

**KARİYER KARARI VERME ÖZ-YETKİNLİĞİ: BİR MODEL
TESTİ**

**CAREER DECISION-MAKING SELF-EFFICACY: TESTING A
MODEL**

Özlem ULAŞ

Hacettepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı İçin
Öngördüğü

Doktora Tezi

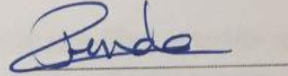
olarak hazırlanmıştır.

2016

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Özlem ULAŞ'ın hazırladığı "Kariyer Kararı Verme z-Yetkinliği: Bir Model Testi" baŐlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı'nda Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

BaŐkan Prof. Dr., Feride BACANLI



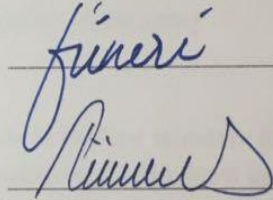
¼ye (Danışman) Prof. Dr., İbrahim YILDIRIM



¼ye Prof. Dr., Tuncay ERGENE



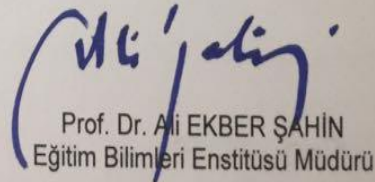
¼ye Prof. Dr., Oya Yerin G¼NERİ



¼ye Doç. Dr., T¼rkan DOğAN

ONAY

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisans¼st¼ Eğitim-ğretim ve Sınay Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından 19.12.2016 tarihinde uygun gr¼lm¼Ő ve Enstit¼ Yönetim Kurulunca 17.01.2017 tarihinde kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Ali EKBER ŞAHİN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir. (Bu seçenikle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

Tezimin/Raporumuntarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum (Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir).

Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi

05.11.2017

Özlem ULAŞ

KARİYER KARARI VERME ÖZ-YETKİNLİĞİ: BİR MODEL TESTİ

Özlem ULAŞ

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenleri ortaya koymaktır. Bununla birlikte çalışmada, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KYYÖ) geliştirilmesi ve cinsiyete ve öğrenim görülen alana göre kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla araştırmaya üç farklı çalışma grubu dahil edilmiştir. Birinci ve ikinci çalışma gruplarında, Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin çeşitli fakültelerinde ve sınıf düzeylerinde öğrenim görmekte olan sırasıyla 523 ve 424 üniversite öğrencisi yer alırken, üçüncü çalışma grubunda aynı üniversitenin çeşitli fakültelerinde öğrenim görmekte olan 729 üniversite son sınıf öğrencisi yer almaktadır. Çalışmada veri toplama araçları olarak, KYYÖ, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği, Kontrol Odağı Ölçeği, Beck Umutsuzluk Ölçeği, Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu çalışmada verilerin işlenmesi ve çözümlenmesinde SPSS 21, LISREL 8.7 ve AMOS 22 paket programlarından faydalanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli, bağımsız gruplar için t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarında, Türkiye kültüründe üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan KYYÖ'nün geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. KYYÖ'nün geçerliği faktör analizi, güvenilirliği ise Cronbach Alpha ve testi yarılama yöntemi ile test edilmiştir. Bununla birlikte, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin test edildiği model ile umutsuzluk ve algılanan kariyer engelleri değişkenlerinin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini manidar olarak etkilerken; negatif duygu ve kontrol odağı değişkenlerinin manidar olarak doğrudan bir etkisi olmadığı ortaya konmuştur. Öte yandan algılanan kariyer engelleri değişkeni umutsuzluk aracılığıyla da kariyer kararı verme öz-yetkinliğini manidar olarak etkilemektedir. Benzer şekilde kontrol odağı değişkeni umutsuzluk aracılığıyla kariyer

kararı verme öz-yetkinliğini manidar olarak etkilemektedir. Son olarak ise cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülürken; öğrenim görülen alana göre manidar bir fark olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular, ilgili literatür ışığında tartışılmış ve araştırmacılara, alan çalışanlarına, politika yapıcılara ve üniversite öğrencilerine önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar sözcükler: Kariyer kararı verme öz-yetkinliği, yetkinlik, model testi.

Danışman: Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

CAREER DECISION-MAKING SELF-EFFICACY: TESTING A MODEL

Ozlem ULAS

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the variables that affect senior students' career decision-making self-efficacy. In addition to this, Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMS) was developed and senior students' career decision-making self-efficacy levels have also been examined according to their gender and academic major in this study. For this purpose, three study groups are included in the study. Study Group 1 and 2 consisted of 523 and 424 university students studying at university at Ankara respectively. Study Group 3 consisted of 729 senior students studying at the different faculties of the same university. For the purpose of collecting data CDMS, Perceived Career Barriers Scale, Locus of Control Scale, Beck Hopelessness Scale, Positive and Negative Affect Schedule and Personal Information Questionnaire have been used. In this study, data have been analyzed by using SPSS 21, LISREL 8.7 and AMOS 22 statistical programs. Exploratory and confirmatory factor analyses, structural equation model, independent groups *t*-test, and one-way ANOVA statistical methods were used to analyze the data.

According to the results of this study, it is found that CDMS developed to measure Turkish university students' career decision-making self-efficacy levels is a valid and reliable scale based on results. The validity of the CDMS was tested by factor analysis and the reliability was tested by Cronbach Alpha and test split method. Besides that according to Career Decision-Making Self-Efficacy Model, hopelessness and perceived career barriers effect university senior students' career decision-making self-efficacy directly and significantly whereas negative affect and locus of control did not effect university senior students' career decision-making self-efficacy directly and significantly. Besides that perceived career barriers effect career decision-making self-efficacy with the mediating role of hopelessness. Also locus of control effect career decision-making self-efficacy with the mediating role of hopelessness, too. Finally there is not a statistically significant difference in the students' career decision making self-efficacy levels based on gender. On the other hand there is a statistically

significant difference in the students' career decision making self-efficacy levels based on academic major. These results were discussed in the light of relevant literature and recommendations are proposed for researchers, counselors, policy-makers and university students.

Keywords: Career decision-making self-efficacy, self-efficacy, model testing.

Advisor: Prof. Dr. Ibrahim YILDIRIM, Hacettepe University, Department of Educational Sciences, Division of Psychological Counseling and Guidance

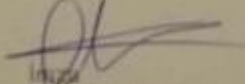


ETİK BEYANNAMESİ

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.


Ozlem ULAŞ

TEŞEKKÜR

Akademik hayatım boyunca hep varlığını yanımda hissettiğim, beni her zaman cesaretlendiren, engin bilgisi ile bana sabırla yol gösteren, benim gelişimimi bütüncül olarak destekleyen, bana model olan, akademik danışman olmaktan daha çok bir baba gibi sevgi dolu ve destekleyici olan değerli hocam Sayın Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM'a bana olan bütün katkıları için çok teşekkür ederim. Umarım ben de sizin kariyer yolunuzda ilerler ve sizin kadar donanımlı ve her şeyden önce anlayışlı ve iyi bir insan olabilirim.

Tez süreci boyunca tezimi geliştirebilmek amacıyla öneriler ve geribildirimlerde bulunan tez izleme komite üyeleri Sayın Prof. Dr. Tuncay ERGENE'ye ve Sayın Prof. Dr. Oya YERİN-GÜNERİ'ye; gerek öğrencilik gerekse akademik hayatım boyunca model aldığım değerli öğretmenim Sayın Prof. Dr. Feride BACANLI'ya ve tezimi geliştirmeye yönelik geribildirimlerinden dolayı Sayın Doç. Dr. Türkan DOĞAN'a destekleyici tavırlarından dolayı teşekkür ederim. Bana her zorlukla karşılaşmamda yardımcı olan, koşulsuz sevgilerine inandığım Colorado State Üniversitesi öğretim üyeleri Prof. Dr. Sharon ANDERSON, Yrd. Doç. Dr. Jacqueline PEILA-SHUSTER, Doç. Dr. Laurie CARLSON ve Doç. Dr. Nathalie KEES'e teşekkür ederim. Bununla birlikte hem tezim hem de kişisel sorunlarımda hep bir başvuru noktası olduğu için biricik ev arkadaşım ve dostum Dr. Linda ANSON'a çok teşekkür ederim. Kariyer gelişimimde destekleyici tavırlarından dolayı başta Prof. Dr. Enver SARI olmak üzere tüm Giresun Üniversitesi öğretim üyelerine teşekkür ederim.

Bütün zor zamanlarımda bana destek olan, her zaman katkı sunan, hep birlikte olduğum ve hep beni en iyiye taşıyacağına inandığım, beni her zaman cesaretlenen, akademik ortamda dostluğun önemini bana gösteren, bütün heyecanlarımı, üzüntülerimi paylaşabildiğim, iyi ki var dediklerim canım dostlarım Selen DEMİRTAŞ-ZORBAZ ve Seval KIZILDAĞ'a hem tezime verdikleri büyük katkılardan dolayı hem de hayatımın birçok aşamasındaki zorlukları atlatmamda yardımcı oldukları için çok teşekkür ederim, Hacettepe ve hayat sizlerle güzel ☺ Hayatımla ilgili endişelerimi paylaştığım, bana huzurlu bir çalışma ortamı sunan, her zaman yanımda olan, beni cesaretlendiren ve büyük bir sabırla her ihtiyacım olduğunda dinleyen tezimi okuma ekibim Emine Feyza DİNÇEL'e ve Öznur BAYAR'a çok teşekkür ederim. Beni sürekli

gölümseten, her zaman yanımda olacağına emin olduğum canım dostlarım Muharrem KOÇ'a ve Nilüfer KESER KOÇTÜRK'e çok teşekkür ederim. Her ne kadar uzakta da olsalar bir telefonları ile bile desteklerini hissettiğim, Hacettepe'nin bana kazandırdıklarından Osman ZORBAZ'a, Serap ÖZDEMİR'e, Tansu MUTLU'ya, Pınar ÇAĞ'a ve Olcay YILMAZ'a bana sağladıkları her şey için çok teşekkür ederim. Ayrıca dostlarım Pelin YILMAZ'a, Neşe DEMİRBAŞ-KURT'a, Nida SEMİZER'e ve Özge AYDOĞAN'a çok teşekkür ederim. Son olarak her zaman yanımda olan, her düşüğümde beni tutan, bana güvenen, destek veren, her zaman bir dağ gibi arkamda olduğuna emin olduğum, her an yanımda olduğunu hissettiğim, her umudumu yitirdiğim anlarda bana umut aşıl原因, bana yol gösteren, fikir veren Umut KILIÇ'a tezime verdiği emek ve her şey için çok teşekkür ederim.

Bütün kariyer gelişimim boyunca her zaman yanımda olan, aldığım kararları destekleyen, bütün yaşadığım zorluklarda beni dinleyen ve bu zorluklarla baş etmemde yardımcı olan, bana karşı her zaman sabırla ve özveriyle yaklaşan, benden hiçbir zaman sevgi ve şefkatini esirgemeyen canım babam Mehmet Kasım ULAŞ'a, canım annem Fatma ULAŞ'a ve biricik kardeşim Berdan ULAŞ'a teşekkür ederim, iyi ki varsınız. Her ne koşullar altında ve nerede olursak olalım ailemizin mottosu olan 'birimiz hepimiz, hepimizi birimiz için'i unutmayalım... Bana ailenin her şeyden çok daha önemli olduğunu çok acı bir tecrübeyle öğreten amcam Mehmet Cesim Ulaş'a hayatımdaki tüm desteği ve bana olan güveni için teşekkür ederim.

Son olarak araştırmamın uygulama sürecinde bana yardımcı ve destek olan Hacettepe Üniversitesi öğretim üyelerine ve farklı fakültelerde öğrenim görmekte olan öğrencilere teşekkür ederim.



Bu alışma TÜBİTAK 2214-A Yurt Dışı Doktora Sırası Araştırma Burs Programı tarafından desteklenmiştir.

İÇİNDEKİLER

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	vi
ETİK BEYANNAMESİ	viii
TEŞEKKÜR	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	9
1.3. Problem Cümlesi.....	12
1.3.1. Ölçüm Modeli Hipotezleri	13
1.3.2. Yapısal Modeli Hipotezleri	13
1.4. Sayıltı	14
1.5. Sınırlılıklar	14
1.6. Tanımlar.....	14
1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli.....	15
A. Yetkinlik Kavramı.....	16
B. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Kavramı	21
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	25
2.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği İle İlgili Araştırmalar	25
2.1.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Bireysel Değişkenler	25
2.1.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Çevresel Değişkenler	38
2.1.3. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ile Ölçek Geliştirme ve Psikometrik Çalışmalar	48
2.1.4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Konusunda Yapılan Deneysel Çalışmalar	50
2.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Algılanan Kariyer Engelleri	57
2.3. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Kontrol Odağı	60
2.4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Duygulanım	62
2.5. İlgili Araştırmalar Özeti	63
3. YÖNTEM	66
3.1. Araştırma Yöntemi	66
3.2. Çalışma Grupları	66
3.2.1. Çalışma Grubu 1.....	66
3.2.2. Çalışma Grubu 2.....	67
3.2.3. Çalışma Grubu 3.....	68
3.3. Veri Toplama Araçları	69
3.3.1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ)	70

3.3.1.1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geçerliği.....	70
3.3.1.2. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Güvenirliği	71
3.3.1.3. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Puanlanması	72
3.3.2. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ)	72
3.3.2.1. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geçerliği.....	73
3.3.2.2. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Güvenirliği.....	74
3.3.2.3. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Puanlanması.....	74
3.3.3. Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ)	74
3.3.3.1. Kontrol Odağı Ölçeği'nin Geçerliği.....	75
3.3.3.2. Kontrol Odağı Ölçeği'nin Güvenirliği	76
3.3.3.3. Kontrol Odağı Ölçeği'nin Puanlanması	77
3.3.4. Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ).....	77
3.3.4.1. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Orijinal Formu Hakkında Genel Bilgiler	77
3.3.4.2. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Geçerliği	77
3.3.4.3. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Güvenirliği	78
3.3.4.4. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Puanlanması	78
3.3.5. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (PANAS)	79
3.3.5.1. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'nin Orijinal Formu Hakkında Genel Bilgiler.....	79
3.3.5.2. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'nin Geçerlik Çalışmaları	80
3.3.5.3. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'nin Güvenirlik Çalışmaları	80
3.3.5.4. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'nin Puanlanması	81
3.3.6. Kişisel Bilgi Formu (KBF)	81
3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı.....	81
3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi	82
4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	84
4.1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Bulgular ve Tartışma.....	84
4.1.1. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (KVYÖ) Geliştirilmesine İlişkin Bulgular	84
4.1.1.1. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (KVYÖ) Geçerlik Çalışmaları	85
4.1.1.1.1. Açıklayıcı Faktör Analizi	85
4.1.1.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi	88
4.1.1.2. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (KVYÖ) Güvenirlik Çalışmaları	92
4.1.1.3. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Alt Ölçeklerinin Oluşturulması	92
4.1.1.4. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Puanlanması	94
4.1.2. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Tartışma	94

4.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testine İlişkin Bulgular ve Tartışma	96
4.2.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testine İlişkin Bulgular	97
4.2.1.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli Tahmini	101
4.2.1.1.1. Ölçüm Modeli	102
4.2.1.1.2. Yapısal Model	103
4.2.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testi Bulgularına İlişkin Tartışma	107
4.3. Cinsiyete ve Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular ve Tartışma	116
4.3.1. Cinsiyete Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular ve Tartışma	116
4.3.1.1. Cinsiyete Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular	116
4.3.1.2. Cinsiyete Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Tartışma	116
4.3.2. Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular ve Tartışma	118
4.3.2.1. Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular	118
4.3.2.2. Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Tartışma	120
5. SONUÇ ve ÖNERİLER	122
5.1. Sonuçlar	122
5.1.1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Geliştirme Çalışmasına İlişkin Sonuçlar	122
5.1.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testine İlişkin Sonuçlar	122
5.1.3. Cinsiyete ve Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	123
5.2. Öneriler	123
5.2.1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Geliştirme Çalışmasına Dönük Öneriler	123
5.2.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testine Dönük Öneriler	124
5.2.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	124
5.2.2.2. Alan Çalışanlarına Yönelik Öneriler	125
5.2.2.3. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler	126
5.2.2.4. Öğrencilere Yönelik Öneriler	127
5.2.3. Cinsiyete ve Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine Dönük Öneriler	127
KAYNAKÇA	128
EKLER DİZİNİ	152

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1.: Birinci Çalışma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyet, Sınıf Düzeyi ve Öğrenim Gördükleri Fakülteye Göre Dağılımları.....	67
Tablo 3.2.: İkinci Çalışma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyet, Sınıf Düzeyi ve Öğrenim Gördükleri Fakülteye Göre Dağılımları.....	68
Tablo 3.3.: Üçüncü Çalışma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyete, Öğrenim Gördükleri Fakülteye, İş Deneyimi ve Staj Yapma Durumuna Göre Dağılımları.....	69
Tablo 4.1.: KVVÖ'nün Ortak Faktör Varyansı, Faktör Yük Değerleri ve Döndürülmüş Faktör Matrisi.....	87
Tablo 4.2.: KVVÖ'nün Alt Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları.....	93
Tablo 4.3.: Gösterge Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları.....	98
Tablo 4.4.: Gösterge Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	100
Tablo 4.5.: Alternatif Modellere İlişkin Genel Uyum Kat Sayıları.....	105
Tablo 4.6.: Cinsiyete Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Puanlarına Ait Bağımsız Gruplar <i>t</i> Testi Sonuçları.....	116
Tablo 4.7.: Öğrenim Gördükleri Alana Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine İlişkin Betimleyici Değerler.....	118
Tablo 4.8.: Öğrenim Gördükleri Alana Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	119
Tablo 4.9.: Öğrenim Gördükleri Alana Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farklar.....	119

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1.: Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğini Etkileyen Değişkenlere İlişkin Kuramsal Model.....	8
Şekil 4.1.: Çizgi Grafiği.....	86
Şekil 4.2.: KVYÖ'nün İkinci Çalışma Grubundan Toplanan Verilerle Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	89
Şekil 4.3.: KVYÖ'nün İkinci Çalışma Grubundan Toplanan Verilerle Yapılan İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	91
Şekil 4.4.: Ölçüm Modeli.....	102
Şekil 4.5.: Yapısal Model.....	104
Şekil 4.6.: Alternatif Model B: Standartlaştırılmamış Regresyon Ağırlıkları.....	106

1. GİRİŞ

Bu bölümde sırasıyla araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amaç ve önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıltılar, sınırlılıklar, tanımlar ve araştırmanın kuramsal temeli sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Bireylerin kariyer gelişim sürecinde yaptıkları seçimler, yaşamlarında aldıkları en belirleyici kararlardan biri olması nedeniyle bireylerin yaşamlarını şekillendirmesinde oldukça etkilidir. Türkiye İstatistik Kurumu (2016) verilerine göre, 15-24 yaş arası genç nüfusun işsizlik oranının %19.9'a kadar yükseldiği; yüksekokul ve fakülte mezunlarının işsizlik oranlarının ise 2015 yılı için %11 olduğu (TUİK, 2015), 2016 yılı için ise %14'e (TUİK, 2016) yükseldiği düşünüldüğünde; özellikle de işsizlik sorunu ile baş edebilmede mesleki anlamda sağlıklı ve doğru kararlar alabilmenin büyük bir önem arz ettiği söylenebilir. Özellikle de Kalkınma Bakanlığı'nın (2016a; 2016b) 2016-2018 ve 2017-2019 yılları orta vadeli programları incelendiğinde, gençlerin becerilerinin artırılması ve işgücüne katılımlarının hızlandırılması politikası çerçevesinde genç istihdamı ve girişimciliğini destekleyici kararlar alındığı görülmektedir. Bu kapsamda kariyer gelişim görevlerini başarıyla tamamlamanın ve doğru mesleki kararlar almanın birey için sancılı bir süreç olduğu okuldan işe geçiş döneminde, bireylerin kendilerine uygun, hem doyum sağlayabilecekleri hem de mesleklerinin gereklerini yerine getirebilecekleri bir alana ya da pozisyona yönelmelerinde 20'li yaşların kritik olduğu söylenebilir.

İşsizlik gibi işgücü piyasasındaki durumun yanı sıra, Lent, Brown ve Hackett (1994) gibi kariyer gelişim süreci ile ilgili çalışan araştırmacılar, üniversite son sınıftaki öğrencilerin özelliklerinin incelenip kariyer seçimlerinin bu özellikler dikkate alınarak yapılması gerektiğini savunmaktadırlar. Kariyer gelişim sürecini evrelere ayırarak inceleyen Super vd. (1957) ise "Araştırma Evresi"nin "Sınama Aşaması (trial)"nda bulunan üniversite son sınıf öğrencilerinin, kendilerine uygun gibi görünen bir alanda işe başladıklarını ve hayatının işi olarak ifade ettiği işi deneyimledikleri bir dönemde olduklarını belirtmişlerdir. Bu dönemde bireyler meslek seçiminde, sadece ilgi, yetenek, değer ve zaman algısını dikkate almanın yeterli olmadığını ve iyi bir eğitim

görme ya da sermaye sahibi olma gibi imkânların da önemli olduğunu anlamaya başlamaktadırlar. Dolayısıyla bireylerin bireysel yaşamdan toplumsal yaşama geçişleriyle de gerçeklik algılarının gelişmeye başlamasına yol açmaktadır.

Üniversite öğrencilerinin lisans eğitimlerinin son yıllarına doğru kendi ilgi, yetenek, kişilik özellikleri, değer gibi kişisel niteliklerine uygun kararlar alabilmeleri kariyer gelişimlerinde kolaylaştırıcı bir durumdur. Yapılan çalışmalar, kendine uygun ve doğru mesleki seçimler yapılmasının söz konusu olduğu “okuldan işe geçiş” olarak ifade edilen bu kritik dönemde, mesleki olgunluk (Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra, 1998; Luzzo, 1993a), değerler ve ilgi alanları (Luzzo, 1993a), tutumlar (Luzzo, 1993a), kişilik özellikleri (Sav, 2008), kariyer amaçları belirleme (Luzzo, 1995), bireysel etmenler (Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş, & Yılmaz, 2012) gibi değişkenlerin bireylerin sağlıklı karar vermesinde rol oynadığını ortaya koymuştur. Bütün bu değişkenlerin yanı sıra öğrencilerin kariyerleri ile ilgili kendilerine uygun kararlar alabilmelerinde etkili olan bir diğer değişken ise kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenidir (Amir ve Gati, 2006; Betz ve Voyten, 1997; Büyükgöze-Kavas, 2011; Di-Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, & Gati, 2013; Gloria ve Hird, 1999; Guay, 2006; Peterson ve Delmas, 2001; Sandler, 2000; Taylor ve Betz, 1983; Ye, 2014). Bir başka ifade ile bireylerin farklı beceri ve görevleri başarı ile yapabilmeye yeteneklerine ilişkin inançları, onların seçimlerinde ve amaçlarına ulaşmadaki kararlılıklarında etkin bir role sahiptir (Shoffner, 2006, s. 58; Swanson ve Fouad, 2015, s. 182). Bu görüşler doğrultusunda, kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri yüksek olan bireylerin kariyer gelişim görevlerini başarı ile tamamlayarak kendileri için doğru ve isabetli meslek seçimi yapabilecekleri söylenebilir. Dolayısıyla, öğrencilerin bir mesleğe yöneltilmesinde ve kendilerine uygun kariyer kararları vermelerinde, kendi potansiyellerine olan inançları önemli bir rol oynamaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin çeşitli değişkenler ile ilişkisinin ortaya koyulduğu birçok çalışma olduğu görülmektedir. Değişkenler incelendiğinde, kariyer seçenekleri (Lent, Brown, & Larkin, 1986; Özyürek, 1995; Ye, 2014), kariyer araştırma davranışları (Blustein, 1989), kariyer kararı verme tutum ve davranışları (Luzzo, 1993a), kariyer kimliği (Hargrove, Creagh, & Burgess, 2002; Stringer ve Kerpelman, 2010), kariyer beklentileri (Concannon ve Barrow, 2012; Domene, 2012), kariyer bağlılığı (Chung, 2002), kariyer

örüntüsü (Gianakos, 1999), kariyer karar verme stilleri (Mau, 2000), kariyer uyumu (Hou, Wu, & Liu, 2014), kariyer güçlükleri (Amir ve Gati, 2006; Coon, 2009), kariyer düşünceleri (Andrews, Bullock-Yowell, Dahlen, & Nicholson, 2014; Bullock-Yowell, Andrews ve Buzzetta, 2011; Bullock-Yowell, Andrews, McConnell ve Campbell, 2012) ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğu görülmektedir.

Literatürde kariyer gelişim değişkenlerinin yanı sıra üniversite öğrencilerinin kişisel nitelikleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara da rastlanmaktadır. Bu değişkenlerden duygusal zeka (Brown, George-Curran ve Smith, 2003; Jiang, 2016), ilgi (Uffelman, Subich, Diegelman, Wagner ve Bardash, 2004), kişilik özellikleri (Bullock-Yowell, Andrews ve Buzzetta, 2011; Page, Bruch ve Haase, 2008; Wang, 2006; Wang, Jome, Haase ve Bruch, 2006), değerler (Brown ve Lavish, 2006), mükemmeliyetçilik (Andrews, Bullock-Yowell, Dahlen, & Nicholson, 2014; Ganske ve Ashby, 2007; Page, Bruch, & Haase, 2008), özgüven (Gianakos, 2001; Paulsen ve Betz, 2004), depresyon (Norvilitis, Sun ve Zhang, 2010) ve etnik köken (Chung, 2002; Gloria ve Hird, 1999; Mau, 2000; Montgomery, 2006; Norvilitis, Sun, & Zhang, 2010; Paulsen ve Betz, 2004; Sneva, 2011; Wang, 2006; Wang, Jome, Haase ve Bruch, 2006; White, 2009) ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar, akademik not ortalaması (Lent, Brown ve Larkin, 1986), akademik bütünleşme (Peterson, 1993; Peterson ve Delmas, 2001), akademik memnuniyet (Jadidian ve Dufy, 2012; Nauta, 2007) ve işbirlikli öğrenme (DeLorenzo, 1998; Hawkins, 2004) gibi akademik alanla ilgili değişkenler ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasında da manidar ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte aile ile ilgili değişkenler de kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı ile ilgilenen araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Çalışma sonuçları, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile bağlanma stilleri (Ching-Hua, Ying-Chu ve Tzu-Fei, 2012; Floyd, 2006; Jenkins, 2004; Lee ve Kim, 2015; Nawaz ve Gilani, 2011; Wolfe ve Betz, 2004), aile tutum ve davranışları (Hargrove, Creagh, & Burgess, 2002; Whiston, 1996), aile işleyişi (Sumari, 2006) ve ebeveynlik stilleri (White, 2009; Wu, 2009) arasında manidar ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu

değişkenlerin yanı sıra kültürel güvensizlik (Bullock-Yowell, Andrews, & Buzzetta, 2011), kararlılık (Lent, Brown ve Larkin, 1986), üniversite sınavında gösterilen performans (Özyürek, 1995), işe ilişkin performans (Stajkovic ve Luthans, 1998), iş deneyimi (Stringer ve Kerpelman, 2010), kimlik statüsü (Nauta ve Kahn, 2007; White, 2009), travmatik yaşam olayları (Albaugh ve Nauta, 2005), sosyal destek (Burns, Jasinski, Dunn, & Fletcher, 2013; Garcia, Restubog, Toledano, Tolentino, & Rofferty, 2012; Lee ve Park, 2012) ve toplumsal cinsiyet rolleri (Abdalla, 1995; Brown, Garavalia, Fritts ve Olson, 2006; Gianakos, 1995) değişkenleri ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğu görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini etkileyen bir diğer değişkenin ise çok kültürlü yaklaşımın kariyer gelişimindeki rolünü anlamaya dönük çabaları doğrultusunda ortaya konulan '*Kariyer Engelleri*' değişkenin olduğu görülmektedir. Araştırmacılar algılanan kariyer engellerinin bireylerin kariyer gelişimlerinde, mesleki hedeflerine ulaşmasında engelleyici olabileceğini belirtmişlerdir (Brown, Reedy, Fountain, Johnson, & Dichiser, 2000). Crites (1969) tarafından kariyer engelleri, bireyin kariyerlerinde amaçlarına ulaşmalarını zorlaştıran etmenler olarak tanımlanmıştır. Bu tanım kariyer gelişiminde engel teşkil eden, kişisel engeller (örneğin, ilgi eksikliği) ve çevresel engeller (örneğin, cinsiyet ayrımcılığı) olmak üzere iki boyutu içermektedir. Daha açık bir anlatımla kariyer engelleri, kişide ya da çevresinde bulunan ve kariyer gelişimini zorlaştıran durumlar olarak ifade edilmektedir (Swanson ve Woitke, 1997). Swanson ve Tokar (1991), kariyer engelleri konusunda sosyal/kişilerarası, tutumsal ve etkileşim olmak üzere toplam üç boyut içeren sınıflama sistemini oluşturmuşlardır. Sosyal/kişilerarası engeller, aile kökeni, evlilik ve çocuk sahibi olma ile ilgili iken; tutumsal engeller içsel durumlar (örneğin, benlik kavramı, ilgiler, işe ilişkin tutum) gibi konularla ilgilidir. Etkileşim engelleri ise demografik özellikler (örneğin, yaş, cinsiyet) ile ilgili güçlüklerle ilgilidir.

Bandura (1982) ise içsel kariyer engellerine sahip bireylerin yetkinlik düzeylerinin diğer bireylere oranla daha düşük olduğunu belirtmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda engeller, kariyer ilerlemesini zorlaştıran bireye özgü ve ortama özgü etmenler şeklinde ele alınmaktadır. Ancak bu kuramda, engeller birey dışı ortama özgü değişkenler

içerisinde ele alınmıştır. İkinci düzey analizde ise, engellerin farklı değişkenlerle birlikte kariyer seçim davranışlarını etkilediği ortaya konmuştur. Bir başka ifade ile kuram ortama özgü olumsuz etkiler üzerinde özellikle odaklanmaktadır (Betz, 2000; Özyürek, 2013). Dolayısıyla bireylerin kariyer gelişimlerini güçleştiren olay ya da şartlar bir başka ifade ile çevrelerinden algıladıkları kariyer engelleri onların kariyer gelişim sürecinde kendilerine olan inançlarının düşük olmasına neden olmaktadır (Kelly ve Hatcher, 2013; Lent, Brown, Schmidt, Brenner, Lyons, & Treistman, 2003; Lent, Brown, Sheu, Schmidt, Brenner, Gloster, & Treistman, 2005; Patton, Creed, & Watson, 2003; Quimby ve O'Brien, 2004; Sürücü, 2011). Özellikle de çevresel faktörlerden biri olarak değerlendirilen kariyer engellerinin, bireyin kariyeri ile ilgili bir yol çizerken kendine duyduğu inançlar üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini etkileyen bir diğer değişken ise, onları etkileyen olay ve davranışlarının bir sonucu ya da bu olayların talih, şans, kader gibi çevresel güçler tarafından gerçekleştiği olarak ifade edilen '*Kontrol Odağı*' değişkenidir. Rotter'ın (1966) kontrol odağı kavramı bireylerin yaşamlarındaki pekiştirici kaynaklarında kendilerini kontrol içerisinde hissetmeleri olarak tanımlanabilir. İçsel kontrol odağı ise bireylerin kendi kaderlerini belirleyebilecekleri, güçlük ya da zorluklarla baş etmede kararlılığa sahip olabilecekleri ve başarı şansını yükseltmede uyumlu özellikler sergilemeye ilişkin yeteneklerine olan inançları olarak ifade edilmektedir (Rotter, 1954). Zimmerman ve Clearly (2006) içsel kontrol odağının kendi kendini yöneten davranışları desteklerken, dışsal kontrol odağının temsili becerileri engellediğini belirtmişlerdir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda da benzer şekilde yetkinliğin kişisel kontrol davranışları ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Özyürek, 2013).

Çalışmalar kariyer davranışları ile kontrol odağı arasında da bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Luzzo, McWhirter ve Hutcheson (1997) tarafından yapılan çalışmada, kariyer ilgilerine uygun işlere yerleşen birinci sınıf üniversite öğrencilerinin diğer öğrencilere oranla kariyer seçimlerinde kişisel kontrol düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna ilaveten çeşitli araştırma sonuçları kontrol odağı ile kariyer kararı verme tutumları (Bernardelli, DeStefano ve Dumont, 1983; Rodriguez ve Blocher, 1988) ve kariyer bağlılığı (Colarelli ve Bishop, 1990) arasında manidar ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu araştırmalarda içsel kontrol odağı daha olgun ve

uyumlu mesleki davranış ve tutumlarla ilişkili bulunmuştur. Aynı zamanda içsel kontrol odağına sahip bireyler, kariyer planları yapmada kişisel sorumluluklarının farkında iken, dışsal kontrol odağına sahip bireyler için kariyer planı yapmak daha çok şans faktöründen etkilenmektedir (Taylor, 1982). Bir başka ifade ile içsel kontrol odağına sahip bireylerin kariyer karar verme aktivitelerine ilişkin sorumluluk sergileme olasılığı daha yüksekken, dışsal kontrol odağına sahip bireylerin kariyer planlamasının şanstın etkilendiğine inanma olasılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kariyer kimliği geliştirme, kariyer araştırma davranışları gösterme gibi olumlu mesleki davranış ve tutumlar geliştirme ile ilişkili olan kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin kontrol odağı değişkeni ile ilişkili olacağı söylenebilir. Literatürde kontrol odağı ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da (Brown, Glastetter-Fender, & Shelton, 2000; Burns, Jasinski, Dunn, & Fletcher, 2013; Işık, 2010; Jadidian ve Dufy, 2012; Lee, 2007; Taylor ve Popma, 1990) kontrol odağının kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile manidar olarak ilişkili olduğu görülmektedir.

Bireylerin huzurlarını kaçırabilecek ve onların gelişimini engelleyici duygulardan biri olan umutsuzluk ve negatif duygular da bireylerin yaşamlarının her alanında olduğu gibi kariyer gelişimlerinde de etkilidir. Bandura (1977); yüksek uyarılma düzeyinin, performansı olumsuz yönde etkileyebileceğinden dolayı bireyler gergin ve tedirgin duygulara sahiplerse caydırıcı uyarılma ile karşı karşıya kalmadıklarında yüksek başarı beklentisine daha yatkın olduklarını belirtmiştir. Bir başka ifade ile bireyler daha az kaygılı, gergin ya da üzgün olduklarında o konu ile ilgili kendilerini daha yetkin görme eğilimi içindedirler (Bandura, 1977). Daha sonraları Bandura (1999a) bir davranışı gerçekleştirmeye ilişkin yetkinlik beklentileri yüksek olan bireylerin daha düşük düzeyde kaygı ve stres ile karşı karşıya kaldıklarını ve depresif belirtiler göstermek eğilimlerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir.

'*Duygulanım*' ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, algılanan stres (Sandler, 2000), kaygı (Creagh-Kaiser, 2003; Gloria ve Hird, 1999; Işık, 2012; Robbins, 1985) ve duygulanım (Işık, 2012) ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca umut ile kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin ilişkili olduğu bulunurken (Betz, Hammond ve Multon, 2005), benzer şekilde umut

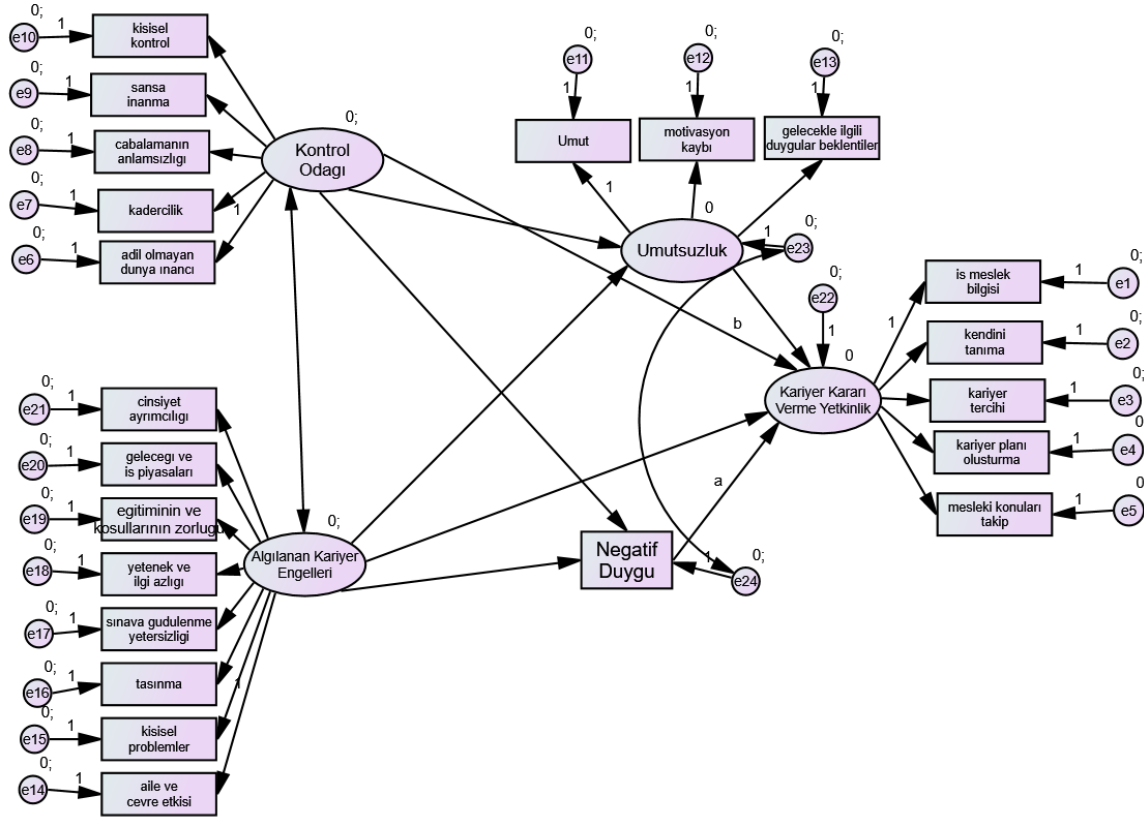
değişkeninin kariyer gelişimi ile ilişkisi çeşitli çalışmalar (Diemer ve Blustein, 2007; Robitschek, 1996; Sung, Turner, & Kaewchinda, 2013) ile de ortaya konmuştur. Buradan hareketle üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin onların duygusal durumlarından etkilenebileceği düşünülmektedir. Umutsuzluk ve negatif duygular, duygusal uyarılmanın unsurları olduğundan bu kavramlarla kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi incelemek ilgili literatür için destek sağlayabilir ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile üniversite yıllarında öğrencilerin duygusal durumları ile ilgili olduğunun bilinmesinin literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir.

Bu anlamda bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin sağlıklı mesleki karar vermesine etkisi göz önünde bulundurulduğunda; yapılan çalışmalar ve eğitim alanındaki uygulamalara dayanarak, kariyer karar vermeye öz-yetkinliğini hangi değişkenlerin etkilediğinin ortaya çıkarılması bireylerin yetkinlik düzeylerini arttırıcı çalışmalarda yol gösterici olabilir. Bu çalışmada, kuramsal modelin oluşturulmasında ilgili literatür ışığında, kariyer engelleri, kontrol odağı, umutsuzluk ve negatif duygu ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, kariyer kararı verme öz-yetkinliğini manidar olarak etkileyen çeşitli değişkenleri ortaya koymak amacıyla oluşturulan kuramsal modeli test etmektir.

Kariyer engelleri, kontrol odağı, umutsuzluk ve negatif duygu değişkenleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişki daha önceden yapılan araştırmaların sonuçlarıyla ortaya konmuştur. Bununla birlikte, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde, söz konusu değişkenlerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenini etkileyebileceği belirtilmiştir.

Bu değişkenlerin beraber kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki etkisinin görülmesi, kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin kapsamlı olarak açıklanması ve böylece psikolojik danışma ve rehberlik alanında kariyer ile ilgili kararlar almada daha yetkin olunmasının sağlanmasına yönelik olarak yapılacak araştırmalara, uygulamalara ve alandaki uygulayıcılara yol gösterilmesi hedeflenmektedir.

Üniversite öğrencilerinde kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkileyen değişkenlere ilişkin olarak önerilen kuramsal model Şekil 1.1.'de sunulmuştur.



Şekil 1.1. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğini Etkileyen Değişkenlere İlişkin Kuramsal Model

Şekil 1.1.'de, bu çalışmada önerilen kuramsal modele ilişkin göstergeler ve gizil değişkenler yer almaktadır. Bu modelde dört gizil değişken ve 22 gösterge değişken tanımlanmıştır. Bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni gizil değişken olarak tanımlanmış ve kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin göstergeleri olarak bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin 'iş/meslek bilgisi', 'kendini tanıma', 'kariyer tercihi', 'kariyer planı oluşturma' ve 'mesleki konuları takip' boyutları ele alınmıştır. Çalışmanın yordayıcı değişkenlerinden kariyer engelleri, kontrol odağı ve umutsuzluk değişkenleri de gizil değişkenler olarak tanımlanmıştır. Kariyer engelleri göstergeleri olarak 'aile ve çevre etkisi', 'taşınma', 'motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma', 'yetenek ve ilgi azlığı', 'eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu', 'mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları', 'cinsiyet ayrımcılığı' ve 'kişisel problemler' boyutları ele alınmış ve bu boyutlara ilişkin puanlar Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin (Sürücü, 2011) alt boyutlarından elde edilmiştir. Kontrol odağı gizil değişkeninin göstergelerini ise Kontrol

Odağı Ölçeği'nin (Dağ, 2002) 'adil olmayan dünya inancı', 'kadercilik', 'çabalamanın anlamsızlığı', 'şansa inanma' ve 'kişisel kontrol inancı' alt boyutları oluşturmuştur. Son olarak umutsuzluk gizil değişkeninin göstergelerini ise Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin (Durak, 1994; Seber, 1991; akt., Savaşır ve Şahin, 1997) 'gelecekle ilgili duygular ve beklentiler', 'motivasyon kaybı' ve 'umut' alt boyutları oluşturmuştur. Bu çalışmanın bir diğer yordayıcı değişkeni olan negatif duygu değişkeni ise gösterge değişkeni olarak ele alınmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türkiye'deki eğitim sistemi incelendiğinde, bireylerin bölüm seçimlerinde üniversiteye giriş sınavının oldukça kritik bir rolü olduğu görülmektedir. Ortaöğretim düzeyinde öğrencilerin önce üniversiteye giriş sınavına girdikleri ve bu sınavın sonucu doğrultusunda üniversitede okuyabilecekleri olası programların sınırlarını belirledikleri söylenebilir. ÖSYM (2016) tarafından yayınlanan istatistikler incelendiğinde ise 2.256.277 öğrencinin üniversiteye giriş sınavının ilk aşaması olan Yükseköğretime Geçiş Sınavı (YGS) sonrası herhangi bir Lisans Yerleştirme Sınavı'na (LYS) girmeye hak kazandıkları, bunlardan 961.864 bireyin herhangi bir iki yıllık ya da dört yıllık kuruma yerleştikleri görülmektedir. Görüldüğü üzere, belirtilen sayılar arasındaki fark oldukça fazladır.

Bu zorlu süreçte hem öğrenciler hem de aileleri kariyer gelişim görevleri ile ilgilenememekte, bunun yerine süreçte yalnızca sınavı ve bu sınavın sonucunda alınan puanı önemsemektedirler. Başka bir deyişle kendilerini tanıma, kariyer seçeneklerinin farkına varma ve bu seçeneklerden en uygununda karar kılma gibi bir takım kariyer gelişim görevleri ile ilgilenmesi gereken öğrencilerin önceliği sınava hazırlık olmaktadır. Bu süreçte bireyler ve çevresindekiler bu gelişim görevlerini ve bireylerin kendilerini ve çevresindekileri keşif süreçlerini göz ardı etmekte ve daha çok öğrencinin sınav sonuçları ile ilgilenmektedir. Yapılan bazı çalışmaların sonuçları da, öğrencilerin üniversite bölüm tercih süreçlerinde, kendi kişisel niteliklerinden ziyade öncelikle üniversite giriş sınavı puanı ve akademik başarılarını önemsediklerini göstermektedir (Ayık, Özdemir ve Yavuz, 2007; Bahar, 2002; Kuzulu ve Koçak, 1997; Sarıkaya ve Khorshid, 2009; Yanikkerem, Altıparmak ve Karadeniz, 2004). Türkiye'deki yükseköğretim sistemi incelendiğinde, puan ve akademik başarılarına uygun olarak seçim yapan öğrencilerin üniversitelerin herhangi bir lisans programına

yerleştikten sonra buldukları programı değiştirmelerinin oldukça sınırlı olduğu görölmektedir. Puanlarına göre herhangi bir üniversitenin bir bölümüne yerleşen öğrencilerin yatay ya da dikey geçiş olanakları söz konusudur, ancak bu olanakların sınırlı olduğu ve her bölümde olmadığı söylenebilir. Üniversitede herhangi bir lisans programına yerleşen öğrenciler, bu bölümden memnun olmadıkları takdirde yeniden üniversite giriş sınavına girmek durumundadırlar ve üniversite giriş sınavından aldıkları puanlarda belli oranda bir düşüş olmaktadır. Bu anlamda bireylerin yaşamlarını etkileyebilecek kariyerleri ile ilgili kararlarda isabetli seçimler yapmaları önem kazanmaktadır.

Üniversite yıllarına denk düşen ve üniversite son sınıf olarak belirtilen okuldan işe geçiş dönemi de; öğrencilerin kariyerleri ile ilgili planlar yapmalarında, çeşitli iş pozisyonlarını değerlendirmelerinde, iş dünyasına hazırlanmalarında, kariyer seçenekleri ile ilgili çeşitli araştırmalar yapmalarında ve özellikle de kendilerine uygun kariyer kararları almalarında yaşam kalitelerini, fizyolojik ve psikolojik iyilik düzeylerini doğrudan etkileyen önemli bir dönemdir. Bu kapsamda özellikle üniversitelerin kariyer yönlendirme merkezlerine çoğunlukla kariyer kararsızlığı nedeni ile başvuran öğrenciler dikkate alındığında (Kelly ve Pulver, 2003), üniversite öğrencilerinin tam olarak bu dönemde önündeki kariyer potansiyelleri ile ilgili bilgiler toplama ve planlar yapmaları ve bu planları uygulamaya koymaları gerekmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde kritik öneme sahip olduğu ifade edilen iş yaşamına geçiş aşamasında, öğrencilik hayatının iş hayatından farklı olması, öğrencilerin iş hayatı ile ilgili gerçekçi olmayan beklentilere veya bilgilere sahip olması gibi etkenler nedeniyle bu aşama üniversite öğrencileri için zor geçmektedir. Lent, Brown ve Hackett (1994), okul yaşamından iş yaşamına geçişte birbiriyle ilişkili altı aşamadan oluşan bir süreç belirlemişlerdir. Bu sürecin ilk aşamasını gerçekçi bir yetkinlik ve sonuç beklentisi oluşturmaktadır. Diğer aşamaları ise sırasıyla kariyer ilgilerinin incelenmesi, ilgiler ve kariyer hedefleri arasında bağların kurulması, hedeflerin davranışlara dönüştürülmesi, akademik becerilerin ve iş becerilerinin değerlendirilmesi, son olarak ise destek ve engelleri ortaya koyarak kariyer seçeneklerine yönelme olarak ifade edilmiştir. Bu altı aşamadan oluşan iş yaşamına geçiş sürecinin daha sağlıklı geçirilmesinde öncelikli olan özelliğin kariyer kararı

verme öz-yetkinliği olduğu ve bu basamakta yapılacak olan çalışmaların bireylerin seçeneklere yönelmelerinde etkili olacağı görülmektedir.

İlgili araştırmalar bu dönemde kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri yüksek olan öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeylerinin düşük (Amir ve Gati, 2006; Betz ve Voyten, 1997; Büyükgöze-Kavas, 2011; Di-Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, & Gati, 2013; Gloria ve Hird, 1999; Guay, 2006; Peterson ve Delmas, 2001; Sandler, 2000; Taylor ve Betz, 1983; Ye, 2014) ve kariyer olgunluk düzeylerinin yüksek (Hou, Wu, & Liu, 2014; Lee, 2007; Sneva, 2011; Ziebell, 2010) olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer fırsatlarını değerlendirebilmelerinde ve bu fırsat ve olasılıklardan en uygun olanını seçmelerinde kendi potansiyellerine olan inançlarının belirleyici olabileceği söylenebilir. Bireyin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyinin sağlıklı kariyer kararları vermesine olan etkisi göz önünde bulundurulduğunda; kariyer karar verme öz-yetkinliği değişkenini hangi değişkenlerin etkilediğinin ortaya çıkarılması bireylerin yetkinlik düzeylerini arttırıcı çalışmalara yol gösterici olabilecektir.

Bununla birlikte bu çalışmanın bir diğer amacı Crites'in modelinden yararlanılarak üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçen "Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği" ismiyle bir ölçek geliştirmektir. Literatürde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin (Taylor ve Betz, 1983) ve bu ölçeğin kısa formunun (Betz, Klein, & Taylor, 1996) geliştirildiği görülmektedir. Ölçeğin kısa formunun Türkiye kültürüne uyarlama çalışmaları ise Işık (2010) ve Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılmıştır. İki araştırmacı tarafından da yapılan çalışmalar incelendiğinde, ölçek faktör yapısının iki çalışmada birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Orijinal ölçeğin yurt dışında yapılan benzer çalışmalarda da faktör yapısının beş faktörlü yapıyı desteklemediği ve iki ya da üç faktörden oluşan yapılar sergilediği görülmektedir (Creed, Patton, & Watson, 2002; Chung, 2002; Peterson ve Delmas, 1998; Taylor ve Betz, 1983). Buradan hareketle Türkiye'de öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin Kariyer Danışması kapsamında, kariyer gelişimini desteklemek amacıyla kariyer kararı vermenin hangi basamağında yetkinliklerinin düşük olduğunun belirlenmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bu çalışmalar kapsamında üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini

ölçmeyi amaçlayan Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (KVYÖ) geliştirilmesinin üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini destekleyecek bir katkı sunacağı söylenebilir.

Öte yandan ilgili literatür incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini inceleyen sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ulusal ve uluslararası çalışmalar incelendiğinde de, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini etkileyen psikolojik unsurların bir model ile ortaya konduğu sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu kapsamda öğrencilerin kariyer kararı vermelerinde hangi psikolojik unsurların etkilendiğinin bilinmesinin, bu etkenlerin kapsamlı olarak ele alınıp, bir model önerilmesinin önemli olacağı düşünülmektedir. Bu anlamda üniversite son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri içinde sunulan kariyer danışması alanıyla ilgili ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda özellikle üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimini destekleyecek ve kariyer kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerini arttıracak kariyer danışması programlarının geliştirilmesi, yardım programlarının düzenlenmesi ve rehberlik hizmetlerinin temel işlevleri olan önleyici, geliştirici, problem çözücü etkinliklerin planlanması önem kazanmaktadır. Bu kapsamda ilgili araştırmanın sonuçlarının araştırmacılara, öğrencilere, okul psikolojik danışmanlarına ve politika yapıcılara yönelik bir takım doğrularının olması beklenmektedir.

1.3. Problem Cümlesi

Bu çalışmada üç temel problem sorusuna cevap aranmıştır:

- Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçek midir?
- Algılanan kariyer engelleri, kontrol odağı, umutsuzluk ve negatif duygu değişkenleri kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenini manidar düzeyde etkilemekte midir?
- Cinsiyete ve öğrenim görülen alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark var mıdır?

Araştırmada test edilen Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği'ne ilişkin modelin ölçüm modeli ve yapısal model hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

1.3.1. Ölçüm Modeli Hipotezleri

- 'İş/meslek bilgisi', 'kendini tanıma', 'kariyer tercihi', 'kariyer planı oluşturma yolları' ve 'mesleki konuları takip' değişkenleri kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenini manidar olarak yordamaktadır.
- 'Aile ve çevre etkisi', 'taşınma', 'motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma', 'yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller', 'eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu', 'mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları', 'cinsiyet ayrımcılığı ve kişisel problemler' değişkenleri algılanan kariyer engelleri değişkenini manidar olarak yordamaktadır.
- 'Adil olmayan dünya inancı', 'kadercilik', 'çabalamanın anlamsızlığı', 'şansa inanma' ve 'kişisel kontrol inancı' değişkenleri kontrol odağı değişkenini manidar olarak yordamaktadır.
- 'Gelecekle ilgili duygular ve beklentiler', 'motivasyon kaybı' ve 'umut' değişkenleri umutsuzluk değişkenini manidar olarak yordamaktadır.
- Algılanan kariyer engelleri ile kontrol odağı arasında manidar bir ilişki vardır.

1.3.2. Yapısal Model Hipotezleri

- Kontrol odağı, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde etkilemektedir.
- Negatif duygu, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde etkilemektedir.
- Algılanan kariyer engelleri, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde etkilemektedir.
- Umutsuzluk, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde etkilemektedir.
- Algılanan kariyer engelleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide umutsuzluk değişkeninin aracı rolü manidardır.
- Algılanan kariyer engelleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide negatif duygu değişkeninin aracı rolü manidardır.

- Kontrol odağı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide umutsuzluk değişkeninin aracı rolü manidardır.
- Kontrol odağı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide negatif duygu değişkeninin aracı rolü manidardır.

1.4. Sayıltı

Araştırmanın sayıltısı aşağıdaki şekildedir:

- Araştırmaya katılacak olan üniversite öğrencileri kendilerine uygulanacak veri toplama araçlarına gerçek durumlarını yansıtacak şekilde tepkide bulunmuşlardır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiştir:

- Bu çalışma 2013-2014 bahar ve 2015-2016 güz öğretim yıllarında Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin çeşitli bölümlerinde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencileri ile sınırlıdır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular ancak benzer özelliklere sahip üniversite öğrencilerine genellenebilir.
- Araştırma kapsamında incelenen üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri 'Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin, algıladıkları kariyer engelleri düzeyleri 'Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin, kontrol odak düzeyleri 'Kontrol Odağı Ölçeği'nin, umutsuzluk düzeyleri 'Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin ve negatif duygu düzeyleri 'Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
- Bu çalışma kapsamında ulaşılan fakültelerde ağırlıklı olarak kadın öğrenciler yer almaktadır. Buradan hareketle bu oran örneklem grubuna da yansımıştır. Dolayısıyla çalışma gruplarında kadın-erkek oranının dengeli dağılmaması bu çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada geçen temel kavramların işe vuruk tanımları aşağıda belirtilmiştir:

Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği: Kişinin kariyerleri ile ilgili bir karar verme konusunda kendi yeteneklerine ilişkin inançlarıdır (Taylor ve Betz, 1983). Bu araştırma

kapsamında kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı, üniversite öğrencilerinin iş/meslek bilgisine sahip olmaları, kendilerini tanımaları, kariyer tercihlerine sahip olmaları, kariyer planı oluşturma yollarını bilmeleri ve mesleki konuları takip etmeleri olarak ele alınmıştır.

Kariyer Engelleri: Kariyer engelleri kişide veya çevresinde yer alan ve kariyer gelişimini zorlaştıran durumlardır (Swanson ve Woitke, 1997). Bu çalışmada kariyer engelleri aile ve çevre etkisine, taşınmaya, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanmaya, yetenek ve ilgi azlığına, eğitimin ve çalışma koşullarının zorluğuna, mesleğin geleceği ve iş piyasasına, cinsiyet ayrımcılığı ve kişisel problemlere ilişkin engeller olarak ele alınmıştır.

Kontrol Odağı: Kişileri etkileyen olumlu veya olumsuz olay ve davranışlarının bir sonucu ya da bu olayların talih, şans, kader gibi dış güçlerin etkileri tarafından gerçekleştiği biçiminde algılama eğilimidir (Akt. Dağ, 1991). Bu çalışmada kontrol odağı yukarıdaki tanımla ilişkili olarak adil olmayan dünya inancına, kaderciliğe, çabalamanın anlamsızlığına, şansa inanma gibi dış güçlerin etkileri ve kişisel kontrol inancı gibi bireylerin içsel değerlendirmesi olarak ele alınmıştır.

Umutsuzluk: Umutsuzluk, bireyin kendisi ve gelecek yaşantısı ile ilgili olumsuz beklentileri ve depresyonun temel özelliklerinden biri olarak tanımlanmıştır (Beck, Weissman, Lester ve Trexler, 1974). Bu araştırma kapsamında umutsuzluk kavramı, gelecekle ilgili duygular ve beklentilerin olumsuz olması, motivasyon kaybı ve umut duygusuna sahip olmama olarak ele alınmıştır.

Negatif Duygu: Negatif duygu, çeşitli kaçınmacı duygu durumlarını içeren subjektif sıkıntı ve hoşça gitmeyen taahhüdün genel bir boyutudur (Watson, Clark ve Tellegen, 1988). Bu çalışmada sıkıntılı, mutsuz, suçlu, ürkmüş, düşmanca, asabi, utanmış, sinirli, tedirgin ve korkmuş duyguları negatif duygular olarak ele alınmıştır.

1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli

Kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı, Bandura'nın (1977) yetkinlik kavramından ortaya çıkmış psikolojik bir yapıdır. Bu sebeple bu bölümde ilk olarak yetkinlik kavramı daha sonra ise araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı açıklanmıştır.

A. Yetkinlik Kavramı

Yetkinlik algısı kavramından ilk kez Bandura'nın (1977) "Yetkinlik: Davranışsal Değişimin Birleştirici Teorisine Doğru (Self efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change)" isimli bilimsel çalışmasında söz edilmiştir ve bireyin, sonuçları üretmek için gerekli olan davranışları başarılı bir şekilde yapabileceğine ilişkin kanısı olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifade ile Bandura (1977), yetkinliği, bireylerin verilen davranış ya da görevleri başarılı bir şekilde yerine getireceklerine dair kendi yeteneğine olan inancı olarak ifade etmiştir. Bu inançlar, kişinin farklı aktivitelere karşı yöneliminin ve potansiyellerinin gelişmesini etkiler. Daha sonraları Bandura (1997) yetkinlik algısı kavramının çevresel yönünün de vurgulanması gerektiğini düşünerek, yetkinlik kavramının yalnızca eylemler üzerindeki kontrol ile ilgili olmadığını, bunun yanı sıra bireylerin yetkinlik düzeylerinin onların çevrelerindeki başarı performansları, kişisel kapasite gibi motivasyon kaynakları, öz düzenleme gibi düşünsel süreçler ve duygulanım ve psikolojik stres ile de ilgili olduğunu belirtmiştir. Yetkinlik beklentileri, bireylerin yaşamlarını etkileyen olaylarda onların kontrollerini sağlayabilmeleri için gerekli olan yeteneklerine ilişkin inançları ile birlikte, seçim yapma ve bu seçimleri yaşam içerisinde uygulama kapasitesinin temelini de oluşturduğu söylenebilir (Bandura, 1999b). Zimmerman ve Cleary (2006) ise yetkinliği, bireylerin kişisel ve fiziksel özelliklerine ilişkin kişisel yargılarından ziyade, ne yapabileceklerine ilişkin inançları olarak tanımlamışlardır. Özetle, yetkinlik beklentileri yalnızca sahip olunan becerilerin sayısı ile ilgili değildir, bunun yanı sıra farklı durumlarla karşı karşıya kaldığında neye inandığını ile ilgilidir (Bandura, 1997). Sonuç olarak ise yetkinliğin inanç sisteminin evrensel bir özelliği olmadığı, belli davranışlara ilişkin inançlar olarak nitelendirildiği belirtilmiştir (Bandura, 2006a; Zunker, 2002; Zunker, 2012). Buradan hareketle, bir davranışı başarılı bir şekilde yerine getirmede gerekli olabilecek becerilere sahip olunabileceği, ancak bu becerilerin yanı sıra farklı kaynaklardan edinilen bilgiler doğrultusunda bireylerin o davranışı gerçekleştirebileceklerine ilişkin inançlarını geliştirebilecekleri söylenebilir.

Bandura yetkinlik beklentilerinin geliştirilebileceğini ya da değiştirebileceğini ortaya atmıştır. Buradan hareketle, Bandura'ya (1977, 1982, 1995, 1997, 1999b) göre kişisel yetkinlik beklentileri dört temel bilgi kaynağına dayanmaktadır:

- *Başarı Yaşantıları (Performance Accomplishments)*: Bu yetkinlik kaynağı en etkili bilgi kaynağıdır, çünkü bireyin kendi yaşantılarına dayanmaktadır. Başarı yaşantıları, bireyler belli bir göreve ilişkin başarılı yaşantılar ortaya çıkardığında oluşur. Başarı yaşantıları, yetkinlik beklentilerini yükseltirken, tekrar eden başarısızlık yaşantıları, yetkinlik beklentilerini düşürür. Bu deneyimler, aktiviteye dahil olmayı sağlayabileceği gibi korku, kaygı gibi nedenlerle aktiviteden kaçınmaya da yol açabilir. Elde edilen başarılar eğer zor ve belli bir çaba sonucu kazanıldıysa daha güçlü yetkinlik beklentileri oluşur.
- *Dolaylı Öğrenme (Vicarious Experience)*: Bireylerin yalnızca kendi deneyimlerine güvenmeleri onların yetkinlik beklentilerini arttırmasını sağlamaz. Bununla birlikte dolaylı öğrenme yaşantıları da yetkinlik beklentilerini arttırmada etkilidir. Dolaylı öğrenme, diğer bireylerin tehdit edici aktiviteleri başarılı bir şekilde gerçekleştirmelerine ilişkin performanslarını izlemeyi içerir.
- *Sözel İkna (Verbal Persuasion)*: Sözel ikna, diğer bireylerin önerileri ile geçmişte onlar için daha ağır gelen aktiviteleri başarılı bir şekilde yapabileceğine ilişkin inançlarının oluşmasını içerir. Sözel ikna, uygulamaya hazır ve daha kolay olması açısından sıklıkla kullanılır. Sözel ikna ile verilen öneriler doğrultusunda bireylerin geçmişte onlara rahatsızlık veren durumlar ile baş edebileceklerine olan inançları geliştirilmiş olur. Sözel iknanın tek başına yetkinlik algılarını değiştirmede sınırlı bir gücü olabilir, ancak gerçekçi sınırlar içerisinde yapıldığında bireylerin değişimi sağlanabilir.
- *Fizyolojik Durum ve Duygulanım (Physiological and Affective States)*: Bireyin fizyolojik durumunun o aktiviteyi yerine getirmedeki etkisini içerir. Koşullara bağlı olarak oluşan stres, zor isteklerde bulunma gibi fizyolojik durum içerisinde yer alan durumlar kişisel yetkinlik ile ilgili bilgilendirici olabilir. Yüksek duygulanım performansın zayıflamasına neden olur. Bir başka ifade ile bireyler olumsuz denilebilecek caydırıcı duygular ile baş başa kalmadıklarında başarıya daha yatkın oldukları söylenebilir. Bu nedenle ruh hali bireylerin yetkinlik düzeylerini de etkileyebilmektedir. Özellikle de yetkinliğin fizyolojik belirtilerinin, fiziksel güç ve dayanıklılık gerektiren aktivitelerde ve sağlığın önemli olduğu durumlarda kritik bir rol üstlendiği söylenebilir.

Bandura'ya (1977; 1997) göre kişisel yetkinlik beklentileri bu dört kaynaktan etkilenir ve aynı zamanda bu kaynaklar bireylerin yetkinlik düzeylerini değiştirmede ve geliştirmede kullanılabilir. Lent, Brown ve Hackett'a (1994) göre yetkinlik bilgisine ilişkin bu dört kaynak bireylerin cinsiyet, etnik köken ve diğer kişisel özellikleri ve genetik yatkınlığı gibi girdi değişkenleri ile ilişkilidir.

Bandura'ya (1977; 1997) göre bu kaynaklardan elde edilen yetkinlik beklentilerinin gücü inandığı işin zorluk derecesine, belirli bir durumda oluşan yetkinlik algısının diğer durumlara genellenebilmesine ve engelleyici, caydırıcı koşullara karşın davranışını sürdürmeye devam etmesine bir başka ifade ile yetkinlik inançlarının gücüne bağlı olarak değişmektedir. Bir başka ifade ile bireyler zor bir işi başarabileceğine inanıyorlarsa, olumsuz yaşantılarla karşılaştıklarında davranışlarını sürdürmede ısrarcı olurlarsa ve başarılı olacaklarına ilişkin inançlarını başka olay ya da aktivitelere ne kadar genellenebiliyorlarsa bireylerin o konudaki yetkinlik algısı düzeyinin o derece yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte Bandura (1989) yetkinlik beklentilerinin, insanların duygulanım düzeylerinde, davranışlarında ve motivasyonlarında etkili olduğunu ve bilişsel, duyuşsal ve motivasyonel müdahale süreçleri ile eylemde bulduklarını belirtmiştir. Bilişsel süreçlerde bireylerin kendileri için belirledikleri amaçlar ne kadar zorlu, analitik düşünce gücü düzeyleri ve gösterdikleri çaba düzeyleri ne kadar yüksek ise yetkinlik düzeyleri de o kadar yüksektir. Motivasyonel süreçlerde bireyler kendilerini ne kadar motive edebiliyorlarsa ve ileriye dönük eylemlerinde sağduyulu bir şekilde hareket edebiliyorlarsa daha güçlü yetkinlik düzeylerine sahip olabilirler. Motivasyonlarının yanı sıra bireylerin duygulanım düzeyleri de onların yetkinlik beklentilerinde etkilidir. Buna göre bireylerin depresyon ve strese yatkınlık düzeyleri ne kadar yüksekse yetkinlik beklentilerinin o kadar zayıf olabileceği söylenebilir (Bandura, 1993).

Bandura (1977) ve Zimmerman, Bandura ve Martinez-Pons (1992) yetkinlik beklentilerini, bireylerin amaçlarına ulaşmak için seçenekleriyle uzlaşmada birinci aracı değişken olarak ele almıştır. Buna göre belirli davranışlara ilişkin başarılı yaşantılar sonucunda yetkinliğin güçlendiği, tekrar eden başarısızlık yaşantıları sonucunda ise yetkinliğin zayıfladığı söylenebilir (Zunker, 2012). Bunun sonucunda ise eğer bireyler verilen görev ya da davranışları başarı ile yerine getireceklerine inanmıyorlarsa o zaman o davranışı sergilememe eğilimindedirler. Bandura ve Adams

(1977) yılan fobisi olan bireyler üzerinde yaptıkları çalışma ile de yetkinliğin davranış gelişiminde ve değişiminde önemli bir gücünün olduğunu vurgulamışlardır. Daha da detaylandırıldığında, spesifik bir göreve ilişkin yüksek yetkinlik beklentileri o görevin sıklığını arttırırken, düşük yetkinlik beklentileri, o görevden kaçmaya neden olmaktadır. Bireylerin önceki davranışları başarılı ve istenen yönde sonuçlar verdiği zaman, bireyler yüksek yetkinlik beklentileri geliştirirler ve davranışlarında çaba, süreklilik ve azim sergilerler. Düşük yetkinlik beklentileri olan bireylerin ise beklenen davranışlar devalüe edildiği zaman daha savunmacı bir tutum ve kaygı gibi kaçınmacı davranışlar sergilerler (Bandura, 1997). Daha da ötesi, Bandura (1982) bireylerin yetkinliklerine ilişkin yargılarının duygusal ve bilişsel düzeyde ortaya çıktığını belirterek, düşük ve yüksek yetkinlik algılarını daha spesifik hale getirmiştir. Duygusal düzeyde, düşük yetkinlik düzeyine sahip bireylerin kaygı yaratan davranışı sergilemekten kaçınmasına yol açan düşünceler içerisinde olduğu belirtilmiştir. Eğer bireyler içinde buldukları olumsuz duygulara rağmen başarılı olabiliyorsa o zaman yetkinliğin gelişmiş olabileceği söylenebilir. Bilişsel düzey ise düşünceler tarafından yönlendirilen amaçları ve amaçlar tarafından belirlenen davranışları içerir. Yüksek yetkinlik düzeyine sahip bireyler hayatlarındaki başarılı yönleri görürken, düşük yetkinlik düzeyinde sahip bireyler çoğunlukla başarısızlığı görürler. Yetkinlik beklentilerinin, davranışlarda ve davranış değişiminde öncül aracılık yaptığı ve spesifik bir davranışın başlatılmasında, davranış için ne kadar çaba harcandığında ve zorluklarla karşılaşıldığında ne kadar süre devam edileceğinde etkisi olduğu öne sürülmektedir (Bandura, 1982, 1999b). Bir başka ifade ile teoriye göre yetkinlik düzeyi görevi alma eğilimi, amaca ulaşmada harcanan amaç ve ilerlemede karşılaşılan güçlük ve engellerle baş etmede tahammül derecesi çıktılarının etkili belirleyicilerinden biri olduğu söylenebilir.

Bandura (2006b), yetkinlik beklentilerinde, gösterilen çabanın performansı belirlediğinin yanı sıra bireyin belirli bir konuya ilişkin bilgi ve becerisi, kullandığı yöntemlere ilişkin kanısı ve stres ile başa çıkma stratejilerini de önemli olduğunu belirtmiştir. Bandura (2006b) yetkinlik inancının, bireylerin iyimser ya da kötümser olmasını, dengeli ya da tutarsız olmasını etkileyeceğini belirtmiştir. Bandura (1977)'ye göre, davranışı değiştirme ve sürdürmede, bireyde davranış yapıldıktan sonra oluşacak sonuç beklentisi ve bireyin davranışı yapmadan önce yetenekleri hakkındaki

algısı bir başka ifade ile yetkinlik beklentileri etkilidir. Pajares (2006) genç yetişkinlerin amaçlarına ulaşmada kendi yeteneklerine ilişkin inançlarının, bu amaçları elde etmedeki başarı ya da başarısızlıklarında hayati güçler olduğunu vurgulamıştır. Bununla birlikte bu inançların, bireylerin istediklerinde başarıya ulaşmalarını güçlü bir şekilde etkileyebileceği gibi motivasyon, iyilik hali gibi yaşamın her alanında güçlü bir etkisi olduğu belirtilmiştir (Pajares, 2006). Pajares (2006) ve Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli'ye (1996) göre, bireylerin amaçlarında, amaca bağlanmadaki güçlerinde, üretken ya da kendilerine zarar verici düşüncelerinde, kendilerini ne derece motive ettiklerinde ve karşılaştıkları güçlüklerde ne derece sabırlı olduklarında, analitik düşünce gücünde, başarı ve başarısızlıklarına yükleme atıflarında, stres ve depresyona yatkınlıklarında ve yaşamlarında aldıkları kararlarında yetkinlik beklentileri etkilidir. Görüldüğü üzere, yetkinlik inançları yalnızca bireylerin davranışlarında ve belirledikleri amaçlarında değil, bununla birlikte duygularında, tutumlarında ve yaşamlarının diğer alanlarında da etkilidir.

Bandura (1999a) yetkinlik beklentilerinin yaşam seçimleri üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Bireylerin yetkinliğe ilişkin yargıları doğru da yanlış da olsa seçim aktivitelerini etkilemektedir (Bandura, 1982). Buradan hareketle yetkinlik beklentileri yüksek olan bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları seçimlerinde de daha rahat kararlar alabilecekleri söylenebilir. Nitekim, Bandura (1997) ve Hackett (1995) yetkinliğin kariyer gelişim ve amaçlarında kolaylaştırıcı bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Buna ek olarak Lent, Brown ve Hackett (2002) güçlü kişisel yetkinlik beklentilerine sahip bireylerin kariyer seçeneklerinin daha fazla olduğunu, bu seçeneklerinin ilgileri ile doğrudan bir ilişkisinin olduğunu, kendilerini daha farklı kariyer seçenekleri için hazırlayabildiklerini ve seçtikleri alanda devam etmede istekli olduklarını belirtmişlerdir.

Buradan hareketle yetkinliğin bireylerin yaşamlarında aldıkları kararlarda etkili olduğu söylenebilir. Bununla birlikte yetkinliğin bireylerin belirledikleri hedeflerinin sürdürülebilirliğinde de belirleyici bir rolünün olduğu söylenebilir. Özellikle de yetkinlik inançlarının, bireylerin aldıkları kararlar, belirledikleri amaç ve seçimleri ve duygusal durumları ile ilişkili olduğundan dolayı bireylerin hayatlarında önemli bir rol taşıdığı belirtilebilir.

B. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Kavramı

Köklerini Bandura'nın (1977) yetkinlik kavramından alan "kariyer kararı verme öz-yetkinliği" kavramı, ilk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından kariyer gelişim sürecinin anlaşılabilirliğini kolaylaştırmak ve özellikle kadınların kariyer gelişimlerine ilişkin açıklayıcı bir tanımlama yapabilmek amacıyla ortaya konulmuştur. Bir başka ifade ile Bandura'nın (1977) Yetkinlik Teorisi'nin kariyer açısından uygulanabilirliğini ilk olarak Hackett ve Betz (1981) önermiş, daha sonra ise birçok araştırmacı bu görüşü benimsemiştir. Hackett ve Betz (1981) ise yetkinlik beklentilerinin kariyer kararı vermede katkı sağlayabilecek düzeyde bir bilişsel etkisinin olabileceğini vurgulamışlar ve çalışmalarında yetkinlik beklentilerinin kadın ve erkeklerin kariyer kararı verme süreçlerinde ve kariyer motivasyonlarında etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Daha sonraları ise kişisel yetkinlikten ziyade kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı ön plana çıkmış ve Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramını ortaya çıkarmışlardır. Böylelikle kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı, kariyer danışması alanında en çok çalışmalar yapılan değişkenlerden biri haline gelmiştir. Yetkinlik teorisinin kariyer kararı verme sürecine uyarlanması'nın nedeni, düşük kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyine sahip bireylerin karar verme görev ve davranışlarından kaçınmasına ve yüksek kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyine sahip bireylerin kariyer kararı verme aktivitelerine katılımının artmasına yol açacağı düşüncesinden ileri gelmektedir (Luzzo, 1993b; Taylor & Betz, 1983). Buradan hareketle bireylerin yetkinliklerinin kariyer kararlarında işevuruk tanımını yapmak amacıyla Taylor ve Betz (1983) Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Bu kavramı açıklarken, Bandura'nın (1977) yetkinlik kavramının yanısıra Crites (1961; 1981) tarafından meslek seçimi için belirlenen beş yeterli alanını temel almışlardır. Crites'in (1961; 1981) meslek seçimi için belirlediği beş yeterli, meslek seçiminde olgun davranışlara işaret etmektedir. Her ne kadar kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı Bandura'nın teorisinden uyarlanmış olsa da yukarıda tanımlanmış olan Crites'in mesleki olgunluk modeli kariyer kararı sürecinde tanımlanması gereken yeteneklerin tanımı için bir iskelet vazifesi görmektedir. Crites'in (1981) belirlemiş olduğu yeterli alanları aşağıda tanıtılmıştır:

- *Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme (Accurate Self-Appraisal)*: Bireylerin kendi ilgilerine, yeteneklerine, amaçlarına ve değerlerine ilişkin doğru bir değerlendirme yapmasını içerir.
- *Mesleki Bilgi Toplama (Gathering Occupational Information)*: İlgili duyulan mesleklerin, iş piyasasının, bireyin seçmiş olduğu kariyer alanı ile ilgili ek bilgilerin araştırılmasına ilişkin yetenekleri tanımlar.
- *Amaç Seçimi (Goal Selection)*: Bireylerin ilgilerini, becerilerini ve değerlerini içeren kariyer amaçlarını tanımlama yeteneği olarak ifade edilebilir.
- *Gelecek İçin Plan Yapma (Planning For The Future)*: Bireylerin ilgilendiği alanlarla ilgili iş piyasası ve iş başvuru sürecine hazırlayıcı görevleri içerir.
- *Problem Çözme (Problem Solving)*: Mesleki engeller ile karşı karşıya kalındığında bireyin dayanıklılık düzeylerini değerlendirmeyi içerir.

Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramını, Bandura'nın yetkinlik teorisini ölçmek ve kariyer kararsızlığı ile baş etmek amacıyla ortaya atmış ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramını, bireylerin kariyer kararları verebilmek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlamada kendi yeteneklerine olan inançları olarak tanımlamışlardır. Daha sonraları ise kariyer kararı verme öz-yetkinliği, bazı kariyer davranışlarına ilişkin düşük yetkinlik beklentilerinin, en uygun kariyer seçimi ve gelişimine zararlı bir etkisinin olma olasılığı olarak özetlenen genel bir terim olarak ele alınmıştır (Betz ve Hackett, 2006). Bununla birlikte Betz ve Hackett (2006), kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramını, bireylerin mesleki bilgi toplama, amaç seçimi, gelecek için kariyer planları yapma ve problem çözme gibi kariyer gelişim sürecindeki görevleri başarı ile yerine getirmede kendi yeteneklerine ilişkin güvenleri olarak ifade etmişlerdir. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği, bireylerin kariyer ile ilgili konularda gerekli olan davranışlar ile ilgili yeteneklerine olan inançları ifade etmektedir (Betz ve Voyten, 1997; Brown, Glastetter-Fender ve Shelton, 2000). Bununla birlikte bir alandaki yetkinliğin düşük olması o alandaki görev ve zorluklarla baş etmeden kaçınmaya neden olabilir. Örneğin, kariyer kararı verme alanında bireyler konu ile ilişkili bilgileri toplamaktan, tercihlerini netleştirmekten, planlamaktan ya da kararlarını uygulamaya koymaktan kaçınabilirler (Taylor ve Betz, 1983). Bütün bu tanımlarda hareketle kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin, bireylerin kariyer kararları almada

gerekli gelişim görevleri ile baş etmelerine ilişkin kendilerine duydukları inanç olduğu söylenebilir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda yetkinliğin, kariyer kararı verme gibi kariyer seçim amaçları ve davranışlarının doğrudan nedensel bir öncülü olduğu vurgulanmıştır (Lent, 2012; Lent, Brown ve Hackett, 1994). Daha ayrıntılı açıklamak gerekirse, düşük yetkinliğin kariyer kararları almayı ertelemeye ya da bu kararları almada kaçınmaya yol açabileceği söylenebilir (Zunker, 2012). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre, yakınsal çevresel faktörler (sosyo-ekonomik düzey, iş olanakları ve iş gücü yasaları) kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer kararları arasındaki ilişkide aracı değişkenler olabilmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Benzer bir şekilde Lent, Brown ve Hackett'a (2002) göre akademik performans ve kararlılık, yetkinlik değişkeninden etkilenmektedir. Özellikle de yetkinlik, bireylerin yeteneklerine göre istihdam edilmelerinde kritik bir role sahiptir. Buradan hareketle, bireylerin mevcut performans kapasiteleri hafife alınması ya da abartılması, kendi yeteneklerinin meslek ya da çalışma kursu için gerekli olan yeteneklere kıyasla altında kalması gibi durumlar bireyler için risk oluşturduğundan, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda yetkinlik kavramı kuramın merkezine oturtulmuştur. Bununla birlikte ilgileri gelişmemiş olan bireylerin, daha az hoşlarına gidebilecek kariyer yolları belirleyebilecekleri, bu durumun da daha az hoşnut olabilecekleri sonuç beklentileri doğurabileceği ve başarabileceklerine ilişkin yetkinlik inançlarının da düşük olmasına neden olabileceği söylenebilir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın hipotezleri ise, yeteneklerin doğrudan ve dolaylı olarak yetkinlik ile ilişkili olduğunu ve yetkinlik ve sonuç beklentilerinin performans hedeflerinin düzeyini etkilediğini göstermektedir. Kuramda bununla birlikte düşük kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyine sahip bireylerin daha çabuk vazgeçme olasılıklarının olduğu, daha düşük düzeyde performans hedefleri belirledikleri, zorluklarla karşılaştıklarında ise performans kaygısı yaşadıkları ve kaçınma tepkisi gösterdikleri belirtilmiştir (Lent, 2012; Lent, Brown ve Hackett, 2002).

Sonuç olarak kariyer karar verme öz-yetkinliğinin, uyumlu kariyer araştırma süreci ve çıktıları için önemli bir değişken olduğu anlaşılmaktadır. Okuldan işe geçiş döneminde olan üniversite son sınıf öğrencilerinin, kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi bu açıdan alana katkı sağlayabilecek bir değerde görülmektedir. Yapılan bu çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular, alan çalışanları,

araştırmacılar, öğrenciler ve politika yapıcılar tarafından kullanılarak öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini geliştirmeye dönük çalışmalar yürütmeleri beklenmektedir. Çünkü kariyer danışması alanında çalışan psikolojik danışmanların öncelikli amacı, danışanlarının kendilerine uygun akademik ve kariyer kararları almalarına destek olmaktır.



2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma kapsamında ele alınan kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve algılanan kariyer engelleri, kontrol odağı, umutsuzluk ve negatif duygular değişkenlerine ilişkin çalışmalar ve sonuçları sırasıyla sunulmuştur. Her bir değişkene ilişkin çalışmalara yer verilirken konu sırası izlenmiş ve her konu içerisinde verilen çalışmalar ise kendi içerisinde kronolojik sıra izlenerek sunulmuştur. Bununla birlikte her bir başlık altında öncelikli olarak üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalara, daha sonra ise farklı örneklem grupları ile yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği İle İlgili Araştırmalar

Literatürde de bahsedildiği üzere kariyer kararı verme öz-yetkinliği, bireylerin kariyer kararlarında kendi yeteneklerine olan güvenleri olarak ifade edilebilir. Üniversite öğrencilerinin özellikle kariyer kararları alma sürecinde bir dizi basamak olduğu söylenebilir. Kariyer kararı almada kendilerine duydukları inanç ise bu basamaklardan ilki olarak görülmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). İlgili literatür incelendiğinde de kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenini konu alarak üniversite öğrencileri ile birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu bölümde ilgili çalışmalar ortak konu başlıkları şeklinde bölümler halinde verilmiştir.

2.1.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Bireysel Değişkenler

Kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilgili yapılan ilişkisel tarama çalışmaları incelendiğinde, çalışmalarda genel olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile öğrencilerin kariyer seçimleri ve öğrenim gördükleri alanla ilgili seçimleri arasındaki ilişkilerin ele alındığı görülmektedir. Benzer bir şekilde kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramını ortaya atan kuramcılardan olan Taylor ve Betz'in (1983) bu kavrama dönük olarak ilk çalışmayı gerçekleştirdikleri söylenebilir. Taylor ve Betz (1983) yaptıkları çalışma ile hem üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişler hem de Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına toplam 346 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları kariyerleri ile ilgili karar vermiş olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde yüksek olduğunu göstermektedir. Öte yandan, kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Son olarak ise cinsiyete göre öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde

manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin, kariyer kararsızlığını önlemede olan önemi üzerinde duran bir diğer araştırma da Betz ve Voyten (1997) tarafından yapılmıştır. Araştırma kapsamına üniversite eğitimlerine devam etmekte olan ve psikoloji dersini alan 350 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırmanın sonuçları kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve sonuç beklentileri değişkenlerinin erkeklerin kariyer kararsızlıklarını manidar olarak yordadığını ve bunların en önemli değişkenler olduğunu göstermektedir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde belirlenen değişkenlerin üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını ne ölçüde yordadığını araştırmayı amaçlayan Büyükgöze-Kavas (2011) tarafından ise, bu amaçla araştırma kapsamına 723 üniversite öğrencisi alınmıştır. Çalışma bulguları algılanan anne baba tutumlarından kabul, ilgi ile kariyer kararsızlığı arasında hem kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerinden hem de kariyer sonuç beklentileri üzerinden anlamlı dolaylı ilişkilere işaret etmektedir. Bununla birlikte, algılanan anne baba tutumlarından psikolojik özerklik kariyer kararsızlığı ile hem doğrudan hem de kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerinden dolaylı olarak ilişkili bulunmuştur. Çalışma kapsamında önerilen modelde kariyer kararı verme öz-yetkinliği, kariyer kararsızlığı ile hem dolaylı hem de doğrudan ilişkili bulunmuştur. Benzer şekilde Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz ve Gati (2013) ise üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını yordayan faktörleri ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına 86 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırmanın sonuçları üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin kariyer kararsızlığını manidar olarak yordadığını göstermektedir.

İlgili literatür incelendiğinde yalnızca kariyer kararsızlığı ile ilgili çalışmalara yer verilmediği bununla birlikte kariyer kararlılığının da üzerinde durulan bir kavram olduğu görülmektedir. Hazırlık sınıfı öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin kararlılık üzerindeki etkisini inceleyen Peterson (1993) tarafından yapılan çalışmada araştırma kapsamına hazırlık sınıfında öğrenim görmekte olan 418 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçlarında, kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin alt ölçeği olan karar verme değişkeninin akademik bütünleşme üzerinde doğrudan; bilgi edinme alt ölçeğinin akademik bütünleşme üzerinde sosyal bütünleşme aracı etkisi ile dolaylı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışmaya benzer olarak Peterson ve Delmas (2001) tarafından yapılan çalışmanın

sonuçları, kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyinin hazırlık sınıfı öğrencilerinin kararlılığını doğrudan etkilemediğini; ancak akademik bütünleşme üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde kariyer kararı verme ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen Sandler (2000) tarafından araştırma kapsamına 937 üniversite öğrencisi dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarında, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin kariyer kararlılığı ile ilgili davranış ve tutumları yordadığı bulunmuştur.

Benzer şekilde Ye de (2014) üniversite öğrencilerinin kariyer kararları ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öte yandan bu çalışmada kariyer seçeneklerinin kariyer kararı verme ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide rolü de incelenmiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 216 Çinli üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, katılımcıların yüksek risk içeren kariyer seçimlerine yönelme eğiliminde olduklarını ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer kararı verme arasındaki ilişkinin kariyer seçeneklerine göre değiştiğini göstermektedir.

Kariyer kararsızlığı ya da kararlılığını bir derece olarak ele alıp kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni ile olan ilişkisinden ziyade doğrudan kariyer kararı vermiş ve vermemiş üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini inceleyen Gloria ve Hird (1999) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise araştırma kapsamına, 687 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer kararı vermiş öğrencilerin kariyer karar vermeye ilişkin yetkinlik düzeylerinin henüz bu kararı vermeyen öğrencilerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte 18 yaşın üzerinde olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermeye ilişkin yetkinlik düzeylerinin 18 yaşın altında olanlarınkine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Guay (2006) tarafından yapılan bir çalışmada ise kariyer kararsızlığı gelişimsel ve kronik olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Kariyer kararı verememe davranışı ise kendisine ve iş dünyasına ilişkin bilgi eksikliğinden kaynaklanan gelişimsel ve normal bir problem olarak ele alınmıştır. Gelişimsel ve kronik kariyer kararsızlığına ilişkin bu tipolojinin geçerliğini test etmek ve karar vermeye yetkinlik, özerklik ve aileden ve arkadaşlardan alınan desteğin bu kararsızlık tipleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Guay (2006) tarafından araştırma kapsamına 325 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma, üç yıllık bir boylamsal çalışma olarak

tasarlanmıştır. Belirtilen tipolojinin geçerliğini test etmeye ilişkin araştırma sonuçları bu iki farklı kararsızlığın (kronik kararsızlar ve gelişimsel olarak kararsızlar) varlığı ile birlikte kariyer kararı verenler adında da bir grup olduğunu kanıtlamıştır. Bununla birlikte araştırma sonuçları kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve özerklik değişkenlerinin bu üç grubu birbirinden ayırmada önemli boyutlar olduğunu göstermektedir.

Amir ve Gati (2006) ise 299 üniversite öğrencisi ile çalıştıkları araştırmada kariyer planlarını netleştiren öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin netleştirmeyenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Öte yandan, araştırma sonuçları hem ölçek sonucu ile elde edilen hem de öğrencilerin özel olarak tanımladıkları güçlükler ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Yukarıdaki çalışmalar incelendiğinde, kariyer kararı ya da kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma olduğu ve bu ilişkinin araştırmalara konu olmaya devam edeceği görülmektedir. İncelenen birçok araştırma sonucu kariyer kararları almanın gerek doğrudan gerek dolaylı olarak üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini etkilediğini göstermektedir. Buradan hareketle bireylerin kariyer kararları almalarında kendilerinin bu kariyer davranışını gerçekleştirebileceklerine olan güvenlerinin etkili olduğu ve bu nedenle kariyer kararı verme öz-yetkinliği davranışı üzerinde önemle durulması gerektiği söylenebilir.

İlgili literatürde kariyer seçimi, karar verme stilleri ve öğrenim görülen alan gibi değişkenlerin de incelendiği görülmektedir. Öğrenim gördükleri alanı seçmiş öğrenciler ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiye odaklanan Lent, Brown ve Larkin (1986) ise yaptıkları araştırmada, fen ve mühendislik alanlarını tercih eden öğrencilerin yetkinlik inançları ile yalnızca eğitimsel/kariyer seçimleri, kararlılık ve algılanan kariyer seçenekleri arasındaki ilişkiyi değil, aynı zamanda performansları ve akademik not ortalamaları arasındaki ilişkiyi de ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına fen ve mühendislik alanları ile ilgili seçenekleri içeren kariyer planlama dersini alan toplam 105 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, yetkinliğin akademik not ortalaması, kararlılık ve

teknik/bilimsel alanlardaki algılanan bir dizi kariyer seçenekleri değişkenlerini yordamada önemli düzeyde katkısı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçlarında cinsiyete ve zamana göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği inançlarında manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Öte yandan, yüksek yetkinlik düzeyine sahip öğrencilerin düşük yetkinlik düzeyine sahip öğrencilerden bilim ve teknik alanlarında daha yüksek akademik not ortalamasına sahip oldukları görülmektedir (Lent, Brown ve Larkin, 1986). Kariyer seçeneklerini inceleyen ve Türkiye’de Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temel alınarak yapılan bir çalışmada ise (Özyürek, 1995) kız ve erkek öğrencilerin, kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenek zenginliği ve üniversite sınavlarında gösterdikleri performansları arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Bu amaçla Fen bilimleri alanını seçmiş 332 üniversite öğrencisi araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonuçları sayıca erkeklerin fazla olduğu meslek ve yükseköğretim kurumlarındaki yetkinlik beklentisinde cinsiyet farklılıkları olduğunu göstermektedir. Ayrıca yüksek yetkinlik beklentisi olan öğrencilerin Öğrenci Seçme Sınavı'ndaki Sayısal, Öğrenci Yerleştirme Sınavı'ndaki Fen ve Matematik puanları daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte yeteneklerin yordanmasında yetkinlik beklentisinin önemli bir oranda katkısı saptanırken, kariyer seçenekleri zenginliğinin yordanmasında yetkinliğin önemli bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Gianakos (1999) ise kariyer seçim örüntüsü ile ergen/erken yetişkinlik döneminde olan bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma kapsamına 172 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları kariyer seçim gelişimleri durağan kariyer örüntüsü ya da çoklu deneme kariyer örüntüsüne sahip olanların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin geleneksel ya da istikrarsız kariyer örüntüsüne sahip olanlarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer karar verme stilleri ve kültürel farklılıkları inceleyen Mau (2000) ise Amerikalı ve Tayvanlı üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ve kariyer kararı verme stillerini incelemiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 1566 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçlarında kariyer karar verme stillerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu

görülmektedir. Rasyonel kariyer kararı verenlerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri bağımlı karar verenlerinkinden daha düşük çıkmıştır.

Kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni ile ilgili yapılan çalışmalar arttıkça yalnızca kariyer kararları ya da seçimleri ile değil, aynı zamanda, kariyer danışması alanındaki diğer değişkenler ile de arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmektedir. Örneğin, geç ergenlik ve erken yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyer kararı vermeye ilişkin öz-yetkinlik inançları ve amaç yönelimlilik düzeyleri ile kariyer araştırmaları etkinlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Blustein (1989) tarafından yapılan araştırmaya 106 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin kariyer araştırma davranışının en önemli yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde Luzzo (1993a) ise üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin kariyer kararı verme tutum ve becerilerini yordayıp yordamadığını incelemiştir. Bu amaç kapsamında çalışmaya 233 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermeye ilişkin tutumlarını manidar olarak yordadığını gösterirken, kariyer kararı vermeye ilişkin becerilerini manidar olarak yordamadığını göstermektedir.

İş ile ilgili değişkenleri temel alan ve işe ilişkin performans ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen Stajkovic ve Luthans (1998) ise kariyer kararı verme öz-yetkinliği konusunda 114 çalışmaya ilişkin meta analiz çalışması yapmışlardır. Business Periodicals Index, PsycLJT, Sociofile, ve Social Science Index veri tabanlarında 'yetkinlik, algılanan yetkinlik, yetkinlik inançları, yetkinlik beklentileri, sosyal bilişsel kuram ve sosyal öğrenme kuramı' anahtar sözcükler ile 1977 ile 1996 yılları arasında yayımlanan makaleler araştırma kapsamına alınmıştır. Bununla birlikte araştırma kapsamına alınan makaleler alanda gerçekleştirilen ve deneysel ortamlarda gerçekleştirilen olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Birincil meta analiz sonuçları kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile işe ilişkin performans arasında önemli düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmanın diğer sonuçları ise, kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin hem alanda hem de laboratuvar ortamlarında olmak üzere bütün düzeylerdeki görev zorluğuna ilişkin performansın önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Eğitim faaliyetleri üzerinde duran DeLorenzo (1998) ise işbirlikli öğrenmenin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve kariyer kontrol odağı

üzerindeki etkisini incelediği araştırmaya mühendislik ve bilgisayar bilimlerinde öğrenim görmekte olan 415 üniversite öğrencisini dahil etmiştir. Araştırma sonuçları işbirlikli öğrenimin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte iş deneyimi olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin olmayanlara göre manidar bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Hawkins (2004) tarafından işbirlikli öğrenmenin kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki etkisi incelenmiş ve araştırma kapsamına 400 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları işbirlikli öğrenmenin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Kariyer kararı verme güçlükleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen Coon (2009) bunun yanı sıra kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer iyimserliği ve başa çıkma değişkenleri arasındaki ilişkileri de incelemiştir. Bu kapsamda araştırmaya 325 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ve kariyer iyimserlik düzeyleri düşük olan öğrencilerin kaçınmacı baş etme yöntemini kullandıklarını ve bu durumda kariyer kararı verme zorluk düzeylerinin artmasına neden olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ve kariyer iyimserlik düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme zorluklarını göstermeye daha az yatkın oldukları görülmektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçları kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve kariyer iyimserlik düzeylerinin kariyer kararı verme güçlükleri üzerinde güçlü etkilerinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma sonuçları, cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığını; sınıf düzeyine göre ise manidar bir fark olduğunu göstermektedir. Buna göre üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyleri arttıkça kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri de artmaktadır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kimliklerini inceleyen Stringer ve Kerpelman (2010) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği, ebeveyn desteği ve iş deneyimi değişkenlerinin kariyer kimlik değerlendirmesi ile olan ilişkisini ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına 345 üniversite öğrencisi alınmıştır. Test edilen yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni ile kariyer kimlik değerlendirmesi arasında doğrudan bir ilişki

bulunmaktadır. Bununla birlikte öğrencilerin iş deneyimleri arttıkça kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer düşünceleri de araştırılan değişkenler arasındadır. Örneğin, Bullock-Yowell, Andrews ve Buzzetta (2011) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin olumsuz kariyer düşünceleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile kişilik tipleri ve kültürel güvensizlik değişkenleri arasındaki ilişkilerde incelenmiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 322 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile beş faktörlü kişilik tipleri arasında pozitif yönlü; kültürel güvensizlik ve olumsuz kariyer düşünceleri arasında negatif yönde manidar bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bunlara ek olarak araştırma sonuçları olumsuz kariyer düşünceleri, açıklık ve dürüstlük değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadığını göstermektedir. Bir diğer çalışmada ise (Bullock-Yowell, Andrews, McConnell ve Campbell, 2012) işsiz bireylerin ve üniversite öğrencilerinin kariyer düşünceleri, kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ve kariyere ilişkin ilgileri arasında manidar bir fark olup olmadığını araştırmak amacıyla araştırma kapsamına 169 işsiz birey ve 200 üniversite öğrencisi olmak üzere toplam 369 kişi dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçları, hem işsiz bireylerin hem de üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile kariyer düşünceleri arasında negatif yönde manidar bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte işsiz bireyler ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

Benzer şekilde Andrews, Bullock-Yowell, Dahlen ve Nicholson (2014) tarafından yapılan çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer düşünceleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaçla araştırma kapsamına 300 üniversite öğrencisi alınmıştır. Bullock-Yowell, Andrews ve Buzzetta (2011) ve Bullock-Yowell, Andrews, McConnell ve Campbell (2012) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarına benzer olarak araştırmada olumsuz kariyer düşünceleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında negatif yönde manidar ilişkiler olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra mükemmeliyetçilik değişkenini de inceleyen Andrews, Bullock-Yowell, Dahlen ve Nicholson (2014) tarafından yapılan

çalışmanın sonuçlarında, mükemmeliyetçilik gruplarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre, uyumlu mükemmeliyetçilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği puan ortalamaları uyumsuz mükemmeliyetçilerinkinden ve mükemmeliyetçi olmayanlarinkinden daha yüksek çıkmıştır. Uyumsuz mükemmeliyetçilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği puan ortalamaları ise mükemmeliyetçi olmayanlarinkinden daha düşük çıkmıştır. Ayrıca, etnik kökene göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Analiz sonuçları, sırasıyla olumsuz kariyer düşüncelerinin ve mükemmeliyetçiliğin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadığını göstermektedir.

Kariyer beklentileri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen Concannon ve Barrow (2012) ise aynı zamanda üniversitede geçirilen süre ve cinsiyet değişkenlerini ele alarak araştırma kapsamına mühendislik fakültesinde öğrenim görmekte olan 746 üniversite öğrencisini almışlardır. Bu çalışma ile kadınlar ile erkeklerin mühendisliğe ilişkin yetkinlik inançları arasında manidar bir fark olmadığı bulunmuştur. Ancak bu çalışma üniversite birinci sınıfa giden erkek öğrencilerin kariyer beklentilerinin daha üst sınıfta öğrenim gören kadın öğrencilerinkinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, üniversite öğreniminin beşinci yılında olan erkek öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği inanç puan ortalamalarının diğer tüm gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Sınıf düzeyine göre kadınların kariyer kararı verme öz-yetkinliği inançlarında manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Kariyer beklentileri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kariyer beklentileri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışmada ise (Domene, 2012), araştırma kapsamına 855 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, amaçlı çalışma ile kariyer beklentileri arasındaki ilişkinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyine bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin başarılı bir mesleki geleceğe sahip olma beklentileri dolaylı olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini etkilemektedir.

Bireylerin kişisel özellikleri de kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı ile uğraşan araştırmacılar için dikkat çekici olmuştur. Örneğin, Gianakos (2001) araştırmasında özgüvenin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile olan ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu amaçla araştırma kapsamına 209 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları büyüme ihtiyacı, karşıt bağımlılık (bireylerin kendilerini diğerlerinden daha bağımsız algıladıkları öz güven stratejisi) ve aşırı bağımlılık değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde yordadığını göstermektedir. Bununla birlikte, Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'nin amaç belirleme alt ölçeği için, karşıt bağımlılık, aşırı bağımlılık ve büyüme ihtiyacı değişkenlerinin; mesleki bilgi için cinsiyet, karşıt bağımlılık ve büyüme ihtiyacı değişkenlerinin; problem çözme için büyüme ihtiyacı, karşıt bağımlılık ve aşırı bağımlılık değişkenlerinin; planlama için karşıt bağımlılık, cinsiyet ve büyüme ihtiyacı değişkenlerinin; kendi kendini değerlendirme için büyüme ihtiyacı, karşıt bağımlılık ve aşırı bağımlılık değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde yordadığı görülmektedir. Ayrıca kadınların mesleki bilgi ve kariyer planlaması alt ölçekleri puan ortamları manidar olarak erkeklerin puanlarından daha yüksektir. Benzer şekilde, öz güven yerine üniversite öğrencilerinin matematik, bilim, teknoloji kullanımı, yazı yazma, liderlik ve kültürel duyarlılığa ilişkin kendilerine güvenleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği Paulsen ve Betz (2004) tarafından yapılan araştırma kapsamına psikoloji bölümünde öğrenim gören 627 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, bireylerin liderlik yapılarına olan güvenlerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini birinci sırada yordadığını ve liderlik yapılarına olan güven değişkenini, kültürel duyarlılığa, teknoloji kullanımına, matematik ve bilim alanına ilişkin güven değişkenlerinin izlediğini göstermektedir. Bununla birlikte, sırasıyla liderliğe ve kültürel duyarlılığa ilişkin güven değişkenleri kadınların ve Avrupalı Amerikalıların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini yordarken; liderliğe, matematiğe, bilime ve teknoloji kullanımına ilişkin güven değişkenlerinin erkeklerin ve Afrikalı Amerikalıların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini yordadığı görülmektedir. Görüldüğü üzere bu çalışmada etnik kökene göre kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

İlgili araştırmalar da bireylerin içinde buldukları döneme ait kariyerle ilgili gelişimsel özelliklerinin yanı sıra duygusal zeka gibi kişisel nitelikler ile de kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Brown, George-Curran ve Smith (2003) kariyer kararı verme öz-yetkinliği, mesleki araştırma ve bağlılık ile duygusal zekâ arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Bununla birlikte yapılan çalışmada cinsiyetin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve duygusal zeka arasındaki ilişkide etkileşim etkisi de incelenmiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 288 niversite ğrencisi alınmiştir. Araştırma sonuçları, kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile duygusal zekanın empati, duyguların kullanımı, ilişkiyle baş etme ve öz kontrol boyutları arasında pozitif yönde manidar ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, cinsiyetin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve duygusal zeka arasındaki ilişkide etkileşim etkisinin olmadığı görülmektedir. Duygusal zeka ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışmada ise (Jiang, 2016) buna ek olarak bu ilişkide amaç ve profesyonel odaklılığın aracı etkisi de araştırılmıştır. Bu amaçla araştırma kapsamına 185 niversite ğrencisi alınmiştir. Araştırma sonuçları duygusal zeka ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide amaç odaklılık ve profesyonel odaklılık değişkenlerinin aracı etkisinin manidar olduğunu göstermektedir.

Literatürde kişisel özelliklerden ilgiler üzerine de odaklanan çalışmalara rastlanmıştır. Uffelman, Subich, Diegelman, Wagner ve Bardash (2004)  farklı lme aracı ile ölçülen ilgi alanlarının belirlenmesinin henüz kariyer kararlarını netleştirmemiş olan niversite ğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına 81 ğrenci alınmış ve öğrenciler dört gruba ayrılmıştır. İlk gruba Strong İlgisi Envanteri, ikinci gruba Kendini Araştırma lği uygulanmış, üçüncü gruba ise psikolojik danışman yardımı ile birlikte Kendini Araştırma lği, diğer gruba ise herhangi bir ölçek uygulanmamıştır. Bütün katılımcılara Kariyer Kararı Verme z-Yetkinliği lği uygulanmıştır. İlk üç grup iki saatlik psikolojik danışma sürecinden geçerken; dördüncü gruba herhangi bir müdahale yapılmamıştır. İlk üç grupta yer alan öğrencilerin ön test son test puan ortalamalarında son test lehine olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile henüz kariyer kararı vermemiş niversite ğrencilerinin ilgi alanlarının belirlenmesinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini de arttırdığı söylenebilir.

Wang, Jome, Haase ve Bruch (2006) ise kişilik özellikleri ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenlerinin kariyer kararı vermede bağlılık değişkeni üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bu kapsamda 184 üniversite öğrencisi araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonuçları, beyaz öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin dışa dönüklük ve kariyer kararı vermede bağlılık değişkeni arasında tam aracı etkisinin olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte farklı etnik kökene sahip öğrencilerin ise kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin dışa dönüklük ve nevrozizm kişilik özellikleri ile kariyer kararı vermede bağlılık değişkeni arasında kısmi olarak aracı etkisinin olduğunu göstermektedir. Yapılan analiz sonuçları, yaş, cinsiyet ve herhangi bir kariyer danışması yardımı alma durumuna göre kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir farkın olmadığını, bununla birlikte beyaz öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin değer beklentileri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen Brown ve Lavish (2006) tarafından yürütülen araştırma kapsamına 137 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile iş rolüne katılım ve bağlılık, işe yönelik değer beklentileri ve toplum hizmetine bağlılık arasında pozitif yönlü manidar bir ilişki olduğu görülmektedir.

Hou, Wu ve Liu (2014) ise kariyer uyumu ile proaktif kişilik ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına istihdam baskısı yaşayan 810 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları proaktif kişilik ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer karar verme yetkinlik değişkeninin aracı etkisinin olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, kariyer kararı verme değişkeni ile proaktif kişilik ve kariyer uyumu arasında pozitif yönde manidar; işe yerleşme baskısı arasında ise negatif yönde manidar ilişkiler olduğu görülmektedir. Kimlik statüsünün kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyi, ilgilerin tutarlılık ve farklılıkları ile ilişkilerini araştıran Nauta ve Kahn (2007) ise araştırma kapsamına 111 üniversite öğrencisini dahil etmişlerdir. Araştırma sonuçları kimlik statüsü ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında manidar düzeyde ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bir başka ifade ile gelişmiş kimlik statüsü yüksek düzeyde

kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkilidir. Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile başarılı kimlik tipi arasında pozitif yönde; moratoryum ve ipotekli kimlik tipleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kimlik statüsü geliştikçe kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin de arttığı ve ilgilerinin farklılaştığı görülmektedir.

Kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde mükemmeliyetçilik özelliğinin de çalışılan değişkenler arasında olduğu görülmektedir. Örneğin, Ganske ve Ashby (2007) tarafından mükemmeliyetçilik ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla araştırma kapsamına 201 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, uyumlu mükemmeliyetçilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin uyumsuz mükemmeliyetçilere ve mükemmeliyetçi olmayanlara göre manidar olarak daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte uyumsuz mükemmeliyetçiler ile mükemmeliyetçi olmayanların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar bir fark bulunmamıştır. Page, Bruch ve Haase (2008) ise mükemmeliyetçiliğin ve kişilik özelliklerinin kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemeyi hedeflemişlerdir. Bu kapsamda 212 üniversite öğrencisi araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonuçları, uyumsuz ve uyumlu mükemmeliyetçiliğin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini anlamlı olarak yordadığını göstermektedir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini nevrozizm, içedönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin birinci sırada; uyumsuz ve uyumlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin ise ikinci sırada yordadığı görülmektedir.

Kariyer ile ilgili değişkenlerin yanı sıra üniversiteyle bütünleşme değişkeni ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Örneğin, Peterson (1993) hazırlık sınıf öğrencilerinin üniversiteyle bütünleşme düzeyleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma kapsamına hazırlık sınıfında öğrenim görmekte olan 418 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin hazırlık sınıfı öğrencilerinin sosyal ve akademik bütünleşme düzeylerinin manidar bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Hazırlık sınıfı öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile amaçları ve bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı

ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte, kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile akademik bütünleşme arasındaki ilişkinin sosyal bütünleşme ile arasındaki ilişkiye göre daha güçlü olduğu bulunmuştur. Son olarak ise cinsiyete, lise akademik not ortalamasına, üniversite son dönem akademik not ortalamasına göre hazırlık sınıfı öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin seçmiş oldukları alandan memnuniyet düzeyleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini inceleyen Nauta (2007) tarafından ise araştırma kapsamına 237 üniversite öğrencisi alınmıştır. Üniversite öğrencilerinin akademik alan memnuniyet düzeyleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında pozitif yönde manidar ilişkiler olduğu görülmektedir. Akademik memnuniyetin bağımsız değişken olarak ele alındığı bir çalışmada ise (Jadidian ve Duffy, 2012) kariyer kararı verme öz-yetkinliği, iş takdiri ve akademik memnuniyet değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma kapsamına 447 üniversite öğrencisi alınmıştır. İş takdiri ile akademik memnuniyet ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğu görülmektedir. Buradan hareketle akademik alandan ve çevreden memnuniyetin öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde önemli olduğu söylenebilir.

2.1.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Çevresel Değişkenler

Toplumsal cinsiyet, algılanan sosyal destek, bağlanma gibi aile ile ilgili değişkenler ve kültür gibi çevre tarafından algılanan etkilerin de bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile ilişkili olduğu yapılan çalışmalar ile ortaya konmuştur. İlgili literatür incelendiğinde toplumsal cinsiyet rolleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkileri de inceleyen çalışmalar olduğu göze çarpmıştır. Örneğin, Arnold ve Bye (1989), 85 üniversite öğrencisini dahil ettikleri çalışmalarında, cinsiyet ve cinsiyet rolleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, maskülen benlik algısına sahip olmanın güçlü kariyer kararı verme öz-yetkinliği, feminen benlik algısına sahip olmanın ise düşük kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini yordadığını göstermektedir. Benzer şekilde Abdalla (1995) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile cinsiyet ve cinsiyet rollerine ilişkin benlik kavramları arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma kapsamına 179 üniversite öğrencisi alınmıştır.

Araştırma sonuçları, cinsiyet rollerine ilişkin benlik algılarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadığını, cinsiyetin ise yordamadığını göstermektedir. Bütün üniversite öğrencilerinden toplanan veriler analiz edildiğinde, androjen ve maskülen benlik kavramlarına sahip öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin cinsiyetsizlik benlik kavramına sahip öğrencilerinkinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları ise maskülen benlik kavramına sahip olmanın feminen benlik kavramına sahip olmaya göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin daha güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde cinsiyet rol kimliği ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen Gianakos (1995) tarafından araştırma kapsamına devlet üniversitesinde ve psikoloji bölümünde öğrenim görmekte olan 178 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, cinsiyet rol kimliği gruplarına göre kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında manidar bir fark olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, androjen bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve alt boyutlarının puan ortalamaları cinsiyet kimliğine henüz karar vermemiş olan bireylerin puan ortalamalarından daha yüksek çıkmıştır.

Çoğunlukla erkekler tarafından tercih edilen bilgisayar bilimleri bölümünde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin cinsiyet rolleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği, akademik başarı ve sosyal bilişsel faktörler arasındaki ilişkileri inceleyen Brown, Garavalia, Fritts ve Olson (2006) tarafından ise araştırma kapsamında 188 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, Gianakos (1995) ve Abdalla (1995) tarafından gerçekleştirilen çalışmalara benzer şekilde, androjen ve feminen cinsiyet rolüne sahip olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin cinsiyetsizlik rolüne sahip olanlarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında, bireylerin içinde yaşadığı toplumun kültürünün kadın ve erkeğe bakışının, birçok inancı etkilediği gibi onların kendi kariyer gelişim döneminde baş etmeleri gereken görevleri başarı ile tamamlayacaklarına ilişkin inançlarını da etkilediği görülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile ailenin tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara da rastlanmıştır. Bu amaçla

Whiston (1996) tarafından araştırma kapsamına 214 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni ile ailenin çocuğun çeşitli aktivitelere katılımını ve bağımsızlığını ne derece desteklediğini açıklayan kişisel gelişim boyutu arasında pozitif yönde manidar bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte ailenin entelektüel-kültürel oryantasyonu ile kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin alt boyutlarından mesleki bilgiyi kullanma yeteneklerine ilişkin kendilerine yönelik güvenleri arasında pozitif yönde manidar ve güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Öte yandan, ailenin bağımsızlık ve başarı oryantasyonu ile kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin alt boyutlarından mesleki bilgi toplamaya ilişkin yetkinlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Aile temelli etkileşim örüntüleri (aile ilişkilerinin niteliği, aile destekli amaç yönelimi, aile organizasyonu vb.) ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkinin incelendiği Hargrove, Creagh ve Burgess (2002) tarafından yapılan araştırma kapsamına 210 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, aileye ilişkin değişkenler içerisinde yer alan başarı yönelimi, entelektüel-kültürel yapı, ahlaki-dini yönelim, aile anlaşmazlıklarının derecesi ve dışa vurumculuk değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin manidar birer yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Başarı yönelimi, aile anlaşmazlıklarının derecesi ve dışa vurumculuk değişkenlerinin amaç belirleme düzeyinin; başarı yönelimi, aile anlaşmazlıklarının derecesi, entelektüel-kültürel yapı ve dışa vurumculuk değişkenlerinin mesleki bilgi düzeyinin; başarı yönelimi ve aile anlaşmazlıkları değişkenlerinin problem çözme düzeyinin; başarı yönelimi değişkeninin kariyer planlama düzeylerinin; başarı yönelimi, aile anlaşmazlıklarının derecesi ve ahlaki-dini yönelim değişkenlerinin kendini değerlendirme düzeyinin manidar birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Üniversite birinci sınıf öğrencilerinin aile işleyişleri ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Sumari (2006) ise çalışmasında cinsiyete, akademik dala ve etnik kökene göre öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde fark olup olmadığını da incelemiştir. Araştırma kapsamına, 1.028 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin aile faktöründen etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin beş alt boyutu arasında en yüksek ortalamaya sahip olan alt boyutun kendi kendini

değerlendirme alt boyutu olduğu; en düşük ortalamanın ise problem çözme alt boyutunda olduğu görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere; öğrencilerin kariyer süreci ile ilgili kararlarında kendi yeteneklerini değerlendirme konusunda diğer dört alana (kariyer amaçlarını planlama, bir amaç seçme, iş ile ilgili bilgiler araştırma ve kariyer ile ilgili problemleri çözme b.) kıyasla kendilerini daha yetkin hissettikleri görülmektedir. Son olarak akademik dala ve etnik kökene göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu görülmektedir. Çinli öğrencilerin ve sosyal bilimlerde öğrenim gören öğrencilerin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Ebeveynlik stilleri ve kültürel uyumun üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri üzerindeki etkisini inceleyen Wu (2009) tarafından yürütülen araştırma kapsamına 312 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, hem ebeveynlik stilleri hem de kültürel uyum değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Otoriter ebeveynlik stili ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin bütün alt ölçekleri arasında (kendi kendini değerlendirme, mesleki bilgi, amaç seçimi, planlama ve problem çözme) pozitif yönlü manidar bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, otoriter ebeveynlik stili ve kültürel uyum değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadıklarını; ancak kültürel uyum değişkeninin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyini birinci sırada yordadığı görülmektedir. Ebeveynlik stilleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkileri inceleyen bir diğer çalışmada (White, 2009) bu değişkenin yanı sıra etnik köken, kimlik stilleri, kimliğe bağlılık ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına özel bir üniversitede öğrenim gören 210 öğrenci alınmıştır. Araştırma sonuçları, etnik köken, ebeveynlik stilleri ve kimlik stilleri değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini birinci sırada kimlik stilleri, ikinci sırada ebeveynlik stilleri, son sırada ise etnik köken değişkeninin manidar olarak yordadığı görülmektedir.

Aile temelli değişkenler ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara dikkat edildiğinde, demokratik, çocuğun hem kariyer gelişimini hem de gelişimini bütün yönlerden destekleyen, çocuğunu kariyer aktivitelerini

denemeye yönlendiren ebeveynlerin çocuklarının kendilerine kariyer kararları almada daha fazla güvendikleri ve bu yönde inançlarını geliştirdikleri söylenebilir.

Bağlanma stilleri de kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni ile çalışan araştırmacılar için dikkat çekici bir konu olmuştur. Wolfe ve Betz (2004) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile bağlanma stilleri ve aileye ve arkadaşlara bağlanma sınırları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma kapsamına psikoloji bölümünde öğrenim gören 304 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini birinci sırada anneye ve babaya bağlanma değişkeninin, ikinci sırada akrana bağlanma, üçüncü sırada ise güvenli bağlanma stili değişkeninin manidar olarak yordadığını göstermektedir. Bununla birlikte, kadınların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile anne ve akrana bağlılık ve güvenli bağlanma biçimi arasında pozitif yönde; erkeklerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile korkulu bağlanma biçimi arasında ise negatif yönde manidar bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, Nawaz ve Gilani (2011) ise ergenlik ve geç ergenlik dönemindeki öğrencilerin ebeveyn ve akran bağlanma sınırları ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma kapsamına 550 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile ebeveyn ve akran bağlanma sınırları arasında pozitif yönde manidar bir ilişki olduğunu göstermektedir. Wolfe ve Betz (2004) ile benzer sonuçlara ulaşılan bu çalışmada da üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini birinci sırada aile bağlanması, ikinci sırada ise akran bağlanması değişkenlerinin manidar olarak yordadığı görülmektedir. Öte yandan, Wolfe ve Betz'den (2004) farklı olarak cinsiyete göre kariyer kararı vermeye öz-yetkinliği ile bağlanma arasındaki ilişkide manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

Bağlanmayı ele alan bir diğer araştırmada (Jenkins, 2004) da araştırma kapsamına 100 üniversite öğrencisi dahil edilmiştir. Araştırma sonuçları, aileye bağlanma ile öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında düşük düzeyde manidar bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte cinsiyete ve ailenin eğitim düzeyine göre öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Floyd (2006) da benzer şekilde 168 üniversite birinci ve ikinci sınıf öğrencisinin aile işlev bozukluğu, aileye bağlanma ve kariyer kararı verme

öz-yetkinliği düzeyleri arasında ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları, aile işlev bozukluğu ve anneye bağlanma değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde yordadığını göstermektedir. Bununla birlikte, kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile aile işlev bozukluğu arasında negatif yönlü; anneye bağlanma ile ise pozitif yönlü manidar bir ilişki olduğu görülmektedir. Anneye bağlanma değişkeninin kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini; kaynaşma aile yapısı değişkeninin ise erkek üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini birinci sırada manidar olarak yordadığı bulunmuştur. Anne-kız arasındaki bağlanma ilişkilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisini inceleyen Ching-Hua, Ying-Chu ve Tzu-Fei (2012) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ise, anne kız arasındaki bağlanma ilişkisinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini birinci sırada yordadığını ortaya koymuştur. Araştırma kapsamına 394 kadın üniversite öğrencisi alınmıştır. Bununla birlikte araştırma sonuçları incelendiğinde, psikolojik ayrılık değişkeninin alt boyutları olan işlevsel bağımsızlık ve çelişkili bağımsızlık değişkenlerinin de kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin manidar birer yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle annesine güvenli bağlanan, annesi ile iyi ilişkiler içerisinde olan ve kişisel problemlerini annesinden yardım almadan çözebilen üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Lee ve Kim (2015) ise yapısal eşitlik modelini kullanarak, üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerine odaklılığın ebeveyne bağlanma üzerindeki etkisinde kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin aracı etkisini incelemiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 207 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, anne ile kaliteli ilişki kurulması ve babaya güvenli bağlanmanın kariyer seçimlerinde odaklanmayı arttırdığını ve daha yüksek düzeyde kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, yalnızca anneye bağlanma değişkeninin kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni üzerinden kariyer seçimlerinde odaklılığı manidar bir şekilde etkilediği görülmektedir. Görülmektedir ki; bireylerin ebeveynleriyle kurduğu güvenli bağlanma ilişkisi onların kariyer kararlarında kendi yeteneklerine olan inançlarını da etkilemektedir.

Bağlanma ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiler incelendiğinde, güvenli bağlanmanın önemi dikkat çekmektedir. Erken çocukluk döneminde ebeveyn-çocuk ilişkilerinin, bireylerin kişisel gelişimini etkilemesi yaygın görüşünün yanı sıra kariyer gelişimlerinde önemli olabilecek kendilerine en uygun kariyer kararları almalarında kendilerine olan inançları üzerinde de etkili olduğu araştırmalarca ortaya konmuştur.

Olumsuz yaşam durumları ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Albaugh ve Nauta (2005) kadın üniversite öğrencilerinin eş şiddeti yaşantıları ile kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmaya 129 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları cinsel şiddetin kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin üç boyutu (kendi kendini değerlendirme, hedef seçimi ve problem çözme) ile negatif yönlü; uzlaşma ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin amaç seçimi alt boyutu ile pozitif yönlü manidar ilişkiler olduğunu göstermektedir. Psikolojik saldırı, fiziksel saldırı ve yaralanmanın kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar bir ilişki olmadığı görülmüştür

Algılanan destek değişkeni de sıklıkla araştırma konusu olmuştur. Garcia, Restubog, Toledano, Tolentino ve Rafferty (2012) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile ilişkilerde öğrenci-ebeveyn desteği arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamına 141 üniversite öğrencisi ve aileleri alınmıştır. Araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arttıkça ebeveyn desteğinin de arttığını göstermektedir. Bunun yanı sıra, amaç belirleyebilen öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, ebeveyn den algılanan destek arttıkça kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile amaç belirleme arasındaki ilişkinin de güçlendiği görülmektedir. Yalnızca ebeveyn desteği yerine toplam algılanan destek ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışmada (Lee ve Park, 2012) ise araştırma kapsamına 395 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçlarında, kariyer seçimlerinde algıladıkları destek düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir.

Akademik destek hizmetlerinin atletizm sporu ile uğraşan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile ilişkisini saptamayı hedefleyen Burns, Jasinski, Dunn ve Fletcher (2013) tarafından ise bu amaç doğrultusunda araştırma kapsamına 158 profesyonel olarak atletizm sporu ile uğraşan üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, akademik destek hizmetlerinden memnuniyet ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında pozitif yönde manidar ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte analiz sonuçları, genel yetkinlik ve akademik destek hizmetleri ile bunların etkileşiminin öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin manidar bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir.

Görüldüğü üzere farklı kaynaklardan alınan destekler bireylerin yaşamlarının birçok alanında olduğu gibi kariyer alanında da etkilidir. Bir başka ifade ile üniversite öğrencilerinin kendilerine uygun kariyer kararları alabileceklerine duydukları inançta güvenilen, değer verilen ve sevildiği bilinen birey ya da kurumların varlığı ya da ulaşılabilirliğinin önemli olduğu söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde, farklı kültürlerde yapılan ve buradan hareketle kültürler arası farklılıkları inceleyen çalışmalara da rastlanmıştır. Örneğin, Gloria ve Hird (1999) üniversite öğrencilerinin kariyer karar vermeye ilişkin yetkinlik düzeyleri, kaygı düzeyleri ve etnik kökenleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma kapsamına 687 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, beyaz öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin diğer etnik kökene mensup öğrencilere (Asyalı, Afrikalı Amerikalı vb.) oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Etnik köken değişkeninin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin en önemli yordayıcısı olduğu görülmektedir. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer karar verme stilleri ve kültürel farklılıkları inceleyen Mau (2000) ise Amerikalı ve Tayvanlı üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ve kariyer kararı verme stillerini incelemiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına, 540 Amerikalı, 1026 ise Tayvanlı üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, Tayvanlı öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin Amerikalı öğrencilerin düzeylerinden daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca kariyer karar verme stillerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu görülmektedir. Rasyonel kariyer kararı

verenlerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri bağımlı karar verenlerin düzeylerinden daha düşüktür.

Etnik kökenin yanı sıra etnik kimlik ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen Montgomery (2006) tarafından bu amaçla araştırma kapsamına 96 Afrika-Amerika kökenli ve 363 Kafkas kökenli üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Afrika-Amerika kökenli üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile karşılaşılan problemler, öğrenilen dilde eğitim alma ve içselleştirme arasında manidar ilişkiler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte beyaz etnik kökene sahip üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile bozulma, yeniden bütünleşme, sahte bağımsızlık ve özerklik tutumları arasında manidar ilişkiler olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, karşılaşılan problemler ve içselleştirme değişkenlerinin Afrika-Amerika kökenli öğrencilerin; sahte bağımsızlık değişkeninin ise beyaz kökenli olanların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadığı görülmektedir. Özetle, üniversite öğrencilerinin sahip oldukları etnik kimliğin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin güçlü bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Etnik kökeni farklı olan üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkide etnik kökene göre bir fark olup olmadığını inceleyen Wang (2006) tarafından yapılan çalışma ise 184 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında, beyaz öğrencilerde dışadönüklük ile kariyer seçim süreci arasındaki ilişkiye kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin aracılık ettiği; diğer etnik kökene sahip olan öğrencilerin ise nevroitiklik ve dışadönüklük ile kariyer seçim süreci arasındaki ilişkiye kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin aracılık ettiği görülmektedir.

Liu (2009) yabancı öğrencilerin kültürleşme deneyimleri ve bu deneyimlerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 190 yabancı üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, bireyci veya toplulukçu kültürde yaşama durumuna göre yabancı öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğunu göstermektedir. Öte yandan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile o ülkede kalma süreleri arasında manidar bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte analiz sonuçları incelendiğinde, kültürleşme deneyimleri değişkeninin üniversite

öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin manidar bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile kültürler arası uyum deneyimleri değişkeninin yabancı öğrencilerin kariyer görevleri ve kariyer ile ilgili kararlar almalarında kendi yeteneklerine güvenlerini arttırıcı önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Üniversite kurumuna ilişkin değişkenlerin ele alındığı bir başka çalışmada (Norvilitis, Sun ve Zhang, 2010) ise Çin ve Amerika'da öğrenim görmekte olan ve dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu tanısı olan öğrencilerin dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu belirtileri ile üniversiteye akademik ve sosyal uyumları, kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri ve çalışma alışkanlıkları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bu amaçla araştırma kapsamına Çin'de ve Amerika'da öğrenim görmekte olan toplam 420 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, yaş değişkeni kontrol edildiğinde, Çinli öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin Amerikalı öğrencilerinkinden manidar olarak daha yüksek olduğunu göstermektedir. Depresyonun Amerikalı ve Çinli öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadığı görülmektedir. Ayrıca yaş değişkeni sadece Çinli üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini; dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu belirtileri ise Amerikalı üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordamaktadır. Etnik kökeni farklı üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini inceleyen Sneva (2011) ise bu amacın yanı sıra kariyer olgunluğu tutumları ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkileri de incelemiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 164 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer olgunluğu tutum değişkenleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, etnik kökene göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra yaş, üniversitede geçirilen yıl sayısı, öğrenim görülen alan, annenin eğitim seviyesi ve ailenin gelir düzeyi değişkenleri üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordamaktadır.

İlgili araştırma sonuçları, farklı kültüre sahip ve farklı kültürel oryantasyonu olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin de kültürden etkilendiğini göstermektedir.

2.1.3. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ile Ölçek Geliştirme ve Psikometrik Çalışmalar

Kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramının işe vuruk tanımı üzerinde çalışan Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramını ölçmeye dönük ilk ölçek geliştirme çalışmalarını da gerçekleştirmişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına 346 üniversite öğrencisi alınmıştır. Taylor ve Betz (1983) tarafından öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla Crites'in (1969) Kariyer Olgunluğu Modeli baz alınarak geliştirilen Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği, kendini değerlendirme (Self-Appraisal), mesleki bilgi (Occupational Information), amaç seçimi (Goal Selection), planlama (Planning) ve problem çözme (Problem Solving) olmak üzere toplam beş alt ölçekten ve 50 maddeden oluşmaktadır.

Yapılan çalışmalar yalnızca kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile farklı değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılmamıştır. Bunun yanı sıra yapılan bazı çalışmalarda Taylor ve Betz (1983) tarafından geliştirilmiş olan Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin psikometrik niteliklerine kanıt sunmanın hedeflendiği görülmektedir. Bunlardan biri Peterson ve Delmas (1998) tarafından yapılmıştır. Çalışma kapsamına toplam 418 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, bir grup hazırlık öğrencileri için Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin uzun formunun iki faktörlü (bilgi toplama ve karar verme) yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte ölçeğin iki faktörlü yapısının beş faktörlü yapısına göre faktör yüklerinin ve güvenirlik katsayılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde Creed, Patton ve Watson (2002) tarafından Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği-Kısa Formu'nun psikometrik niteliklerini ortaya koymak ve kültürel eş değerliğini incelemek amacıyla araştırma kapsamına 979 Avustralyalı ve Güney Afrikalı lise öğrencileri alınmıştır. Araştırma sonuçları Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği-Kısa Formu'nun lise öğrencileri için yeterli güvenirlik düzeyinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte yapılan açıklayıcı faktör analiz sonuçları, ölçeğin beş faktörlü yapıyı desteklemediğini; bilgi toplama, karar verme ve problem çözme olmak üzere toplam üç faktörden oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma sonuçları, ölçeğin yapı-kavram bilgisinde kültürel farklılıkların olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları, ölçeğin bu üç faktörünün Avustralyalı ve Güney Afrikalı öğrenciler için değiştiğini göstermektedir. Bununla birlikte cinsiyete ve sınıf

düzeyine göre Avusturalyalı ve Güney Afrikalı üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısını incelemeyi hedefleyen Chung (2002) ise Amerika'nın güney kesiminde orta büyüklükte bir üniversitede öğrenimlerine devam etmekte olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiler ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği puan ortalamalarında cinsiyet ve etnik kökene göre bir fark olup olmadığını ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına Amerika'nın güneyinde yer alan bir üniversitede öğrenim görmekte olan toplam 165 öğrenci alınmıştır. Araştırma sonuçları Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer bağlılığı arasında orta düzeyde pozitif yönde manidar bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte cinsiyete göre öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı; siyahi öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin beyaz öğrencilerinkinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin psikometrik niteliklerinin test edildiği çalışmalar incelendiğinde, ölçeğin faktör yapısının beş faktörlü yapıyı desteklemediği ve farklı çalışmalarda (Creed, Patton ve Watson, 2002; Peterson ve Delmas, 1998) iki ya da üç faktörden oluşan yapılar sergilediği görülmektedir. Türkiye'de de ilgili ölçeğin uyarlama çalışmaları farklı araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir (Büyükgöze-Kavas 2014; Işık, 2010). Benzer şekilde Büyükgöze-Kavas (2014) Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin kısa formunun (Career Decision Self- Efficacy scale-Short Form (CDESES-SF) Türkiye kültürüne uyarlanmasını hedeflemiştir. Bu kapsamda 695 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. İlgili ölçeğin iç tutarlılık katsayısı, test-tekrar test güvenirliği, ayırt edici geçerliği ve faktör yapısı incelemiştir. Araştırma sonuçları, ilgili ölçeğin iç tutarlılık ve test tekrar test güvenirlik katsayılarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte ayırt edici güvenirliği test etmek amacıyla yapılan korelasyon analiz sonuçları, genel yetkinlik ile kariyer karar verme öz-yetkinliği arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analiz yönteminden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları dört faktörlü yapının Türkiye kültürüne daha uyumlu olduğunu göstermektedir.

Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin kısa formu Türkiye kültürüne Işık (2010) tarafından da uyarlanmıştır. Bu amaçla araştırma kapsamına 321 üniversite öğrencisi alınmıştır. Yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analiz sonuçları yapının beş faktörlü olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak açıklayıcı faktör analiz sonuçları, her boyutta yer alan maddelerin orijinal yapısı ile benzerlik göstermediğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte Işık (2010) tarafından benzer ölçekler geçerliği çalışması kapsamında mesleki olgunluk, mesleki sonuç beklentisi, olumlu duygu durum, olumsuz duygu durum, denetim odağı ve sürekli kaygı değişkenleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiler incelenmiş ve elde edilen sonuçların, literatürdeki diğer verilerle paralellik gösterdiği görülmüştür.

Kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenini ölçmeye ve psikometrik niteliklerini test etmeye dönük yapılan çalışmalar göstermektedir ki, Taylor ve Betz (1983) tarafından geliştirilen ve farklı çalışmacılar tarafından farklı kültürlere uyarlanan ya da psikometrik nitelikleri test edilen Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin faktör yapısının değişmekte olduğunu ve bu sebeple araştırmacıların tek boyutlu yapısının kullanılması gerektiğini önerdikleri görülmektedir. Buradan hareketle bu çalışma kapsamında Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geliştirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir. Yöntem bölümünde de söz edildiği gibi bu tez çalışması kapsamında araştırmacı tarafından Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geliştirilmesine karar verilmiştir.

2.1.4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Konusunda Yapılan Deneysel Çalışmalar

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerinde kariyer konulu çeşitli programların etkisinin incelendiği çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Luzzo, Funk ve Strang (1996) video kaseti içeren niteleyici kariyer psikolojik danışmasının farklı kontrol odaklarına sahip öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu amaçla çalışma kapsamına 60 üniversite öğrencisi alınmıştır. Katılımcılar dışsal kontrol odağına sahip ve içsel kontrol odağına sahip olmak üzere iki gruba ayrılmışlardır. Ayrıca her grup da kendi içerisinde deney ve kontrol grubu olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Kontrol grubuna yalnızca sekiz dakikalık video izletilmiş ve kariyer gelişimleri ile ilgili tartışmaları sağlanmıştır. Deney gruplarına ise daha uzun videolar izletilmiş ve iki haftalık bir

eğitim verilmiştir. Bununla birlikte videokaseti içeren niteleyici kariyer psikolojik danışmasının, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırdığı da ortaya konmuştur. Ayrıca niteleyici kariyer psikolojik danışmasının dışsal kontrol odağına sahip üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak arttırdığı görölmektedir.

Bandura'nın Öz-Yetkinlik Teorisi'ne dayanan kariyer danışmanlığı alıştayında verilen eğitimin yaşı 25 ve üstü üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisini inceleyen Foltz ve Luzzo (1998) tarafından ise araştırma kapsamına 66 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırmanın sonuçları, bu çalıştayda verilen eğitimin öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bir başka ifade ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri danışma müdahaleleri ile değişebilmektedir. Bununla birlikte, yaş, cinsiyet, ailenin geliri ve üniversitede geçirilen yıl değişkenlerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar bir fark olmadığı görölmektedir. Benzer şekilde Luzzo ve Day (1999) kariyer danışmanlığı alıştayını da içeren kariyer müdahalelerinin üniversite oryantasyon programına kaydolun öğrencilerin kariyer karar verme yetkinlik düzeyleri ve kariyer inançları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına 99 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma ön test son test kontrol gruplu desen olarak tasarlanmıştır. Katılımcılar üç gruba atanmışlardır. Birinci gruba Strong İliği Envanteri uygulaması ve ölçek sonuçlarının değerlendirilmesini içeren, ikinci gruba yalnızca Strong İliği Envanteri'nin uygulamasını içeren müdahaleler yapılmış; kontrol grubuna ise herhangi bir müdahale yapılmamıştır. Araştırma sonuçları Strong İliği Envanteri uygulaması ve ölçek sonuçlarının değerlendirilmesini içeren eğitime katılan katılımcıların kariyer kararı verme öz-yetkinliği son test puanlarının diğer katılımcıların son test puanlarından manidar düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İlgili araştırmalar incelendiğinde, yalnızca yüz yüze kariyer müdahalelerinin verildiği programların etkisinin incelenmediği, çevrim içi veri tabanlı programlarında etkisinin incelendiği görölmektedir. Örneğin, Maples ve Luzzo (2005) kariyer müdahalelerinin kariyer psikolojik danışma yardımı arayan üniversite öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili bazı değişkenler üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına 34 üniversite öğrencisi alınmıştır. Katılımcılar kontrol grup (sekiz öğrenci), yalnızca

DISCOVER programının kullanıldığı grup (dokuz öğrenci), yalnızca psikolojik danışma hizmetinin verildiği grup (dokuz öğrenci) ve hem DISCOVER programının hem de kariyer danışması hizmetlerinin sunulduğu grup (sekiz öğrenci) olmak üzere toplam dört gruba rastlantısal olarak atanmışlardır. Araştırma ön test-son test kontrol gruplu desen olarak tasarlanmıştır. Araştırma sonuçları, DISCOVER programı alan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin almayanlarıkinden manidar olarak daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Kariyer grup müdahalelerinin problem çözme ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisini inceleyen Nguyen (2005) tarafından araştırma kapsamına, kariyer danışmanlığı yardımı almak isteyen 76 üniversite öğrencisi alınmıştır ve öğrenciler üç gruba rastgele bir şekilde atanmıştır. Birinci gruptaki katılımcılara gruba kariyer psikolojik danışması ve problem çözme eğitimi; ikinci gruptaki katılımcılara kariyer psikolojik danışması hizmeti verilmiştir. Kontrol grubuna ise herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır. Her üç gruptaki katılımcılara müdahaleden önce, sonra ve iki hafta sonra ölçekler uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, yalnızca kariyer grup psikolojik danışması alanın, kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Kariyer psikolojik danışma ve problem çözme eğitimi alan grubun kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin yalnızca kariyer psikolojik danışma müdahalesi alanlara ve kontrol grubundakilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kariyer psikolojik danışma ve problem çözme eğitimi alan grup ile kariyer psikolojik danışma müdahalesi alan grubun izleme test puanları ile son test puan ortalamaları arasında manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Bir başka ifade ile araştırma sonuçları kariyer grup danışması müdahalesi ile kariyer grup danışması ve problem çözme eğitiminin birlikte üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir.

Reese ve Miller (2006) ise henüz herhangi bir kariyer tercihinde bulunmamış üniversite öğrencileri ile çalışmış ve daha öncede çeşitli araştırmalarda kullanılan kariyer gelişim kursunun üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Kariyer gelişim kursu genel olarak henüz bir kariyer kararı verememiş öğrencilere yardım etmek amacını taşımaktadır. Araştırmada ön test-son test eşitlenmemiş kontrol gruplu desen kullanılmıştır. Deney

grubu 30 kişiden, kontrol grubu ise psikoloji dersi alan 66 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmada deney grubuna 15 haftalık ve haftada bir saatlik eğitim verilmiştir. Araştırma sonuçları, kariyer gelişim kursu alan öğrencilerin kariyer karar verme yetkinliği düzeylerinin almayanlarıkinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma sonuçları, kariyer kursunun üniversite öğrencilerinin özellikle iş hayatı ile ilgili bilgi, kariyer amaçları belirleme ve kariyer planlaması yapma konusunda yetkinlik düzeylerini ve genel olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırdığını ve karar vermede algılanan güçlükleri azalttığını göstermektedir.

Bazı araştırmacılar ise kariyer araştırma davranışlarını geliştirmek amacıyla hazırlanmış olan programların üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Örneğin, Scott ve Ciani (2008) kariyer araştırma programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve mesleki kimlikleri üzerindeki etkisini ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Araştırma ön test son test tek grup olarak tasarlanmıştır. Buradan hareketle araştırma kapsamına 88 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer araştırma programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırmada etkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, kariyer araştırma programının kadınların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini erkeklere oranla daha çok etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermeye ilişkin güvenlerini arttırmak ve kariyer araştırma davranışlarını geliştirmek için hazırlanmış kariyer kursunun etkisini incelemeyi hedefleyen Fouad, Cotter ve Kantamneni (2009) araştırma kapsamına 73 üniversite öğrencisini dahil etmişlerdir. Araştırma tek grup ön test son test desen olarak tasarlanmıştır. Katılımcılara 'Akademik Başarının Temelleri: Alanını ve/veya Kariyerini Planlama' adlı eğitim verilmiştir. Araştırma sonuçları kariyer kursunun üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırdığını, kariyer kararı verme güçlük düzeylerini azalttığını göstermektedir.

Wang, Zhang ve Shao (2010) ise grup eğitiminin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Katılımcılar deney (17 kişi) ve kontrol grubu (17 kişi) olarak iki gruba atanmıştır. Deney grubuna grup eğitimi verilirken, kontrol grubuna herhangi bir eğitim verilmemiştir. Araştırma sonuçları, deney grubunun kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ön test ve son

test puan ortalamaları arasında manidar düzeyde bir fark olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte deney grubu ile kontrol grubunun kariyer kararı verme öz-yetkinliği ön test puan ortalamaları arasında manidar bir fark olmadığını; son test puan ortalamaları arasında deney grubu lehine manidar bir fark olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak araştırmadan elde edilen bulgular, grup eğitiminin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini geliştirmede etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Farklı yaklaşımların benimsendiği ya da karşılaştırıldığı psiko-eğitsel programlarında üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerinde etkisini inceleyen çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Essig ve Kelly (2013) danışan ve ilişki odaklı yaklaşım ile psikometri ve psikolojik danışman odaklı yaklaşımın benimsendiği kariyer danışma oturumlarının danışanların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerine etkisini incelemişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına 23 danışan ile yedi psikolojik danışman alınmıştır. Araştırmada öncelikle psikolojik danışmanlara didaktik ve rol oynama tekniklerinin kullanıldığı TA (terapötik değerlendirme) ve IG (bilgi verici) yaklaşımına göre eğitim verilmiştir. Daha sonra devlet destekli bir psikolojik danışma merkezine başvuran danışanlardan bu deneyi kabul edenler kendi seçimlerine göre TA ve IG yaklaşımın benimsendiği gruplara atanmışlardır. Araştırma sonuçları, TA ve IG yaklaşımının benimsendiği kariyer danışma sürecinin katılımcıların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırdığını göstermektedir. Di Fabio ve Maree (2013) ise psikometrik yaklaşım içerisinde değerlendirilebilecek olan Kariyer İlgisi Profili'nin kullanıldığı grupla kariyer psikolojik danışma sürecinin etkisini incelemişlerdir. Araştırma ön test son test kontrol gruplu desen olarak dizayn edilmiştir. Araştırma kapsamına 42'si deney, 47'si kontrol grubunda olmak üzere toplam 89 üniversite öğrencisi alınmıştır. Deney grubuna öykü kariyer psikolojik danışması müdahalesi uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise herhangi bir müdahale yapılmamıştır. Araştırma sonuçları deney grubunun kariyer kararı verme öz-yetkinliği ön test ve son test puan ortalamaları arasında manidar bir fark olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte deney ve kontrol grubunun kariyer kararı verme öz-yetkinliği son test puan ortalamaları arasında manidar bir fark olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile öyküsel kariyer psikolojik danışması müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırdığını göstermektedir.

Benzer şekilde Holland'ın kendi kendini değerlendirebilmeye olanak sağlayan kendini araştırma yaklaşımının benimsendiği bir psikolojik danışma programının etkililiğini test etmeyi hedefleyen Behrens ve Nauta (2014), bu amaç kapsamında araştırmada deney grubuna 39 katılımcı, kontrol grubuna ise 41 katılımcı dahil etmişlerdir. Deney grubu herhangi bir psikolojik danışman yardımı olmadan Kendini Araştırma Yaklaşımında yer alan grup etkinliklerini gerçekleştirmişlerdir. Kontrol grubu ise herhangi bir eğitim almamıştır. Kendini Araştırma Yaklaşımı çeşitli ölçeklerden oluşan bir kitapçıktan ve yardımcı etkinliklerden oluşmaktadır. Bu kendi kendini değerlendirme grubunda bireyler daha önce ifade edilen kitapçık ve yardımcı etkinlikler ile kariyer hayallerini, tercih ettikleri aktiviteler ve meslekler, algıladıkları yetkinlikleri ve kendini değerlendirme yeteneklerini ilişkin tepkilerde bulunmuşlardır. Araştırma sonuçları deney ve kontrol grubu arasında kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyi açısından manidar bir fark olmadığını göstermektedir.

Görülmektedir ki; üniversite öğrencilerinin sağlıklı kariyer kararları almalarında kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri çeşitli müdahaleler yoluyla geliştirilebilmektedir. Bu nedenle kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkileyen değişkenlerin tespit edilmesi ve daha sonra buna yönelik programların geliştirilmesi önemli görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde yalnızca üniversite öğrencileri üzerinde yapılan psiko-eğitsel programların etkililiğinin test edilmediği, bunun yanı sıra lise öğrencilerinin (Chiesa, Massei ve Guglielmi, 2016; Krass ve Hughey, 1999; McWhirter, Crothers ve Rasheed, 2000; O'Brien, Bikos, Epstein, Flores, Dukstein ve Kamatuka, 2000; Shea, Ma, Yeh, Lee ve Pituc, 2009) ve şiddete uğramış bireylerin (Davidson, Nitzel, Duke, Baker ve Bovaird, 2012) ve özel grup içerisinde değerlendirilebilenlerin ya da spesifik olarak kadınların (Sullivan ve Mahalik, 2000) katılımcı olarak yer aldığı deneysel çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Üniversite öğrencileri dışındaki bireylerle yapılan çalışmalarda kariyer müdahalelerinin, kariyer eğitiminin, kültürel destekli kariyer araştırma programlarının ve kariyer grupla psikolojik danışma sürecinin bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin, üniversite öğrencilerinin gerek kariyer ile ilgili gerekse aile ve üniversite temelli değişkenler ile ilişkilerinin

araştırıldığı ve literatürde sıklıkla çalışmalara konu olan bir değişken olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı yalnızca üniversite düzeyinde karşımıza çıkmamakta, diğer öğretim kademeleri ve farklı örneklem grupları ile yapılan çalışmalarda da rastlanmaktadır. Aşağıda lise ve ortaokul öğrencileri ve diğer örneklem grupları ile yapılan çalışmalar özet halinde verilmiştir.

İlkokul döneminde olan çocukların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini de inceleyen çalışmalar mevcuttur. Araştırma sonuçları, genel olarak değerlendirildiğinde, algılanan akademik başarının (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 2001), akademik hayallerinin (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 2001), kariyer araştırma davranışlarının (Chui, 2007), ebeveyn davranışlarının (Keller ve Whiston, 2008), kariyer olgunluğunun (Keller ve Whiston, 2008) ve kariyer gelişiminin (Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan, 2009) çocukların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, ilgili literatürde ölçek geliştirme çalışmaları da bulunmaktadır. Nitekim Bozgeyikli (2004) tarafından ilköğretim 8. sınıf düzeyindeki öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla Meslek Kararı Verme Yetkinlik ölçeği (MKVYÖ) geliştirilmiştir.

Üniversite öğrencilerinin yanı sıra lise öğrencilerinin de kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ve ilişkili değişkenler üzerinde çalışılmıştır. Yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde sosyo-ekonomik düzey (Austin, 2009), öz-saygı (Creed, Muller ve Patton, 2003), duygusal sıkıntı (Creed, Muller ve Patton, 2003), etnik kimlik (Austin, 2009; Gushue, 2006), cinsiyet rolleri (Eaton, Watson, Foxcroft ve Patton, 2004), eğitim amaçları (Flores, Ojeda, Huang, Gee ve Lee, 2006), İngilizce dili kültürel etkileşimi (Patel, Salahuddin ve O'Brien, 2008), akran desteği (Patel, Salahuddin ve O'Brien, 2008), algılanan öğretmen desteği (Metheny, McWhirter ve O'Neil, 2008), bağlanma stilleri (Germeijs ve Verschueren, 2009), kimlik türleri (Germeijs, Luyckx, Notelaers, Goossens ve Verschueren, 2012), kişilik özellikleri (Di Fabio ve Saklofske, 2014), duygusal zeka (Di Fabio ve Saklofske, 2014) değişkenlerinin lise öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile ilişkili bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, kariyer ile ilgili değişkenler açısından ise kariyer beklentileri (Gushue, 2006), sonuç beklentileri (Gushue, 2006), kariyer

araştırma davranışları (Gushue, Clarke, Pantzer ve Scanlan, 2006; Gushue, Scanlan, Pantzer ve Clarke, 2006; Rogers ve Creed, 2011; Ziebell, 2010), kariyer kimliği (Gushue, Clarke, Pantzer ve Scanlan, 2006; Gushue, Scanlan, Pantzer ve Clarke, 2006), kariyer engelleri (Gushue, Clarke, Pantzer ve Scanlan, 2006; Ziebell, 2010), kariyer kararsızlığı (Creed, Patton ve Prideaux, 2006) ve kariyer karar verme görevleri ile baş etme (Germeijs ve Verschueren, 2009) değişkenlerinin lise öğrencilerinin kariyer kararları almadaki inançları ile ilişkili olduğu görülmektedir.

İlgili çalışmalar incelendiğinde, yalnızca çeşitli öğretim kurumlarında eğitim görmekte olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin incelenmediği, bununla birlikte kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile tarım işçilerinin destek ve kariyer seçim bedelleri (Zhao, 2012), lezbiyen, gay biseksüel ve transaksüel bireylerin kariyer örüntüleri (Lyons, Brenner ve Lipman, 2010) ve özgünlük düzeyleri (Russon ve Schmidt, 2014), şiddete maruz kalan kadınların bir mesleğe sahip olma durumları ve benlik saygısı düzeyleri (Brown, Reedy, Fountain, Johnson ve Dichiser, 2000), özel eğitime ihtiyaç duyan lise öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin duyguları (Ochs ve Roessler, 2001) arasında manidar ilişkiler olduğunu ileri süren çalışmalar olduğu görülmektedir.

2.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Algılanan Kariyer Engelleri

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, kariyer engelleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin incelendiği çalışmalar olduğu görülmektedir. Örneğin, Patton, Creed ve Watson (2003) tarafından yapılan çalışmaya 1063 lise öğrencisi alınarak, işe ilişkin kariyer engelleri, kariyer olgunluğu, kariyer kararı verme ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramlarının birbirleri ile ilişkilerinin araştırılması hedeflenmiştir. Araştırma sonuçları, 9. sınıf öğrencilerinin işe ilişkin kariyer engellerinin düşük düzeyde kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile manidar bir ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Quimby ve O'Brien (2004) ise ebeveyn olan ve olmayan kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile kariyer engelleri ve sosyal destek arasındaki ilişkileri ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Araştırma kapsamına 354 kadın üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçlarında, ebeveyn olan ve olmayan kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini

ilk sırada kariyer engellerinin, ikinci sırada ise sosyal desteğin yordadığı görülmektedir. Bununla birlikte, ebeveyn olma durumuna göre kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Algılanan sosyal destek ve kariyer engelleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışmada (Lee ve Park, 2012) ise araştırma kapsamına 395 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçlarında, kariyer seçimlerinde algıladıkları destek düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, algılanan kariyer engelleri değişkeninin, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin manidar bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir.

Kariyer engellerinden ziyade eğitim hayatlarında karşılaştıkları engelleri ele alan Crespin (2006) ise kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile algılanan eğitimsel engeller, sosyal destek ve baş etme yetkinliği arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 123 kadın üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, yüksek baş etme yetkinliğinin, yüksek düzeyde algılanan desteğin ve düşük düzeyde algılanan eğitimsel engellerin kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadığını göstermektedir. Bununla birlikte, algılanan eğitimsel engellerin kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini yordama da en güçlü değişken olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, üniversite öğrencileri üzerinde çalışmalar yürütmekte olan Enis (2006) tarafından ise araştırma kapsamına 160 üniversite öğrencisi dahil edilmiştir. Araştırma sonuçları, algılanan kariyer engelleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkinin manidar olmadığını göstermektedir.

Uygulamalı teknoloji programlarına kayıt yaptıran üniversite öğrencileri ile geçiş yolu ile üniversiteye kayıt olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile kariyer engelleri arasında bir fark olup olmadığının incelenmesini hedefleyen Kelly ve Hatcher (2013) tarafından ise araştırma kapsamına 787 üniversite öğrencisi dâhil edilmiştir. Araştırma sonuçları, uygulamalı teknoloji programlarına kayıt yaptıran öğrenciler ile geçiş yolu ile üniversiteye kayıt olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile kariyer engelleri arasında manidar bir fark olduğunu

göstermektedir. Uygulamalı teknoloji programında öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği puan ortalamaları geçiş yolu ile üniversiteye gelen öğrencilerinkinden daha yüksektir. Bununla birlikte, yaş ve etnik köken değişkenleri üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde yordamaktadır. Teknoloji programında öğrenim gören öğrencilerin yaş değişkenine göre kariyer kararı vermeye öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile teknoloji programında öğrenim gören yaşı büyük öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri diğer öğrencilerinkinden daha yüksektir. Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin cinsiyet, uygulamalı teknoloji programlarında olması ya da geçiş yolu ile kayıt yaptırap yaptırmaması, tam zamanlı bir işte çalışıp çalışmama durumu değişkenlerine göre kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Son olarak ise üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile kariyer engelleri arasında negatif yönde manidar bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın hipotezlerinin test edildiği çalışmalara da rastlanmıştır. Lent, Brown, Schmidt, Brenner, Lyons ve Treistman (2003) tarafından Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın ilgi, seçim ve çevre ile ilgili hipotezlerini bir model ile test etmek hedeflenmiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına mühendislik bölümünde öğrenim görmekte olan 328 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, bağlamsal destek ve engellerden yetkinliğe giden yolun anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte bağlamsal destek ve engeller ile mühendislik alanlarındaki seçim davranışları arasındaki ilişkide yetkinliğin aracı etkisinin manidar olduğu bulunmuştur. Ayrıca, yetkinlikten sonuç beklentilerine ve ilgilere giden yollarda anlamlı bulunmuştur. Yetkinlik ile seçim hedefleri arasındaki ilişkide ilgilerin kısmi aracı etkisi olduğu görülmektedir. Yetkinlik ile sonuç beklentileri arasındaki ilişkide amaçların kısmi aracı etkisi olduğu, amaçların ise ilgilerin kararlılığı ve yetkinlik arasındaki ilişkide tam aracı etkisi olduğu görülmektedir. Lent, Brown, Sheu, Schmidt, Brenner, Gloster ve Treistman (2005) ise mühendislik bölümlerindeki öğrencilerin sosyal bilişsel değişkenlerle akademik ilgileri ve alan seçim hedefleri arasındaki ilişkileri incelemeyi hedeflemişlerdir. Bu amaçla araştırma kapsamına 487 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, yetkinlik ve sonuç beklentilerinin ilgilerin anlamlı birer yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte amaçların

en önemli yordayıcısının yetkinlik olduğu ve destek ve engellerin ise yetkinliğin anlamlı yordayıcıları olduğu bulunmuştur. Bağlamsal destek ve engellerin ise yetkinlik üzerinden dolaylı olarak seçim hedefleriyle ilişkili olduğu görülmüştür.

Yukarıda verilen çalışmalar incelendiğinde, bireylerin kariyer seçimlerinde karşılaşılan engellerin önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Bazı çalışmalar (Ennis, 2006; Lee ve Park, 2012) dışında diğer çalışmaların sonuçları ışığında, bireylerin algıladıkları engellerin kariyerlerinde karar almalarında kendi yeteneklerine duydukları inançlarını arttırıcı ya da azaltıcı bir rolünün olduğu görülmektedir. Buradan hareketle bireylerin kariyerlerinde algıladıkları engeller ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinin önemli olabileceği söylenebilir.

2.3. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Kontrol Odağı

İlgili literatür incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri ile kontrol odakları arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan birinde (Taylor ve Popma, 1990) kariyer kararsızlığı, kariyer belirginliği ve kontrol odağı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkilerin ortaya konulması hedeflenmiştir. Araştırma kapsamına 407 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer kararsızlığı ve kontrol odağı arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Buna göre, kararsız ve dışsal kontrol odağına sahip öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin de düşük olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni ile kariyer kararlılığı ve mesleki yetkinlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna karşın, kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni ile kariyer önemi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bununla beraber, cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark bulunmamıştır. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında en önemli değişkenin kariyer kararı verme öz-yetkinliği olduğu bulunmuştur (Taylor ve Popma, 1990). Video kaseti içeren nitelatici kariyer psikolojik danışmasının farklı kontrol odaklarına sahip öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisini inceleyen Luzzo, Funk ve Strang (1996) ise tarafından 60 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları, kontrol odağı ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasında manidar ilişkiler olduğunu göstermektedir. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği, kontrol

odağı ve arasındaki ilişkileri inceleyen Jorn (2000) tarafından ise araştırma kapsamına 116 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kontrol odağı arasında manidar bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Atletizm ile uğraşan üniversite öğrencilerinin kontrol odak düzeyleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmada (Brown, Glastetter-Fender ve Shelton, 2000) ise araştırma kapsamına 189 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, spor yapma saatlerinin ve kontrol odağının kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre, içsel kontrol odağına sahip öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ortaokul dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer olgunluklarını bir model ile test etmeyi hedefleyen Lee (2007) tarafından yapılan araştırma kapsamına 507 ortaokul dördüncü sınıf öğrencisi alınmıştır. Araştırmanın yalnızca kontrol odağı değişkeni ile ilgili sonuçları incelendiğinde, kontrol odağının hem kariyer olgunluğu üzerinde doğrudan negatif bir etkisinin olduğu hem de kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni aracılığıyla dolaylı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Ayrıca kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin kariyer olgunluğu ve toplumsal cinsiyet rolü kimliği arasındaki ilişkide aracı etkisinin olduğu görülmektedir. Işık (2010) ise Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'ni Türkiye kültürüne uyarlama çalışmaları kapsamında, üniversite öğrencilerinin kontrol odakları ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Jadidian ve Dufy'nin (2012) çalışmasında kontrol odağının kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile iş takdiri arasındaki ilişkideki aracı rolü de test edilmiştir. Araştırma sonuçları, iş takdiri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenleri arasındaki ilişkinin kontrol odağına bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Benzer şekilde daha önce de yer verilen bir diğer çalışmada (Burns, Jasinski, Dunn ve Fletcher, 2013) kontrol odağı ve akademik destek hizmetleri ile bunların etkileşiminin atletizm sporu ile uğraşan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin manidar bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir.

2.4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Duygulanım

Bu alışma kapsamında umutsuzluk ve negatif duygu ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. İlgili literatür incelendiğinde ise umutsuzluk ve negatif duygu ile niversite ğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bununla birlikte kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin, negatif duygulanım arasında sayılabilecek olan stres, kaygı, depresyon vb. duygular ile ilişkisinin ortaya konuğu çalışmalar mevcuttur. Bu sebeple bu bölümde genel olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile duygular arasında ilişkileri inceleyen çalışmalara yer verilmiştir.

Robbins (1985) kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer kararsızlığı, öz saygı ve mesleki kimlik ve sürekli kaygı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 92 niversite ğrencisi dâhil edilmiştir. Araştırmanın kaygı ile ilgili sonuçları değerlendirildiğinde, kaygı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında orta düzeyde manidar bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte araştırmanın diğer sonuçları incelendiğinde, öz saygı ile niversite ğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar bir ilişki saptanmıştır. Buna karşın, kariyer kararsızlığı ve mesleki kimlik ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında manidar bir ilişki bulunmamıştır. Sürekli kaygı değişkeni ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkilerin ele alındığı bir diğer çalışmada (Creagh-Kaiser, 2003) araştırma kapsamına 173 niversite ğrencisi dahil edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, sürekli kaygı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile etnik kimlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu da görülmektedir.

Algılanan stres ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen Sandler (2000) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ise algılanan stres ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında negatif yönde manidar bir ilişki olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde daha öncede açıklanan ve Gloria ve Hird (1999) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları sürekli kaygının, etnik kimliğin ve grup oryantasyonunun öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadığını göstermektedir.

Betz, Hammond ve Multon (2005) ise Kariyer Kararı Verme z-Yetkinliği lği'nin beşli likert tipi ve onlu likert tipi olarak hazırlayarak lğin psikometrik nitelikleri

hakkında bilgi edinmeyi amaçlamışlardır. Buradan hareketle araştırma kapsamına 1832 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçlarında Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin beşli likert tipi versiyonunun kullanımının önerildiği ve umut ve pozitif duygu ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında pozitif yönde; negatif duygu ile ise negatif yönde manidar ilişkiler olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, üniversite öğrencilerinin olumlu ve olumsuz duygulanım ve depresyonu içeren duygusal yaşamları ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışma kapsamına 388 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, cinsiyetin, depresyonun, olumlu ve olumsuz duygulanımın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenini manidar olarak yordadığını göstermektedir.

Işık (2010) ise Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'ni Türkiye kültürüne uyarlama çalışmaları kapsamında, üniversite öğrencilerinin negatif duygu düzeyleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bir başka çalışmasında Işık (2012) üniversite öğrencilerinin özeli kaygı düzeyleri ve duygulanım düzeyleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 249 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin, olumsuz duygulanım ve özeli kaygı düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, özeli kaygı ve olumlu duygulanım değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin önemli yordayıcıları olduğu bulunmuştur.

2.5. İlgili Araştırmalar Özeti

Literatürde yer alan kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile algılanan kariyer engelleri, kontrol odağı ve duygulanım değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları aşağıda özetlenmiştir. Çalışmalar özetlenirken ilgili araştırmalar bölümünde verilen sıra izlenmiştir.

Kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin literatürde çok sayıda değişkenle ilişkili olduğu görülmüştür. Değişkenler incelendiğinde, kariyer kararsızlığı, kariyer seçenekleri, kariyer araştırma davranışları, kariyer kararı verme tutum ve davranışları, kariyer

kimliği, kariyer beklentileri, kariyer bağlılığı, kariyer örüntüsü, kariyer karar verme stilleri, kariyer uyumu, kariyer düşünceleri ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğu görölmektedir.

Kariyer gelişim değişkenlerinin yanı sıra üniversite öğrencilerinin kişisel nitelikleri ve demografik nitelikleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar da özetlenmiştir. Bu değişkenlerden akademik not ortalaması, duygusal zeka, ilgiler, kişilik özellikleri, değerler, mükemmeliyetçilik, bağlanma stilleri, özgüven, etnik köken, toplumsal cinsiyet rolleri ve depresyon ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğu görölmektedir.

Bu değişkenlerin yanı sıra kararlılık, akademik bütünleşme, üniversite sınavında gösterilen performans, işe ilişkin performans, iş deneyimi, kimlik statüsü, aile tutum ve davranışları, aile işleyişi, ebeveynlik stilleri, işbirlikli öğrenme, travmatik yaşam olayları, kültürel güvensizlik, akademik memnuniyet ve sosyal destek değişkenleri ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğu görölmektedir.

Bütün bu ilişkisel nitelikte çalışmaların yanı sıra, bazı çalışmalarda üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçen ölçme araçlarının geliştirilmesi ya da hali hazırda var olan ölçme araçlarının psikometrik niteliklerinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmalarda üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçen farklı yapılara rastlanmıştır. Son olarak, literatürden rastanılan deneysel çalışmalar ise video kaseti içeren kariyer danışma sürecinin, çalıştayların, çevrimiçi kariyer danışması programlarının, kariyer gelişim kurslarının ve çeşitli diğer psiko-eğitsel programların üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırmada etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmada bağımsız değişkenler olarak ele alınan algılanan kariyer engelleri, kontrol odağı, umutsuzluk ve negatif duygu değişkenleri ile de kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar özetlenmiştir.

Bu bağımsız değişkenlerden ilki olan kariyer engelleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar değerlendirildiğinde, bazı çalışmalarda bu iki değişken arasında manidar bir ilişki bulunurken, bazılarında

bulunmamıştır. Kontrol odağı ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, kontrol odağının kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile manidar olarak ilişkili olduğu, bazı çalışmalarda ise olmadığı görülmektedir. Son olarak duygulanım ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar incelendiğinde ise, algılanan stres, kaygı, negatif duygu, pozitif duygu ve duygulanım ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğu görülmektedir.

Bütün bu çalışmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, bireylerin daha sağlıklı kararlar almalarında, kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle bireylerin, kariyer kararları almalarında kendi yeteneklerine duydukları inancı etkileyen değişkenlerin belirlenmesinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin artırılmasına dönük önleyici çalışmalar planlamada önemli olabileceği söylenebilir. Bununla birlikte, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları engellerin, kontrol odaklarının, umutsuzluk ve negatif duygularının da kariyer kararları vermede kendi yeteneklerine olan inançlarında etkili olmaktadır. Bu nedenle algılanan kariyer engelleri, kontrol odağı, umutsuzluk ve negatif duygu değişkenlerinin ele alınarak bir model çerçevesinde test edilmesinin literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma yöntemi, çalışma grupları, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının uygulanması ve verilerin işlenmesi ve çözümlenmesi üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma korelasyonel nitelikte bir çalışmadır. Çalışmada kariyer engelleri, kontrol odağı ve umutsuzluk gizil değişkenler; negatif duygu ise gösterge değişken olarak ele alınmıştır. Ele alınan bu değişkenlerin üniversite dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini yordama güçleri bir model ile test edilmiştir.

3.2. Çalışma Grupları

Bu bölümde, üç farklı çalışma grubu tanıtılmıştır. Birinci ve ikinci çalışma gruplarından elde edilen veriler Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geliştirilmesi amacıyla kullanılmıştır. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli'nin testi için ise üçüncü çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Her bir grupta yer alan katılımcılara ilişkin kayıp değerlerin %5'i aşmadığı görüldüğünden ve bu kayıp verilerin rastgele olarak dağıldığı varsayıldığından dolayı bekleneni maksimum etme (expectation maximization-EM) yöntemi ile kayıp değerlere EM ataması gerçekleştirilmiş ve bu nedenle hiçbir veri analiz dışı bırakılmamıştır. Gruplara ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

3.2.1. Çalışma Grubu 1

Araştırmanın birinci çalışma grubunu, 2013 – 2014 öğretim yılı bahar döneminde Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin farklı fakültelerinin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören toplam 585 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Öğrencilerden 47'si ölçek maddelerini eksik yanıtladıkları için işlem dışı bırakılmıştır. Buna ek olarak Mahalanobis uzaklığı hesaplanarak belirlenen çok yönlü uç değer olan 15 veri, veri setinden çıkarılmış ve sonuç olarak analizler 523 öğrenciden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.1. Birinci Çalışma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyet, Sınıf Düzeyi ve Öğrenim Gördükleri Fakülteye Göre Dağılımları

<i>Değişken</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	427	81.6
	Erkek	96	18.4
Sınıf	1. Sınıf ve Hazırlık	178	34.1
	2. Sınıf	143	27.3
	3. Sınıf	121	23.1
	4. Sınıf ve Üstü	81	15.5
Fakülte	Fen Bilimleri	82	15.7
	İktisadi ve İdari Bilimler	44	8.4
	Edebiyat	139	26.6
	Sağlık	73	13.9
	Hukuk	26	5
	Eğitim	105	20.1
	Mühendislik	54	10.3

Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere, araştırma kapsamına alınan kadın öğrencilerin oranı % 81.6 iken; erkek öğrencilerin oranı %18.4'dür. Araştırmaya katılan öğrencilerin %34.1'i birinci sınıf ve hazırlık öğrencisi, %27.3'ü ikinci sınıf öğrencisi, %23.1'i üçüncü sınıf öğrencisi, %15.5'i ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin %26.6'sı Edebiyat, %20.1'i Eğitim, %15.7'si Fen Bilimleri, %13.9'u Sağlık, %10.3'ü Mühendislik, %8.4'ü İktisadi ve İdari Bilimler ve %5'i Hukuk fakültelerinde öğrenim görmektedirler. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin yapı-kavram geçerliği için bu öğrencilerden elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

3.2.2. Çalışma Grubu 2

Araştırmanın ikinci çalışma grubunu, 2013 – 2014 öğretim yılı bahar döneminde Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin farklı fakültelerinin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören toplam 443 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Mahalanobis uzaklığı hesaplanarak belirlenen çok yönlü uç değer olan 19 veri, veri setinden çıkarılmış ve bu sebeple analizler 424 öğrenciden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.2. İkinci Çalışma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyet, Sınıf Düzeyi ve Öğrenim Gördükleri Fakülteye Göre Dağılımları

<i>Değişken</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	335	79
	Erkek	89	21
Sınıf	1. Sınıf ve Hazırlık	138	32.5
	2. Sınıf	100	23.6
	3. Sınıf	121	28.5
	4. Sınıf ve üstü	65	15.3
Fakülte	Fen Bilimleri	35	8.3
	İktisadi ve İdari Bilimler	57	13.4
	Edebiyat	140	33
	Sağlık	24	5.7
	Hukuk	11	2.6
	Eğitim	96	22.6
Mühendislik	61	14.4	

Tablo 3.2.'de görüldüğü üzere, araştırma kapsamına alınan kadın öğrencilerin oranı % 79 iken; erkek öğrencilerin oranı %21'dir. Öğrencilerden %32.5'i birinci sınıf ve hazırlık öğrencisi, %23.6'sı ikinci sınıf öğrencisi, %28.5'i üçüncü sınıf öğrencisi, %15.3'ü ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin %33'ü Edebiyat, %22.6'sı Eğitim, %15.7'si Sağlık, %14.4'ü Mühendislik, %13.4'ü İktisadi ve İdari Bilimler, %8.3'ü Fen Bilimleri ve %2.6'sı Hukuk fakültelerinde öğrenim görmektedirler. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin yapı-kavram geçerliğinin sınanması için bu öğrencilerden elde edilen veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

3.2.3. Çalışma Grubu 3

Araştırmanın üçüncü çalışma grubunu, 2015 – 2016 öğretim yılı güz döneminde Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin farklı fakültelerinin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören toplam 798 üniversite dördüncü sınıf öğrencisi oluşturmuştur. Öğrencilerden 32'si ölçek maddelerini eksik yanıtladıkları için işlem dışı bırakılmıştır. Buna ek olarak Mahalanobis uzaklığı hesaplanarak belirlenen çok yönlü uç değer olan 37 veri, veri setinden çıkarılmış ve sonuç olarak analizler 729 üniversite son sınıf öğrencisinden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Tabachnick ve Fidell'e göre (2015), örneklemin büyüklüğü, "istenilen güç, alfa düzeyi, yordayıcı sayısı ve beklenen etki" gibi konulara bağlıdır. Çoklu korelasyon testi için $N > 50 + 8m$ (m bağımsız değişken sayısı) önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Buradan hareketle bu çalışmada, dört bağımsız değişken olduğu görüldüğünde, $N > 50 + 8.(4)$,

N> 72 olduğundan dolayı, araştırmada model testi için ulaşılan katılımcı sayısının yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3. Üçüncü Çalışma Grubunda Yer Alan Öğrencilerin Cinsiyete, Öğrenim Gördükleri Fakülteye, İş Deneyimi ve Staj Yapma Durumuna Göre Dağılımları

<i>Değişken</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	523	71.7
	Erkek	206	28.3
Fakülte	Fen Bilimleri	36	4.9
	İktisadi ve İdari Bilimler	66	10.5
	Edebiyat	183	25
	Sağlık	174	23.8
	Hukuk	22	3
	Eğitim	127	17.5
	Mühendislik	80	10.9
	Güzel Sanatlar	31	4.2
İş Deneyimi	Evet	398	54.6
	Hayır	331	45.4
Staj	Evet	527	72.3
	Hayır	202	27.7

Tablo 3.3.'de görüldüğü üzere, araştırma kapsamına alınan kadın öğrencilerin oranı % 71.7 iken; erkek öğrencilerin oranı %28.3'dür. Öğrencilerin %25'i Edebiyat, %23.8'i Sağlık, %17.5'i Eğitim, %10.9'u Mühendislik, %10.5'i İktisadi ve İdari Bilimler, %4.9'u Fen Bilimleri, %4.2'si Güzel Sanatlar ve %3'ü Hukuk fakültelerinde öğrenim görmektedirler. Ayrıca araştırmaya katılan dördüncü sınıf öğrencilerinin %54.6'sı ailesine ya da başka birisine ait bir işyerinde herhangi bir iş deneyimi olduğunu, %45.4'ü ise olmadığını belirtmiştir. Son olarak ise dördüncü sınıf öğrencilerinin %72.3'ünün eğitim gördüğü program gereği bir kurumda staj yaptığı, %27.7'sinin ise halihazırda bir kurumda staj yapmadığı görülmektedir. İlgili kuramsal model bu öğrencilerden elde edilen veriler üzerinde test edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında, araştırmanın bağımlı değişkeni olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) kullanılmıştır. Bununla birlikte çalışmanın bağımsız değişkenleri olan kariyer engellerini ölçmek amacıyla Sürücü (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ),

kontrol odağını ölçmek amacıyla Dağ (2002) tarafından geliştirilen Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ), umut düzeylerini ölçmek için Seber (1993) (akt. Savaşır ve Şahin, 1997) ve Durak ve Palabıyıkoglu (1994) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ), pozitif ve negatif duygu düzeylerini ölçmek için Gençöz (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (PANAS) kullanılmıştır. Öğrencilerin demografik niteliklerine ilişkin veri toplamak amacıyla ise araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Kişisel Bilgi Formu (KBF) kullanılmıştır. Söze konu ölçekler sırasıyla aşağıda kısaca tanıtılmıştır.

3.3.1. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ)

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini bir başka ifade ile kariyer kararı vermek için gerekli görevleri başarı ile tamamlayabileceklerinde kendi yeteneklerine ne derece inandığını ölçmek amacıyla bu çalışma kapsamında geliştirilmiştir. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) (Ek 2) ile ilgili geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ve ölçeğin puanlanmasına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.1.1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geçerliliği

KVYÖ'nün geçerlik çalışmaları üç yolla yapılmıştır. Geçerliliğin sınanması için ilk olarak uzman görüşüne başvurulmuş ve uzmanlardan gelen dönütler dikkate alınarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. İkinci olarak, KVYÖ'nün yapı kavram geçerliliği incelemek amacıyla açıklayıcı, son olarak ise doğrulayıcı faktör analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analiz sonuçlarında, KVYÖ'nün birinci faktörde maddelerin faktör yük değerlerinin .46 ile .75 arasında değiştiği ve tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu izlenmiştir. Bununla birlikte KVYÖ'nün toplam 5 faktörden ve 45 maddeden oluştuğu görülmektedir. Döndürme sonrasında, birinci faktörün toplam varyansın % 39.865'ini, iki faktörün birlikte toplam varyansın %45.208'ini, üç faktörün birlikte toplam varyansın, % 49.615'ini, dört faktörün birlikte toplam varyansın %53.298'ini ve beş faktörün birlikte toplam varyansın % 55.948'ini açıkladığı görülmektedir.

Direct Oblimin eksen döndürme tekniği sonrasında birinci faktörün 11 maddeden (25, 26, 27, 34, 33, 36, 35, 24, 22, 21, 32), ikinci faktörün 10 maddeden (12, 18, 11, 13, 9, 17, 1, 19, 2, 15), üçüncü faktörün 6 maddeden (5, 6, 4, 7, 3, 56), dördüncü faktörün 14

maddeden (59, 60, 58, 54, 62, 53, 61, 63, 51, 52, 45, 44, 50, 40), beşinci faktörün ise 4 maddeden (28, 29, 39, 55) oluştuğu belirlenmiştir.

Maddelerin içerikleri incelenerek birinci faktöre “İş/Meslek Bilgisi”, ikinci faktöre “Kendini Tanıma”, üçüncü faktöre “Kariyer Tercihi”, dördüncü faktöre “Kariyer Planı Oluşturma Yolları” ve beşinci faktöre ise “Mesleki Konuları Takip Etme” isimleri verilmiştir. Bununla birlikte KVVÖ'nün beş faktöründen her birinin alt ölçekler şeklinde düzenlenmesine karar verilmiştir. Analiz sonuçları iş/meslek bilgisi, kariyer tercihi ve mesleki konuları takip etme alt ölçeklerinin tek boyutlu olduğunu; kendini tanıma ve kariyer planı oluşturma alt ölçeklerinin ise ikişer boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Maddelerin içerikleri incelenerek kendini tanıma alt ölçeğinin birinci boyutuna “Kişisel Niteliklerin Farkındalığı”, ikinci boyutuna ise “Kişisel Niteliklerin İş Yaşamında Değerlendirilmesi” isimleri verilmiştir. Benzer şekilde kariyer planı oluşturma alt ölçeğinin birinci boyutuna “Kariyer Planı Oluşturmada Davranışsal Unsur”, ikinci boyutuna ise “Kariyer Planı Oluşturmada Duygusal Unsur” isimleri verilmiştir.

KVVÖ'nin geçerliğini incelemek amacıyla bu beş faktörlü yapı üzerinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, ikinci çalışma grubunda yer alan 424 üniversite öğrencisinden elde edilen farklı bir veri seti üzerinde yapılmıştır. KVVÖ'nin beş boyutlu yapısına ilişkin genel uyum katsayıları $\chi^2=2770.62$; $sd=931$; $p=0.00$; $\chi^2/sd = 2,98$; $NFI= .97$; $CFI = .98$; $SRMR= 0.062$ ve $RMSEA= 0,068$ olarak bulunmuştur. Bir sonraki aşamada ise yapılan analizlerin ardından bu beş boyutlu yapının kariyer kararı verme öz-yetkinliği olarak tanımlanan ilgili yapının bileşenleri olup olmadığını test etmek için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. 45 madde, beş alt boyut ve bir üst boyut ile temsil edilen modelin genel uyum katsayıları $\chi^2=2876.48$; $sd=936$; $p=0.00$; $\chi^2/sd = 3,07$; $NFI= 0.97$; $CFI = 0.98$; $SRMR=0.065$ ve $RMSEA= 0.070$ 'dir. Buradan hareketle KVVÖ'nin yapı geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının, ölçeğin beş faktörlü olduğuna ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarını desteklediği söylenebilir.

3.3.1.2. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Güvenirliği

KVVÖ'nün güvenirliği üç yolla hesaplanmıştır. İlk olarak, KVVÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= .97 bulunmuştur. İkinci olarak iki yarı test güvenirliği incelenmiş ve KVVÖ'nün tümü için $r_{xx} = .95$ olarak hesaplanmıştır. Alt ölçekleri için de güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır ve sırasıyla ise, iş/meslek bilgisi alt ölçeği için Cronbach

Alpha= .91, rxx=.88; kendini tanıma alt ölçeği için Cronbach Alpha= .87, rxx=.79; kariyer tercihi alt ölçeği için Cronbach Alpha= .85, rxx=.78; kariyer planı oluşturma alt ölçeği için Cronbach Alpha= .93, rxx=.86 ve mesleki konuları takip alt ölçeği için Cronbach Alpha= .81, rxx=.74 olarak bulunmuştur. Son olarak ise model testi kapsamında toplanan veriler üzerinde de ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanmış ve KVVÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= .96, iş/meslek bilgisi alt ölçeği için .88, kendini tanıma alt ölçeği için .91, kariyer tercihi alt ölçeği için .87, kariyer planı oluşturma yolları alt ölçeği için .93 ve mesleki konuları takip alt ölçeği için .82 olarak bulunmuştur. Buradan hareketle, elde edilen güvenirlik katsayıları, KVVÖ'nün, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini güvenle ölçebilecek nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır.

3.3.1.3. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Puanlanması

KVVÖ, beşli derecelendirmeli (Oldukça yeterliyim=5, Yeterliyim=4, Kısmen Yeterliyim=3, Yeterli değilim=2, Hiç yeterli değilim=1) olup, bireyler maddelerin karşısındaki kendilerine uygun dereceyi seçerek, tepkide bulunmaktadır. KVVÖ'den toplam puan hesaplanabileceği gibi alt ölçek puanları da hesaplanabilmektedir. KVVÖ'den alınabilecek toplam puan 45 ile 225 arasında değişmektedir. Alt ölçekler çerçevesinde ise, İş/Meslek Bilgisi alt ölçeği için alınabilecek puan 11-55, Kendini Tanıma alt ölçeği için 10-50; Kariyer Tercihi alt ölçeği için 6-30, Kariyer Planı Oluşturma Yolları alt ölçeği için 14-70, Mesleki Konuları Takip alt ölçeği için 4-20 arasında değişmektedir. KVVÖ'den elde edilen yüksek puan, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin yüksek olduğunu dolayısıyla kariyer kararları vermede kendilerini yetkin gördüklerini göstermektedir. KVVÖ'de tersine puanlanmış (reverse) madde bulunmamaktadır.

3.3.2. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ)

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini ölçmek amacıyla Sürücü (2011) tarafından geliştirilmiştir. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ) (Ek 3) ile ilgili geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ve ölçeğin puanlanmasına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.2.1. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geçerliği

AKEÖ'nin yapı geçerliğini belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Toplam 507 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonrası özdeğerlerin açıkladıkları varyans ve faktörlere ait çizgi grafiğinden hareketle 8 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda AKEÖ'nin 33 maddeden oluşan 8 boyutlu bir yapıya sahip olabileceği anlaşılmıştır. AKEÖ'de özdeğeri 1'den büyük olan 8 faktör saptanmıştır ve birinci faktörün tek başına toplam varyansın %29.35'ini, iki faktörün birlikte toplam varyansın yaklaşık olarak %37'sini, üç faktörün birlikte toplam varyansın yaklaşık olarak %44'ünü, dört faktörün birlikte toplam varyansın yaklaşık olarak %49'unu, beş faktörün birlikte toplam varyansın yaklaşık olarak %53'ünü, altı faktörün birlikte toplam varyansın yaklaşık olarak %57'sini, yedi faktörün birlikte toplam varyansın yaklaşık olarak %61'ini ve sekiz faktörün birlikte toplam varyansın yaklaşık olarak %65'ini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin birinci faktörde .46 ile .84 arasında değiştiği görülmektedir (Sürücü, 2011).

Eksen döndürme tekniği sonrasında "Cinsiyet ayrımcılığı" boyutunun yedi maddeden (58, 57, 54, 48, 46, 53, 56); "Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları" boyutunun yedi maddeden (38, 16, 17, 55, 24, 26, 23); "Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu" boyutunun dört maddeden (10, 11, 9, 12), "Yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller" boyutunun dört maddeden (50, 49, 37, 35), "Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma" boyutunun dört maddeden (8, 13, 17, 19), "Taşınma" boyutunun iki maddeden (42, 44), "Kişisel problemler" boyutunun üç maddeden (2, 6, 5) ve "Aile ve çevre etkisi" boyutunun iki maddeden (1, 3) oluştuğu görülmektedir (Sürücü, 2011).

Bu hipotezin geçerliği açıklayıcı faktör analizinin yapıldığı 390 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak incelenmiştir. AKEÖ'nin sekiz boyutlu yapısına ilişkin genel uyum katsayıları $\chi^2=1022.38$; $p=.000$; $\chi^2/sd= 2.19$; $GFI=.86$; $AGFI=.83$; $CFI=.97$ ve $RMSEA=.06$ ($RMSEA$ için güven aralığı: .05 -.06) olarak bulunmuştur. AKEÖ'nin yapı geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin sekiz faktörlü olduğuna ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarını desteklemiştir (Sürücü, 2011).

3.3.2.2. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Güvenirliği

AKEÖ'nin ve alt ölçeklerin güvenirligi için Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı ve test tekrar test güvenirligi (rxx) incelenmiştir. Test-tekrar test güvenirlilik çalışması kapsamında, matematik ve tarih öğretmenliğinde öğrenim gören 61 katılımcıya iki hafta arayla AKEÖ uygulanmıştır. AKEÖ'nin tümü için Cronbach Alpha= .92, rxx=.75; cinsiyet ayrımcılığı için Cronbach Alpha= .91, rxx=.67; mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları için Cronbach Alpha= .89, rxx=.45; mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu için Cronbach Alpha= .79, rxx=.50; yetenek ve ilgi azlığı için Cronbach Alpha= .75, rxx=.62; motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma Cronbach Alpha= .72, rxx=.47; taşınma için Cronbach Alpha= .72, rxx=.75; kişisel problemler için Cronbach Alpha= .65, rxx=.73; aile ve çevre etkisi için Cronbach Alpha= .53, rxx=.46 bulunmuştur. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında da model testi kapsamında toplanan veriler üzerinde ölçeğin ve alt ölçeklerinin Cronbach Alpha güvenirlilik katsayıları hesaplanmış ve AKEÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= .94, cinsiyet ayrımcılığı alt ölçeği için .90, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları alt ölçeği için .89, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu alt ölçeği için .77, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller alt ölçeği için .86, sınava güdülenme yetersizliği alt ölçeği için .77, taşınma alt ölçeği için .61, kişisel problemler alt ölçeği için .70 ve aile ve çevre etkisi alt ölçeği için .52 olarak bulunmuştur (Sürücü, 2011).

3.3.2.3. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Puanlanması

AKEÖ, 5'li derecelendirmeli likert tipi (1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Biraz Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Tamamıyla Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar bireylerin algıladığı kariyer engellerinin yoğunluğunu göstermektedir. AKEÖ'den toplam puan hesaplanabileceği gibi alt ölçek puanları da hesaplanabilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 33, en yüksek puan ise 165'tir (Sürücü, 2011).

3.3.3. Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ)

Kontrol Odağı Ölçeği, Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nden (RİDKOÖ) daha kapsamlı ve Likert formatında yeni bir kontrol odağı ölçeği geliştirmek dolayısıyla üniversite öğrencilerinin kontrol odaklarını ölçmek amacıyla Dağ (2002) tarafından geliştirilmiştir. Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ) (Ek 4) ile ilgili geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları ve ölçeğin puanlanmasına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.3.1. Kontrol Odağı Ölçeği'nin Geçerliği

KOÖ'nin geçerliğine ilişkin olarak bir dizi inceleme yapılmıştır. Öncelikli olarak her maddenin, toplam puan üzerinden örneklemin üst % 27'sine giren gruba ("dışkontrol odağı uç grubu") ($n = 75$) alt % 27'sine giren grubu ("iç kontrol odağı uç grubu") ($n = 78$) manidar düzeyde ayırt edip etmediği incelenmiştir. Bunun için söz konusu iki uç grubun toplam puanları t test tekniği ile karşılaştırılmıştır. Bu inceleme sonucunda 13 maddenin üst ve alt uç grupları birbirinden manidar düzeyde ayırt edemediği görülmüş ve ilgili maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra ise ölçeğin yapı geçerliğine bir gösterge olmak üzere faktör yapısı incelenmiştir. Yapılan denemeler sonucunda en yalın çözümün, Temel Bileşenler tekniğiyle, varimaks döndürmesi uygulanarak ve 5 faktör çözümlenmesiyle elde edildiği görülmüştür. Buna göre, ölçeğin 47 maddesinin en az .30 ağırlıkla (yalnızca 2. faktöre son sırada yüklenen 12. madde .285 ile) bir faktöre yüklendiği görülmüştür. Faktör analizi tekniğinin gereği olarak "genel iç kontrol inancı" ya da "kişisel kontrol" şeklinde adlandırılabilir ve 18 maddeden yeterli yük değerleri alan büyük bir ilk faktör ortaya çıkmıştır. Bu faktör döndürme sonrasında toplam ölçek varyansının % 12.62'sini açıklamaktadır ve alt ölçek gibi işlem gördüğünde .87'lik bir iç tutarlık göstermektedir. İzleyen dört faktör ise, içeriklerine dayalı olarak sırasıyla şu şekilde adlandırılmıştır: 2. Faktör, "şansa inanma" (11 madde, % 8.56; $\alpha = .79$); 3. Faktör, "çabalamanın anlamsızlığı" (10 madde, % 7.7; $\alpha = .76$); 4. Faktör, "kadercilik" (3 madde, % 6.03; $\alpha = .74$); 5. Faktör, "adil olmayan dünya inancı" (5 madde, % 5.2. ; $\alpha = .61$) (Dağ, 2002).

Birleştirici yapı geçerliğine esas olmak üzere kontrol odağıyla kavramsal ilişkisi daha önceki araştırmalarda gösterilmiş bazı değişkenlerle (öğrenilmiş güçlülük, psikolojik belirti, normal ötesi davranışlar) KOÖ puanlarının korelasyonları incelenmiştir. Bu kapsamda Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğrencilerinden 57 gönüllü katılımcıya KOÖ ile Belirti Tarama Listesi (SCL-90-R), Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) ve Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği (RÖGÖ) ve Normal Ötesi İnanışlar Ölçeği (NORÖTE) uygulanmıştır. İlgili bulgular toplam kontrol odağı puanları ile toplam öğrenilmiş güçlülük puanları negatif, toplam psikolojik belirti puanları ise pozitif ve manidar korelasyonlar olduğunu göstermektedir. Öğrenilmiş güçlülük ile "kişisel kontrol" faktörü ile "kadercilik" ve "adil olmayan dünya inancı" faktörü de benzer şekilde manidar korelasyon ortaya çıkarmıştır. Psikolojik belirtiler de

“adil olmayan dünya inancı” ve “çabalamanın anlamsızlığı” faktörüyle manidar korelasyon göstermiştir. KOÖ toplam ve “şansa inanma”, “çabalamanın anlamsızlığı” ve “kadercilik” faktör puanları da ayrıca normal ötesi inanışlarla pozitif, manidar ve görece yüksek korelasyonlar ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte RİDKOÖ toplam puanları ve alt ölçeklerinin puanları ile KOÖ toplam ve alt ölçek puanları arasında pozitif yönde manidar korelasyonlar elde edilmiştir. Tüm bu sonuçlar bu alandaki daha önceki çalışmalar ile desteklenmektedir. Dolayısıyla KOÖ'nin birleşici (covergent) türden yapı geçerliğine kanıt oluşturduğu görülmektedir (Dağ, 2002).

Bütün bu çalışmaların yanı sıra, KOÖ'nin toplam ve alt ölçek puan ortalama ve standart sapmaları tüm gruba ve cinsiyet gruplarına göre hesaplanmıştır. Uygulanan *t* testi sonucunda, cinsiyete göre toplam ve alt ölçek puanlarında manidar bir farka rastlanılmamıştır (Dağ, 2002).

3.3.3.2. Kontrol Odağı Ölçeği'nin Güvenirliği

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında maddelerin madde bırakma tekniğiyle toplam puanları, Cronbach Alpha ve test tekrar test güvenilirlik kat sayıları incelenmiştir. Test tekrar test güvenilirlik çalışması kapsamında Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü öğrencilerinden 90 gönüllü katılımcıya bir ay arayla KDÖ uygulanmıştır. KOÖ'nin tümü için Cronbach Alpha= .92, $r_{xx}=.88$; kişisel kontrol için Cronbach Alpha= .87, $r_{xx}=.83$; şansa inanma için Cronbach Alpha= .79, $r_{xx}=.81$; çabalamanın anlamsızlığı için Cronbach Alpha= .76, $r_{xx}=.61$; kadercilik için Cronbach Alpha= .74, $r_{xx}=.89$ ve adil olmayan dünya inancı için Cronbach Alpha= .61, $r_{xx}=.74$ bulunmuştur. Maddelerin, madde bırakma tekniğiyle toplam puanlarının en az .20, ortalama olarak da .45 korelasyon gösterdikleri görülmüştür. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında da model testi kapsamında toplanan veriler üzerinde ölçeğin ve alt ölçeklerinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve KOÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= .87, kişisel kontrol faktörü için .89, şansa inanma faktörü için .76, çabalamanın anlamsızlığı faktörü için .83, kadercilik faktörü için .71 ve adil olmayan dünya inancı faktörü için .69 olarak bulunmuştur. Tüm bu güvenilirlik katsayıları, KOÖ'nin yüksek güvenirlige sahip bir ölçek olduğunu düşündürmektedir.

3.3.3.3. Kontrol Odağı Ölçeği'nin Puanlanması

KOÖ 5'li derecelendirmeli likert tipi (Hiç uygun değil=1, pek uygun değil=2, uygun=3, oldukça uygun=4, tamamen uygun=5) bir ölçektir. Puanlardaki yükselme dış kontrol odağı inancını yansıtmaktadır (Dağ, 2002).

3.3.4. Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ)

Beck Umutsuzluk Ölçeği, Beck, Weismann, Lester ve Trexler (1974) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye Seber (1991) tarafından uyarlanmıştır. Seber (1991)'den (akt., Savaşır ve Şahin, 1997) sonra Durak ve Palabıykoğlu (1994) ölçeğin psikometrik nitelikleri üzerine birtakım çalışmalar yapmıştır. Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ) (Ek 5) ile ilgili orijinal forumuna, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ve ölçeğin puanlanmasına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.4.1. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Orijinal Formu Hakkında Genel Bilgiler

BUÖ, bireylerin umutsuzluk düzeylerini ölçmek amacıyla Beck, Weismann, Lester ve Trexler (1974) tarafından geliştirilmiştir. Beck Umutsuzluk Ölçeği, "Gelecekle İlgili Duygular ve Beklentiler", "Motivasyon Kaybı" ve "Umut" olmak üzere toplam üç faktörden ve 20 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeğin orijinal formunun geçerlik çalışmaları kapsamında, ölçüt bağıntılı geçerliği sınanmıştır. Ölçüt geçerliği çalışmasında, Beck Umutsuzluk Ölçeği ile Beck Depresyon Envanteri ($r=.63$) ve 8 derecelik bir klinisyen değerlendirme formu ($r=.62$) arasında pozitif yönde manidar ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte BUÖ'nün orijinal formunun güvenirlik çalışmaları incelendiğinde, ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının .93 olduğu ve madde-toplam puan korelasyon katsayılarının ise .39 ile .76 arasında değiştiği görülmektedir (Beck, Weismann, Lester ve Trexler, 1974).

3.3.4.2. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Geçerliği

BUÖ'nin geçerliği yapı geçerliği ve ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmaları ile sınanmıştır. Öncelikli olarak Seber (1991) (Akt. Savaşır ve Şahin, 1997) Beck Umutsuzluk Ölçeği ile Beck Depresyon Envanteri ($r=.65$) ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği'nden ($r=.55$) elde edilen toplam puanları arasındaki ilişkiyi incelemiştir ve pozitif yönde manidar ilişkiler olduğunu belirtmiştir. Yapı geçerliği çalışmaları kapsamında Durak ve Palabıykoğlu (1994) faktör analizi yönteminden faydalanmış ve ölçeğin toplam üç

faktörden oluştuğunu belirtmiştir. Bununla birlikte ölçeğin hasta ve kontrol gruplarını ayırt edebilme gücü incelenmiş ve hasta ve kontrol gruplarından elde edilen puan ortalamaları arasındaki farkın manidar olduğu bulunmuştur (Seber, 1991; (akt., Savaşır ve Şahin, 1997). Benzer bir çalışma Durak (1994) (akt. Savaşır ve Şahin, 1997) tarafından da gerçekleştirilmiş ve ölçeğin hasta ve kontrol grubu manidar olarak ayırt edebildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Durak (1994) çalışmasında Beck Depresyon Envanteri ile Beck Umutsuzluk Ölçeği arasındaki korelasyon tüm örneklem için .69, depresyon tanısı almış hastalar için .71, intihar girişiminde bulunan hastalar için .68 olarak saptamıştır (Akt., Savaşır ve Şahin, 1994).

3.3.4.3. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Güvenirliği

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında madde-toplam korelasyonları, Cronbach Alpha, testi yarıya bölme ve test tekrar test güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin 37 depresif hasta üzerinden saptanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .86 olarak belirlenmiştir (Seber ve ark., 1993). Durak (1994) tarafından yapılan çalışmada ise normal grup ve psikiyatrik hastalardan oluşan grup üzerinde hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır (Akt., Savaşır ve Şahin, 1994).

Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının .07 ile .72 (Seber ve arkadaşları, 1993) ve .31 ve .67 (Durak, 1994; akt. Savaşır ve Şahin, 1997) arasında değiştiği görülmüştür. Bununla birlikte ölçeğin tek ve çift sayılı maddelerinden oluşmuş testi yarılama güvenilirliği katsayısı tüm örneklem için .85 olarak bulunmuştur (Durak, 1994; akt. Savaşır ve Şahin, 1997). Son olarak üniversite son sınıfta okuyan 30 öğrenci üzerinden elde edilen test tekrar test güvenilirliği ise .74 olarak bulunmuştur (Seber ve arkadaşları, 1993). Bununla birlikte bu çalışmada da model testi kapsamında toplanan veriler üzerinde ölçeğin ve alt ölçeklerinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve BUÖ'nin tümü için Cronbach Alpha= .88, 'Gelecek İle İlgili Duygular ve Beklentiler' faktörü için .75, 'Motivasyon Kaybı' faktörü için .68 ve 'Umut' faktörü için .73 olarak bulunmuştur. Tüm bu güvenilirlik katsayıları, BUÖ'nin yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçek olduğunu göstermektedir.

3.3.4.4. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Puanlanması

Yirmi maddeden oluşan Beck Umutsuzluk Ölçeği 0-1 arası puanlanmaktadır. Ölçekteki maddelerin 11 tanesi için evet yanıtı için, 9 tanesinde ise hayır yanıtı için bir

puan verilmektedir. Ölçekte bulunan 1.-3.-5.-6.-8.-10.-13.-15.-19. maddelere “hayır” yanıtı için 1 puan, 2-4-7-9-11-12-14-16-17-18-20, maddelere ise “evet” yanıtı için bir puan verilmektedir. Puan ranjı 0 (sıfır) ile 20 arasında değişmektedir. Alınan puanlar yükseldikçe bireyin umutsuzluk düzeyinin de yüksek olduğu kabul edilmektedir.

3.3.5. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (PANAS)

Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (PANAS), Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe’ye uyarlama çalışmaları Dürü (1998) ve Gençöz (2000) olmak üzere iki farklı araştırmacı tarafından yapılmıştır. Dürü (1998) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçekte yer alan maddelerden biri çalışmadığından dolayı Gençöz (2000) madde çevirisini yeniden düzenlemiş ve orijinal ölçeğe uygun bir faktör yapısı ortaya koymuştur. Bu nedenle bu çalışmada ölçeğin Gençöz (2000) tarafından uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (PANAS) (Ek 6) ile ilgili orijinal forumuna, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ve ölçeğin puanlanmasına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.5.1. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği’nin Orijinal Formu Hakkında Genel Bilgiler

PANAS, bireylerin pozitif ve negatif duygu düzeylerini ölçmek amacıyla Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 20 madde ve iki alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin her bir maddesi 1 (çok az veya hiç) ile 5 (çok fazla) arasında değerlendirilmektedir. Böylece, bu ölçek için alınabilecek puanlar her bir alt ölçek için 10 ile 50 arasında değişmektedir.

Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği’nin (Positive and Negative Affect Schedule: PANAS) geçerlik çalışmaları kapsamında öncelikle açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır ve ölçeğin iki boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Bununla birlikte ayırıcı geçerliğine kanıt olarak pozitif ve negatif duygu boyutlarının birbirleri ile olan ilişkileri incelenmiştir ve boyutların yüksek düzeyde ilişki gösterdikleri görülmüştür.

Ayrıca iç geçerliğin sınanması için ölçülmek istenen kavram ile ilişkili olabilecek kavramlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda değerlendirme süresi olarak “geçen hafta” yönergesi verildiğinde Pozitif Duygu Ölçeği ile Beck Depresyon Envanteri ($r_{xx}=-.36$), Durumluk ve Sürekli Kaygı Envanteri’nin Durumluk Kaygı alt

ölçeği ($r_{xx}=-.35$) ve Hopkins Semptom Tarama Listesi ($r_{xx}=-.19$) ile arasında negatif yönde manidar ilişkiler olduğu görülmektedir. Benzer yönergeyle Negatif Duygu Ölçeği ile Beck Depresyon Envanteri ($r_{xx}=.58$), Durumluk ve Sürekli Kaygı Envanteri'nin Durumluk Kaygı alt ölçeği ($r_{xx}=.51$) ve Hopkins Semptom Tarama Listesi ($r_{xx}=.74$) ile arasında pozitif yönde manidar ilişkiler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ölçeğin orijinal formunun güvenirlik çalışmaları incelendiğinde, ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının pozitif ve negatif duygu için sırasıyla .89 ve .85 olduğu görülmektedir. Ayrıca test tekrar test kat sayısı ise değerlendirme süresi olarak "geçen hafta" yönergesiyle verildiğinde her iki duygu için de .47; "geçen birkaç hafta" yönergesiyle verildiğinde ise pozitif duygu için .58, negatif duygu için ise .48 olarak bulunmuştur (Watson, Clark ve Tellegen, 1988).

3.3.5.2. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'nin Geçerlik Çalışmaları

PANAS'ın geçerliği açıklayıcı faktör analizi ve ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmaları ile sınanmıştır. Bu amaçla Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Psikoloji Bölümü'nce servis dersi olarak üniversitenin tüm bölümlerine verilen "Genel Psikoloji" dersini seçmeli ders olarak alan ve ODTÜ'nün çeşitli bölümlerinde lisans eğitimlerine devam etmekte olan 116 kadın ve 83 erkek olmak üzere toplam 199 öğrenciden elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğunu ve 10'ar ölçek maddesinin beklenen şekilde Pozitif ve Negatif duygu faktörleri altında ağırlıklı olarak yer aldığını işaret etmektedir. Buradan hareketle PANAS'ın iki faktörden ve toplam 20 maddeden oluştuğu söylenebilir (Gençöz, 2000).

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğinin sınanması için ise Beck Depresyon Envanteri ve Beck Anksiyete Envanteri ile PANAS arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre, Pozitif Duygu ölçeği ile Beck Depresyon Envanteri ($r_{xx}=-.48$) ve Beck Anksiyete Envanteri ($r_{xx}=-.22$) arasında negatif yönde; Negatif Duygu Ölçeği ile Beck Depresyon Envanteri ($r_{xx}=-.51$) ve Beck Anksiyete Envanteri ($r_{xx}=-.47$) arasında pozitif yönde manidar ilişkiler olduğu görülmektedir (Gençöz, 2000).

3.3.5.3. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'nin Güvenirlik Çalışmaları

Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'nin güvenirliği de iki yöntemle hesaplanmıştır. İlk olarak ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı incelenmiş ve iç tutarlılık katsayısı pozitif ve negatif duygu için sırasıyla .83 ve .86 olarak bulunmuştur. İkinci olarak ise ölçek, yapı

geçerliğinin sınındığı gruba ilk uygulamadan üç hafta sonra tekrar uygulanmıştır. Her iki uygulamada da tüm maddelere cevap veren 165 kişiden elde edilen veriler üzerinde test tekrar test güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan güvenilirlik katsayısı pozitif duygu için $r_{xx} = .54$, negatif duygu için $r_{xx} = .40$ olarak bulunmuştur. Bununla birlikte, madde-toplam korelasyonu negatif duygu faktörü için .35 ile .71 arasında değişirken, pozitif duygu faktörü için .33 ile .67 arasında değişmektedir. Bununla birlikte bu çalışmada da model testi kapsamında toplanan veriler üzerinde ölçeğin ve alt ölçeklerinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve hem Negatif Duygu Ölçeği hem de Pozitif Duygu Ölçeği için Cronbach Alpha= .87 olarak bulunmuştur. Tüm bu güvenilirlik katsayıları, PANAS'ın alt ölçeklerinin yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçek olduğunu düşündürmektedir (Gençöz, 2000).

3.3.5.4. Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği'nin Puanlanması

Ölçek maddeleri beşli likert tipi derecelendirme (1= Çok az veya hiç, 2=Biraz, 3=Ortalama, 4=Oldukça, 5=Çok fazla) olarak tasarlanmıştır. Ölçekte pozitif ve negatif duygu durumu olmak üzere toplam iki farklı puan elde edilmektedir (Gençöz, 2000).

3.3.6. Kişisel Bilgi Formu (KBF)

Çalışma kapsamında araştırmacı tarafından KVYÖ'nün geliştirilmesi ve model testi çalışması kapsamında iki ayrı Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır. Her iki Kişisel Bilgi Formu'nda da üniversite öğrencilerinin sosyo-demografik niteliklerine ilişkin bilgi toplamak amacıyla çeşitli sorulara yer verilmiştir. Ölçek geliştirme çalışması için hazırlanan KBF'de üç, model testi çalışması kapsamında hazırlanan KBF'de ise dört soru yer almaktadır. KBF'lere ilişkin örnek maddeler Ek 7'de sunulmuştur.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı

Veri toplama araçlarının uygulanması bölümü, KVYÖ'nin geliştirilmesi çalışması ve model testi çalışması için olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmıştır. Öncelikli olarak her iki çalışma kapsamında da Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli etik kurul izini (Ek 1) alınmıştır.

İlk olarak KVYÖ'nin geliştirilmesi için uygulama formu ve Kişisel Bilgi Formu hazırlanarak, yeterli sayıda çoğaltılmış ve yetkili öğretim üyeleri ve bazı ders sorumluları ile görüşülerek, uygulama için uygun gün ve saatler belirlenmiştir. Bu ders

saatlerinde veri toplama araçları, hazır bulunan öğrencilere gruplar halinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

İkinci olarak ise model testi çalışması kapsamında ele alınan veri toplama araçları incelenerek uygulama formu, uygulamaya hazır hale getirilmiştir. İlgili veri toplama araçları ile hazırlanmış olan Kişisel Bilgi Formu'nun uygulanması için yetkili öğretim üyeleri ve bazı ders sorumluları ile görüşülerek, uygulama için uygun gün ve saatler belirlenmiştir. Bu ders saatlerinde veri toplama araçları, hazır bulunan öğrencilere gruplar halinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Her iki uygulama sırasında da gerekli açıklamalar yapılmış, kendilerine uygun bir şekilde yanıtlamaları için yönerge okunarak açıklanmış, isim yazmalarının zorunlu olmadığı, isteyenlere araştırma sonucu hakkında bilgi verilebileceği açıklanarak, cevaplarda içten olunmasının en doğru sonuca ulaşmayı sağlayacağı ifade edilmiştir. KVYÖ'nin uygulanma süresi yaklaşık olarak 10 dakika; ölçeklerin uygulama süresi ise yaklaşık olarak 20 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi

Çalışmada elde edilen verilerin çözümlemesinde SPSS 18.0, LISREL 8.7 ve AMOS 22.0 paket programları kullanılmıştır. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geçerliği açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analiz yöntemleri ile incelenmiştir. KVYÖ'nin ve alt ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları ise Cronbach Alpha ve testi yarılama yöntemleri ile hesaplanmıştır. Üniversite dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini yordayan değişkenlerin belirlenmesinde ise çoklu grup uygulamalarından olan yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Son olarak cinsiyete ve öğrenim görülen alana göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla sırasıyla bağımsız örneklem için *t* testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemlerinden faydalanılmıştır. Gruplar arasındaki farkı incelemek amacıyla, gruplar arasında varyanslar homojen ise Bonferroni, varyanslar homojen değil ise Dunnett C testine başvurulması kararlaştırılmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla eta kare değerleri incelenmiştir. Cohen'a (1988) göre, 0.06'dan küçük değerler düşük, 0.06 ile 0.14 arasında yer alan değerler orta ve

0.14'den büyük olan değerler geniş düzeyde etkiyi ifade etmektedir. Araştırmada hata payı sınırı .05 olarak ele alınmıştır.



4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, öncelikli olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'ne, daha sonra Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testi'ne, son olarak ise cinsiyet ve öğrenim görülen alana göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olup olmadığına ilişkin elde edilen bulgulara ve tartışmaya yer verilmiştir.

4.1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Bu kısımda 'Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçek midir?' sorusuna yanıt aranmıştır. KVYÖ'ye ve alt ölçeklerine ilişkin olarak yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile ölçeğin puanlanmasına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

4.1.1. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (KVYÖ) Geliştirilmesine İlişkin Bulgular

KVYÖ'nün geliştirilmesi amacıyla öncelikle ilgili literatür incelenmiştir. İlgili literatür incelenirken "Kariyer Kararı Verme Yetkinliği" kavramının kuramsal yapısına odaklanılmıştır. Yetkinliği ölçen bir ölçek geliştirmenin en önemli tarafı ilginin davranışsal alanını özelleştirmek olduğundan (Bacanlı, 2006), KVYÖ geliştirilirken de, ölçeğin yapısı Crites'in (1978, 1969) kariyer olgunluğu modeline dayandırılmıştır. Daha sonra farklı fakültelerde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencileri ile görüşmeler yapılarak onların kariyer gelişimleri ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu modelden ve öğrencilerin görüşlerinden yararlanılarak toplam 126 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek madde havuzunda yer alan maddeler incelenerek, ölçeğin 66 maddelik "deneme formu" hazırlanmıştır. Deneme formu çeşitli bölümlerde öğrenim görmekte olan 37 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Deneme uygulaması sonucunda katılımcılar tarafından çok iyi anlaşılmadığı görülen yedi maddede biçimsel olarak düzeltmeler yapılmıştır.

KVYÖ Deneme Formu, Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanından üç, Kariyer Danışması alanında çalışmalar yapan dört uzman olmak üzere toplam yedi kişinin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan maddeleri 'uygun', 'düzeltmeli' ve 'uygun değil' şeklinde işaretlemeleri istenmiştir. Uzmanlardan alınan görüş ve öneriler çerçevesinde gerekli düzenlemeler yapılmış ve uzmanlar tarafından uygun görülmeyen bir madde

ölçekten çıkarılmıştır. Böylece KVYÖ'nün 65 maddeden oluşan "uygulama formu" hazırlanmıştır. KVYÖ'nün Likert tipinin, beşli derecelendirmeli (Oldukça yeterliyim=5, Yeterliyim=4, Kısmen Yeterliyim=3, Yeterli değilim=2, Hiç yeterli değilim=1) olmasına karar verilmiştir.

KVYÖ'nün geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmadan önce birinci ve ikinci çalışma gruplarından elde edilen verilerin normalliği ve doğrusallığı incelenmiştir. Elde edilen basıklık ve çarpıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu ve dolayısıyla verilerin normal dağıldığı görülmektedir (Tabachnich ve Fidell, 2015).

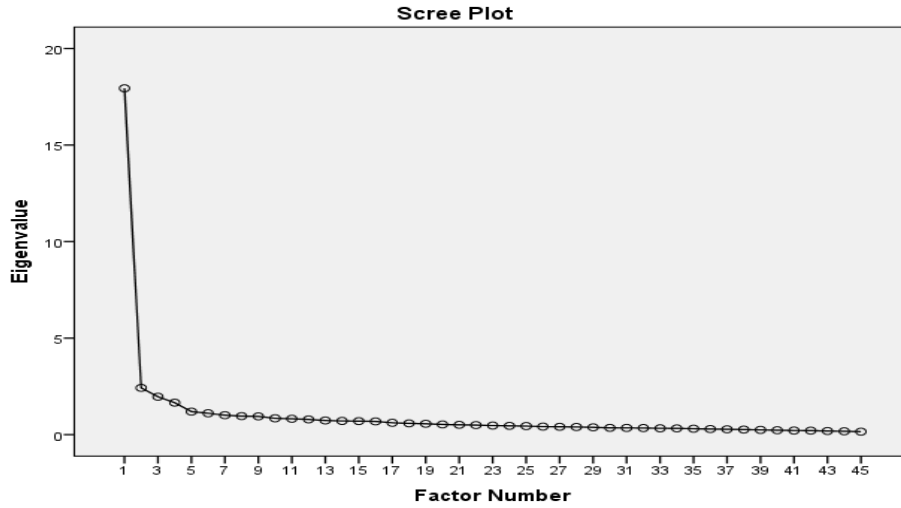
4.1.1.1. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (KVYÖ) Geçerlik Çalışmaları

KVYÖ'nün geçerlik çalışmaları iki yolla yapılmıştır. İlk olarak, ölçeğin kapsam geçerliği incelenmiştir. Kapsam geçerliği için uzman görüşüne başvurulmuş ve uzmanlardan gelen dönütler dikkate alınarak 66 maddelik formdan bir madde çıkarılarak 65 maddelik uygulama formu elde edilmiştir. İkinci olarak ise, KVYÖ'nün yapı kavram geçerliği incelenmiştir. Bunun için öncelikle açıklayıcı, sonrasında ise doğrulayıcı faktör analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır.

4.1.1.1.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

KVYÖ'nün açıklayıcı faktör analizi (AFA) için Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin çeşitli bölümlerinde öğrenim görmekte olan toplam 523 öğrenciden elde edilen veriler kullanılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. KMO değeri .958 ve Barlett Sphericity testi= 14276.916, sd=990, p=.000 bulunmuştur. KMO değerinin .60'dan yüksek (Kaiser, 1974; akt.,Kline, 2005) ve Barlett testinin manidar çıkması gerektiği (Büyüköztürk, 2009; Hutcheson ve Sofroniou, 1999; Pett, Lackey ve Sullivan, 2003) ölçütlerinden dolayı bu katsayıların kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Boyut sayısı beş ile sınırlandırılarak principal axis faktör elde etme analiz yöntemi sonucunda elde edilen öz değerler grafiği (scree plot) Şekil 4.1.'de verilmiştir. Öz değerler grafiğine bakıldığında ölçeğin beş faktörlü bir yapı sergileyen dağılımı olduğu görülmektedir.



Şekil 4.1. Çizgi Grafiği

Tablo 4.1. incelendiğinde, faktörlerin her bir değişken üzerindeki ortak faktör varyansının .380 ile .752 arasında değiştiği görülmüştür. Bununla birlikte, döndürme öncesinde Component Matrix tablosunda birinci faktörde maddelerin faktör yük değerlerinin .46 ile .75 arasında değiştiği izlenmiştir. Birinci faktörde madde faktör yük değerlerinin .45'den büyük olması kriteri benimsenmiştir (Kline, 2005). Birinci faktörde madde faktör yük değerleri ilgili kriterden büyük olması, KVYÖ'nün çok boyutlu olmasının yanı sıra, aynı zamanda tek boyutlu olduğunu ve KVYÖ'den elde edilecek toplam puanın da kullanılabileceğini göstermektedir. Açıklanan varyans oranları incelendiğinde ise, maddelerin beş faktörlü yapıya dağıldığı görülmektedir. Öte yandan ilgili tabloda, birinci faktörün toplam varyansın % 39.87'sini, iki faktörün birlikte toplam varyansın %45.21'ini, üç faktörün birlikte toplam varyansın % 49.62'sini, dört faktörün birlikte toplam varyansın %53.30'unu ve beş faktörün birlikte toplam varyansın % 55.95'ini açıkladığı görülmektedir. Oblimin with Kaiser Normalization eksen döndürme tekniği sonrasında birinci faktörün 11 maddeden (25, 26, 27, 34, 33, 36, 35, 24, 22, 21, 32), ikinci faktörün 10 maddeden (12, 18, 11, 13, 9, 17, 1, 19, 2, 15), üçüncü faktörün 6 maddeden (5, 6, 4, 7, 3, 56), dördüncü faktörün 14 maddeden (59, 60, 58, 54, 62, 53, 61, 63, 51, 52, 45, 44, 50, 40), beşinci faktörün ise 4 maddeden (28, 29, 39, 55) oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 4.1. KVYÖ'nün Ortak Faktör Varyansı, Faktör Yük Değerleri ve Döndürülmüş Faktör Matrisi

Madde No	Ortak Fak. Varyansı	Madde No	1. Faktörde Yük Değeri	Madde No	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5
1	.381	45	.752	26	.816				
2	.380	32	.736	25	.742				
3	.522	55	.724	27	.713				
4	.620	44	.720	34	.623				
5	.692	52	.710	33	.581				
6	.684	62	.705	36	.571				
7	.600	36	.704	35	.568				
9	.497	54	.703	24	.526				
11	.423	56	.701	22	.507				
12	.658	50	.697	21	.436				
13	.474	35	.691	32	.415				
17	.491	33	.679	12		.825			
18	.537	25	.674	18		.710			
19	.497	63	.671	11		.643			
21	.490	59	.668	13		.596			
22	.498	61	.663	9		.537			
24	.513	34	.658	17		.473			
25	.615	60	.657	1		.455			
26	.585	40	.648	19		.422			
27	.602	21	.639	2		.338			
28	.747	27	.638	15					
29	.752	19	.636	5			-.869		
32	.586	51	.634	6			-.855		
33	.556	53	.633	4			-.750		
34	.572	24	.629	7			-.693		
35	.546	17	.629	3			-.649		
36	.595	58	.624	56					
39	.389	29	.611	59				-.806	
40	.456	22	.607	60				-.803	
44	.552	15	.604	58				-.732	
45	.603	26	.597	54				-.694	
50	.529	2	.590	62				-.686	
51	.598	7	.589	53				-.660	
52	.542	28	.581	61				-.626	
53	.525	39	.570	63				-.577	
54	.624	9	.566	51				-.555	
56	.520	1	.550	52				-.470	
58	.634	12	.549	45				-.454	
59	.665	13	.549	44				-.424	
61	.573	3	.547	50				-.423	
62	.637	18	.525	40				-.304	
63	.586	4	.511	28					.809
15	.399	6	.509	29					.794
60	.639	5	.504	39					.384
55	.591	11	.462	55					.383

Açıklanan Varyans: Toplam %55.948

Faktör 1: %39.865
Faktör 2: %5.383
Faktör 3: % 4.368

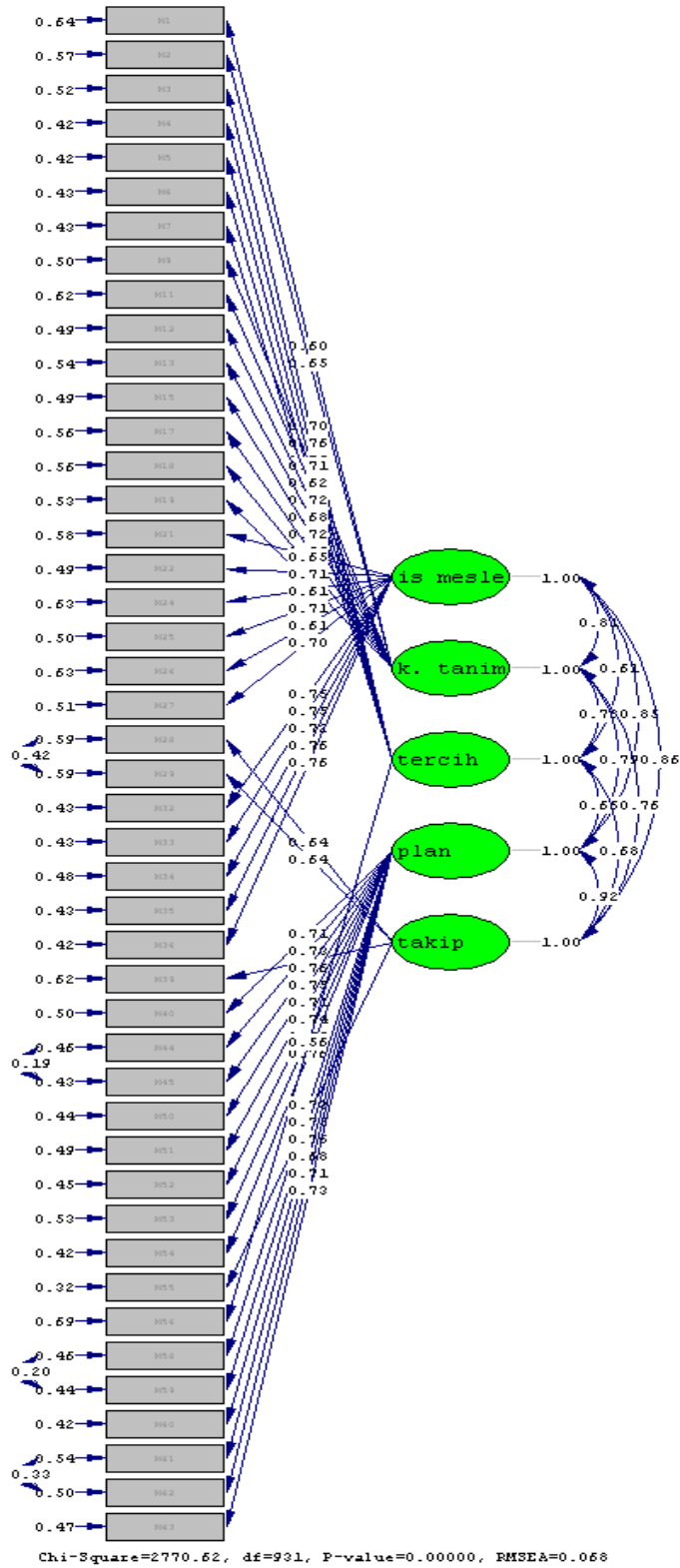
Faktör 4: %3.683
Faktör 5: %2.650

Maddelerin içerikleri incelenerek birinci faktöre “İş/Meslek Bilgisi”, ikinci faktöre “Kendini Tanıma”, üçüncü faktöre “Kariyer Tercihi”, dördüncü faktöre “Kariyer Planı Oluşturma Yolları” ve beşinci faktöre ise “Mesleki Konuları Takip Etme” isimleri verilmiştir.

4.1.1.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

KVYÖ'nün geçerliğini incelemek amacıyla beş faktörlü yapı üzerinde LISREL 8.7 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, ikinci çalışma grubunda yer alan 424 üniversite öğrencisinden elde edilen farklı bir veri seti üzerinde yapılmıştır. Model tanımlamasında maddelerin beş faktör ile temsil edileceği ve 11 maddenin “iş/meslek bilgisi”, 10 maddenin “kendini tanıma”, altı maddenin “kariyer tercihi”, 14 maddenin “kariyer planı oluşturma yolları” ve dört maddenin “mesleki konuları takip” faktörlerinde yer aldığı denencesi sınanmıştır.

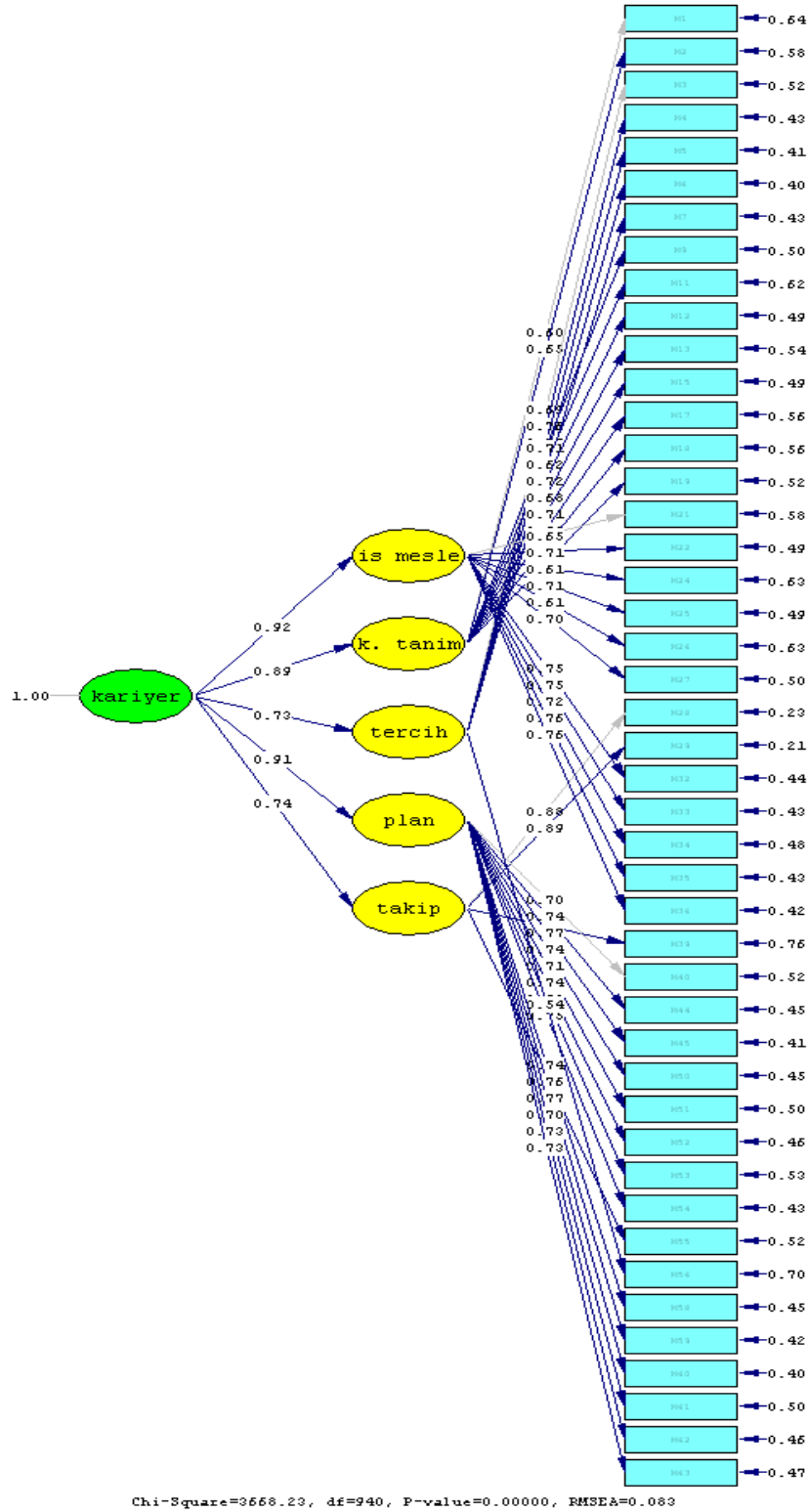
Faktörlerdeki maddeler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, iş/meslek bilgisi faktöründe madde faktör yüklerinin (λ) .61 – .76, kendini tanıma faktöründe madde faktör yüklerinin (λ).60 – .76, kariyer tercihi faktöründe faktör yüklerinin (λ).62 – .71, kariyer planı oluşturma yolları faktöründe faktör yüklerinin (λ).56 – .78 ve mesleki konuları takip faktöründe faktör yüklerinin (λ).64 – .72 arasında değiştiği görülmüştür. Kline'a (2005) göre doğrulayıcı faktör analizinde χ^2 , NFI, CFI ve RMSEA değerleri kritik olması nedeni ile bu değerlerin sunulması gerekmektedir. Hu ve Bentler (1998) ise örneklem dağılımının geniş olduğu, birbirinden ayrık gruplardan oluşmadığı ve daha benzer özellikleri olan veri setlerinde yukarıda ifade edilen değerlerin incelenmesinin daha manidar olabileceğini belirtmişlerdir. Bu kapsamda ilgili ölçme modelinin de genel uyum katsayılarının $\chi^2=2770.62$; $sd=931$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 2,98$; NFI= .97; CFI=.98; SRMR=0.062 ve RMSEA=0,068 olduğu görülmüştür. Ki-Kare değerinin 5'in altında olması kabul edilebilir uyumu (Bollen, 1989; Akt. Kline, 2005), NFI değerinin .90'dan yüksek olması iyi uyumu; CFI değerinin .90'dan yüksek olması iyi uyumu, SRMR'nin 0,10'dan küçük veya eşit olması kabul edilebilir uyumu ve RMSEA'nin .08'den küçük olması kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Bentler, 1990; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu durumda elde edilen değerler ve maddelerin faktör yükleri modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.



Şekil 4.2. KKYÖ'nün İkinci Çalışma Grubundan Toplanan Verilerle Yapılan Doğrulatory Faktör Analizi

Bir sonraki aşamada, yapılan analizlerin ardından açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan bu beş boyutlu yapının üst düzey bir örtük değişken olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği yapısının bileşenleri olup olmadığını test etmek için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Kırk beş madde, beş alt boyut ve bir üst boyut ile temsil edilen modelin genel uyum katsayıları $\chi^2=2876.48$; $sd=936$; $p=0.00$; $\chi^2/sd=3,07$; $NFI=0.97$; $CFI=0.98$; $SRMR=0.065$ ve $RMSEA= 0.070$ 'dir. Şekil 3.3.'de görüldüğü gibi, beş alt boyutun içerdikleri maddeler tarafından iyi ölçüldükleri ve yapısal katsayı ağırlıklarıyla kariyer kararı verme yetkinliği boyutunda temsil edildikleri anlaşılmaktadır.





Şekil 4.3. KYYÖ'nün İkinci Çalışma Grubundan Toplanan Verilerle Yapılan İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

4.1.1.2. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin (KVYÖ) Güvenirlik Çalışmaları

KVYÖ'nün güvenirlik çalışması Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören ve birinci çalışma grubunda bulunan 523 öğrenciden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. KVYÖ'nün güvenirliği iki yolla hesaplanmıştır. İlk olarak, KVYÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= .97 bulunmuştur. İkinci olarak iki yarı test güvenirliği incelenmiş ve KVYÖ'nün tümü için $r_{xx} = .95$ olarak hesaplanmıştır. Kline (2005), psikolojik bir test için .90 civarındaki güvenirlik katsayısının mükemmel, .80'i çok iyi, .70'i ise, yeterli olarak ifade etmektedir. Benzer şekilde bazı araştırmacılar (Büyükoztürk, 2009) ise güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olmasının test puanlarının güvenirliği için genel olarak yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Buradan hareketle, elde edilen güvenirlik katsayıları, KVYÖ'nün, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini güvenle ölçebilecek nitelikte olduğunu ortaya koymaktadır.

4.1.1.3. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Alt Ölçeklerinin Oluşturulması

Yetkinlik kavramı, bireyin motivasyon ve bilişsel kaynaklarını harekete geçirmesi ve verilen görevleri başarı ile yerine getirmesi için kendi yeteneklerine duyduğu inancı ya da güveni olarak ifade edilebilir (Stajkovic ve Luthans, 1998). Tanımdan da anlaşılacağı üzere, bireylerin yetkinlik düzeylerini arttırabilmek ve bu doğrultuda etkili müdahale yöntemleri belirleyebilmek için onların kariyer kararı verme yetkinliğinin hangi boyutunda desteklenmeye ihtiyaç duyduğunun bilinmesi gerekmektedir. Buradan hareketle okul yaşamından iş yaşamına geçiş aşamasında bulunan bireylere, spesifik ve amaca yönelik olarak ihtiyaç duydukları desteğin sunulabilmesi amacıyla KVYÖ'nün beş faktöründen her birinin alt ölçekler şeklinde düzenlenmesine karar verilmiştir. Bu karar çerçevesinde beş alt ölçeğe ilişkin birinci çalışma grubunda bulunan öğrenciler üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmasının sonuçları özetle Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2. KVVÖ'nün Alt Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

<i>KVVÖ'nün Alt Ölçekleri</i>	<i>Boyutları</i>	<i>Toplam Varyans</i>	<i>Cronbach Alpha Katsayısı</i>	<i>r_{xx}</i>
İş/Meslek Bilgisi Alt Ölçeği (İMBÖ)	Tek boyut	%53	.91	.88
Kendini Tanıma Alt Ölçeği (KETÖ)	Birinci boyut: (12, 13, 11, 18, 9, 19)	% 45,820	.87	.79
	İkinci boyut: (2, 1, 15, 17)	% 10,473		
Kariyer Tercihi Alt Ölçeği (KATÖ)	Tek boyut	%58	.85	.78
Kariyer Planı Oluşturma Alt Ölçeği (KPOÖ)	Birinci boyut: (51, 58, 45, 59, 44, 60, 54, 40, 52, 53, 50)	% 54,036	.93	.86
	İkinci boyut: (61, 62, 63)	% 7,563		
Mesleki Konuları Takip Alt Ölçeği (MKTÖ)	Tek boyut	% 64,393	.81	.74

Tablo 4.2. incelendiğinde İMBÖ, KATÖ ve MKTÖ alt ölçeklerinin tek boyutlu oldukları ve her birinin sırasıyla toplam varyansın %53, %58 ve %64 kadarını açıkladığı görülmektedir. Buna karşın, KETÖ ve KPOÖ alt ölçeklerinin ikişer boyuttan oluştuğu ve bu alt ölçeklerin sırasıyla toplam varyansın %56'sını ve %62'sini açıkladıkları anlaşılmaktadır. KETÖ için birinci faktörün yaklaşık olarak toplam varyansın %46'sını, iki faktörün birlikte yaklaşık olarak toplam varyansın %56'sını açıkladığı görülmektedir. KPOÖ için ise birinci faktörün yaklaşık olarak toplam varyansın %54'ünü, iki faktörün birlikte toplam varyansın %62'sini açıkladığı görülmektedir.

Maddelerin içerikleri incelenerek KETÖ alt ölçeğinin birinci boyutuna "Kişisel Niteliklerin Farkındalığı", ikinci boyutuna ise "Kişisel Niteliklerin İş Yaşamında Değerlendirilmesi" isimleri verilmiştir. Benzer şekilde KPOÖ alt ölçeğinin birinci boyutuna "Kariyer Planı Oluşturmada Davranışsal Unsur", ikinci boyutuna ise "Kariyer Planı Oluşturmada Duygusal Unsur" isimleri verilmiştir.

Güvenirlik çalışmaları kapsamında tüm alt ölçeklerin Cronbach Alpha ve testi yarılama güvenilirlik katsayıları (r_{xx}) hesaplanmıştır. Tablo 4.2.'de görüldüğü üzere; İMBÖ alt ölçeği için Cronbach Alpha= .91, r_{xx} =.88, KETÖ alt ölçeği için Cronbach Alpha= .87, r_{xx} =.79, KATÖ alt ölçeği için Cronbach Alpha= .85, r_{xx} =.78, KPOÖ alt ölçeği için Cronbach Alpha= .93, r_{xx} =.86 ve MKTÖ alt ölçeği için Cronbach Alpha= .81, r_{xx} =.74 olarak bulunmuştur. Bununla birlikte model testi kapsamında toplanan veriler üzerinde de alt ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve iş/meslek

bilgisi alt ölçeği için .88, kendine tanıma alt ölçeği için .91, kariyer tercihi alt ölçeği için .87, kariyer planı oluşturma yolları alt ölçeği için .93 ve mesleki konuları takip etme alt ölçeği için .83 olarak bulunmuştur. Elde edilen güvenirlik katsayıları incelendiğinde, KVVÖ'nün alt ölçeklerinin güvenle kullanılabileceği söylenebilir.

4.1.1.4. Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Puanlanması

KVVÖ, beşli derecelendirmeli (Oldukça yeterliyim=5, Yeterliyim=4, Kısmen Yeterliyim=3, Yeterli değilim=2, Hiç yeterli değilim=1) olup, bireyler maddelerin karşısındaki kendilerine uygun dereceyi seçerek, tepkide bulunmaktadır. KVVÖ'den toplam puan hesaplanabileceği gibi alt ölçek puanları da hesaplanabilmektedir. KVVÖ'den alınabilecek toplam puan 45 ile 225; İş/Meslek Bilgisi alt ölçeği için alınabilecek toplam puan 11-55, Kendini Tanıma alt ölçeği için 10-50; Kariyer Tercihi alt ölçeği için 6-30, Kariyer Planı Oluşturma Yolları alt ölçeği için 14-70, Mesleki Konuları Takip alt ölçeği için 4-20 arasında değişmektedir. KVVÖ'den elde edilen yüksek puan, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin yüksek olduğunu dolayısıyla kariyer kararları vermede kendilerini yetkin gördüklerini göstermektedir. KVVÖ'de tersine puanlanmış (reverse) madde bulunmamaktadır.

4.1.2. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Tartışma

Bu çalışmada, üniversite öğrencileri için geliştirilmiş olan Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliği incelenmiştir. KVVÖ'nün geçerliğini sınamak amacıyla uzman görüşünden ve açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. KVVÖ'nün güvenirliğini incelemek için KVVÖ'nün Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve testi yarılama yöntemi kullanılmıştır.

KVVÖ'de toplam 45 madde ve İş/Meslek Bilgisi, Kendini Tanıma, Kariyer Tercihi, Kariyer Planı Oluşturma Yolları ve Mesleki Konuları Takip olmak üzere toplam beş alt ölçek bulunmaktadır. Ölçek beşli derecelendirmelidir (Oldukça yeterliyim =5, Yeterliyim=4, Kısmen Yeterliyim=3, Yeterli değilim=2, Hiç yeterli değilim=1). Ölçekten alınabilecek toplam puan 45 ile 225; İş/Meslek Bilgisi alt ölçeği için alınabilecek toplam puan 11-55, Kendini Tanıma alt ölçeği için 10-50; Kariyer Tercihi alt ölçeği için 6-30, Kariyer Planı Oluşturma Yolları alt ölçeği için 14-70, Mesleki Konuları Takip alt ölçeği için 4-20 arasında değişmektedir. KVVÖ'den elde edilen yüksek puan, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin yüksek olduğunu

dolayısıyla kariyer kararları vermede kendilerini yetkin gördüklerini göstermektedir. Bu çalışma kapsamında geliştirilmiş olan KVYÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin elde edilen sonuçlar, KVYÖ'nün üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla güvenle kullanılabileceğini göstermektedir.

Literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçen ölçeklerin faktör yapısına ilişkin tartışmalar bulunduğu görülmektedir. Öncelikle Crites'in modeli temel alınarak üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla hem Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin (Taylor ve Betz, 1983) hem de Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin kısa formunun (Betz, Klein ve Taylor, 1996) geliştirildiği görülmektedir. Her iki ölçeğin de kendini değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef seçme, geleceğe yönelik plan yapma ve problem çözme olmak üzere toplam beş alt ölçeği olduğu görülmektedir. Giriş bölümünde de söz edildiği üzere, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'nin kısa formunun Türkiye'ye uyarlama çalışmaları hem Büyükgöze-Kavas (2011; 2014) hem de Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında amaç seçimi (goal selection), problem çözme (problem solving), bilgi toplama (information gathering), amaç istekliliği yönetimi (goal pursuit management) olmak üzere toplam dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Işık (2010) ise yaptığı uyarlama çalışmasında Crites'in modeline dayandırılan ölçeğin orijinal versiyonu ile benzer bir yapı elde etmiştir. Bununla birlikte ilgili ölçeğin yurt dışında yapılan benzer çalışmalarda da faktör yapısının iki ya da üç faktörden oluşan yapılar sergilediği görülmektedir (Creed, Patton ve Watson, 2002; Peterson ve Delmas, 1998; Taylor ve Popma, 1990). Ortaokul dördüncü sınıf öğrencileri üzerinde Bozgeyikli (2004) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise, ölçeğin bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme, mesleki bilgi toplama ve gerçekçi plan yapma olmak üzere toplam üç faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. Bu çalışma ile ise geliştirilmiş olan KVYÖ'nün, "İş/Meslek Bilgisi", "Kendini Tanıma", "Kariyer Tercih", "Kariyer Planı Oluşturma Yolları", "Mesleki Konuları Takip Etme" olarak adlandırılan beş faktörden oluşan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere, kariyer kararı verme öz-yetkinliğini ölçmeye yönelik yapılan Türkçe'ye uyarlama çalışmalarında, ölçeğin faktör yapısı açısından tek boyutlu

olarak kullanılması önerilmektedir. Öte yandan müdahale ve önleme çalışmaları yapılabilmesi için, üniversite öğrencilerinin yalnızca kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini belirlemek değil, bununla birlikte KVVÖ'nün alt ölçekleri kullanılarak bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin hangi boyutunda desteklenmeye ihtiyaç duyduklarının da ortaya konulması yararlı olabilir. Bu nedenle bu çalışma ile geliştirilmiş olan ve hem toplam puanı, hem alt ölçekleri kullanılabilen KVVÖ, bu ihtiyacı karşılayabilecek özelliklere sahip bir ölçektir.

KVVÖ, psikolojik danışmanlar, kariyer danışması alanında çalışan uzmanlar, psikologlar gibi üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile çalışan farklı meslek elemanları tarafından gerek araştırma gerekse uygulamaları değerlendirmek amacıyla kullanılabilir bir ölçektir. Buradan hareketle, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimini destekleyecek ve kariyer kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerini arttıracak daha etkili kariyer danışması programlarının geliştirilmesi, yardım programlarının düzenlenmesi ve rehberlik hizmetlerinin temel işlevleri olan önleyici, geliştirici, problem çözücü etkinliklerin planlanması çalışmalarında KVVÖ'den yararlanılabilecektir.

Daha önce de belirtildiği üzere üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer fırsatlarını değerlendirebilmelerinde ve bu fırsat ve olasılıklardan en uygun olanını seçmelerinde kendi potansiyellerine olan inançları önemlidir. Bireyin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyinin sağlıklı kariyer kararı vermesine olan etkisi göz önünde bulundurulduğunda; kariyer karar verme öz-yetkinliği değişkenini hangi değişkenlerin etkilediğinin ortaya konulması, bireylerin yetkinlik düzeylerini arttırıcı çalışmalara yol gösterici olabilir.

4.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli'ne ilişkin analiz sonuçlarına yere verilmiştir. Bu kapsamda öncelikle kariyer kararı verme öz-yetkinliği modelinin yordanmasına ilişkin ölçüm modeline daha sonra ise yapısal modele yer verilmiştir. Daha sonra ise elde edilen sonuçlar ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

4.2.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testine İlişkin Bulgular

Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli'nde dört gizil ve 22 gösterge değişken yer almaktadır. Bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeni gizil değişken olarak tanımlanmış ve kariyer kararı verme öz-yetkinliğin göstergeleri olarak bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin 'İş/Meslek Bilgisi', 'Kendini Tanıma', 'Kariyer Tercihi', 'Kariyer Planı Oluşturma' ve 'Mesleki Konuları Takip' boyutları ele alınmıştır. Çalışmanın bağımsız değişkenlerinden kariyer engelleri, kontrol odağı ve umutsuzluk değişkenleri de gizil değişkenler olarak tanımlanmıştır. Algılanan kariyer engelleri göstergeleri olarak 'Aile ve Çevre Etkisi', 'Taşınma', 'Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma', 'Yetenek ve İlgililiği Azlığı', 'Eğitiminin ve Çalışma Koşullarının Zorluğu', 'Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları', 'Cinsiyet Ayrımcılığı' ve 'Kişisel Problemler' boyutları ele alınmış ve bu boyutlara ilişkin puanlar Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin (Sürücü, 2011) alt boyutlarından elde edilmiştir. Kontrol odağı gizil değişkeninin göstergelerini ise Kontrol Odağı Ölçeği'nin (Dağ, 2002) 'Adil Olmayan Dünya İnancı', 'Kadercilik', 'Çabalamanın Anlamsızlığı', 'Şansa İnanma' ve 'Kişisel Kontrol İnancı' boyutları oluşturmuştur. Son olarak umutsuzluk gizil değişkeninin göstergelerini ise Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin (Seber, 1991; Durak, 1994; akt. Savaşır ve Şahin, 1997) 'Gelecekle İlgili Duygular ve Beklentiler', 'Motivasyon Kaybı' ve 'Umut' alt boyutları oluşturmuştur. Bu çalışmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan negatif duygu değişkeni ise gösterge değişkeni olarak ele alınmıştır. Tüm gösterge değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları Tablo 4.3.'de sunulmuştur.

Tablo 4.3. Gösterge Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
KVY-İ	1																					
KVY-T	.57**	1																				
KVY-K	.58**	.68**	1																			
KVY-P	.68**	.74**	.70**	1																		
KVY-N	.54**	.57**	.47**	.63**	1																	
AKE-C	-.09*	-.20**	-.21**	-.08*	-.02	1																
AKE-P	-.15**	-.17**	-.20**	-.14**	-.02	.51**	1															
AKE-E	-.14**	-.18**	-.21**	-.13**	-.03	.50**	.46**	1														
AKE-Y	-.23**	-.29**	-.29**	-.22**	-.13**	.61**	.62**	.52**	1													
AKE-H	-.18**	-.20**	-.27**	-.18**	-.11**	.52**	.51**	.54**	.59**	1												
AKE-T	-.10**	-.13**	-.15**	-.05	-.01	.47**	.37**	.36**	.46**	.40**	1											
AKE-K	.01	-.03	-.10**	-.02	-.04	.50**	.41**	.46**	.42**	.49**	.39**	1										
AKE-A	.09*	.01	-.04	-.08	.09*	.29**	.27**	.29**	.25**	.29**	.24**	.34**	1									
KO-Kİ	-.24**	-.30**	-.24**	-.20**	-.19**	.08*	.04	.04	.09*	.03	.06	.03	-.02	1								
KO-Şİ	-.14**	-.11**	-.13**	-.07	-.06	.17**	.18**	.18**	.16**	.16**	.13**	.14**	.05	.37**	1							
KO-Ç	-.15**	-.13**	-.16**	-.11**	-.05	.35**	.34**	.31**	.35**	.32**	.27**	.29**	.16**	.15**	.56**	1						
KO-K	-.03	.02	-.01	-.02	-.05	.11**	.08*	.09*	.11**	.04	.17**	.08*	.08*	.09*	.29**	.35**	1					
KO-A	-.11**	-.19**	-.24**	-.14**	-.06	.33**	.39**	.32**	.25**	.29**	.23**	.22**	.13**	.09*	.43**	.63**	.19**	1				
U-GİD	-.26**	-.30**	-.33**	-.31**	-.18**	.13**	.24**	.19**	.20**	.17**	.09*	.11**	.01	.11**	.24**	.27**	-.01	.29**	1			
U-MK	-.21**	-.28**	-.30**	-.22**	-.17**	.20**	.26**	.20**	.24**	.20**	.14**	.14**	.08**	.15**	.26**	.36**	.08*	.38**	.72**	1		
U-U	-.29**	-.37**	-.35**	-.32**	-.18**	.12**	.22**	.18**	.20**	.17**	.10**	.10**	.01	.15**	.18**	.22**	.01	.25**	.74**	.63**	1	
ND	-.17**	-.25**	-.19**	-.19**	-.14**	.18**	.26**	.23**	.22**	.21**	.12**	.16**	.09*	.06	.26**	.31**	.14**	.29**	.44**	.42**	.36**	1

*p<.05, **p<.01

KVY-İ: Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği-İş/Meslek Bilgisi; KVY-T: Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği-Kendini Tanıma; KVY-K: Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği-Kariyer Tercihi; KVY-P: Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği-Kariyer Planı Oluşturma Yolları; KVY-N: Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği-Mesleki Konuları Takip; AKE-C: Algılanan Kariyer Engelleri-Cinsiyet Ayrımcılığı; AKE-P: Algılanan Kariyer Engelleri-Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları; AKE-E: Algılanan Kariyer Engelleri-Mesleğin Eğitiminin ve Çalışma Koşullarının Zorluğu; AKE-Y: Algılanan Kariyer Engelleri Yetenek ve İlgü Azlığı; AKE-H: Algılanan Kariyer Engelleri Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma; AKE-T: Algılanan Kariyer Engelleri-Taşınma; AKE-K: Algılanan Kariyer Engelleri-Kişisel Problemler; AKE-AÇE: Algılanan Kariyer Engelleri Aile ve Çevre Etkisi; KO-Kİ: Kontrol Odağı-Kişisel Kontrol; KO-Şİ: Kontrol Odağı-Şansa İnanma; KO-Ç: Kontrol Odağı-Çabalamanın Anlamsızlığı; KO-K: Kontrol Odağı-Kadercilik; KO-A: Kontrol Odağı Adil Olmayan Dünya İnanıcı; U-GİD: Umutsuzluk-Gelecekle İlgili Duygular ve Beklentiler; U-MK: Umutsuzluk-Motivasyon Kaybı; U-U: Umutsuzluk-Umut; ND: Negatif Duygu

Tablo 4.3. incelendiğinde, gösterge değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının .01 ile .74 arasında değiştiği görülmektedir. Bununla birlikte gösterge değişkenlere ilişkin .80'in üzerinde korelasyon katsayısının olmadığı ve dolayısıyla veri setinin çoklu bağlantılık varsayımını karşıladığı görülmektedir. İlgili korelasyon katsayıları incelendiğinde, kariyer kararı verme öz-yetkinliği gizil değişkenini oluşturan göstergeler arasındaki korelasyon katsayılarının .47 ile .74, algılanan kariyer engelleri gizil değişkenini oluşturan göstergeler arasındaki korelasyon katsayılarının .24 ile .62, kontrol odağı gizil değişkenini oluşturan göstergeler arasındaki korelasyon katsayılarının .09 ile .63 ve umutsuzluk gizil değişkenini oluşturan göstergeler arasındaki korelasyon katsayılarının .63 ile .74 arasında değiştiği görülmektedir. Tablo 4.3.'de belirtildiği üzere, gösterge değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri manidar bulunmuştur. Buradan hareketle Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli'nin test edilmesi için gerekli olan varsayımın sağlandığı söylenebilir. Bununla birlikte gösterge değişkenlere ilişkin betimsel istatistiklere Tablo 4.4.'de yer verilmiştir.

Tablo 4.4. Gösterge Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişkenler</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maksimum</i>	<i>Ranj</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
İş/Meslek Bilgisi ¹	37.86	6.83	11.00	55.00	44.00	-.128	.39	.88
Kendini Tanıma ¹	36.92	6.54	15.00	50.00	35.00	-.298	.04	.91
Kariyer Tercihi ¹	22.60	4.22	6.00	30.00	24.00	-.346	.10	.87
Kariyer Planı Ol. ¹	47.35	9.52	14.00	70.00	56.00	-.350	.42	.93
Mesleki Konular ¹	13.00	3.31	4.00	20.00	16.00	-.142	-.28	.82
Cinsiyet Ayr. ¹	12.22	5.61	6.98	32.00	25.02	1.17	.84	.90
Geleceği İş Kısıtlamaları	16.13	6.83	7.00	35.00	28.00	.450	-.63	.89
Eğitim-Koşullar Zorluğu ²	8.99	3.76	4.00	20.00	16.00	.446	-.48	.77
Yetenek-İlgi Az. ²	8.09	3.59	4.00	20.00	16.00	.751	.01	.86
Motivasyon Ek. ²	8.77	3.75	4.00	20.00	16.00	.534	-.47	.77
Taşınma ²	3.69	1.96	1.95	10.00	8.05	1.1	.52	.61
Kişisel Problem ²	5.88	2.68	2.81	15.00	12.19	.916	.42	.70
Aile Çevre Etkisi ²	4.74	1.95	2.00	10.00	8.00	.402	-.39	.52
Kişisel Kontrol ³	48.23	11.02	18.00	89.00	71.00	-.100	.49	.89
Şansa İnanma ³	31.12	6.45	11.00	51.00	40.00	-.319	.45	.76
Çabalamanın An. ³	23.76	6.87	10.00	46.00	36.00	.513	.12	.83
Kadercilik ³	9.43	2.94	3.00	15.00	12.00	.041	-.46	.71
Adil Olmayan D.İ. ³	12.16	3.80	5.00	23.00	18.00	.251	-.47	.69
Duygu-Beklenti ⁴	1.23	1.50	.00	5.00	5.00	1.05	-.04	.75
Motivasyon Kay. ⁴	2.36	1.91	.00	8.72	8.72	.871	.08	.68
Umut ⁴	1.79	1.85	.00	7.00	7.00	.978	.10	.73

¹Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'ne ait gösterge değişkenler

²Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'ne ait gösterge değişkenler

³Kontrol Odağı Ölçeği'ne ait gösterge değişkenler

⁴Beck Umutsuzluk Ölçeği'ne ait gösterge değişkenler

Tablo 4.4. incelendiğinde, kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenine ilişkin en yüksek ortalamanın kariyer planı oluşturma göstergesine ($\bar{x}=47.36$, $ss=9.52$), algılanan kariyer engelleri değişkenine ilişkin en yüksek ortalamanın mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları göstergesine ($\bar{x}=16.13$, $ss=6.83$), kontrol odağı değişkenine ilişkin en yüksek ortalamanın kişisel kontrol göstergesine ($\bar{x}=48.23$, $ss=11.02$) ve umutsuzluk değişkenine ilişkin en yüksek ortalamanın motivasyon kaybı göstergesine ($\bar{x}=2.36$, $ss=1.91$) ait olduğu görülmektedir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında olması kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu çalışmada gösterge değişkenlere ilişkin ilgili basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde, -.63 ile +1.17 arasında değişmektedir. Buradan hareketle çarpıklık ve basıklık varsayımları karşılanmaktadır. Bununla birlikte bağımlı değişkene ait puanların normal dağılıp dağılmadığını değerlendirmek amacıyla Kolmogorov Smirnov

testi kullanılmıştır ve test sonuçları (Kolmogorov Smirnov=.031, $p>.05$) bağımlı değişkene ilişkin puanların normal dağıldığını göstermektedir.

Gösterge değişkenlere ilişkin minimum değerler incelendiğinde, kariyer kararı verme öz-yetkinliğine ilişkin en yüksek minimum puanın kendini tanıma gösterge değişkenine (15), algılanan kariyer engelleri değişkenine ilişkin en yüksek minimum puanın mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları gösterge değişkenine (7), kontrol odağı değişkenine ilişkin en yüksek minimum puanın kişisel kontrol gösterge değişkenine ait olduğu (18) ve umutsuzluk değişkenine ilişkin ise gösterge değişkenlerin hepsinin minimum puanlarının 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte gösterge değişkenlere ilişkin maksimum değerler incelendiğinde, kariyer kararı verme öz-yetkinliğine ilişkin en yüksek maksimum puanın kariyer planı oluşturma yolları gösterge değişkenine (70), algılanan kariyer engelleri değişkenine ilişkin en yüksek maksimum puanın mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları gösterge değişkenine (35), kontrol odağı değişkenine ilişkin en yüksek maksimum puanın kişisel kontrol gösterge değişkenine (89) ve umutsuzluk değişkenine ilişkin en yüksek maksimum puanın motivasyon kaybı gösterge değişkenine (8.72) ait olduğu görülmektedir.

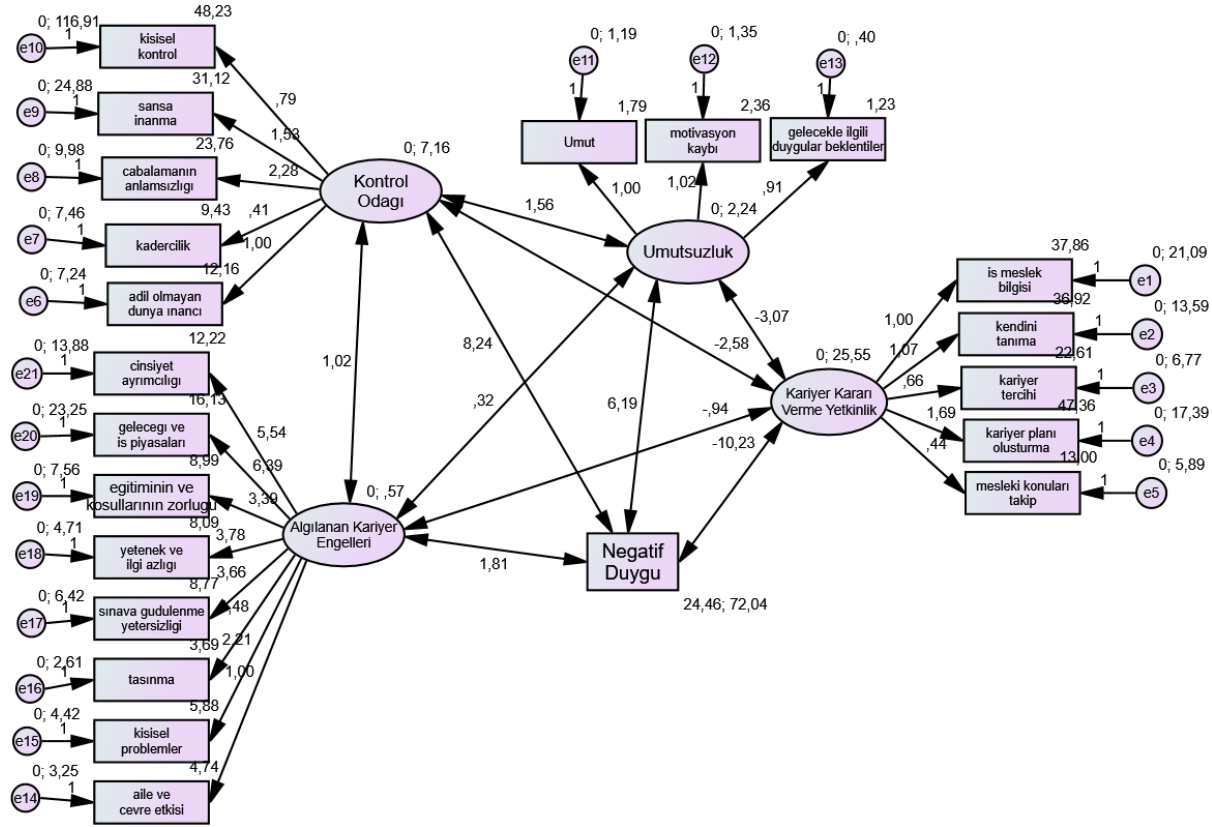
Son olarak ise gösterge değişkenlerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları incelenmiştir. İnceleme sonucunda kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenine ilişkin en yüksek güvenirlik katsayısının kariyer planı oluşturma göstergesine ($r_{xx}=.93$), algılanan kariyer engelleri değişkenine ilişkin en yüksek güvenirlik katsayısının cinsiyet ayrımcılığı göstergesine ($r_{xx}=.90$) ait olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kontrol odağı değişkenine ilişkin en yüksek Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının kişisel kontrol göstergesine ($r_{xx}=.89$) ve umutsuzluk değişkenine ilişkin en yüksek güvenirlik katsayısının gelecekle ilgili duygular ve beklentiler göstergesine ($r_{xx}=.75$) ait olduğu görülmektedir. Buradan hareketle gösterge değişkenlere ilişkin hesaplanmış olan Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları incelendiğinde, bütün katsayıların istenen düzeyde olduğu görülmektedir (Wainer ve Thissen, 2001; akt.,Downing, 2004).

4.2.1.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli Tahmini

Bu bölümde ölçüm modeline ve önerilen Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli'ne yer verilmiştir.

4.2.1.1.1. Ölçüm Modeli

Modelde yer alan gösterge değişkenlerin ilgili gizil değişkenleri ne ölçüde açıkladıklarının belirlenmesi ve gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi amacıyla ölçüm modeli test edilmiş ve sonuçlar Şekil 4.4.'de gösterilmiştir.



Şekil 4.4. Ölçüm Modeli

Şekil 4.4.'de görülebileceği üzere gizil değişkenler elips, gösterge değişkenler ise dikdörtgen şekli ile gösterilmiştir. Gizil değişkenlerden gösterge değişkenlere giden tek yönlü oklar doğrusal etkileri, gizil değişkenler arasındaki çift yönlü oklar ise analize alınmayan ilişkileri ifade etmektedir.

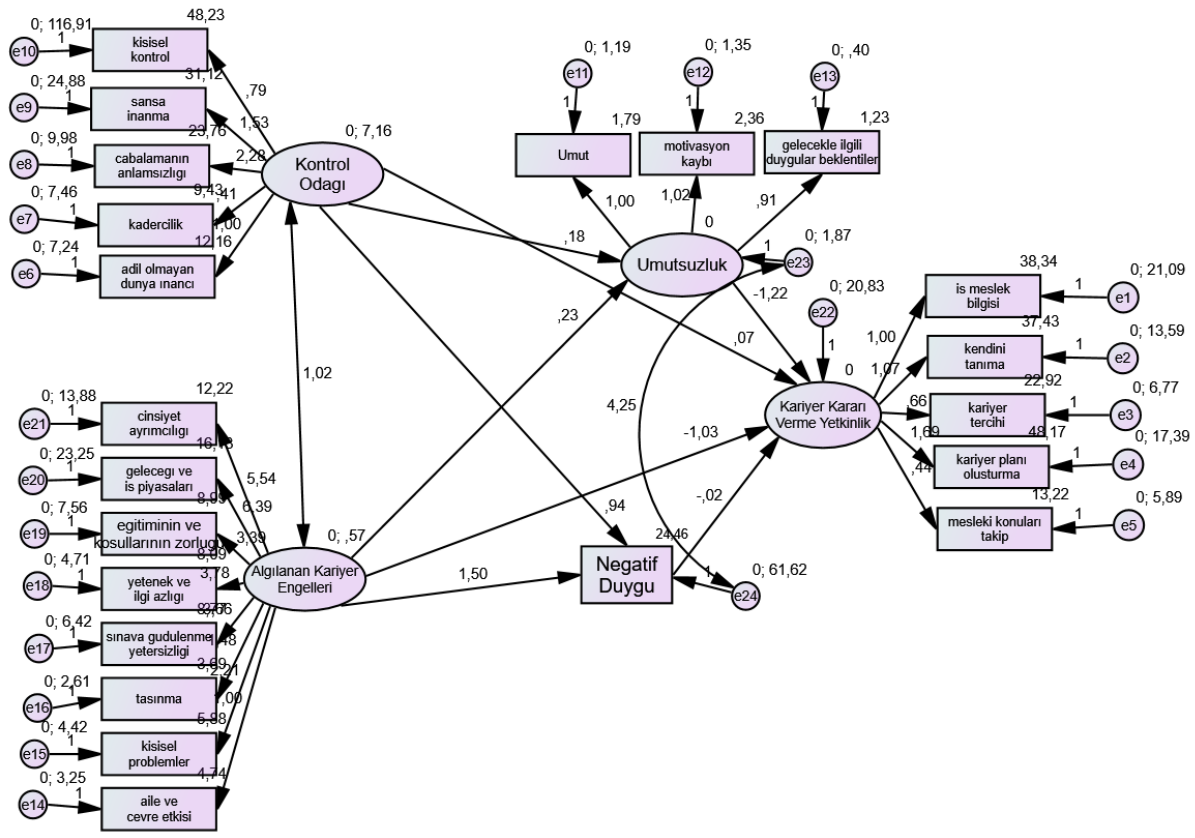
Bağımsız modele ilişkin uyum katsayısının manidar olması veri setinin model testi için uygun olduğunu göstermektedir (Ki-kare= 7335.82; sd= 231; p<.00). Ölçüm modelinin test sonuçlarında elde edilen model uyum katsayılarına göre modelde yer alan gizil değişkenlerin gösterge değişkenler tarafından temsil edildiği görülmektedir. İlgili model uyum katsayıları Ki-kare= 754.99; sd= 200; p<.00; CFI=0.92; RMSEA=0.06 (0.05 – 0.06) şeklindedir.

Tabachnick ve Fidell'e (2015) göre en sık rapor edilen uyum indeksleri, RMSEA ve CFI değerleridir. Hu ve Bentler (1999) ise SRMR ve bir karşılaştırmalı uyum indeksinden oluşan iki tür uyum indeksinin rapor edilmesini önermektedir. Benzer şekilde Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) X^2/sd ve CFI değerlerinin önemli olduğunu, bununla birlikte $n>250$ olduğu durumlarda RMSEA ve SRMR değerlerinin de kesinlikle belirtilmesi gerektiğini belirtmiştir. Burada hareketle bu çalışmada uyum indeksleri kapsamında X^2/sd , RMSEA, CFI ve SRMR değerleri verilmiştir.

Farklı araştırmacıların ortaya atmış olduğu uyum indeks değerleri incelendiğinde, X^2/df değerinin 2 ile 3 arasında olması yeterli uyumu, 2'den küçük olması ise iyi uyumu (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Tabachnick ve Fidell, 2015) göstermektedir. Bununla birlikte Kline (2005) ise X^2/df değerinin örneklem büyüklüğü arttıkça arttığını belirtirken, 3'ün çok üzerinde olmaması gerektiğini vurgulamıştır. CFI değerinin .90 ile .95 arasında olması yeterli uyumu, .95 den büyük olması ise iyi uyumu (Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003), RMSEA değerinin .05'den küçük ya da eşit olması iyi uyumu, .05 ile 08 arasında olması yeterli uyumu, .10'dan büyük olması ise uyumsuzluğu (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003) ve SRMR değerinin .05'den az olması iyi uyumu, .10'dan az olması kabul edilebilir uyumu (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003) işaret etmektedir. Model uyum indekslerini değerlendirirken bir kesme noktası belirlemenin serbestlik derecesi ve örneklem büyüklüğüne göre değişebileceğinden çok doğru olmayacağını belirten Hu ve Bentler (1999) ise yalnızca SRMR ve RMSEA değerlerinin değerlendirilebilmesi için kriterler belirlemişlerdir. Buna göre SRMR'nin .08'den ve RMSEA'nın .06'dan küçük olması iyi uyuma işaret etmektedir. Bütün bu uyum indeks değerleri ölçütlerinden hareketle ölçüm modelinin kabul edilebilir düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu söylenebilir.

4.2.1.1.2. Yapısal Model

Ölçüm modeli test edildikten sonra gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin ölçüldüğü yapısal model test edilmiştir ve elde edilen sonuçlar Şekil 4.5'de verilmiştir.



Şekil 4.5. Yapısal Model

Şekil 4.5.'de belirtildiği üzere dışsal değişkenler (algılanan kariyer engelleri ve kontrol odağı) ve aracı değişkenler (umutsuzluk ve negatif duygu) arasına hata kovaryansları eklenerek ilgili değişkenlerin arasındaki değişkenlerin etkisi kontrol altına alınmıştır. Şekil 4.5'de görüldüğü gibi algılanan kariyer engelleri değişkenindeki bir birimlik artış kariyer kararı verme öz-yetkinliği puanlarında 1.03 puanlık ($\beta=-0.12$) azalmaya yol açmaktadır ($z = -3.13$; $p<0.01$). Umutsuzluk puanlarındaki bir birimlik artış kariyer kararı verme öz-yetkinliği puanlarında 1.22 puanlık ($\beta=-.36$) azalmaya yol açmaktadır ($z=-7.39$; $p<0.001$).

Bununla birlikte kontrol odağının ($B=0.07$) ($z=.79$; $p>0.05$) ve negatif duygu ($B=-0.02$) ($z=-0.79$; $p>0.05$) değişkenlerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki etkisi manidar bulunmamıştır. Çalışmadan elde edilen bu bulgular, 'Kontrol odağı, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde etkilemektedir.', 'Negatif duygu, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde etkilemektedir.', 'Algılanan kariyer engelleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide negatif duygu değişkeninin aracı

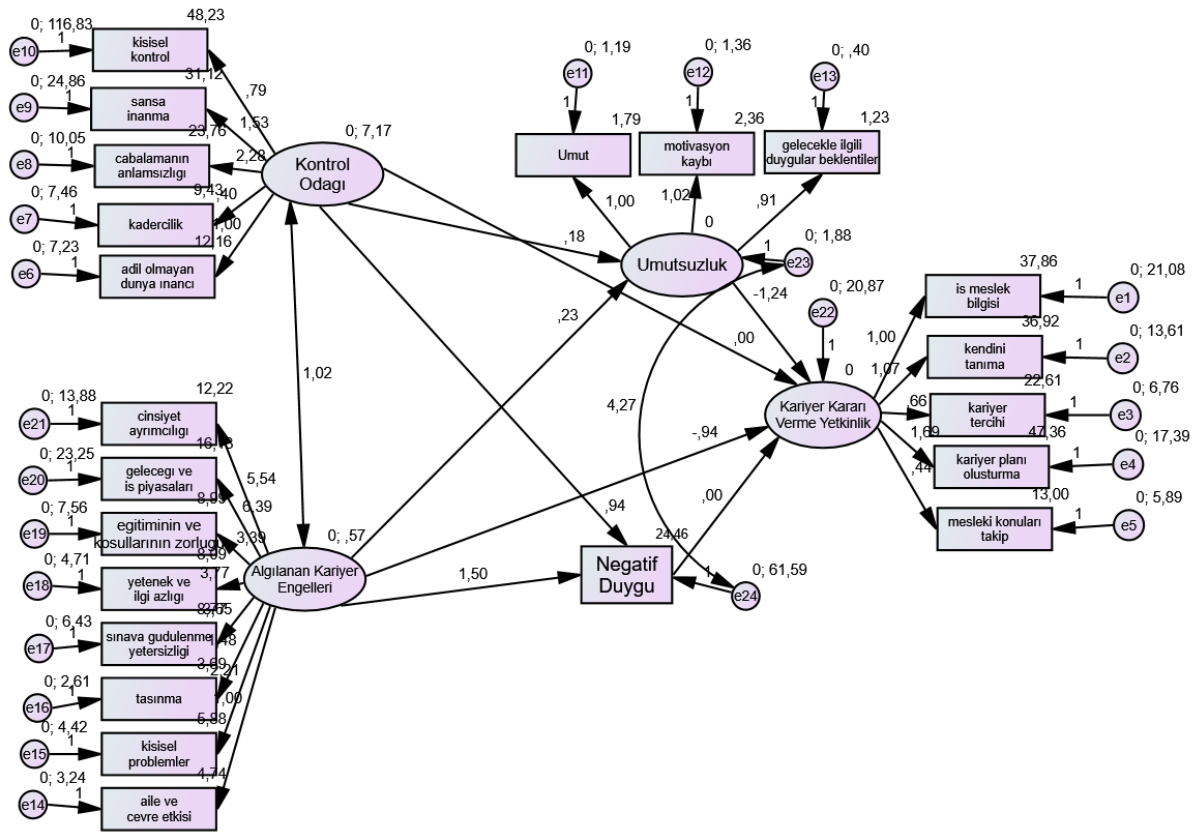
rolü manidardır.’ ve ‘Kontrol odağı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide negatif duygu değişkeninin aracı rolü manidardır.’ hipotezlerini doğrulamamaktadır.

Yapısal modelde kariyer kararı verme öz-yetkinliğini manidar düzeyde etkilemeyen değişkenlerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenine olan etkisi sırasıyla sıfıra eşitlenerek, alternatif modeller oluşturulmuştur. Bu şekilde manidar olmayan ilişkilere sahip değişkenlerin modelden çıkarılmasının, modelin genel uyum düzeyinde ve modelde kalan değişkenlerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeniyle olan ilişkilerindeki değişmelerin incelenmesi hedeflenmiştir. Yapısal ve alternatif modellere ilişkin genel uyum indeks değerleri Tablo 4.5.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Alternatif Modellere İlişkin Genel Uyum Kat Sayıları

<i>Model</i>	<i>Ki-kare</i>	<i>sd</i>	<i>Ki-kare/sd</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>	<i>SRMR</i>	$\Delta\chi^2$
Sınırlandırılmamış	754.99	200	3.78	.92	.06	,06	
Model A							
Negatif Duygu→KVY = 0	755.58	201	3.76	.92	.06	,06	0.58
Model B							
KO → KVY = 0	756.03	202	3.74	.92	.06	,06	1.04

Tablo 4.5. incelendiğinde, negatif duygu ve kontrol odağı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkilerin sırasıyla sıfıra eşitlenmesinin, modelin uyumunda önemli düzeyde bir değişime yol açmadığı görülmektedir. Bu nedenle Model B nihai model olarak belirlenmiştir ve Şekil 4.6.’da gösterilmektedir.



Şekil 4.6. Alternatif Model B: Standartlaştırılmamış Regresyon Ağırlıkları

Şekil 4.6.'da görüldüğü gibi algılanan kariyer engelleri değişkenindeki bir birimlik artış kariyer kararı verme öz-yetkinliği puanlarında .94 puanlık ($\beta=-0.14$) azalmaya yol açmaktadır ($z = -3.13$; $p<0.01$). Sonuç olarak, çalışmanın bu bulgusu ile '*Algılanan kariyer engelleri, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde etkilemektedir.*' hipotezi doğrulanmıştır. Umutsuzluk puanlarındaki bir birimlik artış ise kariyer kararı verme öz-yetkinliği puanlarında 1.24 puanlık ($\beta=-.37$) azalmaya yol açmaktadır ($z=-7.39$; $p<0.001$). Benzer şekilde çalışmanın bu bulgusu ile '*Umutsuzluk, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde etkilemektedir.*' hipotezi doğrulanmıştır.

Bu çalışmada bağımsız değişkenlerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra dolaylı etkisi de incelenmiştir. Bu kapsamda negatif duygu ve umutsuzluk değişkenleri aracı değişkenler olarak ele alınmıştır. Söz konusu aracı değişkenlerin dolaylı etkilerinin manidarlığı ise Sobel testi yardımı ile değerlendirilmiştir. Sonuç olarak algılanan kariyer engellerinin umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki etkisi ($t_{sobel}= -2.28$; $p<.05$) manidar

bulunmuştur. Kariyer engelleri değişkenin kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki aracı etkisi -.31'dir. Bir başka deyişle kariyer engelleri değişkenindeki bir birimlik artış kariyer kararı verme öz-yetkinliği puanlarında .31'lik azalışa dolaylı olarak yol açmaktadır. Çalışmadan elde edilen bu bulgu '*Algılanan kariyer engelleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide umutsuzluk değişkeninin aracı rolü manidardır.*' hipotezini doğrulamaktadır.

Kontrol odağının umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki etkisi ($t_{sobel} = -5.14$; $p < .001$) manidar bulunmuştur. Kontrol odağı değişkenin kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki aracı etkisi -.24'dür. Bir başka deyişle kontrol odağı değişkenindeki bir birimlik artış kariyer kararı verme öz-yetkinliği puanlarında .24'lük azalışa dolaylı olarak yol açmaktadır. Çalışmadan elde edilen bu bulgu '*Kontrol odağı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide umutsuzluk değişkeninin aracı rolü manidardır.*' hipotezini doğrulamaktadır.

Umutsuzluk değişkenin kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki toplam etkisi -1.24'dir. Bununla birlikte algılanan kariyer engellerinin toplam etkisi -1.22 ve kontrol odağının toplam etkisi ise -.23'dür. Buna göre kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerinde umutsuzluğun etkisinin, algılanan kariyer engelleri ve kontrol odağına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testi Bulgularına İlişkin Tartışma

Burada test edilen kariyer kararı verme öz-yetkinliği modeline ilişkin bulgular tartışılmıştır. Bulgular tartışılırken değişkenlerin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilemedeki sıraları temel alınmıştır. Bununla birlikte umutsuzluk ve negatif duygu değişkenleri duygulanım başlığı altında ele alındığından dolayı bu değişkenlere ilişkin bulgular birlikte tartışılmış, bunu algılanan kariyer engelleri ve kontrol odağı değişkenlerinin tartışılmasına ilişkin bulgular izlemiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin test edildiği model ile umutsuzluk ve algılanan kariyer engellerinin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilediği ortaya konmuştur. Öte yandan negatif duygu ve kontrol odağı değişkenlerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilemede doğrudan bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte algılanan kariyer engelleri değişkeni

umutsuzluk aracılığıyla da kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilemektedir. Bir başka ifade ile algıladıkları kariyer engelleri fazla olan ve umutsuzluk duygusu yaşayan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri düşüktür. Benzer şekilde kontrol odağı değişkeni umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilemektedir. Bir başka ifade ile dışsal kontrol odağına sahip olan ve umutsuzluk duygusu yaşayan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri düşüktür.

Bu çalışmada umutsuzluk ve negatif duygu değişkenleri duygulanım başlığı altında ele alınmıştır. Araştırmanın bulguları, umutsuzluk değişkeninin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilediğini; negatif duygu değişkeninin ise kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenini doğrudan olarak manidar bir şekilde etkilemediğini göstermektedir. Buradan hareketle çalışmanın bu kısmında önce umutsuzluk, sonra ise negatif duygu değişkeninin tartışılmasına yer verilmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde; umutsuzluk ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı; ancak umut kavramı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında manidar ilişkinin saptandığı çalışmalar (Betz, Hammond ve Multon, 2005) olduğu görülmüştür. Her ne kadar kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile umutsuzluk arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunsa da; bazı araştırmalarda umutsuzluğun bireylerin kariyer beklentilerini negatif yönde etkileyebileceği (Demir, 2014) ve umut kavramının ise kariyer gelişimini destekleyen bir kavram olduğu (Diemer ve Blustein, 2007; Robitschek, 1996; Sung, Turner ve Kaewchinda, 2013) bulunmuştur.

Bütün bu çalışmaların sonuçlarından hareketle, üniversite son sınıf öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri arttıkça, kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin azalmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Bandura (1982; 1989) bireylerin duygulanım durumlarının ve düzeylerinin yetkinlik beklentilerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Bir başka ifade ile Bandura'ya göre (1982) bireyler umutsuzluk gibi olumsuz denebilecek caydırıcı duygular ile baş başa kalmadıklarında kendilerini o davranışı yerine getirebileceklerine ilişkin daha yetkin hissetmektedirler. Bireylerin iyimser ya da kötümser olma durumu, stres ve depresyona yatkınlıkları ve bütün

duygu ve tutumları yetkinlik beklentilerini etkileyebilmektedir (Bandura, 1993; Bandura, 2006a; Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 1996; Pajares, 2012). Benzer şekilde Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda düşük kariyer kararı verme öz-yetkinliği beklentilerinde, bireylerin negatif duygusal durumlarının etkili olacağı belirtilmiştir (Lent, 2012; Lent, Brown ve Hackett, 2002). Bu nedenle psikolojik sağlık ve duygusal durum bireylerin yetkinlik düzeylerini de etkileyebilmektedir. Bu çalışmada özellikle bireyin kendisi ve gelecek yaşantısı ile ilgili olumsuz beklentileri ve depresyonun temel özelliklerinden biri olarak ele alınan umutsuzluk kavramı, üniversitenin son aşamasında olan ve yaşamlarında zor bir süreç içerisinde olabilecek öğrencilerin kariyer kararları gibi önemli kararlar almalarında kendilerine olan inanç ve güvenlerini etkileyebilecek bir değişken olarak değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada elde edilen bir diğer bulgu, negatif duygu değişkeninin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini hem doğrudan hem de dolaylı bir şekilde manidar olarak etkilemediğidir. Negatif duygu ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında da manidar ilişkiler saptanan çalışmalara (Betz, Hammond ve Multon, 2005; Işık, 2010; Işık, 2012; Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer, 2009) rastlanırken; manidar olmayan ilişkilerin saptandığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar incelendiğinde kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin, negatif duygulanım arasında sayılabilecek olan stres, kaygı, depresyon vb. duygular ile ilişkisinin ortaya konduğu çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu anlamda yapılan çalışmalar algılanan stres (Sandler, 2000), kaygı (Creagh-Kaiser, 2003; Gloria ve Hird, 1999; Işık, 2012; Robbins, 1985) ve duygulanım (Işık, 2012) ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bütün bu araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular bu çalışmada elde edilen bu bulguyla farklılık göstermektedir.

Buradan hareketle, bu çalışma kapsamında negatif duygu değişkeninin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar düzeyde etkilememesi ölçülen negatif duygular ile açıklanabilir. Çalışmada kullanılan Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği kapsamında sıkıntılı, mutsuz, suçlu, ürkmüş, düşmanca, asabi, utanmış, sinirli, tedirgin ve korkmuş duyguları ele alınmıştır. Böylece bu bulgunun çeşitli araştırmalar ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın varsayımları ile desteklenmemesinin nedeni, bu duygulardan ziyade geleceğe işaret eden olumsuz

duyguların kariyer kararları ile daha çok ilişkili olabileceğidir. Özellikle de Türkiye’de sıklıkla politik kararlardan etkilenen eğitim sistemi ve dolayısıyla buna göre şekillenen üniversite yapısı ile ilgili alınan kararlar incelendiğinde, bireylerin geleceğe ilişkin güvensizlik gibi duygular yaşayabilecekleri söylenebilir. Buradan hareketle bireylerin kariyer seçimlerinde sistemik faktörler etkili olabilecektir. Türkiye’de yapılan ve üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinde etkili olan faktörler ile ilgili çalışmalar (Akbayır, 2003; Arslan, 2002; Ayık, Özdemir ve Yavuz, 2007; Bahar, 2002; Mızrak ve Şenel, 2011; Sarıkaya ve Khorshid, 2009) incelendiğinde, bu seçimlerinde ilgilerine, yeteneklerine uygunluk gibi kişisel faktörlerden ziyade iş güvencesi, ailenin tercihi, sosyo-ekonomik düzey, okul türü, üniversite sınavlarında aldıkları puan ve puan türü gibi diğer bireylerin etkisi ya da sistemin etkisinin söz konusu olduğu söylenebilir. Bununla birlikte yapılan bazı çalışmalardan elde edilen sonuçlar; üniversite sınavlarına hazırlanan öğrencilerin depresif belirtiler gösterdiğini (Ergene ve Yıldırım, 2004) ve sınav kaygı düzeylerinin depresyon düzeylerinin yordayıcılarından biri olduğunu (Yıldırım, 2004) göstermektedir. Buradan hareketle kariyer kararı verme de bireylerin kendi yeteneklerine duydukları inançların negatif duygulardan daha çok umutsuzluk, depresyon gibi klinik durumlar ile ilişkili olabileceği söylenebilir. Bir başka ifade ile öğrencilerin kariyer kararı verme sürecinde karar verme aşamasına gelene kadar alınan tüm eğitsel ve politik kararlar onların karşısına bir engel olarak çıkabilmektedir. Bu duruma en yakın örnek TÜİK (2016) verileri incelendiğinde ortaya çıkmaktadır. Özellikle de 2016 Haziran-Temmuz-Ağustos aylarında genel işsizlik oranlarındaki artış incelendiğinde, bu politik kararların kariyer gelişimindeki önemi göze çarpmaktadır.

Umutsuzluk kavramı, geleceğe dönük olarak tanımlanmakta ve amacın gerçekleştirilmesine inanmama, gelecekte olumsuz beklentiler ve geleceğe yönelik olarak kötümser bakış açısına sahip olma olarak vurgulanmaktadır (Carver ve Scheier, 1999; Lavender ve Watkins, 2004). Bu çalışma kapsamında da negatif duyguların şimdiye dönük duygular olarak ele alındığını, umutsuzluğun ise belirtildiği üzere geleceğe yönelik olarak ifade edilen bir kavram olduğu söylenebilir. Buradan hareketle negatif duygulanımın kariyer kararı verme öz-yetkinliğini manidar olarak etkilememesi, özellikle umutsuzluk olmak üzere diğer değişkenlerin negatif duyguların etkisini azaltmış olabileceğine bağlanabilir. Sonuç olarak sık sık eğitim sisteminin değiştiği Türkiye’de, üniversite son sınıf öğrencilerinin geleceklere ilişkin kariyer

planlamaları yapmalarının ilk adımı olan kariyer kararı verme öz-yetkinliği kazanmalarında, umutsuzluk düzeylerinin etkili olduğu ve bu çalışmada ele alınan değişkenlerden hareketle negatif duyguların etkisiz olduğu görülmektedir.

Çalışmada elde edilen bir diğer sonuç, algılanan kariyer engellerinin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini manidar olarak etkilediği bulgusudur. Elde edilen bu bulguya göre üniversite son sınıf öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri arttıkça kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri düşmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, bazı araştırmaların bulguları (Kelly ve Hatcher, 2013; Lent, Brown, Schmidt, Brenner, Lyons ve Treistman, 2003; Patton, Creed ve Watson, 2003; Lent, Brown, Sheu, Schmidt, Brenner, Gloster ve Treistman, 2005; Quimby ve O'Brien, 2004) üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında negatif yönde manidar bir ilişki olduğunu; bazı araştırmaların bulguları ise (Enis, 2006; Lee ve Park, 2012) manidar bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte Crespın (2008) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ise kariyer engellerini de içine alan eğitsel engeller ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında negatif yönde manidar bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Bütün bu çalışmalardan elde edilen bulguların yanı sıra Bandura da (1982; 2006a) içsel kariyer engellerinin bireylerin kariyer gelişimi de dahil olmak üzere bütün gelişim alanlarını etkileyebileceğini belirtmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın varsayımları incelendiğinde ise, bireylerin çevrelerinden algıladıkları engeller arttıkça kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin azalabileceği görülmektedir (Lent, Brown, Schmidt, Brenner, Lyons ve Treistman, 2003). Bununla birlikte araştırmanın bu sonucu algılanan kariyer engelleri ile kariyer seçim davranışları arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin aracı etkisinin ortaya konduğu (Lent, Brown ve Hackett, 2002) ve yüksek yetkinlik beklentilerinin öğrencilerin daha az engel algılamasına ve daha fazla destek algılamasına yol açtığı (Hackett ve Byars, 1996) ifade edildiği kaynaklar ile benzerlik göstermektedir.

Etnik köken, kişilik özellikleri, cinsiyet gibi bireylerin kariyer kararı verme süreçlerini zorlaştırabilecek bir başka ifade ile engel oluşturabilecek değişkenler, yetkinlik bilgisine ilişkin kaynaklar (örneğin, başarı yaşantıları, sözel ikna) ile ilişkilidir (Lent,

Brown ve Hackett, 1994). Bunun nedeni Bandura'ya göre (1977; 1997) caydırıcı koşullar karşısında bireyin devam etmesi yetkinlik inançlarının düzeyini belirler. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, algılanan kariyer engellerini çevresel faktörler içerisinde değerlendirmektedir. Özellikle de karşılaşılan algılanan kariyer engelleri gibi çevresel faktörlerin bireylerin yetkinlik kaynaklarını oluşturduğu göz önüne alındığında, kariyer gelişimini ve kariyer ilerlemesini güçleştiren olaylar ya da şartların üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlarında kendilerine olan inançlarını etkilemesi olası bir durumdur. Buradan hareketle bu çalışmanın bu bulgusunun Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu algılanan kariyer engelleri değişkeninin umutsuzluk aracılığıyla da kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilemesidir. Bir başka ifade ile algıladıkları kariyer engelleri fazla olan ve umutsuzluk duygusu yaşayan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri düşüktür. İlgili literatür incelendiğinde, umutsuzluk ile algılanan kariyer engelleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın yanı sıra London (2014) da kariyer engellerinin fazla olmasının bireylerde umutsuzluk duygusuna yol açtığını belirtmiştir. London'a göre (2014) kariyerlerinde karşılaştıkları engel sayısı fazla olan bireyler kendilerini fırtınada bir kum tanesi gibi hissederler. Bu süreçte tek yapabildiklerinin ise akıntı ile sürüklenmek olduğunu ve denize ulaşip ulaşamayacakları konusunda çalkantılı duygular yaşadıklarını belirtmiştir. Bu betimlemeden hareketle bireylerin algıladıkları kariyer engelleri arttıkça kendilerini daha umutsuz hissedebileceklerini belirtmiştir. Bazı kuramcılar da olay, durum ya da olumsuz tutum, ilgi eksikliği gibi özelliklerinin bireylerin kariyerlerinde engeller oluşturabileceğini ifade etmiştir (Crites, 1969; Swanson ve Toker, 1991). Umutsuzluğun organizmanın iç dengesini bozabilecek olumsuz bir tutum olduğu düşünüldüğünde bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları engellerle ilişkili olabileceği söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde, umutsuzluk ve algılanan kariyer engelleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalara rastlanmadığı daha öncede ifade edilmişti. Öte yandan, bu araştırma kapsamında umutsuzluk kavramı, gelecekle ilgili duygular ve beklentilerin olumsuz olması, motivasyon kaybı ve umut duygusuna sahip olmama

olarak ele alınmıştır. Buradan hareketle, geleceğe yönelik olumlu beklentiler geliştirme olarak ifade edilen iyimserlik/kötümserlik bilişsel stilleri ile algılanan kariyer engelleri arasında ilişkilerin incelendiği çalışmaların sonuçları, iyimserlik/kötümserlik bilişsel stillerinin bireylerin algıladıkları kariyer engellerini etkilediğini göstermektedir (Creed, Patton ve Bartrum, 2004; Mori 2004). Benzer şekilde, çocuklarla yapılan bir diğer çalışmada ise (Creed, Conlon ve Zimmer-Gembeck, 2007) çocukların kariyer engelleri arttıkça kariyer gelişim sürecinde beklentilerinin azaldığı belirtilmiştir. İlgili çalışmada kariyer engelleri fazla olan ya da bu şekilde algılayan çocukların kariyer seçimlerinde de yarı-profesyonel mesleklere yöneldikleri bulgusuna da ulaşılmıştır. Dolayısıyla geleceğe dönük beklentilerin olumsuz olmasının ve gelecekle ilgili olumsuz tutum ve duygulara sahip olmanın umutsuzluğun bileşenlerinden biri olduğu düşünüldüğünde, bu çalışmaların umutsuzluk ile algılanan kariyer engelleri arasındaki ilişkiye dolaylı bir kanıt oluşturabileceği söylenebilir.

Umutsuzluk ile algılanan kariyer engelleri arasındaki ilişkiye başka bir açıdan bakılacak olursa, engellerin umutsuzluğa olan etkisinin yanı sıra, umutsuzluğun da engelleri etkileyebileceği söylenebilir. Örneğin, Chronister ve McWhirter (2003) ve Özyürek (2013) tarafından yapılan çalışmalarda, yüksek olumsuz duygulanım yaşantılarının birey tarafından daha fazla engel olarak algılanmasına neden olabileceği ve bundan dolayı da bireylerin spesifik bir alana ilişkin yetkinlik algılarının da bu durumdan etkilenebileceği görülmektedir. Görüldüğü üzere, umutsuzluk duygusunun da olumsuz yaşantılar sonucu elde edilen bir duygulanım olmasından dolayı umutsuzluk düzeyleri yüksek olan bireylerin daha fazla engel algılaması olası bir durumdur. Bununla birlikte bireylerin algıladıkları engelleri arttıkça umutsuzluk düzeylerinin artabileceği de söylenebilir.

Bu çalışmada kontrol odağının üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini doğrudan manidar olarak etkilemediği bulgusuna ulaşılmıştır. İlgili literatürde kontrol odağı ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bazılarında (Brown, Glastetter-Fender ve Shelton, 2000; Burns, Jasinski, Dunn ve Fletcher, 2013; Işık, 2010; Jadidian ve Dufy, 2012; Lee, 2007; Taylor ve Popma, 1990) kontrol odağının kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile manidar olarak ilişkili olduğu ve dışsal kontrol odağına sahip bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öte yandan Jorn

(2000) tarafından yapılan çalışmada bahsi geçen iki değişken arasında manidar bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre ise yetkinlik beklentileri kişisel kontrol davranışları ile ilişkili görülmektedir (Betz, 2000). Çalışmanın bu bulgusu, ilgili literatürde yer alan birçok çalışmanın bulguları ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın varsayımları ile paralellik göstermediği görülmektedir. Jorn (2000) tarafından yapılan çalışmada, kontrol odağı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında manidar bir ilişki bulunmamasının nedeni; yetkinliğin, spesifik bir alana ilişkin yetkinliği ölçen bir ölçek ile, buna karşın kontrol odağının genel bir kontrol odağını ölçen bir ölçek ile ölçülerek bulguların elde edilmesi olarak açıklanmıştır. Bir başka ifade ile Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği konuya özgü olarak geliştirilmiştir. Benzer şekilde Jorn (2000) spesifik bir alana ilişkin geliştirilen ölçeklerin genele ilişkin ölçeklerden farklı sonuçlar üretebileceğine dair çalışmaların bulunduğunu belirtmiştir. Bu çalışma kapsamında da ilgili değişken yetkinliğin kariyer kararı verme spesifik alanını ölçen Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği ile ölçülmüştür. Öte yandan kontrol odağının umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı verme öz-yetkinliğini manidar olarak etkilemesi bulgusundan hareketle, bu bulgunun literatürdeki çalışmaları desteklememesinin Jorn'un (2000) açıkladığı gibi ölçme aracından kaynaklanmadığı söylenebilir. Bununla birlikte kontrol odağı ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasında manidar bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşan araştırmalarda da ilgili değişkenler bu çalışma ile benzer ölçme araçları kullanılarak ölçülmüştür. Buradan hareketle de kontrol odağının kariyer kararı verme öz-yetkinliğini manidar olarak etkilememesi bulgusunun, literatür ile paralel çıkmamasının veri toplama araçlarından kaynaklanmadığı söylenebilir. Kontrol odağının üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini doğrudan etkilememesinin nedeni kültürel farklılıklar ile açıklanabilir. Şöyle ki, Türkiye kültüründe üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalar incelendiğinde, bireylerin (tahtaya vurma, nazar boncuğu takma vb.) birçok halk inancına sahip olduğu (Ögenler ve Yapıcı, 2012; Yazıcı, 2014) ve buna dönük davranışlarda bulunduğu görülmektedir. Bütün bu halk inanışlarının şans, kader gibi bireyin kontrolünün dışında yer alan uyarıcılar karşısında oluşturulduğu düşünüldüğünde, Türkiye kültüründe dışsal kontrol odaklı bir yaklaşımın söz konusu olabileceği söylenebilir. Voltan-Acar da (2012, ss. 126) Türkiye'de büyük bir kesimin kadercilik anlayışını benimsemiş olabileceklerini ve bu sebeple kişisel kontrol

düzeylerinin düşük olabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde Baltaş da (2005) geleneksel Türk kültüründe yetişen bireylerin kendi başlarına gelen olumsuz olayları “şanssızlık”, başkalarının elde ettikleri başarıları ise “şans” olarak yorumlama eğiliminde olduklarını belirtmiştir. Yine Kağıtçıbaşı (2002; 2013) ‘Çocuğun Değeri (Value of Children)’ adlı araştırmasında Türkiye’de olduğu gibi otoriter tutumlarla yetiştirilen bireylerin, dışa bağlı değerler geliştirdiklerini belirtmiştir. Buradan hareketle de, dışsal odaklı olan bir kültüre ait bireylerin inançlarında, bireylerin farklı kişisel özelliklerinin de etkili olabileceği söylenebilir. Bireylerin kendilerine olan inançlarının dışsal odaklı olmak dışında birçok kişisel özellikten etkilenebileceği söylenebilir. Nitekim kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı da bireylerin inançları ile ilişkili olarak değerlendirilebilir. Buradan hareketle, söz konusu kültürel farklılıklar düşünüldüğünde, kontrol odağının tek başına kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerinde etkisinin anlamsız bulunmasının söz konusu olabileceği söylenebilir.

Bununla birlikte, çalışmada kontrol odağının doğrudan etkisi önemsiz bulunurken, umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki etkisi manidar bulunmuştur. Bir başka ifade ile dışsal kontrol odağına sahip olan ve umutsuzluk duygusu yaşayan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri düşüktür. Literatür incelendiğinde, yaşamlarındaki olay ya da durumları diğer güçlü kişiler ya da şans ile açıklayan dışsal kontrol odağına sahip bireylerin umutsuzluk düzeylerinin de yüksek olduğu bulgusunun elde edildiği görülmektedir (Brackney ve Westman, 1992; Charles-Ward ve Thomas, 1985; Coşkun, 2010; Çınar ve Karcioğlu, 2012; Johnson ve McCutcheon, 1981). Bununla birlikte, umutsuzluk ile kontrol odağı arasında manidar bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dışsal kontrol odağı ile umutsuzluk arasında manidar ilişkiler bulan çalışmaların sonuçları araştırmadan elde edilen bu bulguyla paralellik göstermektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak özellikle de yaşamlarında aldıkları kararlarda güçlü kişileri, şans faktörünü ya da kaderi pekiştireç olarak algılayan bireylerin geleceğe daha kötümser bakması ve dolayısıyla kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin düşük olması olası bir durumdur.

4.3. Cinsiyete ve Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde önce cinsiyete daha sonra ise öğrenim görülen alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Daha sonra ise elde edilen sonuçlar ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

4.3.1. Cinsiyete Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olup olmadığına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Daha sonra ise analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

4.3.1.1. Cinsiyete Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular

Cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için *t* testi analiz yönteminden faydalanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Cinsiyete Göre Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Puanlarına Ait Bağımsız Gruplar *t* Testi Sonuçları

<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	\bar{x}	<i>Std. Sapma</i>	<i>t</i>	<i>Levene f</i>
Kadın	523	158.63	25.24	1.448	.768
Erkek	206	155.55	27.34		

* $p < 0.05$

Tablo 4.6.'da görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur (Levene $f=.768$, $p>.05$). Bağımsız gruplar *t* testi sonucuna göre, kadın ve erkek öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında manidar bir fark yoktur ($t=1.448$, $p>.05$).

4.3.1.2. Cinsiyete Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Tartışma

Bu çalışmada cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, demografik değişkenler göz önüne alındığında kariyer kararı verme

öz-yetkinliği ile ilişkisi en çok araştırılan değişkenlerden birinin cinsiyet olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yapılan çalışmalar cinsiyete göre niversite ğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde farklı sonuçlar ortaya konulduğunu göstermektedir. Buna göre, bazı çalışmaların sonuçları (Betz ve Voyten, 1997; Floyd, 2006; Gianakos, 2001; zyrek, 1995; Wolfe ve Betz, 2004) cinsiyete göre kariyer kararı verme öz-yetkinliğinde manidar bir fark olduğunu gösterirken, bazı çalışmalarda (Abdalla, 1995; Brown ve Lavish, 2006; Brown, George-Curran ve Smith, 2003; Chung, 2002; Concannon ve Barrow, 2012; Coon, 2009; Foltz ve Luzzo, 1998; Jenkins, 2004; Lent, Brown ve Larkin, 1986; Nawaz ve Gilani, 2011; Peterson, 1993; Sumarı, 2006; Taylor ve Betz, 1983; Taylor ve Popma, 1990; Wang, Jome, Haase ve Bruch, 2006) elde edilen bulgular ise cinsiyete göre bir fark olmadığını göstermektedir.

Benzer şekilde Lent, Brown ve Hackett (2002) ırk, kültür ve cinsiyet gibi sosyal faktörlerin kariyer yetkinliği inançlarında etkili olduğunu belirtmiştir. Bandura'da (2006a;b) algılanan mesleki (vocational) yetkinlik, kariyer seçimi ve kariyere hazırlanma davranışlarında cinsiyete göre farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte yapılan çalışmalar erkeklerin kendilerini bilim ve teknoloji alanına karşı daha yetkin hissettiklerini, kadınların ise geleneksel olarak ifade edilebilecek alanlara yönelik kendilerini daha yetkin hissettiklerini göstermektedir (Bandura, 1997; 2006a; Betz ve Hackett, 1981). Cinsiyete göre niversite ğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmamasının nedeni kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerinde cinsiyet rollerinin cinsiyetten daha önemli bulunduğu çalışmaların (Abdalla, 1995; Arnold ve Bye, 1989) sonuçları ile açıklanabilir. Buna göre bireylerin hangi alanda kendilerinin başarılı olacaklarına ilişkin inançları sadece cinsiyetten değil, 'kadın' ve/veya 'erkek' olmaya yükledikleri anlamlardan etkilenebilir. Bandura'da (1997; 2006a) kadınların ve/veya erkeklerin başarılı olabileceklerine ilişkin toplumsal yargıların onların kariyer seçimlerinde ve dolayısıyla hangi kariyer yolunda ilerleyebileceklerinde kendilerine olan inançlarında etkili olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle sadece biyolojik farklılıkları ifade eden cinsiyet kavramına göre niversite ğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmaması söz konusu olabilir.

4.3.2. Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde öğrenim görülen alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olup olmadığına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Daha sonra ise analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

4.3.2.1. Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Bulgular

Öğrenim gördükleri alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerine ilişkin betimsel değerler Tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğrenim Gördükleri Alana Göre Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine İlişkin Betimleyici Değerler

<i>Öğrenim Görülen Alan</i>	<i>n</i>	\bar{x}	<i>Standart Sapma</i>
Sosyal Bilimler	291	156.87	27.42
Fen Bilimleri	107	157.37	25.77
Sağlık Bilimleri	171	153.01	24.35
Eğitim Bilimleri	130	164.19	22.50
Güzel Sanatlar	30	166.86	26.71

Tablo 4.7.'de görüldüğü üzere öğrenim görülen alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri birbirinden farklıdır. İlgili değerler incelendiğinde, en yüksek aritmetik ortalamanın Güzel Sanatlar bölümünde, en düşük aritmetik ortalamanın ise Sağlık Bilimleri bölümünde öğrenim görmekte olan üniversite son sınıf öğrencilerine ait olduğu görülmektedir. Öğrenci ortalamaları arasındaki farkların manidar olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 4.8.'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğrenim Gördükleri Alana Göre Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

<i>Bağımsız Değişken</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Serbestlik Derecesi</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>Levene</i>	<i>Eta Kare (η^2)</i>
Öğrenim Görülen Alan	Gruplar arası	11969.559	4	2992.39	4.56**	1.820	0,03
	Gruplar içi	475173.68	724	656.32			
	Toplam	487143.24	728				

** p < 0,01

Yapılan varyans analizi sonuçları öğrenim gördükleri alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği puan ortalamaları arasındaki farklardan en az birinin manidar olduğu modele ilişkin F istatistiğinin önemli olmasından anlaşılmaktadır (F4;728 = 4.56; p< .01). Bununla birlikte Levene istatistiği (F4;728=1.820, p>.05) sonucu grup varyanslarının homojen olduğunu gösterdiğinden dolayı hangi ortalamalar arasında manidar fark olduğunu saptamak amacıyla Bonferroni ikili karşılaştırma testine başvurulmuştur. Bonferroni testine ilişkin sonuçlar Tablo 4.9.'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Öğrenim Gördükleri Alana Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine İlişkin Ortalamalar Arasındaki Farklar

<i>Öğrenim Görülen Alan</i>	<i>Sosyal Bilimler</i>	<i>Fen Bilimleri</i>	<i>Sağlık Bilimleri</i>	<i>Eğitim Bilimleri</i>	<i>Güzel Sanatlar</i>
Sosyal Bilimler	0				
Fen Bilimleri	-5.0233	0			
Sağlık Bilimleri	3.86311	4.36544	0		
Eğitim Bilimleri	-7.32145	-6.81912	-11.18456**	0	
Güzel Sanatlar	-9.98670	-9.48436	-13.84981	-2.66525	0

*p < 0,05

**p < 0,01

İkili karşılaştırma testi sonuçları, eğitim bilimleri ile sağlık bilimlerinde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin manidar olarak farklı olduğunu göstermektedir. Bir başka ifade ile eğitim bilimleri alanında öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri sağlık bilimleri alanında öğrenim görmekte olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinden manidar olarak daha yüksektir. Eta kare değeri incelendiğinde, $\eta^2=0,03$ ile düşük düzeyde etkide bulunduğu görülmektedir.

4.3.2.2. Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğine İlişkin Tartışma

Bu çalışmada öğrenim görülen alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu, bu farkın ise eğitim bilimleri ve sağlık bilimleri alanlarında öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği puanlarındaki farklardan kaynaklandığı görülmektedir. Buna göre eğitim bilimleri alanında öğrenim görmekte olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri sağlık bilimleri alanında öğrenim görmekte olan son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinden manidar olarak daha yüksektir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, akademik alana göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu sonucuna ulaşan çalışmalara (Sneva, 2011; Sumarı, 2006) rastlanırken; olmadığı sonucuna ulaşan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sumari (2006), sosyal bilimlerde öğrenim gören öğrencilerin kariyer karar verme öz-yetkinliği düzeylerinin daha düşük olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Sneva (2011) ise akademik alanın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini manidar olarak yordadığını, bunun nedenini ise fen-matematik ve sağlıkla ilgili olan ve meslek kazanmayı sağlayan alanların diğer alanlardan daha yüksek maaşlı ve piyasa tarafından yönlendirilen pazar odaklı bir alan olması olarak açıkladığı görülmektedir. Bütün bu çalışmaların bulgusu, bu çalışmanın öğrenim görülen alan ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişki olduğu bulgusu ile paralellik gösterirken, en yüksek ortalamanın Eğitim Bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere ait olduğu bulgusu ile çelişmektedir. Eğitim Bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere göre Sağlık Bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin düşük çıkma nedeninin, bu çalışma da Sağlık Bilimleri alanı ile ele alınan bölümlerden kaynaklanabileceği söylenebilir. Bu çalışmada Sağlık Bilimleri alanı olarak, Hemşirelik, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon ve Çocuk Gelişimi bölümlerinden veri toplanmıştır. Buradan hareketle ilgili diğer çalışmaların (Sneva, 2011; Sumarı, 2006) Sağlık Bilimleri popülasyonu incelendiğinde, Tıp Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerinde bu popülasyon içerisinde yer aldığı görülmektedir.

Bununla birlikte Türkiye'de Eğitim Fakültesi'nde yer alan öğrencilerin kariyer seçenekleri değerlendirildiğinde, büyük bir çoğunluğunun öğretmenlik yönelimi

içerisinde oldukları söylenebilir. Kariyer seçenekleri diğer bölümlere göre daha sınırlı olabilecek bölümlerden oluşan Eğitim Bilimleri bölümü mezunu öğrencilerinin de seçenekleri ile birlikte yaşadıkları karışıklık da azalmakta ve bir karara bağlanmakta olduklarından dolayı bu kararları alabileceklerine ilişkin yeteneklerine olan inançlarının da diğer bölümlerde öğrenim gören öğrencilerden yüksek olması söz konusu olabilir. TUIK (2016) tarafından açıklanan mezun olunan alana göre üniversite öğrencilerinin işsizlik oranları incelendiğinde, en düşük oranlardan birinin de öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri alanına ait olduğu görülmektedir. İlgili oranlardan hareketle, eğitim bilimler alanından mezun olmuş öğrencilerin çoğunlukla kariyer yollarını çizdikleri ve öğretmenlik mesleğini icra etmeye yöneldikleri söylenebilir. Öğretmenlik mesleğini seçmiş öğretmen adayları ile yapılan bir çalışmada (Özsoy, Özsoy, Özkara ve Memiş, 2010) öğretmenlik mesleğini güvencesi olan bir meslek olarak gördükleri ve mezun olduktan sonra öğretmen olarak çalışabileceklerini düşündükleri görülmektedir. Bu çalışmadan da hareketle Eğitim Bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin daha yüksek olması bölümlerini seçmeye ilişkin oryantasyonları ile açıklanabilir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarının özetine ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir. Sonuç ve öneriler verilirken, araştırmadan elde edilen bulguların veriliş sırasına benzer bir şekilde, öncelikle Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği geliştirme çalışmasına, daha sonra Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model testi çalışmasına, son olarak ise cinsiyete ve öğrenim görülen alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olup olmadığına ilişkin sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Geliştirme Çalışmasına İlişkin Sonuçlar

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ), üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu amaçla geliştirilen KVYÖ'de beş faktörlü (iş/meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma yolları ve mesleki konuları takip) olup toplam 45 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli derecelendirmelidir (Oldukça yeterliyim=5, Yeterliyim=4, Kısmen Yeterliyim=3, Yeterli değilim=2, Hiç yeterli değilim=1). KVYÖ'nün bu faktörleri daha sonra alt ölçeklere dönüştürülmüştür. KVYÖ'nün toplam varyansın % 55.95 kadarını açıkladığı görülmektedir.

KVYÖ'nün geçerliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile sınanmıştır. KVYÖ'nün ve alt ölçeklerinin güvenirlik çalışması ise Cronbach Alpha ve testi yarılama yöntemleri ile hesaplanmıştır. KVYÖ tümü için Cronbach Alpha= .97 ve $r_{xx} = .95$ bulunmuştur. Alt ölçeklerin her biri için ise güvenirlik katsayıları .74 ile .93 arasında değişmektedir. Elde edilen bulgular, KVYÖ'nün ve alt ölçeklerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini geçerli ve güvenilir olarak ölçebileceğini göstermektedir.

5.1.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testine İlişkin Sonuçlar

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin test edildiği model ile umutsuzluk ve algılanan kariyer engellerinin, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilediği ortaya konmuştur. Öte yandan, negatif duygu ve kontrol odağı değişkenlerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilemede doğrudan

bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte algılanan kariyer engelleri değişkeni umutsuzluk aracılığıyla da kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilemektedir. Bir başka ifade ile algıladıkları kariyer engelleri fazla olan ve umutsuzluk duygusu yaşayan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri düşüktür. Benzer şekilde kontrol odağı değişkeni umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilemektedir. Bir başka ifade ile dışsal kontrol odağına sahip olan ve umutsuzluk duygusu yaşayan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri düşüktür.

5.1.3. Cinsiyete ve Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülürken; öğrenim görülen alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre, eğitim bilimleri alanında öğrenim görmekte olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri sağlık bilimleri alanında öğrenim görmekte olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinden manidar olarak daha yüksektir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Geliştirme Çalışmasına Dönük Öneriler

Bu bölümde, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'ne ilişkin elde edilen sonuçlar doğrultusunda bazı önerilerde bulunulmuştur:

1. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin psikometrik nitelikleri Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle KVVÖ'nün psikometrik nitelikleri farklı üniversitelerde, liselerde ve işsiz bireyler gibi farklı örneklem grupları üzerinde test edilebilir.
2. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'ne ilişkin cinsiyet normu geliştirme çalışmaları yapılabilir. Böylelikle KVVÖ'den kadın ve erkek öğrencilerin aldıkları puanların ne anlama geldiğinin anlaşılması ile KVVÖ'nün yaygın kullanımı

sağlanabilir ve bireyler kendilerini kariyer kararı verme öz-yetkinliği açısından değerlendirebilirler.

3. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği geliştirilirken Crites'in mesleki olgunluk modelinde belirtilen kariyer gelişim görevleri iskelet olarak alınmıştır. Türkiye kültürüne özgü kariyer gelişim görevlerini belirlemek amacıyla yeni çalışmalar yapılarak geliştirilen bu ölçeğin maddelerinin incelenmesine dönük yeni çalışmalar yapılabilir.

5.2.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Model Testine Dönük Öneriler

Bu bölümde, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli testine ilişkin elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara, alan çalışanlarına, politika yapıcılara ve üniversite öğrencilerine bazı önerilerde bulunulmuştur:

5.2.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışma ile test edilmiş olan Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli farklı örneklem gruplarında yeniden test edilebilir. Örneğin, test edilen Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli farklı kültürel oryantasyona veya sosyo-ekonomik düzeye sahip ya da farklı sınıf düzeylerinde olan bireylerde test edilebilir. Böylelikle önerilen modelin genellenebilirliği hakkında yeni kanıtlar oluşturulabilir.
2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli'nde, algılanan kariyer engelleri, kontrol odağı ve umutsuzluk gösterge değişkenleri ile negatif duygu gizil değişkenleri kullanılmıştır. Bu değişkenler dışında algılanan sosyal destek gibi çevresel değişkenler ile akademik başarı, kariyer amaçları ve kararları gibi literatürde sıklıkla çalışılan değişkenler kullanılarak, kariyer kararı verme öz-yetkinliği bir model ile test edilebilir.
3. Bu çalışmada umutsuzluk ve algılanan kariyer engellerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerinde doğrudan manidar etkisi; kontrol odağının ise dolaylı olarak manidar etkisi bulunduğu görülmektedir. Buradan hareketle üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırmak amacıyla geliştirilmesi planlanan programlara, bu çalışmanın sonuçlarına paralel olarak umutsuzluk, kontrol odağı ve kariyer engelleri ile ilgili etkinliklerin de yer aldığı modüller konulabilir.

4. Bu çalışmada, negatif duygu değişkeninin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerindeki etkisi manidar bulunmamıştır. Buradan hareketle başka değişkenler ile birlikte negatif duygunun kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerindeki etkisi farklı yöntemlerle de test edilebilir.
5. Kontrol odağının üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri üzerinde doğrudan etkisi manidar değilken, umutsuzluk aracılığıyla etkisi manidar bulunmuştur. Buradan hareketle kontrol odağı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkide umutsuzluk dışında aracı olabilecek diğer değişkenler ile bu çalışma yenilenebilir.
6. Bu çalışmada negatif duygular gösterge değişken olarak ele alınmıştır. Farklı ölçme araçları kullanılarak negatif duyguları ölçen bir değişken tanımlanabilir ve negatif duygu değişkeni gizil değişken olarak ele alınarak bu çalışma yenilenebilir.
7. Bu çalışma kapsamında, çalışma grupları incelendiğinde, kadın öğrencilerin oranının erkek öğrencilerin oranından daha fazla olduğu gözlenmektedir. Buradan hareketle cinsiyet açısından daha homojen dağılımların söz konusu olduğu yeni çalışmalar ile cinsiyet değişkeni ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişki yeniden incelenebilir.

5.2.2.2. Alan Çalışanlarına Yönelik Öneriler

1. Bu çalışmada umutsuzluk ve algılanan kariyer engelleri değişkenlerinin doğrudan ve dolaylı olarak, kontrol odağı değişkeninin ise yalnızca dolaylı olarak üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini etkilediği görülmektedir. Buradan hareketle alan çalışanları, okuldan işe geçiş gibi zorlu bir süreç içerisinde olan üniversite son sınıf öğrencilerine bu değişkenlere dönük çalışmalar yaparak onların kariyer kararları alma konusunda kendi yeteneklerine olan inançlarını arttırabilirler.
2. Üniversite öğrencilerine dönük olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin arttırılmasında etkili olabilecek programların geliştirilmesinde algılanan kariyer engellerini ve umutsuzluk düzeylerini azaltıcı; kişisel kontrol düzeylerini ise arttırıcı etkinliklere yer verilmesine ihtiyaç olabileceği

söylenbilir. Bu doğrultuda, üniversite öğrencilerinin kariyer yollarını çizme sürecinde kolaylaştırıcı bir katkı sunabilmeleri için, öğrencilerin çevrelerinden algıladıkları engelleyici koşul ve uyarıcıların, kişisel kontrol ve umutsuzluk düzeylerinin kariyer kararı vermede kendi yeteneklerine olan inançlarında etkili bir unsur olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

3. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırmak amacıyla çalıştay, konferans gibi bilgilendirici toplantılara yer verilebilir.

5.2.2.3. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

1. Kariyer kavramı gelişimsel bir süreç olarak düşünüldüğünden dolayı, üniversitelerde ki yöneticiler; idari personel ve akademik personeli kapsayacak şekilde tüm çalışanların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırıcı çalışmalar planlanmasında bu çalışmanın sonuçlarından faydalanarak önderlik rolünü üstlenebilirler.
2. Kariyer kararları almada ilk aşamanın, bireylerin bu kararları alabileceklerine ilişkin kendi yeteneklerine olan inançlarının güçlü olması bir başka ifade ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği olduğu bilinmektedir. Buradan hareketle Yüksek Öğretim Kurumları'nda, bütün üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin belirlenmesi ve arttırılması amacıyla çalışmalar yapabilecek bir çatı oluşturabilir. Bir başka ifade ile bütün üniversitelerde Kariyer Merkezleri'nin kurulması sağlanabilir ve böylelikle kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırıcı çalışmaların planlı bir şekilde yürütülebileceği söylenebilir.
3. Türkiye İş Kurumu tarafından, üniversitelerin kariyer merkezleri ile işbirliği içerisinde çalışmalar yürütülmesi amacıyla üniversitelerde İŞKUR İrtibat Noktaları açılmıştır. İŞKUR İrtibat Noktaları ile Üniversitelerin Kariyer Merkezleri'nde kariyer kararı verme öz-yetkinliğini arttırmak amacıyla ortak bir takım çalışmalar yürütülmesi yararlı olabilir.
4. Kariyer gelişimi ile ilgili sunulacak hizmetlere bir standart getirilmesi amacıyla Yüksek Öğretim Kurumları ile İŞKUR ve diğer ilgili kamu ve özel kurum ve kuruluşları ortak anlayış ve işbirliği içerisinde çalışmaları yararlı olabilir. Böylelikle belli standartlara sahip programlardan mezun olan kariyer

danışmanlarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırmak için etkili müdahaleler planlayabilecekleri öngörülmektedir.

5.2.2.4. Öğrencilere Yönelik Öneriler

1. Kariyer kararı vermede kendilerine olan inançlarının düşük olduğunu gözlemleyen üniversite öğrencilerinin kariyer danışması alanında yürütülen programlara katılması ya da bireysel ya da grupta kariyer danışması yardımı alması onların kendilerine uygun kariyer kararları almalarında yardımcı olabilir.
2. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilgili güncel yayınların veya toplantıların takip edilmesi onların yetkinlik inançlarını arttırmalarında etkili olabilecektir.

5.2.3. Cinsiyete ve Öğrenim Görülen Alana Göre Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Düzeylerine Dönük Öneriler

Bu bölümde, cinsiyete ve öğrenim görülen alana göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği puanlarında manidar bir fark olma durumuna ilişkin elde edilen sonuçlar doğrultusunda bazı önerilerde bulunulmuştur:

1. Cinsiyet ve öğrenim görülen alan değişkenleri etkileşim (moderate) değişkenleri olarak ele alınarak, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Modeli test edilebilir.
2. Cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri farklı örneklem gruplarında yeniden test edilebilir.
3. Sağlık Bilimleri alanında öğrenim görmekte olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri düşük çıkmıştır. Buradan hareketle Sağlık Bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerini arttırmaya yönelik, bu çalışmanın sonuçlarından da yararlanarak, programlar geliştirilip uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, I. A. (1995). Sex, sex role self concepts and career decision-making self-efficacy among Arab students. *Social Behaviour and Personality*, 23(4), 389-402.
- Akbayır, K., (2003). Öğretmenlik mesleğine yönelmede ailenin ve branş seçiminde cinsiyetin rolü. V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi: 16-18 Eylül 2002 - Ankara: Bildiriler (s. 271-274). Ankara: ODTÜ Yayınları.
- Albaugh, L. M., & Nauta, M. M. (2005). Career decision self-efficacy, career barriers, and college women's experiences of intimate partner violence. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 288-306.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503.
- Andrews, L. M., Bullock-Yowell, E., Dahlen, E. R., & Nicholson, B. C. (2014). Can perfectionism affect career development? Exploring career thoughts and self-efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 92(3), 270-279.
- Arnold, J., & Bye, H. (1989). Sex and sex role self-concept as correlates of career decision-making self-efficacy. *British Journal of Guidance and Counselling*, 17(2), 201-206.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6, 1-11.
- Austin, C. Y. (2009). *Factors influencing African American high school students in career decision-making self-efficacy and engineering related goal intentions* (Unpublished Doctoral Dissertation). The University of Minnesota, Minnesota.
- Ayık, Y. Z., Özdemir, A. ve Yavuz, U. (2007). Lise türü ve mezuniyet başarısının kazanılan fakülte ile ilişkisinin veri madenciliği tekniği ile analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 441-454.
- Bacanlı, F. (2006). Kariyer araştırma yetkinlik beklentisi ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(2), 301-330.

- Bahar, H. H. (2002). Eğitim fakültesi, tıp fakültesi ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bazı sosyo-ekonomik özellikleri ile fakülte tercihleri arasındaki ilişki. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 125-144.
- Baltaş, A. (2005). Şans başarıyı ne kadar etkiler?. [Çevrim-içi: <http://www.baltasgrubu.com/Makaleler/sans-basariyi-ne-kadar-etkiler.html>, Erişim Tarihi: 01.11.2016]
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.). *Self-efficacy in changing societies*, 1-45. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1999a). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 21-41.
- Bandura, A. (1999b). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.). *Handbook of personality*. (2nd ed.), 154-196. New York: Guilford Publications. (Reprinted in D. Cervone & Y. Shoda [Eds.], *The coherence of personality*. New York: Guilford Press.)
- Bandura, A. (2006a). Adolescent development from an agentic perspective. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 1-43. Greenwich, CT: Information Age Publishing.

- Bandura, A. (2006b). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 307-337. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67(3), 1206-1222.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D., & Trexler, L. (1974). The measurement of pessimism: The Hopelessness Scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6), 861-865.
- Behrens, E. L., & Nauta, M. M. (2014). The self-directed search as a stand-alone intervention with college students. *The Career Development Quarterly*, 62, 224-238. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00081.x
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bernardelli, A., DeStefano, J., & Dumont, F. (1983). Occupational information-seeking as a function of perception of locus of control and other personality variables. *Canadian Counsellor*, 17, 75-81.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11.

- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 131-149.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221-234.
- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F. ve Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125-136.
- Brackney, B. E., & Westman, A. S. (1992). Relationships among hope, psychosocial development, and locus of control. *Psychological Reports*, 70(3), 864-866.
- Brown, C., & Lavish, L. A. (2006). Career assessment with native americans: role saliance and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 116-129.
- Brown, C., Garavalia, L. S., Fritts, M. L. H., & Olson, E. A. (2006). Computer science majors: Sex role orientation, academic achievement, and social cognitive factors. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 331-345.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379–392. doi:10.1177/1069072703255834

- Brown, C., Glastetter-Fender, C., & Shelton, M. (2000). Psychosocial identity and career control in college student-athletes. *Journal of Vocational Behavior, 56*(1), 53-62.
- Brown, C., Reedy, D., Fountain, J., Johnson, A., & Dichiser, T. (2000). Battered women's career decision-making self-efficacy: Further insights and contributing factors. *Journal of Career Assessment, 8*(3), 251-265.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L. & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision-making self-efficacy: personality, cognitions and cultural mistrust. *The Career Development Quarterly, 59*, 400-411.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., McConnell A., & Campbell, M. (2012). Unemployed adults' career thoughts, career self-efficacy and interest: any similarity to college students?. *Journal of Employment Counseling, 49*, 18-30.
- Burns, G. N., Jasinski, D., Dunn, S., & Fletcher, D. (2013). Academic support services and career decision-making self-efficacy in student athletes. *The Career Development Quarterly, 61*, 161-167.
- Büyükgöze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). A psychometric evaluation of the career decision self efficacy scale–short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment, 22*(2), 386-397.
- Büyükoztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: a control-process view. *Psychological Review, 97*(1), 19.
- Charles-Ward, L., & Thomas, L. L. (1985). Interrelationships of locus of control content dimensions and hopelessness. *Journal of Clinical Psychology, 41*(4), 517-520.

- Chiesa, R., Massei, F., & Guglielmi, D. (2016). Career decision-making self-efficacy change in Italian high school students. *Journal of Counseling & Development, 94*(2), 210-224.
- Ching-Hua, M., Ying-Chu, H., & Tzu-Fei, F. (2012). The role of the mother daughter relationship in Taiwanese college students' career self-efficacy. *Social Behavior and Personality, 40*(9), 1511-1522.
- Chronister, K. M., & McWhirter, E. H. (2003). Applying social cognitive career theory to the empowerment of battered women. *Journal of Counseling and Development: JCD, 81*(4), 418.
- Chui, Y. H. (2007). *Career decision making self-efficacy and outcome expectations in secondary student school-to-work transition* (Unpublished Doctoral Dissertation). The Chinese University of Hong Kong, Hong Kong.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development, 28*(4), 277-284.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2nd. Ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment functions, correlates, and management. *Group & Organization Management, 15*(2), 158-176.
- Concannon, J. P., & Barrow, L. H. (2012). A reanalysis of engineering majors' self-efficacy beliefs. *Journal of Science Education and Technology, 21*(6), 742-753.
- Coon, K. L. (2009). *Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism and coping* (Unpublished Doctoral Dissertation). Southern Illinois University Carbondale, Illinois.
- Coşkun, Y. (2010). Lise son sınıf öğrencilerinin kontrol odağı ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(1).

- Creagh-Kaiser, M. G. (2003). *The influence of ethnic identity, gender and trait anxiety on career decision-making self-efficacy for white and racial/ethnic minority students* (Unpublished Master Dissertation). Seton Hall University, New Jersey.
- Creed, P. A., Conlon, E. G., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2007). Career barriers and reading ability as correlates of career aspirations and expectations of parents and their children. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 242-258.
- Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26(3), 295-311.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277-294.
- Creed, P. A., Patton, W., & Watson, M. B. (2002). Cross-cultural equivalence of the career decision-making self-efficacy scale-short form: An Australian and South African comparison. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 327-342.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy a longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Development*, 33(1), 47-65.
- Crespin, A. C. (2006). *Contributors to college women's career decision-making self-efficacy: support, barriers, and coping* (Unpublished Doctoral Dissertation). Fordham University, New York.
- Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8(3), 255-259.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. Monterey: McGraw-Hill.
- Crites, J. O. (1978). *Theory and research handbook for the career maturity inventory*. Monterey: CTB/McGraw-Hill.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. McGraw-Hill College.

- Çınar, O. ve Karcioğlu, F. (2012). Büro yönetimi bölümü öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ve kontrol odağı inançları üzerine bir araştırma: Erzincan Üniversitesi MYO uygulaması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 283-296.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi: Ankara.
- Dağ, İ. (2002). Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 77-90.
- Davidson, M. M., Nitzel, C., Duke, A. Baker, C. M., & Bovaird, J. A. (2012). Advancing career counseling and employment support for survivors: an intervention evaluation. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 321-328.
- DeLorenzo, D. R. (1998). The relationship of cooperative education exposure to career decision-making self-efficacy and career locus of control. *Journal of Cooperative Education*, 35(1), 10-15.
- Demir, M. (2014). İşgörenlerin adalet algılamaları kapsamında sessizlik davranışının kariyer beklentisi ile ilişkisi. *Journal of Human Sciences*, 11(1), 1095-1113.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013). Effectiveness of the career interest profile. *Journal of Employment Counseling*, 50(3), 110-123.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174-178.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56.
- Diemer, M. A., & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 98-118.
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: the mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292.

- Downing, S. M. (2004). Reliability: on there producibility of assessment data. *Medical Education, 38*(9), 1006-1012.
- Durak, A. ve Palabıyıkoglu, R. (1994). Beck Umutsuzluk Ölçeği: Geçerlilik çalışması. *Kriz Dergisi, 2*(2), 311-319.
- Dürü, Ç. (1998). *Anxiety and depression: Searching the distinctive and overlapping features* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eaton, M. C., Watson, M. B., Foxcroft, C. D., & Patton, W. (2004). Career decision-making self-efficacy of South African high school boys and girls. 1. *Psychological Reports, 94*(2), 694-696.
- Ennis, K. E. (2006). *The relationships among hope, family functioning, career barriers, career decision-making, self-efficacy, and involvement in a school-to-work program* (Unpublished Doctoral Dissertation). New Mexico State University, New Mexico.
- Ergene, T. ve Yıldırım, İ. (2004). Üniversite adaylarının depresyon düzeyleri. *Psikiyatri Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi, 12*(2), 91-100.
- Essig, G. N., & Kelly, K. R. (2013). Comparison of the effectiveness of two assessment feedback models in reducing career indecision. *Journal of Career Assessment, 21*(4), 519-536.
- Flores, L. Y., Ojeda, L., Huang, Y., Gee, D., & Lee, S. (2006). The relation of acculturation, problem-solving appraisal and career decision-making self-efficacy to Mexican American high school students' educational goals. *Journal of Counseling Psychology, 53*(2), 260-266.
- Floyd, T. D. (2006). *Family dysfunction, parental attachment and career (pleasetypo) decision-making self-efficacy among college students* (Unpublished Doctoral Dissertation). Temple University, Philadelphia.
- Foltz, B. M., & Luzzo, D. A. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal Of College Counseling, 1*, 35-44.

- Fouad, N., Cotter, E. W., & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment, 17*(3), 338-347.
- Ganske, K. H., & Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and career decision-making self-efficacy. *Journal of Employment Counseling, 44*, 17-28.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Toledano, L. S., Tolentino, L. R., & Rafferty, A. E. (2012). Differential moderating effects of student-and parent-rated support in relationship between learning goal orientation and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 20*(1), 22-33.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve Negatif Duygu Durum Ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi, 15*(46), 19-28.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2009). Adolescents' career decision-making process: related to quality of attachment to parents?. *Journal of Research on Adolescence, 19*(3), 459-483.
- Germeijs, V., Luyckx, K., Notelaers, G., Goossens, L., & Verschueren, K. (2012). Choosing a major in higher education: Profiles of students' decision-making process. *Contemporary Educational Psychology, 37*(3), 229-239.
- Gianakos, I. (1995). The relation of sex role identity to career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 46*(2), 131-143.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 244-258.
- Gianakos, I. (2001). Predictors of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 9*(2), 101-114.
- Gloria, A. M., & Hird, J. S. (1999). Influences of ethnic and nonethnic variables on the career decision-making self-efficacy of college students. *The Career Development Quarterly, 48*, 157-174.
- Guay, F. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment, 14*(2), 235-251.

- Gushue, G. V. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 85–95.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly, 54*(4), 307-317.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, K. M. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development, 33*(1), 19-28.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Eds.). *Self-efficacy in changing societies*, 232-258. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*(3), 326-339.
- Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly, 44*(4), 322-340.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 61*(2), 185-201.
- Hawkins, A. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision-making style among college students* (Unpublished Doctoral Dissertation). Temple University, Philadelphia.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 42*(6), 903-912.

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Hutcheson, G. D., & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: an introduction to generalized linear models*. USA: Sage Publications.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik ve sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Işık, E. (2012). The relationship of career decision self efficacy, trait anxiety and affectivity among undergraduate students. *Psychological Reports: Human Resources & Marketing*, 111(3), 805-813.
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: an examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154-165.
- Jenkins, K. E. (2004). *The influence of parental attachment, gender, and academic major choice on the career decision-making self efficacy of first-year African American college students* (Unpublished Doctoral Dissertation). The Pennsylvania State University, Pennsylvania.
- Jiang, Z. (2016). Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment. *Journal of Employment Counseling*, 53, 30-47.
- Johnson, J. H., & McCutcheon, S. (1981). Correlates of adolescent pessimism: A study of the Beck Hopelessness Scale. *Journal of Youth and Adolescence*, 10(2), 169-172.

- Jorn, P. M. (2000). *The relationship of self-efficacy, locus of control, and temporal attitude on career and major indecision* (Unpublished Master Dissertation). Truman State University, Missouri.
- Kagıtcıbası, C. (2002). A model of family change in cultural context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 6(3). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1059>
- Kagıtcıbası, C. (2013). Adolescent autonomy- relatedness and the family in cultural context: What is optimal?. *Journal of Research on Adolescence*, 23(2), 223-235.
- Kalkınma Bakanlığı (2016a). *Orta vadeli program 2016 - 2018*. [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/12/Orta%20Vadeli%20Program%20\(2016-2018\)\(Revize\).pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/12/Orta%20Vadeli%20Program%20(2016-2018)(Revize).pdf) adresinden erişilmiştir.
- Kalkınma Bakanlığı (2016b). *Orta vadeli program 2017 - 2019*. [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/13/Orta%20Vadeli%20Program%20\(2017-2019\).pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/13/Orta%20Vadeli%20Program%20(2017-2019).pdf) adresinden erişilmiştir.
- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198-217.
- Kelly, K. R., & Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counseling and Development*, 81, 445- 454.
- Kelly, R. R., & Hatcher, T. (2013). Decision making self-efficacy and barriers in career decision making among community college students. *Community College Journal of Research and Practice*, 37(2), 103-113.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Korkut-Owen, F., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö. ve Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135-151.
- Krass, L. J., & Hughey, K. F. (1999). The impact of an intervention on career decision-making self-efficacy and career indecision. *Professional School Counseling*, 2(5), 384.

- Kuzulu, K. ve Koçak, F. (1997). *Hacettepe Üniversitesi hemşirelik yüksekokulu 1. sınıf öğrencilerinin mesleğe yönelimlerini etkileyen faktörler*. 3. Uluslararası Katılımlı Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu (Eylül, ss. 120-128). İstanbul.
- Lavender, A., & Watkins, E. (2004). Rumination and future thinking in depression. *British Journal of Clinical Psychology, 43*(2), 129-142.
- Lee, C. M. C. (2007). *Career maturity, career decision-making self-efficacy, interdependent self-construal, locus of control and gender role ideology of Chinese adolescents in Hong Kong* (Unpublished Doctoral Dissertation). Hong Kong Baptist University, Hong Kong.
- Lee, J., & Kim, M. (2015). Parental attachment, career decision self-efficacy, and commitment to the career choice among Korean college students. *Journal of Asia Pacific Counseling, 5*(1), 39-52.
- Lee, S. A., & Park, H. S. (2012). Influence of temporal distance on the perceived importance of career-related self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Development Quarterly, 60*(3), 194-206.
- Lent, R. W. (2012). Social cognitive career theory. In. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 115-146. John Wiley & Sons.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [monograph]. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In. D. Brown (Ed.). *Career choice and development*, 255-311. John Wiley & Sons.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology, 33*(3), 265.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology, 50*(4), 458-465.

- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H. B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster, C. S., ... & Treistman, D. (2005). Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: utility for women and students at historically black universities. *Journal of Counseling Psychology, 52*(1), 84.
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development: JCD, 76*(4), 475.
- Liu, X. (2009). *Examining the impact of international graduate students' acculturation experiences on their career decision-making self-efficacy* (Unpublished Doctoral Dissertation). The University of North Carolina, Greensboro.
- London, M. (2014). *Career barriers: How people experience, overcome, and avoid failure*. New York: Psychology Press.
- Luzzo, A. (1993a). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology, 40*(2), 194-199.
- Luzzo, D. A. (1993b). Reliability and validity testing of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 26*(2), 137-143.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development, 73*(3), 319-322.
- Luzzo, D. A., & Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decision-making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment, 7*(1), 1-17.
- Luzzo, D. A., Funk, D. P., & Strang, J. (1996). Attributional retraining increases career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly, 44*(4), 378-387.
- Luzzo, D. A., McWhirter, E. H., & Hutcheson, K. G. (1997). Evaluating career decision-making factors associated with employment among first-year college students. *Journal of College Student Development, 38*(2), 166-172.

- Lyons, H. Z., Brenner, B. R., & Lipman, J. (2010). Patterns of career and identity interference for lesbian, gay, and bisexual young adults. *Journal of Homosexuality, 57*(4), 503-524.
- Maples, M. R., & Luzzo, D. A. (2005). Evaluating DISCOVER's effectiveness in enhancing college students' social cognitive career development. *The Career Development Quarterly, 53*(3), 274-285.
- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 57*(3), 365-378.
- McWhirter, E. H., Crothers, M., & Rasheed, S. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology, 47*(3), 330.
- Metheny, J., McWhirter, E. H., & O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 218-237.
- Mızrak, Ş. ve Şenel, E. (2011). Meslek liselerinde tekstil konfeksiyon programının seçimini etkileyen faktörler ve programa talep oranı (Konya, Karaman ve Aksaray illeri örneği). *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25*, 183-201.
- Montgomery, J. K. (2006). *The prediction of career decision-making self-efficacy from black and white racial identity attitudes* (Unpublished Doctoral Dissertation). Louisiana Tech University, Louisiana.
- Mori, S. (2004). *Anticipated career barriers of female Japanese college students in Japan* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of California, Santa Barbara.
- Nauta, M. M. (2007). Assessing college students' satisfaction with their academic majors. *Journal of Career Assessment, 15*(4), 446-462.
- Nauta, M. M., & Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 15*(1), 55-65.

- Nawaz, S., & Gilani, N. (2011). Relationship of parental and peer attachment bonds with career decision-making self-efficacy among adolescents and post-adolescents. *Journal of Behavioural Sciences*, 21(1), 33-47.
- Nguyen, J. H. (2005). *Impact of group intervention on problem-solving and self-efficacy in career decision-making* (Unpublished Doctoral Dissertation). Drexel University, Philadelphia.
- Norvilitis, J. M., Sun, L., & Zhang, J. (2010). ADHD symptomatology and adjustment to college in China and the United States. *Journal of Learning Disabilities*, 43(1), 86-94.
- O'Brien, K. M., Bikos, L. H., Epstein, K. L., Flores, L. Y., Dukstein, R. D., & Kamatuka, N. A. (2000). Enhancing the career decision-making self-efficacy of upward bound students. *Journal of Career Development*, 26(4), 277-293.
- Ochs, L. A., & Roessler, R. T. (2001). Students with disabilities how ready are they for the 21st century?. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 44(3), 170-176.
- Ögenler, O. ve Yapıcı, G. (2012). Bir grup üniversite öğrencisinin batıl inanışlar ve hastalıklara karşı tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Tıp Dergisi*, 34, 1-8.
- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) (2016). *2016 ÖSYS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler*. [Çevrim-içi: <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2016/LYS/YerlestirmeSayisalBilgiler10082016.pdf>, Erişim Tarihi: 29.12.2016]
- Özsoy, G., Özsoy, S., Özkara, Y., & Memiş, A. D. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörler. *İlköğretim Online*, 9(3), 910-921.
- Özyürek, R. (1995). *Fen bilimleri alanını seçen öğrencilerin kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenekleri zenginliği ve üniversiteye giriş sınavlarındaki performansları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Özyürek, R. (2013). Sosyal-bilişsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya*, 219-271. Ankara: Pegem Akademi.
- Page, J., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and Five-Factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 811-815.
- Pajares, F. (2006). Self-efficacy beliefs during adolescence: Implications for teachers and parents. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 339–366. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Pajares, F. (2012). Motivational role of self-efficacy beliefs in self-regulated learning. In Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (Eds.). *Motivation and self-regulated learning: Theory, research, and applications*, 191-226. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Patel, S. G., Salahuddin, N. M., & O'Brien, K. M. (2008). Career decision-making self-efficacy of Vietnamese adolescents the role of acculturation, social support, socioeconomic status, and racism. *Journal of Career Development*, 34(3), 218-240.
- Patton, W., Creed, P. A., & Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 74-82.
- Paulsen, A. M., & Betz, N. E. (2004). Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 52, 354-362.
- Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34(6), 659-685.
- Peterson, S. L., & Delmas, R. C. (1998). The component structure of career decision-making self-efficacy for underprepared college students. *Journal of Career Development*, 24(3), 209-225.

- Peterson, S. L., & Delmas, R. C. (2001). Effects of career decision-making self-efficacy and degree utility on student persistence: A path analytic study. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 3(3), 285-299.
- Pett, M. A., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Making sense of factor analysis: the use of factor analysis for instrument development in health care research*. USA: Sage Publications.
- Potter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Quimby, J. L., & O'Brien, K. M. (2004). Predictors of student and career decision-making self-efficacy among nontraditional college women. *The Career Development Quarterly*, 52, 323-339.
- Reese, R. J., & Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 252-266.
- Robbins, S. (1985). Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy scale. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 18, 64-71.
- Robitschek, C. (1996). At risk youth and hope: Incorporating a ropes course into a summer jobs program. *The Career Development Quarterly*, 45(2), 163-169.
- Rodriguez, M., & Blocher, D. (1988). A comparison of two approaches to enhancing career maturity in Puerto Rican college women. *Journal of Counseling Psychology*, 35(3), 275-280.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and applied*, 80(1), 1-28.
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285.

- Russon, J. M., & Schmidt, C. K. (2014). Authenticity and career decision-making self-efficacy in lesbian, gay, and bisexual college students. *Journal of Gay & Lesbian Social Services, 26*(2), 207-221.
- Sandler, M. E. (2000). Career decision-making self-efficacy, perceived stress and an integrated model of student persistence: a structural model of finances, attitudes, behavior and career development. *Research in Higher Education, 41*(5), 537-580.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7*(2), 393-423.
- Sav, D. (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Savaşır, I. ve Şahin, N. H. (1997). *Bilişsel davranışçı terapilerde değerlendirme: sık kullanılan ölçekler*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online, 8*(2), 23-74.
- Scott, A. B., & Ciani, K. D. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development, 34*(3), 263-285.
- Seber, G., Dilbaz, N., Kaptanoğlu, C. ve Tekin, D. (1993). Umutsuzluk ölçeği: Geçerlilik ve güvenirliği. *Kriz Dergisi, 1*(3), 139-142.
- Shea, M., Ma, P. W. W., Yeh, C. J., Lee, S. J., & Pituc, S. T. (2009). Exploratory studies on the effects of a career exploration group for urban Chinese immigrant youth. *Journal of Career Assessment, 17*(4), 457-477.
- Shoffner, M. F. (2006). Career counseling: theoretical perspectives. D. Capuzzi & M.D. Stauffer (Eds.). *Career counseling: foundations, perspectives, and applications*, 1-64. Boston: Pearson Education.

- Sneva, J. N. (2011). *Exploring career decision-making self-efficacy, career maturity attitudes and racial identity attitudes of college students of color* (Unpublished Doctoral Dissertation). University at Buffalo, New York.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74. doi:10.1016/S0090-2616(98)90006-7
- Stringer, K. J., & Kerpelman, J. L. (2010). Career identity development in college students: Decision making, parental support, and work experience. *An International Journal of Theory and Research*, 10(3), 181-200.
- Sullivan, K. R., & Mahalik, J. R. (2000). Increasing career self-efficacy for women: Evaluating a group intervention. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 78(1), 54-62.
- Sumari, M. (2006). *Family functioning and career decision-making self-efficacy: a study of first year malaysian undergraduate students* (Unpublished Doctoral Dissertation). Western Michigan University, Michagan.
- Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2013). Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of Career Development*, 40(2), 127-145.
- Super, E., D., Crites, J., O., Hummel, R., C., Moser, H., P., Overstreet, P., L. ve Warnath, C., F. (1957). *Vocational development a framework for research*. New York: Teachers College Press.
- Sürücü, M. (2011). *Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sınaması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Swanson, J. L., & Fouad, N.A. (2015). *Career theory and practice: Learning through case studies*. California: SAGE Publications.

- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perception of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and intervention regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5, 431-450.
- Tabacnhinch, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (M. Baloğlu, Çev.). Ankara: Nobel Akademi. (2013).
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 318-329.
- 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), 63-81.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) (2015). *İşgücü istatistikleri*. [Çevrim-içi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21579>, Erişim Tarihi: 01.01.2016]
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) (2016). *İşgücü istatistikleri*. [Çevrim-içi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21579>, Erişim Tarihi: 15.11.2016]
- Uffelman, R. A., Subich, L. M., Diegelman, N. M., Wagner, K. S., & Bardash, R. J. (2004). Effect of mode of interest assessment on clients' career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 366-380.
- Voltan-Acar, N. (2012). *Gestalt Terapi: Ne kadar farkındayım?*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Wang, J., Zhang, D., & Shao, J. (2010). Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *Health*, 2(6), 551-556.

- Wang, N. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment, 14*(3), 312-332.
- Wang, N., Jome, L. M., Haase, R. F., & Bruch, M. A. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment, 14*(3), 312–332. doi: 10.1177/1069072706286474.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070.
- Whiston, S. C. (1996). The relationship among family interaction patterns and career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development, 23*(2), 137-149.
- White, R. J. (2009). *The role of parenting style, ethnicity and identity style on identity commitment and career decision self-efficacy* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Southern California, California.
- Wolfe, J. B., & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly, 52*, 363-369.
- Wu, M. (2009). *The relationship between parenting styles, career decision self-efficacy, and career maturity of Asian American college students* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Southern California, California.
- Yanikkerem, E., Altıparmak, S. ve Karadeniz, G. (2004). Gençlerin meslek seçimini etkileyen faktörler: Manisa Sağlık Yüksekokulu Örneği. *Hemşirelik Forumu Dergisi, 7*(2), 60-67.
- Yazıcı, H. (2014). Üniversite öğrencilerinin halk inanışlarının cinsiyet ve kontrol odağıyla ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 22*(2), 717-730.

- Ye, Y. (2014). Role of career decision-making self-efficacy and risk of career options on career decision-making of Chinese graduates. *Psychological reports, 114*(2), 625-634.
- Yıldırım, İ. (2004). Depresyonun yordayıcısı olarak sınav kaygısı, gündelik sıkıntılar ve sosyal destek. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27*, 241-250.
- Zhao, L. (2012). Effects of social supports on the career choice consideration of Chinese farmers: a social cognitive perspective. *The Career Development Quarterly, 60*, 355-366.
- Ziebell, J. L. C. (2010). *Promoting viable career choice goals through career decision-making self-efficacy and career maturity in inner-city high school students: A test of social cognitive career theory* (Unpublished Doctoral Dissertation). The University of Minnesota, Minnesota.
- Zimmerman, B. J., & Cleary, T.J. (2006). Adolescents' development of personal agency: The role of self-efficacy beliefs and self-regulatory skill. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 45-69. Greenwich, CT: Information Age.
- Zimmerman, B. J., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American Educational Research Journal, 29*(3), 663-676.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Zunker, V. G. (2012). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont: Brooks/Cole.



EKLER DİZİNİ

EK I. HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYON İZİN BELGESİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Genel Sekreterlik

Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : 88600825 / 433 - 388

Konu :

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 02.01.2014 tarih ve 4 sayılı yazınız.

Enstitünüz Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı doktora öğrencilerinden **Özlem ULAŞ**'ın "**Kariyer Kararı Verme Yetkinliği: Bir Model Önerisi**" konulu tez çalışmasını uygulama isteği, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 28 Ocak 2014 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ömer UĞUR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Tutanak

EK II. KARIYER KARARI VERME YETKİNLİĞİ ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER

		Hiç Yeterli Değilim	Yeterli Değilim	Kısmen Yeterliyim	Yeterliyim	Oldukça Yeterliyim
1.	İlgi alanına giren işlerde tipik bir çalışma gününün nasıl olabileceğini bilmek	1	2	3	4	5
2.	İstenilen işte çalışanların ne kadar para kazandıklarını bilmek	1	2	3	4	5
3.	İşin gereği o işte çalışanlarda bulunması gereken nitelikleri bilmek	1	2	3	4	5
4.	İş olanaklarını nereden öğrenebileceği konusunda bilgi sahibi olmak	1	2	3	4	5
5.	İstihdam piyasasıyla (atanma, çalışma koşulları vb.) ilgili nereden bilgi toplanacağını bilmek	1	2	3	4	5
6.	Alınan eğitimin iş hayatında nasıl kullanılabileceğini öğrenmek	1	2	3	4	5
13.	Gelecek beklentilerine uygun bir iş/meslek tercihinde bulunabilmek	1	2	3	4	5
14.	Çalışmak istediği sektörü (eğitim, sanayi, sağlık vb.) belirlemek	1	2	3	4	5
15.	İlgi alanına uygun bir iş tercih listesi hazırlayabilmek	1	2	3	4	5
16.	Kendine uygun olduğunu düşündüğü işleri/meslekleri sıralamak	1	2	3	4	5
17.	Mesleki problemlerin çözümü için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5
18.	Kariyer gelişimi için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5
31.	Meslek ile ilgili çıkan dergi, makale, gazete vb. yayınları takip etmek	1	2	3	4	5
32.	Okuduğu program ile ilgili çıkan yayınları takip etmek	1	2	3	4	5
33.	Mezuniyet öncesi düşünülen meslekler ile ilgili olabilecek seçmeli dersler almak	1	2	3	4	5
34.	Mesleğiyle ilgili gelişmeleri izlemek	1	2	3	4	5
35.	Kendi kişisel niteliklerini değerlendirebilmek	1	2	3	4	5
36.	Mesleğinin özellikleri ile kendi niteliklerinin ne derecede örtüştüğünü değerlendirebilmek	1	2	3	4	5

EK III. ALGILANAN KARIYER ENGELLERİ ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamıyla Katılıyorum
1.	Lise öğretmenlerimin başka mesleklere yönlendirmeleri	1	2	3	4	5
2.	Hem okula gitmek hem de çalışmak zorunda olmam	1	2	3	4	5
3.	Ailemin başka mesleklere yönlendirmeleri	1	2	3	4	5
4.	Seçmek istediğim meslekte karşı cinsten kişilere daha fazla ilerleme şansı tanınması	1	2	3	4	5
5.	Aile sorumluluklarımın fazla olması	1	2	3	4	5
6.	Sağlık problemlerimin olması	1	2	3	4	5
18.	Çevremdeki önem verdiğim kişilerin, mesleğin cinsiyetime uygun olmadığını düşünmeleri	1	2	3	4	5
19.	Üniversiteye giriş sınavındaki puan türümün o mesleğe uygun olmaması	1	2	3	4	5
20.	Farklı bir şehirde okumak istememem	1	2	3	4	5
21.	Seçmek istediğim meslekte erkeklere/kadınlara daha fazla ilerleme şansı tanınması	1	2	3	4	5
22.	O meslekte, benim cinsiyetimdeki çalışanlara fazla terfi hakkı verilmemesi	1	2	3	4	5
23.	O mesleğin toplumda itibar görmemesi	1	2	3	4	5
24.	Türkiye’de o mesleğin yeterince gelişmemiş olması	1	2	3	4	5
25.	Seçmeyi istediğim meslekle ilgili derslerde yeterince başarılı olamamam	1	2	3	4	5
26.	Meslekte yükselme olanağının az olması	1	2	3	4	5
27.	Meslek hakkında yeterli bilgiye sahip olmamam	1	2	3	4	5
28.	Mesleğin ekonomik getirisinin az olması	1	2	3	4	5
29.	Mesleğin gerektirdiği yeteneklere yeterince sahip olamamam	1	2	3	4	5

EK IV. KONTROL ODAĞI ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER

	Hiç uygun değil	Pek uygun değil	Uygun	Oldukça uygun	Tamamen uygun
7. İnsan ilerlemek için güç sahibi kişilerin gönlünü hoş tutmak zorundadır.	1	2	3	4	5
8. İnsan ne yaparsa yapsın, hiç bir şey istediği gibi sonuçlanmaz.	1	2	3	4	5
9. Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.	1	2	3	4	5
15. Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.	1	2	3	4	5
16. Aslında şans diye bir şey yoktur.	1	2	3	4	5
17. Hastalıklar çoğunlukla insanların dikkatsizliklerinden kaynaklanır.	1	2	3	4	5
18. Talihsizlik olarak nitelenen durumların çoğu, yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ve benzeri nedenlerin sonucudur.	1	2	3	4	5
19. İnsan, yaşamında olabilecek şeyleri kendi kontrolü altında tutabilir.	1	2	3	4	5
20. Çoğu durumda yazı-tura atarak da isabetli kararlar verilebilir.	1	2	3	4	5
27. İnsan kendisini ilgilendiren birçok konuda kendi başına doğru kararlar alabilir.	1	2	3	4	5
28. Bir insanın başına gelenler, temelde kendi yaptıklarının sonucudur.	1	2	3	4	5
29. Halk, yeterli çabayı gösterse siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabilir.	1	2	3	4	5
30. Şans ya da talih hayatta önemli bir rol oynamaz.	1	2	3	4	5
31. Sağlıklı olup olmamayı belirleyen esas şey insanların kendi yaptıkları ve alışkanlıklarıdır.	1	2	3	4	5
32. İnsan kendi yaşamına temelde kendisi yön verir.	1	2	3	4	5
45. İnsan kendi kilosunu, yiyeceklerini ayarlayarak kontrolü altında tutabilir.	1	2	3	4	5
46. İnsanın yaşamının alacağı yönü, çevresindeki güç sahibi kişiler belirler.	1	2	3	4	5
47. Büyük ideallere ancak çalışıp çabalayarak ulaşılabilir.	1	2	3	4	5

EK V. BECK UMUTSUZLUK ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER

		Havir	Evret
1	Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum.	1	2
2	Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.	1	2
3	İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.	1	2
4	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.	1	2
5	Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.	1	2
6	Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.	1	2
7	Geleceğimi karanlık görüyorum.	1	2
8	Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.	1	2
9	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam içinde hiçbir neden yok.	1	2
16	Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.	1	2
17	Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.	1	2
18	Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.	1	2
19	Kötü günlerden çok, iyi günler bekliyorum.	1	2
20	İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.	1	2

EK VI. POZİTİF-NEGATİF DUYGU ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELER

Bu ölçek farklı duyguları tanımlayan bir takım sözcükler içermektedir. Son iki hafta nasıl hissettiğinizi düşünüp her maddeyi okuyun. Uygun cevabı her maddenin yanında ayrılan yere (puanları daire içine alarak) işaretleyin. Cevaplarınızı verirken aşağıdaki puanları kullanın.

1. Çok az veya hiç 2. Biraz 3. Ortalama 4. Oldukça 5. Çok fazla

2. Sıkıntılı	1	2	3	4	5
4. Mutsuz	1	2	3	4	5
6. Suçlu	1	2	3	4	5
7. Ürkmüş	1	2	3	4	5
8. Düşmanca	1	2	3	4	5
11. Asabi	1	2	3	4	5
13. Utanmış	1	2	3	4	5
15. Sinirli	1	2	3	4	5
18. Tedirgin	1	2	3	4	5
20. Korkmuş	1	2	3	4	5

EK VII. KİŞİSEL BİLGİ FORMU ÖRNEK MADDELERİ

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
2. Öğrenim gördüğünüz bölümünüz nedir?
5. Eğitim gördüğünüz program gereği bir kurumda staj yaptınız mı?
() Evet () Hayır



EK. VIII ORJİNALLİK RAPORU



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM / BİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih:09/01/2016

Tez Başlığı: Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği: Bir Model Testi

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Endeksi	Gönderim Numarası
04/01/2017	175	360.858	19/12/2016	%4	756728250

Uygulanan filtreler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dâhil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

05.01.2017

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Özlem ULAŞ

Öğrenci No: N11140767

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Programı: Psikolojik Danışma ve Rehberlik

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM

(Unvan, Ad Soyad, İmza)

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı	Özlem ULAŞ
Doğum Yeri	Diyarbakır
Doğum Tarihi	31/08/1987

Eğitim Durumu

Lise	Ankara Cumhuriyet Lisesi	2005
Lisans	Gazi Üniversitesi	2009
Yüksek Lisans	Hacettepe Üniversitesi	2011
Yabancı Dil	İngilizce	

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar	100. Yıl Pi Dershanesi – Psikolojik Danışman	2009-2010
	Giresun Üniversitesi – Araştırma Görevlisi	2010-2011
	Hacettepe Üniversitesi – Araştırma Görevlisi	2011-...

Akademik Çalışmalar

Kitaplar
Acar, T., Arıcı, F., Haskan Avcı, Ö. Dinçel, E. F., Kepir, D. D., Kızıldağ, S. Ulaş, Ö. ve Demirtaş-Zorbaz, S. (2012). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Terimleri Sözlüğü. N. Voltan-Acar (Ed.). Ankara: Nobel Yayınevi.
Ulaş, Ö. (2012). Stratejik Aile Terapileri. İ. Keklik ve İ. Yıldırım (Ed.). <i>Aile Terapisi: Tarihi, Kuram ve Uygulamaları</i> (s. 273-287). Ankara: PDR Derneği Yayınları.
Ceylan, S., Coştur, S., Çiffiliz-Kınay, G., Demirhan, H., Demirtaş-Zorbaz, S., Dinçel, F., Doğan, N., Ersel, D., Kayhan, Y. Kelecioğlu, H. ve Ulaş, Ö. (2015). <i>Üniversite ve meslek seçimini etkileyen etmenler</i> . Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
Makaleler
Korkut-Owen, F., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö. ve Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. <i>Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> , 8(3), 135-151.
Ulaş, Ö. ve Voltan-Acar, N. (2013). Türkülerin Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi açısından değerlendirilmesi. <i>Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi</i> , 37, 1-16.
Kepir-Savoly, D., Ulaş, Ö. ve Demirtaş-Zorbaz, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin çiftler arası şiddeti

<p> kabul düzeylerini etkileyen etmenler. <i>Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi</i>, 5 (42), 173-183.</p>
<p>Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2015). Lise öğrencilerinde mesleki olgunluğun yordayıcıları. <i>Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i>, 30(2), 151-165.</p>
<p>Demirtaş-Zorbaz, S., Ulaş, Ö. & Kızıldağ, S. (2015). Relations between video game addiction and interfamily relationships on primary school students. <i>Educational Sciences: Theory & Practice</i>, 15(2), 489-497.</p>
<p>Ulaş, Ö., Demirtaş-Zorbaz, S., & Kızıldağ, S. (2016). Perception of various professions in Turkey. <i>Journal of Teaching and Education</i>, 05(01), 739-744.</p>
<p>Bildiriler ve Posterler</p>
<p>Korkut-Owen, F., Yılmaz, O., Kepir, D., Ulaş, Ö., Özdemir, S., Pelenkoğlu, H., Çöl, B. ve Türemez, N. (Ekim, 2011). <i>Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçimini Etkileyen Etmenler (Bildiri)</i>. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi: Psikolojik Danışmanlığın Rotası Yeniden, İzmir.</p>
<p>Arıcı, F., Ulaş, Ö. ve Demirtaş-Zorbaz, S. (2011). <i>Üniversite Öğrencilerinin Ruhsal Sorunları Olan Bireylere İlişkin Tutumlarının İncelenmesi (Bildiri)</i>. 20. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Burdur.</p>
<p>Ulaş, Ö., Demirtaş-Zorbaz, S. ve Kızıldağ, S. (Aralık, 2012). <i>Çocuk Suçluluğunu Önlemede Ebeveyn İzlemesi (Bildiri)</i>. Uluslararası Çocuklar İçin Adalet Sempozyumu, Ankara.</p>
<p>Demirtaş-Zorbaz, S., Ulaş, Ö. ve Kızıldağ, S. (Eylül, 2013). <i>İlköğretim Dördüncü ve Beşinci Sınıf Öğrencilerinde Oyun Bağımlılığı (Bildiri)</i>. İstanbul 2013 Dünya Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İstanbul.</p>
<p>Ulaş, Ö. ve Demirtaş-Zorbaz, S. (Eylül, 2013). <i>High School Students' Personal Preference: An Example of Ankara (Poster Bildiri)</i>. İstanbul 2013 Dünya Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İstanbul.</p>
<p>Demirtaş-Zorbaz, S. ve Ulaş, Ö. (Ekim, 2014). <i>Views of Psychological Counselor Candidates about Psychological Counseling and Guidance Education (Sözel Bildiri)</i>. 5th World Conference on Learning Teaching and Educational Leadership, Prag.</p>
<p>Ulaş, Ö., Özer, A., Ceylan, S., Demirtaş-Zorbaz, S., Dinçel, E. F., Kızıldağ, S., Kepir-Savoly, D., Metin-Camgöz, S. ve Bayhan-Karapınar, P. (Kasım, 2014). <i>Dünyanın En İyi 100 Üniversitesi Kariyer Merkezlerinde Kullanılan Psikolojik Testler (Sözel Bildiri)</i>. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya.</p>
<p>Ulaş, Ö., Çiffiliz-Kınay, G., Demirtaş-Zorbaz, S., Dinçel, E. F. ve Coştur, R. (Kasım, 2014). <i>Lise Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Etmenler (Sözel Bildiri)</i>. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya.</p>
<p>Dinçel, E. F., Demirtaş-Zorbaz, S., Ulaş, Ö., Kızıldağ, S., Kepir-Savoly, D., Özer, A., Ceylan, S., Metin-Camgöz, S. ve Bayhan-Karapınar, P. (Kasım, 2014). <i>Kariyer Konusunda Son Beş Yılda Yapılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi (Sözel Bildiri)</i>. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya.</p>
<p>Kepir-Savoly, D., Kızıldağ, S., Metin-Camgöz, S., Bayhan-Karapınar, P., Demirtaş-Zorbaz, S., Dinçel, E. F., Ulaş, Ö., Özer, A. ve Ceylan, S. (Kasım, 2014). <i>Dünyadaki En Başarılı İlk 10 Üniversitenin Kariyer Merkezlerinin İncelenmesi (Sözel Bildiri)</i>. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya.</p>
<p>Demirtaş-Zorbaz, S., Ulaş, Ö. ve Kepir-Savoly, D. (Kasım, 2014). <i>University Student's Relationship's Believes: Sample of Turkey (Sözel Bildiri)</i>. 3rd World Conference on Psychology and Sociology (WCPS-2014), İzmir.</p>
<p>Peila-Shuster, J., Anderson, S. & Ulaş, Ö. (Temmuz, 2015). <i>Childhood Career Development: Adressing Barriers, Building Career Adaptability, and Promoting Hope (Bildiri)</i>. National Career Development</p>

Association Global Conference, Denver-USA.

Ulaş, Ö., Kızıldağ, S. & Demirtaş-Zorbaz, S. (Mart, 2016). *Perception of Various Professions in Turkey (Sözel Bildiri)*. International Journal of Arts & Sciences Conference, Las Vegas, Nevada, USA.

Demirtaş-Zorbaz, S. & **Ulaş, Ö.** (Mayıs, 2016). Çocuk ve Kariyer: Türkiye'deki Çalışmalara Genel Bir Bakış. VI. Uluslararası Canik Sempozyumu: Hedefe Doğru İnsan, Samsun.

Kızıldağ, S., Demirtaş-Zorbaz, S. & **Ulaş, Ö.** (Mayıs, 2016). Psikolojik Danışmanların Okuldaki Çalışmalarına İlişkin Görüşleri. VI. Uluslararası Canik Sempozyumu: Hedefe Doğru İnsan, Samsun.

Dinçel, E. F., Demirtaş-Zorbaz, S., **Ulaş, Ö.** & Zorbaz, O. (Mayıs, 2016). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Öğrencilerinin Çok Kültürlü Kişilik Özellikleri: Hacettepe Üniversitesi Örneği. VI. Uluslararası Canik Sempozyumu: Hedefe Doğru İnsan, Samsun.

Ulaş, Ö., Demirtaş-Zorbaz, S. & Dinçel, E. F. (Haziran, 2016). Araştırma Görevlilerinin Yaşam Doyumunun Yordayıcıları. 3. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi, Muğla.

Sertifikalar

EC Malta Language House, General English Course for 12 Weeks (Upper Intermediate Level)

Grup Eğitim Laboratuvarı (12 Saat), Atölye Tempo

Atılganlık Eğitimi (8 saat), Atölye Tempo

2014-2015 International Presidential Fellow, Colorado State University.

İletişim

e-Posta Adresi

ozlem_ulas@hacettepe.edu.tr

Jüri Tarihi

19/12/2016