Dugger, 2016).

1.2.2. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, örgütte ilerlenmesi mümkün fırsatlar doğrultusunda, bireylerin isteklerinin ve yeteneklerinin değerlendirildiği, kişisel gelişiminin planlandığı, bu konuda bireylerin yönlendirildiği ve tüm bu faaliyetler için mentorluk, farklı eğitim yöntemleri, değerlendirme ve yetkinlik değerlemesi gibi bazı tekniklerden yararlanıldığı bir süreç olarak ifade edilebilir (Doğan vd., 2016: 789). İş yaşam kalitesine ve kişisel yaşamın planlanmasına yönelik artan ilgi, eşit iş fırsatları talebinin yükselmesi, eğitim düzeyinin ve mesleki hedeflerin artması gibi faktörler, aynı zamanda ekonomik iyileşmenin yavaşlaması ve terfi imkanlarının azalmasıyla birleşerek, örgütlerin ve çalışanların iş yaşamını planlama ve geliştirme amacıyla kariyer yönetimini ortaya çıkarmıştır (İrmiş ve Bayrak, 2001: 179). Bu gelişmeler, kariyer yönetiminin önemini artırmıştır. Keza bireyler artık daha fazla kontrol ve yönlendirme talep etmektedir. Artan eğitim seviyeleri ve mesleki beklentiler, çalışanların kendilerini geliştirmeye yönelik daha fazla fırsat aramasına neden olurken, ekonomik zorluklar ve terfi fırsatlarındaki daralma, örgütleri ve çalışanları kariyer yönetimi stratejilerini gözden geçirmeye ve güçlendirmeye yönlendirmiştir. Bu bağlamda etkili bir kariyer yönetimi hem bireylerin profesyonel tatminini artırabilir hem de örgütlerin yetenekli çalışanları elde tutmalarına yardımcı olabilir.

Bireyler kariyer planlama yaptıktan sonra bu planın uygulanması hususunda bir yönetim sürecine ihtiyaç duymaktadır. Kariyer yönetimi kişinin kariyer planları doğrultusunda kendi kendine veya çalıştığı kurum desteğiyle uyguladığı süreçlerin tamamıdır. Eğer kariyer yönetimi kişinin çalıştığı kurum desteğiyle yürütülüyorsa bu faaliyet işletme hedefleriyle çalışanın kişisel hedeflerinin bütünleştirilmesi, uzlaştırılması ile mümkün olabilmektedir. İşletmeler özellikle gelecekte ihtiyaç duyacakları nitelikteki personelin yetiştirilmesi amacıyla kariyer yönetimi süreçlerini önemsemektedir.

Kariyer konusu, birey ve örgüt açısından iki temel boyutu içeren bir yapıdır (Uyargil vd., 2009: 271). İlk boyut, bireyin iş, pozisyon ve çalışma ortamındaki örgütsel rolünü anlaması, bu rolü değerlendirmesi ve gelecekteki kariyer hedeflerini belirlemesiyle ilgilidir. Birey, mevcut bilgi ve becerilerinin farkında olmalı ve gelecekte hangi bilgi ve becerilere ihtiyaç duyacağını öngörebilmelidir. İkinci boyut

ise örgüte aittir ve bu boyut, örgütün kendi hedeflerini göz önünde bulundurarak, bu hedeflere ulaşmak için gerekli olan felsefeyle uyumlu planlar yapmasını gerektirmektedir. Örgüt, bireysel hedeflerle kendi hedeflerini karşılıklı etkileşim ve rıza çerçevesinde birleştirerek, bireysel ve örgütsel amaçlar arasında uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu bağlamda kariyer yönetimi, birey ve örgüt arasındaki etkileşimin kalitesini belirleyen kritik bir faktördür. Bireyler, kariyer hedeflerine ulaşmak için hangi bilgi ve becerilere ihtiyaç duyduklarını anlamalı ve bu hedefleri belirlerken mevcut yetkinliklerini değerlendirmelidir. Örgütler ise, bireylerin bu hedeflere ulaşmalarını destekleyecek stratejiler geliştirerek, hem bireysel hem de örgütsel hedeflerin uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamalıdır. Bu uyum, hem çalışanların tatminini hem de örgütün genel başarısını artırabilir. Böylece her iki tarafın da karşılıklı yarar sağlaması mümkün olacaktır.

1.2.3. Kariyer Kararsızlığı

Kariyer kararsızlığı, bireyin kariyer kararı alırken yaşadığı güçlü belirsizlik halini, bu kararı alırken karşılaşılan problemleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Kariyer kararsızlığı kavramsal olarak kariyer karar verme sürecinde sorunlar yaşamak olarak tanımlanabilir. Kararsızlık genellikle duygusal ve kişilikle ilgili sorunlardan kaynaklanan kronik bir durum olarak görülmektedir. Ancak kararsızlık, çeşitli durumlarda karar vermekte zorlanmak olarak da tanımlanabilir. Bazı insanlar, karar alma süreçlerinde zorluk çekmeden rahatlıkla seçim yapabilirken bazı kişiler bu süreçte çeşitli zorluklarla karşılaşabilir ve profesyonel yardıma gerek duyabilir. (Öztemel, 2012: 460). Bu problemler doğru bir şekilde ele alınmazsa, bireylerin doğru kararlar alması veya en uygun seçenekleri bulması zorlaşabilir. Bu nedenle mesleki kararsızlık yaşayan bireylerin belirlenmesi ve bu kişilere uygun yardımın sağlanması kritik bir önem taşımaktadır.

Kariyer kararları, kişisel ve profesyonel yaşamı doğrudan etkileyen önemli adımlardır. Bu yüzden karar alma süreçlerinde yaşanan güçlükler ciddiye alınmalıdır. Kararsızlık ve belirsizlik duygusu, bireylerin öz güvenini ve motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. Profesyonel yardım almak, bu zorlukların üstesinden gelinmesini kolaylaştırabilir ve bireylerin daha bilinçli ve tatmin edici kararlar almasını sağlayabilir. Ayrıca bu süreçte sağlanacak destek, bireylerin kariyer hedeflerine

ulaşmalarını hızlandırabilir ve kişisel gelişimi destekleyebilir. Bu nedenle mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin erişilebilir ve etkili olması, hem bireylerin hem de genel toplumun faydasına olacaktır.

Bazı literatür çalışmalarında kariyer kararsızlığının kişilik yapısı ve duygusal zeka ile ilişkili olduğu iddia edilmektedir. Kariyer kararsızlığının nedenleri genel olarak kişisel faktörler ve çevresel faktörler olarak ikiye ayrılabilir. Kişisel faktörlerde kişilik özellikleri, kişisel değerler ve ilgi alanları rol oynarken çevresel faktörler olarak aile ve sosyal çevrenin yapısı ve ekonomik koşullar sıralanabilir. Düşük özyeterlilik ve yüksek kaygı düzeyi gibi kişilik özellikleri kişinin kariyer kararsızlığı yaşamasına sebep olabilir. Bunun dışında yine bireyin mevcut ilgi alanları ve değerleri ile kariyer planlarının uyumsuz olması kariyer kararsızlığına yol açabilecek olgulardır. Çevresel faktörlerden aile ve sosyal çevrenin yapısı kapsamında aile baskıları ve sosyal çevrenin bireyden beklentileri kariyer kararsızlığına yol açabildiği gibi ekonomik koşullardaki belirsizlik veya iş piyasasının güncel durumu da kişinin kariyer seçimlerini etkileyebilir.

Kariyer kararsızlığını açıklamaya yönelik çeşitli teoriler vardır. Bunların başlıcaları; Holland'ın İlgi Teorisi, Ginzberg'in Kariyer Seçim Teorisi ve Super'in Kariyer Gelişim Teorisi'dir. John L. Holland tarafından geliştirilen İlgi Teorisi (RIASEC Modeli) bireylerin kariyer ve meslek seçimlerini; kişilik tipleri, kişilik özellikleri ve kişisel ilgi alanları doğrultusunda yapması gerektiğini öne sürmektedir. Holland altı ana kişilik tipi tanımlamıştır. Bunlar aşağıda görüldüğü gibidir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 17-18);

- Gerçekçi (R): Mühendislik, inşaat gibi teknik ve fiziksel işlerle ilgilenir.
- Araştırmacı (I): Bilimsel ve analitik düşünmeyi sever. Örneğin araştırma, bilim.
- Sanatçı (A): Yaratıcılığa ve estetiğe öncelik verir. Örneğin sanat, tasarım.
- Sosyal (S): İnsanlara yardım etmeyi ve hizmet etmeyi sever. Örneğin öğretmenlik, sosyal hizmet.
- Girişimci (E): Liderlik ve etkileme becerilerini kullanır. Örneğin iş dünyası, satış.

- Geleneksel (C): Düzen ve hassasiyet arar. Örneğin muhasebe, ofis yönetimi.

Kariyer danışmanları, bireylerin bu sayılan altı kişilik türünden hangisine daha yakın olduğunu belirleyerek uygun kariyer yollarını önermektedir. Kişilik türü ve ilgi alanlarına uyumlu yönlendirilen bireyin kariyer kararsızlığı yaşama ihtimalinin daha zayıf olduğu düşünülmektedir. Kişilik tipleri ve ilgi alanlarının uyumu, kariyer tatmini ve başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır.

Ginzberg'in Kariyer Seçim Teorisi'nde kariyer seçimlerinin bireylerin yaşam koşullarına ve gelişim aşamalarına bağlı olarak değiştiği iddia edilmektedir. Ginzberg kariyer kararlarının üç ana aşamadan geçtiğini belirtmiştir;

- Özellik Seçim Aşaması: Genç yaşta çok çeşitli kariyer seçeneklerini değerlendirmek.
- Deneyim Seçim Aşaması: Çeşitli iş deneyimleri ve eğitim yoluyla kariyer seçeneklerini daraltmak.
- Kariyer Seçim Aşaması: Kariyerle ilgili son kararları vermek ve kariyer yolunda sabırla ilerlemek.

Super'in Kariyer Gelişim Teorisi'nde de kariyer kararlarının bireyin yaşam döngüsü boyunca geliştiği ve farklı aşamalarda farklı kararlar alınabileceği belirtilmektedir. Super kariyer gelişimini aşağıda görüldüğü üzere birkaç aşamada ele almaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017);

- Büyüme Aşaması: Çocukluk ve ergenlik döneminde kariyer ilgi ve yeteneklerinin oluşumu.
- Keşif Aşaması: Ergenlik ve genç yetişkinlik döneminde mesleki seçimler ve seçeneklerin araştırılması.
- Yerleşme Aşaması: Genç yetişkinlikte kariyer seçimleri yapılması ve kariyer yollarında ilerlenmesi.
- Bakım Aşaması: Orta yaş döneminde kariyerin sürdürülmesi ve geliştirilmesi.

- Gerileme Aşaması: Emeklilik ve kariyerin sona ermesi.

Super'in modeli, bireylerin kariyer kararlarının yaşam evrelerine ve kişisel gelişim süreçlerine nasıl uyduğunu anlamak için kullanılmaktadır. Teoride ayrıca bireylerin yaşamları boyunca kariyer yollarını gözden geçirmeleri gerektiği vurgulanmaktadır.

1.2.4. Kariyer Çıpaları (Çapaları)

Edgar Schein'e (1987) göre kariyer çapası, bireylerin kariyer seçimlerinde ve yönelimlerinde belirleyici olan, onları iş hayatında motive eden ve yönlendiren temel değerler, beceriler ve ihtiyaçlar bütünüdür. Harvard Üniversitesi'nden Edgar Schein tarafından geliştirilen kariyer çıpası terimi, bireylerin kariyerlerinde hangi faktörlerin kendileri için önemli olduğunu belirlemelerine yardımcı olmaktadır.

Kariyer çapasının temel işlevi, bireylerin kariyer yolculuklarında ne tür iş ve çalışma koşullarının kendilerine uygun olduğunu anlamalarına ve bu doğrultuda kararlar almalarına yardımcı olmaktır. Bireyler kariyer çapalarını belirleyerek hangi alanlarda tatmin olduklarını, hangi koşullarda başarılı olduklarını ve hangi faktörlerin iş yaşamında kendilerini motive ettiğini keşfetmeye çalışmaktadır. Böylece kişisel değerlerin ve profesyonel hedeflerin uyumlu bir şekilde birleştirilmesini mümkün hale gelmektedir.

Her birey doğuştan ve/veya sonradan eğitim ve geliştirme programları dahilinde bazı yeteneklere sahip olmaktadır. Bunun dışında birey doğumundan itibaren bazı değer yargılarıyla çevrilidir ve bunların da önemli bir kısmını içselleştirir. Bu değerler yıllar içerisinde kişinin tutum ve davranışlarını birçok konuda belirlemektedir. Kişinin kariyeri, yeteneklerinin ve değerlerinin etkisinde ilerlemektedir. Kendi yeteneklerinin ve değerlerinin farkında olan kişiler kendi yeteneklerine uygun işlerde çalışmaya özen gösterecektir. Ayrıca kişiler kendilerinin ve çalışacakları işletmelerdeki hakim kurumsal kültürün, yıllar boyunca içselleştirdikleri değerlerle uyumlu olmasına da dikkat edecektir.

Edgar Schein'e (1987) göre bireyler kariyer çapaları ile işlerinin uyumunu sağladığında; iş verimliliği, tatmin ve iş istikrarı gibi olumlu kariyer sonuçlarına ulaşma olasılığı artacaktır. Kariyer ve meslek seçimlerinde etkili faktörleri

belirlemeye yönelik araştırmalarda Schein'in “Kariyer Çapaları (Kariyer Yönelimi / Kariyer Değerleri) Modeli” en yaygın kabul gören yaklaşımlardan biridir ve sekiz farklı boyuttan oluşmaktadır (Schein, 1975, 1978, 1987, 1996). Schein (1996) kariyer çapalarını, bireylerin kariyerlerine ilişkin istek, beklenti, temel değerler, beceri ve yeteneklerini temsil eden bir kariyer kimliği olarak tanımlamaktadır. “Çapa metaforu” burada kariyer değerlerinin “sabitlik, durağanlık ve sabitleyicilik” yönlerini vurgulamaktadır (Çakmak Otluoğlu, 2014). İlk çalışmalarında Schein beş değer kümesi tanımlamıştır. Bunlar; teknik fonksiyonel yetkinlik, yönetsel yetkinlik, güvenlik ve istikrar, özerklik ve bağımsızlık ve girişimci yaratıcılıktır. 1987 ve 1990 yıllarında yaptığı güncellemelerde bu modele üç değer kümesi daha eklemiştir. Bunlar ise; hizmete adanma, saf meydan okuma ve hayat tarzıdır (Weber ve Ladkin, 2011: 171). Bu çapalar bileşenlerine göre üç gruba ayrılabilir: (1) yetenek tabanlı çapalar (teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimci yaratıcılık), (2) ihtiyaç tabanlı çapalar (güvenlik-istikrar, özerklik ve bağımsızlık, hayat tarzı) ve (3) değer tabanlı çapalar (saf meydan okuma, hizmete adanma) (Sakal ve Yıldız, 2015: 6613).

Schein’in modeli, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında önemli bir rehber sunmakta, modelde bahsedilen değerler bireylerin hangi alanlarda en fazla tatmini ve başarıyı bulabileceklerini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Bu model, kariyer planlamasında kişisel değerlerin ve hedeflerin belirleyici rol oynadığını göstermektedir. Çapalar arasındaki çeşitlilik, bireylerin farklı kariyer ihtiyaçlarını ve beklentilerini yansıtmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütlerin çalışanlarını daha iyi anlamalarına ve onların ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirmelerine de olanak tanımaktadır. Dolayısıyla kariyer çapaları modelinin kullanımı, hem bireyler hem de örgütler için kariyer gelişimini destekleyen etkili bir araç olarak düşünülebilir.

1.2.5. Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığı bireylerin kariyerlerinin ilk basamaklarından sonuna kadar geçen süre içerisinde kariyerlerine dair her türlü konuda doğru kararı verebilmeleri için bu konuda yetkinliği olan danışmanlarla yürütülen süreç olarak tanımlanabilir (Seyyar ve Öz, 2007: 232).

Kariyer danışmanlığı, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için sağlanan bir hizmettir. Kariyer danışmanları; bireylerin yeteneklerini, ilgi alanlarını ve kişisel değerlerini anlamalarına yardımcı olurken aynı zamanda kariyer planlama, iş arama stratejileri, özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri konularında bireylere rehberlik sağlamaktadır.

Kariyer danışmanlığının başlıca temel amaçları şu şekildedir (Doğan vd., 2016: 789);

- Kişisel Farkındalık: Bireylerin güçlü, zayıf yönlerini ve ilgi alanlarını keşfetmelerine yardımcı olmak.
- Bilgi Sağlama: Meslekler, iş piyasası eğilimleri ve eğitim fırsatları hakkında bilgi sağlamak.
- Karar Verme: Kariyer seçimleri ve hedef belirleme sürecinde bireylere destek olmak.
- Beceri Geliştirme: Özgeçmiş yazma, mülakat teknikleri ve iş arama stratejileri konularında eğitim vermek.
- Destek ve Rehberlik: Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmaları için gerekli motivasyon ve desteği sağlamak.

Kariyer danışmanlığının birçok noktada kariyer özyeterliliğini etkilediği söylenebilir. Bu etkiler aşağıda dört başlık halinde görülebilir;

- Bilinçlenme ve Farkındalık: Kariyer danışmanlığı, bireylerin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını ve kişisel değerlerini daha iyi anlamalarına yardımcı olarak özyeterlilik duygusunu güçlendirebilir. Danışmanlar, bireylerin kendi güçlü yönlerini ve başarılarını keşfetmelerine yardımcı olarak özgüvenlerini artırabilir.
- Bilgi ve Beceri Kazanımı: Kariyer danışmanlığı sürecinde bireyler özgeçmiş yazma ve mülakat teknikleri gibi pratik beceriler kazandıklarında, bu beceriler özyeterlilik duygularını olumlu yönde etkileyebilir. Eğitim ve rehberlik yoluyla bireyler, kariyerle ilgili görevleri daha iyi yerine getirme yeteneklerine daha fazla güvenebilir.

- Hedef Belirleme ve Planlama: Danışmanlar, bireylerin gerçekçi ve ulaşılabilir kariyer hedefleri belirlemelerine yardımcı olabilir. Hedef belirleme süreci bireylerin kendilerine olan güvenlerini artırabilir ve bu da özyeterlilik duygularını olumlu yönde etkileyebilir.

- Destek ve Motive Edici Geri Bildirim: Kariyer danışmanları, manevi destek ve cesaretlendirme sağlayarak bireylerin zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir. Olumlu geri bildirim ve destek, bireylerin özyeterlilik duygusunu güçlendirebilir.

Kariyer danışmanlığı, bireylerin kariyer özyeterliliklerini artırma ve kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır (Doğan vd., 2016: 789). Danışmanlar, bireylerin kendilerini tanımalarına, kariyer hedefleri belirlemelerine ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli becerileri kazanmalarına yardımcı olarak özyeterlilik duygularını güçlendirebilir. Öte yandan özyeterlilik duygusu yüksek bireyler danışmanlık sürecinden daha fazla fayda sağlayabilir ve daha etkili kariyer planları yapabilir. Kariyer danışmanlığı yapılarak kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin güçlendirilmesi, kariyer gelişimi için başarılı bir yol haritası oluşturmak açısından kritik öneme sahiptir.

1.3. KARİYER EVRELERİ

İnsan hayatı farklı evrelerden oluşmaktadır. Bu evreler kişinin bireysel ve mesleki gelişimleri üzerinde de etkilidir. Kişi her evrede farklı gelişimler göstermekte ve her evrede kariyerine dair bir şeyleri keşfetmekte veya bu konuda önemli kararlar alarak kariyerini şekillendirmektedir. İnsan yaşamı aşağıda görüldüğü üzere beş evrede incelenebilir (Uyargil, 2009: 269; Seyyar ve Öz, 2007: 227-228; Flippo, 2021: 254-256);

- Büyüme evresi: Bu evre 0-14 yaş aralığını kapsamaktadır. Çocukluk döneminde çevreden, aileden, arkadaşlardan ve okuldan sürekli yeni bilgiler öğrenilir, deneyimli hale gelerek kişisel gelişime katkı sağlanır. Çocuklar, ailelerinden ve öğretmenlerinden aldıkları rehberlik ile temel değerleri, normları ve sosyal becerileri öğrenir. Aynı zamanda arkadaş ilişkileri aracılığıyla iletişim, işbirliği ve empati gibi sosyal beceriler geliştirilir. Okul ortamında ise akademik bilgi

ve problem çözme yetenekleri üzerinde çalışılır. Bu süreçte, bireyler çeşitli deneyimlerle karşılaşarak kişisel yeteneklerini ve ilgi alanlarını keşfeder.

Bu erken dönem öğrenmeleri, bireylerin kendi kimliklerini oluşturma süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır. Çocukluk dönemindeki deneyimler ve edinilen bilgiler, bireylerin ilerleyen yaşlarda nasıl bir kişilik ve değerler sistemine sahip olacaklarını etkilemektedir. Kısacası büyüme evresi, bireylerin kişisel gelişimlerinin temel taşlarını oluşturmakta ve gelecekteki yaşamlarında başarı ve uyum sağlama yeteneklerini büyük ölçüde şekillendirmektedir.

- Keşif Evresi: Bu aşama 15-24 yaş grubunu kapsamaktadır. Büyüme döneminde kişi kendini değerlendirir ve ne tür bir iş için uygun olabileceğini belirlemeye çalışır. Bu aşamada kişinin okuduğu lise ve üniversite, kişinin kariyerinde belirleyici rol oynamaktadır. Bu nedenle bu okulların seçimi kişinin kariyeri için büyük önem taşımaktadır. Bu süreçte genellikle lise ve üniversite eğitimleri daha önemlidir. Lise yıllarında alınan eğitim ve yapılan çeşitli faaliyetler, bireylerin hangi akademik alanlarda daha başarılı olabileceklerini ve hangi kariyer yollarına yönelmek istediklerini anlamalarına yardımcı olabilir. Üniversite eğitimi ise, daha spesifik bir alan seçimi ve derinlemesine bilgi edinme sürecini içermektedir. Seçilen üniversite ve bölüm, bireyin gelecekteki kariyer yolunu belirleyici bir etken olabilir. Bu nedenle hangi okul ve programın seçileceği kariyer hedefleri açısından kritik bir öneme sahiptir.

Keşif evresinde bireyler; staj, gönüllü çalışmalara katılım ve iş deneyimleri gibi fırsatlar aracılığıyla gerçek dünya deneyimleri edinmektedir. Bu deneyimler, hangi alanlarda yetkin olunduğunun ve hangi işlerin uygun olduğunun keşfedilmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca bu dönem, bireylerin kariyer hedeflerini netleştirmeleri ve profesyonel ağlarını oluşturmaları için fırsatlar sunmaktadır.

Genel olarak keşif evresi, bireylerin kariyer yolculuklarında önemli bir dönemeçtir. Bu aşamada yapılan seçimler ve edinilen deneyimler, kişinin kariyerinde başarılı bir yön çizmesi ve tatmin edici bir profesyonel yaşam kurması açısından büyük önem taşımaktadır.

- Kurma Evresi: Bu evre 25-44 yaş grubunu kapsamaktadır. Çalışma dönemine adım atan kişi, mesleki ve kişisel gelişimi ile ailevi sorumlulukları açısından önemli bir aşamadadır. Bu dönemde bireyler genellikle iş hayatında yükselmeye ve kariyer hedeflerine ulaşmaya odaklanmaktadır. İşteki başarı ve ilerleme, kişisel ve mesleki tatmin duygusunu artırabilir. Bu süreçte iş yerindeki roller genellikle daha karmaşık hale gelir ve liderlik, proje yönetimi gibi ek sorumluluklar üstlenilebilir. Aynı zamanda mesleki becerilerin ve uzmanlıkların derinleştirilmesi, kariyer gelişiminin önemli bir parçasıdır.

Kişisel hayat açısından bu evre genellikle aile kurma, çocuk yetiştirme ve uzun vadeli finansal planlar yapma gibi önemli sorumlulukları da içermektedir. Bireyler, aile içindeki rolleri ile iş hayatındaki sorumluluklarını dengelemeye çalışırken, kişisel ve profesyonel yaşam arasında bir uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu denge, hem kariyer başarısı hem de ailevi mutluluk için kritik öneme sahiptir.

Kurma evresi, bireylerin hem iş dünyasında hem de kişisel yaşamda istikrar ve başarı sağlama yolunda yoğun bir dönemdir. Bu aşamada yapılan yatırımlar ve alınan kararlar, hem profesyonel hem de kişisel hayatın gelecekteki yönelimlerini ve tatmin düzeyini önemli ölçüde etkileyebilir.

- Koruma Evresi: Bu evre 45-64 yaş grubunu kapsamaktadır. Bu dönem kişinin mesleki başarılarını koruma dönemidir. Özel hayattaki bazı değişimlerin yoğunlaştığı bu dönem kişinin yetişkinlik dönemini oluşturmaktadır. Özel hayat açısından bu evrede çeşitli değişimler ve zorluklar yaşanabilir. Çocukların bağımsızlaşması ve evden ayrılması, boşanma veya eşin emekliliği gibi yaşam olayları, bireylerin kişisel yaşamlarını yeniden yapılandırmasını gerektirebilir. Bu değişimler, bireylerin yeni bir yaşam düzeni oluşturmasını ve bu düzen içinde dengeyi sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca bu dönemde sağlık sorunları ve yaşlanma ile ilgili faktörler de daha belirgin hale gelmektedir. Bu durum yaşam kalitesini korumaya yönelik çabaları artırmaktadır.

Koruma evresi, kısaca bireylerin hem mesleki hem de kişisel yaşamda dengeyi bulma çabalarını içermektedir. Bu aşamada başarılı bir şekilde yönetilen

kariyer ve yaşam değişimleri, bireylerin hem profesyonel hem de kişisel tatminlerini artırabilir ve yaşlılık dönemine sağlam bir temel atılmasına yardımcı olabilir.

- Azalma ve Çözülme Evresi: 65 ve üzeri yaş grubunu kapsamaktadır. Bu dönemde kişinin yetki ve sorumluluklarında bir azalma olacak ve kişi bunu kabullenmek zorunda kalacaktır. Bu dönem uzun süre aktif olarak çalışan kişilerin kendileri ve varsa eşleri ile ilgili sağlık sorunları ile karşılaşabilecekleri bir dönemdir. Emeklilik planlarının doğru yapılması kişinin bu dönemde karşılaşacağı sorunların çözümünde birincil rol oynayacaktır.

Azalma ve çözülme evresi, 65 yaş ve üzerini kapsayan ve bireylerin kariyerlerinin sonlarına yaklaştığı, kişisel sağlık ve yaşam düzeni ile ilgili çeşitli değişimlerle karşılaştığı bir dönemdir. Bu evrede bireylerin profesyonel yetki ve sorumluluklarında belirgin bir azalma yaşanmaktadır. Emeklilikle birlikte iş yaşamından ayrılmak, sosyal ve ekonomik yapıların yeniden gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Bu süreç kişinin aktif işgücünden ayrılmasını ve kariyer odaklı kimliğinden uzaklaşmasını içermektedir. Bu durum da bazen duygusal ve psikolojik adaptasyon zorluklarına yol açabilmektedir. Uzun yıllar aktif olarak çalışan bireyler, bu dönemde genellikle kendi sağlıkları ve varsa eşlerinin sağlık sorunları ile ilgilenmek zorunda kalabilir. Sağlık sorunlarının yönetimi bu evrede önemli bir yer tutmakta ve bireylerin günlük yaşam kalitesini doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle sağlık hizmetlerine erişim ve düzenli bakım, bu dönemin önemli unsurları arasında yer almaktadır.

Emeklilik planlaması, bu evrede karşılaşılabilecek sorunların çözümünde kritik bir rol oynamaktadır. İyi bir emeklilik planı; finansal güvenliği sağlamak, sağlık masraflarını karşılamak ve yaşam kalitesini korumak açısından büyük önem taşımaktadır. Emeklilik hazırlıkları, bireylerin ekonomik olarak rahatlamasına, sağlık sorunlarıyla daha iyi başa çıkmasına ve genel yaşam tatmininin artırmasına yardımcı olabilir.

İnsan yaşam evrelerinin yanı sıra kişilerin kariyer yaşam evreleri genel olarak üç başlık altında incelebilir. Bunlar; (1) keşfetme, (2) kurma ve (3) orta kariyer aşamalarıdır (Uyargil, 2009: 270; Sabuncuoğlu, 2005: 171);

- Keşfetme Aşaması: Kendini tanıma aşaması olarak da adlandırılabilecek bu aşamada kişi kendini değerlendirmekte, hangi işi yapmaya daha yatkın olduğunu, diğer bir deyişle hangi işte başarılı olabileceğini tahmin etmeye çalışmaktadır. Keşif aşaması zor bir süreçtir ve kişi için bazı sorunlara neden olabilir. Ülkemizde de genç kuşaklar meslek belirleme konusunda çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Genç nüfus sayısının fazla olması, eğitim sisteminden kaynaklanan sorunlar (birçok kişinin istediği alanda eğitim alma fırsatı bulamaması vb.), iş olanaklarının belirli merkezlerde yoğunlaşması, çalışma hayatında yakın kişilerden alınan bilgiler, aile büyüklerinden ve çevredeki tanıdık kişilerden gelen öneriler, bunların model alınması, meslek seçiminde geçerlilik, güncel tercihler ve benzeri faktörler bu aşamadaki kişiler için belirleyici rol oynamaktadır. Bu aşamada kişi kendini, kendi kişiliğini tanımakta ve bu yönde kendini geliştirmeye çalışmaktadır.

- Kuruluş Aşaması: Bu aşamada kişi artık çalışma hayatına başlamıştır ve kişi kariyer beklentilerini ne ölçüde gerçekleştirebileceğini değerlendirmektedir. Bu aşamada bireyler kariyer olanaklarını ve fırsatlarını belirlemek ve bu yöne odaklanmak istemektedir. Kariyer hedeflerini belirleyen kişi bunlara ulaşmak için çaba gösterecektir. Bu süreçte ilerleme ve gelişime ilişkin değerlendirme ve gözlemler yapılmakta, eylem planları geliştirilip uygulanmakta ve bunların sonuçları doğrultusunda adımlar atılmaktadır.

- Orta Kariyer Aşaması: Bu aşamaya ulaşan kişiler kariyerlerinde belli bir noktaya gelmiştir. Konusunda söz sahibidir; sorumlulukları ve görevleri artmış ve daha fazla inisiyatif kullanmaya başlamıştır; uygulayıcı bir uzman haline gelmiştir. Kişiye göre farklı yaşlarda ulaşılan kariyer ortası evresindeki bir kişi için üç gelecek olasılığından bahsetmek mümkündür. Bunlar; gelişme, plato ve gerileme süreçleridir;

  - Gelişme: Kişiler kendilerini geliştirme ve gerçekleştirme yönünde çabalarını arttırıp bu süreçteki fırsatları iyi değerlendirerek başarılarını devam ettirebilir. Bu durumda kişiler açısından orta kariyer aşamasından gelişme sürecine doğru bir geçiş söz konusu olacaktır. Bunun sonucunda kişiler kendi motivasyonunu arttıracak daha üst düzey gereksinimlerini karşılayarak iş tatminini yükseltebilir.

- Plato: Kişiler kendilerinden ya da örgütlerinden kaynaklanan nedenlerle kariyerinde yükselme olanağı bulamayabilir (Uyargil, 2009: 268). Plato olarak adlandırılan bu durumda kişilerin kariyer gelişiminde bir durağanlık söz konusu olacaktır. Kişinin örgütsel süreç ve değişimlere uyum sağlayamaması; kendini yenileyememesi, gerekli bilgi, beceri ve donanıma sahip olamaması, bireysel odaklı platoya yol açarak kariyer yükselmesini engelleyebilir ve tek düzeliğin ortaya çıkmasına neden olabilir. Örgütten kaynaklanan sorunlar da kişilerin kariyer gelişimi sürecinde platoya girmesine neden olabilir. Örgütün çevresel değişimleri doğru tahmin edememesi, iç yapı koordinasyon eksikliği veya insan kaynakları yönetimi politikalarındaki tutarsızlıklar bu aşamada kişilerin kariyerlerinde platoya yol açabilir.

- Gerileme: Kişiler bedenen yorulma, sağlık sorunları, tükenmişlik, adaptasyon zorluğu gibi psikolojik ve fizyolojik nedenlerle kariyerlerinde inişe de geçebilir (Sabuncuoğlu, 2005: 172). Bireylerin kendilerini yetersiz hissetmeleri, iş tatminlerinin azalması ve motivasyonlarının düşmesi durumları görülebilir. Bu durum kişisel ve profesyonel hedeflere ulaşma konusunda karşılaşılan engelleri artırabilir ve bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca adaptasyon zorlukları, özellikle yeni teknolojiler, değişen iş koşulları veya farklı iş rollerine geçiş gibi durumlar da ortaya çıkabilir. Bu gelişmeler de bireylerin kariyerlerinde gerilemeye neden olabilir. Bu aşamada bireylerin kariyerlerindeki gerileme ile başa çıkabilmeleri için çeşitli stratejiler geliştirmeleri gerekebilir. Bu stratejiler; stres yönetimi teknikleri, sağlık ve yaşam tarzı değişiklikleri, profesyonel destek arayışı ve kişisel beceri geliştirme gibi unsurları içerebilir. Ayrıca işyerindeki destek sistemleri ve mentorluk programları da bireylerin bu zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİK

Tez çalışmasının ikinci bölümünde öncelikle özyeterlilik kavramı tanımlanmış, sonrasında kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik konusu üzerinde durulmuştur.

2.1. ÖZYETERLİLİK KAVRAMI

Özyeterlilik, bireyin yeteneklerini kullanma ve yapmak istediği bir eylemi gerçekleştirebilme konusunda kendine olan inancı olarak tanımlanabilir. Özyeterlilik inancını sorgulayan, açıklayan ve tanımlayan en önemli cümleler; "Başarabilir miyim?, Yapabilir miyim?, Yönetebilir miyim?" anahtar kelimelerini içeren soru cümleleridir. Özyeterlilik inancı ile ilgili olarak bireyin bir davranış ve eylem durumundaki kendine olan inancının basit bir çıkarımla şekillendiği ve nedensellik içermediği görülmektedir. Nedensellik özellikleri olaylarla açıklanırken, özyeterlilik inancında ifade edilmek istenen bireyin yapabileceklerine yansıyan potansiyelidir. Özyeterlilik inancı motivasyonu arttırıcı dinamik bir etken olmakta ve hiçbir zaman sabit ve kesin bir hüküm içermemektedir (Kartopu, 2016: 482).

Özyeterlilik kavramı başta psikiyatri olmak üzere; tıp, sağlık, eğitim, öğrenme psikolojisi, sosyoloji, uluslararası ilişkiler, siyaset, kariyer ve spor gibi farklı alanlarda araştırma konusu olmuştur. Dünyada psikoloji alanındaki ilk çalışmalarda kullanılmış ve fobi, ahlaki gelişim, sosyal beceriler ve depresyon gibi klinik unsurlar üzerinde araştırma konusu olmuştur (Arseven, 2016: 70).

Özyeterlilik ülkemizde ilk olarak eğitim araştırmalarına konu olmuştur. Genel konjonktürde son yirmi yılın eğitim araştırmalarına bakıldığında öğrenci başarısını doğrudan etkileyen üç dinamik faktör öne çıkmaktadır. Bu dinamikler öğrenci özyeterliliği, öğretmen özyeterlilik algısı ve okulun toplam yeterliliğidir (Özerkan, 2007: 34). Genel eğitim araştırmalarına bakıldığında, önceki başarılarından bağımsız olarak özyeterliliği yüksek öğrencilerin daha çalışkan, daha becerikli, karşılaştıkları zorluklar ve sorunlar karşısında daha dirençli, daha az pozitif kaygıya sahip ve

akademik olarak daha başarılı bireyler oldukları görülmektedir (Zimmerman, 2000: 85). Öğretmen özyeterlilik algısı, eğitimcinin; kendi yetenek ve deneyimlerini öğretme yeterliliklerine yansıtması ve bu yeterlilikleri öğrencilerine istedikleri nitelikte aktarabilme ve kazandırabilme yeteneklerine ilişkin yargılarını ifade etmesidir (Özerkan, 2007: 38).

Özyeterlilik bireysel davranış için tek faktör değildir. Gerekli bilgi, beceri ve donanım mevcut olmadığı sürece sadece özyeterliliğin yüksek olması iyi sonuçlar alınmasını sağlamamakta ve kişinin başarıya ulaşması zorlaşmaktadır. Bireyler eylem ve davranışları sonrasında olumlu sonuçlar elde etmek istemekte ve bu inancı bilinçli olarak oluşturmaktadır. Olumlu sonuç beklentisi ve özyeterlilik birbiriyle ilişkilidir. Yeterli bilgi ve donanıma sahip bireyler, eylem ve davranışları sonucunda olumlu geri bildirim almak istemekte ve almaktadır. Ancak olumlu sonuç beklentileri ile özyeterlilik arasında doğrudan bir ilişki olmadığı söylenebilir. Bireyin sadece beklentisinin belirli bir yönde güçlü olmasının kişinin özyeterliliği ile direkt bir ilişkisi yoktur. Örneğin öğrenciler sınavda soruları doğru cevapladıklarını düşünerek olumlu sonuçlar bekleyebilir. Ancak yüksek performans gösterebileceklerinden emin olmayabilirler. Kişiler olumlu sonuçlar elde edebilmek için eylem ve davranışlarını bu yönde şekillendirebilecektir. Dolayısıyla sonuçların değeri bireyin olumlu ya da olumsuz davranışları tarafından belirlenmektedir (Schunk, 1995: 121).

Özyeterlilik inancı, bireylerin ulaşmak istedikleri davranışları sergilemelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu inancın gelişiminde, başarılı deneyimlerin yanı sıra model alma, sözel ikna, fizyolojik ve duygusal durumlar gibi birçok faktörün etkili olduğu bilinmektedir (Kotoman, 2008: 120). Özyeterlilik, bireylerin karşılaştıkları zorluklar karşısında kendilerine yönelttikleri "Bu işi başarabilir miyim?" sorusunun cevabı ile bağlantılıdır. Bu yanıt, bireyin o görevi başarıyla gerçekleştirme kapasitesine dair özyeterlilik inancının bir yansımasıdır. Her birey bu soruya farklı bir yanıt verebilir; çünkü aynı bilgi ve becerilere sahip olmalarına rağmen, bu kaynakları kullanma yöntemleri değişiklik gösterebilir. Düşük özyeterlilik düzeyine sahip bireyler, gerekli tüm yeteneklere sahip olsalar bile kendilerini yetersiz hissedebilir ve bu durum başarısızlıkla sonuçlanabilir. Ancak, yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip olan bireyler, geçmiş deneyimlerini ve bilgilerini

harmanlayarak kendilerine güven duyacak ve ilgili görevi başarıyla yerine getireceklerdir (Kartopu, 2016: 482-483). Bu nedenle, bireylerin öz yeterlilik inançlarının düzeyi bilindiğinde, onların beklentileri hakkında öngörüde bulunmak mümkün hale gelir (Oğuz, 2008: 55).

Özyeterlilik, bireylerin performansını olumlu yönde etkileyen önemli bir özelliktir. Yüksek öz yeterliliğe sahip kişiler, zorlu koşullarla karşılaştıklarında bu durumları kaçınılması gereken zorluklar yerine, üstesinden gelinmesi gereken görevler olarak görürler. Bu bakış açısıyla öz yeterlilik, bireyleri yenilikçi, risk almaya istekli, öğrenmeye açık ve girişimci bir tutuma yönlendirmektedir (Meydan, 2011: 30). Bu nedenle, öz yeterlilik inancı, bireylerin motivasyon düzeylerini belirlemede ve harcanan çabanın sürekliliğinde önemli bir rol oynamaktadır. Özyeterliliğe sahip bireyler, zorluklarla başa çıkma konusunda daha fazla kararlılık gösterirler ve kendilerinden daha düşük özyeterliliği olan kişilere göre daha uzun süre mücadele ederler. Bu anlamda, bireyin zorlukları aşma konusundaki güçlü inancı, mücadele azmini ve çabasını artırmaktadır. Yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip kişiler, karşılaştıkları sorunları kişisel gelişimleri için değerli bir fırsat olarak değerlendirirler. Böylelikle, belirledikleri hedeflere ulaşmak için yeni yollar keşfederken, bu hedeflere ulaşma konusundaki kararlılıklarını sürdürürler. Ayrıca, bu bireyler, gerçekleştirdikleri faaliyetler sonucunda başarısızlıkla karşılaştıklarında, bu başarısızlığın kendilerinden kaynaklandığını düşünmek yerine uyguladıkları stratejinin hatalı olduğunu değerlendirirler. Bu durum, onların hızlı bir şekilde toparlanmalarını, alternatif stratejiler belirlemelerini ve başarıya ulaşmak için yeniden motive olmalarını kolaylaştırmaktadır (Uysal, 2013: 145).

Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuram'ında, bireylerin çevresel faktörler ya da içsel dürtüler tarafından pasif bir şekilde şekillenen varlıklar değil, aksine kendini organize eden, yönlendiren ve düzenleyen aktif organizmalar olduğu vurgulanır (Pajares, 2006). Bu kurama göre bireylerin motivasyonları ve eylemleri genellikle öngörüsel süreçlerle şekillenir. Davranışı etkileyen en önemli unsur, bireyin arzulanan sonuçlara ulaşmak için gerekli becerilere sahip olduğuna dair inancını yansıtan algılanan özyeterliliktir (Luszczynska vd., 2005). Bandura'ya (1977, 1995) göre, bireylerin özyeterlilik inançları dört ana kaynağa dayalı olarak gelişir: başarılı

deneyimler, dolaylı deneyimler, sosyal/sözel ikna ve fiziksel durumlar (Sakız, 2013: 190). Özyeterlilik inancının etkili olduğu süreçler; bilişsel, güdüsel, duyuşsal ve seçim süreçleri olarak sıralanabilir (Bandura, 1988; Bandura, 1989). Bandura, algılanan yeterlilik beklentisinin bireyin yetkinlik inançlarının oluşumunda önemli bir rol oynadığını ve bu inançların bilişsel, duygusal ve motivasyonel süreçler ile seçim süreçlerini etkilediğini savunur. Meslek seçimiyle ilgili davranışların da bu süreçler doğrultusunda şekillendiğini belirtir.

Solberg'e göre kariyer araştırmasında yetkinlik beklentisi inançları, bireyin meslekler hakkında bilgi toplama sürecinde kendi becerilerine duyduğu güveni ifade eder. Kariyer araştırmasında yetkinlik beklentisi yüksek olan bireyler, kendilerini ve meslekleri tanıma ile uygun iş alanlarını araştırma konusunda daha yetkin hissederler (Bacanlı, 2006). Bandura (1988), özyeterlilik inancı yüksek olan kişilerin daha fazla kariyer fırsatını erişilebilir gördüklerini ve farklı mesleki alanlara yönelik eğitimsel hazırlıklarını daha iyi yaptıklarını belirtmiştir. Kariyer seçimi ve gelişimi, öz-yeterlilik inancının gücünü gösteren önemli bir unsurdur. Algılanan özyeterlilik seviyesi yüksek bireyler, daha geniş bir kariyer yelpazesini ciddi olarak değerlendirir, ilgileri daha fazladır ve tercih ettikleri meslekler doğrultusunda kendilerini daha iyi eğiterek büyük başarılar elde ederler.

Sonuç olarak özyeterlilik, bireylerin eylemlerini gerçekleştirme konusundaki kendine olan inancını ifade etmekte ve bu inanç birçok farklı disiplinde önemli bir araştırma konusu olmaktadır. Özyeterlilik, bireylerin başarısını etkileyen dinamik bir faktör olup, yüksek özyeterlilik düzeyi genellikle daha yüksek motivasyon, dirençlilik ve akademik başarı sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Ancak özyeterlilik tek başına yeterli değildir. Gerekli bilgi, beceri ve donanımın eksikliği yüksek özyeterliliğin etkisini sınırlayabilir. Özellikle eğitim bağlamında öğrenci ve öğretmen özyeterlilik algıları, öğrenci başarısını doğrudan etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Olumlu sonuç beklentisi ve özyeterlilik arasındaki ilişkinin net olduğu söylenemez. Beklentiler tek başına başarıyı garanti etmemektedir. Ancak özyeterlilik ve eylem stratejileri olumlu sonuçlar elde etme konusunda kritik rol oynamaktadır. Bu bağlamda bireylerin başarılı olabilmeleri için sadece kendilerine olan inançlarını değil, aynı zamanda bilgi ve becerilerini de geliştirmeleri

gerekmektedir. Dolayısıyla özyeterliliğin bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerinde ve hedeflerine ulaşmalarında önemli bir etken olduğu söylenebilir. Ancak bu etkinin en üst düzeye çıkarılması için kapsamlı bir bilgi ve yetkinlik geliştirme süreci gereklidir.

2.2. KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİK KAVRAMI

Bireyin kariyer kararlarında ve kariyerle ilgili diğer konularda önemli olduğu düşünülen kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin, özellikle son yıllarda diğer kariyer davranış konularına göre daha fazla ilgi çektiği söylenebilir. Özyeterlilik, bir kişinin belirli bir görevi yerine getirme veya bir hedefe ulaşma yeteneğine olan inancıdır. Bu kavram Albert Bandura tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Teorinin bir parçasıdır. Bandura'ya göre özyeterlilik inançları, bireylerin hangi hedeflere ulaşabileceklerini ve bu hedeflere ulaşmak için hangi stratejileri kullanabileceklerini belirlemektedir. Kariyer özyeterliliği, bireyin kariyerini geliştirme ve mesleki hedeflerine ulaşma yeteneğine olan inancıdır (Özgün, Doğan ve Demir, 2016: 415). Bireyin bilgi ve becerilerini kariyer hedefleri doğrultusunda nasıl kullanabileceğini ve bu hedeflere ulaşırken karşılaşabileceği zorluklarla nasıl başa çıkabileceğini değerlendirmesiyle ilgilidir.

Bireysel kariyer planlaması, kişinin kendi kariyer hedeflerini belirleyip, bu hedeflere ulaşmak için eğitim, öğretim ve iş tecrübelerini kullanarak bir yol haritası oluşturma sürecidir. Daha iyi kariyer fırsatları yakalamak amacıyla kariyer planlamanın bireysel, davranışsal ve yapısal boyutlarına odaklanılmaktadır (Anafarta, 2001: 2). Bireysel boyut, kişilerin kariyer başarısı elde etmek için planlama sürecinde gerekli adımları atabilmeleri ile ilgilidir. Davranışsal boyut, bireyin kendi güçlü ve zayıf yönlerini keşfederek, zayıf yanlarını geliştirmek için aktif olarak çaba göstermesini ifade eder. Yapısal boyut ise, örgütlerin performans açıklarını kapatmak için çalışanlarına kariyerlerini geliştirmeleri adına sunabilecekleri olanaklara odaklanır.

Bireysel kariyer planlaması, kişilere geleceklerini yönetme fırsatı sunmaktadır. Belirlenen kariyer hedefleri doğrultusunda, gelişim olanakları daha net

bir şekilde görülebilir. Kariyer planlaması bilinçli bir şekilde yapıldığında, mevcut işten memnuniyetsizlik durumunda hedeflere daha hızlı ulaşmak için kararlar alınabilir. Kişinin kendine özgü özelliklerini ve yeteneklerini keşfetmesi, doğru kariyer hedeflerine odaklanmasına yardımcı olur (Gürel, 2010: 14). Bireysel kariyer planlama, kişinin amaçlarını ve hedeflerini belirleyip bu doğrultuda hareket etmesini sağlayan bir süreçtir (Acar ve Özdaşlı, 2007: 360). Bu süreç, bireyin kendini tanımasıyla başlar. Kişinin kendi değerlerini, yeteneklerini, ilgi alanlarını ve gelecekle ilgili planlarını oluşturmasını içeren bu süreç, özellikle üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemesinde etkili olmaktadır (Serinkan ve Barutçu, 2006: 322).

Kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik ilk olarak Taylor ve Betz tarafından bireyin kariyerle ilgili kararlar vermek için gerekli görevleri başarıyla tamamlayabileceğine dair inancı olarak tanımlanmıştır (Özgün, Doğan ve Demir, 2016: 415). Taylor ve Betz kariyer özyeterliliğini, bireylerin kariyerle ilgili görevleri başarma konusundaki inançları olarak tanımlamıştır. Bu; bireylerin iş arama, karar verme, kariyer planlama ve mesleki beceriler geliştirme gibi alanlarda kendilerine olan güvenlerini ifade etmektedir. Bu güven, bir kişinin kariyerle ilgili belirli sonuçlara ulaşmak için gerekli davranışları başarılı bir şekilde gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceğine dair inancıdır. Kariyer özyeterlilik düzeyinin yüksek olması durumunda bireylerin mesleki bilgi toplama, hedef seçme, gelecek için planlama yapma, öz değerlendirme ve problem çözme gibi konularla daha fazla ilgilenecekleri düşünülmektedir.

Taylor ve Betz, kariyer özyeterliliğini ölçmek için "Kariyer Özyeterliliği Ölçeği"ni geliştirmişlerdir (Işık, 2010: 753). Bu ölçek, bireylerin çeşitli kariyer görevlerinde kendilerini ne kadar yetkin hissettiklerini değerlendirmeye yönelik bir araçtır. Ölçek, kariyer planlama, iş bulma ve işte başarılı olma gibi alanlarda bireylerin kendilerine olan inançlarını ölçmektedir. Tez kapsamında yapılan saha araştırmasında da Taylor ve Betz'in Kariyer Özyeterlilik Ölçeği'nden yararlanılmıştır.

Taylor ve Betz'in çalışmaları kariyer özyeterliliğinin kariyer sonuçları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Buna göre yüksek kariyer özyeterliliğine sahip

bireyler kariyer seçimlerinde daha fazla özgüvene sahiptir ve bu da daha etkili kararlar almalarını sağlamaktadır. Özyeterlilik, bireylerin daha iyi kariyer planları yapmalarına ve bu planları uygulamalarına yardımcı olabilir. Kariyer özyeterliliği yüksek olan bireyler kariyer hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermektedir. Bu da iş performansını ve başarıyı olumlu yönde etkileyebilir. Kariyer özyeterliliği düşük olan bireyler, kariyerle ilgili zorluklarla başa çıkmada daha fazla stres ve kaygı yaşayabilir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde özyeterlilik bu duygusal zorluklarla başa çıkmada yardımcı olabilir.

Taylor ve Betz'in araştırması kariyer özyeterliliğinin bireysel özelliklere göre değişebildiğini de göstermiştir (Özgün, Doğan ve Demir, 2016: 417). Bireylerin kişisel özelliklerine (örneğin öz saygı, motivasyon) göre kariyer özyeterliliği farklılık gösterebilir. Bu özellikler bireylerin kariyerle ilgili görevlerde kendilerine olan inançlarının farklılaşmasına neden olabilmektedir. Bunun dışında eğitim ve deneyim de kariyer özyeterliliğini artırabilir. Bu özellikler bireylerin kariyerle ilgili görevleri yerine getirme yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Taylor ve Betz'in çalışmaları kariyer özyeterliliği kavramının kariyer gelişimindeki önemini vurgulamış ve bu kavramın bireylerin çeşitli kariyer görevlerindeki başarılarını nasıl etkilediğini göstermiştir. Kariyer özyeterliliği, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmaları için gerekli olan özgüven ve becerilerinin gelişimine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Bu nedenle kariyer danışmanlığı ve eğitiminde bu kavramın dikkate alınması çok önemlidir.

Kariyer özyeterliliğinin, kişinin kariyeriyle ilgili daha iyi kararlar almasında önemli bir belirleyici olduğu düşünülmektedir (Eliason ve Patrick, 2008, 57; Lerner ve Steinberg, 2009, 292). Ayrıca kariyer odaklı özyeterliliğin öğrenci başarısını yordamada önemli bir belirleyici olduğu düşünülmektedir (Dunn, Halonen ve Smith, 2009, 225). Özyeterlilik ve meslek seçimi arasında yapılan çalışmalara bakıldığında, özyeterliliğin karar verme davranışını yönlendirdiği, karar verme görevini yerine getirme becerisinin derecesini yansıttığı, çeşitli alternatifler arasından uygun mesleği seçmeyi kolaylaştırdığı ve mesleki gelişim görevlerinin yerine getirilmesini kolaylaştırdığı belirtilmektedir (Sarı ve Şahin, 2013: 239).

Kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği ölçmek için yapılan çalışmalarda genellikle Taylor ve Betz tarafından 1983 yılında geliştirilen ve elli ifadeden oluşan ölçeğin; Betz, Klein ve Taylor tarafından 1996 yılında kısaltılan ve beş boyut altında toplanan versiyonu kullanılmaktadır (Özgün, Doğan ve Demir, 2016: 416). Söz konusu beş boyut; (1) meslekler hakkında bilgi, (2) hedef belirleme, (3) gelecek için planlama, (4) kişisel değerlendirme ve (5) problem çözme olarak ifade edilebilir. Bu boyutlar bölümün ilerleyen aşamalarında incelenecektir.

2.3. KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği etkileyen faktörler; (1) içsel faktörler ve (2) dışsal faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenebilir. Tez kapsamında yapılan saha araştırmasında kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyinin söz konusu faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

2.3.1. İçsel Faktörler

Kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği etkileyen içsel faktörler bizzat bireylerin kendisi ve kendi özellikleriyle ilgili faktörlerdir.

2.3.1.1. Yaş

İnsan yaş aldıkça değişen ve gelişen bir varlıktır. Bireylerin yaşamında zaman içinde her konuda olduğu gibi kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyinde de değişimler olabilir. Kariyer belirleme konusu esasen toplumsal hayatta çok küçük yaştan itibaren muhatap olunan bir konudur. Daha çok küçükken yakın çevreden ‘Söyle bakalım, büyüyünce ne olacaksın?’ sorularıyla muhatap olan çocukların sayısı oldukça fazladır. Neredeyse her çocuğun muhatap olduğu bu soru toplumsal olarak bu konunun önemini gösterse de, yaşamın ilerleyen dönemlerindeki eğitim süreçlerinde bu konuya hak edilen önemin verilmediği görülmektedir. Ülkemizde birçok genç, mesleğini üniversite sınavındaki başarısına göre seçtiği okul ve bölüme göre belirlemektedir. Lise son sınıfa gelene kadar öğrencilerin meslek seçimi konusunda doğru yönlendirmelere tabi tutulmadığını, üniversite sınavından sonra tercih döneminde dahi öğrencilerin meslek seçimi konusunda kararsız olabildikleri görülmektedir. Bu durum karşısında devletin ve özel kurumların sundukları eğitim

programlarının içinde öğrenciyi meslek seçimi konusunda bilinçlendirmeye yönelik faaliyetlere önem vermesi gerektiği söylenebilir. Bunun yanında öğrenciler de özellikle genç yaşlarda kendi gelecekleri için bu denli önemli olan bir konu hakkında araştırma yapmalı, kendilerini ayrıntılı tanımalı ve meslek seçimi konusunda daha donanımlı bir hale gelmelidir.

Yapılan bir araştırmada kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin yaş ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Özgün, Doğan ve Demir, 2016: 424). Yaşla birlikte geleceğe yönelik kaygıların, iş bulma telaşının, sorumlulukların ve beklentilerin artması, kariyer konusunda verilecek kararların bireylerin yaşamlarını daha çok etkileyeceğinin düşünülmesi ve kariyere yönelik karar vermenin zorlaşması, bu sonucu ortaya çıkaran faktörler olarak düşünülebilir.

2.3.1.2. Cinsiyet

Toplumlar, tarih boyunca cinsiyetlere göre kişilere farklı roller ve sorumluluklar yüklemiştir. Bu roller, toplumların sahip olduğu kültürel normlar, değerler, gelenekler ve inanç sistemleriyle doğrudan ilişkilidir. Cinsiyet rolleri, toplumların aile yapısından işgücüne kadar geniş bir yelpazede etkili olurken, bireylerin yaşam biçimlerini, sosyal ilişkilerini ve kariyer tercihlerini de şekillendirme potansiyeline sahiptir. Özellikle erkeklik ve kadınlık rolleri, birçok toplumda meslek seçiminden kariyer yönetimine kadar çeşitli alanlarda bireylere farklı görevler yükleyerek, cinsiyete dayalı beklentiler yaratır. Kimi modern ve gelişmiş toplumlarda, kadınlar ve erkekler meslek seçiminde ve kariyer yönetimi konusunda eşit bir düzlemde ele alınırken, birçok geleneksel toplumda halen erkeklerin çalışması ve ailenin maddi imkanlarını sağlaması bir norm olarak kabul edilmektedir. Bu toplumsal normlar, cinsiyetler arası eşitsizliği derinleştirirken, kadınların kariyer olanaklarını sınırlandırabilmekte ve onların profesyonel hayatlarına dair özyeterlilik düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu tür toplumsal ve kültürel farklılıklar, cinsiyetin bireyin kariyer özyeterliliği üzerindeki etkisini de belirgin hale getirebilir. Örneğin, ailede erkeklerin çalışıp kadınların ev işlerine ve çocuk bakımına odaklanmasının normal kabul edildiği bir toplumda yetişen bir birey, bu normlara uyum sağlayarak kendi cinsiyetine uygun olarak topluma karışma eğiliminde olabilir. Böyle bir birey, cinsiyete dayalı bu rolleri

içselleştirerek kariyerini ve yaşam tarzını buna göre şekillendirebilir. Kadınlar, bu tür toplumsal yapılar içinde büyüdüklerinde, genellikle profesyonel hayatta varlık göstermeleri gerektiğine dair daha düşük bir özyeterlilik duygusuna sahip olabilirler. Erkeklerin ise iş hayatında başarılı olmaları, ailelerine maddi destek sağlamaları ve mesleklerinde yükselmeleri beklenirken, bu sorumlulukları karşılayamama korkusu, onların kariyer üzerindeki stresini artırabilir.

Bununla birlikte, bireyin yetiştiği aile ortamı ve toplumsal yapılar, onun kariyer kararlarını büyük ölçüde şekillendirirken, her birey bu kalıpları sorgulamadan kabul etmeyebilir. Bazı bireyler, ailelerinin ve toplumlarının kendi cinsiyetine yüklediği anlamı fark edip bu rollerden sıyrılarak kendi yollarını çizme yoluna gidebilirler. Özellikle eğitim seviyesi yükseldikçe ve bireyler daha geniş bir dünya görüşüne sahip oldukça, bu tür kalıplaşmış cinsiyet rolleri daha fazla sorgulanabilir. Kendi kişisel farkındalığını artıran bireyler, toplumsal beklentilerin dışına çıkarak kariyerlerini kendi ilgi ve yeteneklerine göre şekillendirme kararı alabilirler. Örneğin, geleneksel bir ailede yetişen bir kadının, eğitim ve iş dünyasına dahil olarak, meslek sahibi olma konusunda özgüven geliştirmesi mümkündür. Aynı şekilde, kariyerini sadece maddi getiriye dayandırmayan ve kişisel tatmin odaklı bir yaklaşımla meslek seçiminde bulunan erkekler de toplumun kendilerinden beklediği normları aşabilir. Bu tür durumlar, bireyin toplumsal roller ve cinsiyet kalıplarından bağımsız olarak kendi yeteneklerini keşfetmesine ve kariyerine dair daha özgün ve tatmin edici kararlar almasına olanak sağlar. Ancak, bu durum her zaman kolay olmayabilir. Toplumsal yapıların ve ailelerin birey üzerindeki baskıları, bu tür bireysel farkındalıklara karşı direnç gösterebilir. Bu tür kalıpları kırmak, bireyler için ciddi bir zihinsel ve duygusal mücadele gerektirebilir. Özellikle kadınlar, geleneksel olarak kendilerine atfedilen rollerden sıyrılmaya çalıştıklarında toplumsal baskılarla karşılaşabilirler. Ancak bireyin bu baskılara rağmen kendi farkındalığını geliştirmesi ve kariyerine dair özerk kararlar alabilmesi, hem kendi yaşam kalitesini hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini olumlu yönde etkileyebilir.

Yapılan araştırmalarda genellikle kız öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliklerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir

(Özgün, Doğan ve Demir, 2016: 424; Belgrave ve Allison, 2009, 458; Sarı ve Şahin, 2013; Abidin vd., 2019: 117).

2.3.1.3. Genel Sağlık Durumu

Bireyin birçok konudaki algısı, özellikle kendisi ve kariyeri ile ilgili olanlar, genel sağlık durumu ile yakından ilişkilidir. Fiziksel sağlığın bireylerin zihinsel, duygusal ve motivasyonel süreçlerine olan etkisi göz ardı edilemez. Örneğin, kronik bir hastalığı olmayan, bağışıklık sistemi güçlü olan, düzenli olarak spor yapan, sağlıklı bir uyku ve beslenme alışkanlığına sahip olan bir birey, yaşamın getirdiği zorluklarla başa çıkma konusunda daha güçlü hissedebilir. Bu tür bireyler genellikle daha yüksek enerji seviyelerine, daha pozitif bir bakış açısına ve yaşamlarına dair daha fazla kontrol hissine sahip olurlar. Böyle bir sağlık yapısına sahip kişiler, işlerinde başarılı olma ve kariyerlerinde ilerleme konusunda kendilerine daha fazla güvenebilir ve uzun vadeli hedefler belirleyip bunlara ulaşmak için daha motive olabilirler. Buna karşın, sürekli olarak kronik bir hastalıkla mücadele eden bir bireyin, hayatın akışı içerisinde kariyerini istekleri doğrultusunda yönlendirebilme inancı daha düşük olabilir. Bu tür sağlık sorunları, bireyin sadece fiziksel kapasitesini değil, aynı zamanda psikolojik dayanıklılığını da etkileyebilir. Sık sık hastalanma riski, yorgunluk ve sağlık problemlerinin getirdiği belirsizlikler, iş performansını ve kariyer hedeflerini olumsuz yönde etkileyebilir. Sürekli bir sağlık problemi ile mücadele eden birey, işine daha az odaklanabilir, kariyer planlarını daha sınırlı bir perspektifle ele alabilir ve geleceğe dair daha karamsar bir yaklaşım sergileyebilir. Ayrıca, bu kişiler zaman zaman kendi yeteneklerinden şüphe duyabilir, iş yükünü kaldırma konusunda endişe yaşayabilir ve dolayısıyla kendilerini kariyerlerinde ilerletme konusunda daha çekingen hissedebilirler. Bu durum, bireyin motivasyonunu, karar alma süreçlerini ve işteki performansını doğrudan etkileyerek, uzun vadede profesyonel gelişimini yavaşlatabilir.

2.3.1.4. Akademik Başarı

Bireyler, erken yaşlardan itibaren dahil oldukları eğitim süreçlerinde farklı akademik başarılar sergilemektedir ve bu farklılıkların onların yaşamlarının pek çok

alanını etkilediği gözlemlenmektedir. Akademik başarılar, sadece okul dönemindeki performansla sınırlı kalmamakta, bireylerin sosyal ilişkilerinden kişisel gelişimlerine, hatta gelecekteki kariyer seçimlerine kadar geniş bir yelpazede etkiler yaratmaktadır. Eğitim süreci boyunca bireylerin elde ettikleri başarı ya da başarısızlıklar, onların kendilerine ve yeteneklerine duydukları güveni, yani özyeterlilik düzeyini de önemli ölçüde şekillendirmektedir. Akademik başarıda ortaya çıkan bu farklılıklar, bireylerin arkadaş seçiminden boş vakitlerini nasıl değerlendirdiklerine, kişisel ilgi alanlarını nasıl belirlediklerine kadar pek çok farklı alanda kendini gösterebilir. Örneğin, akademik olarak başarılı olan bireyler, genellikle boş zamanlarını da kendilerini geliştirmeye yönelik etkinliklerle doldurma eğiliminde olabilirler. Okuma, araştırma, yeni beceriler edinme gibi faaliyetlere daha fazla ilgi gösterebilir ve bu sayede daha geniş bir bilgi ve deneyim ağına sahip olabilirler. Öte yandan, akademik başarıda zorluk yaşayan bireyler, boş vakitlerini daha farklı şekillerde değerlendirebilir ve ilgi alanları daha sınırlı kalabilir. Bu durum, sosyal çevrelerinde ve kişisel ilişkilerinde de farklılaşmalara yol açabilir, çünkü bireylerin sosyalleşme biçimleri ve ilgi duydukları konular, akademik başarılarının dolaylı bir yansıması olabilir. Bu bağlamda, bireylerin gelecekteki kariyer tercihlerini belirlemeye yönelik özyeterlilik düzeyleri de akademik başarılarına göre önemli ölçüde farklılaşabilir. Akademik başarıları yüksek olan bireyler, genellikle kendilerine daha fazla güven duyarlar ve kariyer hedeflerini belirlerken daha cesur ve iddialı olabilirler. Kendi yeteneklerine olan inançları, zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırarak, daha zorlayıcı kariyer yollarına yönelmelerine olanak tanıyabilir. Buna karşılık, akademik başarısızlıklar yaşayan bireyler, kariyer belirleme sürecinde daha çekingen davranabilir ve potansiyellerini tam olarak gerçekleştiremeyebilirler. Kendi yeteneklerine olan güvenleri düşük olduğu için, kariyer hedeflerini daha mütevazı tutabilir veya risk almaktan kaçınabilirler. Malezya'da yapılan bir araştırmada yetenekli ve üstün zekalı öğrencilerin yüksek düzeyde kariyer karar verme özyeterliliği olduğu, orta ve düşük düzeyde olan öğrencilerin ise kariyer karar verme özyeterliliklerini yükseltmelerine yardımcı olmak amacıyla okul danışmanları tarafından bir program geliştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir (Abidin vd., 2019: 117).

2.3.2. Dışsal Faktörler

Kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği etkileyen dışsal faktörlerin başlıcaları; ekonomik düzey, ailenin durumu, ebeveynlerin eğitim düzeyi ve sosyo-kültürel yapıdır.

2.3.2.1. Ekonomik Düzey

Bireylerin içine doğdukları ailenin ekonomik düzeyi, onların yaşamlarına bakış açıları, algıları, davranışları ve seçimleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Ekonomik düzey sadece maddi imkanlar ve alım gücünü değil, aynı zamanda bireyin sosyal ve kültürel çevresini, yaşam standartlarını ve geleceğe dair beklentilerini de şekillendirir. İçinde bulunulan ekonomik düzey arttıkça bireyin sadece maddi imkanları değil, aynı zamanda kişisel gelişim fırsatları, eğitim olanakları, sosyal çevresi ve kariyer beklentileri de değişir. Yüksek ekonomik düzey, bireye daha fazla eğitim, kültürel etkinlik ve farklı deneyimlere erişim imkanı sunabilir, bu da kişinin algılarını genişletebilir ve hedeflerini yükseltebilir.

Öte yandan, ekonomik düzeyi düşük bir ailede yetişen bir bireyin algıları ve tercihlerinin daha farklı olması olasıdır. Bu bireyler, kaynakların kısıtlı olması nedeniyle daha pragmatik ve kısa vadeli çözümler arayabilirler. Eğitim ve kariyer seçimlerinde daha temkinli olabilir, ekonomik güvence sağlayacak meslekleri tercih edebilirler. Örneğin, finansal istikrarın ön planda olduğu bir ortamda büyüyen bir kişi, risk almaktan kaçınarak daha sabit ve güvenli bir kariyer yolunu seçerken, ekonomik olarak daha rahat bir ailede yetişen biri, yaratıcı alanlara ya da riskli görünen girişimlere yönelebilir.

Bu iki farklı ekonomik düzeye sahip birey, diğer birçok kişisel özellikleri benzerlik gösterse dahi, meslek ve kariyer seçimleri konusunda çok farklı tercihlerde bulunabilir. Meslek seçimleri, birinin hayattaki hedeflerine, aldığı eğitime ve çevresinden aldığı desteğe bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Ekonomik durumu daha iyi olan birey, finansal riskleri göze alarak daha büyük hedefler peşinde koşarken, daha mütevazı bir ekonomik düzeyde yetişmiş biri, daha garanti ve sürdürülebilir meslekler seçebilir. Bu, bireyin ailesinden aldığı destek, erişebildiği kaynaklar ve sahip olduğu fırsatların doğrudan bir sonucu olabilir. Böylece,

ekonomik düzeyin bireyin hayatındaki bu önemli seçimlere olan etkisi, onların kariyer yollarını, başarıya bakış açılarını ve gelecekteki hedeflerini büyük ölçüde şekillendirebilir. Yapılan bir araştırma sonucunda da kariyer özyeterliliğinin düşük gelirli öğrenciler için özellikle dikkate alınması gereken bir konu olduğu belirlenmiştir (Kezar, Hypolite ve Kitchen, 2020).

2.3.2.2. Ailenin Maaşlı veya Serbest Çalışan Olması Ayrımı

Birey birçok konuda olduğu gibi çalışma hayatı ve meslek seçimi konularında da ailesindeki ilgili kişileri gözlemleyerek bilgi sahibi olmakta ve zamanla kendi fikirlerini oluşturmaktadır. Ailesinde işgücüne katılmış olan anne, baba, ağabey, abla gibi büyüklerin maaşlı veya serbest çalışan olmalarının bireyler üzerinde meslek seçimi konusunda etkileri olabilir. Aşina olunan meslekler konusunda özyeterlilik düzeyi yüksek çıkabilir.

2.3.2.3. Ebeveynlerin Eğitim Düzeyi

Eğitime ve bireysel gelişime önem veren ailelerde, aile içi iletişim, bireyin gelecekteki başarılarını ve kariyer planlarını olumlu yönde şekillendirebilir. Bu tür ailelerde akademik başarı, kişisel gelişim, meslek seçimi, sürekli öğrenme ve yeniliklere açık olma gibi konular, günlük sohbetlerin ve aile tartışmalarının doğal bir parçası haline gelebilir. Bu ortamda yetişen bir birey, küçük yaşlardan itibaren bu konular üzerinde düşünmeye ve bunlara önem vermeye teşvik edilir. Aile içinde sıkça konuşulan bu tür konular, bireyin düşünce yapısına ve değerlerine doğal bir şekilde yerleşir, dolayısıyla bu konular birey için sadece bir gereklilik değil, aynı zamanda kişisel bir hedef ve motivasyon kaynağı haline gelir.

Bu tür bir aile yapısında yetişen bireylerin gündeminde, kişisel gelişim, kariyer hedefleri ve meslek seçimi gibi konuların sıkça yer alması, onların bu alanlara yönelik farkındalıklarının artmasına ve bu konulara daha fazla odaklanmalarına yol açar. Bu durum, bireyin kariyerine dair hedefler belirlemede, meslek seçiminde ve bu seçimler doğrultusunda stratejiler geliştirmede daha bilinçli ve özgüvenli bir tutum sergilemesine katkıda bulunabilir. Kariyer belirlemeye yönelik bu yüksek farkındalık ve odaklanma, bireylerin kariyer özyeterlilik düzeylerinin daha yüksek olmasına neden olabilir.

Özyeterlilik, bireyin belirli bir görevi ya da hedefi başarma yetisine olan inancı olarak tanımlanır ve bu inanç, büyük ölçüde bireyin çevresel deneyimlerinden etkilenir. Aile içinde eğitime, kişisel gelişime ve meslek seçimine verilen değer ve bu konuların sürekli gündemde tutulması, bireyin kendine olan güvenini pekiştirebilir. Aile içi destek ve rehberlik, bireyin kendi potansiyelini tanımasına, hedeflerine ulaşmak için gerekli adımları planlamasına ve zorluklarla başa çıkarken daha kararlı olmasına yardımcı olur.

Buna karşın, eğitime ve kişisel gelişime yeterince önem vermeyen ailelerde büyüyen bireyler, bu tür konuları gündemlerine almakta zorlanabilirler. Gündeminde kişisel gelişim ve kariyer planlaması gibi konular bulunmayan bireyler, bu konulara gereken önemi vermeyebilir ya da meslek seçiminde kendilerini daha belirsiz ve güvensiz hissedebilirler. Bu da, kariyerlerine dair net bir yol çizememelerine ve özyeterlilik düzeylerinin düşük olmasına yol açabilir. Böylece, ailelerin eğitime ve gelişime verdikleri önem, bireylerin kariyer planlamalarındaki özgüven ve başarılarında doğrudan bir etkiye sahip olabilir.

2.3.2.4. Sosyo Kültürel Yapı

Bireylerin yetiştiği ortamda çoğu zaman belirgin ve yerleşik bir kültürel yapı hakimdir. Bu sosyo-kültürel yapı, bireylerin düşüncelerini, davranışlarını, yaşam tarzlarını ve kararlarını büyük ölçüde şekillendirme potansiyeline sahiptir. Bu yapı, bireyler üzerinde farkında olmadan derin bir etki bırakarak onların dünyayı algılama biçimlerini ve yaşamlarına dair kararlarını yönlendirebilir. Kimi zaman bireyleri belirli kalıplara sokmaya çalışan buyurucu bir rol üstlenirken, kimi zaman da yol gösterici ve destekleyici bir işlev görür. Kültürel yapılar, bireyin değerlerini ve tercihlerini yönlendiren bir rehber gibi hareket ederek, bireyin toplum içinde nasıl davranması gerektiğini belirleyebilir.

Örneğin, "Bizim ailemizde kadının yeri evdedir, çocuk büyütür, çalışamaz" şeklindeki bir önerme, buyurucu bir sosyo-kültürel ifade olarak karşımıza çıkar. Bu tür bir ifade, bireylerin rol ve sorumluluklarına dair toplumun beklentilerini yansıtırken, aynı zamanda bu beklentilerin dışına çıkılmaması gerektiği mesajını verir. Bu tür sosyo-kültürel yapılar, özellikle cinsiyet rolleri, aile içindeki

sorumluluklar ve meslek seçimleri gibi konularda oldukça belirleyici olabilir. Bu yapıya meydan okumak, birey için büyük bir mücadele anlamına gelebilir. Bu gibi toplumsal normlara karşı çıkan bireyler, çevrelerindeki sosyo-kültürel yapının temsilcileriyle sıkça çatışmak zorunda kalabilirler. Aile, arkadaş çevresi veya toplumun diğer üyeleri, bu tür normlara karşı çıkan bireyi eleştirebilir, dışlayabilir veya onun kararlarını sorgulayabilir. Böyle bir durumda bireyin güçlü bir irade ve kararlılık göstermesi gerekebilir. Ancak, bu tür buyurucu yapılar her zaman bireyler tarafından sorgulanmaz veya karşı çıkılmaz. Bireyin içinde yetiştiği kültürel yapıya tam anlamıyla uyum sağlaması ve bu yapıyı sorgulamadan kabul etmesi de sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu uyum, bireyin toplumla daha az çatışma yaşamasına ve daha konforlu bir yaşam sürmesine olanak tanıyabilir. Bu tür bir birey, içinde yetiştiği sosyo-kültürel normlara uyarak çevresiyle barışık bir yaşam sürdürebilir, ancak bu durum, bireyin kendi istek ve ihtiyaçlarına uygun olmayan bir yaşam tarzına boyun eğmesi anlamına da gelebilir. Bu birey, dışarıdan bakıldığında çevresiyle uyumlu ve mutlu bir yaşam sürüyor gibi görünse de, aslında içsel bir tatminsizlik ve bireysel özgürlüğünü sınırlayan bir yaşam sürdürüyor olabilir.

Diğer yandan, sosyo-kültürel yapılar her zaman buyurucu ve sınırlandırıcı olmaz. Kimi durumlarda, bireylere yardım edici, destekleyici ve yol gösterici bir işlev de üstlenebilirler. Özellikle toplumsal dayanışma, topluluk bilinci, aile bağları gibi unsurlar, bireylerin kendilerini güvende hissetmelerine, sosyal bir kimlik geliştirmelerine ve hayatlarını daha organize bir şekilde planlamalarına yardımcı olabilir. Yardım edici bir sosyo-kültürel yapı, bireyin toplumla daha kolay bütünleşmesine, destekleyici bir çevrede büyümesine ve kendi potansiyelini gerçekleştirmesine olanak tanıyabilir. Örneğin, bireyin kariyer seçiminde özgür olması ve ailesi tarafından desteklenmesi, onun kendine güvenini artırabilir ve başarılı bir meslek hayatı sürdürmesine olanak sağlayabilir

2.4. KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİĞİN BOYUTLARI

Taylor ve Betz'in çalışmasına göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin beş boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; (1) meslekler konusunda bilgi, (2) amaç belirleme, (3) geleceğe yönelik plan yapma, (4) kişisel değerlendirme (öz-değerleme)

ve (5) problem çözme şeklinde ifade edilmiştir. İlgili boyutlar aşağıda kısaca incelenmeye çalışılmıştır (Özgün, Doğan ve Demir, 2016; Işık, 2010: 753; Salim vd., 2023; Sidiropoulou - Dimakakou ve Argyropoulou, 2007; Gaudron, 2011; Cunningham ve Smothers, 2014; Reddan, 2015).

2.4.1. Meslekler Konusunda Bilgi

Meslekler konusunda bilgi, bireylerin üniversitedeki programlar aracılığıyla hangi mesleklere yönelecekleri, bu mesleklerin işgücü piyasasındaki yerleri ve iş bulma olanakları hakkında sahip oldukları bilgi düzeyini ifade etmektedir. Bireyler, mesleklerle ilgili bilgileri çeşitli kaynaklardan edinebilir. Rehber öğretmenler, bireylerin meslek seçimlerinde yol gösterici olabilirken, yetkili kurumlar tarafından hazırlanan rehberler de bu konuda kapsamlı bilgiler sunar. Bunun yanı sıra, işyeri ziyaretleri ve bireylerin bizzat gözlemledikleri mesleki ortamlar da değerli bilgi kaynakları arasındadır. Ayrıca, meslek elemanlarıyla yapılacak görüşmeler ya da ilgili kurumlarla kurulan temaslar, bireylerin mesleklerin iç yüzünü daha derinlemesine anlamalarına katkı sağlayabilir.

Bireylerin toplayabileceği ana bilgi başlıkları arasında, mesleklerin gerektirdiği temel faaliyetler, bu faaliyetlerin günlük iş akışındaki yeri, çalışma ortamı ve koşulları gibi unsurlar yer almaktadır. Ayrıca, bu mesleklerde çalışan kişilerde aranan nitelikler, yetenekler ve bilgi birikimi, mesleğe giriş ve ilerleme yolları hakkında bilgi edinmek de önemli olacaktır. Bir mesleğe nasıl hazırlanılacağı, hangi eğitim veya sertifikasyon süreçlerinden geçileceği, meslekteki kariyer olanakları ve gelir durumu da karar verme sürecini doğrudan etkileyen faktörler arasında sayılabilir.

Bireylerin bu bilgileri toplarken iş bulma olanakları ve mesleğin gelecekteki potansiyeli gibi uzun vadeli faktörleri de göz önünde bulundurmaları gerekir. Özellikle, teknolojik gelişmelerin ve toplumsal dönüşümlerin bazı mesleklerin geleceği üzerindeki etkisi, bu tür araştırmalar sırasında dikkate alınmalıdır. Meslekler hakkında edinilen detaylı bilgi, bireylerin bilinçli kararlar vermelerine, kendi yeteneklerine en uygun kariyer yollarını seçmelerine yardımcı olacak ve iş yaşamında daha başarılı ve tatmin edici bir rota izlemelerine katkı sağlayacaktır.

2.4.2. Amaç Belirleme

Amaç belirleme bölümü, bireylerin kariyer hedeflerini belirleme, bu hedeflere ulaşma yolundaki motivasyonlarını anlama ve bu süreçteki inançlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu bölüm, bireylerin kariyer hedeflerini ne kadar net bir şekilde belirlediklerini, bu hedeflere yönelik somut ve uygulanabilir adımlar atma becerilerini ve bu adımları atarken hangi stratejilere başvurduklarını değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Kariyer hedeflerini belirlemek, bireyin kariyer yolculuğunda izlediği rotayı çizmek anlamına gelir; bu, bireyin geleceğe yönelik vizyonunu daha somut hale getirir ve ona belirli bir yön tayin eder. Bir bireyin kariyerine ilişkin sahip olduğu vizyon, ulaşabileceği potansiyel başarı noktasını gösterirken, kariyer hedefleri bu başarıya ulaşmak için hangi adımların atılması gerektiğini ifade eder. Vizyon, uzun vadeli bir yönelim sağlarken, hedefler bu vizyonun gerçeğe dönüşmesine yardımcı olan kısa ve orta vadeli somut basamaklardır. Bu bağlamda kariyer hedefleri, bireyin kariyer planlaması sürecinde kullandığı araçlar olarak işlev görür ve kariyer gelişiminin temel yapı taşlarını oluşturur. Hedefler sadece bir varış noktasını değil, aynı zamanda bireyin bu noktaya nasıl ulaşacağını da detaylandırır. Birey, kariyer yolculuğunda belirlediği hedeflere ulaştıkça, yeni ve daha zorlu hedefler koyarak gelişimini sürdürür. Hedeflere ulaşıldıkça, kişinin özgüveni artar, yeni fırsatları değerlendirme becerisi gelişir ve kendine olan inancı pekişir. Bu süreç, bireyin sürekli kendini yenilemesine ve kariyerinde yeni başarılar elde etmesine olanak tanır. Hedeflerin net ve somut olması, bireyin yolculuğunu daha öngörülebilir ve planlı hale getirirken, bu hedeflerin esnek olması da kariyer planlamasının dinamik bir süreç olduğunu gösterir. Ayrıca, hedef belirleme süreci bireyin kendisini tanıması ve kariyerine dair beklentilerini netleştirmesi açısından da önem taşır. Bir bireyin hangi alanlarda güçlü olduğunu, hangi yetkinliklere sahip olduğunu ve hangi alanlarda gelişim göstermesi gerektiğini anlaması, hedef belirleme sürecinde kritik rol oynar. Bu süreci etkili bir şekilde yöneten bireyler, kariyer basamaklarını daha sağlam adımlarla tırmanabilir ve daha bilinçli kararlar alarak başarıya ulaşabilirler. Aynı zamanda, belirlenen hedefler bireyin çevresel faktörlere karşı nasıl bir strateji geliştireceğini ve olası zorluklarla başa çıkma yollarını da şekillendirir. Zorluklar

karşısında esneklik gösterme, gerektiğinde stratejileri yeniden düzenleme becerisi, bireyin hedeflerine ulaşmasında önemli bir rol oynar.

Bireylerin kariyer hedefleri sadece iş hayatlarını değil, kişisel gelişim süreçlerini de doğrudan etkiler. Bu nedenle, kariyer hedefleri belirlerken bireylerin kişisel değerlerini, ilgi alanlarını, yaşam tarzlarını ve uzun vadeli tatmin duygularını da göz önünde bulundurmaları gerekir. Hedeflerin kişisel değerlerle uyumlu olması, bireyin hem profesyonel hem de kişisel hayatında denge sağlamasına yardımcı olabilir. Kariyer hedeflerine ulaşmanın birey üzerindeki psikolojik etkisi de oldukça önemlidir; başarıya ulaştıkça bireyde özgüven artışı, motivasyon yükselişi ve iş tatmini gözlemlenebilir. Tüm bu unsurlar, bireyin sadece iş hayatında değil, genel yaşam kalitesinde de olumlu bir etki yaratabilir.

2.4.3. Geleceğe Yönelik Plan Yapma

Geleceğe yönelik planlama bölümü, bireylerin kariyerlerinde başarılı olmak için gerekli planları yapma konusundaki yeteneklerini ve özgüvenlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu bölüm, bireylerin gelecekteki kariyer hedeflerini nasıl belirleyeceklerini ve bunlara ulaşmak için nasıl plan yapacaklarını değerlendiren bir dizi madde içermektedir. Bu süreçte bireyin kariyer ilerlemesi açısından iyimser bir bakış açısı geliştirmesi, işgücü piyasası dinamiklerine hakim olması ve olası tehditlerle baş edebilmesi önemli görülmektedir. Taylor ve Betz'in Kariyer Özyeterlilik Ölçeği'ndeki geleceğe yönelik plan yapma bölümü, bireylerin kariyer planlamasıyla ilgili kendilerine olan inançlarını ve yeteneklerini değerlendiren çeşitli maddeler içermektedir. Bu maddeler, bireylerin kariyer hedeflerine yönelik planlama yapma süreçlerini nasıl değerlendirdiklerini ölçmek için kullanılmaktadır. Bireyler bu maddelere katılım düzeylerini belirterek geleceğe yönelik plan yapma konusundaki özyeterlilik düzeylerini ifade etmiş olmaktadır. İlgili kısımdaki örnek maddeler aşağıda görüldüğü gibidir;

- Gelecekteki kariyer hedeflerim için ayrıntılı bir plan yapabilirim.
- Kariyer hedeflerime ulaşmak için gerekli adımları belirlemek konusunda kendime güveniyorum.

- Karşılaşabileceğim engellerle başa çıkmak için etkili stratejiler geliştirebilirim.

2.4.4. Kişisel Değerlendirme (Öz-değerleme)

Kişisel değerlendirme bölümü, bireylerin kariyer gelişimi ile ilgili olarak kendi beceri ve yetkinliklerini, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirme becerilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu bölüm, bireylerin kendi yeteneklerini ve potansiyellerini objektif bir şekilde değerlendirmelerini sağlayarak kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli adımları planlama ve uygulama konusundaki inançlarını belirlemeye yardımcı olmaktadır.

Taylor ve Betz'in Kariyer Özyeterlilik Ölçeği'ndeki kişisel değerlendirme bölümü, bireylerin kendi beceri ve yeterliliklerini ne kadar doğru bir şekilde değerlendirdiklerini ölçen çeşitli maddeler içermektedir. Bu maddeler, bireylerin kişisel farkındalıklarını ve kendilerini değerlendirme konusundaki güvenlerini ölçmek için tasarlanmıştır. Bireyler bu maddelere katılım düzeylerini belirterek kendilerini değerlendirme konusundaki özyeterlilik düzeylerini ifade etmiş olmaktadır. İlgili kısımdaki örnek maddeler aşağıda görüldüğü gibidir;

- Kendi becerilerimi ve yeteneklerimi doğru bir şekilde değerlendirebiliyorum.
- Güçlü ve zayıf yönlerimi tanımlama konusunda kendime güveniyorum.
- Kişisel değerlendirmelerim, kariyer hedeflerime ulaşmak için uygun ve etkili bir temel sağlar.

2.4.5. Problem Çözme

Taylor ve Betz'in Kariyer Özyeterlilik Ölçeği'nin problem çözme bölümü, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşırken karşılaştıkları sorunları tanımlama ve çözme konusundaki yeteneklerini ve özgüvenlerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu bölüm, kariyer zorluklarıyla başa çıkma ve etkili çözüm stratejileri geliştirme konusundaki öz yeterliliklerini ölçmektedir.

Taylor ve Betz'in Kariyer Özyeterlilik Ölçeği'ndeki problem çözme bölümü, bireylerin problemleri tanımlama ve çözme konusundaki özyeterliliklerini

değerlendiren çeşitli maddeler içermektedir. Bu maddeler, bireylerin karşılaştıkları sorunlarla başa çıkma ve çözüm üretme yeteneklerini nasıl değerlendirdiklerini ölçmek için tasarlanmıştır. Bireyler bu maddelere katılım düzeylerini belirterek problem çözme konusundaki özyeterlilik düzeylerini ifade etmiş olmaktadır. İlgili kısımdaki örnek maddeler aşağıda görüldüğü gibidir;

- Kariyerle ilgili karşılaştığım problemleri doğru bir şekilde tanımlayabiliyorum.
- Karşılaştığım problemler için etkili çözüm stratejileri geliştirebiliyorum.
- Çözüm stratejilerimi uygularken kendime güveniyorum.

2.5. KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİK KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik ile farklı değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik yapılan bazı araştırmalar söz konusudur. Kariyer özyeterliliği ve genel özyeterlilik ilişkisi hakkında iki farklı çalışma mevcuttur. Bunlardan biri Hackett ve Betz (1981)'in yaptığı araştırmadır. Yapılan araştırmada kariyer özyeterliliğinin genel özyeterlilik ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda kariyer özyeterliliğinin genel özyeterliliğin bir yansıması olarak değerlendirildiği söylenebilir.

Konuyla ilgili bir diğer çalışma ise Lent, Brown ve Hackett'ın yaptığı araştırmadır. 1994 yılında yapılan araştırmada sosyal bilişsel kariyer teorisi çerçevesinde kariyer özyeterliliği ile genel özyeterlilik arasındaki ilişki ve bu ilişkinin bireylerin kariyer seçimleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Kariyer özyeterliliğinin boyutları konusunda da iki farklı araştırma yapılmıştır. Taylor ve Betz 1983 yılında yaptıkları çalışmada kariyer özyeterliliğinin beş ana boyutunu tanımlamışlardır: Bunlar; kariyer planlama, iş arama, mülakat performansı, kariyer gelişimi ve karar verme özyeterliliğidir. Bu araştırmadan başka yine Betz ve Hackett 1981 yılında kariyer özyeterliliği kavramını ve bu kavramın kariyer planlama ve karar verme süreçlerindeki rolünü detaylı olarak incelemişlerdir.

Kariyer özyeterliliği ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalardan biri Lent, Brown ve Hackett'ın 2000 yılındaki araştırmasıdır. Kariyer özyeterliliğinin kariyer başarısı üzerindeki etkileri ve bu ilişkinin sosyal bilişsel kariyer teorisi bağlamındaki yansımaları incelenmiştir. Bu konuda ikinci bir araştırmayı ise Judge ve Bono 2001 yılında yapmıştır. Kariyer özyeterliliği ile iş performansı ve kariyer tatmini arasındaki ilişki ele alınmıştır.

Huang ve Goveas 2006 yılında kariyer özyeterliliği ve kültürel faktörler arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma kapsamında farklı kültürel bağlamlarda kariyer özyeterliliğinin nasıl algılandığı ve kültürel faktörlerin kariyer özyeterliliği üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Chen, Gully ve Eden tarafından 2001 yılında yapılan araştırmada ise kariyer özyeterliliğinin farklı kültürel bağlamlarda nasıl değiştiği ve kültürel faktörlerin özyeterlilik üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Onur, Doğan ve Demir tarafından 2016 yılında yapılan araştırmada ise lise öğrencilerinin kariyer belirlemeye yönelik özyeterliliğinin üniversite öğrencilerine göre daha yüksek olduğu ve öğrencilerin kariyerlerini belirlemeye yönelik özyeterliliklerinin; cinsiyet, çalışma durumu ve yapacakları işi belirleme değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Öğrencilerin yaşları ile kariyerlerini belirlemeye yönelik özyeterlilikleri arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Onur, Doğan ve Demir, 2016: 413).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖĞRENCİLERİN KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİĞİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ

Bu bölümde öncelikle tez çalışması kapsamında yapılan araştırmanın konusu, amacı ve önemi açıklanacaktır. Sonrasında araştırmanın kapsamı, varsayımları ve sınırlılıklarına yer verilecektir. Daha sonra araştırmanın metodolojisi incelenecek ve son olarak araştırmada elde edilen bulgular ortaya konulacaktır.

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın konusu "Ortaöğretim ve Lise Düzeyinde Eğitim Alan Öğrencilerin Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterliliğinin Demografik Özellikleri Bakımından İncelenmesi" olarak belirlenmiştir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliklerinin belirlenerek ilgili konuda özyeterlilik düzeylerinin ortaya konması ve demografik, sosyokültürel ve ekonomik özelliklerine göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesidir.

Bireylerin yaşamları boyunca en önemli seçimlerinden biri olan meslek seçiminin doğru yapılması kişinin kariyerini yönlendirebilme imkan ve kabiliyetlerine duyduğu inanç ile doğrudan ilişkilidir. Ülkemizde gençler meslek seçimlerini çoğunlukla lise döneminde ve özellikle üniversite tercih dönemlerinde çok kısa bir süre içinde yapmaktadır. Bu süre içinde kişisel çabaları ve çevrelerinde danışabilecekleri rehber öğretmenlerinden aldıkları destek, verdikleri kararın en önemli belirleyicileri olmaktadır. Bu dönemde öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri verilen kararların kendileri için doğru ve tutarlı olabilmesi için büyük önem arz etmektedir.

Ayrıca ülkemizde gençlerin kariyer belirlemelerine ilişkin özyeterlilik düzeyleri konusunda yapılan araştırma sayısının az olduğu da göz önüne alındığında

yapılan bu çalışmanın literatüre katkısı olması bakımından faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmalar için de öncül bir çalışma niteliğinde olacağı öngörülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmanın ana kütlesi; İstanbul ilinde çeşitli devlet ve özel eğitim kurumlarında eğitim gören 8., 9., 10., 11. ve 12. sınıf öğrencileri ve liseden yeni mezun olmuş ve üniversite sınavına yeniden hazırlanan öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ilgili düzeylerde eğitim alan ve almış toplam 691 öğrenci ve mezuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırma 691 kişi kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara yüz yüze ortamda ulaşılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI

Araştırmanın amacına en uygun veri toplama tekniğinin anket olduğu ve araştırmada kullanılan ölçeklerin gerekli verileri elde etmek için yeterli olduğu varsayılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerin ankette yer alan ifadeleri doğru algıladıkları ve içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.

Araştırma sadece İstanbul ili ile sınırlıdır. Ancak bu ildeki özel ve devlet okullarında öğrenim gören tüm öğrencilere ulaşmak mümkün olmadığından örneklem alınması ve anketin sadece ulaşılabilen öğrencilere uygulanması söz konusu araştırmanın bir diğer sınırlılığını ortaya koymaktadır.

3.4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

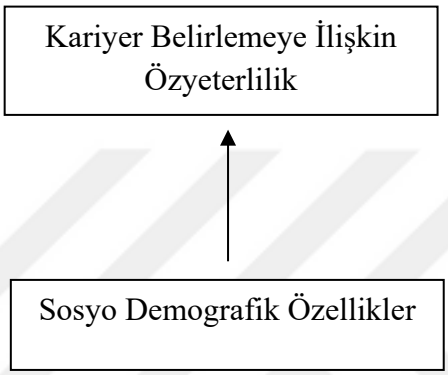
Araştırmanın metodolojisi; araştırma modelini, veri toplama yöntemini ve aracını, hipotezleri ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikleri içermektedir.

3.4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada betimsel araştırma modeli kullanılmıştır. Bu modelde söz konusu problem, probleme ilişkin durumlar, değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler tanımlanmaktadır. Genellikle iki veya daha fazla değişken arasındaki

ilişkinin derecesinin belirlenmeye çalışıldığı betimsel araştırmalarda, problemin kesin ve net bir şekilde tanımlanması esastır.

Araştırmanın temel değişkeni kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliktir. Araştırma kapsamında temel demografik özelliklerden oluşan kategorik değişkenler kullanılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.4.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anketten yararlanılmıştır. Bu yöntemde bilgi alınacak bireylerin doğrudan okuyup cevaplandıracakları bir soru listesi hazırlanmaktadır. Anket sorularının katılımcılara çıktı alınarak uygulanması online uygulanmasından daha zor olsa da öğrencilerin anket uygulamasını ciddiye alacağı ve bu sayede daha tutarlı yanıtların verileceği varsayımından hareketle anketler online değil kağıt çıktı alınarak uygulanmıştır. Anketler eğitim kurumlarındaki rehber öğretmen ve sınıf öğretmenleri tarafından öğrencilere dağıtılıp doldurtulmuştur. Yaklaşık 700 anketin doldurulup değerlendirilmeye hazır hale gelmesi yaklaşık bir ay gibi bir sürede tamamlanmıştır. Anket uygulaması, anket yapılan okulların idari amirleri tarafından imzalanmış onay ve izin yazılarını almak suretiyle hayata geçirilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerin sosyo demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yaş, cinsiyet, medeni durum, en son mezuniyet derecesi, ekonomik durum vb. soru

ifadeleri yer almaktadır. İkinci bölümde ise Taylor ve Betz tarafından 1983 yılında geliştirilen ve elli ifadeden oluşan kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik ölçeğinin; Betz, Klein ve Taylor tarafından 1996 yılında kısaltılan ve beş boyut altında toplanan hali kullanılmıştır. Söz konusu beş boyut; (1) meslekler konusunda bilgi, (2) amaç belirleme, (3) geleceğe yönelik plan yapma, (4) kişisel değerlendirme ve (5) problem çözme şeklinde ifade edilebilir. Ölçekteki 1., 2., 3., 4., 5. ifadeler 'Mesleki Bilgi Toplama' boyutunu, 6., 7., 8., 9., 10. ifadeler 'Amaç Seçimi' boyutunu, 11., 12., 13., 14., 15. ifadeler 'Geleceğe Yönelik Planlama' boyutunu, 16., 17., 18., 19., 20. ifadeler 'Kendini Değerleme' boyutunu, 21., 22., 23., 24., 25. ifadeler 'Sorun Çözme' boyutunu temsil etmektedir. Ölçekteki ifadelere verilen cevaplar 5'li likert ölçeğinde "(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum" olarak değerlendirilmiştir.

3.4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın modeli kapsamında test etmek için bir ana hipotez ve buna bağlı alt hipotezler geliştirilmiştir. Test edilecek hipotezler aşağıda görüldüğü gibidir;

H_1: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1A}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1B}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri sınıflarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1C}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{1D}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri genel sağlık durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1E}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri karne başarısına göre farklılık göstermektedir.

H_{1F}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri oturdukları evin mülkiyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{1G}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri oturdukları evdeki kişi sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{1H}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri odalarında birlikte kaldıkları kişi sayısına göre farklılık göstermektedir.

H_{1I}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri annelerinin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir.

$H_{1İ}$: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri babalarının çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{1J}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri annelerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{1K}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri babalarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{1L}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri ağabeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{1M}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri ablalarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{1N}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri eğitim aldıkları okulun türüne göre farklılık göstermektedir.

H_{1O}: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri, kariyeri yönlendirme konusunda devlete yönelik tutumlarına göre farklılık göstermektedir.

$H_{1Ö}$: Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri meslek seçimi konusundaki kararlılık düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

3.4.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiki Teknikler

Araştırma kapsamında kullanılan anket formunun ikinci bölümünde yer alan sosyo-demografik verilere frekans analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin her birinin geçerliliğini belirlemek için faktör analizi, iç tutarlılığını belirlemek için ise güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Tanımlayıcı istatistiksel

analizler yardımıyla değişkenlerin ve boyutlarının ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir.

Değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Bağımsız İki Grup T testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA Analizi) kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmış ve 0.05 anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır.

3.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar dört temel başlık altında değerlendirilmiştir. Birinci başlıkta katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yönelik veriler, ikinci başlıkta kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yönelik sonuçlar, üçüncü başlıkta değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler ve dördüncü başlıkta da araştırmanın hipotezlerine yönelik analizler yer almıştır.

3.5.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş	14	176	25,5
	15	106	15,3
	16	108	15,6
	17	149	21,6
	18 ve üzeri	151	21,9
Sınıf	8. Sınıf	183	26,5
	9. Sınıf	133	19,2
	10. Sınıf	74	10,7
	11. Sınıf	75	10,9
	12. Sınıf	190	27,5
	Mezun	35	5,1
Cinsiyet	Erkek	268	38,8
	Kadın	419	60,6

Genel Sağlık Durumu	Çok İyi	210	30,4
	İyi	362	52,4
	Orta	103	14,9
	Kötü	14	2
Karne Başarısı	69 ve altı	63	9,1
	70 - 80 arası	91	13,2
	80 - 90 arası	142	20,5
	90 - 100 arası	395	57,2
Evin Mülkiyet Durumu	Oturduğum ev aileme ait	497	71,9
	Kirada oturuyoruz	178	25,8
Evde Yaşayan Toplam Kişi Sayısı	En az 3 kişi	80	11,6
	4 kişi	201	29,1
	5 kişi	275	39,8
	6 kişi ve daha fazla	135	19,5
Odadaki Kişi Sayısı	1 kişi ile kalıyorum	529	76,6
	2 ve üzeri kişi ile kalıyorum	157	22,7
Annenin Çalışma Durumu	Çalışmıyor	421	60,9
	Maaşlı Çalışan	180	26
	Serbest Çalışan	70	10,1
Babanın Çalışma Durumu	Çalışmıyor	30	4,3
	Maaşlı Çalışan	360	52,1
	Serbest Çalışan	287	41,5
Annenin Mezuniyet Düzeyi	İlkokul	82	11,9
	Ortaokul	84	12,2
	Lise	210	30,4
	Lisans	224	32,4
	Yüksek Lisans ve üzeri	78	11,3
Babanın Mezuniyet Düzeyi	İlkokul	51	7,4
	Ortaokul	63	9,1
	Lise	135	19,5
	Lisans	278	40,2
	Yüksek Lisans ve üzeri	144	20,8
Ağabeyin Mezuniyet Düzeyi	İlkokul	13	1,9
	Ortaokul	24	3,5
	Lise	93	13,5
	Lisans	139	20,1
	Yüksek Lisans ve üzeri	36	5,2
Ablanın	İlkokul	28	4,1

Mezuniyet Düzeyi	Ortaokul	27	3,9
	Lise	75	10,9
	Lisans	124	17,9
	Yüksek Lisans ve üzeri	41	5,9
Eğitim Alınan Okul Türü	Özel Okul	162	23,4
	Devlet Okulu	494	71,5
Kariyeri Yönlendirme Konusunda Devlete Yönelik Tutum	Devletin kariyerimi belirleme konusunda olumlu veya olumsuz bir müdahalesi yoktur.	194	29,1
	Devletin kariyerimi belirleme konusunda sosyo-ekonomik imkânlarına güveniyorum.	114	16,5
	Devletin kariyerimi belirleme konusunda sosyo-ekonomik imkânları kısıtlıdır.	367	53,1
Meslek Seçimi Konusundaki Kararlılık	Hiç emin değilim	93	13,5
	Biraz eminim	386	55,9
	Oldukça eminim	212	30,7

3.5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

3.5.2.1. Geçerlilik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeğin yapı geçerliliği için faktör analizinden yararlanılmıştır. Öğrencilerden elde edilen verilerin faktör analizi yapılmasına uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testleri yardımıyla açıklanabilmektedir. Yüksek bir KMO değeri, ölçekteki her değişkenin diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamına gelmektedir. Kaiser-Meyer-Olkin testi sonucunda, değerin 0,50'den küçük olması faktör analizine devam edilemeyeceği anlamına gelmektedir. KMO değeri 0.50-0.60 arasında bir değerde ise kötü, 0.60-0.70 arasında bir değerde ise orta, 0.70-0.80 arasında bir değerde ise iyi ve 0.80'in üstünde ise mükemmel olarak nitelendirilmektedir. Bartlett testine ait p değeri 0,05'in altında ise test sonucunun anlamlı olduğu anlaşılmakta ve faktör analizi için yeterli oranda ilişkinin olduğu saptanmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin faktör analizine

uygunluğunu tespit etmek için öncelikle KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. Testin sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Ölçeğin KMO ve Barlett Testi Sonucu

Ölçek	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi	Barlett Küresellik Testi
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Ölçeği	,921	Ki-Kare Değeri: 6620,143 Serbestlik Derecesi: 300 Anlamlılık: ,000

Uygulanan test sonucunda KMO değerinin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik ölçeği için 0,921 değeriyle mükemmel düzeyde olması ve Bartlett testi sonuçlarının da anlamlı olması sebebiyle, ilgili ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir.

Faktör analizi yapılırken dikkat edilmesi gereken bir takım unsurlar bulunmaktadır. Örneğin toplam varyans içerisinde açıklanan varyansın %50'nin üstünde bulunması dikkat edilmesi gereken unsurlardan biridir. Bunun yanında faktörlerin her birinin en az üç ifadeden oluşması ve faktör yüklerinin yüksek olması gerekmektedir. Ayrıca faktör yüklerinin en az 0,30 veya üzeri bir değer alması da önemlidir. Araştırma kapsamında yararlanılan ölçeğe uygulanan ve bahsedilen unsurlar dikkate alınarak açıklanan faktör analizi sonuçları Tablo 3 üzerinde görülebilir.

Tablo 3: Ölçeğin Faktör Analizi Sonucu

Faktör Adı	İfadeler	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans
Mesleki Bilgi Toplama	1. İlgilendiğim meslekler hakkında farklı kaynaklardan (internet, kütüphane vb.) bilgi bulabilirim.	0,710	11,070
	2. Herhangi bir mesleğin geleceği hakkında farklı kaynaklardan bilgiye ulaşabilirim.	0,806	
	3. Herhangi bir işte çalışan kişinin yıllık ortalama kazancı hakkında bilgi sahibi olabilirim.	0,678	

	4. İlgilendiğim bir meslekte çalışan kişilerle iletişim kurabilirim.	0,484	
	5. İlgilendiğim mesleğe ilişkin okul ya da bölümlerle ilgili bilgiye ulaşabilirim.	0,671	
Amaç Seçimi	6. Girmeyi düşündüğüm olası üniversite-bölümler arasından birini kolaylıkla seçebileceğimi düşünüyorum.	0,765	11,484
	7. Yapmayı düşündüğüm olası mesleklerden birini kolaylıkla seçebileceğimi düşünüyorum.	0,811	
	8. Tercih ettiğim yaşam tarzıma uyacak bir kariyeri seçebilirim.	0,613	
	9. Sonrasında doğru mu yanlış mı olduğunu düşünmeyeceğim bir kariyer tercihi yapabilirim.	0,561	
	10. İlgi alanlarıma uyacak bir kariyeri seçebileceğimi düşünüyorum.	0,568	
Geleceğe Yönelik Planlama	11. Önümüzdeki beş yıllık amaçlarımı gerçekleştirmek için bir plan yapabileceğimi düşünüyorum.	0,606	13,068
	12. Seçmiş olduğum uzmanlık eğitimimi başarılı bir biçimde tamamlayabilmek için atmam gereken adımları belirleyebileceğimi düşünüyorum.	0,675	
	13. İstediğim bir işe başvuru yapabilmek için iyi bir özgeçmiş (CV) hazırlayabileceğime inanıyorum.	0,763	
	14. Kariyer olasılıklarımla ilgili olan işverenleri, firmaları ve kurumları belirleyebilirim.	0,690	
	15. İşe alım mülakatlarında başarılı olabileceğime inanıyorum.	0,619	
Kendini Değerleme	16. Yeteneklerimi doğru bir şekilde değerlendirebilirim.	0,574	12,923
	17. Benim için ideal bir işin / mesleğin ne olacağını belirleyebilirim.	0,674	
	18. Bir meslekte – işte en çok neye değer verdiğime karar verebilirim	0,747	
	19. Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmak için fedakarlık edebileceklerimi ve edemeyeceklerimi belirleyebilirim.	0,668	
	20. Yaşamak istediğim yaşam tarzımı tanımlayabilirim.	0,638	
Sorun Çözme	21. Seçmiş olduğum üniversite / bölümle ilgili bir sorun yaşadığımda atmam gereken adımları belirleyebileceğimi düşünüyorum.	0,472	7,817
	22. Engellensem de eğitim ya da kariyer amacımı gerçekleştirmek için	0,403	

	ısrarlı bir şekilde mücadele ederim.		
	23. İlk tercihim olsa da, memnun kalmadıysam üniversitemi / bölümümü değiştiririm.	0,821	
	24. Tatmin olmadıysam, başladığım işimi / mesleğimi değiştirebilirim.	0,816	
	25. İlk tercihime yerleşemeyecek olsam bile kariyer alternatiflerimi (bölüm / meslek tercihlerimi) belirleyebilirim.	0,514	
Toplam Varyans			56,362

Ölçeğin yapı geçerliliğini ölçmek amacı ile faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi yapılırken varimax rotasyonu kullanılmış olup faktör yüklerinin alt sınırı 0,40 olarak değerlendirilmiştir. Yapılan analiz neticesinde beş boyut ve yirmibeş ifadeden oluşan ölçüm aracına ulaşılmıştır. İfadelerin faktör yükleri 0,403 ile 0,816 değerleri arasında değişkenlik göstermektedir. Belirlenen beş faktörün toplam varyansı açıklama oranı %56,36'dır. Mesleki bilgi toplama boyutu varyans toplamını %11,07 oranında, amaç seçimi boyutu %11,48 oranında, geleceğe yönelik planlama boyutu %13,07 oranında, kendini değerleme boyutu %12,92 oranında ve sorun çözme boyutu ise %7,82 oranında açıklamaktadır.

3.5.2.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik indeksini elde etmek için araştırmalarda Cronbach Alpha katsayısı kullanılmaktadır. Bu katsayı 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve yüksek Cronbach Alpha değeri yüksek güvenilirlik anlamına gelmektedir (Chan ve Idris, 2017: 400). Tüm ifadeler için elde edilen Alpha değeri, kullanılan ölçeğin toplam güvenilirliğini gösterir ve bu değerin 0.70 ve üzeri olması istenir. Cronbach Alpha değerinin 0.90'ın üzerinde mükemmel, 0.70-0.90 aralığında iyi, 0.60-0.70 aralığında orta ve 0.50-0.60 aralığında zayıf olduğu kabul edilmektedir. 0.50'nin altında olan değerler ise kabul edilemez (Kılıç, 2016: 47-48). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alpha değerleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Ölçeğin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alpha Değeri
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Ölçeği (Genel Ölçek)	25	0,915
1- Mesleki Bilgi Toplama Boyutu	5	0,775
2- Amaç Seçimi Boyutu	5	0,807
3- Geleceğe Yönelik Planlama Boyutu	5	0,820
4- Kendini Değerleme Boyutu	5	0,807
5- Sorun Çözme Boyutu	5	0,709

Uygulanan analiz sonucunda elde edilen Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Ölçeği'nin genel güvenilirlik değerinin 0,915 ile mükemmel düzeyde olduğu görülmektedir. Tabloda belirtilen diğer tüm alt boyutların güvenilirlik değerleri ise 0,70-0,90 aralığındadır. Ölçeğin bütünü ve alt boyutları ayrı ayrı incelendiğinde güvenilirliğin yüksek olduğu söylenebilir.

3.5.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı istatistikler ile araştırma değişkenlerine ve değişkenlerin tüm boyutlarına verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerlerinin ne olduğunun ortaya konması amaçlanmıştır. Böylece öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin nasıl olduğunun, yani azlık çokluk derecesinin belirlenmesi ve hangi boyutların en düşük, hangi boyutların en yüksek değere sahip olduğunun tespit edilebilmesi mümkün olacaktır.

Araştırmaya katılanların alt boyutlarıyla birlikte kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Araştırma Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Ölçekler	N	Ortalama	Standart Sapma
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Ölçeği (Genel Ölçek)	691	3,61	0,63
1- Mesleki Bilgi Toplama Boyutu	691	3,73	0,77
2- Amaç Seçimi Boyutu	691	3,42	0,85
3- Geleceğe Yönelik Planlama Boyutu	691	3,56	0,83
4- Kendini Değerleme Boyutu	691	3,79	0,79
5- Sorun Çözme Boyutu	691	3,56	0,76

Araştırmada kullanılan ölçeğin ifadelerini değerlendirmede 5'li likert ölçeği kullanılmış olup kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik için bu beş değerin karşılığı 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde belirtilmiştir. Buradan hareketle kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin en fazla olduğunu ifade eden değerin 5 ve en az olduğunu ifade eden değerin 1 olduğu söylenebilir. Yani ölçeklere verilen cevapların ortalamasının 1'e yakın olması öğrencilerde kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin çok az olduğunu, 5'e yakın olması ise çok fazla olduğunu göstermektedir.

Araştırma değişkenlerinin tanımlayıcı istatistikleri tablosuna bakıldığında kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyi genel ortalamasının 3,61 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle katılımcıların kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliklerinin orta düzeyin üst sınırında olduğu söylenebilir. Boyutlar açısından incelendiğinde en yüksek özyeterlilik düzeyinin 3,79 ile kendini değerleme boyutunda, en düşük özyeterlilik düzeyinin ise 3,42 ile amaç seçimi boyutunda olduğu söylenebilir. Bu sonuçlardan hareketle ankete katılan öğrencilerin kendi yaşamları içinde nasıl ve hangi şartlarda yaşamak istediklerini bildikleri halde hangi mesleği seçmeleri gerektiği konusunda aynı oranda kararlı ve farkında olmadıkları

söylenebilir. Meslekler konusunda araştırmalar yapılarak, içinde yaşanılan aile ve sosyal çevrenin durumu göz önünde bulundurularak ve ilgili işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekler değerlendirilerek bu düşük özyeterlilik düzeyleri yükseltilebilir.

Kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik ölçeğinde yer alan her bir ifadenin tanımlayıcı istatistikleri ise Tablo 6 üzerinde görülebilir.

Tablo 6: Ölçekteki İfadelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

İfadeler	Ortalaması	Standart Sapma
İlgilendiğim meslekler hakkında farklı kaynaklardan (internet, kütüphane vb.) bilgi bulabilirim.	3,89	1,02
Herhangi bir mesleğin geleceği hakkında farklı kaynaklardan bilgiye ulaşabilirim.	3,75	0,99
Herhangi bir işte çalışan kişinin yıllık ortalama kazancı hakkında bilgi sahibi olabilirim.	3,57	1,03
İlgilendiğim bir meslekte çalışan kişilerle iletişim kurabilirim.	3,62	1,18
İlgilendiğim mesleğe ilişkin okul ya da bölümlerle ilgili bilgiye ulaşabilirim.	3,83	1,03
Girmeyi düşündüğüm olası üniversite-bölümler arasından birini kolaylıkla seçebileceğimi düşünüyorum.	3,15	1,14
Yapmayı düşündüğüm olası mesleklerden birini kolaylıkla seçebileceğimi düşünüyorum.	3,31	1,17
Tercih ettiğim yaşam tarzıma uyacak bir kariyeri seçebilirim.	3,69	1,07
Sonrasında doğru mu yanlış mı olduğunu düşünmeyeceğim bir kariyer tercihi yapabilirim.	3,18	1,20
İlgi alanlarıma uyacak bir kariyeri seçebileceğimi düşünüyorum.	3,75	1,08
Önümüzdeki beş yıllık amaçlarımı gerçekleştirmek için bir plan yapabileceğimi düşünüyorum.	3,43	1,16
Seçmiş olduğum uzmanlık eğitimimi başarılı bir biçimde tamamlayabilmek için atmam gereken adımları belirleyebileceğimi düşünüyorum.	3,58	1,03
İstediğim bir işe başvuru yapabilmek için iyi bir özgeçmiş (CV) hazırlayabileceğime inanıyorum.	3,58	1,07
Kariyer olasılıklarımla ilgili olan işverenleri, firmaları ve kurumları belirleyebilirim.	3,49	1,08
İşe alım mülakatlarında başarılı olabileceğime inanıyorum.	3,70	1,05
Yeteneklerimi doğru bir şekilde değerlendirebilirim.	3,65	1,09
Benim için ideal bir işin / mesleğin ne olacağını belirleyebilirim.	3,65	1,07
Bir meslekte – işte en çok neye değer verdiğime karar verebilirim	3,81	1,04
Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmak için fedakarlık edebileceklerimi ve edemeyeceklerimi belirleyebilirim.	3,82	1,01

Yaşamak istediğim yaşam tarzımı tanımlayabilirim.	3,99	1,02
Seçmiş olduğum üniversite / bölümle ilgili bir sorun yaşadığımda atmam gereken adımları belirleyebileceğimi düşünüyorum.	3,47	1,12
Engellensem de eğitim ya da kariyer amacımı gerçekleştirmek için ısrarlı bir şekilde mücadele ederim.	3,82	1,04
İlk tercihim olsa da, memnun kalmadıysam üniversitemi / bölümümü değiştiririm.	3,43	1,12
Tatmin olmadıysam, başladığım işimi / mesleğimi değiştirebilirim.	3,41	1,15
İlk tercihime yerleşemeyecek olsam bile kariyer alternatiflerimi (bölüm / meslek tercihlerimi) belirleyebilirim.	3,61	1,11

3.5.4. Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları

Hipotezlere ilişkin analizler yapılmadan önce hangi analiz tekniklerinin kullanılacağı belirlenmiştir. Verilere uygulanacak analizler parametrik ve parametrik olmayan testler olacak şekilde iki grupta yer almaktadır. Veriler normal dağılım gösterdiği müddetçe analizlerde parametrik testlerden yararlanılmaktadır. Verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda ise non-parametrik testlerin kullanılması gerekmektedir. Literatürde örneklem sayısının 30'dan büyük olması durumunda kullanılan Kolmogorov Smirnov (K-S) testi sonucu elde edilen p değerinin 0,05'ten büyük olması verilerin normal dağılıma uygun olduğuna kanıt olarak ifade edilmektedir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirleyebilmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarından da yararlanılabilmektedir. Normal dağılım gösteren verilerin çarpıklık ve baskınlık katsayıları sıfıra eşittir. Fakat -2 ile +2 arasında bulunan değerler de verilerin normal dağıldığını söylemek için kabul edilebilir değerlerdi. Bunun yanında Merkezi Limit Teoremi (CLT)'ne göre, örneklem sayısının 30 ve üstü olduğu durumda verilerin normal bir dağılım gösterdiği ifade edilmektedir. Hem Merkezi Limit Teoremi doğrultusunda örneklem hacminin 30'un üzerinde olduğu göz önünde bulundurularak (n=691) hem de verilerin çarpıklık ve basıklık kat sayılarının -2 ile +2 değerleri arasında olmasından dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiş ve bu sebeple parametrik testler kullanılmıştır.

Parametrik test şartlarının yerine getirilmesi durumunda, bağımsız iki gruptan elde edilen bağımlı değişken ortalamalarını karşılaştırmak için bağımsız gruplar t testi kullanılırken bağımsız değişkene ait ikiden fazla grup olması halinde tek yönlü varyans analizi (Anova Analizi) kullanılmaktadır. Araştırma modelinde yer alan değişkenin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya

koymak amacıyla tez çalışmasında da fark analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın bu kısmında sırasıyla; yaş, sınıf, cinsiyet, genel sağlık durumu, engellilik durumu, karne başarısı, evin mülkiyet durumu, evdeki kişi sayısı, odada kalınan kişi sayısı, annenin çalışma durumu, babanın çalışma durumu, annenin eğitim düzeyi, babanın eğitim düzeyi, ağabeyin eğitim düzeyi, ablanın eğitim düzeyi, eğitim alınan okul türü, kariyeri yönlendirme konusunda devlete yönelik tutum ve meslek seçimi konusundaki kararlılığa göre öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve bu bağlamda elde edilen analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

3.5.4.1. Yaş

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,313>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7: Yaşa Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	14	176	3,67	0,64	1,91	0,107
	15	106	3,54	0,55		
	16	108	3,51	0,55		
	17	149	3,58	0,66		
	18 ve üzeri	151	3,67	0,65		

Uygulanan test sonucunda yaşa göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve **H_{1A}** hipotezi reddedilmiştir **(p=0,107 >0,05)**. Tablodaki ortalama verilerine baktığımızda 14 yaşındaki öğrencilerin özyeterlilikleri 15 ve 16 yaşlarındaki öğrencilerin özyeterliliklerinden bir miktar yüksek olduğu görülmektedir. Sonrasında 17 ve 18 yaşlarındaki öğrencilerin özyeterliliklerinin yaşları arttıkça arttığı görülmektedir. Bu durumu ülke genelinde yapılan liselere giriş sınavı ve üniversiteye giriş sınavlarına

hazırlık süreçleri ile ilişkilendirmek mümkün olabilir. Sınava hazırlık yapan öğrencinin maruz kaldığı akademik ve sosyal baskılar dolayısıyla öğrenci kendi mesleki geleceğini gündemine almaya başlar ve bu yoğun gündem ondaki kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik seviyesini arttırmaktadır.

3.5.4.2. Sınıf

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin okudukları sınıfa göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,564>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: Sınıfa Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Sınıf	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	8. sınıf	183	3,72	0,61	4,16	0,001
	9. sınıf	133	3,46	0,60		
	10. sınıf	74	3,49	0,56		
	11. sınıf	75	3,52	0,64		
	12. sınıf	190	3,67	0,65		
	Mezun	35	3,73	0,60		

Uygulanan test sonucunda sınıfa göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve **H_{1B}** hipotezi kabul edilmiştir (**p=0,001<0,05).** Farklılığın hangi sınıflar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Scheffe testi yapılmıştır. Test sonucuna göre 8. sınıf ve 9. sınıf arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. 8. sınıftaki öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin 9. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır **(3,72>3,46).** 8. sınıf öğrencilerin liselere hazırlık senesidir ve öğrenci 8. sınıfta yoğun bir akademik çalışma temposuna girmektedir. Girilen bu yoğun sınav hazırlığı, ailelerin telkinleri, rehber ve sınıf öğretmenlerinin konuşmaları öğrencinin gündemini ister istemez kendi kariyerine çevirmesine neden olmaktadır. Bu yoğun çalışmalar esnasında öğrencilerin kendi kariyerlerine daha

ilgili olmalarının özyeterlilik düzeylerini olumlu etkilediği düşünülmektedir. Ancak 8. sınıf sonrası 9. sınıfta ortalamanın düştüğü; seneler ilerledikçe ve nihayetinde üniversite sınavı yaklaştıkça ortalamanın yükselmeye başladığı görülmektedir. Nihayet 12. sınıfa gelindiğinde ortalamalar daha da yükselmektedir. Buradan şu sonuca varılabilir; öğrenciler merkezi bir sınava hazırlanırken akademik faaliyetlerini arttırmaktadır. Bu durumda kariyer gelişimi daha fazla gündeme gelmekte ve kariyer özyeterliliği yükselmektedir.

3.5.4.3. Cinsiyet

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için bağımsız iki grup T-testi yapılmıştır. T-testi için ilk olarak Levene testi yapılmış ve T-testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığı değerlendirilmiştir. Levene testi sonucu incelendiğinde p değerinin 0,05'ten büyük olduğunun tespit edilmesi ile birlikte (p=0,695>0,05) varyansların homojen olduğu kabul edilmiştir. T-testi sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Cinsiyete Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	Erkek	268	3,61	0,62	0,008	0,993
	Kadın	419	3,61	0,63		

Uygulanan test sonucunda cinsiyete göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve **H_{1C}** hipotezi reddedilmiştir **(p=0,993>0,05).**

3.5.4.4. Genel Sağlık Durumu

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin genel sağlık durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun

sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,131>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Genel Sağlık Durumuna Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Genel Sağlık Durumu	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	Çok İyi	210	3,73	0,66	13,026	0,001
	İyi	362	3,62	0,57		
	Orta veya Kötü	117	3,37	0,66		

Uygulanan test sonucunda genel sağlık durumuna göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve **H_{1D}** hipotezi kabul edilmiştir **(p=0,001<0,05).** Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre sağlık durumu iyi ve çok iyi olanlar ile orta veya kötü olanlar arasında farklılık olduğu anlaşılmıştır. Genel sağlık durumu iyi ve çok iyi olanların kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilikleri genel sağlık durumu orta ve kötü olanlara kıyasla daha yüksek düzeydedir. Tablo 10'da yer alan tanımlayıcı istatistikler de incelendiğinde bu durum açıkça görülmektedir. Genel sağlık durumu orta veya kötü olan öğrencilerin maddi yetersizlikten ötürü yeterli ve dengeli beslenememe ve yeterli sağlık hizmetlerine ulaşamama sorunları olabilir. Yaşamda beslenme ve sağlık gibi öncelikli olması gereken imkanlardan yoksun öğrencilerin diğerlerine göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilikleri düşük olabilir.

3.5.4.5. Karne Başarısı

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin karne başarısına göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,966>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11: Karne Başarısına Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	Karne Başarısı	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
	80 ve altı	154	3,57	0,66	1,512	0,232
	81-90 arası	142	3,55	0,62		
	91-100 arası	395	3,64	0,62		

Uygulanan test sonucunda karne başarısına göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve **H_{1E}** hipotezi reddedilmiştir **(p=0,232>0,05).**

3.5.4.6. Evin Mülkiyet Durumu

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin oturdukları evin kendi mülkleri olup olmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için bağımsız iki grup T-testi yapılmıştır. T-testi için ilk olarak Levene testi yapılmış ve T-testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığı değerlendirilmiştir. Levene testi sonucu incelendiğinde p değerinin 0,05'ten büyük olduğunun tespit edilmesi ile birlikte (p=0,440>0,05) varyansların homojen olduğu kabul edilmiştir. T-testi sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12: Oturulan Evin Mülkiyet Durumuna Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Evin Mülkiyeti	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	Aileme Ait	497	3,61	0,62	0,597	0,909
	Kirada Oturuyoruz	178	3,60	0,66		

Uygulanan test sonucunda oturulan evin mülkiyet durumuna göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve **H_{1F}** hipotezi reddedilmiştir **(p=0,44>0,05).**

3.5.4.7. Evde Yaşayan Kişi Sayısı

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin evde yaşayan kişi sayısına göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,422>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13: Evdeki Kişi Sayısına Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Evdeki Kişi Sayısı	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	En fazla 3 kişi	80	3,65	0,59	0,622	0,013
	4 kişi	201	3,72	0,60		
	5 kişi	275	3,55	0,65		
	6 kişi ve daha fazla	135	3,53	0,61		

Uygulanan test sonucunda evdeki kişi sayısına göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve $\mathbf{H_{1G}}$ hipotezi kabul edilmiştir **(p=0,013<0,05).** Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Scheffe yapılmıştır. Testin sonucuna göre evinde toplam dört kişi olanlar ile beş kişi olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Evinde dört kişi olanların kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyi evinde beş kişi olanlara kıyasla daha yüksek düzeydedir. Görüldüğü üzere evde yaşayan kişi sayısı dördü geçtiğinde kariyer özyeterlilik düzeyi düşmeye başlamaktadır. Evdeki kişi sayısı arttıkça kaynakları paylaşan bireylerin maddi hayat standartları düşüyor olabilir. Ayrıca kişi sayısı arttıkça ebeveynlerin çocuklarının kariyer planlarına ayıracakları zamanın da daralması mümkündür.

3.5.4.8. Odanın Paylaşıldığı Kişi Sayısı

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin yaşanılan odanın paylaşıldığı kişi sayısına göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için bağımsız iki grup T-testi uygulanmıştır. T-testi

için ilk olarak Levene testi yapılmış ve T-testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığı değerlendirilmiştir. Levene testi sonucu incelendiğinde p değerinin 0,05'ten küçük olduğu saptanmış (p=0,028<0,05) ve eşit farkların varsayılmadığı satırdaki p değeri dikkate alınmıştır. T-testi sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 14: Odanın Paylaşıldığı Kişi Sayısına Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Odadaki Kişi Sayısı	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	1 kişi ile kalıyorum	529	3,64	0,60	4,83	0,004
	2 ve üzeri kişi ile kalıyorum	157	3,47	0,68		

Uygulanan test sonucunda odanın paylaşıldığı kişi sayısına göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve $\mathbf{H_{1H}}$ hipotezi kabul edilmiştir **(p=0,028<0,05).** Analiz sonucunda tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde odasında bir kişi ile yaşayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin, odasında iki ve daha üzeri kişi ile kalan öğrencilere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğrencinin odasında kaldığı kişi sayısı arttıkça kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin düştüğü görülmektedir. Bu durum kalabalık ortamlarda kişinin kendi kişisel gelişimine odaklanamamasından kaynaklanıyor olabilir.

3.5.4.9. Annenin Çalışma Durumu

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin öğrencilerin annelerinin çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,620>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15: Annenin Çalışma Durumuna Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Annenin Çalışma Durumu	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	Çalışmıyor	421	3,63	0,60	1,702	0,183
	Maaşlı Çalışan	180	3,58	0,65		
	Serbest Çalışan	70	3,49	0,66		

Uygulanan test sonucunda annenin çalışma durumuna göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve H_{1l} hipotezi reddedilmiştir **(p=0,183>0,05).**

3.5.4.10. Babanın Çalışma Durumu

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin öğrencilerin babalarının çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olmadığı belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmamış olduğu tespit edilmiştir (p=0,006<0,05). Bu durumda **H_{1i}** hipotezi reddedilmiştir.

3.5.4.11. Annenin Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin öğrencilerin annelerinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,236>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16: Annenin Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Annenin Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	İlkokul	82	3,45	0,62	2,526	0,04
	Ortaokul	84	3,63	0,62		
	Lise	210	3,68	0,55		
	Lisans	224	3,56	0,68		
	Yüksek lisans ve üzeri	78	3,65	0,65		

Uygulanan test sonucunda annenin eğitim düzeyine göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve **H_{1J}** hipotezi kabul edilmiştir **(p=0,04<0,05).** Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey HSD yapılmıştır. Buna göre anneleri ilkokul mezunu olan öğrencilerin özyeterlilik düzeyleri ile anneleri lise mezunu olan öğrencilerin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Anneleri lise mezunu olan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyinin, anneleri ilkokul mezunu olan öğrencilere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Özellikle ilkokul mezunu annelerin çocuklarının kariyer özyeterliliklerinin düşük olması, annenin kariyerinde kendini yetersiz hissetmesinde kaynaklı olabilir. Annenin kendi kariyer özyeterliliğinin düşük olması çocuklarının bu durumdan etkilenmesine sebep olabilir.

3.5.4.12. Babanın Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin öğrencilerin babalarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,123>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 17'de yer almaktadır.

Tablo 17: Babanın Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Babanın Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	İlkokul-ortaokul	114	3,58	0,63	0,338	0,864
	Lise	135	3,61	0,55		
	Lisans	278	3,64	0,63		
	Yüksek lisans ve üzeri	144	3,58	0,68		

Uygulanan test sonucunda babanın eğitim düzeyine göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve $\mathbf{H_{1K}}$ hipotezi reddedilmiştir **(p=0,854>0,05).**

3.5.4.13. Ağabeyin Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin öğrencilerin ağabeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,192>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18: Ağabeyin Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Ağabeyin Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	İlkokul-ortaokul	37	3,24	0,74	3,005	0,019
	Lise	93	3,57	0,53		
	Lisans	139	3,66	0,72		
	Yüksek lisans ve üzeri	36	3,68	0,61		

Uygulanan test sonucunda öğrencilerin ağabeylerinin eğitim düzeyine göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu

tespit edilmiş ve **H_{1L}** hipotezi kabul edilmiştir **(p=0,0019<0,05).** Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre ağabeyleri ilkokul-ortaokul mezunu olan öğrencilerin özyeterlilik düzeyleri ile ağabeyleri lisans mezunu olan öğrencilerin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Ağabeyleri lisans mezunu olan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyinin, ağabeyleri ilkokul mezunu olan öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ağabeyi ilkokul mezunu olan kardeşlerin kariyer özyeterliliğinin lise ve üzeri seviyede mezuniyeti olan ağabeylere göre daha düşük olması, ağabeyin akademik hayat ile zayıf ilişkisiyle ve kardeşine rol model olma durumuyla izah edilebilir.

3.5.4.14. Ablanın Eğitim Düzeyi

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin öğrencilerin ablalarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,101>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 19'da yer almaktadır.

Tablo 19: Ablanın Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Ablanın Mezuniyet Durumu	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	İlkokul-ortaokul	55	3,44	0,61	1,019	0,398
	Lise	75	3,57	0,54		
	Lisans	124	3,58	0,68		
	Yüksek lisans ve üzeri	41	3,60	0,77		

Uygulanan test sonucunda öğrencilerin ablalarının eğitim düzeyine göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve **H_{1M}** hipotezi reddedilmiştir **(p=0,398>0,05).**

3.5.4.15. Eğitim Alınan Okul Türü

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin eğitim aldıkları okulun türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için bağımsız iki grup T-testi uygulanmıştır. T-testi için ilk olarak Levene testi yapılmış ve T-testinin temel varsayımı olan varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığı değerlendirilmiştir. Levene testi sonucu incelendiğinde p değerinin 0,05'ten küçük olduğu saptanmış (p=0,019<0,05) ve eşit farkların varsayılmadığı satırdaki p değeri dikkate alınmıştır. T-testi sonuçları Tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20: Eğitim Alınan Okulun Türüne Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Okul Türü	**N**	**Ortalama**	**Std. Sap.**	**t**	**p**
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	Özel Okul	162	3,6402	0,70436	0,719	0,511
	Devlet Okulu	494	3,5998	0,59096		

Uygulanan test sonucunda eğitim alınan okulun türüne göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve $\mathbf{H_{1N}}$ hipotezi reddedilmiştir **(p=0,511>0,05).** Özel okulların devlet okullarına göre gerek maddi gerekse insan kaynağı ve içerik yönleriyle daha nitelikli olması gerektiği kabul edilirse bu okullarda okuyan öğrencilerin özyeterliliklerinin daha yüksek olması beklenebilirdi. Ancak araştırmada ortaya çıkan sonuç özel okul – devlet okul ayrımında anlamlı bir farklılığın olmadığıdır. Bu sonuç, eğitim alma hakkı veya fırsat eşitliği gibi sosyal konular bakımından önemli bir bulgu olarak düşünülebilir.

3.5.4.16. Kariyeri Yönlendirme Konusunda Devlete Yönelik Tutum

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin öğrencilerin kariyeri yönlendirme konusunda devlete yönelik tutumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü

varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,435>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 21'de yer almaktadır.

Tablo 21: Kariyeri Yönlendirme Konusunda Devlete Yönelik Tutumlara Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Devlete Yönelik Tutumlar	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	Devletin kariyerimi belirleme konusunda olumlu veya olumsuz bir müdahalesi yoktur.	194	3,69	0,56	5,585	0,004
	Devletin kariyerimi belirleme konusunda sosyo-ekonomik imkânlarına güveniyorum.	114	3,70	0,64		
	Devletin kariyerimi belirleme konusunda sosyo-ekonomik imkânları kısıtlıdır.	367	3,53	0,65		

Uygulanan test sonucunda öğrencilerin kariyeri yönlendirme konusunda devlete yönelik tutumlarına göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş ve **H_{1O}** hipotezi kabul edilmiştir **(p=0,004<0,05).** Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey HSD yapılmıştır. Buna göre "devletin kariyeri belirleme konusunda sosyo-ekonomik imkanları kısıtlıdır" görüşüne katılan öğrenciler ile diğer iki görüşe katılan öğrenciler arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Devletin kariyeri belirleme konusunda sosyo-ekonomik imkânlarının kısıtlı olduğunu düşünen öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyinin, Devletin kariyeri belirleme konusunda olumlu veya olumsuz herhangi bir müdahalesi olmadığını düşünen ve Devletin kariyeri belirleme konusunda sosyo-ekonomik imkânlarına güvenen öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyine göre daha düşük olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle devletin kendisini yeterince desteklemeyeceğine inananlar ve bu konuda şikayet eder durumda olan öğrencilerin özyeterlilikleri, devletin bu konudaki politikalarına güvenen veya devletin olumlu ya

da olumsuz bir katkısının olmadığına inanarak görece şikayet etmeyen öğrencilerin özyeterliliklerinden düşük çıkmıştır. Devletin kariyer politikalarına güvenen veya bu konuda devletten bir beklentisi olmayan öğrencilerin kariyerlerinin kontrolünü ele aldıkları düşünülmektedir. Şikayet halinde olanların ise sorumluluğu üzerlerinden bir miktar attıklarından dolayı inisiyatifi ele almaktansa eksikliği sistemde aradıkları, bu durumun da kariyer özyeterlilik düzeyinin nispeten düşük çıkmasına neden olduğu söylenebilir.

3.5.4.17. Meslek Seçimi Konusundaki Kararlılık

Araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin öğrencilerin meslek seçimi konusundaki kararlılık düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi için ilk olarak homojenlik testi yapılmış ve grup varyanslarının eşit olduğu belirlenerek tek yönlü varyans analizinin yapabilmesi için gereken ön koşulun sağlanmış olduğu tespit edilmiştir (p=0,371>0,05). Varyans analizinin sonuçları Tablo 22'de yer almaktadır.

Tablo 22: Meslek Seçimi Konusundaki Kararlılık Düzeyine Göre Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyleri

	Meslek Seçimi Kararlılık Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sap.	t	p
Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterlilik Düzeyi	Hiç Emin Değilim	93	3,23	0,57	49,503	0,001
	Biraz Eminim	386	3,54	0,56		
	Oldukça Eminim	212	3,91	0,63		

Uygulanan test sonucunda meslek seçimi konusundaki kararlılık düzeyine göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiş ve $\mathbf{H_{1Ö}}$ hipotezi kabul edilmiştir **(p=0,001<0,05).** Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey HSD yapılmıştır. Buna göre üç seçeneği işaretleyenlerin tümü arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Seçeceği meslek konusunda oldukça emin olan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği en yüksek düzeydedir. Seçeceği meslek

konusunda biraz emin olan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği nispeten daha düşüktür. Meslek seçimi konusunda hiç emin olmayan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği ise en düşük düzeydedir. Meslek seçimini bulunduğu yaş itibariyle yapmış olan öğrencilerin özyeterlilikleri yapmamış olanlara göre oldukça yüksek çıkmıştır. Özyeterliliği yüksek öğrencilerin rotası belli olduğu için belirlemiş olduğu istikamette istikrarlı bir ilerleyiş sergileyebilecektir. Bu da bize meslek seçimini erken yaşlarda yapmanın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak bazı demografik faktörlere göre öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıktığı için **H_1** hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Yapılan araştırma kapsamında geliştirilen ve analiz edilen tüm hipotezlere yönelik toplu sonuçlar Tablo 23'te görülebilir.

Tablo 23: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

H_1	**Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.**	**KISMEN KABUL**
H_{1A}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1B}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri sınıflarına göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1C}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1D}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri genel sağlık durumlarına göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1E}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri karne başarısına göre farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1F}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri oturdukları evin mülkiyet durumuna göre farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1G}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri oturdukları evdeki kişi sayısına göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1H}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri odalarında birlikte kaldıkları kişi sayısına göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1I}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri annelerinin çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir.	**RET**
$H_{1İ}$	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri babalarının çalışma durumuna göre farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1J}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri annelerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1K}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri babalarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1L}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri ağabeylerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
H_{1M}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri ablalarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1N}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri eğitim aldıkları okulun türüne göre farklılık göstermektedir.	**RET**
H_{1O}	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri, kariyeri yönlendirme konusunda devlete yönelik tutumlarına göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**
$H_{1Ö}$	Öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri meslek seçimi konusundaki kararlılık düzeylerine göre farklılık göstermektedir.	**KABUL**

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez kariyer özyeterliliğinin bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde ne kadar önemli bir rol oynadığını ve kariyer özyeterliliğinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini detaylı bir şekilde ortaya koymayı amaçlamıştır. Kariyer özyeterliliğini artırmak için eğitim, kişisel gelişim, destekleyici bir ortam oluşturma ve kültürel faktörleri dikkate alma gibi stratejilerin uygulanması, bireylerin kariyer yolculuklarında daha başarılı ve tatmin edici sonuçlar elde etmelerine yardımcı olabilir. Bu bağlamda özyeterliliğin geliştirilmesi ve desteklenmesi, kariyer gelişim süreçlerinin daha etkin yönetilebilmesi için kritik önem taşımaktadır.

Sadece kariyer başarısı için değil aynı zamanda kişinin doyumlu bir ömür yaşaması için de özyeterlilik ve devamında kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik kavramlarının önemi büyüktür. İlgili özyeterlilik düzeylerinin mutlaka bireyi çevreleyen tüm faktörleri kullanarak beslenmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir. Bireyin en yakınındaki ve en etkili faktörü içine doğduğu ev ve ailedir. Bu ailede eğitime ve kişisel gelişime nasıl bir bakış açısı varsa bireyin kariyer yönelimi bu bakış açısına göre şekillenmektedir. Eğitim, kişisel gelişim, meslek seçimi gibi konuların değer gördüğü, önemsendiği ve bu konularda sohbet ortamlarının oluştuğu ailelerde birey, çocukluğundan itibaren bu konulara muhatap olacak ve bu konuların önemine dair daha güçlü bir farkındalık yaşayacaktır.

Yurt içinde kariyer özyeterliliği konusundaki araştırmaların çoğunlukla üniversite öğrencileri ve öğretmen adayları kapsamında yapıldığı görülmektedir (Aydın, 2014; Ekici, 2012; Fırat Durdukoca, 2010; Kandemir, 2014; Oğuz, 2009; Polat, Dilekmen ve Yasul, 2015; Şeker, 2014; Tabancalı ve Çelik, 2013; Yenilmez, 2017; Yılmaz, Gürçay ve Ekici, 2007). Bu çalışmaların büyük bir kısmı, öğretmen adaylarının akademik özyeterlilik düzeylerini farklı değişkenler doğrultusunda incelemiştir. İlköğretim öğrencilerine yönelik yapılan sınırlı sayıdaki araştırmalarda ise genellikle ölçek uyarlamaları (Öncü, 2012; Telef ve Karaca, 2012), öğrencilerin akademik öz-yeterliliklerinin yetenek, çevre ve eğitim kalitesine göre karşılaştırılması (Demirağ, 2015), bilişsel farkındalık, akademik özyeterlilik,

motivasyonel inançlar ve TEOG Türkçe puanlarının analizi (Yıldız, 2015) gibi konular ele alınmıştır. Bazı çalışmalarda ise ortaokul ve lise öğrencilerinin matematik ve fen derslerine yönelik özyeterlilik algıları araştırılmıştır (Güngören, 2009; Karaarslan ve Sungur, 2011; Kurbanoğlu ve Takunyacı, 2012). Bununla birlikte, ortaokul ve lise öğrencilerinin akademik özyeterlilik düzeylerine odaklanan araştırmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu açıdan bakıldığında yapılan araştırmanın alana katkısı bakımından önemli olduğu söylenebilir.

Konuyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında genellikle kız öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliklerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Özgün, Doğan ve Demir, 2016: 424; Belgrave ve Allison, 2009, 458; Sarı ve Şahin, 2013; Abidin vd., 2019: 117). Tez kapsamında yapılan saha araştırması sonucunda ise cinsiyete göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde yer alan sonuçların aksine ortaya çıkan bu sonuç ilgi çekicidir. Yine yapılan bir araştırmada akademik performansı yüksek öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Abidin vd., 2019: 117). Tez çalışmasında elde edilen sonuca göre ise akademik başarıya göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte istatistiksel olarak anlamlı olmasa bile karne başarısı daha yüksek olan öğrencilerin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğinin az da olsa daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan bir araştırmada ortaokul öğrencilerinin akademik özyeterlilik algılarının, ebeveynlerin eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın grupları incelendiğinde, ilkokul mezunu ebeveynlerin çocuklarının en düşük, üniversite mezunu ebeveynlerin çocuklarının ise en yüksek özyeterliliğe sahip olduğu görülmüştür. Bu farklılığın, üniversite mezunu anneler ile ilkokul ve ortaokul mezunu anneler arasında, ayrıca üniversite mezunu babalar ile ilkokul, ortaokul ve lise mezunu babalar arasında olduğu ortaya çıkmıştır (Koç ve Arslan, 2017). Bu sonuçların, tez çalışması kapsamında yapılan araştırmanın sonuçlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Tezde öğrencilerin annelerinin eğitim seviyesi ile öğrencilerin kariyer özyeterlilik düzeyi arasında anlamlı bir

farklılık bulunurken, öğrencilerin babalarının eğitim seviyesi ile öğrencilerin kariyer özyeterliliği arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla annenin eğitim seviyesinin öğrencinin kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğini farklılaştırdığı söylenebilir. Bu sebeple öğrencilerin kariyere ilişkin özyeterliliğini yükseltebilmek için annelerin eğitim düzeyi üzerinde durulması, bu alana dair devlet ve sivil toplum kuruluşlarının ilgili çalışmaları yapması ve gerekli önlemleri alması sağlanmalıdır.

Onur, Doğan ve Demir tarafından 2016 yılında yapılan araştırmada lise öğrencilerinin kariyer belirlemeye yönelik özyeterliliğinin üniversite öğrencilerine göre daha yüksek olduğu ve öğrencilerin kariyerlerini belirlemeye yönelik özyeterliliklerinin; cinsiyet, çalışma durumu ve yapacakları işi belirleme değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Öğrencilerin yaşları ile kariyerlerini belirlemeye yönelik özyeterlilikleri arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Onur, Doğan ve Demir, 2016: 413). Bu tez çalışmasında ise yaş ile kariyer belirlemeye ilişkin özyeterlilik arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmasa da belirli yaş grupları arasında özyeterlilik değerlerinde farklılıklar gözlemlenmiştir. Öğrencilerin karşılaştığı akademik zorluklar içeren sınav süreçlerinin özyeterlilik algısı üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. 14 yaşındaki 8. sınıf liselere giriş sınavına hazırlanan öğrencilerin kariyer özyeterlilik seviyesi 15 yaşındaki 9. sınıf öğrencilerinin kariyer özyeterlilik seviyesinden yüksektir. 16 yaşına geldiğinde bu seviyenin daha da düştüğü, ancak 17 yaşına gelindiğinde özyeterlilik seviyesinin yeniden yükselmeye başladığı görülmektedir. 17 yaşındaki 11. sınıf öğrencileri artık üniversite hazırlık sürecinde olduğundan yine akademik olarak yoğun bir sınav sürecine girmiştir. Bu süreç öğrencinin kariyer özyeterlilik seviyesini ister istemez arttırmıştır. Tez çalışmasından hareketle özellikle sınav senesinde olmayan öğrencilerin özyeterliliklerinin düşük olduğu dikkate alındığında, bu yaş grupları için özyeterliliği artırıcı önlemlerin alınması gerektiği söylenebilir. Burada ailenin bu konuda bilinçlendirilmesi, okul veya kurstaki rehberlik çalışmalarının bu bağlamda daha nitelikli hale getirilmesi, öğrencinin sosyal çevresini bu konudaki farkındalığı yüksek insanlardan oluşturması başlıca önerilerdir.

Yapılan araştırma ile ailenin ekonomik durumu, evde yaşayan kişi sayısı, bireyin yaşadığı odayı paylaştığı kişi sayısı, ailedeki diğer bireylerin mezuniyet düzeyleri vb. sosyo demografik özelliklere göre kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliğin farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuç ve bulguların, ülkemizdeki ailelerde kariyer özyeterliliği yüksek bireyler yetişmesi için alınması gereken önlemlerin vurgulanması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Aile dışında bireyin gittiği okulun ve kendisiyle ilgilenen sınıf öğretmeni, rehber öğretmeni gibi kişilerin de bireyin genel ve kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği üzerindeki etkisi büyüktür. Bu öğretmen ve danışmanların konularında yetkin olmaları öğrencinin duygusal ve sosyal gelişimi için çok önemlidir. Bu sebeple ilgili konularda bilinçli velilerin evlatlarını ehil ellere teslim etmesi büyük önem arz etmektedir.

Yapılan araştırmanın sonucu göstermiştir ki eğitim seviyesi yüksek bireylerin kurduğu ailelerde yetişen çocukların kariyer belirlemeye ilişkin özyeterliliği, eğitim seviyesi görece düşük olan bireylerin kurduğu ailelerde yetişen çocuklara kıyasla daha yüksektir. Bu bakımdan devletin ilgili kurumlarının bu durumu fark etmesi ve buna uygun önlemlerin alınması yerinde olacaktır. Birçok alanda olduğu gibi bu konuda da sorumluluk ve takibi sadece aileye, bireye veya devlete yüklenmemelidir. Devletin ve toplumun topyekün bir seferberlik içinde bu konuya önem vermesi ve bilimsel veriler ışığında önlemler alması herkes için önem arz etmektedir. Kendini ve çevresini özel şartları içerisinde gözlemleyip değerlendirebilen, özgüveni ve özdeğer bilinci gelişmiş, kariyer özyeterliliği olan ve bu bağlamda mesleğini kendi eğilimleri doğrultusunda seçen ve kariyer yolunu doğru planlayan bireylerin yaşamlarında doyumu yakalama ihtimali de muhakkak daha yüksektir. Bu da mutlu ve yaşam tatmini üst seviyede olan bireyler anlamına gelmektedir. Yaşamında doyumu yakalamış, mutlu ve tatmini üst seviyede bireylerin olduğu toplum şüphesiz daha huzurlu ve daha güvenli olacaktır. Bu sayede müreffeh ve gelişmiş toplumlar seviyesine, hatta onların üzerine çıkılabilmesi mümkündür. Bu bağlamda ülkemizde yaşayan her insanın kendi ülkesine karşı görevleri arasında; doğru iş, meslek ve kariyer seçimi için kendini doğru tanımanın, çevreyi ve geleceği doğru analiz

etmenin, ilgili konularda araştırmalar yapmanın ve bu şekilde kendisi için en doğru kararlar almanın yer aldığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

ABIDIN, M. H. Z. vd.: 2019 — "Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE) Among Gifted and Talented Students in Malaysia: An Initial Demographic Study". **Journal for the Education of Gifted Young Scientists,** 2(3), s.113-118.

ACAR, R. & ÖZDAŞLI, K.: 2017 — "Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: SBMYO Öğrenci Üzerine Bir Araştırma", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9(21), s.301-314.

ADIGÜZEL, O. & ERDOĞAN, A.: 2014 — "Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi", **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi,** 11(3), s.15-25.

ANAFARTA, N.: 2001 — "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif", **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1(2), s.1-17.

ARSEVEN, A.: 2016 — "Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi", **TURKISH STUDIES - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic,** 11(19), s.63-80.

AYDIN, S.: 2014 — "Öğretmen Adaylarının Başarı Amaç Yönelimleri ve Akademik Öz-Yeterliklerinin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi", **Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, 9(2), s.221- 230.

BACANLI, F.: 2006 — "Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri,** 6(2), s.301-330.

BANDURA, A.: 1988 — "Organizational Applications of Social Cognitive Theory", **Australian Journal of Management**, 13(2), s.275-302.

BANDURA, A.: 1989 "Human Agency in Social Cognitive Theory", **American Psychological Association**, 44(9), s.1175-1184.

BELGRAVE, F. Z. & ALLISON, K. W.: 2009 **African American Psychology: From Africa to America,** USA, Sage Press.

CHEN, G., GULLY, S. M., & EDEN, D.: 2001 "Validation of A New General Self-Efficacy Scale" **Organizational Research Methods**, 4, s.62-83.

CUMMINGS, T.G., & HUSE, E. F.: 1985 **Organization Development and Change** (4th ed.), Minnesota, West Publishing Company.

CUNNINGHAM, K. & SMOTHERS, A.: 2014 "The Effect of Career Cruising on The Self-Efficacy of Students Deciding on Majors", **NACADA Journal,** 34(2), s.16-25.

ÇAKMAK OTLUOĞLU, K.Ö.: 2014 "Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar", **Ege Akademik Bakış**, 14(2), s.221-230.

DEMİRAĞ, S.: 2015 "Öğrencilerin Akademik Öz-Yeterliklerinin Yetenek, Ortam ve Eğitim Kalitesine Göre Karşılaştırılması", **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları,** 4(1), s.315-323.

DOĞAN, A., ÖZGÜN, O.H., DEMİR, R. & TÜRKMEN, E.: 2016 "Kariyer Danışmanlığı ve Özsaygı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,** 9(47), s.786-797.

DUGGER, S. M.: 2016 **Foundations of Career Counseling: A Case-Based Approach,** New Jersey, Pearson Education.

DUNN, D. S., HALONEN, J. S., & SMITH, R. A.: 2009 **Teaching Critical Thinking in Psychology: A Handbook of Best Practices,** New Jersey, John Wiley & Sons.

ERYILMAZ, A. & MUTLU, T.: 2017 "Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı", **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar,** 9(2), s.227-249.

EKİCİ, G.: 2012 "Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 43, s.174-185.

FLIPPO, R. F., GEHSMANN, K. M., & HALLADAY, J. L.: 2021 **Assessing Readers: Qualitative Assessment and Student-Centered Instruction,** London, Routledge.

FIRAT, D. Ş.: 2010 "Sınıf Öğretmeni Adaylarının Akademik Özyeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi**, 10(1), s.69-77.

GAUDRON, J. P.: 2011 "A Psychometric Evaluation of The Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form among French University Students", **Journal of Career Assessment,** 19(4), s.420-430.

GINZBERG, E.: 1952 "Occupational Choice", **Personnel and Guidance Journal**, 30, s.491-494.

GINZBERG, E., GINSBURG, S. W., AXELRAD, S., & HERMA, J. L.: 1951 **Occupational Choice: An Approach to a General Theory.** New York, Columbia University Press.

GÜNGÖREN, S.: 2009. "The Effect of Grade Level on Elementary School Students' Motivational Beliefs in Science", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

GÜREL, M. T.: 2010 "Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

HACKETT, G., & BETZ, N. E.: 1981 "A Self-Efficacy Approach to The Career Development of Women", **Journal of Vocational Behavior**, 18, s.326–336.

HOLLAND, J. L.: 1997 **Making Vocational Choices: A Theory of Careers** (3rd ed.), Florida, Psychological Assessment Resources.

IŞIK, E.: 2010 "Career Decision Self-Efficacy among Turkish Undergraduate Students", **Electronic Journal of Research in Educational Psychology,** 8(21), s.749-761.

İRMİŞ, A. & BAYRAK, S.: 2001 "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi,** 1(1-2), s.177-186.

JUDGE, T. A., & BONO, J. E.: 2001 "Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis", **Journal of Applied Psychology**, 86(1), s.80-92.

KANDEMİR, M.: 2014 "Akademik Ertelemenin Yordayıcıları: Sorumluluk, Başarı/Başarısızlığa Yönelik Yükleme Stilleri ve Akademik Öz Yeterlik İnançları", **Eğitim ve Bilim,** 39(171), s.99-114.

KARAARSLAN, G. & SUNGUR, S.: 2011 "Elementary Students' Self-Efficacy Beliefs in Science: Role of Grade Level, Gender, and Socio-Economic Status", **Science Education International**, 22, s.72-79.

KARTOPU, S.: 2016 "Üniversite Öğrencilerinin Öz-Yeterlilik ve Kimlik Duygusu Kazanım Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Gümüşhane Üniversitesi Örneği", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9(45), s.481-500.

KEZAR, A., HYPOLITE, L. & KITCHEN, J. A.: 2020 "Career Self-Efficacy: A Mixed-Methods Study of An Underexplored Research Area For First-Generation, Low-Income, and Underrepresented College Students in A Comprehensive College Transition Program", **American Behavioral Scientist,** 64(3), s.298-324.

KOÇ, C., & ARSLAN, A.: 2017 "Ortaokul Öğrencilerinin Akademik Öz Yeterlik Algıları ve Okuma Stratejileri Bilişüstü Farkındalıkları", **Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 14(1), s.745-778.

KOTOMAN, H.: 2008 "Özyeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması", **Eğitim Fakültesi Dergisi**, 21(1), s.111-133.

KURBANOĞLU, N. I. & TAKUNYACI, M.: 2012. "Relationship between Anxiety, Attitude and Self-Efficacy Beliefs of High Schools Students towards Mathematics Course", **International Journal of Human Sciences**, 9, s.110-130.

KUZGUN, Y.: 2000 **Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar,** Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

LENT, R. W., BROWN, S. D., & HACKETT, G.: 2000 "Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis", **Journal of Counseling Psychology**, 47(1), s.36-49

LUSZCZYNSKA, A., SCHOLZ, U. & SACHWARZER, R.: 2005 "The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies", **The Journal of Psychology**, 139(5), s.439- 457.

MEYDAN, C. H.: 2011 "İş Tatmini ve Öz Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 20(1), s.25-40.

NILES, S. G. & HARRIS-BOWLSBEY, J.: 2013 **Yirmi Birinci Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri** (Çev. Korkut-Owen, F.), Ankara, Nobel Yayınevi.

OĞUZ, Ö.: 2008 "Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Özel Arı Lisesi Örneği", **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

OLCAY, Y.: 2020 **Temel Kavramlar.** Ankara, Pegem Yayıncılık.

OĞUZ, A.: 2009 "Sınıf Öğretmeni Adaylarının Akademik Öz Yeterlik İnançları", **VIII. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu,** 21-23 Mayıs, Eskişehir.

ÖNCÜ, H.: 2012 "Akademik Özyeterlik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması", **Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi**, 13(1), s.183-206.

ÖZERKAN, E.: 2007 "Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algıları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki", **Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi**, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

ÖZGÜN, O., DOĞAN, A. & DEMİR, R.: 2016 "Kariyer Belirlemeye İlişkin Özyeterliliğin (Career Decision Self-Efficacy) Lise ve Üniversite Öğrencileri Açısından İncelenmesi", **TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi**, 32(8), s.413-426.

ÖZTEMEL, K.: 2012 "Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler", **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,** 32(2), s.459-477

PAJARES, F.: 2006 "Self-Efficacy During Childhood and Adolescence", F.Pajares ve T. Urdan (Eds.). Self-efficacy beliefs of adolescent içinde (pp. 339-367). United States, Information Age Publishing.

POLAT, M., DİLEKMEN, M. & YASUL, A. F.: 2015 "Öğretmen Adaylarının Okula Yabancılaşma ve Akademik Öz-Yeterlik: Bir CHAID Analizi İncelemesi", **Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi**, 2(4), s.214-232.

REDDAN, G.: 2015 "Enhancing Students' Self-Efficacy in Making Positive Career Decisions", **Asia-Pacific Journal of Cooperative Education,** 16(4), s.291-300.

SABUNCUOĞLU, Z.: 2005 **İnsan Kaynakları Yönetimi,** Bursa, Alfa Yayınları.

SAKAL, Ö. & YILDIZ, S.: 2015 "Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi", **Journal of Yasar University,** 10(40), s.6612-6623.

SAKIZ, G.: 2013 "Başarıda Anahtar Kelime: Öz-yeterlik", **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 26(1), s.185-209.

SALIM, R. M. A. vd.: 2023 "The Role of Career Decision Self-Efficacy as A Mediator of Peer Support on Students' Career Adaptability", **Heliyon,** 9(4), (Çevrimiçi) https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37025764/ 10 Ağustos 2024.

SARI, S. V., & ŞAHİN, M.: 2013 "Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleğe Karar Verme Öz-Yeterliliklerini Yordamada Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin Rolü", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 29(1), s.238-250.

SCHEIN, E. H.: 1987 "Individuals and Careers", in J. Lorsch (Ed.), **Handbook of organizational behavior** (ss. 155–171). Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall.

SCHEIN, E.: 1990 **Types of Career Anchors,** San Diego, Pfeiffer & Company.

SCHEIN, E.H.: 1996 "Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century", **Academy of Management Executive,** 10(4), s.80-88.

SCHUNK, D. H.: 1995. "Self-efficacy, Motivation, and Performance", **Journal of Applied Sport Psychology**, 7(2), s.112-137.

SERİNKAN, C. & BARUTÇU, E.: 2006 "Pamukkale Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(2), s.317-339.

SEYYAR, A. & ÖZ, C. S.: 2007 **İnsan Kaynakları Terimleri:** Ansiklopedik Sözlük, Sakarya, Değişim Yayınları.

SIDIROPOULOU-DIMAKAKOU, D. & KATERINA, A.: 2007 "Career Decision Making Self-Efficacy and Decision Making Styles of Higher Education Students in Greece", **Journal of the National Institute for Career Education and Counselling**, 16(1), s.15-19.

SUPER, D. E., SAVICKAS, M. L. & SUPER, C. M.: 1996 "The Life Span, Life Space Approach To Careers" in D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career Choice and Development (pp. 121-178). San Francisco, Jossey Bass.

ŞİMŞEK, M. Ş.: 1998 **Yönetim ve Organizasyon,** Konya, Mikro Dizgi.

TABANCALI, E., ÇELİK, K.: 2013 "Öğretmen Adaylarının Akademik Öz Yeterlikleri ile Öğretmen Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki", **International Journal of Human Sciences**, 10(1), s.1167-1184.

TAYLOR, K. M., & BETZ, N. E.: 1983 "Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision", **Journal of Vocational Behavior**, 22(1), s.63-81.

TELEF, B. B. & KARACA, R.: 2012 "Çocuklar İçin Öz-Yeterlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, 32, s.169-187.

UYARGİL, C.: 2009 **İnsan Kaynakları Yönetimi,** İstanbul, Beta Yayınları.

UYSAL, İ.: 2013 "Akademisyenlerin Genel Öz-Yeterlilik İnançları: Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği", **Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 3(2), s.144- 151.

WEBER, K. & LADKIN, A.: 2011 "Career Identity and its Relation to Career Anchors and Career Satisfaction: The Case of Convention and Exhibition Industry Professionals in Asia", **Asia Pacific Journal of Tourism Research**, 16(2), s.167- 182.

YENİLMEZ, K.: 2016 "Öğretmen Adaylarının Akademik Öz-Yeterlikleri ve Matematik Öğretimine Yönelik Öz-Yeterliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**, 29, s.324-322.

YILDIZ, D.: 2015 "8. Sınıf Öğrencilerinin Bilişüstü Farkındalık ve Akademik Öz Yeterlik Düzeyleri, Motivasyonel İnançları ve TEOG Sınavı Türkçe Puanları: Bir Yapısal Eşitlik Modeli Denemesi", **Tarih Okulu Dergisi (TOD**), 8(23), s.41-61.

YILMAZ, M., GÜRÇAY, D. & EKİCİ, G.: 2007 "Akademik Özyeterlik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 33, s.253-259.

ZIMMERMAN, B. J.: 2000 "Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective", in M. Boekaerts, P. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), Self-Regulation: Theory, Research, and Applications (pp. 13-39), California, Academic Press.

EKLER

ANKET FORMU

BİRİNCİ BÖLÜM: DEMOGRAFİK SORULAR

1- Yaşınız nedir?

2- Kaçıncı sınıftasınız?

A-) 8 B-)9 C-)10 D-) 11 E-)12 F-)Mezun

3- Cinsiyetiniz nedir?

A-) Erkek B-) Kız

4- Genel sağlık durumunuzu değerlendiriniz.

A-)Çok iyi B-)İyi C-)Orta D-)Kötü E-)Çok kötü

5- Engelli bir birey misiniz?

A-)Evet B-)Hayır

6- En son mezun olduğun sınıftaki yılsonu karne ortalaman 100 üzerinden kaçtır?

A-)50-60 Arası B-)61-70 arası C-)71-80 arası D-)81-90 arası E-) 91-100 Arası

7- Oturduğunuz evin mülkiyeti ailenizin mi yoksa kirada mı oturuyorsunuz?

A-)Oturduğum ev aileme ait. B-)Kirada Oturuyoruz.

8- Yaşadığınız evde toplam kaç kişi yaşıyorsunuz?

A-)2 B-)3 C-)4 D-)5 E-)6 veya daha fazla kişi.

9- Evinizde kullandığınız odayı kaç kişi ile paylaşıyorsunuz?

A-)Odamda tek başıma kalıyorum. B-)1 C-)2 D-)3 E-)4

10- Ailenizde geçimi sağlayan kişi veya kişiler maaşlı çalışan mı yoksa serbest çalışan mıdır?

Anne: A-)Çalışmıyor B-)Maaşlı çalışan D-)Serbest çalışan

Baba: A-)Çalışmıyor B-)Maaşlı çalışan D-)Serbest çalışan

11- Ailenizdeki bireylerin eğitim düzeyi nedir?

Anne: A-)İlkokul B-)Ortaokul C-)Lise D-)Üniversite E-)Yüksek lisans ve üzeri

Baba: A-)İlkokul B-)Ortaokul C-)Lise D-)Üniversite E-)Yüksek lisans ve üzeri

Abi: A-)İlkokul B-)Ortaokul C-)Lise D-)Üniversite E-)Yüksek lisans ve üzeri

Abla: A-)İlkokul B-)Ortaokul C-)Lise D-)Üniversite E-)Yüksek lisans ve üzeri

12- Mezunsanız mezun olduğunuz okul, okuyorsanız şu an okuduğunuz okulun türü nedir?

A-)Özel Okul D-)Devlet Okulu

13- Aşağıdaki ifadelerden hangisi sizi en iyi ifade eden cümledir.

A-) Devletin, kariyerimi belirleme konusunda olumlu veya olumsuz bir müdahalesi yoktur.

B-) Devletin, kariyerimi belirleme konusunda sosyo-ekonomik imkânlarına güveniyorum.

C-) Devletin, kariyerimi belirleme konusunda sosyo-ekonomik imkânları kısıtlıdır.

14- Kendi geleceğinizi düşündüğünüzde, bir meslek seçme konusunda ne kadar eminsiniz?

A-)Hiç emin değilim B-)Biraz eminim C-)Nötr D-)Oldukça eminim

E-)Tamamen eminim

İKİNCİ BÖLÜM: KARİYER BELİRLEMEYE İLİŞKİN ÖZYETERLİLİK ÖLÇEĞİ

[1]: Hiç katılmıyorum [2]:Katılmıyorum [3]: Kararsızım [4]: Katılıyorum [5]: Tamamen katılıyorum					
(Mesleki Bilgi Toplama Boyutu)					
1- İlgilendiğim meslekler hakkında farklı kaynaklardan (internet, kütüphane vb.) bilgi bulabilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
2- Herhangi bir mesleğin geleceği hakkında farklı kaynaklardan bilgiye ulaşabilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
3- Herhangi bir işte çalışan kişinin yıllık ortalama kazancı hakkında bilgi sahibi olabilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
4- İlgilendiğim bir meslekte çalışan kişilerle iletişim kurabilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
5- İlgilendiğim mesleğe ilişkin okul ya da bölümlerle ilgili bilgiye ulaşabilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
(Amaç Seçimi Boyutu)					
6- Girmeyi düşündüğüm olası üniversite-bölümler arasından birini kolaylıkla seçebileceğimi düşünüyorum.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
7- Yapmayı düşündüğüm olası mesleklerden birini kolaylıkla seçebileceğimi düşünüyorum.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
8- Tercih ettiğim yaşam tarzıma uyacak bir kariyeri seçebilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
9- Sonrasında doğru mu yanlış mı olduğunu düşünmeyeceğim bir kariyer tercihi yapabilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
10- İlgi alanlarıma uyacak bir kariyeri seçebileceğimi düşünüyorum.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
(Geleceğe Yönelik Planlama Boyutu)					
11- Önümüzdeki beş yıllık amaçlarımı gerçekleştirmek için bir plan yapabileceğimi düşünüyorum.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
12- Seçmiş olduğum uzmanlık eğitimimi başarılı bir biçimde tamamlayabilmek için atmam gereken adımları belirleyebileceğimi düşünüyorum.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
13- İstediğim bir işe başvuru yapabilmek için iyi bir özgeçmiş (CV) hazırlayabileceğime inanıyorum.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
14- Kariyer olasılıklarımla ilgili olan işverenleri, firmaları ve kurumları belirleyebilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**

15- İşe alım mülakatlarında başarılı olabileceğime inanıyorum.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
(Kendini Değerleme Boyutu)					
16- Yeteneklerimi doğru bir şekilde değerlendirebilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
17- Benim için ideal bir işin / mesleğin ne olacağını belirleyebilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
18- Bir meslekte – işte en çok neye değer verdiğime karar verebilirim	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
19- Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmak için fedakarlık edebileceklerimi ve edemeyeceklerimi belirleyebilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
20- Yaşamak istediğim yaşam tarzımı tanımlayabilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
(Sorun Çözme Boyutu)					
21- Seçmiş olduğum üniversite / bölümle ilgili bir sorun yaşadığımda atmam gereken adımları belirleyebileceğimi düşünüyorum.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
22- Engellensem de eğitim ya da kariyer amacımı gerçekleştirmek için ısrarlı bir şekilde mücadele ederim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
23- İlk tercihim olsa da, memnun kalmadıysam üniversitemi / bölümümü değiştiririm.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
24- Tatmin olmadıysam, başladığım işimi / mesleğimi değiştirebilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**
25- İlk tercihime yerleşemeyecek olsam bile kariyer alternatiflerimi (bölüm / meslek tercihlerimi) belirleyebilirim.	**[1]**	**[2]**	**[3]**	**[4]**	**[5]**