

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**BENLİĞİN KARIYER ARAŞTIRMA ÖZ-YETERLİĞİNİ YORDAYICI
ROLÜ: ÖZ-AŞKINLIK, ÖZ-BİLİNÇ, ÖZ-KONTROL VE ÖZ-YÖNETİM**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fedai KABADAYI

**TRABZON
Mayıs, 2018**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**BENLİĞİN KARIYER ARAŞTIRMA ÖZ-YETERLİĞİNİ YORDAYICI
ROLÜ: ÖZ-AŞKINLIK, ÖZ-BİLİNÇ, ÖZ-KONTROL VE ÖZ-YÖNETİM**

Fedai KABADAYI

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek
Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Danışmanı
Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN**

**TRABZON
Mayıs, 2018**

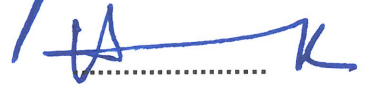
KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 21/05/2018

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN



Üye : Prof. Dr. Hikmet YAZICI



Üye : Doç. Dr. Müge YILMAZ



Onay

Yukarıda imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Nevzat YİĞİT
Enstitü Müdürü V.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Karadeniz Teknik Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Fedai KABADAYI

21 / 05 / 2018

ÖN SÖZ

Lisans eğitimimden sonra on altı ay bir lisede psikolojik danışman olarak çalıştım. Bu süre boyunca öğrencilerin lise seçimi, alan ve dal seçimi, üniversite seçimi, iş ve kariyer planlama gibi konularda oldukça deneyimsiz olduklarını gözlemledim. Bireylerin tercihleri yaşamlarında çok kritik bir yere sahiptir. Bu seçimlerde özellikle iş ve eş seçiminin oldukça önemli olduğuna inanıyorum. Ben de bu bağlamda yüksek lisans çalışmasını bireylerin kariyer gelişimi üzerinde yapmam gerektiğine karar verdim. Eğer bireyler kariyer gelişimlerini gerçekleştirebilir ve mesleklere hazırlanmada yeterlik kazanırlarsa öncelikle kendileri için sonra toplumumuz için başarılı, sağlıklı, mutlu ve üretken meslek erbabları olabilecekleri kanaatindeyim. Buradan hareketle bireylerin kariyer ve mesleki gelişimlerinde sahip oldukları benlik yapılarının etkili olduğunu düşünüyorum. Bu vesileyle üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim tarafından açıklanmasına odaklanılmıştır.

Bu çalışmayı benimle yürütmeyi kabul eden, eşsiz bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren değerli tez danışmanım Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN hocama teşekkürü bir borç bilirim. Çalışmaya farklı bakış açılarıyla sağladığı katkılarla zenginlik ve destek sağlayan meslektaşlarım Dr. Mehmet AVCI ve Arş. Gör. Özgür Salih KAYA'ya teşekkürü bir borç bilirim. Doktora tez çalışmasında kariyer araştırma öz-yeterlik kavramını ülkemize kazandıran ve araştırmada görüş ve önerileri ile her zaman destek olan hocam Dr. Öğr. Üyesi Serkan Volkan SARI'ya teşekkür ederim. Lisans ve lisansüstü eğitimim boyunca fikirleri ile bana ışık tutan kıymetli hocam Prof. Dr. Hikmet YAZICI'ya teşekkür ederim. Lisansüstü eğitimimde ders alma şansına sahip olduğum KTÜ Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programı öğretim üyelerine teşekkür ederim. Eğitim hayatım boyunca beni asla yalnız bırakmayan, zorluklarla karşı karşıya kaldığımda daima motive eden arkadaşım ve meslektaşım Sema YAZICI'ya içtenlikle teşekkürlerimi sunarım.

Kendimi bildim bileli "Senin için okumak, oğlum." sözleriyle beni motive eden, her anımda beni destekleyen ve varlıklarıyla bana güç katan babam Hasan KABADAYI ve annem Zeynep KABADAYI'ya saygı ve teşekkürlerimi iletiyorum. Ayrıca kardeşlerim Atiye Sude ve Hülya'ya bu süreçte bana inandıkları ve güvendikleri için minnettarım.

Mayıs, 2018
Fedai KABADAYI

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET.....	IX
ABSTRACT.....	X
TABLolar LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XIII
1. GİRİŞ.....	1
1. 1. Araştırmanın Amacı.....	5
1. 2. Araştırmanın Denenceleri.....	5
1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	6
1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1. 5. Araştırmanın Varsayımları.....	7
1. 6. Tanımlar.....	7
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	8
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi.....	8
2. 1. 1. Temel Kavramlar.....	8
2. 1. 2. Yüksek Öğretimde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı.....	9
2. 1. 3. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	10
2. 1. 3. 1. Sosyal Öğrenme Kuramının Dayandığı İlkeler.....	13
2. 1. 3. 1. 1. Karşılıklı Belirleyicilik.....	14
2. 1. 3. 1. 2. Sembolleştirme Kapasitesi.....	15
2. 1. 3. 1. 3. Öngörü Kapasitesi.....	15
2. 1. 3. 1. 4. Dolaylı Öğrenme Kapasitesi.....	16
2. 1. 3. 1. 5. Öz-Düzenleme Kapasitesi.....	16
2. 1. 3. 1. 6. Öz-Yansıtma Kapasitesi.....	19
2. 1. 3. 2. Öz-Yeterlik.....	19
2. 1. 3. 2. 1. Öz-Yeterliğin Kaynakları.....	23
2. 1. 3. 2. 1. 1. Doğrudan Yaşantılar.....	23
2. 1. 3. 2. 1. 2. Dolaylı Yaşantılar.....	24

2. 1. 3. 2. 1. 3. Sözel İkna.....	24
2. 1. 3. 2. 1. 4. Fizyolojik ve Psikolojik Durum.....	25
2. 1. 4. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Sosyal Öğrenme Kuramı	26
2. 1. 4. 1. Kariyer Kararı Vermede Sosyal Öğrenme Kuramı	26
2. 1. 4. 1. 1. Genetik Yapı ve Özel Yetenekler	26
2. 1. 4. 1. 2. Çevresel Durumlar ve Olaylar	26
2. 1. 4. 1. 3. Öğrenme Deneyimleri	27
2. 1. 4. 1. 4. Göreve Yaklaşım Becerileri.....	27
2. 1. 4. 2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	28
2. 1. 4. 3. Bilgiyi İşleme Yaklaşımı	32
2. 1. 5. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği.....	33
2. 1. 6. Öz-Aşkınılık	38
2. 1. 7. Öz-Bilinç	41
2. 1. 7. 1. Özel Öz-Bilinç Yapısı.....	42
2. 1. 7. 2. Genel Öz-Bilinç Yapısı	43
2. 1. 7. 3. Sosyal Anksiyete	44
2. 1. 8. Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim	44
2. 2. Literatür Taramasının Sonucu	47
3. YÖNTEM	49
3. 1. Araştırma Modeli	49
3. 2. Araştırma Grubu.....	49
3. 3. Verilerin Toplanması.....	50
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları	50
3. 3. 1. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Ölçeği	50
3. 3. 1. 2. Öz-Aşkınılık Ölçeği.....	51
3. 3. 1. 3. Öz-Bilinç Ölçeği.....	51
3. 3. 1. 4. Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Ölçeği.....	52
3. 3. 1. 5. Kişisel Bilgi Formu	52
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci	53
3. 4. Verilerin Analizlere Hazırlanması.....	53
3. 4. 1. Veri Dosyasının Hatasız Olması	53
3. 4. 2. Kayıp Verinin İncelenmesi.....	53
3. 4. 3. Uç Değerlerin İncelenmesi	54
3. 4. 4. Normallik Varsayımının İncelenmesi	54
3. 5. Regresyon Analizinin Varsayımlarının Sınanması	54
3. 6. Verilerin Analizi.....	55

4. BULGULAR.....	56
4. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği ile Öz-Aşkınlık, Öz-Bilinç, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Değişkenlerine İlişkin Bulgular	56
4. 2. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin, Öz-Aşkınlık, Öz-Bilinç, Öz-kontrol ve Öz-Yönetim Değişkenleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgular	56
4. 3. Çeşitli Değişkenlere İlişkin Analizler	58
4. 3. 1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-yeterliği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	58
4. 3. 2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	58
4. 3. 3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Puanlarının Üniversiteye Giriş Tercih Döneminde Tercih Danışmanlığı Alıp Almama Durumuna Göre İncelenmesi.....	59
4.3.4. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Düzeylerinin Kariyer Planı Yapmış Olup Olmama Durumuna Göre İncelenmesi.....	60
4. 3. 5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Düzeylerinin Kariyer Gelişimini Destekleyici Etkinliklere Katılıp Katılmama Durumuna Göre İncelenmesi.....	60
5. TARTIŞMA.....	62
5. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği ile Öz-Aşkınlık, Öz-Bilinç, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Değişkenlerine İlişkin Bulguların Tartışılması	62
5. 1. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Öz-Aşkınlık Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	62
5. 1. 2. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Öz-kontrol ve Öz-Yönetim Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	63
5. 1. 3. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin İçsel Öz-Farkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması	65
5. 1. 4. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Sosyal Anksiyete Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	67
5. 2. Çeşitli Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması.....	69
5. 2. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması.....	69
5. 2. 2. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması	70
5. 2. 3. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Tercih Danışmanlığı Alıp Almamaya Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması	72

5. 2. 4. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Kariyer Planı Yapmış Olup Olmamaya Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması	73
5. 2. 5. Kariyer Araştırma Öz-yeterliğinin Kariyer Gelişimini Destekleyici Etkinliklere Katılıp Katılmamaya Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması	74
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	76
6. 1. Sonuçlar	76
6. 2. Öneriler	77
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler	77
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	77
7. KAYNAKLAR	79
8. EKLER	93
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ.....	101

ÖZET

Benliğin Kariyer Araştırma Öz-yeterliğini Yordayıcı Rolü: Öz-Aşkılık, Öz-Bilinç, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim

Bireyin kariyerini etkileyen birçok durum ve değişken vardır. Bireyin kariyerini etkileyen değişkenlerin bazılarının benlik ile ilişkili kavramların olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin öz-aşkılık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetimlerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerini yordayıcı rolünü incelemektir. Ayrıca bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin cinsiyet, sınıf düzeyi, üniversiteye giriş tercih döneminde tercih danışmanlığı alıp almama, kariyer planı yapmış olup olmama, kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama değişkenlerine göre incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırma tarama modeline uygun olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın araştırma grubu, iki devlet üniversitesinin iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde öğrenim görmekte olan 1278 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma grubunda 492 erkek ve 786 kız öğrenci yer almaktadır. Araştırmada Kariyer Araştırma Öz-yeterliği Ölçeği, Öz-aşkılık Ölçeği, Öz-bilinç Ölçeği, Öz-kontrol ve Öz-yönetim Ölçeği ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Veriler analizlerden önce birtakım kontrollerden geçmiş ve analizlerin çeşitli varsayımları test edilmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Araştırma soruları t-testi, ANOVA, korelasyon ve çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin öz-aşkılıklarının, öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin, içsel öz-farkındalıklarının, görünüm bilinçliliğinin kariyer araştırma öz-yeterliklerini pozitif yönde ve sosyal anksiyetenin negatif yönde anlamlı olarak yordayıcıları olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin tercih danışmanlığı alıp almamaya, kariyer planı yapmış olup olmamaya, kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Son olarak üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin cinsiyete ve sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular kuramsal bağlamda tartışılmış ve diğer araştırmalarla karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak araştırmacılar ve uygulayıcılar için bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği, Öz-Aşkılık, Öz-Bilinç, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim, Üniversite Öğrencisi.

ABSTRACT

The Role of Self in Predicting Career Search Self-efficacy: Self-Transcendence, Self-Consciousness, Self-Control and Self-Management

There are many situations and variables that affect an individual's career. Some of the variables that affect the individual's career is thought to be associated with the concept of self. The main purpose of the present study is to examine the predictive role of career search self-efficacy in self-transcendence, self-consciousness, self-control and self-management in university students. It is also aimed to examine the career research self-efficacy of university students according to the gender, class level, whether to get vocational counseling during university entrance, whether to make a career plan or not, participation in promoting career development activities variables in this study.

The study was designed in accordance with the survey model. The study's research group consists of 1278 students studying in the faculties of economics and administrative sciences of two state universities. There were 492 male and 786 female students in the study group. Career Search Self-efficacy Scale, Self-transcendence Scale, Self-consciousness Scale, Self-control and Self-management Scale and personal information form were used in the research. The data were checked some controls before the analyzes and various assumptions of the analyzes were tested. It was decided that the normal distribution of research data was appropriate. The research questions were tested by *t*-test, ANOVA, multiple regression analysis with Pearson moment product correlation coefficient technique.

According to the results, it is concluded that university students' self-transcendence, self-control and self-management skills, internal state awareness, appearance consciousness are significant predictors of career search self-efficacy in the positively and social anxiety in the negatively. It was determined that university students had a significant difference in career search self-efficacy compared to whether to get vocational counseling during university entrance, whether to make a career plan or not, participation in promoting career development activities. It was also found that the career search self-efficacy of university students did not show any significant difference regarding to gender and class level. The findings were discussed in the theoretical context and compared with the other studies made. Finally, some suggestions have been made for researchers and practitioners.

Keywords: Career Search Self-Efficacy, Self-Transcendence, Self-Consciousness, Self-Control and Self-Management, University Student.

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Öğrenmeyi Açıklamada Davranışçı Kuramın Sınırlılıkları	10
2.	Algılanan Yüksek Öz-yeterlik ile Düşük Öz-yeterliğin Etkileri.....	20
3.	Algılanan Yüksek ve Düşük Öz-Yeterlik	22
4.	Öz-Yeterlik İnançlarının Kaynağı.....	25
5.	Araştırma Grubuna İlişkin Bazı Tanımlayıcı Bulgular.....	50
6.	Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler	54
7.	Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	56
8.	Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğini Yordayan Değişkenlere İlişkin Bulgular.....	57
9.	Cinsiyet Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin <i>t</i> -Testi Sonuçları	58
10.	Sınıf Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	58
11.	Sınıf Düzeyine Dayalı Farklılıklara İlişkin ANOVA Sonuçları	59
12.	Tercih Danışmanlığı Alıp Almama Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin <i>t</i> -Testi Sonuçları.....	59
13.	Kariyer Planı Yapmış Olup Olmama Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin <i>t</i> -Testi Sonuçları.....	60
14.	Kariyer Gelişimini Destekleyici Etkinliklere Katılıp Katılmama Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin <i>t</i> -Testi Sonuçları.....	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Sosyal öğrenme süreci.....	11
2.	Öğrenmeyi etkileyen üç faktör	12
3.	Karşılıklı belirleyicilik modeli	14
4.	Öz-düzenleme Sistemi	17
5.	Öz-yeterlik.....	21
6.	Kariyer keşif davranışının bileşenleri	35
7.	Kariyer araştırma öz-yeterliğinin kaynakları.....	36
8.	Öz-aşkınlık teorisinin gelişmesi	40
9.	Öz-bilincin yapısı.....	42
10.	Öz-kontrol ve öz-yönetim yapısı	45
11.	Test edilecek çoklu doğrusal regresyon modeli	49

KISALTMALAR LİSTESİ

CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
GFI	: İyilik Uyum İndeksi
AGFI	: Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi
IFI	: Artan Uyum İndeksi
RMR	: Artık Ortalamaların Karekökü
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
sd	: Serbestlik Derecesi
ss	: Standart Sapma
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
RTEÜ	: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
KTÜ	: Karadeniz Teknik Üniversitesi
SBKK	: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

1. GİRİŞ

21. yüzyıl, toplumların ve insanların yaşam biçimlerinin hızlı bir şekilde değişmesine tanıklık etmektedir. Bu dönemde insanlar gelişen bilim ve teknoloji sayesinde bilgiye erişme ve bilgiyi paylaşma, haberleşme, kaliteli sağlık hizmetleri ve ulaşım gibi pek çok alanda yer alan eylemleri kolay ve hızlı bir şekilde gerçekleştirebilmekte ya da onlardan yararlanabilmektedir. Her gün yeni bir bilgi üretilmekte ve yeni ürünler insanların hizmetine sunulmaktadır. Bu değişim kuşkusuz toplumların yeniden şekillenmesinde etkili olmaktadır. İnsanlar ortaya çıkan yeni şartlara ve koşullara uygun bir biçimde yaşamlarına devam etmektedir.

İnsanların gün boyunca yaptıkları faaliyetlere bakılırsa çoğunun çeşitli kurum ve kuruluşlarda belirli iş ve aktivitelerle meşgul olduğu görülebilir. Başka bir ifade ile insanların çoğu, vakitlerinin büyük bir kısmında işleriyle meşgul olmaktadır. 21. yüzyılda gerçekleşen hızlı değişimden etkilenen alanlardan biri de şüphesiz ki bireylerin icra ettikleri mesleklerdir. Her ne kadar günümüzde 2000'den fazla meslek olsa da bunların bazıları zamanla kaybolmuş ve yerine başka meslekler ortaya çıkmıştır (URL-1, 2018). İlerleyen yıllarda yeni mesleklerin ve farklı iş sahalarının ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Mesleklerin de değişim sürecinden etkilendiği düşünülürse, bireylerin kariyer planlarının oluşturulmasında ve süreç içinde yaşanabilecek değişimlerden bu planların nasıl etkileneceğinin tahmin edilmesinde zorluklar yaşanabilir. Bu durum bireylerin yaşamlarında istenmeyen sonuçlara neden olabilir.

Meslekler insan yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilebilir. Bir mesleğe ve işe sahip olan insan, maddi olarak kazanç sağlamanın yanı sıra manevi olarak da doyum sağlamaktadır. En temelde meslek, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için zamanının çoğunu harcayarak yaptığı etkinlikleri ifade etmektedir (Roe, 1956, s. 3). Meslek seçiminin günümüzde daha karmaşık hale gelmesiyle ortaya bazı sorunlar çıkmıştır. Meslek seçiminin yanı sıra kariyer seçeneklerini oluşturabilme, ilgi alanları keşfedebilme gibi konularda da bazı bireylerin sorunlar yaşadığı söylenebilir. Kariyer keşif davranışı bireyin belirli bir kariyer hakkında araştırma yapmasına, ilgi alanlarını keşfetmesine ve kariyer gelişimlerini güçlendirmesine odaklanmaktadır (Gushue, Clarke, Pantzer ve Scanlan, 2006). Kariyer keşif davranışı bir anlamda meslekler, işler ve kurum veya kuruluşlarla ilgili bilgilere ulaşmayı sağlayan bilinçli davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Jordaan, 1963). Bununla birlikte günümüzde meslek seçiminin zorlaşması bireylerin zorluklara karşı dayanıklı olmasını gerektirmektedir. Fakat bireyler zorlu işlerde yapabileceklerine inandıkları zaman, endişelenmeden, cesaretlerini

yitirmeden adımlar atarlar ve zor zamanlardan kurtulabilirler (Bandura, 1995, s. 3). Bu noktada bireyin kendisine yönelik bakış açısı belirleyici olabilir. Bireyin kendisini değerlendirme biçimi ile gerçekleştirilmek istenen hedef davranış arasındaki ilişkiye göre davranış şekillenebilir. Bu bağlamda bireyler o davranışı yapabileceğine dair yeterli olup olmadığını değerlendirmektedir. Bu durum literatürde öz-yeterlik kavramı olarak adlandırılmaktadır. Öz-yeterlik kavramı, bireyin belirli bir performansı gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceğine dair inancını ifade etmektedir (Bandura, 1986a). Geleneksel olarak öz-yeterlik teorisi, mesleki kararları yönlendirmedeki rolünü anlamak amacıyla kariyer danışmanlığı alanına taşınmıştır (Betz ve Hackett, 1981; Lent ve Hackett, 1987). Öz-yeterlik teorisinin kariyer alanına taşınmasıyla araştırmacılar bu teori temelinde bazı kavramlar ortaya atmışlardır. Bu kavramlardan birisi kariyer keşif davranışıdır. Kariyer keşif davranışı ve öz-yeterlik kavramları, kariyer alanında kariyer araştırma öz-yeterliği kavramının birleştirilmesini sağlamıştır. Kariyer araştırma öz-yeterliği kavramı bireyin mesleğini icra ederken başarılı bir şekilde iş aktivitelerine katılabilmesini, iş bağlantıları kurabilmesini, kendi yetenek ve değerlerine göre hareket edebilmesi ifade eder (Solberg, Good, Fischer, Brown ve Nord, 1995; Solberg, Good ve Nord, 1994).

Günümüzde meslek seçiminde ortaya çıkan zorluklar, yaptığı işlerden doyum almayan bireylerin varlığı, cv hazırlamada yapılan hatalar, liselerde rastgele yapılan alan ve dal seçimleri (mesleki ve teknik anadolu liseleri), üniversitelerde öğrenim görülen bölümden yaşanan memnuniyetsizlik gibi sorunların ortaya çıkması bireylerin kariyerlerini oluşturmasında yaşadığı sorunların çözüme kavuşturulması ve kendilerine uygun işleri araştırabilmeleri açısından bir gereksinim doğurmuştur. Genel olarak bu tür sorunların araştırılması ve çözümünü kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan uzmanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Kariyer psikolojik danışmanları, bireylerin sorunlarına çözüm üretebilmek için bireyin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır. Aynı zamanda bireyin kendisini tanımasını sağlamak önemli hedeflerdendir. Bu çalışmalarda bireyin benliği ile ilgili noktalardaki farkındalığının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi de amaçlanmaktadır (Zunker, 2006, s. 12).

Benlik yapısı bireyin genel olarak sahip olduklarına ilişkin algıladığı özellikler olarak tanımlanabilir. Bireyin benlik yapısını oluşturan özelliklerin öz-sabotaj (Strube, 1986), öz-yeterlik (Bandura, 1977b), öz-aşkınılık (Reed, 1991a), öz-saygı (Rosenberg, 1965), öz-farkındalık (Govern ve Marsch, 2001), öz-bilinç (Scheier ve Carver, 1985), öz-kontrol ve öz-yönetim (Mezo, 2009), öz-duyarlılık (Raes, Pommier, Neff ve Van Gucht, 2011), öz-yansıtma (Grant, Franklin ve Langford, 2002), öz-bilgi (Ghorbani, Watson ve Hargis, 2008), öz-düşünüm (Trapnell ve Campbell, 1999), öz-konuşma (Brinthaup, Hein ve Kramer, 2009), öz-denetim (Rosenbaum, 1980), öz-eleştiri (Kupeli, Chilcot, Schmidt,

Campbell ve Troop, 2013) gibi kavramlar olduğu söylenebilir. Bununla birlikte yapılan araştırmalar kişilik özellikleri ve benlik yapısı ile meslek seçimi ve kariyer süreçleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir (Eryılmaz ve Kara, 2017; Sarı, Kabadayı ve Şahin, 2017).

Bu çalışmada kariyer araştırma öz-yeterliği ile ilişkili olabilecek ve benlik yapısını oluşturan kavramlardan ilki öz-aşkınlıktır. Aşkınlık kavramı genelde dünyevi, dini ve metafizik konularında yer almıştır. Kelime anlamı olarak insanın yaşadığı çevre ile sınırlı kalmayıp insanların ve ilişkilerinin ötesine geçmeye işaret etmektedir. Bu açıdan aşkınlık kavramı insanlar için temel bir özellik olarak değerlendirilebilir (Halling, 2007, s. 177). Literatürde aşkınlık kavramının farklı kuram ve yaklaşımlarla ele alındığı görülmektedir. Kendini gerçekleştiren bireylerin yaşamlarını anlamlı kıldıkları ifade edilmektedir. Bununla birlikte kendini gerçekleştiren bireylerin aşkın bireyler olabileceğine dair çalışmalar da bulunmaktadır (Koltko-Rivera, 2006). Nitekim Maslow'un (1966) kuramsal bakış açısından değerlendirildiğinde öz-aşkınlığa ulaşabilmek için insanın ihtiyaçlarının karşılanmış olması gerekir. Eğer birey yaşamını anlamlı kılabilirse aşkınlığa ulaşabilir (Vaughan, 1985). Yaşamı anlamlı kılanın ihtiyaçların karşılanması ile gerçekleşebileceği düşünülürse birey için temel olan, ait olma, sevme ve sevilme, estetik gibi ihtiyaçlarını karşılamış olması gerekir. Bu ifade Einstein'ın "Hayatını anlamsız sayan insan sadece mutsuz değildir aynı zamanda yaşamaması için de pek uygun değildir" deyişii ile desteklenmektedir (Frankl, 1966). Yapılan araştırmalar insanın karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve bazı seçimlerin onlar için kritik olduğunu göstermektedir (Brown, 2002; Brown ve Lent, 2012). Bunlardan ikisi bireylerin kariyerlerini oluşturması ve meslek seçimi süreçleridir. Bunun yanı sıra bireyin aşkın bir özelliğe sahip olması aynı zamanda kendisini tanıması, yaşamı anlamlandırması ve ilişkilerin üzerinde bir bakış açısına sahip olmasını gerektirir. Bu doğrultuda bireylerin kariyer sürecinde özellikle üniversite döneminde kariyerlerini araştırmalarında ve öz-yeterlik kazanmalarında aşkınlık düzeyinin önemli bir katkısı olacağı düşünölmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde öz-aşkınlığın bireylerin kariyer araştırma öz-yeterlikleri ile ilişkili olacağı düşünölmektedir.

Benliğin bir diğer önemli bileşeni olan öz-bilinç ise bireyin kendine dönük dikkat seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Fenigstein, Scheier ve Buss, 1975). Kuramsal bakış açısına göre bazı bireyler kendi davranışlarının nasıl gerçekleştiğine, davranışlarının sonuçlarının ne tür etkiler doğurduğunu ya da davranışlarının başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğine dikkat ederken bazıları bunlara dikkat etmemektedir. Bu durum bireylerin öz-bilinçlerinin farklı seviyelerde olduğunu düşünölmüne neden olmaktadır. Dolayısıyla kendi davranışlarının bilincinde olmanın ve bunları gerektiğinde

değiştirebilmenin bireylerin kariyer sürecinde ve meslek yaşantılarında da önemli olabileceği düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra kariyer araştırma öz-yeterliği ile ilişkili olabilecek bir diğer benlik bileşeninin öz-kontrol ve öz-yönetim olduğu düşünülmektedir. Bireylerin hangi davranışları gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceklerine ya da aldıkları kararları uygulamaya koyup koyamayacaklarına ilişkin becerilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği açısından önemli özellikler olduğu söylenebilir. Bu durum öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerine işaret etmektedir. Öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin gelişiminde öz-izleme, öz-değerlendirme, öz-güçlendirme yapıları yer almaktadır (Mezo ve Short, 2012). Bireyler öncelikle kendi davranışlarını takip ederler. Daha sonra bu davranışın gerçekleşip gerçekleşmeyeceğine dair değerlendirme yaparlar ve sonunda o davranışı benimserler ya da ondan uzak kalırlar (Nelson ve Hayes, 1981). Burada yer alan becerilerin bireylerin kariyer ve meslek yaşamlarında ya da mesleğe hazırlık döneminde etkili olabileceği düşünülmektedir. Çünkü kontrol becerileri yüksek olan bireylerin kariyerlerini oluşturmada, araştırmada başarılı olabilecekleri düşünülmektedir.

Son yıllarda yaşanan hızlı gelişmeler ve değişimler, bireyin kendisini gerçekleştirme ve yaşamını sürdürmesini sağlayan kariyeri ile ilgili de birçok değişiklik meydana getirmiştir. Uluslararası literatürde kariyer araştırma öz-yeterliği ile ele alınan çalışmalara bakıldığında ailedeki sorunlar ve ebeveyn rolleri (Ryan, Solberg ve Brown, 1996), aile desteği (Nota, Ferrari, Solberg ve Soresi, 2007), mükemmeliyetçilik (Gnilka ve Novakovic, 2017), istihdam engelleri algısı, başa çıkma yeterlikleri (Corbière, Mercier ve Lesage, 2004) ve depresyon (Zuckerman, 2017) gibi değişkenlerin olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Kariyer araştırma öz-yeterliği kavramı ülkemizde sadece bir doktora tezi çalışmasıyla yer bulmuştur. Bu çalışmada ilk olarak Kariyer Araştırma Öz-yeterliği Ölçeği Türk kültürüne uyarlanmış ardından yarı deneysel bir müdahale programı gerçekleştirilmiştir (Sarı, 2014).

Kariyer araştırma öz-yeterliği özellikle üniversitede çok farklı iş sahalarına sahip olan bölümlerde öğrenim gören öğrenciler için önemli bir özellik olarak değerlendirilebilir. Bireylerin yaşamında son derece önemli bir yere sahip olan kariyer araştırma öz-yeterliğinin benlik kavramları (öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim) ile ilişkisini inceleyen bir araştırmaya ulusal ve uluslararası literatürde rastlanmamıştır. Bu araştırma ile benlik yapısını oluşturan öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetimin kariyer araştırma öz-yeterliğini açıklayıcı rolü ortaya konması amaçlanmıştır. Elde edilecek bulgular ile kariyer danışmanlığı alanındaki uzmanlara önemli kuramsal ve uygulamaya dönük önerilerde bulunulması hedeflenmiştir.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, benlik yapısını oluşturan öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerini yordayıcı rolünü ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında yer alan alt amaçlar ise üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin cinsiyete, sınıf düzeyine, tercih danışmanlığı alıp almama durumuna, kariyer planı yapmış olup olmama durumuna ve kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

Araştırma kapsamında yer alan alt amaçlar amaçlar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

1. Kariyer araştırma öz-yeterliği cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek.
2. Kariyer araştırma öz-yeterliği sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek.
3. Kariyer araştırma öz-yeterliği tercih danışmanlığı alıp almama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek.
4. Kariyer araştırma öz-yeterliği kariyer planı yapmış olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek.
5. Kariyer araştırma öz-yeterliği kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek.

1. 2. Araştırmanın Denenceleri

Araştırmada yer alan amaçlar doğrultusunda sınanacak denenceler aşağıda sırasıyla verilmiştir.

1. Öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim değişkenleri kariyer araştırma öz-yeterliğini anlamlı düzeyde yordamaktadır.
- 2.1. Kariyer araştırma öz-yeterliği cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- 2.2. Kariyer araştırma öz-yeterliği sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- 2.3. Kariyer araştırma öz-yeterliği tercih danışmanlığı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- 2.4. Kariyer araştırma öz-yeterliği kariyer planı yapmış olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- 2.5. Kariyer araştırma öz-yeterliği kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Yaşamı boyunca birçok seçim yapmak durumunda olan bireylerin, karşılaştıkları en önemli seçimlerden biri de kariyer ile ilgili konulardır. Mesleki anlamda ilgi, yetenek ve değerlerinin farkında olan, mesleklerin çeşitli özellikleri hakkında bilgi sahibi olan bireylerin meslek seçimi, mesleğe hazırlık ve kariyer süreciyle ilgili konularda daha sağlıklı kararlar verebileceği düşünülmektedir. Bu anlamda mesleğini icra ederken başarılı bir şekilde iş aktivitelerine katılabilmesi, iş bağlantıları kurabilmesi, kendi yetenek ve değerlerine göre hareket edebilmesi olarak tanımlanan kariyer araştırma öz-yeterliğinin (Solberg vd., 1994) özellikle mesleğe hazırlık sürecinde olan üniversite öğrencilerinin daha sağlıklı kararlar vermesini sağlayan bir özellik olduğu düşünülmektedir.

Kariyer araştırma öz-yeterliği ile birlikte ele alınan değişkenlere bakıldığında benlik ile ilgili herhangi bir araştırmanın yapılmadığı görülmektedir. Mesleğe hazırlık aşamasında olan bireylerin kendilerini algılama biçimlerini ve benlik yapılarının bu süreçte önemli bir faktör olabileceği düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında kariyer keşif süreci, meslek eğitimi alınmaya başladıktan sonra da bir anlamda devam etmektedir. Bireyler kariyerlerine ilişkin olumlu veya olumsuz tutumlarla birlikte iş yaşamına hazırlık yapmaktadırlar. Bu süreçte bireyin kendisini algılama biçiminin, sahip olduğu benlik yapısının da kariyer araştırma sürecinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Buradan hareketle bu araştırmanın odak noktasının kariyer araştırma öz-yeterliği ile benlik kavramının bileşenleri arasında yer alan öz-aşkınlık, öz-bilinç ve öz-kontrol/öz-yönetim arasındaki ilişkinin oluşturduğu söylenebilir.

Uluslararası literatürde bireylerin kariyer araştırma öz-yeterliklerine ilişkin çalışmaların sayıca sınırlı olduğu görülmektedir (Chen ve Solberg, 2017; Ryan vd., 1996; Solberg vd., 1994). Bununla birlikte benlik yapısının bireylerin kariyer gelişimine ne düzeyde etkisi olduğunu doğrudan ortaya koyan çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca Türkiye’de kariyer araştırma öz-yeterliğini ele alan sadece bir çalışmanın olduğu belirlenmiştir (Sarı, 2014). Bireyin öz-aşkınlığı, öz-bilinci, öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin bireyin kariyer araştırma öz-yeterliğini açıklamada önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışma ile Türk kültüründe kariyer araştırma öz-yeterliğinin benlik yapısı ile ilişkisini ortaya koyması açısından ilk çalışma olacaktır.

1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Çalışmanın araştırma grubu 2016-2017 akademik yılında iki devlet üniversitesinin iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencileri ile sınırlıdır.

1. 5. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan öğrenciler formda yer alan maddelere içten ve samimi yanıt vermişlerdir.

1. 6. Tanımlar

Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği: Bireyin mesleğini icra ederken başarılı bir şekilde iş aktivitelerine katılabilmesi, iş bağlantıları kurabilmesi, kendi yetenek ve değerlerine göre hareket edebilmesi anlamına gelmektedir (Solberg vd., 1994).

Öz-Aşkınlık: Esenlik hissi içinde oluşturulan yaşam amacı oluşturabilme ve bu süreçte diğer insanlarla bağlantıda kalabilme şeklinde ifade edilmektedir (Coward, 1990).

Öz-Bilinç: Bireyin kendisine yönelik ruhsal dikkat seviyesi olarak tanımlanabilir (Wu ve Watkins, 2006).

Kendini Düşünme: Bireyin sürekli olarak kendi davranışlarını takip etmesi ve düşünmesidir (Creed ve Funder, 1998).

İçsel Öz-Farkındalık: Bireyin kendi davranışlarını ve duygularını tarafsız olarak değerlendirebilmesi ve farkında olmasıdır (Creed ve Funder, 1998).

Stil Bilinçliliği: Bireyin başka insanlara karşı nasıl bir imaj sergilediğinin sürekli olarak farkında olmasıdır (Nystedt ve Ljunberg, 2002).

Görünüm Bilinçliliği: Bireyin dış görüşüne dair dikkat seviyesidir (Nystedt ve Ljunberg, 2002).

Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim: Bireyin bir davranışın gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini ya da davranışının değişip değişmeyeceğini belirleyen mekanizmadır (Kanfer ve Karoly, 1972).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Bu bölümde ilk olarak kariyer psikolojik danışmanlığında yer alan temel kavramlar açıklanmıştır. Daha sonra çalışmanın bağımlı değişkeni olan kariyer araştırma öz-yeterliliğine temel oluşturan sosyal öğrenme kuramına ilişkin bilgiler verilmiştir. Ardından sosyal bilişsel kariyer kuramlarına ve son olarak araştırmanın değişkenleri olan kariyer araştırma öz-yeterliği, öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetime ilişkin açıklamalar sunulmuştur.

2. 1. 1. Temel Kavramlar

Meslek: Belli bir eğitim ile kazanılan, kendine özgü kuralları olan, sonucunda insanlara karşı yararlı mal ve/veya hizmet üreterek karşılığında maddi ve manevi kazanç elde edilen etkinliklerdir (Kuzgun, 2014b, s. 3). Türk Dil kurumunda meslek kavramı belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır (URL-2, 2018). Daha kısa bir şekilde ifade edilmek istenirse meslek, çeşitli örgütlerdeki benzer iş aktivitelerine denir (Sears, 1982).

İş: Bir kurumda benzer özelliklere ihtiyaç duyan ve maaşı olan pozisyonudur (Sears, 1982). Başka bir deyişle mesleki bilgi ve becerinin uygulanması ile ilgili olarak ortaya konan görevler bütünüdür (Kuzgun, 2014b, s. 4). Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından iş kavramı bireyin iş gücü piyasasında, bir meslekle bağlantılı veya bağlantısız olarak belirli bir ekonomik fayda karşılığında belirli bir dönem içinde icra ettiği faaliyetler olarak tanımlanmıştır (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2017). Türk Dil Kurumunda iş kavramı bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma olarak tanımlanmaktadır (URL-3, 2018).

Kariyer: Kariyer kavramı için literatürde henüz görüş birliğine varılmış bir tanımının olmadığı görülmektedir (Patton ve McMahon, 2014, s. 4). Burada araştırmacıların ortaya koyduğu tanımlardan bazılarına yer verilmiştir. Kariyer bireyin yaşamı boyunca işinde aldığı rollerin bütününe denir (Super, 1980) ve bireyin yaşamı boyunca elde ettiği iş tecrübelerinden elde ettikleridir (Arthur, Hall ve Lawrence, 1989, s. 8). Türk Dil kurumunda kariyer kavramı bir meslekte zamanla ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (URL-4, 2018).

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı: Bireylerin kariyer planlaması ve mesleki anlamda karar vermelerine yardımcı olan hizmetlerin bütünüdür. Kariyer psikolojik danışmanlığı, sosyal yardım, sınıf eğitimi, danışmanlık, öz-değerlendirme, mesleki bilgilendirme, kariyer keşfi, iş tecrübesi, kariyer planlama, işe yerleştirme, mesleki tavsiyeler, mesleki takip gibi pek çok hizmeti içinde barındıran geniş bir yelpazeden oluşmaktadır (Herr, 1997).

Kariyer Psikolojik Danışmanı: İş sağlığı ve güvenliği, çevre koruma ve kalite gereklilikleri çerçevesinde, okul öncesi dönemden yaşlılık dönemine kadar farklı yaşam dönemlerindeki bireylerin mesleki gelişimlerine destek olmak amacıyla bireysel ve grupla psikolojik danışma yapan; örgüt ve bireylerin kariyer gelişimlerini ve ihtiyaçlarını değerlendiren; işgücü piyasası ile eğitim sektörü arasındaki işbirliğini geliştiren ve kariyer araştırma-geliştirme çalışmaları yapan nitelikli kişidir (MYK, 2017).

2. 1. 2. Yüksek Öğretimde Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Yükseköğretim, fakülte ile yüksekokulu ifade eden ve liseden sonra devam edilen eğitim aşamasıdır. Yükseköğretimde yer alan üniversitelerin üç temel amacı vardır. Bilimsel araştırma yapmak, iş gücü piyasasına ve devlete ait iş sahalarına meslek elemanı yetiştirmek ve bireylere entelektüel birikim sağlamaktır (Kuzgun, 2014a, s. 295). 1982 Anayasası ile belirlenen ve yükseköğretimin tüm kademeleri için koordinasyonu sağlaması amacıyla Yükseköğretim Kurulu oluşturulmuştur. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu sayesinde yükseköğretimde yeniden yapılanma gerçekleşmiştir. Bu kapsamda tüm yükseköğretim kurumları YÖK'e bağlanmıştır. Yükseköğretim Kurulu, tüm yükseköğretimden sorumlu tek kuruluş haline gelmiştir (URL-5, 2018).

Lise eğitiminden sonra üniversiteye başlayan öğrenciler yükseköğretimde öğrenim gördükleri süre boyunca çeşitli sebeplerle bölümlerinden memnun olmayabilirler. Bazı üniversite öğrencileri bölümlerine devam etmeyi sürdürürken bazıları da bölüm değiştirmekte veya yeniden sınava hazırlanmaktadır. Hatta devam etmeyi sürdüren bazı öğrencilerin de kendi geleceklerine dair birtakım soru işaretlerine sahip oldukları, kariyer planlarını oluşturmada sorun yaşayabildikleri görülmektedir. Bahsedilen çeşitli sorun kaynakları her ne sebeple olursa olsun bu durum bir kariyer psikolojik danışmanlığı yardım hizmeti ihtiyacını doğurmaktadır (Kuzgun, 2014a, s. 296). Ülkemizde ruh sağlığı bağlamında yardım hizmetlerinin üniversite rektörlüklerine bağlı şekilde psikolojik danışma merkezlerinde ya da kariyer merkezlerinde verilmektedir. Bu hizmetler öğrenci kişilik hizmetleri anlayışına uygun olarak yürütülmektedir. Burada öğrencilerin yaşadığı duygusal, sosyal, eğitsel, mesleki ve iş seçimine ilişkin çeşitli problemlerin çözümü için yardım hizmetleri sunulmaktadır. Sonuç olarak yükseköğretimde kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti, üniversite öğrencilerinin kendilerine daha uygun bir bölüme veya

alana yerleşmelerini, mesleğinde başarılı bir meslek elemanı olması için gerekli bilgi ve beceriyi kazanmalarını amaçlayan yardım hizmetlerini kapsayacak şekilde yürütülmektedir (Kuzgun, 2014a, s. 297).

2. 1. 3. Sosyal Öğrenme Kuramı

Taklit etme davranışı, yüzyıllardır hümanistlerin ve sosyal psikologların dikkatini çekmiştir. Küçük bir erkek çocuğu babasının koltuğuna oturmuştur veya küçük bir kızın annesinin sahip olduğu gibi saçlarının taranmasını istemiştir. Sosyal öğrenme üzerindeki çalışmaların gelişmesi Pavlov, Skinner, Thorndike ve Watson'un yaptığı araştırmalarla gerçekleşmiştir. Bu araştırmacılar insanların başkalarının davranışlarını gözleyerek kendi davranışını şekillendirdiği görüşünün temellerini atmıştır (Miller ve Dollard, 1941, s. 142). Sonraki yıllarda Julian Rotter, sosyal öğrenme kuramı ismiyle model alma ve gözlem yoluyla öğrenme üzerine çalışmalarını yoğunlaştırmıştır (Rotter, 1960). Rotter model alma ve gözlem yoluyla öğrenmeden sonraki çalışmalarını denetim odağı, kişilerarası güven ve pekiştirme üzerinde sürdürmüştür (Rotter, 1966, 1967, 1971, 1975, 1980, 1990). Albert Bandura sosyal öğrenme kuramını davranışçı akımdan farklı bir bakış açısıyla ele almıştır. Bandura kuramı geliştirmeden önce Miller ve Dollard'ın Sosyal Öğrenme ve Taklit (1941) adlı kitabından etkilenmiştir. Bandura (1977a) davranışçı yaklaşımın öğrenmeyi açıklamada yetersiz kaldığını ve bazı sınırlılıkların olduğunu ifade etmiştir. Bu sınırlılıklar Tablo 1'de verilmiştir (Ormrod, 2013, s. 111).

Tablo 1. Öğrenmeyi Açıklamada Davranışçı Kuramın Sınırlılıkları

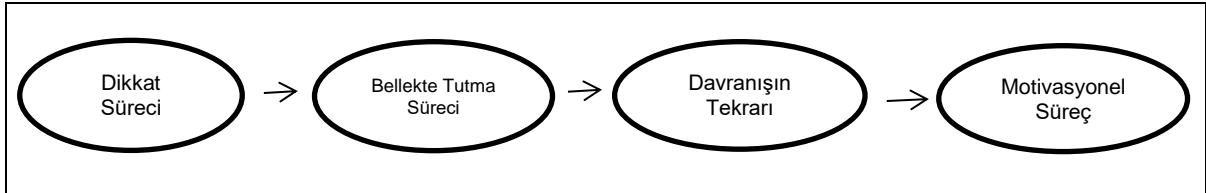
No	Açıklama
1	Davranışçı kuramda doğal ortam önemsizdir ve davranışların sıklığını artırmak için pekiştirici kullanılmaktadır.
2	Davranışçı kuram ilk davranışın nasıl gerçekleştiğini açıklamada yetersiz kalır. Birçok davranış zaten pekiştirme olmadan gerçekleşmektedir. Bu anlamda davranışın ilk olarak nasıl ortaya çıktığının açıklanması önemlidir.
3	Davranışçı kuram dolaylı öğrenmeyi arka planda bırakmıştır. Yani sonuçların hemen gözlemlendiği durumlarla ilgilenmektedir.
4	Davranışçı kuramda insan pasif bir roledir ve bilişsel süreçler arka planda kalmıştır. Bu yüzden önceleri (kuramın ortaya atıldığı dönemde) sosyal öğrenme kuramı büyük oranda davranışçı ilkelere dayanmaktaydı fakat günümüzde Bandura'nın kuramında öğrenme bilişsel boyutları da barındırmaktadır.

Bandura, bireylerin ne yapacaklarını sadece kendi eylemleri ile öğrenmek zorunda kalırsa bunun zahmetli olabileceğini ifade etmiştir. Modelleme veya model alma sayesinde insanların pek çok davranışı diğer insanları gözlemleyerek de fikir sahibi olabileceğini ve daha sonra bu davranışı gerçekleştirme aşamasında yapıp yapmayacağına karar

verebileceğini vurgulamıştır. Ayrıca, insanlar davranışın sonuçlarına göre gereksiz hatalarını öğrenebileceğini veya hatalı davranışının yerine alternatif davranışlar geliştirebileceğini de öne sürmüştür (Bandura, 1977a, s. 22).

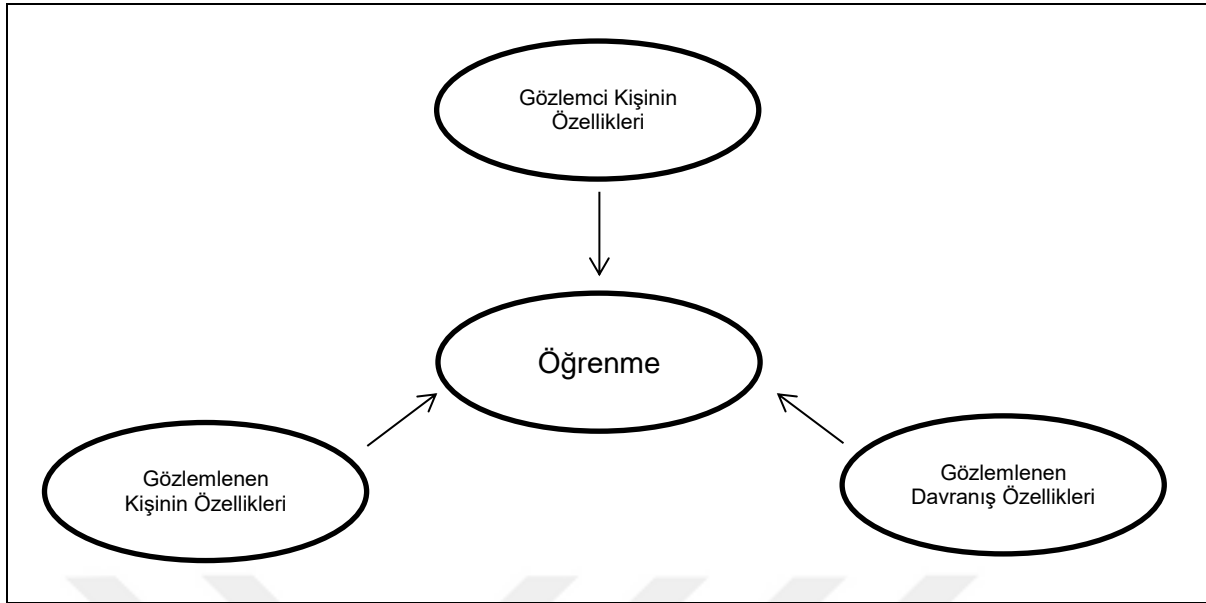
Bireyler davranışları gözlemlerken model ile arasında kurduğu bağa göre öğrenmeyi gerçekleştirirler. Genel olarak bireyler kendi özelliklerine uygun ve/veya yakın hissettikleri kişileri model alırlar (Ormrod, 2013, s. 111). Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise her gözlemlenen davranışın birey tarafından model alınmayabileceği durumudur. Bireyin model alacağı durumlarda modellenecek veya model alınacak özellik bireyin yaşı, cinsiyeti, karakteri, statüsü ve bireyin kendisine olan benzerliğidir. Bireyler genelde kendi yaşına yakın kişileri model alma eğilimi gösterirken, cinsiyete göre hemcinsi olan bireyleri daha çok model alma eğiliminde olurlar. Benzer şekilde toplumda yetenekli, başarılı olmuş bireyler daha çok model alınırlar. Bandura bireylerin model alarak beş konuda sonuçlar elde ettiğini ifade etmiştir. Bandura'ya göre yeni bilişsel ve psiko-motor beceriler, toplumsal norm ve yasaklar, değer ve inançlar, çevreyi kullanabilme ve duygularını ifade edilme yöntemlerini öğrenme şeklindedir (Bandura, 1977a).

Sosyal öğrenme kuramında öğrenme süreci sırasıyla dikkat süreci, bellekte tutma süreci, motor davranışın tekrarı ve motivasyonel süreç şeklinde dört aşamada gerçekleşmektedir (Bandura, 1977a, s. 23; Olson ve Hergenhahn, 2009, s. 322; Parke, 2014). Sürece ilişkin aşamalar Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Sosyal öğrenme süreci

Dikkat Süreci: Birey, model aldığı davranışın önemli özelliklerine doğru bir şekilde dikkat etmezse ve algılamazsa bu davranışları gözlem yoluyla öğrenemez (Bandura, 1971, s. 6). Dikkat sürecinde birey seçici bir şekilde hangi davranışı ve neyi gözlemleyeceğini belirler. Gözlemcinin sahip olduğu özellikler ise gözlemlenen davranışı ve gözlemin süresini belirler (Bandura, 1977a, s. 24). Sosyal öğrenme kuramına göre gözlemleyen kişinin özellikleri, gözlemlenen modelin özellikleri ve gözlemlenen davranışın özellikleri olmak üzere öğrenmeyi etkileyen üç temel faktörden bahsedilmektedir (Bandura, 1969). Bu üç temel faktör Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Öğrenmeyi etkileyen üç faktör

Toplumda bazı bireyler muhtemelen diğerlerine göre daha fazla dikkat seviyesine sahip olmaktadır. Bu bağlamda model alınan davranış örüntüleri kişiden kişiye göre değişmektedir. Dolayısıyla, farklı modeller tarafından sergilenen davranışların değeri, insanların kimi gözlemleyeceğini ve kimi göz ardı edeceklerini belirlemede oldukça etkilidir. Modellere dikkat etme süreci kişilerarası çekimleriyle de yönlendirilebilmektedir. Daha etkileyici özelliklere sahip olan bireyler araştırılırken ve dikkat edilirken, daha az hoş özellikleri olan bireyler genellikle dikkate alınmamakta veya reddedilmektedir. Ayrıca geçmiş tecrübelerden ve çeşitli durumlardan kaynaklanan bireylerin algılama biçimleri, gözlemlerden elde ettikleri özellikleri ile gördüklerini ve okuduklarını nasıl yorumladıklarını etkilemektedir (Bandura, 1977a, s. 24).

Bellekte Tutma Süreci: Bireyler gözledikleri davranışı hatırlamazlar ise o davranışlardan çok fazla etkilenmedikleri ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda model alınan davranışın bellekte tutulması ikinci önemli husus olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1977a, s. 25). Başka bir deyişle gözlem yoluyla edinilen davranışın yararlı olabilmesi için bellekte saklanması gerekir. Birey bunu imgesel ve sözel olarak iki şekilde yapabilir. İmgesel süreçlerde birey, gözlediği modelden aldığı davranış örüntülerini resim olarak saklar. Uzun zaman geçse bile öğrenmenin tekrar davranışa dönüşmesi mümkündür (Bandura, 1971, s. 7; Olson ve Hergenhahn, 2009, s. 319). Annesini yemek yaparken izleyen çocuğun davranışı kodlaması ve daha sonra zamanı geldiğinde kodları hatırlayarak kendisinin yemek yapmayı denemesi bu duruma örnek olarak verilebilir (Bandura, 1969).

Motor Davranışın Tekrarı: Model almanın üçüncü bileşeni olarak sembolik tasvirlerin uygun eylemlere dönüştürülmesidir. Davranışsal tekrar, bireyin tepkilerini model almaya uygun bir şekilde düzenler (Bandura, 1977a, s. 27). Temel olarak motor davranış sürecinde birey, modellediği davranışın ne kadarının eyleme dönüştüreceğini belirler. Belirli tepkileri vermek için motor donanım, olgunluk düzeyi, sağlıklılık gibi ön koşulların bireyde olması gerekir (Olson ve Hergenhahn, 2009, s. 320). Davranışsal düzenlemenin ilk aşamasında, yanıtlar bilişsel düzeyde seçilir ve organize edilir. Davranışsal olarak sergilenecek gözlemsel öğrenmenin miktarı kısmen bileşen becerilerinin bulunabilirliğine bağlıdır. Davranışı gerçekleştirecek mekanizmada bir eksiklik yok ise davranış kolaylıkla gerçekleşebilir fakat eksiklik varsa davranışın tekrar gerçekleşmesinde hatalar olacaktır. Hataların giderilmesi için öncelikle model alma ve ardından uygulama gerçekleştirilmelidir. Davranışsal düzeyde gözlemsel olarak öğrendiklerini yapmak için başka engeller de vardır. Fikirler ilk denemede hata yapmadan nadiren doğru bir şekilde eyleme dönüşürler. Doğru eşleşmeler, genellikle ilk çabaların düzeltici ayarlamalarıyla sağlanır (Bandura, 1977a, s. 27). Bisiklet sürmeye çalışan birinin önce sürmeyi bilen birini gözlemleyip ve model alıp sonra kodladığı bilgilere göre denemesi ve prova etmesi örnek olarak verilebilir (Bandura, 1969).

Motivasyonel Süreç: Pekiştirmenin, model alınan davranışın tekrar pekiştirilme beklentisini oluşturması ve öğrenmeyi davranışa çevirmede özendirici bir durum sağlaması ile iki önemli işlevi vardır. Bandura, öğrenmenin gerçekleşmesi için bireyin davranışı gerçekleştirmesine gerek olmadığını aynı zamanda bunu gözlemleyerek öğrenebildiğini ifade etmektedir. Gözlemleyerek öğrenmede davranış gerçekleşmediği zaman gözlenen davranışa tam olarak dikkat edilmediği, belleğinde saklamadığı, model alınan davranışın birey için uygun olmadığı ya da model alınan davranış için bireyin yeterince güdüleyiciye sahip olmadığı sonucuna ulaşılabilir (Olson ve Hergenhahn, 2009, s. 321). Sosyal öğrenme kuramına göre insanlar öğrendiği her davranışı sergilemezler. Birey model alınan davranışın sonucunda edindiği olumlu ve değerli tecrübeler fazla ise model alınan davranışa uyum sağlama süreci büyük olasılıkla olumlu sonuçlanacaktır (Bandura, 1977a, s. 28).

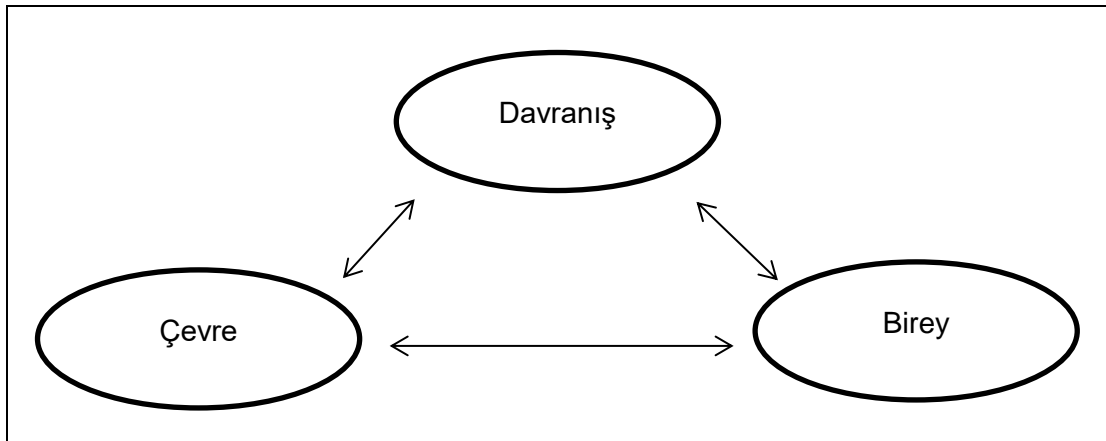
2. 1. 3. 1. Sosyal Öğrenme Kuramının Dayandığı İlkeler

Bireydeki değişiklikler sosyal öğrenme kuramına göre, kişisel ve çevresel belirleyicilerin bir sonucunda oluşmaktadır. Sosyal çevrenin de oluşumunda temel olarak insanlar olduğu için, birey hem etkileyen hem etkilenen bir yapıya sahiptir (Bandura, 2001a). Bu kapsamda karşılıklı belirleyicilik, sembolleştirme kapasitesi, öngörü kapasitesi,

dolaylı öğrenme kapasitesi, öz-yargılama kapasitesi ve öz-düzenleme kapasitesi sosyal öğrenme kuramının dayandığı ilkelerdir (Bandura, 1977a).

2. 1. 3. 1. 1. Karşılıklı Belirleyicilik

“İnsanlar niçin böyle davranırlar?” sorusunun cevabı farklı yaklaşımlarla ele alarak cevaplanabilir. Bu soruya davranışçılar (örneğin Skinner gibi), davranışın değişmesi için pekiştiricilerin değiştirilmesi gerektiğini ifade eder. Varoluşçular, bireylerin kendi seçimleri ile davranışlarını oluşturur şeklinde ifade ederler. Bandura ise bu yaklaşımlardan farklı olarak kişi, çevre ve davranış üçgeninde durumu ele alır (Olson ve Hergenhahn, 2009, s. 321). Bandura, bireysel faktörlerin, bireyin davranışının ve çevrenin karşılıklı olarak birbirini etkilemekte olduğu vurgulamıştır. Bu etkilerin bireyin davranışını belirleyici bir rolü bulunmaktadır. Yani davranışın çevreyi, çevrenin de davranışı değiştirme kapasitesi bulunduğu anlamına gelmektedir. Birey, davranış ve çevre üçlüsü birbirini etkileyerek bireyin davranışının belirleyicisi olduğu ifade edilmiştir fakat bu durum her zaman aynı etkiye sahip olmayabilir (Bandura, 1977a, 1978a, 1986a). Yağmurlu bir günde şiddetli gök gürültüsü nedeniyle yüksek puan almaya hevesli bir öğrencinin sınavındaki soruları çözmesine engel olması örnek olarak gösterilebilir. Karşılıklı belirleyicilik ilkesinin işleyişi aşağıdaki Şekil 3’te verilmiştir.



Şekil 3. Karşılıklı belirleyicilik modeli

Karşılıklı belirleyicilik modelinde yer alan üçlüden bazen bireyin içsel etmenleri ön planda olup baskın olabilirken bazen de dışsal etmenlerin baskın olduğu durumlar olabilir. Örneğin, sevmediğiniz bir arkadaşınız size tenis oynamayı teklif edebilir. İçsel etmenler size onu reddetmeniz gerektiğini hatırlatabilir fakat sevmediğiniz arkadaşınız size tenis maçı sonrası çok sevdiğiniz bir raket hediye edeceğini söylerse dışsal etmenler sizin

oynamanızı sağlayabilir (Burger, 2006, s. 531). Karşılıklı belirleyicilik modelinde birey kendi davranışlarını kontrol etme, düzenleme imkânına sahiptir. Bu modelde çevresel güç olarak bahsedilen iki önemli nokta ise rastlantısal olaylar ve karşılaşmalardır (Bandura, 1982a).

2. 1. 3. 1. 2. Sembolleştirme Kapasitesi

Bandura, bireylerin bilişsel yapılarıyla etkileşimleri sonucunda dünyayı sembolik olarak gördüklerini ifade etmiştir. Henüz gerçekleşmemiş olayların zihinde temsil edildiğini ve gelecekteki davranışların bireyin zihninde sembolik olarak yapıldığını ve test edildiğini ifade etmiştir (Bandura, 1977a). Birey sembolleştirme kapasitesi sayesinde hayatını planlayabilir ve anlamlandırabilir fakat işlevsel olmayan tecrübeler bireylerin üzüntülerini, düşüncelerinde sürdürmelerine sebep olabilir. Bu durum ise bireyde acı ve hüznün kaynağı olmuş olabilir. Her bireyin sembolleştirme kapasitesi farklıdır (Bandura, 1999).

Çevrede gelişen olayların etkileri bilişsel süreçteki işlemlerle ortaya çıkmaktadır. Bilişsel faktörler, hangi çevresel olayların gözlemlendiğini, onlara hangi anlamın verildiğini, sahip oldukları duygusal etki ile motive edici gücü ve verdikleri bilgilerin gelecekte kullanılması için nasıl düzenlendiğini ve korunduğunu belirlemektedir. Bireyler deneyimlerini sembolize ederek yaşamlarına bir anlam ve süreklilik kazandırmaktadır (Bandura, 1999). Bireylerin sahip oldukları sembolleştirme kapasitesi yetenekleri geliştirmede yararlıdır. Problem yaşayan bireylerin bir kısmı düşüncelerinde yer alan hatalı sembolleştirmelerden dolayı gerçekleşmektedir. Bunun nedeni, düşüncelerinde insanların sıklıkla acı verici geçmişlere ve kendi buluşlarının geleceğini rahatsız etmeye odaklandıklarıdır. Kendinden şüphe eden ve düşüncelerini küçümseyerek kendilerini umutsuzluğa sürükleyen bireylere dönüşmektedirler. Dolayısıyla bu düşünce insanın başarısızlık ve sıkıntılarının yanı sıra başka bireylere de bir başarı kaynağı olarak katkı sağlayabilir (Bandura, 1999).

2. 1. 3. 1. 3. Öngörü Kapasitesi

Sosyal öğrenme kuramı bireylerin hedefler oluşturma, gelecekte olmak istediği yeri planlayabilme gibi bir takım görüşlerinin olması gerektiğini vurgular (Bandura, 1977a). Davranışlar belirli bir amaçla olduğundan bir öngörü gerektirir. Bireyler, sembollerle kodladıkları geçmiş yaşantıları sayesinde hedefler oluştururlar ve geleceğe ilişkin planlar yaparlar. Öngörü kapasitesi sayesinde bireyler davranışlarının sonuçlarını kestirmeye çalışırlar. Bireyler kendileri için olumlu sonuçlar sağlayabilecek davranışları oluştururken, olumsuz sonuçlara sebep olabilecek davranışlardan kaçınmaya çalışırlar. Öngörü

kullanımıyla, insanlar kendilerini motive eder ve eylemlerini öngörülerle yönlendirir. Birey için önemli olan konularda süreç içinde önceden düşünülmüş bir bakış açısı, kişinin hayatına yön, tutarlılık ve anlam kazandırır. İnsanlar yaşam alanlarında ilerledikçe, ön planda tutmaya, önceliklerini yeniden sıraya koymaya ve hayatlarını buna göre yapılandırmaya devam etmektedirler (Bandura, 1999). Bandura, insanların sadece kendi çevrelerine tepki vermekle kalmayıp, aynı zamanda davranışlarını kendi düşüncesiyle kendilerini düzenlediğini ileri sürmektedir. Özellikle, insanlar yakın gelecek için eylem planları yapar, gelecekteki eylemlerinin olası sonuçlarını öngörürler ve kendileri için hedefler belirler. Başka bir deyişle, gelecekte yapılacak eylemin şu anda bilişsel olarak gerçekleştirilmesiyle nedensellik kazanır (Stajkovic ve Luthans, 2002).

2. 1. 3. 1. 4. Dolaylı Öğrenme Kapasitesi

Bireyler kendi davranışlarının sonuçlarını görerek öğrenirler fakat başkalarının davranışlarını ve davranışın getirdiği sonuçları gözlemleyerek de öğrenebilirler (Stajkovic ve Luthans, 2002). Bireyler sadece kendi davranışlarını ve davranışlarının sonuçlarını öğrenseydi gerçekleştirilmeyen pek çok davranışı ve sonucunu öğrenemeyebilirdi ve sınırlı kalabilirdi. Dolaylı öğrenmede birey, süreci yaşayanlar üzerinde olayları izleyerek, dinleyerek veya okuyarak öğrenmeler gerçekleştirebilir. Dolayısıyla birey süreci doğrudan deneyimlemez. Bireyin sahip olduğu bu kapasite bireyden bireye değişebilir. Bazı bireyler tek bir gözlem ile modellenen davranışı öğrenirken bazı bireyler birkaç model alma ile aynı davranışın sonucunu öğrenebilirler (Bandura, 2001b). Bireylerin bazı riskli davranışları diğer insanlardan gözlemleyerek olası sonuçları görme fırsatı sağlamaktadır. Edinilen bilginin değeri bireyi olası hatalardan koruyarak ve bireyi ciddi sorunlardan kaçınmasını sağlayarak anlaşılmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 2002).

2. 1. 3. 1. 5. Öz-Düzenleme Kapasitesi

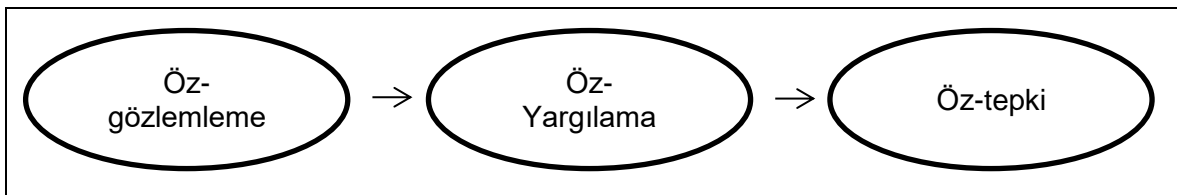
Bireyin kendi davranışlarını düzenleme, düzeltme ve kendine uygun hale getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977a). Bireyin bir davranışı gerçekleştirmesi ya da gerçekleştirmemesi kendisinin elinde olduğu vurgulanmaktadır. İnsanların ne zaman nerede ne yapacaklarını, ne tür kıyafetleri giyeceklerini, ne yiyeceklerini kendileri kontrol ederler (Bandura, 1982a). Öz-düzenleme bireyin yaşamını sürdürebilmesi ve davranışı eyleme dönüştürülebilmesi için önemlidir. Eğer bireyin öz-düzenleme becerileri düşükse veya birey düşük olduğuna inanıyorsa zorlu durumlara karşı göstereceği çaba düşük olma eğilimindedir (Bandura, 1982b). Bireyin baş etme becerilerinin yüksek olması yüksek riskli

durumlarda da başarılı olmak için gerekli olan çabayı gösterecektir. Bu durum bireyin öz-düzenleme becerilerini daha da artırmaktadır (Bandura, 1982b).

İnsan davranışları bireyin kendi seçimleri doğrultusunda şekillenmektedir. Kendini gözleme, kendini değerlendirme ve kendine tepkide bulunma üzere öz-düzenleme sürecini etkileyen üç içsel faktörden bahsedilebilir. Birey, kendini ve çevreyi gözlemleyerek kendine özgü davranışlar geliştirir. Daha sonra davranışının sonuçlarına göre bu davranışı hakkında olumlu ya da olumsuz bir karar verir. Birey olumlu bir sonuca ulaşmışsa davranış pekişir ve devam eder, olumsuz bir karara ulaşmışsa kendini cezalandırabilir ya da düzenlemeye gidebilir (Bandura, 1991).

Öz-düzenleyici sistemler nedensel süreçlerin tam merkezinde yer almaktadır. Çünkü bireyin eylemleri gerçekleştirmesinde temel sağlarlar. Bireylerin davranışlarının çoğu amaçlı olarak gerçekleşmektedir ve önceden düşünülmüştür. Bireyler önce neler yapabileceklerini düşünmektedirler ve bunlara ilişkin inançlarını oluşturmaktadır. Ardından eylemleri için hedefler koymaktadırlar. En son olarak eylemlerinin muhtemel sonuçlarını planlamaktadırlar (Bandura, 1991).

Öz-düzenleme sistemi, bireyin hedeflerini, amaçlarını, davranışlarını algılayan, değerlendiren ve denetleyen bilişsel yapılardan oluşur. Öz-sistem bireyin kendi davranışlarını, değerlendirmelerini, yargılarını, tepkilerini kapsayan standartları içerir. Öz-düzenleyici öğrenmenin amacı kişisel, davranışsal ve sosyal çevre kaynaklarını düzenlemektir. Bireyler kendileri için hedef belirler, davranışlarına dikkatle bakar (öz-gözlem) ve performanslarını önceden belirlenmiş hedeflerle (öz-yargılama) karşılaştırır. Karşılaştırmaya bağlı olarak, kendilerini ödüllendirebilir veya daha yüksek hedefler belirleyebilir. Bireyler hedefleri gerçekleştirmek için daha fazla çaba sarf edebilir veya hedefleri düşürebilirler (Gredler, 2009, s. 371). Öz-düzenlemede, önemli olan bir nokta da algılanan öz-yeterlik kavramıdır. Eğer bireyin algıladığı öz-yeterlik kavramı sağlıklı ise, bireyin kendi davranışlarını da kontrol etmesi, düzenlemesi, değiştirmesi daha tutarlı olarak gerçekleşir (Bandura, 1991). Öz-düzenleme sistemine ilişkin işleyiş aşağıdaki Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Öz-düzenleme Sistemi

Önemli hedeflere doğru ilerleme kaydetmek için bireyler şu anda ne kadar iyi yaptıklarının farkında olmalıdır. Başka bir deyişle, performanslarının hangi bölümlerinin iyi çalıştığını ve hangi bölümlerin iyileştirilmesi gerektiğini bilmeleri gereklidir. Bu durum öz-gözleme ile gerçekleşmektedir (Ormrod, 2013, s. 132). Öz-gözleme temel olarak kendi kendini düzenleme süreci içinde en azından iki önemli görevi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi gerçekçi hedefler belirlemesine yardımcı olmaktadır. İkincisi ise hedeflere yönelik ilerlemeyi değerlendirmek için gerekli olan bilgileri sağlamaktadır (Bandura, 1991). Bireyin başkalarının davranışlarını gözlemesi kendisi için bir bilgi kaynağı olabilir veya motive edebilir. Birey bu bağlamda kendisini gözlemlerse hedeflerine ilerlemede nerede olduğunu belirlemede yardımcı olmaktadır. Bu alt süreçler sürekli olarak birbirleriyle etkileşime girmektedir. Birey, davranışlarının özelliklerini gözlemlerken bunları kendi standartlarına göre değerlendirip olumlu veya olumsuz tepki verebilir (Schunk, 1989b, s. 88). Fakat bireyin sadece kendisini gözlemesi başarı için yeterli değildir. Bireyin başarılı olması için öz-yeterlikleri ile sonuç beklentilerinin yüksek olması gereklidir (Schunk, 1989b, s. 89).

Öz-yargılama fonksiyonunda sistematik olarak kendini gözlemleyen bireyin kendini daha iyi tanımasında ve süreçle ilgili farkındalık sağlamasında önemlidir. Bu bağlamda bireyler düşünce kalıplarını, duygusal tepkilerini ve davranışlarını ve bu tepkilerin oluşturduğu koşulları gözlemlediğinde nelerin tekrar eden kalıplar olduğunu fark etmeye başlarlar. Durumlar, düşünceler ve eylemler arasında çoklu ilişkileri analiz ederek insanlar sosyal çevrenin psikolojik açıdan önemli özelliklerini belirleyerek belirli şekillerde davranmalarını sağlayabilirler (Bandura, 1991). Öz-yargı bu bağlamda, bireyin mevcut performans seviyesini birinin hedefiyle karşılaştırmaya gönderme yapmaktadır (Schunk, 1989b, s. 90).

Öz-tepki fonksiyonunda bireyler bir durumdaki eylemlerine kendi performanslarını izlediğinde daha üst hedefler belirleme eğilimindedir. Hedef belirleme ise hedefe ulaşmak için gösterilen çabaları ifade etmektedir. Bu bağlamda hedef belirlemede kendi kendini izlemenin etkileri oldukça fazladır. Bu süreç bireyin öz-tepki vermesine yol açmaktadır. Öz-tepki ile bireyin gözlenen davranışını azaltabilir, artırabilir ya da değiştirebilir. Kişinin davranış şekli kişinin davranışını, kişisel hedef belirleme ve kişisel değerlendirmeye dayalı tepkiler şeklinde öz-tepkileri harekete geçirdiği ölçüde değiştirir. Öz-tepkiler, bireyin davranışlarını düzenleyen mekanizmaları sağlamaktadır (Bandura, 1991).

Öz-düzenleme mesleki yaşamda da önemli bir faktör haline gelmektedir. Geçmişte bireyler yaşamları boyunca aynı meslekte tek bir işte çalışarak yaşamını sürdürmekteydi. Bugün hızla gelişen dünyada bireyler kendilerini güncellemediği süreci modern yaşamın

değişimine ayak uyduramaz hale gelmektedir. Bireylerin mesleki gelişimlerini sürdürmeleri bu bağlamda öz-düzenleme becerileri ile önemli bir duruma işaret etmektedir (Bandura, 1999).

2. 1. 3. 1. 6. Öz-Yansıtma Kapasitesi

Bireyin kendisini yansıtan bilinci olarak tanımlanmaktadır. Öz-yansıtıcı bilinç, insanların tecrübelerini ve düşünce kalıplarını düşünmesini ve analiz etmesini sağlamaktadır. Farklı kişisel deneyimlerine dayanarak, bireyler için çevre ve kendileri hakkında özel bilgi üretebilir (Stajkovic ve Luthans, 2002). Öz-yansıtma kapasitesini kullanarak bireyler motivasyon sürecini, değerlerini ve yaşam anlamını değerlendirirler. Meta-biliş olarak kabul edilen öz-yansıtma kapasitesi bireylere eylemlerinin sonuçlarının, diğer insanların davranışları ile elde edilen sonuçlarını ve başka bireylerin inandıklarını yargılamaktadır (Bandura, 2001a).

2. 1. 3. 2. Öz-Yeterlik

Her yıl milyonlarca birey sigarayı bırakmak ya da kilo vermek için profesyonel destek almaktadırlar. Profesyonel destek alan insanların bir kısmı küçük ilerlemeler sağlasa da tam olarak istedikleri sigara bırakma davranışını ya da kilo vermeyi tam anlamıyla başaramamaktadır. Bandura bu noktada sigarayı bırakabilen ya da kilo verebilen kişiler ile sigarayı bırakmayı deneyen ama başarılı olamadığını ifade eden ya da kilo vermeyi başaramayan kişiler arasındaki farkın sosyal-bilişsel yaklaşıma göre başarılı olabileceklerine inanıp inanmama ile ilişkili olduğunu söylemektedir (Burger, 2006, s. 543). Bireylerin kendi yetenekleri ile ilgili algıları ve düşünceleri çevresi ile girdiği etkileşimi etkilemektedir. Örnekteki gibi zor bir problemin aşılması gerektiğinde, öz-yeterlik düzeyinin yüksek olduğuna inanan bireyler başarısızlıklarının sebeplerini kendilerinde görebilir ve üstesinden gelmek için kendini düzenleme eğiliminde olabilir fakat öz-yeterliği düşük olduğuna inanan bireylerde ise kendilerinin beceriksiz olduğunu düşünebilirler ve sonuç olarak bu gibi zor işlerden uzak duracaklardır (Bandura, 1986a). Başarılar, kişinin öz-yeterlik algısına güçlü bir inanç kazandırırken, başarısızlıklar da olumsuz bir inanç oluşturmasına sebep olacaktır. Bireyler yaşamlarında meydana gelen olaylardan hızlı sonuç almak istemektedirler ve bu işlerde yaşadıkları bir başarısızlık onları kolaylıkla caydırabilir. Bu gibi durumlarda bireylerin yaşadıkları zorluklara karşı dayanıklı olmaları gereklidir. Fakat zorlu işlerde yapabileceklerine olan inanca ikna olduklarında sıkıntıya kapılmadan, cesaretlerini yitirmeden adım atarlar ve zor zamanlardan kurtulabilirler (Bandura, 1995, s. 3).

Bandura'ya (1986a) göre öz-yeterlik, bireyin bir belli bir performansı yerine getirip getiremeyeceğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır. Öz-yeterlik, bireyin sahip olduğu yetenekler veya beceriler ilgili değil, sahip olduğu beceriler ile yapabileceklerine dair algısıdır. Öz-yeterlik inançları bireylerin nasıl düşüneceklerini, nasıl hissedeceklerini, nasıl motive olacaklarını ve nasıl hareket edeceklerini etkiler (Bandura, 1995, s. 2). Bireyin öz-yeterliliğine dair inançları duygusal tepkilerin yanı sıra davranışlarını etkiler. Bu durum özellikle üzerinde az bilgi sahibi olduğumuz durum ve olaylara yönelik olarak kaygı ve stres durumunu belirlemede etkilidir (Bandura, 1982b). Dolayısıyla algılanan öz-yeterlik, bireylerin yaşamlarında çok önemli bir rol oynamaktadır (Bandura, 2001a). Öz-yeterlik algısı, bireyin gerçekleştirilecek aktivitelerin seçimini, bireyin performansının seviyesini ve zor işlerdeki kararlılığını etkiler. Öz-yeterlik inancına sahip olmayan veya düşük olan bireylerin kişisel yeterliliklerini aşağı seviyelerde görmesine ya da engellerin kendilerini aştıkları gibi inançlara sahip olabilirler (Bandura ve Adams, 1977; Bandura ve Cervone, 1983; Gredler, 2009, s. 350).

Bandura (1993) algılanan öz-yeterliliğin çeşitli etkilerini şu şekilde özetlemiştir. Belirli bir alandaki öz-yeterliliği düşük olan bireyler gerçekleştirilmesi zor olarak algılanan görevlerden çekinirler. Hedeflere ulaşmada bireylerin düşük düzeyde motivasyonları ve kararlılıkları vardır. Bir performansı başarılı bir şekilde nasıl gerçekleştirileceklerine odaklanmak yerine kendilerine tanı koymaya ve eksikliklerini görme odaklıdır. Dolayısıyla başarabilecekleri etkinlikler için yeterli çaba göstermeyerek o performansın başarıya ulaşmasını engelleme eğilimi olacaktır. Bu bireyler ayrıca kolaylıkla stres yaşamakta ve depresyon yaşayabilmektedirler. Algılanan öz-yeterliliğin düzeylerine göre etkileri Tablo 2'de verilmiştir.

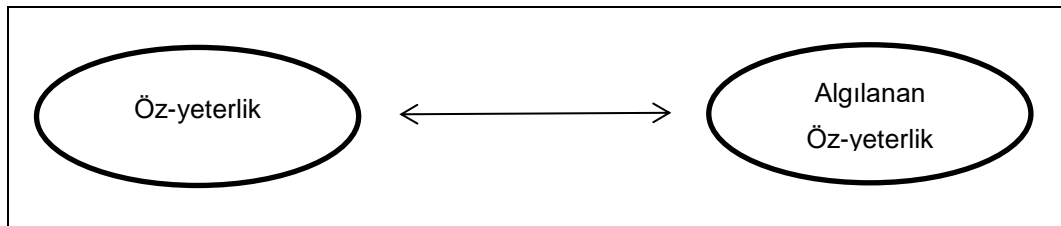
Tablo 2. Algılanan Yüksek Öz-yeterlik ile Düşük Öz-yeterliliğin Etkileri

	Algılanan Yüksek Öz-yeterlik	Algılanan Düşük Öz-yeterlik
Göreve İlişkin Davranış	1. Zorlu olaylar karşısında gösterilen çaba artar.	1. Çaba azalır.
	2. Zorlu olaylar karşısında mevcut beceriler yoğunlaşır ve güçlenir.	2. Zorlu olaylar karşısında görev tümüyle bırakılabilir.
	3. Çaba ve dikkat durumun taleplerine odaklanmıştır	3. Dikkat kişisel yetersizliklere ve zorluklara odaklanır; bu sorunlar büyütülür.
Uzun Dönem Etkiler	4. Çeşitli etkinlik ve deneyimlere katılımı hızlandırarak kendi gelişimine devam eder.	4. Faaliyetlerden uzaklaşarak gelişimini engeller.
	5. Birey, suçlayıcı durumlarda az stres yaşar.	5. Bireysel, çeşitli performans durumlarında endişe ve stres yaşar.

Tablo 2'nin devamı

	Algılanan Yüksek Öz-yeterlik	Algılanan Düşük Öz-yeterlik
Uzun Dönem Etkiler	6. Genellikle başarısızlık nedeni olarak yetersizlikten ziyade çaba eksikliğine bağlıdır.	6. Kişinin kusurlarına dikkat ederek kişinin becerilerinin etkin kullanımını kısıtlar.
	7. İlgilili ve katılımı sürdürmek zorlu olan hedeflere yönlendirir.	7. Stresten kaçınmak için bir mekanizma olarak arzu ve istekleri azaltmaya yönlendirir.

Bireyin öz-yeterlik inancı ile öz-yeterlik düzeyi farklı olabilir. Algılanan öz-yeterlik, insanların motivasyonları, davranışları ve sosyal çevreleri üzerinde kontrol uygulayabilecekleri inancıyla ilgilidir (Bandura, 1990, 1994). Bireyin yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip olmasına rağmen düşük olarak algılanan öz-yeterlik inancı herhangi bir durumda göstereceği çabanın azalmasına, bireyin duyacağı kaygı ve stres düzeyinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Benzer şekilde bireyin sahip olduğu düşük öz-yeterlik ile yüksek öz-yeterlik inancı bireyin herhangi bir duruma karşı göstereceği çabanın artmasını sağlayabilir. Bu bağlamda bakıldığında algılanan öz-yeterliğin oldukça önemli bir rolde olduğu vurgulanabilir (Bandura, 1982a). Bireyler karar verme sürecinde, seçeneklerini avantaj ve dezavantajlara göre belirler ve kendisi için en uygun veya yararlı olanı seçer. Düşük öz-yeterlik inançları bireylerin bu seçenekleri doğru bir şekilde oluşturmasını engeller. Algılanan öz-yeterlik seçeneklerini belirlemekle kalmaz aynı zamanda karar verme süreçlerinde de etkilidir (Bandura, 1997, s. 23). Bireyin deneyimlediği kaynaklar ne kadar güvenilebilir olursa algıladığı öz-yeterliğe ilişkin değişimler de o kadar büyük olmaktadır (Bandura, 1977b). Bireyin sahip olduğu öz-yeterlik ile bireyin öz-yeterlik algısı aşağıdaki Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5. Öz-yeterlik

Bireyin kendi yeterliğine dair algıları bireyin düşünce kalıplarını, eylemlerini ve duygularını etkilemektedir (Bandura, 1989). Öz-yeterlik seviyesi ne kadar yüksek ise bireyin göstereceği performansı o kadar yüksek olmaktadır ve duygusal anlamda uyarılmaları o kadar düşük olmaktadır. Algılanan öz-yeterlik fizyolojik stres tepkilerinde,

davranışın öz-düzenlenmesinde, başarıya olan inancı, başarı için gösterilecek çabayı ve kariyer gelişimini açıklamada yardımcı olmaktadır (Bandura, 1982b).

Bireyin çocukluk döneminde çevre ile etkileşiminde ailenin katkısı oldukça fazladır. Farkındalık sahibi olan aileler çocuklarının her açıdan gelişimi (fiziksel, duygusal, bilişsel, sosyal) için çocuğuna deneyimler için fırsatlar oluşturur. Bu durum ailenin çocuğun öz-yeterlik kazanmasında oldukça önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir (Pastorelli vd., 2001). Öz-yeterlik inancı yüksek olan çocuklar, düşük olan çocuklara göre daha sabırlı ve görevlerinde daha uzun zaman geçirebilirler. Bunun yanı sıra düşük öz-yeterlik inancına sahip olan çocuklar da bir zorluk ya da problem ile karşılaştıklarında ümitsizliğe kapılmakta ve stres yaşamaktadırlar. Bu bağlamda örnek olarak akademik başarı konusunda öz-yeterlik inançlarının önemi verilebilir (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 1996). Bireylerin sahip olduklarına ilişkin öz-yeterlik algılarına dair özellikler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Algılanan Yüksek ve Düşük Öz-Yeterlik

Algılanan Yüksek Öz-Yeterlik	Algılanan Düşük Öz-Yeterlik
1. Güçlülere karşı dayanıklılık	1. Güçlülerle baş edememe
2. Amaca ulaşmak için çaba gösterme	2. Başarısızlık karşısında vazgeçme
3. Tehditler ve engellerle başa çıkma	3. Engeller karşısında dayanıksızlık
4. Problemin üstesinden gelme	4. Problemler karşısında yetersizlik
5. Başarı için kendine güven	5. Kişisel yetersizliklere odaklanma

Algılanan öz-yeterlik, eylem ve ortam seçiminde direkt etkiye sahip olamaz ancak nihai başarıya dair beklentiler ile eyleme geçildikten sonraki başa çıkma çabalarını etkileyebilir. Öz-yeterlik beklentileri engelleyici ve caydırıcı deneyimler karşısında insanların ne kadar çaba göstereceğini ve bu çabanın ne kadar süreceğini belirlemektedir. Algılanan öz-yeterlik ne kadar güçlü olursa gösterilecek çaba da o kadar güçlü olmaktadır (Bandura, 1988a). Fakat dikkat edilmesi gereken husus eğer bireyin bir performansı gösterecek yeteneği yoksa algılanan öz-yeterlik tek başına faaliyeti başarmaya yeterli olmayacaktır. Bununla birlikte, uygun beceri ve yeterli motivasyon sağlandığında öz-yeterlik inançları insanların hangi eylemleri gerçekleştireceğini, ne kadar çaba göstereceğini ve stresli durumlarla mücadelede ne kadar çaba göstereceklerini belirlemede önemli bir işleve sahiptir (Bandura, 1977b).

Öz-yeterlik davranışlar üzerinde hem doğrudan hem de diğer değişkenler üzerinden dolaylı olarak etkilidir. Öz-yeterlik inançları bu anlamda hedefleri ve arzuları etkilemektedir. Algılanan öz-yeterlik ne kadar güçlü olursa bireylerin kendiler için belirlediği hedefleri o kadar yüksek olur ve onlara bağlılıkları da artar. Yüksek öz-yeterlik

inanca sahip olan bireyler performansının sonucunda beklediği sonuca ulaşacağına inanır ve düşük öz-yeterlik inanca sahip olan bireylerin beklediği sonuçlara ulaşmak için daha az çaba gösterir. Bu bağlamda öz-yeterlik inançları bireylere engellerin nasıl görüldüğünü belirler. Yüksek öz-yeterliğe sahip olanlar öz-yönetim becerileri ile birlikte çaba göstererek engellerin üstesinden gelebilmektedir (Bandura, 2004).

Sosyal öğrenme kuramında bireyin yaşamında gerçekleşen ve kaygı verici olan olaylara karşı bireyin potansiyel olan tehditlerle başa çıkmasında öz-yeterliğin oldukça merkezi bir rolü bulunmaktadır. Bir tehdit unsuru bireyin çevre ile ilişkisinde ortaya çıkabilecek bireye zarar verici unsurları ifade etmektedir. Bu anlamda öz-yeterliği yüksek olan bireylerin çevre ile etkileşimde gerçekleşmesi muhtemel ve potansiyel tehditlere karşı endişeye kapılmaz ve kaygı yaşamazlar. Eğer birey düşük öz-yeterliğe sahip ise gerçekleşmesi muhtemel ve potansiyel tehditlere karşı baş edemeyecekleri hissine kapılırlar ve kaygı düzeyleri artar (Bandura, 1988b). Kişilerin yeteneklerine ilişkin yeterlik inançları, yaptıkları, ne kadar çaba harcadıkları, performansın ne kadar süreceğini, kendisini zayıflatan veya kendisine cesaret veren düşünce kalıplarını ve stres ve depresyon miktarını etkiler. İnsanlar öz-yeterliklerinden yoksun olduklarında, ne yapacaklarını ve gerekli becerilere sahip olduklarını bildikleri halde durumları etkili bir şekilde yönetemezler (Bandura, 1990).

2. 1. 3. 2. 1. Öz-Yeterliğin Kaynakları

Bandura, öz-yeterlik inançlarının doğrudan yaşantılar, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve fizyolojik ile psikolojik durum olmak üzere dört temel kaynaktan etkilendiğini belirtmiştir (Bandura, 1977b, 1978b, 1986b, 1997, s. 3). Bandura sosyal öğrenmede öz-yeterliğin bu kaynaklardan gelen bilgilerin doğru ya da hatalı olması fark etmeksizin yararlandığını ifade etmiştir (Bandura, 1982b).

2. 1. 3. 2. 1. 1. Doğrudan Yaşantılar

Sosyal öğrenme sistemlerinde bireyler doğrudan yaşantılar veya gözlem yoluyla davranış biçimleri keşfedebilir ve davranış biçimlerini öğrenebilirler (Bandura, 1971, s. 3). Bu bağlamda doğrudan yaşantılar bireyin yaşayarak elde ettiği başarılı ya da başarısız performanslardır. Birey doğrudan yaşantılar ile tecrübe ettiği davranışların sonuçlarına göre eğer başarılı olduysa öz-yeterliğine dair inancı artacaktır. Benzer şekilde üst üste davranışında başarısızlıklar yaşadıysa öz-yeterliğine dair inancı düşecektir (Bandura, 1977a). Doğrudan yaşantılar öz-yeterliği belirlemede en etkili kaynaktır çünkü birey yaşantılarını doğrudan kendisi deneyimlemektedir. Eğer birey doğrudan yaşantılar ile elde

ettiği eylemler başarılı ise öz-yeterliği artacaktır fakat eylemin sonucu olumsuz ya da süreç içinde performansa dair çaba az olursa öz-yeterliği düşürecektir (Bandura, 1982b).

2. 1. 3. 2. 1. 2. Dolaylı Yaşantılar

Bireyin kendisine benzeyen insanların gerçekleştirdiği başarılı veya başarısız etkinliklerin kendisinin de o yönde başarılı olup olamayacağı yönündeki yaşantılarıdır. Birey, yaşamlarındaki vardıkları pek çok kanıyı dolaylı yaşantılar ile elde etmektedirler (Bandura, 1986a). Bireyin gözlem yoluyla elde ettiği tecrübeler bireyin zorlayıcı ya da tehdit edici durumlara karşı baş etmeye yönelik etkili stratejileri öğretir (Bandura, 1982b). Eğer ki yeterince çaba harcayan ve sabırlı olan bireylerin davranışlarının sonuçları olumlu ise dolaylı yaşantı ile elde eden bireyin öz-yeterliğine dair inançlarını artırabilir. Model alınan bireyin başarısızlığı da aynı şekilde gözlemleyen bireye olumsuz etki edebilir. Fakat bireyin kendi yaşantıları ile elde ettiği sonuçlara ilişkin öz-yeterlik algısı model alınan bireyden dolaylı şekilde elde edilen yaşantılardan daha etkilidir (Bandura, 1986a).

2. 1. 3. 2. 1. 3. Sözel İkna

Bireylerin sahip oldukları inançları güçlendirmenin üçüncü yolu sözel iknadır (Bandura, 1997, s. 4). İnsan davranışını etkilemek sözel ikna ile oldukça kolay olabilmektedir ve bu yüzden yaygın şekilde kullanılmaktadır. İnsanlar diğer insanların başarmış oldukları faaliyetlerden elde ettikleri tecrübelerden yararlanarak kendilerinin de baş edebileceklerine inanma eğilimi vardır (Bandura, 1977b). Belirli etkinlikleri başarabileceklerine ikna olan bireyler süreç içinde yaşadıkları zorluklara ve eksikliklere rağmen çaba harcamaya devam edeceklerdir (Schunk, 1989a). Bireyin bir duruma karşı göstereceği performansının teşvik, öğüt ve telkin gibi yöntemlerle etkilenmesi sözel ikna ile açıklanmaktadır. Sözel iknanın kalıcılığı öz-yeterlik üzerinde sınırlı olsa da belli koşullarda bireyin öz-yeterlik inancını olumlu veya olumsuz anlamda değiştirebilir. Eğer bireyin öz-yeterlik inancının gerçekleştireceği davranışının başarılabilirliğine ikna edilebilirse, bireyin odak noktası olan kendisini değerlendirmekten ziyade o davranışı başarabilecek performansı göstermeye odaklanmasını sağlayabilir. Sözel ikna, gerçekçi ve başarılabilir sınırlarda olduğu zaman anlam kazanmaktadır (Bandura, 1986a). Örneğin, bir meslek çalışanı patronuna gidip konuşmakta isteksiz davranıyorsa bu durum bir anlamda sözel ikna ile bireyin patronuna karşı konuşmasını sağlayabilir ancak sonuç olumsuz olursa yani istenen sonuç gerçekleşmez ise bu beklenti kolaylıkla kaybolabilir (Burger, 2006, s. 544). Sözel iknanın öz-yeterlik üzerindeki etkisi ikna eden bireyin güvenilirliğine, saygınlığına, uzmanlığına bağlı olarak büyük ölçüde değişebilir. Bilginin

kaynağı ne kadar inandırıcı olursa öz-yeterliğe dair beklentiler o kadar güçlü olacaktır (Bandura, 1977b).

Sonuç olarak sözel ikna sonucu elde edilen doğrulayıcı dönütler bu becerilerin geliştirilmesini sağlar ve öz-yeterlik inançlarını güçlendirir (Bandura, 1997, s. 4). Sözel ikna yoluyla bireylerin öz-yeterlik inançlarını güçlendirmek onları zayıflatmaktan daha zordur. Sözel ikna ile gerçekçi olmayan çabaların olması bireyin hayal kırıklığı yaşamasına sebebiyet verebilir. Ayrıca öz-yeterlik inançları düşük olan ve kendisini yeteneksiz olarak adlandıran bireyler, zor olarak gördükleri davranışları gerçekleştirmeye çalışmaz ve onlardan kaçınırlar. Daha az zorlu davranışlar seçerler ve faaliyet çemberlerini daraltırlar (Bandura, 1995, s. 4).

2. 1. 3. 2. 1. 4. Fizyolojik ve Psikolojik Durum

Bireyin fizyolojisinin ve psikolojinin iyi düzeyde olması öz-yeterlik inancını olumlu, kötü düzeyde olması ise olumsuz şekilde etkileyebilir. Bireyler kendi yeteneklerini değerlendirirken kendi fizyolojik durumlarını göz önüne alırlar (Bandura, 1982b). Yüksek düzeyde strese sahip olan bir kişi, kendisinin göstereceği performansın yetersiz olacağını ve başaramayacağını düşünmesine sebep olabilir (Bandura, 1986a). Olumlu ruh hali bireyin algıladığı öz-yeterliği de artırmaktadır. Benzer şekilde olumsuz ya da negatif ruh hali içinde olan bireyin algıladığı öz-yeterlik inançları da azalmaktadır (Kavanagh ve Bower, 1985). Öz-yeterlik inancı yüksek olan bireyin, duygusal açıdan uyarılmaları da bir davranışın performansını olumlu yönde güçlendirebilirken, öz-yeterliğinden şüphe eden bireylerde ise bu durum, duyguların davranışa dair gösterecekleri performanstan şüphe etmelerine neden olacaktır (Bandura, 1997, s. 5). Stresli yaşam koşulları aynı zamanda bireyin öz-yeterliklerine olan odaklarını artıracaktır. Bu nedenle, psikolojik durum tehdit edici durumlarla baş etmede algılanan öz-yeterliliğini etkileyebilecek başka bir bilgi kaynağıdır (Bandura, 1977b). Kuramsal çerçevede ele alınan öz-yeterliğe ilişkin kaynaklar ve etkileri aşağıdaki Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4. Öz-Yeterlik İnançlarının Kaynağı (Bandura, 1995).

Kaynak	Etkiler
Doğrudan Yaşantılar	Başarı için gereken kaynaklara ulaşmada birey için en önemli kanıttır.
Dolaylı Yaşantılar	Bir durum hakkında doğrudan deneyim eksikliğinde özellikle etkilidir.
Sözel İkna	Kendine az güvenen bireylerin yeterlik şüphelerine karşı yardımcı olabilir.
Fiziksel ve Psikolojik Durumlar	Yeterlik hakkında bilgi sağlayabilir.

2. 1. 4. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Sosyal Öğrenme Kuramı

Bu kısımda Bandura'nın sosyal bilişsel öğrenme kuramı temel alınarak kariyer psikolojik danışmanlığı alanında geliştirilmiş olan kuram ve yaklaşımlar ele alınmıştır.

2. 1. 4. 1. Kariyer Kararı Vermede Sosyal Öğrenme Kuramı

1976 yılında Krumboltz ve diğerleri tarafından sosyal öğrenme kuramını kariyer psikolojik danışmanlığı alanına taşıyan çalışmalar yapılmıştır. Krumboltz, Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramını temel alarak bireylerin kariyer kararlarının nasıl oluştuğunu açıklamaya çalışmıştır ve çalışmalarını geliştirerek kariyer danışmanlığında sosyal öğrenme kuramını ortaya atmıştır (Krumboltz, Mitchell ve Jones, 1976). Diğer bir deyişle bireylerin meslekler içinden kendilerine uygun olan bir mesleği seçme sürecinin nasıl gerçekleştiğini açıklamayı amaçlamıştır (Patton ve McMahon, 2014, s. 96). Krumboltz ve diğerleri (1976) bireylerin kariyer kararlarını nasıl verdiğini açıklamaya çalışırken genetik yapı ve özel yetenekler (kalıtsal özellikler), çevresel durumlar ve olaylar, öğrenme deneyimleri (yaşantıları) ve görev yaklaşım becerilerinden oluşan dört faktöre vurgu yapmıştır.

2. 1. 4. 1. 1. Genetik Yapı ve Özel Yetenekler

İnsan ırk, cinsiyet, fiziksel görünüm ve özellikler (fiziksel avantajlar ve dezavantajları beraberinde getirir) gibi bazı özellikleri beraberinde getirerek doğar. Bireylerin bazı meslekleri seçerken boy önemli bir faktör olarak karşısına çıkabilir (Krumboltz vd., 1976).

2. 1. 4. 1. 2. Çevresel Durumlar ve Olaylar

Eğitsel ya da mesleki karar vermede bireyin genellikle kendisi dışındaki faktörlerden kaynaklanan etkilidir. Çevresel olaylar sosyal, kültürel, politik ya da ekonomik sebeplerden kaynaklanabilir. İş bulma olanakları, işçi seçmede devlet politikaları, çeşitli mesleklerdeki çalışan sayısı, meslek yasaları ve sendika kuralları, teknolojik gelişmeler, eğitim sistemi çevresel durum ve olaylara örnek olarak verilebilir. Sonuç olarak bu çevresel durumlar ya da olayların bireyin kariyer kararını vermede etkili olabilir. Örnek olarak bir meslekteki iş bulabilme olanağı bireyin kariyer kararı vermesinde oldukça önemli bir yere sahip olabilir (Krumboltz vd., 1976).

2. 1. 4. 1. 3. Öğrenme Deneyimleri

Bireyin eğitsel ya da kariyer kararı vermede bireyin geçmiş öğrenme yaşantıları da etkilidir. Bireylerin öğrenme yaşantıları farklılık göstermektedir. Bazı deneyimlerle bireyler davranışları sonuçlarında o davranışına ait durumu öğrenir veya pekiştirir ya da o davranışı bir daha tekrarlamaz. Bu şekilde bireylerin öğrenme yaşantıları sonucunda, iş ve meslek kararında kendilerine ait bazı genel yargılara ulaşarak karar verirler (Krumboltz vd., 1976).

Bireyler bilinçli oldukları sürece öğrenme deneyimleri gerçekleşmektedir. Bireyler bilinçli olduğu sürece istese de istemese de başkalarının nasıl giyindiğini, ne tür davranışlar sergilediğine dikkat eder. Bireyin kendisine uygunluğuna karar verdiği zaman davranışa karşı bir sıcaklık geliştirir (Krumboltz, 2009).

2. 1. 4. 1. 4. Göreve Yaklaşım Becerileri

Bireyin göreve yaklaşım becerileri sahip olduğu problem çözme becerilerini, bilişsel yapısını, iş alışkanlıklarını, duygusal tepkilerini kapsar. Bu görev yaklaşım becerileri herhangi bir görev ya da problemin sonuçlarını etkiler (Krumboltz vd., 1976).

Krumboltz ve diğerleri (1976), bireylerin etkileyici faktörler arasındaki etkileşim sonucunun kendine ve dünya görüşüne ilişkin genellemelere, görev yaklaşım becerilerine ve eylemlere olmak üzere dört alana yansıdığını ifade etmiştir.

1. Kendine İlişkin Genellemeler: Bireyin kendisi hakkındaki performansına ilişkin değerlendirmelerini ifade eder. Öğrenme yaşantıları ile bireyler kendilerine dair bir takım veriler sonucu genellemelere ulaşır ve bu genellemeler ile karar verirler.
2. Dünya görüşüne ilişkin genellemeleri: Bireyler kendileri hakkında bir takım genellemelere sahip olabilecekleri gibi dünyaya (çevreye) ilişkin de bir takım genellemelere sahip olurlar. Mesleklere ilişkin bir takım genellemeler kariyer kararı vermede etkili olabilir. Örneğin; eğitim hayatı boyunca güvenilir ve yardımsever öğretmenler ile karşılaşan bir öğrenci öğretmenlerin genel olarak güvenilir ve yardımsever olduğu genellemesine ulaşabilir.
3. Görev yaklaşım becerileri: Karar vermede kullanılan bu beceriler bireylerin dünya görüşünü belirlemelerinde, kendine veya dünyaya ilişkin genellemelerinde veya dünya (çevre) ile ilgili sorunlara karşı baş etme mekanizması olarak kullanılabilir.
4. Eylemler: Bireyin kariyer kararı vermesinde, eğitsel olarak alan seçmesinde, kariyer planlamasında düşüncelerini davranışa dönüştürmeyi ifade eder. Sonuç

olarak birey bu eylemler ile bir işe başvurmasını, eğitsel anlamda alan seçmesini, eğitim programına katılmasını, iş değiştirmesini gibi adımları içerebilir (Patton ve McMahon, 2014, s. 98).

2. 1. 4. 2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

İnsan davranışında bilişsel süreçlerin ele alınması bireylerin kariyer gelişiminde "bilişsel devrim" olarak adlandırılan çalışmaları yapan araştırmacılar için popüler bir konudur (Zunker, 2006, s. 48). Kariyer gelişimi üzerine yapılan araştırmalarda bireylerin bilişsel süreçlerine verilen önemin arttığı görülmektedir. Aynı zamanda bireyin sosyal ve ekonomik koşulları da bireylerin kariyer gelişimine olumlu veya olumsuz etkilerde bulunduğu görülmektedir (Brown, 2002, s. 255). Albert Bandura'nın sosyal bilişsel kuramı, psikolojik danışma ve mesleki psikolojideki pek çok konunun anlaşılmasında oldukça esnek bir çerçeve sunmaktadır (Lent, 2016). Geleneksel olarak, öz-yeterlik teorisi, mesleki kararları yönlendirmedeki rolünü anlamak için mesleki psikolojiye uygulanmıştır (Betz ve Hackett, 1981; Lent ve Hackett, 1987). Sosyal bilişsel kariyer kuramı (SBKK), Lent, Brown ve Hackett (2002) tarafından Bandura'nın sosyal bilişsel öğrenme teorisinden geliştirilmiştir. Sosyal bilişsel kariyer kuramının amacı, sosyal bilişsel teorideki gelişmelerin kariyer ile ilgili çalışmalara uyarlanması, bu alandaki çalışmaların güncellenmesi ve geliştirilmesidir. Sosyal bilişsel kariyer kuramı formüle edilirken ilgiler, kariyer seçimi ve performans süreçleri ön plana çıkmıştır (Brown, 2002, s. 258; Lent ve Brown, 1996; Lent vd., 2001).

SBKK, Krumboltz'un insanların mesleki çıkarlarını, değerlerini ve tercihlerini şekillendiren öğrenme deneyimlerine (doğrudan ve dolaylı) vurgu yapmaktadır. Benzer şekilde SBKK, genetik faktörlerin, özel yeteneklerin ve kariyer kararı vermede çevresel koşulların etkisini kabul etmede Krumboltz ve diğer kuramcılarının çalışmalarına işaret etmektedir. Bu tür kavramsal bağlantılar, SBKK'nın birleştirici veya bağlantı sağlayan bir çerçeve olması nedeniyle önemlidir (Brown, 2002, s. 259; Lent, Paixão, Da Silva ve Leitão, 2010).

SBKK'da temel kavramlarından bir tanesi öz-yeterliktir. Öz-yeterlik, bireyin bir eyleme başlayıp başlamayacağına ve ne kadar çaba sarf edeceğini belirler. Bireylerin tatmin edici bir seviyede bir görevi tamamlama yaşantısına sahip olmaları durumunda, tekrar yapabileceklerine inanmaları daha muhtemeldir. Bireyler belli bir görevde başarısızlığa uğradığında ise öz-yeterliğine olan inançları azalır (Borgen ve Lindley, 2014, s. 64). SBKK'de öz-yeterlik inançları, kişisel deneyimler, dolaylı öğrenme, sözel ikna ile fizyolojik ve psikolojik durum olmak üzere dört temel bilgi kaynağı vasıtasıyla edinilir ve değiştirilir (Bandura, 1997). Bu kaynaklar çeşitli faktörlere bağlı olsa da kişisel kazanımlar

genellikle öz-yeterlik kavramının en güçlü ya da zorlayıcı kaynağı olarak görülmektedir. Belli bir görev veya performansla ilgili bir başarının deneyimi öz-yeterlik inançlarını artırma eğilimindeyken tekrarlanan başarısızlıklar bireyin öz-yeterlik inançlarını düşürmektedir (Brown, 2002, s. 262). Öz-yeterlik bireyin belli bir eylemi gerçekleştirip gerçekleştirmeyeceği konusunda temel bilişsel belirleyici kavram olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda bireylerin davranış değişikliği için gerçekleştirilen psikolojik müdahalelerde öz-yeterliğin güçlendirilmesi üzerine odaklanması gerektiği üzerinde durulmuştur (Hackett ve Betz, 1981). Bununla birlikte öz-yeterlik inançları bireylerin mesleki gelişimlerinde ve mesleki süreçlerinde de önemli bir role sahiptir. Bireylerin algıladıkları öz-yeterlikleri yüksek ise kariyer seçeneklerini verimli bir şekilde değerlendirebilmekte ve bireyler mesleki eğitim gereksinimlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmektedir (Betz ve Hackett, 1981).

SBKK bağlamında öz-yeterlik, akademik ve kariyer gelişiminde bireylere seçimlerinin kararlılığında, olumlu performans katkısı bağlamında, kariyer yönetimi bağlamında çeşitli yararları bulunmaktadır. Tüm kuramsal yapılarda olduğu gibi öz-yeterlik de alanlara katkı bağlamında sınırlılıkları vardır. Örneğin bir konuda yeterince yetenekli olmayan bir bireye öz-yeterliğin katkısı da sınırlı olabilir. Bu bağlamda öz-yeterlik, yetenekleri gelişmemiş bir bireye tek başına yeterli olmayabilir (Lent, 2016). Bireylerin eylemleri sonucunda istenen sonucun alınamaması durumu da bireylerin düşük öz-yeterliğe sahip olmasına neden olabilir (Hackett ve Byars, 1996).

Son dönemde kariyer keşfi ve karar verme davranışı bağlamında öz-yeterliğin hem doğrudan hem de dolaylı olarak bireyin amaçlarına ve eylemlerine katkısını ortaya koymak üzere hipotezler ortaya koyulmuştur. Bu duruma daha güçlü kariyer karar alma öz-yeterliği olan bireylerin kariyer planlamasına olumlu beklentiler geliştireceğinin raporlanması örnek olarak gösterilebilir (Lent, Ireland, Penn, Morris ve Sappington, 2017). Ayrıca ırk, cinsiyet, zekâ ve de kültürel bağlamlar bireylerin kariyer gelişiminde kritik bir öneme sahiptir ve bilişsel inançları yani öz-yeterlik ile sonuç beklentilerini etkilemektedir (Ali ve McWhirter, 2006).

SBKK'da temel kavramlarından bir diğeri sonuç beklentileridir (Lent, 2016; Lent ve Brown, 2013; Lent, Brown ve Hackett, 1994). Bu kavram bireyin bir işi yapmaya başladığında elde edeceklerine duyduğu inancı temsil etmektedir (Lent vd., 2017). Bu inançlara göre, insanlar daha başarılı olacaklarına inandıkları meslekleri tercih ettiklerinde daha olumlu ve tatmin edici sonuçlara ulaşmaktadırlar (Brown, 2002, s. 262; Lent ve Brown, 2006). Sonuç beklentileri belirli davranışların sonuçlarına veya sonuçlarına dair inançlarına atıfta bulunmaktadır (Brown ve Lent, 2012, s. 118). Mesleki sonuç beklentisi aynı zamanda mesleğe karar verme davranışı sonucunda kazanılan ya da belirli bir

eğitimin sonucunda kazanılan uzun dönemli sonuçlara olan inançlar olarak da tanımlanmaktadır (Fouad vd., 2006). Öz-yeterlik inançları kişinin yetenekleri ile ilgiliyken (bunu yapabilir miyim?), sonuç beklentileri davranışların gerçekleştirilmesi ile hayal edilen sonuçları içerir (bunu yaparsam ne olur?). Örneğin insanların mesleki sonuç beklentileri onların işleriyle ilgili yaşadıkları olumlu veya olumsuz deneyimlerden etkilenmektedir (Lent vd., 1994; Lent, Brown ve Larkin, 1986; Lent vd., 2003). Sonuç beklentileri, davranışın sonuçları bireyin performansının kalitesiyle gerçekleştiği zaman öz-yeterlik tarafından etkilenmektedir (Brown, 2002, s. 262; Brown ve Lent, 2012, s. 119).

SBKK'da temel kavramlarından bir diğeri kişisel hedeflerdir. Kişisel hedefler kişinin belirli bir faaliyete girmesi veya faaliyete ilişkin niyeti olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986b). "Bunu ne kadar iyi yapmak isterim?" sorusunun cevabı kişisel hedefleri tanımlamaktadır. Hedefler insanların mesleki ve eğitim faaliyetlerinde önemli bir araç olarak işlev görmektedir. Kişisel hedef belirlemek, insanların davranışlarını organize etmeye, yönlendirmeye, sürdürmeye yardımcı olmaktadır (Lent vd., 1994).

Sosyal bilişsel kuram, insanların seçim ve hedeflerinin öz-yeterlik ve sonuç beklentilerinden etkilendiğini ileri sürmektedir. Örneğin, müzik performansı ile ilişkili olarak güçlü öz-yeterlik algısı ve olumlu sonuç beklentileri, zamanını uygulamaya ayırmak, fırsatlar aramak ve belki de müzikte bir kariyer yapmak gibi müzikle ilgili hedefleri besleyecektir. Bireyin hedeflerine ulaşmasında öz-yeterlik ve sonuç beklentileri karşılıklı bir etkiye sahiptir. Başarılı bir hedefin varlığı olumlu bir döngü içinde öz-yeterlik ve sonuç beklentilerini daha fazla güçlendirebilir (Brown ve Lent, 2012, s. 119).

SBKK'da kariyere ilişkin ilgi, seçim ve performans olarak üçlü bir model yer almaktadır (Brown ve Lent, 2016; Lent vd., 2002, s. 264). Mesleki ilgi çeşitli mesleklere ve kariyerle ilgili faaliyetlere ilişkin insanların hoşlanma, hoşlanmama ya da ilgisizlik sürecini kapsayan ve olması gereken bir duruma işaret etmektedir. Bu durumun özellikle kariyer sürecinde önemli olduğu vurgulanmaktadır (Betsworth ve Fouad, 1997). İlgi modeli, öz-yeterlik ve sonuç beklentilerinin, kariyer ilgilerinin oluşumu üzerinde önemli ve doğrudan bir etki yaptığını kabul etmektedir. Eğer bireyler kendilerini yeterli görürlerse etkinliğe veya eyleme dair adım atma ilgisi oluşacağı belirtilmiştir. (Bandura, 1986a; Lent, Larkin ve Brown, 1989). Özellikle bu modelde kariyere ilişkin beklentilerin, ilgilerin büyük oranda öz-yeterlik ve sonuç beklentileri sayesinde oluştuğunu varsaymaktadır (Brown ve Lent, 2016). Fakat bireylerin öz-yeterliklerinin zayıf veya nötr olduğu durumlarda ise kalıcı bir ilginin olmayacağını ve bireylerin ilgilerini çekmeyebileceği ifade edilmiştir. Başka bir deyişle, insanlar etkili olduklarını hissettikleri ve olumlu sonuçlar bekledikleri bir etkinlik için bir yakınlık geliştirdikçe bu etkinliğe katılımlarını sürdürmek veya arttırmak için hedefler oluştururlar. Bu hedefler, etkinliğe katılma olasılığını artırır. Etkinlik

performansından (kupalar, notlar veya kendi kendine memnuniyet gibi) elde edilen kazanımlar, daha sonra öz-yeterlik ve sonuç beklentilerini sağlamlaştırmaya veya yeniden şekillendirmeye yardımcı olan önemli bir geribildirim döngüsü oluştururlar ve ilgileri etkiler (Lent vd., 2002, s. 265).

SBKK'nın ilgi modeline göre, ilgiler öz-yeterlik inançlarının ve sonuç beklentilerinin toplamı olarak sonucu ortaya çıkar. İnsanlar kendilerinin iyi veya yeterli performans gösterebildiklerini düşünürlerse (öz-yeterlik inançları) ve aynı zamanda bu kariyerlerden yararlanmanın istenilen sonuçlara götüreceğini düşünürlerse (sonuç beklentileri) mesleki ve akademik açıdan ilgi duyarlar (Brown ve Lent, 1996). Beceriler ve geçmiş yaşantılar öncelikle kişilerin öz-yeterlik inançlarını ve sonuç beklentilerini geliştirme üzerindeki etkileri ile ilgilidir. Diğer bir deyişle, kariyer ile ilgili faaliyetlerde olumlu deneyimler kazanma ve belirli mesleklerde iyi olma becerisi, insanların bu kariyer araştırmaları için olumlu yeterlik beklentileri ve olumlu sonuçlar geliştirme ihtimalini artırır. Buna ek olarak ilgi modeli, yeteneklerin öz-yeterlik inançlarını ve olumlu sonuç beklentilerini teşvik eden zorlayıcı öğrenme fırsatlarına maruz kalmadıkları takdirde, insanların kariyer ve akademik takdire ilgi duymaları olasılığının düşük olduğunu ima etmektedir. Örneğin, kadınlar ya da yoksulluk içinde yaşayan kişiler, belirli meslek seçeneklerine ilgi duymuyor olabilir. Çünkü bu kariyerlere devam etme yetenekleri hakkında ya da alabilecekleri sonuçlarla ilgili iyimser düşüncelerine yol açacak fırsatları deneyimlememiş olabilirler (Lent vd., 2002, s. 272).

SBKK seçim modeli, tipik olarak insanların yaptığı seçimler ve onların seçimleri sonucu uygulamak için yaptıkları eylemler ile ilgilidir. Başka bir deyişle bireylerin hepsi normal şartlarda ilgilendikleri meslekleri seçecektir. Fakat bu noktada seçimlerin bazen bağlamsal olarak değiştiği ya da başka kişilerden etkilendiği vurgulanmaktadır. Bireylerin seçimleri çevreleri tarafından desteklenmediği ve seçimleri sonucu elde ettikleri kariyerlerinde karşılaştıkları engelleri olursa bireyler kendi ilgilerine göre seçimlerini yapmada birtakım sorunlar yaşayacak olması örnek olarak gösterilebilir. Sınırlı fırsatlar, üstesinden gelinemeyen engeller veya destek sağlamayan bir çevre nedeniyle insanlar kendi ilgilerini tehlikeye atma ihtiyacını gördüklerinde, tercihleri öncelikle iş bulabilirliği, öz-yeterlik inançları ve sonuç beklentileri temel alınarak yapılacaktır. Başka bir deyişle, insanlar ilgilerine göre seçimlerini yapamazlarsa, kendileri için mevcut olandan, daha az sonuç getiren ve yeterli performans gösterebileceklerini düşündükleri ve kendileri için daha az ilgi çekici mesleki seçenekleri değerlendireceklerdir (Lent vd., 2002, s. 276).

SBKK, mesleki ve akademik performans, yetenek, öz-yeterlik, sonuç beklentileri, performans hedefleri tarafından etkilenen bir yapı olarak ifade edilmektedir. Öz-yeterlik, bireylerin yeteneklerini kullanmalarında önemli bir işleve sahiptir. Bu yüzden bireyler,

yeteneklerini meslek ya da iş için gösteremediklerinde ya da öz-yeterlik inançları mevcut performanslarını olumsuz yönde etkilediği zaman mesleki ya da akademik başarısızlık riski ile karşı karşıya kalabilir (Lent vd., 2002, s. 279).

2. 1. 4. 3. Bilgiyi İşleme Yaklaşımı

“İnsanlara bir balık verirseniz onları bir gün yerler fakat onları balığın nasıl tutulacağını öğretirseniz yaşam boyu balık yerler” deyişi eski bir atasözünde geçmektedir. Bilgiyi işleme yaklaşımı bu sözü kariyer psikolojik danışmanlığına aktarmaktadır. Yaklaşımda temel olarak kariyer psikolojik danışmanlarının bireylerin bugün uygun bir meslek seçimi yapmalarına nasıl yardımcı olabileceğine değil, daha önemlisi bir ömür boyunca uygun kariyer tercihlerini yapmalarını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarına nasıl yardımcı olabileceğine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda bilgiyi işleme yaklaşımı bireyin yaşamı boyunca kariyerlerine ilişkin sorunlarını çözebilmelerini ve karar vermelerine yardımcı olmak için bir bağlam oluşturmayı hedeflemiştir (Peterson, Sampson, Lenz ve Reardon, 2002, s. 312; Sampson, Peterson ve Reardon, 1989).

Bilgiyi işleme yaklaşımı bilişsel psikoloji ile kariyer kuramının bütünleştirilmiş bir bakış açısını sunmaktadır. Bireylerin kariyer sorunlarını çözmede ve bireylerin vereceği kariyer kararlarında olan gerçek düşünce ve bellek süreçlerini ön planda tutmak bilgiyi işleme yaklaşımının benimsediği paradigma olarak görülmektedir. Bu alanda çalışan kariyer psikolojik danışmanları "Bireylerin, kendi bilgisini, mesleki bilgiyi ve kariyer problemleri çözmesi için ve etkili karar verme becerileri kazanmalarını sağlamak için kariyer danışmanları olarak ne yapabiliriz?" sorusunu sormaktadırlar. Bilgiyi işleme yaklaşımının paradigması bu soruya yanıt aramaktadır (Peterson vd., 2002, s. 315).

Kariyer geliştirme süreci genel olarak yalnızca seçim sürecini değil aynı zamanda gerekli eğitimin kazanılması ya da istihdam yaratılması ve istihdama uyum sağlanması yoluyla da bu seçimlerin uygulanmasını içeren kapsamlı bir sistem olarak düşünülmektedir. Bununla birlikte kariyer geliştirme sürecinde bireylerin seçimleri nasıl yaptıklarını veya kariyer yollarını nasıl geliştirdiklerini açıklayan ve bireylere uygun istihdamı bulmalarına yardımcı olacak stratejileri yansıtmaya eğilim göstermektedir (Sampson, Lenz, Reardon ve Peterson, 1999).

Bilgiyi işleme yaklaşımında problem, problem çözme, karar verme, bilgi işlem alanlarının piramidi, iletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve uygulama döngüsü temel kavramlar olarak değerlendirilmektedir (Sampson, Peterson, Reardon ve Lenz, 2000). Bu yaklaşımda bir "problem" mevcut ve arzulanan bir durum arasındaki uçurum olarak tanımlanır. Daha basit bir şekilde ifadeyle bir insanın nerede olduğu ile nerede olmak istediği arasındaki boşluk bir boşluktur (Sampson vd., 1999). Eğer bireylerin sahip olduğu

işlevsel olmayan kariyer düşünceleri varsa bireylerin kariyer kararsızlığı yaşamalarına neden olduğu ve bu anlamda kariyer kararsızlığının önemli bir bileşeni olduğu belirtilmektedir (Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000).

Bilgiyi işleme yaklaşımına ilişkin varsayımlar ve önermeler sırası ile verilmiştir (Peterson vd., 2002, s. 318).

1. *Kariyer problemi çözme ve karar verme süreci duygusal ve bilişsel süreçlerin etkileşimini içerir.* Bireyler yaşadıkları sorunun farkında olması öncelikle bireyde bir merak ve şaşkınlık oluşturabilir. Bu bağlamda bireyler çözüm aşamasında seçenekleri değerlendirirken zorluklar yaşayabilir. Bu zorlukların aşılmasında özellikle bilgiyi işleme yaklaşımının benimsediği karşılıklı olarak bilişsel ve duygusal süreçlerin sağlıklı olarak değerlendirilebilmesi gerekir.

2. *Kariyer problemi çözme yeteneği bilginin yanı sıra bilişsel işlemlerin varlığına da bağlıdır* (Sampson vd., 1999). Bireylerin kariyer problemlerinde karşılaştıkları sorunların çözümünde temel bileşen olan bilişsel yapılar bilgisayarların çalışma prensiplerine benzetilmektedir. Bireylerdeki bilişsel yapılar bilgisayarlarda olduğu gibi problemi tanımlama, analiz etme ve alternatif çözümler üretme bağlamında değerlendirilmekte ve karar sonucunda eyleme geçilmektedir.

3. *Kariyer gelişimi bireyin sahip olduğu bilgi düzeyinin sürekli büyümesini ve değişimini gerektirir.* Bireyin kendisi hakkındaki bilgisi ile mesleki bilgisi şemalardan oluşmakta ve bilgileri yaşam boyunca gelişir. Hem mesleki anlamda hem de bireyler her zamankinden daha çok değiştiği için bu alanların geliştirilmesi ve bütünleştirilmesi ihtiyacı ortadan kalkmamaktadır.

4. *Kariyer danışmanlığının amacı bireylerin bilgi işleme becerilerinin geliştirilmesidir.* Bilgiyi işleme yaklaşımında kariyer danışmanlığı, bireyin kendisini ve bilginin mesleki bilginin kazanılmasını geliştiren öğrenme koşullarının yanı sıra, bilgiyi doyurucu ve anlamlı kariyer kararlarına dönüştüren kariyer problemi çözme becerilerinin geliştirilmesini içermektedir. Bu yeteneklerin sürekli geliştirilmesi, bireylerin bir ömür boyunca ortaya çıkan kaçınılmaz kariyer sorunlarının ortaya çıkmasını yönetmesi için gereklidir (Sampson, Peterson, Lenz ve Reardon, 1992).

2. 1. 5. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği

Bireylerin yaşamı boyunca yaptığı tercihler yaşamlarını önemli ölçüde etkiler. Bu tercihler bireylerin gelişim sürecini, yaşam kalitesini ve yaşam tarzını belirler. Yaşamı etkileyen tercihler arasında, meslek tercihi ve meslek gelişimi özel bir alana sahiptir. Meslekler bireylerin yaşamlarında vakitlerinin önemli bir bölümünü oluşturur ve bireyin yaşamdan alacağı doyum için önemli bir kaynak sağlar. Kişisel bir kariyer yapılandırma

süreci kolay değildir. Kariyer kararları alırken, insanlar yetenekleri, çıkarlarının istikrarsızlığı, alternatif mesleklerin verdiği umutları, erişilebilirlikleri ve insanların kendileri için inşa etmeye çalıştıkları kimlik türünde belirsizliklerle karşı karşıya kalmaları gerekir (Bandura, 1997, s. 23).

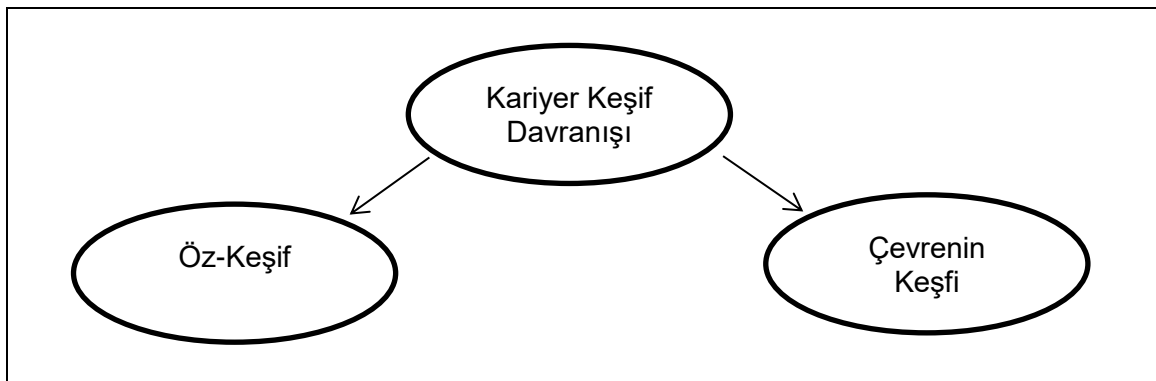
Kariyer araştırma öz-yeterliği (KAÖY) kavramı, kariyer keşif davranışı ve öz-yeterlik kavramlarının birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Kariyer keşif davranışı, bireylerin belirli bir kariyer hakkında araştırma yapmayı, ilgi alanlarını keşfetmeyi ve kariyer gelişimlerini güçlendirmeyi sağlamaktadır (Gushue vd., 2006). Kariyer keşif süreci, bireyin güçlü ile zayıf yönlerini ve değerlerini içerir. Ayrıca birey, aileden, arkadaşlarından ve diğer kaynaklardan topladığı bilgilerle değerlendirme yapar (Stumpf, Colarelli ve Hartman, 1983). Kariyer keşfi, meslekler, işler veya kuruluşlarla ilgili bilgilere ulaşmayı sağlayan bilinçli davranış olarak tanımlanır (Jordaan, 1963). Bir meslek ve kariyer fırsatlarına ilgi duymak ve kendi yeteneği hakkında daha fazla bilgi edinmek için çeşitli etkinliklere katılımı, rolleri ve durumları denemeye katılımı ifade eder (Sears, 1982). Bireyler, kariyerlerinin her basamağında mutlaka kariyer keşif davranışlarını gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Gushue vd., 2006). Eğer bireyler kendi kariyer sürecinde kariyer keşif davranışını sistematik olarak gerçekleştirip ve becerilerini sürekli değerlendirip ilgi alanlarını fark ediyorsa bunu yapmayan bireylere göre kariyer değerlerini daha fazla artıracaklardır (Blustein ve Phillips, 1988; Ferrari vd., 2015; Noe ve Steffy, 1987). Bunun yanında bireyler kendi kariyer keşif sürecinin sistematik olarak ilerlemesinin yanında tesadüfi ya da planlanmamış keşif yaşantılarının da bireylerin keşif sürecine katkı sağlayabileceği vurgulanmıştır (Flum ve Blustein, 2000). Bireylerin düşük düzeyde yaratıcı öz-yeterliğe sahip olmaları kariyer keşif sürecinde (kariyer seçenekleriyle ilgili çevresel araştırmalar yapması ve öz-keşif süreci) mesleki kararsızlık yaşamalarına ve işlevsel inançlara sahip olduklarına işaret etmektedir (Storme ve Çelik, in press).

Keşif süreci bireylerin meslekler, işler ve kuruluşlar üzerindeki odaklanma derecesine göre değerlendirilebilir (Stumpf ve Colarelli, 1980). Bireylerin kariyer araştırması, mesleki bilginin edinilmesinde, araştırılan konuların çeşitli olmasına, edinilen bilginin memnuniyet verici olup olmadığına, işinden ne kadar doyum alacağını ya da aldığına, mesleğe hazırlık konularında katkı sağlamaktadır (Stumpf vd., 1983). Stumpf, Austin ve Hartman (1984) bireylerin kariyer keşif davranışlarının herhangi bir iş mülakatına hazır olma algılarını olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bireyin benzer şekilde mesleki anlamda iş çevresini araştırmaları da bireye olumlu katkı sağlamaktadır. Bireylerin mesleki yaşamlarını değerlendirmesinde geçmiş yaşantıların ve geleceğe dair beklentilerin kariyer keşif davranışının katkısı önemlidir. Çünkü kariyer keşif davranışı ile birlikte birey elde ettiği bilgiler ile göstereceği performansın daha fazla olmasını

beklemektedir. Bununla birlikte yüksek motivasyona sahip bireylerin kendini keşfetmede ve kariyer kararlarını verme sürecini kolaylaştırıcı etkinlikleri ve eylemlerde yer almanın kolaylaştırıcı etkisi olduğuna inanmaktadır (Blustein, 1988).

Kariyer keşif sürecinde ailelerin otoriter tutumu, çocuklarının sorunlarına açık olma ve kariyer keşif sürecinde ailelerin çocuklarına destek olması kariyer keşif süreci ile önemli derecede ilişkili olduğu belirtilmiştir (Kracke, 1997). Anne ve babası ile güvenli bir ilişkiye sahip olan bireylerin kariyer keşif sürecinde kendilerini ve çevreyi tanımalarının daha sağlıklı olacağı vurgulanmıştır (Ketterson ve Blustein, 1997). Ayrıca ailenin ve aile ile ilişkilerin kariyer gelişim sürecinde önemli olduğu başka çalışmalarda da vurgulanmıştır (Blustein, Walbridge, Friedlander ve Palladino, 1991; Kracke, 2002; Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, Fillipis ve Garcia, 2005).

Kariyer keşif süreci, bireyin kendisini keşfetmesi ve çevreyi keşfetmesi olmak üzere karmaşık bir yapıda iki şekilde gerçekleşmektedir (Porfeli ve Skorikov, 2010; Taveira ve Moreno, 2003). Bununla birlikte bireyin keşif süreci bilişsel ve duygusal olmak üzere iki şekilde geribildirim oluşturmaktadır. Araştırmanın bilişsel yönleri, bireylerin kendilerini ve ilgili eğitimsel, sosyal ve mesleki dünyalarını keşfetmek için elde ettikleri özel bilgi alanlarını ifade eder. Bir keşif deneyiminin sonucu olarak edinilen bilgi birimlerine ek olarak, duyuşsal bilgiler keşif sürecinden de toplanabilir. Duygusal yönler, araştırmanın sonucunda elde edilen bilgiler ve görüşlerle ilgili kişilerin duygularını ifade eder (Flum ve Blustein, 2000; Taveira ve Moreno, 2003). Örneğin, birey çeşitli sosyal faaliyetler yoluyla insanlarla birlikte olmaktan zevk aldığını ve dolayısıyla bireylerin kişilerarası ilişkiler için çabalamasını ve takdir edilmesini istediğini öğrenebilir. Benzer şekilde öz-keşif süreci başkalarına yardım etmenin nedenlerini açıklığa kavuşturabilir (Flum ve Blustein, 2000). Kariyer keşif sürecine ilişkin yapı aşağıdaki Şekil 6'da sunulmuştur.

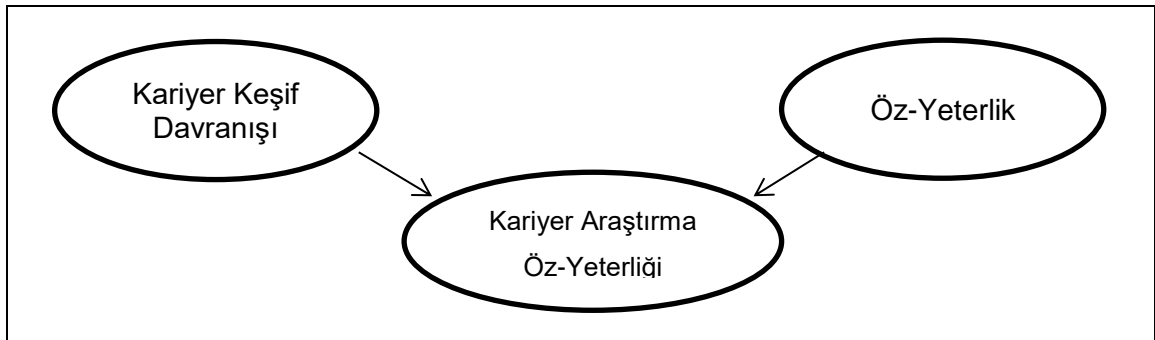


Şekil 6. Kariyer keşif davranışının bileşenleri

Kariyer keşfi bireylere neye ihtiyaç duyduğu ve istediği (ben kimim?), hangi işlerin çekici geldiğini (beni ne tatmin eder?) ve de istediğim ve ihtiyaç duyduğum şeyler karşılığında iş dünyasına neler sunabilirim (nasıl etkileşim kurabilirim?) sorularının cevabını vermektedir (Porfeli ve Skorikov, 2010). Bunun yanında bu soruların yanıtlanmasında elde edilecek yanıtların kariyer keşif davranışını açıklamada o dönem ve içinde bulunulan kültürel bağlamı göz önüne alarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Blustein, 1997).

Kariyer araştırması özellikle ergenlerin kariyer planlarını karmaşık bir noktaya getirebilir. Bu durum özellikle iş ve meslek seçimin sürecinde ya da kariyer kararı verme sürecinde seçeneklerin azalması ya da artması ile görülebilir. Bireyin yaşadığı kariyer kararsızlığı bireyi daha karmaşık bir kariyer keşif davranışı gösterebilir. Bu durum bireyin daha fazla kariyer seçeneği oluşturma eğilimi oluşturabilir. Kariyer seçeneklerini oluşturmak için çeşitli kariyer keşiflerinin yapılması gerekebilir ve kararsızlık genel olarak kariyer keşif davranışlarını tetikleyebilir ancak kronik kararsızlık ve sürdürülebilir çeşitlilik arz eden bir keşif süreci geç ergenlik döneminde ve erken yetişkin dönemde uyumsuz bir biçimde birbirlerini güçlendirebilir. Bunun yanında kariyerin potansiyel olarak belirli (yani odaklanmış veya derinlemesine) kariyer keşif davranışını teşvik eden araç olabileceğini ve özellikle ergenlik döneminde daha odaklı planlama ve araştırmaya yönelik daha uyumlu bir model olabileceğini göstermektedir (Porfeli ve Skorikov, 2010).

Öz-yeterlik ise bireyin davranışı ne düzeyde yapabileceğine olan inancıdır (Bandura, 1986a). Öz-yeterlik, mesleki görevleri yerine getirebilme yetenekleri konusunda bireyin yaşamın her alanında uygulanabileceği gibi kariyer danışmanlığında da uygulanabilir (Lent ve Hackett, 1987). Kariyer sürecinde bireylerin kariyer araştırma davranışları için de öz-yeterlik ele alınabilir (Taylor ve Popma, 1990). Bu bağlamda aşağıda kariyer keşif davranışı ve öz-yeterlik kavramlarının birleştirilmesiyle oluşan kariyer araştırma öz-yeterliği kavramı gösterilmiştir. Kariyer araştırma öz-yeterliğini oluşturan kavramlar aşağıda yer alan Şekil 7'de verilmiştir.



Şekil 7. Kariyer araştırma öz-yeterliğinin kaynakları

Kariyer araştırma öz-yeterliği, bireyin mesleğini icra ederken başarılı bir şekilde iş aktivitelerine katılabilmesini, iş bağlantıları kurabilmesini, kendi yetenek ve değerlerine göre hareket edebilmesi anlamına gelmektedir (Solberg vd., 1995; Solberg vd., 1994). Solberg (1998) kariyer araştırma öz-yeterliğini, bir kişinin kariyer arama faaliyetlerini başarıyla gerçekleştirme yeteneğine ilişkin inancı olarak belirtmiştir. Kariyer araştırma sürecinde aktif olarak gerçekleştiren bireyler, güçlü kariyer araştırma öz-yeterlik inançlarına sahip kişilerdir ve kendi başarılı kariyer basamaklarını ya da geçişlerini yapabilen bireyler haline gelirler. Ayrıca Solberg ve diğerleri (1994) çalışmalarında, Bandura'nın daha önce belirttiği öz-yeterliğin dört kaynağına vurgu yapmış ve bu kaynakların geliştirilmesinin bireylerin kariyer arama sürecinde daha başarılı olmasına yardımcı olabileceğini ifade etmiştir.

Öz-yeterliğin kaynaklarından birincisi doğrudan deneyimlerdir. Bireylerin bir işe girmek için gereken mülakat sürecini deneyimlemesini sağlamak, iş görüşmelerini başarıyla gerçekleştirmesi için öz-yeterlik beklentisini artırması beklenmektedir. Bireylerin mesleki bağlantılar kurabilmesi, iş arama etkinlikleri ve kendini keşfetmesi için fırsatlar sunmanın bir yolu da seminer ve çalıştaylar olabilir. Bu deneyimi yaşayan bireylerin kariyer araştırma öz-yeterlikleri artacak ve süreç için başarılı iş mülakatları gerçekleştireceklerdir (Solberg vd., 1994).

Öz-yeterliğin kaynaklarından ikincisi dolaylı deneyimlerdir. Dolaylı tecrübeler bireyin kendisine örnek aldığı bir başka bireyi model almasıdır. Bireylerin deneyimledikleri bir mülakatın video kaydı ile incelenmesi bireylerin hem kendilerinin yaptıkları hataları görebilmesine ve hem de model alabileceği diğer bireylerin tecrübeleri izleyebilmeleri bir örnek olarak verilebilir (Solberg vd., 1994).

Öz-yeterliğin kaynaklarından üçüncüsü sözel iknadır. Kariyer müdahalelerinde, sözel ikna kariyer psikolojik danışmanlarının bireylerin kazanması gereken kariyer arama davranışları hakkında bilgi vermeye çalıştıkları veya danışanların kariyer arama davranışlarını gösterebilmeleri için cesaretlendirdikleri durumlarda başvurabilir. Seminerlerde, danışmanların katılımcıların kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri için neler yapmayı düşündüklerini tanımlama çabaları sözel ikna gösterilebilir (Solberg vd., 1994).

Öz-yeterliğin kaynaklarından dördüncüsü fizyolojik durumdur. Birçok birey stresli ya da kaygı yaratan durumlarda baş ağrısı ya da terleme gibi bazı fizyolojik değişiklikler yaşamaktadır. Bu bağlamda bireylerin fizyolojik durumlarının kontrol edilmesi için stres yönetimi veya gevşeme egzersizi gibi beceriler kazandırmak kariyer araştırma öz-yeterlik beklentilerinin de gelişmesini sağlayabilir (Solberg vd., 1994).

Kariyer araştırma öz-yeterliği bireylerin kariyer arama sürecini teşvik etmektedir çünkü kariyer araştırma süreci mesleklerin gerektirdiği görevleri öngörmek için gerekli bilgi

ve becerileri kazanmak bu faaliyetlerin başarıyla gerçekleştirmeye dair güven teşkil etmektedir. Bu süreçte birey topladığı bilgi ve kazandığı beceriler sayesinde iş arama sürecinde ve çevresiyle kurduğu temas vasıtasıyla kariyer kararı vermede daha etkili olmaktadır. Yüksek düzeyde kariyer araştırma öz-yeterliği olan bireyler kariyer kararı vermeden önce kariyer araştırma faaliyetlerinde bulunurlar. Bu durum bireylere avantaj sağlamaktadır. Bu sebeplerden ötürü bireyler kariyerlerinde istedik sonuçlara ulaşmak için yüksek düzeyde kariyer araştırma öz-yeterliğine sahip olması gerekmektedir (Solberg, 1998). Benzer şekilde bireylerin yüksek düzeyde kariyer araştırma öz-yeterliğine sahip olması kariyer keşif sürecinde yüksek düzeyde başarabilme kapasitesi sağlamakta ve bu durum bireylerin kendilerine güvenmelerini sağlamaktadır (Chen ve Solberg, in press).

Kariyer araştırma öz-yeterliği geliştirmek amacıyla oluşturan müdahale programlarından en çok hangi bireylerin yararlanacağı belirsizdir. Çoğu bireyin mesleklerine dair araştırma süreci yaşamları boyunca sadece belli bir zaman dilimi içinde gerçekleşir. Bazı bireyler kariyer araştırma sürecine lise çağında başlarken bazıları üniversite tercih döneminde gerçekleşmektedir. Bazı bireyler de yaşamı boyunca kariyer araştırma sürecini devam ettirmektedir ve farklı meslekler ya da işlerde yer almaktadır. Bu bağlamda bazı gruplar özellikle kariyer araştırma öz-yeterliği müdahalelerinden yararlanması gerekmektedir. Toplumun belirlediği gelenekler dışında özelliklere sahip bireyler, ırk/etnik azınlık gruplarının üyeleri ve bazı dezavantajlı geçmişlerden gelen bireyleri içerir. Bu bağlamda yaşamı boyunca kariyerlerinde daha fazla zorlukla karşılaşma riski olan bireylerin bu kariyer müdahalelerine katılmaları önem kazanmaktadır (Solberg vd., 1994).

Kariyer araştırma öz-yeterliğinin gelişiminde ailenin etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda kariyer araştırma öz-yeterliğinin aile ile bağların güçlü olması, aileye bağlanma şekillerinin ve aile desteğinin etkili olduğu ifade edilmektedir (Nota vd., 2007; Ryan vd., 1996; Solberg, 1998).

2. 1. 6. Öz-Aşkınlık

Aşkınlık genelde dünyevi, dini ve metafizik konularda kullanılan bir terimdir. Bu alanlarda aşkınlık terimi insanların ve ilişkilerin daha ötesini anlatmak amacıyla kullanılmaktadır. Aşkınlık kelimesinin sözlük anlamı Oxford İngilizce sözlüğünde geçmek, ötesine ulaşmak şeklindedir. Bu nedenle aşkınlık kavramı insan doğasında temel bir kavram olarak ele alınabilir (Halling, 2007, s. 177).

Aşkınlık teriminin bir anlamda kendini gerçekleştirme süreci ile yakın ilişkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü kendini gerçekleştirme sürecinde olan bireyler yaşamlarını anlamlı kılmaktadır. Kendini gerçekleştirme sürecindeki birey sevdiği insanları ya da

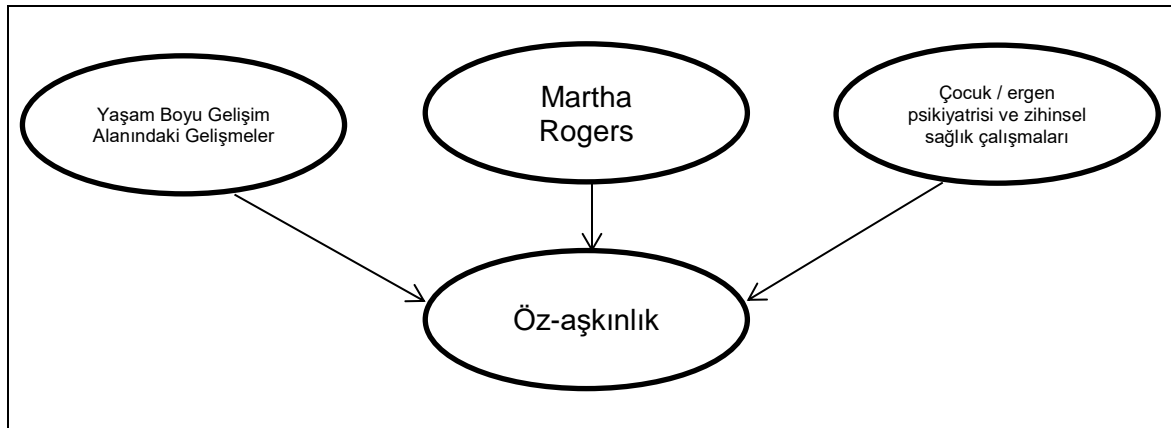
sevdikleri durumları tercih etmektedir. Bu durumu Maslow (1966) kendini gerçekleştirme, özgünlük, yerine getirme, anlam kazanma, kendini aşma (öz-aşkınlık), kendini bulma veya başka isimler olarak adlandırılabilceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde kendini gerçekleştirmenin ötesine geçmenin öz-aşkınlıkla sonuçlanacağı belirtilmiştir (Vaughan, 1985; H. Venter ve E. Venter, 2010). Buna paralel olarak Koltko-Rivera (2006) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin bir parçası olarak öz-aşkınlığı tanımanın, teorik ve araştırma için önemli sonuçlar getirdiğini ifade etmiştir. Bireylerin yaşamlarının anlamıyla ilgili dünya görüşlerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması, gelişimin kaynakları daha geniş bir bakış açısı, din temelli olarak gerçekleşen çatışmalar konusunda daha sağlıklı bir anlayış, dinin ve maneviyatın psikolojiyle bütünleştirilmesi ve psikoloji kuramlarına daha çok köklülüğü temel alan bir yaklaşım açısından önemlidir (Koltko-Rivera, 2006).

Frankl (1966), insan varlığının karakterize edildiği özünden ayrılma ve öz-aşkınlık olmak üzere iki temel insan fenomeni olduğunu söylemiştir. Aslında, insanın her zaman kendisine işaret ettiği ya da kendisinden başka bir şeye yönlendirildiğini ve bunun insanın temel bir özelliği olduğunu belirtmiştir. Kendi özünden ayrılma insan olmanın temel bir özelliğine işaret eder ve kendisinden başka bir şeye yönlendirir. Diğer bir deyişle insan olmak derinden dünyaya açılmak demektir. Temel olarak insan yaşamını anlamlı kılar ve değerlerini gerçekleştirirse insanın varlığı özel hale gelmektedir. İnsan idealler ve değerleri yaşamaktadır. İnsanın varoluşu öz-aşkınlığı barındırarak gerçekleşmezse otantik olmayacaktır. Frankl insanın varoluşunun özünün öz-aşkınlık olduğunu ifade etmektedir. Bu sözlerini Einstein'ın "Hayatını anlamsız sayan insan sadece mutsuz değildir aynı zamanda yaşaması için pek de uygun değildir" cümlesi ile desteklemektedir (Frankl, 1966). Bunu varoluşçu düşünür Jean Paul Sartre'in aşkınlığa ilişkin görüşleri ile örtüşmektedir. Sartre aşkınlığın insan varoluşunun bir parçası olduğunu ifade etmektedir (Sartre, 1960).

Öz-aşkınlığın anlaşılması amacıyla bir teori geliştirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Öz-aşkınlık teorisi, geç yetişkinlikteki gelişim süreçlerini zihinsel sağlığın ve iyi-oluşun ayrılmaz bir parçası olarak görme isteğinden doğmuştur. Öz-aşkınlık teorisinin amacı, zorlu yaşam koşullarında özellikle bireylerin ve ailelerin kayıp ya da yaşamlarını sınırlayan hastalıklarla karşı karşıya kaldıkları durumlarda iyi-oluşlarının geliştirilmesi ile ilgili araştırma ve uygulama için bir çerçeve sağlamaktır. Öz-aşkınlık teorisi, bilim tarihinden, hemşirelik tarihinden ve Reed'in (kendisinin) mesleki yaşantısından olmak üzere üç temelden etkilenmiştir (Reed, 2008).

Birincisi, burada yaşam boyu gelişim kuramlarının etkilerini görmek mümkündür. Yaşamın sonlarına doğru bireyler ölüm ve ruh gibi varoluşsal endişeler ve metafizik

konuları ön plana koyabilirler. Bu anlamda bireylerin düşünme biçimleri de olayları görünenin ötesini düşünmeye sevk edebilmekte ve bireylerin bundan anlam çıkarmasını sağlamaktadır. Bu bakış açısı bireylere geçmişteki tecrübelerini ve geleceğin beklentilerini bir arada bütünleştirerek şimdiki zamana geniş bir bakış açısı kazandırabilir. Yaşama ve ölüme dair yüklenen anlamlar bireylere farklı bir bakış açısı sağlamakta ve bu durum öz-aşkınlık olarak adlandırılan kavrama işaret etmektedir (Reed, 1991b). 1970'lerin gelişim psikolojisindeki yaşam boyu hareketi felsefi bir bakış açısı sağlamıştır ve gelişimsel değişim potansiyelinin çocukluk ve ergenliğin ötesinde, yetişkinliğe, yaşlanmanın ve ölümün yaşam boyunca var olduğuna dair deneysel kanıt sağlamıştır (Reed, 1983). Bunu yaşlılık döneminde bireylerin öz-aşkınlık ile bireylerin iyi-oluşlarına katkı sağlamada önemli bir kaynak olduğu bulunması takip etmiştir (Reed, 1991b). İkinci olarak bir akademisyen olan Martha Rogers (1970) tarafından insanlığın değişiminin doğası üzerine yapılan çalışmalar, teorisin geliştirilmesi için ilham kaynağı olmuştur ve ömür boyu gelişme ilkeleri öz-aşkınlık teorisinin gelişimini etkilemiştir. Felsefi görüşleri, insanın iyileşmesi ve iyi-oluşu için insanın potansiyelini vurgulamasıdır. Böylelikle çeşitli hemşirelik kuramları da öz-aşkınlık teorisini temel almıştır. Üçüncü olarak bu teoriyi, çocuk ve ergen psikiyatrisi ve zihinsel sağlık bakımından gelişim teorilerini uygulamak için tecrübeleriyle formüle etmeye çalışmıştır. Zihinsel sağlık ve iyi-oluşun geliştirilmesine yönelik başarılı yaklaşımlar, hastaların gelişim süreçlerinin anlaşılmasını gerektirdiğini ifade etmiştir (Reed, 2008). Öz-aşkınlık araştırmacılar tarafından fiziksel olarak sağlıklı ve bireylerin yaşamlarını tehdit eden hastalıkla mücadele eden insanlar üzerinde yapılan çalışmalarda iyi-oluş ve zihinsel sağlık duygusu ile ilişkilendirilmiştir (Coward, 2003). Öz-aşkınlık teorisinin gelişimini oluşturan süreç aşağıda Şekil 8'de sunulmuştur.



Şekil 8. Öz-aşkınlık teorisinin gelişmesi

İnsanın kendinden başka bir şeyde anlam bulma kabiliyeti öz-aşkınlık olarak adlandırılır (Palmer, Griffin, Reed ve Fitzpatrick, 2010). Öz-aşkınlık, bireyin kendi sınırlarının ötesine ulaşmasını sağladığı ve bireyin varlığını oluşturan tüm boyutları arasındaki bütünlüğünü koruyan, farkındalık kazandıran bir süreci ifade ettiği için bireyin iyi-oluşuna katkı sağlayan önemli bir kaynak olarak kabul edilmektedir (Coward ve Reed, 1996). Öz-aşkınlık, genel olarak bireyin gelişimsel olgunluğuna atıfta bulunur. Bireyin kendine özgü bir yaşam sınırı genişlemesi ve bu anlamda bir bakışı geliştirmektir (Reed, 1991b). Ayrıca öz-aşkınlık bir esenlik hissi içinde oluşturulan bir yaşam amacı oluşturabilme ve bu süreçte diğer insanlarla bağlantıda kalabilme şeklinde ifade edilmektedir (Coward, 1990). Ayrıca Coward (1995), öz-aşkın bir bakış açısı ve davranışları bireylerin yaşamlarının sonunda zihinsel sağlığın bir kaynağı olduğunu söylemektedir.

Öz-aşkınlık bireyin kendisine ve başkalarına dair olmak üzere psikolojik ve hayatın anlamı ile şimdiki zamanda yaşama hissi olmak üzere manevi davranışları kapsamaktadır. Bu anlamda bireylerin aşkınlıkla yakın ilişkili olan maneviyat kavramı ile ilgili araştırmaların artmasına işaret etmektedir (Reed, 2009). Yaşları artan ve ölüme dair hislerin arttığı yaşlılık döneminde bireylerin akıl sağlığının korunmasında öz-aşkınlığın önemli bir yeri vardır (Ellermann ve Reed, 2001).

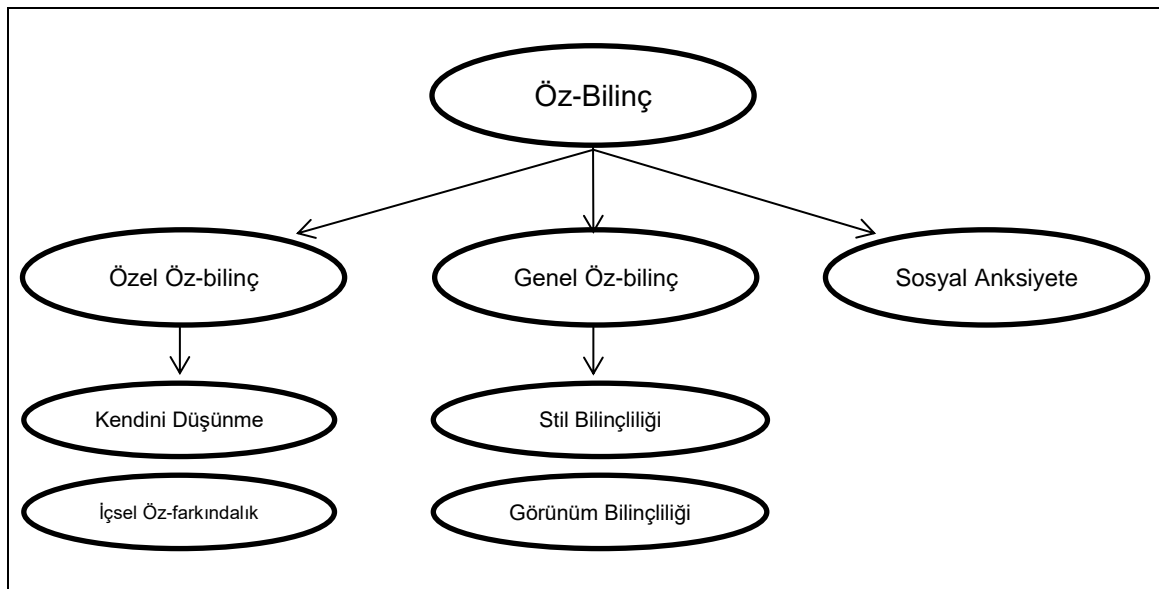
2. 1. 7. Öz-Bilinç

Evrimsel bakış açısı insanların sahip olduğu benlik bilincinin sadece insanlara özgü bir yetenek olduğunu ifade etmektedir. Başka hiçbir canlının insanlardaki gibi bilince ve farkında olma bilişsel yeteneğine sahip olmadığını düşünülmektedir (Wojslawowicz, 2005). Bu bakış açısına göre insanların bilinç yapısı sayesinde tüm canlılar içinde özel bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Öz-bilinç kavramı bireyin yaşamını şekillendiren ve davranışlarında etkili olan temel bir kavramdır. Psikanalizde bireyin farkındalığını artırmak hem bir araç hem de bir amaçtır. İnsancıl yaklaşım ile varoluşçu terapiler bireyin iç dünyasına vurgu yaparak onların içsel düşünce ve duygularını ele alarak bireye farkındalık kazandırmaya çalışmıştır. Post-modern yaklaşımlarının büyük bir çoğunluğunda da bireyin kendisi odak noktası olmakta ve bireylerin kendine dair farkındalığı üzerine yoğunlaşmaktadır (Fenigstein vd., 1975). Tüm bu terapi, felsefi yaklaşımlar ve laboratuvar çalışmalarının ortak noktası bireyin kendine yönelik dikkat sürecidir. Dikkat süreci bireyin düşüncelerine, duygularına ve davranışlarına odaklanmaktadır. Özellikle bazı insanlar sürekli olarak kendileri hakkında düşünürler, davranışlarını gözden geçirirler ve bu birey için artık kontrolden çıkan bir süreci başlatır sonunda da takıntılı davranışlara dönüşürler. Bu

davranışların aksine bazı bireyler kendileri hakkında hiç düşünmezler. Kendi davranışlarının ne anlama geldiğine dair hiçbir fikirleri yoktur ve kendilerinin başka insanlara nasıl göründüklerinin farkında değildirler. Tam bu noktada bireylerin dikkatinin seviyesi ve yönü bireyin öz-bilincine işaret etmektedir (Fenigstein vd., 1975). Öz-bilinç kavramı bireyin kendine yönelik olarak dikkat seviyesi ile ilgilenmektedir (Wu ve Watkins, 2006). Fenigstein ve Vanable (1992) öz-bilincin bireyin kendisinin olumlu ve olumsuz yönlerini tanımasında önemli bir unsur olduğunu ifade etmiştir.

Fenigstein ve diğerleri (1975), öz-bilinç yapısının üç ayrı yönünün olduğunu ifade etmiştir. Bunlardan birincisi genel öz-bilinçtir. Genel öz-bilinç terimi, benliğin herkes tarafından kolaylıkla görülebilen ve başkalarının gözünde izlenim oluşturan yönleri ifade etmektedir. Örnek olarak bireyin davranışları ve üslubu söylenebilir. İkincisi ise özel öz-bilinçtir. Özel öz-bilinç terimi, benliğin daha gizemli, gizli yönlerine odaklanan ve diğer insanlar tarafından kolayca görülemeyen ve fark edilemeyen yönlere eğilim anlamına gelir. Kişiyeye has olan inançlar, istekler, değerler ve duygular örnek olarak verilebilir (Scheier ve Carver, 1985). Üçüncü ve son olarak da sosyal anksiyete boyutudur. Bireylerin sosyal ortamlarda diğer insanların içinde yaşadığı endişe hali olarak tanımlanmaktadır (Fenigstein vd., 1975). Öz-bilinci oluşturan yapı aşağıda yer alan Şekil 9 üzerinde gösterilmiştir.



Şekil 9. Öz-bilincin yapısı

2. 1. 7. 1. Özel Öz-Bilinç Yapısı

Özel öz-bilinç, benliğin daha gizemli ve gizli kalmış özelliklerini ve başka bireylerin göremeyeceği yönlerine işaret etmektedir. Özel öz-bilinç yapısı kendini düşünme ve içsel

öz-farkındalık olmak üzere iki parçadan oluşmaktadır (Scheier, Buss ve Buss, 1978; Scheier ve Carver, 1985). Özel öz-bilince sahip bireyler, kendi iç düşüncelerine, planlarına ve amaçlarına yakından bağlıdır (Buss ve Scheier, 1976). Bireyin daha önce yaşadığı acı bir deneyimini düşünmesi, matematik bilgisi hakkındaki şüphesi ya da kahvaltı için ne yediğine odaklanması özel öz-bilinç yapısına odaklandığına örnek olarak gösterilebilir (Lindler, 1996).

Kendini Düşünme: Özel öz-bilincin alt boyutu olarak kendini düşünme bireyin kendi davranışlarını takip etmesi ve düşünmesidir (Creed ve Funder, 1998). Kendini düşünme bilinç yapısı olarak olumsuz değerlendirilmekte ve bireyin aşırı düzeyde kendisini düşünmesi ile ortaya çıkan güvensizlik durumunu ifade etmektedir. Birey sürekli olarak kendisini inceler ve kendini anlamaya çalışır fakat sonucunda olumsuz bir tablo ortaya çıkar (Anderson, Bohon ve Berrigan, 1996).

İçsel Öz-Farkındalık: Özel öz-bilincin alt boyutu olarak içsel öz-farkındalık bireyin kendisine ait davranışlarını ve duygularını tarafsız bir şekilde değerlendirebilmesi ve bunların farkında olabilmesidir. Bu süreçte birey, kendisini aşırı düşünmenin aksine pozitif ve daha istenilir duruma sahip olmaya işaret etmektedir (Anderson vd., 1996). Ayrıca yüksek içsel öz-farkındalığa sahip bireylerin sakin, güler yüzlü ve göz kontağı kurabilen bireyler olduğu belirtilmiştir (Creed ve Funder, 1998).

2. 1. 7. 2. Genel Öz-Bilinç Yapısı

Genel öz-bilinç yapısı başkalarının görülebilen özelliklere ve bu özelliklerin nasıl görüldüğüne işaret etmektedir (Scheier vd., 1978; Scheier ve Carver, 1985). Genel öz-bilince sahip birey başkaları tarafından nasıl etkilendiğini ve nasıl görüldüğünü inceler (Buss ve Scheier, 1976). Bireyin dış görüşünün nasıl olduğuna ve herkesin görebileceği şekilde gerçekleşen davranışlarına odaklanması genel öz-bilince yoğunlaştığına birer örnek olarak gösterilebilir (Lindler, 1996).

Stil Bilinçliliği: Bireyin çevresindeki diğer insanlara karşı nasıl bir imaj sergilediğinin farkında olmasını ifade etmektedir ve öz-bilincin diğer alt boyutları ile ilişkilidir. Bu ilişki sosyal anksiyete ile olumlu diğer faktörler ile olumsuzdur (Nystedt ve Ljungberg, 2002).

Görünüm Bilinçliliği: Görünüm bilinçliliği bireyin, dış görünüşüne dair dikkat seviyesidir. Bireyin fiziksel görünümü ile kendisinin diğer insanlara nasıl görüldüğüne vurgu yapmaktadır. Bu yapı bireyin kendisini tarafsız bir şekilde değerlendirmesi ve elde ettiği bilgileri pozitif yönde değerlendirebilmesidir (Nystedt ve Ljungberg, 2002).

2. 1. 7. 3. Sosyal Anksiyete

Özel ve genel öz-bilincin değerlendirilmesine ek olarak öz-bilinç yapısında sosyal anksiyete alt boyutu da yer almaktadır. Sosyal anksiyete, genel olarak genel öz-bilinçten kaynaklanmış gibi görünmektedir (Scheier ve Carver, 1985). Bireyin çevresi ile etkileşiminde kendisine yönelik değerlendirmeleri ile ilgili yaşadığı aşırı kaygı ve kuşku eğilimini ifade etmektedir (Fenigstein vd., 1975). Bir grubun önünde konuşurken endişeli hissediyorum gibi bir cümle bireyin sosyal anksiyete yaşadığına işaret etmektedir (Carver ve Glass, 1976).

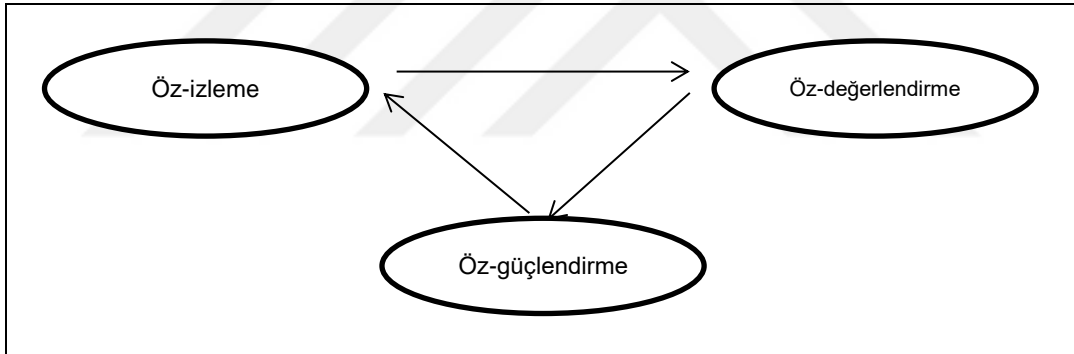
2. 1. 8. Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim

Öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin doğası üzerinde yapılan çalışmalara bakıldığında bu kavramın yaklaşık 30 yıllık bir geçmişi vardır. Öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri temel olarak öz-izleme, öz-değerlendirme ve öz-güçlendirme yapılarından oluşmaktadır. Bu üçlü yapı sürekli olarak birbirini etkilemektedir (Mezo ve Short, 2012; Mezo, Callanan, Radu ve English, in press). Öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri Kanfer ve Bandura tarafından geliştirilen ve birbirine bağlı bir yapıdan oluşan bir modeldir. Bu model tekrarlayan bir döngü şeklinde devam etmekte ve daha önce de belirtildiği gibi öz-izleme, öz-değerlendirme ve öz-güçlendirme olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Kanfer ve Karoly, 1972; Mezo ve Short, 2012). Öz-izleme bireyin çevre tarafından görülebilen ya da görülemeyen davranışlarının bireyin kendisi tarafından takip edilmesi sürecidir. Bu süreçte birey davranışın oluşumunu gözleyerek bir karar verme sürecine girer (Nelson ve Hayes, 1981; Stark, Brookman ve Frazier, 1990). Birey öz-izleme davranışı ile kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma, davranışı tekrarlama ya da kendini başka bir davranışa yönlendirecek bir güç oluşturur (Karoly, 1977, s. 204; Manz ve Sims, 1980).

Öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin işleyişinde ilk olarak öz-izleme yer almaktadır. Birey bir olaya karşı önce kendi durumunu (diğer bir deyişle kendi eylem, düşünce ve duyguları) ve yapılacak olan hedef davranışı değerlendirmektedir. Bu değerlendirme sürecinde birey öncelikle kendisi ile hedef davranışının ne kadarının örtüştüğünü ve ulaşılabilir olduğunu değerlendirir. Davranışlarını değerlendirdikten sonra hangi davranışlarında hangi tutarsızlıkların olduğu belirlenir. Davranış sonucunda elde edilen kazanımlar tecrübeler ile davranışın sürekliliği hakkında bilgi verir. Aynı zamanda davranışın ne derecede ödül ve ceza içerdiğine karar verilir ve davranışın yeniden izlenip izlenmeyeceği aşamaya geçilir (Mezo, 2009). Bireyler davranışa yönelik bir hedef belirlediklerinde öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin sırasıyla gerçekleşmesi gerekir. Öncelikle ilgili davranışın öz-izleme boyutuyla davranışın gerçekleştirilmesi üzerine

odaklanılır (Bugün bu davranışı gerçekleştirdim mi?). İkinci olarak birey bu davranışın gerçekleşmesi ya da gerçekleşmemesi ile ilgili bir öz-değerlendirme sürecine geçiş yapar. Burada birey ilgili davranışın olumlu ya da olumsuz olduğuna dair değerlendirme gerçekleştirir (Bu davranışın sonuçları nelerdir?). Son olarak ise birey öz-güçlendirme ile elde edilen sonucun hedefle ilgili bağlantısına bakar (Bu davranış ile iyi bir iş çıkardım ya da çıkarmadım). Yani elde ettiği davranışla ilgili sonraki süreçte devam edip etmeyeceğine dair bir sonuca ulaşır (Mezo vd., in press).

Öz-kontrol becerilerinin tanımlanmasında 3 temel yapı ele alınmaktadır. Bu temel yapıların olması öz-kontrol davranışlarının gerçekleşebileceğini göstermektedir. Bunların birincisi birey daha önceden düzgün çalışan bir davranışını durdurur ya da davranış değişikliği birey için daha istenen bir duruma dönüşür. İkincisi, birey hedef davranışını önceden göreceli olarak gerçekleşmesi daha düşük olasılıklı davranışı başarıyla değiştirir. Üçüncüsü ise bu değişiklik doğrudan çevre kontrolü olmaksızın meydana gelmektedir (Francis, Mezo ve Fung, 2012). Öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerini oluşturan yapı Şekil 10'da sunulmuştur.



Şekil 10. Öz-kontrol ve öz-yönetim yapısı

Temel olarak öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri bireyin kendi davranışlarını kontrol edebilmesini ve yönetebilmesini sağlayan bir beceriye vurgu yapmaktadır (Manz, 1986). Öz-yönetim, herhangi bir dış destek olmaksızın bireyin kendi davranışını sürdürebilme yeteneği olarak kavramsallaştırılmıştır (Kanfer, 1970). Öz-kontrol becerisi bireyin otomatik olarak gerçekleştirdiği eylemlerden daha az güdüleyici ve daha az keyifli davranışlardan birini sürdürme ya da davranışı durdurma becerisi olarak tanımlanmaktadır. Bireyler hedefler belirlerler ve onlara ulaşmak isterler. Bu süreç davranışa karar vererek, güdüleyici bir şekilde davranışlarını organize ederek gerçekleştirilmelidir (Kanfer, 1986, s. 30). Utangaç bir kadının yeni insanlara tanışmak istediğini düşünelim. Kadın başka insanlarla tanışmanın ve sosyal bir etkileşime girmenin ona zarar vermeyeceğini düşünür. Kadın yeni insanlarla tanışma aşamasında yaşadığı durumları değerlendirir ve davranışın

ödül olacağını düşünmesini sağlar. Bu durum kadının davranışı üzerinde yeniden bir izleme sürecine girmesine ve sosyal etkileşimini artırmasını sağlayabilir (Mezo, 2009). Bununla birlikte öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri bireylerin istenmeyen bir davranışı gerçekleştirirken ya da bir durumda ortaya çıkan olumsuz duygu ve düşüncelerle baş etme mekanizması sağlayabilir. Sınav esnasında kaygılanan bir öğrenciye davranışsal anlamda derin nefes alması ve rahatlamaya çalışması öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerine işaret etmektedir (Rosenbaum, 1980).

Öz-izleme, öz-değerlendirme ve öz-güçlendirme mekanizmalarını kullanan bireyin herhangi profesyonel bir yardım almadan kendi başına antrenmanlarda istediği hedefe ulaşabilmesi bu becerilerin önemine örnek olarak gösterilebilir (Mezo ve Heiby, 2004). Bandura (1991), öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerini yani öz-izleme, öz-değerlendirme ve öz-güçlendirme yapısına öz-yeterliği de eklemesiyle teorik yapıyı güçlendirmiş ve öz-yönetim kavramı davranışsal müdahale programları ve çalışmaları için popüler bir terim haline gelmiştir (Lorig ve Holman, 2003). Bu bağlamda bakıldığında öz-yönetim becerilerinin okulda istendik davranışları geliştirmede, istenmeyen davranışları azaltmada, öğrencilerin öğrenilen bilgileri genelleştirilmesinde ve öğrencilerin akademik başarının artırılmasında kullanılan stratejilerden birisi olması açısından önem kazanmıştır (Todd, Horner ve Sugai, 1999). Francis ve diğerleri (2012) öz-kontrol becerilerinin kaygı ve depresyonun tedavisinin temel unsuru olabileceğini ve bireylere çevreden ya da aileden bir desteğin olsa da olmasa da tek başına yeterli olabileceğini ortaya koymuştur.

Öz-kontrol becerileri zaman zaman sağlıklı olarak yürütülmesi birey için zor olabilmektedir. Sosyal çevreden gelen pek çok çelişkili mesaj bireyin davranışlarını etkilemektedir. Sosyal çevreden gelen mesajlar kısa vadede bireye cazip davranışları oluşturabilir fakat uzun vadede bireyin iyi-oluşu, psikolojik durumu için tehdit edici bir noktaya gelebilir. Bu anlamda bireyin öz-kontrol becerilerinin işlevsel olması bireyin istenmeyen davranışları gerçekleştirerek istenmeyen sonuçlardan korumasına yardımcı olmaktadır (Kanfer, 1986, s. 30). Özellikle bireyin stresli durum ve olaylarla baş edebilmesi için öz-düzenleme becerilerine ihtiyacı vardır. Stresle baş edebilmek için bireyin kendisinin kontrolünü yani öz-kontrolünü sağlaması gerekmektedir. Bu durum özellikle sağlıklı davranışlar sergilemede önemli olmakla birlikte öğrenilmiş güçlülük kavramı ile yakından ilişkilidir. Birey öz-kontrolü sağlamak için yeterli düzeyde kendine özgü davranışsal becerilere sahipse stresli durumlar birey için aşılabilir bir noktada yer alır. Öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri yüksek olan bireylerin stresli durumlarda daha etkin bir şekilde başa çıkabildiklerini ve öz-kontrol gerektiren diğer davranışlarla ilgili sağlıklı bir tutum sergileme kapasitesinin yüksek olacağı belirtilmektedir (Rosenbaum, 1989).

Öz-kontrol ve öz-yönetim yapısının bireysel psikolojik danışma hizmetlerinde ya da terapi sürecinde önemli olduğu düşünülmektedir ve bu çerçevede pek çok araştırmaya konu olmuştur (Goldberg ve Weisenberg, 1992; Hallahan, Lloyd, Kosiewicz, Kauffman ve Graves, 1979; Rehm ve Marston, 1968; Rosenbaum ve Drabman, 1979). Bireylerin psikolojik danışma sürecinde dikkatinin kendisine yönlendirme amacı bulunmaktadır. Bu amaçla danışmanlar bireylerin kendi davranışlarını izleme, kendileri hakkında bilgi toplama, kendilerini değerlendirme ve gerekliyse kendi davranışlarını değiştirmesine yardımcı olmaktadır. Tedavilerde bireyin kendisini kontrol etmesinde önemlidir. Öz-izleme sayesinde bireyler kendilerine dair farkındalıkları artmakta, gizli kalmış davranış örüntüleri hakkında bilgiye ulaşmakta ve iç görü kazanmaktadır. Ayrıca kendisinin güçlü ve zayıf özelliklerini akılcı bir şekilde ele alabilmektedir (Nelson, 1977, s. 265; Stark vd., 1990).

2. 2. Literatür Taramasının Sonucu

Kariyer araştırma öz-yeterliği bireylerin kariyer seçiminde etkili olan, meslekler ve işler hakkında bilgi toplama, çeşitli iş görüşmelerini başarıyla gerçekleştirebilme, kurum ve şirketlerin farklı iş sahalarında staj imkânlarını değerlendirebilme, mesleklerinde kendilerini geliştirmeye katkı sağlayabilecek kurs, eğitim ve sertifika programlarına katılma, iş görüşmelerinde etkili iletişim kurabilme, kendisinin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerini tanıyabilme ve bunlara göre kariyer planlarını oluşturabilme konularını kapsayan temel bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda bireylerin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin bireyin eğitim hayatı boyunca ve iş yaşamı boyunca önemli olduğu sonucuna ulaşılabilir. Değişen dünyanın şartlarına uyum sağlayabilmek, lisans eğitimi sonrasında bir işe başvuru yapmak ve işe yerleşme süreci birey için önemlidir. Nitekim bireyin elde ettiği eğitimin bir sonucu olarak edindiği bilgi ve birikime göre kazanımlarını iş yaşamında ortaya koymak, diğer insanlara yardımcı olmak ve sonunda da maddi ve manevi kazanç sağlamak, yaşamını bağımsız olarak sürdürebilmek için önemli görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında özellikle birey için lisans eğitim süreci iş yaşamına katılmadan önceki mesleğe ve işe hazırlık için en önemli basamak olarak görülebilir. Bireyin yüksek düzeyde kariyer araştırma öz-yeterliğine sahip olması onun kariyerine ve mesleklere ilişkin bilgi toplayabilmesini sağlar. Bununla birlikte kendini ve meslekleri tanıma ile mesleki değerlerine uygun bir kariyer planı geliştirebilir. Bu süreç bireyin kendisi için başarılı bir iş yaşantısına girmesine katkıda bulunabilir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında bireyin mesleki ve iş yaşantısına dönük olarak benlik (öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim, öz-farkındalık, öz-yeterlik, öz-duyarlık, öz-güven) kavramının kariyer araştırma öz-yeterliklerine katkısının araştırmalarla belirlenmediği görülmektedir. Kariyer araştırma öz-

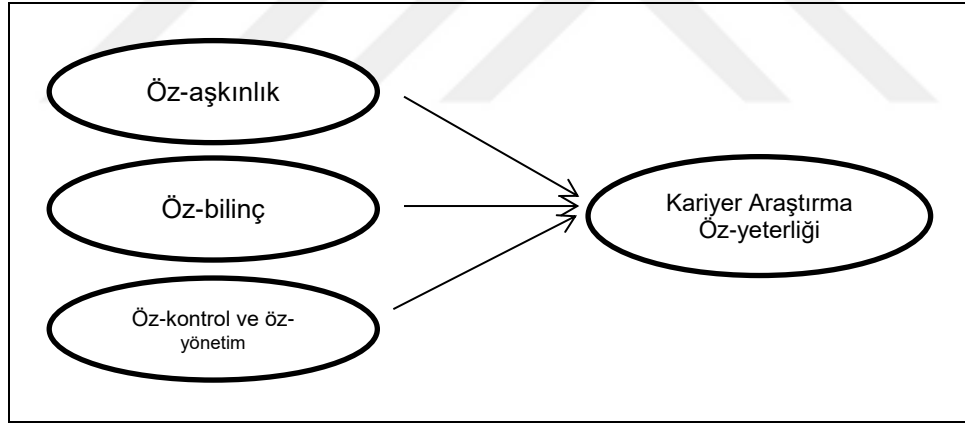
yeterliklerinin benlik ile ilişkisinin ortaya konmaması kariyer gelişiminde bireylerin benlik yapılarının nasıl etkilediğini ortaya koyamamaktadır. Bu doğrultuda bireyin kariyer gelişiminin bireyin içsel olarak güçlendirilmemesi bireyin zorluklara karşı motivasyonunun düşebilmesine ve mesleki gelişim sağlanamadığı için ruhsal sorunlar yaşamasına yol açabileceği tahmin edilmektedir. Kendine güvenen, kendine dair olumlu bir bakış açısına sahip, kendi düşüncelerinin farkında olan, kendini, yaşamı ve doğayı anlamlandırmaya çalışan, kendini kontrol edebilen ve etkili bir şekilde yönetebilen bireylerin eğitim yaşamları boyunca ve eğitim sonucunda elde edecekleri kariyerlerinde ve iş yaşamlarında başarılı olacakları düşünülmektedir. Bireylerin yüksek düzeyde bir benlik algısı bireylerin kariyerlerinde, meslek yaşantılarında ya da mesleğe hazırlık yani eğitim sürecinde araştırılmasıyla ve yapılacak deneysel müdahaleler, psikoeğitim grupları, çalıştaylar ile kariyer gelişimine katkı sağlanabilir. Bireylerin benlik yapılarının kariyer araştırma öz-yeterliği ile ilişkisinin ortaya konması bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Sonuç olarak üniversite öğrencilerinin benlik yapılarının (öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri) kariyer araştırma öz-yeterliklerini yordayıp yordamadığı incelenmeye çalışılacaktır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci, verilerin analizlere hazırlanması ve veri analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3. 1. Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modeline uygun olarak tasarlanmıştır. Sosyal bilimlerde tarama araştırmaları en eski ve en yaygın olarak kullanılan araştırma yöntemlerinden birisidir (Hackett, 1981). Tarama araştırmalarının amacı var olan olguyu veya durumu olduğu gibi tanımlamak, betimlemek ya da keşfetmektir (Babbie, 2012, s. 90). Bu araştırmada tarama modelinin tercih edilmesinin sebebi kariyer araştırma öz-yeterliği kavramının benliğe ilişkin değişkenlerce (öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim) betimlenmesini ve keşfedilmesini sağlamaktır. Bu kapsamda test edilecek çoklu doğrusal regresyon modeli Şekil 11'de verilmiştir.



Şekil 11. Test edilecek çoklu doğrusal regresyon modeli

3. 2. Araştırma Grubu

Araştırma grubu 2016-2017 akademik yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi ile Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim görmekte olan 1355 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma grubunun iktisadi ve idari bilimler fakültesinden seçilmesinin sebebi bu fakülteden mezun olan bireylerin almış oldukları eğitim doğrultusunda kariyerlerine yön verebilecek farklı iş olanaklarının bulunmasıdır. Araştırma grubu oluşturulurken zaman ve maliyet açısından kolaylık sağladığı için uygun örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Neuman, 2014, s. 248).

Araştırma grubu 492 (%35.5) erkek ve 786 (%61.5) kız öğrenciden oluşmaktadır. Grubun yaş ortalaması 20.53 (Ss = 1.89)'dür. Katılımcıların 558'i (%43.7) Karadeniz Teknik Üniversitesinde, 720'si (%56.3) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde öğrenim görmektedir. Katılımcıların 426'sı (%33.3) 1. sınıf, 197'si (%15.4) 2.sınıf, 332'si (%26) 3.sınıf, 323'ü (%25.3) 4. sınıfta öğrenim gördüğünü belirtmiştir. Katılımcıların öğrenim gördükleri bölümlere göre incelendiğinde 445'i (%34.8) İktisat bölümünde, 477'si (%37.3) İşletme bölümünde, 99'u (%7.7) Kamu Yönetimi bölümünde, 95'i (%7.4) Maliye bölümünde, 67'si (%5.2) Sosyal Hizmet bölümünde, 95'i (%7.4) ise Uluslararası İlişkiler bölümünde öğrenim görmektedir. Araştırma grubunu oluşturan öğrencilerin tanımlayıcı bulgulara göre dağılımı Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Araştırma Grubuna İlişkin Bazı Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	Faktör	N	%
Cinsiyet	Erkek	492	38.5
	Kız	786	61.5
Üniversite	KTÜ	558	43.7
	RTEÜ	720	56.3
Sınıf Düzeyi	1.sınıf	426	33.3
	2.sınıf	197	15.4
	3.sınıf	332	26.0
	4.sınıf	323	25.3
Bölüm	İktisat	445	34.8
	İşletme	477	37.3
	Kamu Yönetimi	99	7.7
	Maliye	95	7.4
	Sosyal Hizmet	67	5.2
	Uluslararası İlişkiler	95	7.4
Toplam		1278	100

3. 3. Verilerin Toplanması

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Bu kısımda araştırmada kullanılan Kariyer Araştırma Öz-yeterliği Ölçeği, Öz-aşkınlık Ölçeği, Öz-bilinç Ölçeği, Öz-kontrol ve Öz-yönetim Ölçeği ile araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formuna ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3. 3. 1. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Ölçeği

Solberg ve diğerleri (1994) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili araştırma yapma sürecinde öz-yeterliliklerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir.

Ölçek 35 maddeden oluşmaktadır ve 10lu Likert tipindedir. Ölçeğin cevaplanması “0-çok azdan 9-çok fazlaya” şeklinde yapılmaktadır. Ölçeğin özgün formunun Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .97 olduğu belirlenmiştir (Solberg ve diğerleri, 1994). Ölçeğin Türkçe formu Sarı (2014) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekten örnek maddeler “benzer kariyer ilgilerine sahip yeni insanlarla tanışabilme” ve “görüşme sırasında bir işi değerlendirebilme” şeklindedir. Ölçeğin Türkçe formunun doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modele ilişkin uyum değerleri CFI = .92, GFI = .90, AGFI = .90, IFI = .93, RMR = .05 ve RMSEA = .19 şeklinde bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .96 olduğu tespit edilmiştir (Sarı, 2014; Sarı, Yazıcı ve Şahin, 2017). Bu araştırmada da ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puanlar kariyer araştırma öz-yeterliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

3. 3. 1. 2. Öz-Aşkınlık Ölçeği

Reed (1991a) tarafından geliştirilen ölçek öz-aşkınlığı ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek 15 maddeden oluşmaktadır ve dörtlü Likert tipindedir. Ölçeğin cevaplanması “1-hiç, 4-çok” şeklinde yapılmaktadır. Ölçek kişiler arası ve iç ruh hali olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu Sarıçam (2015) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekten örnek maddeler “bir şekilde diğer insanlara yardım ediyorum” ve “zevk aldığım hobilerim ve ilgilerim var” şeklindedir. Ölçeğin Türkçe formunun doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modele ilişkin uyum değerleri $\chi^2 = 301.39$, $sd = 86$, RMSEA = .062, CFI = .97, RFI = .95, GFI = .94, NFI = .96, SRMR = .042 şeklinde bulunmuştur. Uyum değerlerinde ölçeğin toplam puan üzerinden daha iyi değerlere sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .87 olduğu tespit edilmiştir (Sarıçam, 2015). Bu araştırmada da ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .72 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puanlar öz-aşkınlığın yüksek olduğuna işaret etmektedir.

3. 3. 1. 3. Öz-Bilinç Ölçeği

Mittal ve Balasubramanian (1987) tarafından geliştirilen ölçek öz-bilinci ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek 19 maddeden oluşmaktadır ve beşli Likert tipindedir. Ölçeğin cevaplanması “0-tamamen aykırı, 4-tamamen uygun” şeklinde yapılmaktadır. Ölçek kendini düşünme, içsel öz-farkındalık, stil bilinçliliği, görünüm bilinçliliği ve sosyal anksiyete olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu Akın, Abacı ve Öveç (2007) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekten örnek maddeler “her zaman kendimi

anlamaya çalışırım” ve *“genellikle kendimin farkındayım”* şeklindedir. Ölçeğin Türkçe formunun doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modele ilişkin uyum değerleri $\chi^2 = 330.91$, $sd = 140$, $RMSEA = .047$, $CFI = .97$, $RFI = .95$, $GFI = .95$, $NFI = .95$, $AGFI = .93$ şeklinde bulunmuştur. Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı ölçeğin bütünü için .79, kendini düşünme alt boyutu için .84, içsel öz-farkındalık için .87, stil bilinçliliği için .89, görünüm bilinçliliği için .91 ve sosyal anksiyete alt boyutu için .87 olarak bulunmuştur (Akın vd., 2007). Bu araştırmada da ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .73, kendini düşünme alt boyutu için .74, içsel öz-farkındalık için .77, stil bilinçliliği için .70, görünüm bilinçliliği için .70 ve sosyal anksiyete alt boyutu için .76 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puanlar öz-bilincin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

3. 3. 1. 4. Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Ölçeği

Mezo (2009) tarafından geliştirilen ölçek öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerini amaçlamaktadır. Ölçek 16 maddeden oluşmaktadır ve altılı Likert tipindedir. Ölçeğin cevaplanması *“0-benim için hiç doğru değil, 5-benim için tamamen doğru”* şeklinde yapılmaktadır. Ölçek öz-izleme, öz-değerlendirme ve öz-güçlendirme olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu Akın, Demirci ve Çardak (2012) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekten örnek maddeler *“plan yapmanın bir faydası olmadığını öğrendim”* ve *“bazı ilerlemeler kaydettiğimde kendimi ödüllendiririm”* şeklindedir. Ölçeğin Türkçe formunun doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modele ilişkin uyum değerleri $NFI = .94$, $CFI = .97$, $GFI = .95$, $IFI = .97$, $RMR = .46$ ve $RMSEA = .46$ şeklinde bulunmuştur. Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı ölçeğin bütünü için .80, öz-izleme alt boyutu için .78, öz-değerlendirme alt boyutu için .78, öz-güçlendirme alt boyutu için .72 olduğu bulunmuştur (Akın vd., 2012). Bu araştırmada da ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .79 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puanlar öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

3. 3. 1. 5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma grubundaki bireylerin yaş, cinsiyet, öğrenim gördükleri üniversite, sınıf düzeyi, bölüm, kariyer planı yapıp yapmadığı, üniversite tercihindeki yardım alıp almadığı ve kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama durumlarına ilişkin bilgilerini elde etmek amacıyla uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır.

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verilerini toplama sürecinde ilk olarak araştırmada kullanılacak ölçme araçlarının izinleri alınmıştır. Daha sonra araştırmacı kişisel bilgi formu ve ölçme araçlarını birleştirmiş ve araştırmada kullanılacak ölçme son halini vermiştir. Bundan sonra uygulama yapılacak üniversitelerde araştırma izinleri alınmıştır. Son olarak araştırmanın uygulama aşamasında dersleri yürüten öğretim üyelerinden mail yoluyla izin alınarak planlanan gün ve saatte uygulamalar katılımcılara gerekli açıklamalar yapılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda uygulamalar sınıf ortamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya sadece gönüllü bireyler katılmış ve uygulamalar ortalama 20 dakika (minimum cevaplama süresi = 15 dakika, maksimum cevaplama süresi 30 dakika) sürmüştür. Ölçek formlarını yanıtlayan 250 katılımcı yürütülen bu çalışmanın sonuçlarını öğrenmek amacıyla iletişim adreslerini formun sonuna eklemiştir (Oran = %18.8).

3. 4. Verilerin Analizlere Hazırlanması

Araştırmanın verileri istatistiksel analizler öncesi birtakım kontrollerden geçmektedir. Bu anlamda verilerin hatasız bir şekilde analiz edilmesi hedeflenmektedir. SPSS'te analizler öncesi dikkat edilmesi ve takip edilmesi gereken bazı hususlar bulunmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2012, s. 60).

3. 4. 1. Veri Dosyasının Hatasız Olması

Araştırmanın veri setinde ilk olarak değişkenlerin frekansları incelenmiştir. En büyük ve en küçük değerler incelenmiştir. Veri dosyasında yer alan ve ID numarası verilmiş olan ölçek formlarından veri dosyasına geçerken yanlış atanmış gözlem değerleri kontrol edilerek düzeltilmiştir. Ayrıca bazı katılımcıların ölçek formunu hatalı doldurduğu tespit edilmiş ve 22 tane ölçek formu veri setinden çıkarılmıştır.

3. 4. 2. Kayıp Verinin İncelenmesi

Kayıp verilerde hem katılımcıların yanıtlanmadığı ölçek maddelerinin hem de her bir maddede verilmemiş olan yanıtların incelenmesi gerekmektedir. Her bir maddede yer alan kayıp verilerin belirli bir örüntüye sahip olup olmadığı incelenmiş ve belirli bir örüntüye sahip olmadığına karar verilmiştir. Kayıp verilerin ele alınmasında önceki bilgiler, ortalama değer atama, regresyon kullanımı, beklenti-en üst düzeye çıkarma ve birden fazla değer atama gibi birkaç farklı yöntem bulunmaktadır (Enders, 2010, s. 39; Graham, 2009). Kayıp verilerin büyük bir veri seti içinde seçkisiz biçimde %5'ten az olması veri için problem

oluşturmaz çünkü kayıp değerlerin yönetilebilmesi için kullanılan yöntemlerde hemen hemen aynı sonuçları vermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012, s. 63). Bu yüzden araştırmada kayıp verilere maddelerin ortalama değerleri atanmıştır.

3. 4. 3. Uç Değerlerin İncelenmesi

Araştırmanın veri setinde yer alan uç değerlerin veri setinden çıkarılmasıdır. Tek değişkenli uç değerler ile çok değişkenli uç değerler verilerin analizini bozan değerlerdir. Tip I ve Tip II hatalarına yol açabilirler. Tek değişkenli uç değerler, standart Z puanlarında 3.29'dan ($p < .001$) büyüktür (Tabachnick ve Fidell, 2012, s. 73). Bu kapsamda standart Z puanları incelenmiş ve 29 tane uç değer veri setinden çıkarılmıştır. Ardından çok değişkenli uç değerler Mahalanobis yöntemi ile tespit edilmiştir. Bu bağlamda 26 adet uç değer veri setinden çıkarılmıştır. Bu kapsamda analizler 1278 veri ile gerçekleştirilmiştir.

3. 4. 4. Normallik Varsayımının İncelenmesi

Araştırmalarda temel varsayımlardan birisi normallik varsayımdır. Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü (2015, s. 63) çarpıklık ve basıklık katsayısı +1 ile -1 arasında yer alıyorsa puanların normal dağılımdan aşırı bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık ve basıklık değerleri ile kontrol edilmiş ve normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Ranj	Ortalama	Ss	Çarpıklık	Basıklık
KAÖY	0.98 - 9.00	5.88	1.44	-.48	.06
Öz-aşkınlık	2.20 - 4.00	3.28	.34	-.27	-.24
Öz-kontrol ve Öz-yönetim	1.56 - 5.00	3.70	.62	-.42	-.17
Kendini Düşünme	1.00 - 4.00	2.91	.60	-.33	-.12
İçsel Öz-farkındalık	1.25 - 4.00	3.06	.56	-.28	-.43
Stil Bilinçliliği	0.00 - 4.00	2.16	.95	-.13	-.70
Görünüm Bilinçliliği	1.00 - 4.00	3.16	.67	-.68	.03
Sosyal Anksiyete	0.00 - 4.00	2.45	1.05	-.36	-.68

3. 5. Regresyon Analizinin Varsayımlarının Sınanması

Araştırmada regresyon analizinin yapılabilmesi için birtakım varsayımların kontrol edilmesi gerekmektedir (Can, 2013, s. 275). Bunların birincisi verilerin normal dağılımı sağlama şartıdır. Normallik şartı verilerin analizlere hazırlanma sürecinde kontrol edilmiş

ve verilerin normal dağılıma uygun olduğu anlaşılmıştır. İkincisi değişkenlerin birbirinden bağımsız olmasıdır. Değişkenler arasındaki ilişkinin .90 ve üzeri olduğu zaman değişkenlerin birbirinden bağımsız olmadığı sonucuna ulaşılabilir (Tabachnick ve Fidell, 2012, s. 90). Bu bağlamda bu araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin olması gereken değerler (-.27 ile .61) arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Üçüncüsü “Tolerance” değerinin .2’den büyük ve “Varyans Artış Değerinin (VIF)” kurulan modelde 10’dan küçük olmasıdır (Field, 2013, s. 390). Modeldeki değerler incelendiğinde Tolerance değerlerinin (.67 - .93) ve VIF değerlerinin (1.07 - 1.49) analizler için uygun olduğu tespit edilmiştir.

3. 6. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından SPSS paket programında toplanmış ve SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada ilk olarak veriler birtakım kontrollerden geçmiş, varsayımlar test edilmiş ve analize hazır hale getirilmiştir. Araştırmada *t*-testi, ANOVA, Pearson momentler çarpımı korelasyon tekniği ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca *t*-testi sonucunda elde edilen anlamlı farklılıklar için etki büyüklüğü Cohen’s *d* değerleri hesaplanmıştır. Hesaplanan Cohen’s *d* değerlerinin ölçütü .20 küçük, .50 orta ve .80 büyük etki büyüklüğü olarak değerlendirilmiştir (Cohen, 1988).

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sorularına ilişkin elde edilen bulgular verilmiştir.

4. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği ile Öz-Aşkınlık, Öz-Bilinç, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı tekniği ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) KAÖY	-							
(2) Öz-aşkınlık	.45*	-						
(3) ÖKÖY	.43*	.50*	-					
(4) Kendini Düşünme	.12*	.23*	.19*	-				
(5) İçsel Öz-farkındalık	.31*	.47*	.43*	.41*	-			
(6) Stil Bilinçliliği	-.21*	-.16*	-.24*	.30*	-.12*	-		
(7) Görünüm Bilinçliliği	.21*	.25*	.28*	.21*	.32*	.02	-	
(8) Sosyal Anksiyete	-.27*	-.21*	-.22*	.24*	-.08*	.61*	.00	-

$p < .01^*$; Öz-bilincin alt boyutları: Kendini Düşünme, İçsel Öz-farkındalık, Stil Bilinçliliği, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete

Tablo 7 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği ile öz-aşkınlık ($r = .45$, $p < .01$), öz-kontrol ve öz-yönetim ($r = .43$, $p < .01$), kendini düşünme ($r = .12$, $p < .01$), içsel öz-farkındalık ($r = .31$, $p < .01$) ve görünüm bilinçliliği ($r = .21$, $p < .01$) ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği ile stil bilinçliliği ($r = -.21$, $p < .01$) ve sosyal anksiyete ($r = -.27$, $p < .01$) arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

4. 2. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin, Öz-Aşkınlık, Öz-Bilinç, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Değişkenleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişkenini yordayıcı rolünün incelenmesi için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinden değişken eleme (backward) yöntemi kullanılarak model test edilmiştir. Bu yöntem bağımsız değişkenler içinde bağımlı değişkene anlamlı bir katkı sağlamayanların model dışına çıkarılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Model 1'de analize dâhil edilen tüm değişkenler görülmektedir. Anlamlı

katkısı olmayan Stil Bilinçliliği Model 2'de yer almamıştır. Devamında Model 3'te anlamlı katkı sağlamayan son değişken olan Kendini Düşünme değişkeni ise analizden çıkarılmıştır ve model son halini almıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğini Yordayan Değişkenlere İlişkin Bulgular

Model	Yordayıcı	B	Standart Hata	β	t	F	R ²	ΔR^2
1	(sabit)	.117	.375		.311	73.697	.289	.285
	Öz-aşkınlık	1.068	.120	.257	8.881*			
	Öz-kontrol ve Öz-yönetim	.496	.067	.216	7.409*			
	Kendini Düşünme	.065	.068	.027	.955			
	İçsel Öz-farkındalık	.128	.076	.050	1.681			
	Stil Bilinçliliği	-.036	.048	-.024	-.759			
	Görünüm Bilinçliliği	.143	.055	.067	2.606*			
2	(sabit)	.077	.371		.207	85.913	.289	.285
	Öz-aşkınlık	1.068	.120	.257	8.881*			
	Öz-kontrol ve Öz-yönetim	.503	.066	.219	7.586*			
	Kendini Düşünme	.051	.065	.021	.774			
	İçsel Öz-farkındalık	.137	.075	.054	1.815			
	Görünüm Bilinçliliği	.141	.055	.066	2.569*			
	Sosyal Anksiyete	-.234	.035	-.171	-6.720*			
3	(sabit)	.101	.370		.272	103.008	.288	.285
	Öz-aşkınlık	1.076	.120	.260	8.998*			
	Öz-kontrol ve Öz-yönetim	.505	.066	.220	7.618*			
	İçsel Öz-farkındalık	.155	.071	.061	2.180*			
	Görünüm Bilinçliliği	.144	.055	.067	2.632*			
	Sosyal Anksiyete	-.225	.034	-.165	-6.720*			

$p < .01$

Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliğini açıklayacağı düşünülen benlik ile ilişkili değişkenlerin (öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim) kariyer araştırma öz-yeterliğini ne düzeyde yordadığını elde etmek için regresyon analizine başvurulmuştur. Kariyer araştırma öz-yeterliği ile öz-aşkınlık, öz-kontrol ve öz-yönetim, içsel öz-farkındalık, görünüm bilinçliliği ve sosyal anksiyete ile arasında anlamlı bir ilişki ($R = .537$, $R^2 = .288$) vardır ($F_{(5, 1272)} = 103.008$, $p < .01$). Modelde yer alan beş değişkenin kariyer araştırma öz-yeterliğindeki değişimin %29'unu açıklamaktadır. Modelde yer alan değişkenlerin kariyer araştırma öz-yeterliği üzerindeki önemi sırasıyla öz-aşkınlık ($\beta =$

.260), öz-kontrol ve öz-yönetim ($\beta = .220$), sosyal anksiyete ($\beta = -.165$), görünüm bilinçliliği ($\beta = .067$) ve içsel öz-farkındalık ($\beta = .061$) şeklindedir.

4. 3. Çeşitli Değişkenlere İlişkin Analizler

Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi belirlenmiştir. Bu amaçla elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

4. 3. 1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-yeterliği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği *t*-testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Cinsiyet Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin *t*-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	ss	sd	<i>t</i>	<i>p</i>
Erkek	492	5.94	1.44	1276	-1.102	.271
Kız	786	5.85	1.43			

$p > .05$

Tablo 9 incelendiğinde erkek öğrencilerin kariyer araştırma öz-yeterliği puan ortalaması ($X = 5.94$) ile kız öğrencilerin kariyer araştırma öz-yeterliği puan ortalaması ($X = 5.85$) arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($t = -1.102$, $p > .05$).

4. 3. 2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının sınıf düzeyine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Sınıf Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Sınıf Düzeyi	N	Ortalama	Ss
Kariyer Araştırma Öz-yeterliği	1. sınıf	426	5.84	1.44
	2. sınıf	197	5.91	1.37
	3. sınıf	332	5.83	1.46
	4. sınıf	323	5.88	1.44

Tablo 10 incelendiğinde 1. sınıfta öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının ortalama (5.84) olduğu, 2. sınıfta öğrenim görenlerin puanlarının ortalama (5.91) olduğu, 3. sınıfta öğrenim görenlerin puanlarının ortalama (5.83) olduğu, 4. sınıfta öğrenim görenlerin puanlarının ortalama (5.88) olduğu tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Sınıf Düzeyine Dayalı Farklılıklara İlişkin ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	4.894	3	1.631	.783	.503	---
Gruplar İçi	2653.830	1274	2.083			
Toplam	2658.713	1277				

$p > .05$

Tablo 11 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($F_{(3, 1274)} = .784, p > .05$).

4. 3. 3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Puanlarının Üniversiteye Giriş Tercih Döneminde Tercih Danışmanlığı Alıp Almama Durumuna Göre İncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının üniversiteye giriş tercih döneminde tercih danışmanlığı alıp almama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t -testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Tercih Danışmanlığı Alıp Almama Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin t -Testi Sonuçları

Tercih Danışmanlığı Alma	N	Ortalama	ss	sd	t	p	Cohen's d
Aldım	301	6.08	1.42	1276	2.679	.007*	.18
Almadım	977	5.82	1.44				

* $p < .05$

Tablo 12 incelendiğinde tercih danışmanlığı aldım yanıtı veren katılımcıların kariyer araştırma öz-yeterliği puan ortalaması ($X = 6.08$) ile tercih danışmanlığı almadım yanıtı veren katılımcıların kariyer araştırma öz-yeterliği puan ortalaması ($X = 5.82$) arasında

anlamli bir farklılık bulunmuştur ($t = 2.679$, $p < .05$). Test sonucu bu farkın küçük etki büyüklüğüne (Cohen's $d = .18$) sahip olduğunu göstermiştir.

4.3.4. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Düzeylerinin Kariyer Planı Yapmış Olup Olmama Durumuna Göre İncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının kariyer planı yapmış olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t -testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Kariyer Planı Yapmış Olup Olmama Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin t -Testi Sonuçları

Kariyer Planı Durumu	N	Ortalama	Ss	sd	t	p	Cohen's d
Planım Var	1042	6.10	1.36	1276	11.674	.000*	.84
Planım Yok	236	4.94	1.38				

* $p < .01$

Tablo 13 incelendiğinde kariyer planım var yanıtı verenlerin kariyer araştırma öz-yeterliği puan ortalaması ($X = 6.10$) ile kariyer planım yok yanıtı verenlerin katılımcıların kariyer araştırma öz-yeterliği puan ortalaması ($X = 4.94$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t = 11.674$, $p < .01$). Test sonucu bu farkın büyük etki büyüklüğüne (Cohen's $d = .84$) sahip olduğunu göstermiştir.

4. 3. 5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Düzeylerinin Kariyer Gelişimini Destekleyici Etkinliklere Katılıp Katılmama Durumuna Göre İncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t -testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14. Kariyer Gelişimini Destekleyici Etkinliklere Katılıp Katılmama Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin t -Testi Sonuçları

Kariyer Gelişimini Destekleyici Etkinliklere Katılıp Katılmama	N	Ortalama	ss	sd	t	p	Cohen's d
Katılıyorum	668	6.20	1.36	1276	8.367	.000*	.47
Katılmıyorum	610	5.54	1.44				

* $p < .01$

Tablo 14 incelendiğinde kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıyorum yanıtı verenlerin kariyer araştırma öz-yeterliği puan ortalaması ($X = 6.20$) ile katılmıyorum yanıtı verenlerin katılımcıların kariyer araştırma öz-yeterliği puan ortalaması ($X = 5.54$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t = 8.367$, $p < .01$). Test sonucu bu farkın orta etki büyüklüğüne (Cohen's $d = .47$) sahip olduğunu göstermiştir.



5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sorularına ilişkin elde edilen bulgular ilgili literatür bağlamında tartışılmıştır.

5. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği ile Öz-Aşkılık, Öz-Bilinç, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Değişkenlerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Kariyer araştırma öz-yeterliğinin yordanması regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi ile elde edilen bulgulara göre öz-aşkılık, öz-kontrol ve öz-yönetim, içsel öz-farkındalık ve görünüm bilinçliliği değişkenleri kariyer araştırma öz-yeterliğinin anlamlı birer yordayıcısıdır. Elde edilen bulguların literatür bağlamında tartışılması aşağıda verilmiştir.

5. 1. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Öz-Aşkılık Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda öz-aşkılığın kariyer araştırma öz-yeterliğini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle üniversite öğrencilerinin öz-aşkılık düzeyinin artması kariyer araştırma öz-yeterliklerini de artırmaktadır. Literatürde kariyer araştırma öz-yeterliği ile öz-aşkılık arasındaki ilişkiyi inceleyen ulusal veya uluslararası düzeyde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ulusal literatürde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında öz-aşkılığı ele alan ilk çalışmada Sarı ve diğerleri (2017) öz-aşkılığın mesleki sonuç beklentisini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmanın çalışma grubunun üniversite öğrencilerinin olması da araştırmanın destekleyici bir nitelikte olabileceğine işaret etmektedir. Mesleki sonuç beklentisi bireylerin yaşamlarında meslekleriyle veya kariyerleriyle ilgili olarak işin ya da etkinliğin sonunda elde edeceklerine ilişkin inançları olarak ifade edilmektedir (Lent ve Brown, 2002). Bu açıdan bakıldığında bireylerin aşkın bir bakış açısına sahip oldukça mesleklerinde veya kariyerlerinde elde edeceklerine ilişkin beklentilerin de artacağı şeklinde yorumlanabilir.

Bandura (1997, s. 23) bireylerin yaşamları boyunca pek çok belirsizlikle karşı karşıya kaldığını ifade etmiştir. Meslek seçimi konusunda bireylerin verecekleri kariyer kararları da yaşamın önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda bireylerin belirsizlikle başa çıkması için kendisini tanıması, yeteneklerinin farkında olması ve çeşitli mesleklere dair bilgi sahibi olması gerekir. Dolayısıyla kendini anlama, çevreyi tanıma ve geleceğe ilişkin beklenti oluşturma bir anlamda aşkın bir bakış açısına işaret etmektedir.

Öz-aşkınlık yaşamı ve doğayı anlamaya odaklanmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde kariyer araştırma öz-yeterliği yüksek olan bireylerin aşkın birey olmaları beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

İnsanı anlama ve yaşamı anlamlandırma bağlamında pek çok araştırma gerçekleştirilmiştir. Bunların başında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yer almaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları, sevgi ile aidiyet ve saygı ihtiyaçları, bilme ve anlama ihtiyaçları, estetik ihtiyaçları ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunmaktadır (Maslow, 1954, s. 35). Bu hiyerarşinin sonunda yer alan kendini gerçekleştirme süreci bireyin bir anlamda yaşamı ve doğayı anlama olarak görülebilir (Maslow ve Lewis, 1987). Bu noktada Vaughan (1985) kendini gerçekleştirmenin ötesinde ise öz-aşkınlığın olduğunu ifade etmiştir ve H. Venter ve E. Venter (2010) yaptıkları çalışmalarıyla öz-aşkınlığın kendini gerçekleştirmenin ötesinde bir konuma sahip olduğu bulgusunu desteklemiştir. Ayrıca Koltko-Rivera (2006) Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin bir parçası olarak öz-aşkınlığı tanımının, teorik ve araştırma için önemli sonuçlar getirdiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda bireylerin (Super, 1980) öz-aşkınlığa ulaşması ile yaşamlarının önemli bir parçası olarak görülen meslek ve kariyer sağlıklı bir şekilde başarma süreci başlamış olacaktır. Sağlıklı bir meslek ve kariyer süreci ise bireylerin kariyerlerini doğru bir şekilde araştırabilmesi ve değerlendirebilmesine işaret etmektedir. Bu açıdan bakıldığında yüksek düzeyde öz-aşkınlığa sahip bireylerin Maslow'un ortaya koyduğu ihtiyaçlar hiyerarşisine ulaşmasında ve kariyer araştırma sürecine de katkı sağlayabileceği düşünülebilir.

Frankl (2006) öz-aşkınlığı tanımlarken bireyin kendisini işine adayabilmesi olarak tanımlamıştır. Bireylerin kendisini işine adayabilmesi bir anlamda öz-aşkınlığa sahip olduğunu göstermektedir. Günümüzde bireylerin mesleklerinde başarılı olabilmesi ve elde ettikleri başarıların sonucunda ulaştıkları nihai nokta öz-aşkınlık olabilir. Çünkü bireyler vakitlerinin çoğunu iş yerinde geçirmektedirler. Başarılı bir meslek erbabı olmak isteyen bireyin dünyayı daha iyi şekilde değerlendirmesine, kendisini keşfetmesini sağlayabilir. Kendini keşfettikçe ve dünyayı anlamlandırdıkça mesleğine olan bağlılığı artmış ve başarılı işler gerçekleştirmiş olabilir. Bu açıdan bakıldığında öz-aşkınlığın kariyer araştırma öz-yeterliğini yordamasının anlamlı olduğu belirtilebilir.

5. 1. 2. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Öz-kontrol ve Öz-Yönetim Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda öz-kontrol ve öz-yönetimin kariyer araştırma öz-yeterliğini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle üniversite öğrencilerinin öz-kontrol ve öz-yönetim düzeyinin artması kariyer araştırma öz-yeterliklerini de

artırmaktadır. Literatürde kariyer araştırma öz-yeterliği ile öz-kontrol ve öz-yönetim arasındaki ilişkiyi inceleyen ulusal veya uluslararası düzeyde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ulusal literatürde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında öz-kontrol ve öz-yönetimi ele alan ilk çalışmada Sarı ve diğerleri (2017) öz-kontrol ve öz-yönetimin mesleki sonuç beklentisini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Kariyer araştırma öz-yeterliği kavramı kariyer keşif davranışı ve öz-yeterlik kavramının birleşmesiyle oluşturulmuştur (Solberg vd., 1995). Bu bağlamda değerlendirildiğinde kariyer keşif davranışında bireylerin kendisine dair birtakım özelliklerinin güçlü ya da zayıf olarak değerlendirilmesi söz konusudur (Stumpf vd., 1983). Bu durum bireyin kendisini tanımasına yardımcı olmaktadır ve bir değerlendirme sürecine işaret etmektedir. Nitekim bu değerlendirme süreci öz-kontrol ve öz-yönetim kavramının sahip olduğu üçlü bileşen ile açıklanabilir. Öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinde bireylerin bir davranışa dair öz-izleme (kendini izleme) süreci gerçekleşmektedir. Öz-izleme sürecinden sonra bu davranışın değerlendirilmesi aşamasına geçilmektedir. Bireyler öz-izleme, öz-değerlendirme ve öz-güçlendirme süreçleriyle kariyer keşif davranışlarını düzenleyebilir ve güçlendirebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bireylerin kariyer araştırma öz-yeterliğini açıklamada öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin katkısının anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Kariyer araştırma öz-yeterliği kavramı bireyin mesleğini icra ederken başarılı bir şekilde iş aktivitelerine katılabilmesi, iş bağlantıları kurabilmesi, kendi yetenek ve değerlerine göre hareket edebilmesi anlamına gelmektedir (Solberg vd., 1995; Solberg vd., 1994). Solberg ve diğerleri (1994) Bandura'nın daha önce belirttiği öz-yeterliğin dört kaynağına vurgu yapmış ve bu kaynakların geliştirilmesinin bireylerin kariyer arama sürecinde daha başarılı olmasına yardımcı olabileceğini ifade etmiştir. Bireyler doğrudan ile dolaylı deneyimler, sözel ikna ve fizyolojik durum ile öz-yeterliklerini güçlendirebilmektedir (Solberg vd., 1994). Bu çerçevede kariyer araştırma öz-yeterliğini açıklamada bireylerin kendi davranışlarını öğrenme sürecine odaklanmalarında, başarılı şekilde iş aktivitelerine katılabilmesinde, kendi yetenek ve değerlerine uygun hareket edebilmesinin temelinde bireyin kendisini tanıması etkili olmuş olabilir. Nitekim bireyler öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinde kendilerini izleyip, kendi davranışlarını iyi ya da kötü olarak değerlendirip sonunda davranışı güçlendirme ya da değiştirme yoluna gitmeleri gerekebilir. Tam olarak bu süreç bireyin öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerine işaret etmektedir. Bu açıdan bakıldığında kariyer araştırma öz-yeterliğinin yüksek olması için bireylerin öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin de yüksek olması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

5. 1. 3. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin İçsel Öz-Farkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda içsel öz-farkındalık ve görünüm bilinçliliğinin kariyer araştırma öz-yeterliğini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle üniversite öğrencilerinin içsel öz-farkındalık ve görünüm bilinçliliği düzeyinin artması kariyer araştırma öz-yeterliklerini de artırmaktadır. Literatürde kariyer araştırma öz-yeterliği ile öz-kontrol ve öz-yönetim arasındaki ilişkiyi inceleyen ulusal veya uluslararası düzeyde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Literatürde dikkat süreci bireyin düşüncelerine, duygularına ve davranışlarına odaklanmak olarak ifade edilmektedir. Özellikle bazı insanlar sürekli olarak kendileri hakkında düşünürler, davranışlarını gözden geçirirler ve bazı bireyler için artık kontrolden çıkan bir süreci başlatır sonunda da takıntılı davranışlara dönüşürler. Diğer taraftan bazı bireyler kendilerinin dış görünümüne dikkat ederler ve bunu tarafsız olarak değerlendirebilirler. Tam bu noktada dikkat seviyesi ve dikkatin yönü bireyin öz-bilincine işaret etmektedir (Fenigstein vd., 1975). Özellikle genel ve öz-bilinç yapılarının doğasında olumlu ve olumsuz olarak iki boyuta odaklanılmaktadır. Bu bağlamda genel öz-bilinç yapısında stil ve görünüm bilinçliliği boyutları bulunmaktadır (Scheier ve Carver, 1985; Scheier vd., 1978). Özel öz-bilinç yapısında kendini düşünme ve içsel öz-farkındalık boyutları bulunmaktadır. Özel öz-bilince sahip bireyler, kendi iç düşüncelerine, planlarına ve amaçlarına yakından bağlıdır (Buss ve Scheier, 1976). Kendini düşünme boyutu bireylerin kendi davranışlarını takip etmesi ve düşünmesi olarak tanımlanmaktadır (Creed ve Funder, 1998). Bu yapının bireylere olumsuz sonuçlara neden olduğu düşünülmektedir. Çünkü bireyler sürekli olarak kendisini incelemektedir (Anderson vd., 1996). İçsel öz-farkındalık ise birey kendini düşünme boyutundaki gibi kendini düşünme sürecine vurgu yapılmaktadır. İçsel öz-farkındalığın olumsuz bir yapı olarak değerlendirilen kendini düşünmeden farkının bireylerin kendilerine ait davranışlarını ve duygularını tarafsız bir şekilde değerlendirmesidir. Çünkü birey tarafsız olarak kendi davranışlarını değerlendirmekte ve doğru kararlar verebilmektedir (Anderson vd., 1996). Bu bağlamda değerlendirildiğinde bireylerin kendi iç dünyasına bakış açısının akılcı olmasıyla elde edilen pozitif ve istendik durumun (Anderson vd., 1996) kariyer ve meslek yaşantılarına da katkı sağlayacağı beklenebilir. Çünkü içsel öz-farkındalığa sahip bireyler sakin, güler yüzlü ve göz kontağı kurabilen bireyler olduğu belirtilmiştir (Creed ve Funder, 1998). Kariyer yaşamında bireylerin özellikle iş yaşamında, önemli toplantılardaki duyguların kontrolü, güler yüzlü olarak diğer bireylere gönderilen pozitif mesajların kariyer araştırma öz-yeterliğine olumlu katkı sağlaması da beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Bununla birlikte özellikle kariyer araştırma sürecini aktif olarak gerçekleştiren bireyler, diğer insanlara güçlü ilişkiler kurabilirler, kendilerinin güçlü ve güçsüz özelliklerini bilerek kariyerlerini oluştururlar. İçsel öz-farkındalığa sahip kişilerin çeşitli iş bağlantılarını kurabilmesi sosyal ve mesleki ilişkilerinde güler yüzlü olmaları, göz kontağı kurabilmeleri ile açıklanabilir. Sonuç olarak bunu gerçekleştiren bireyler başarılı kariyer basamaklarını ya da kariyer geçişlerini yapabilen bireyler haline gelirler.

Görünüm bilinçliliği temel olarak bireyin, dış görünüşüne dair dikkat seviyesi olarak tanımlanmaktadır. Bireyin fiziksel görünümü ile kendisinin diğer insanlara nasıl görüldüğüne ilişkin algısına vurgu yapmaktadır. Bu yapı bireyin kendisini tarafsız bir şekilde değerlendirmesi ve elde ettiği bilgileri pozitif yönde değerlendirilebilmesidir (Nystedt ve Ljungberg, 2002). Bu açıdan bakıldığında bireylerin öncelikle bir dikkat süreci içinde kendisini izlemesi ve elde ettiklerini değerlendirerek bir sonuca ulaşma amacı yer almaktadır. Yüksek düzeyde görünüm bilinçliliğine sahip olmak bireylerin olumlu ve olumsuz özelliklerini mantıklı bir şekilde değerlendirebilmesine ve olumsuz olarak değerlendirilen özelliklerini değiştirebilmesine katkı sağlayabilir. Bu açıdan bakıldığında yüksek düzeyde görünüm bilinçliliğine sahip olan bireylerin kariyer ve meslek yaşamlarında da başarılı olmaları beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte bireylerin görünümüne dikkat ettikleri ve tarafsız olarak değerlendirebilme yeteneklerine sahip olmaları herhangi bir görüşmesinde ya da mülakatta pozitif anlamda bir tavır ve görünüm sergilemelerini sağlayabilir. Bu durum kariyer araştırma sürecinde bireyin kendisini yeterli olarak görmesine ve başarılı olmasına katkı sağlayabilir. Başka bir açıdan bakıldığında birey bir etkinliğe katıldığında kendini sürekli olarak düşünme eylemini gerçekleştirip etkinliğe odaklanmadığı zaman etkinliği başarılı olarak gerçekleştirme anlamında sorunlar ortaya çıkabilir. Tam tersi düşünüldüğünde bireyin sadece etkinliğe odaklanması bireyin kendisine dair farkındalığının kaybolmasına neden olabilir (Csikszentmihalyi, 2014). Eğer birey etkinliklerde içsel öz-farkındalığını koruyarak etkinlikte yer alırsa bu durum eyleme dair gerçekçi bir değerlendirme yapmasına katkı sağlayabilir. Bu açıdan bakıldığında bireylerin kariyer araştırma öz-yeterliğini açıklamada içsel öz-farkındalığın katkısı anlamlıdır. Çünkü bireylerin kariyer basamaklarında ilerlerken, kariyerlerine dair planlar yaparken, bir iş mülakatını deneyimlerken, çeşitli mesleklere dair bilgi toplarken sadece dışsal noktalara odaklanması kendisine dair farkındalığının ortadan kaybolmasına neden olabilir. Bireylerin kendisine dair farkındalıklarının ortadan kaybolması (içsel öz-farkındalık) bireyin deneyimlediklerinin ilgi duyup duymadığına karar vermesinde, uygun olup olmadığına değerlendirebilmesinde ve gelecekte yapıp yapmayacağını anlamında engelleyici bir unsur olabilir. Bu anlamda bireyler eylemleri gerçekleştirirken kariyer araştırma öz-yeterliğinin yüksek olması

bireylerin içsel öz-farkındalığının kaybolmadığı, birey için önemini kaybetmediği anlamına gelmektedir. Bu durum kariyer araştırma öz-yeterliğini açıklamada içsel öz-farkındalığın rolünü ortaya koymaktadır.

5. 1. 4. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Sosyal Anksiyete Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma sonucunda sosyal anksiyetenin kariyer araştırma öz-yeterliğini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle üniversite öğrencilerinin sosyal anksiyete düzeyinin azalması kariyer araştırma öz-yeterliklerini artırmaktadır. Literatürde kariyer araştırma öz-yeterliği ile sosyal anksiyete arasındaki ilişkiyi inceleyen ulusal veya uluslararası düzeyde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Kuramsal açıdan değerlendirildiğinde Betz (2000) kariyer değerlendirmesinde öz-yeterlik beklentilerinin önemine dikkat çekmiştir. Bireylerin kariyerinde gelişim gösterebilmesi ancak öz-yeterliklerinin güçlendirilmesiyle gerçekleşebileceğine işaret edilmiştir. Öz-yeterliğin güçlü ya da zayıf olmasını sağlayan etmenlerin doğrudan ve dolaylı deneyimler, sözel ikna ve fizyolojik ile psikolojik durum olduğu belirtilmiştir. Psikolojik durumda özellikle bireyin kaygı yaşamadığı zaman öz-yeterlik düzeyinin yükseleceğini vurgu yapılmıştır (Betz, 2000, 2004).

Kariyer keşfi ve kariyer kararsızlığı ile anksiyete arasında bazı araştırmalar yapılmıştır. Blustein ve Phillips (1988) üniversite öğrencileriyle yaptıkları araştırmada bağlamsal anksiyetenin beklenenin aksine keşif davranışları ve kariyer araştırmasında önemli bir faktör olarak ortaya çıktığı sonucuna ulaşmışlardır. Durumsal anksiyetenin bireylerin kariyer keşif davranışlarını engellemesi beklenirken kariyer keşif sürecinde yaşanan stresin bireyin kariyer araştırma sürecini daha etkin hale getirdiği bulunmuştur (Blustein ve Phillips, 1988). Bununla birlikte başka bir çalışmada, sosyal anksiyetenin kariyer keşif sürecinde ve kariyerin geliştirilmesi sürecinde önemli bir değişken olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca yüksek düzeyde sosyal anksiyete yaşayan kadın ve erkeklerin mesleki anlamda bağlılıklarının daha düşük olduğu raporlanmıştır (Hardin, Varghese, Tran ve Carlson, 2006). Başka bir çalışmada yüksek düzeyde sürekli anksiyete başlangıçta düşük bir düzeyde kariyer araştırma seviyesine işaret etmektedir. Fakat zamanla anksiyetenin kariyer araştırma davranışlarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte bireylerin kariyer davranışlarının artması da yaşadıkları kariyer kararsızlık düzeylerini azaltmıştır. Özellikle sürekli anksiyete kısa vadede bireyin kariyer keşfi ve kariyer kararı vermesinde zorlaştırıcı rolünü üstlenirken uzun vadede kariyer araştırmayı artırmakta ve sonunda da birey için kariyer kararı vermeyi kolaylaştırmaktadır (Park, Woo, Park, Kyea ve Yang, 2017). Vignoli (2015) ergenlerle yaptığı çalışmasında kariyer

kararsızlığının ve kariyer keşif davranışının genel anksiyete ve kariyer anksiyetesi ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisinin ortaya koymuştur. Başka bir çalışmada ise buna paralel olarak genel anksiyete düzeyi arttıkça kariyer keşif davranışı azalmaktadır (Vignoli vd., 2005). Ulusal literatürde ise Öztemel (2013) tarafından yapılan bir çalışmada durumluluk anksiyetenin kariyer kararsızlığını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anksiyete korku, endişe ya da kaçınma hali olarak tanımlanmaktadır (Black ve Grant, 2014). DSM-V'te çeşitli anksiyete bozuklukları tanımlanmıştır. Bunlardan bir tanesi de sosyal anksiyete bozukluğudur. Sosyal anksiyete bireyin çevresi ile etkileşiminde kendisine yönelik değerlendirmeleri ile ilgili yaşadığı aşırı endişe ve kuşku eğilimini ifade etmektedir (Fenigstein vd., 1975). Sosyal anksiyete diğer bir deyişle bireyin başka insanlarla temas durumunda sosyal durumlarla ilgili yaşadığı korku ve endişe halidir. Genel olarak sosyal anksiyete yaşayan bireyler konuşurken ya da yeni insanlarla buluşurken herhangi bir yanlış yapmaktan korkarlar ve sonucunda utanç duygusu yaşarlar. Başkalarının önünde yemek yeme ve konuşma gibi eylemleri gerçekleştirirken bu durum genellikle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle sosyal anksiyete yaşayan bireyler toplum içinde sorumluluk almaktan kaçınırlar ve kendilerini gösteremezler (American Psychiatric Association [APA], 2013; Black ve Grant, 2014, s. 131). Bu bağlamda değerlendirildiğinde sosyal anksiyete yaşayan bireylerin öz-yeterliklerinin düşük olması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Sosyal anksiyetenin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yer alan kavramlardan biri olan kariyer araştırma öz-yeterliği kavramı ile yakından ilişkili olması literatür anlamında paralellik gösterdiği söylenebilir. Ayrıca bireylerin kariyer araştırma öz-yeterlikleri açısından çeşitli iş bağlantıları kurarken, iş görüşmeleri gerçekleştirirken sürekli olan iletişim kurma gerekliliği sosyal anksiyete yaşayan bireylerin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin düşük olmasına neden olmuş olabilir. Nitekim insan sosyal bir varlıktır. İş yaşamının büyük çoğunluğunu pek çok meslektaşı ile birlikte geçirdiği düşünülürken ve bunun yanında mesleğe yerleşmeden önceki süreçte özellikle üniversite öğrencilerinin yaşadıkları sosyal anksiyete ile ilgili problemleri kariyerlerini araştırma, bilgi edinme noktasında engelleyici bir sorun olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Sonuç olarak kariyer araştırma öz-yeterliği yüksek olan bireylerin iş ve mesleki çevrelerde kendilerini ifade ederken korku ve kaygı yaşamadıkları, diğer insanlarla iletişim kurarken çekinmedikleri söylenebilir.

5. 2. Çeşitli Değişkenlere İlişkin Bulguların Tartışılması

Kariyer araştırma öz-yeterliğinin cinsiyete, sınıf düzeyine, tercih danışmanlığı alma, kariyer planı yapmış olma ve kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılma durumuna göre incelenmesi *t*-testi ile gerçekleştirilmiştir. Kariyer araştırma öz-yeterliğinin sınıf düzeyine göre incelenmesi tek yönlü varyans analizi ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulguların literatür bağlamında tartışılması aşağıda verilmiştir.

5. 2. 1. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması

Kariyer araştırma öz-yeterliğinin cinsiyet açısından anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatür incelendiğinde teorik açıdan kariyer araştırma öz-yeterliği, kariyer kararı verme öz-yeterliği gibi kariyer ile ilişkili kavramların cinsiyet açısından farklılıkların olmayacağı yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Solberg vd., 1995). Fakat literatürde kariyer alanındaki kavramların cinsiyete göre bazı farklılıklar gösterebileceğine ilişkin bazı hipotezler kurulmuş ve bu doğrultuda araştırmalar yapılmıştır (Betz ve Hackett, 1981; Hackett ve Betz, 1981; Solberg vd., 1995). Konuyla doğrudan bağlantılı olarak Solberg ve diğerlerinin (1995) üniversite öğrencileri ile yaptığı bir araştırmadan bahsedilebilir. Bu araştırmada kariyer araştırma öz-yeterliği ile kariyer kararı verme öz-yeterliğinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Solberg vd., 1995). Gnilka ve Novakovic (2017) bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (BTMM) lisans öğrencileri ile gerçekleştirdikleri bir araştırmada kariyer araştırma öz-yeterliğinin sadece erkekler için (kız öğrenciler için değil) kariyer engelleri ile mükemmeliyetçiliğin her iki boyutu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik bölümündeki erkeklerle ilgili olarak, mükemmeliyetçi çabalardaki artışlar, kariyer araştırma öz-yeterliklerinde belirgin olarak daha yüksek bir orana sahip olduğu ve bu da kariyer engellerinin algılanmasında bir düşüşe neden olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kız öğrencilerde aracılık modelinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, yüksek düzeyde kariyer araştırma öz-yeterliği, mükemmeliyetçi çabalara sahip kız öğrencilerde kariyer engellerinin algılanışını açıklamada önemli bir rol oynamadığı görülmüştür. Bu bulgunun olası bir nedeni olarak kız öğrencilerin kariyer engelleri üzerinde daha az öz-kontrol sahibi olduklarını algılamalarıdır (Gnilka ve Novakovic, 2017).

Hackett ve Betz (1981) yaptığı çalışmada kadınların iş yaşamında bazı engellerle karşılaştığını ve bu durumun kadınların iş dünyasındaki başarılarının niçin sınırlı olduğunun araştırılmasının önemine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda kadınların meslek

yaşamlarında ortaya çıkan ve bazı toplumsal inanç ya da beklentilerinden kaynaklanabilecek özel paradigma ve bakış açılarının açıklığa kavuşturulmasının önemine vurgu yapmıştır. Hackett ve Betz (1981) kadın ve erkeklerin kariyer alanında ayrı ayrı olarak ele alınmasının özellikle kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları anlamak ve sorunu çözmek için stratejiler geliştirmeye yönelik olduğunu ifade etmiştir. Başka bir araştırmada Betz ve Hackett (1981) öz-yeterlik teorisinin kariyer kararı verme sürecine nasıl uygulanabileceği araştırmışlardır. Araştırma sonuçları kadın ve erkeklerin mesleklerle ilişkili olarak mesleki öz-yeterlik algılarında belirgin farklılıklar olduğunu göstermişlerdir. Erkekler geleneksel ve geleneksel olmayan mesleklerde mesleki öz-yeterlik düzeyini eş değer olarak görmekteydiler. Yani erkekler her iki meslek grubunda da kendilerini benzer düzeyde yeterli görüyorlardı. Fakat kadınlar geleneksel mesleklerde öz-yeterliklerini daha yüksek görmekteydiler. Yani kadınlar geleneksel ve geleneksel olmayan mesleklerde farklı öz-yeterlik düzeyine sahiptiler. Araştırmada yer alan mesleklerin hem eğitim gereksinimleri hem de iş görevlerine ilişkin bulgular bazı gelenekselleşmiş kadın meslekleriyle ilişkili olarak kadınlar arasında öz-yeterlik düzeyinin belirgin olarak daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Bu araştırmada katılımcıların kariyer araştırma öz-yeterliği puanlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemesinin farklı açıklamaları olabilir. Öncelikle İktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim gören bireylerin bu bölümleri tercih etmesinde her iki cinsiyetten bireylerin pek çok farklı meslek ve iş kolunda yer alabilmesi olabilir. Çünkü bu bölümlerden mezun olan bireylerin pek çoğu günümüzde çok çeşitli iş pozisyonlarında iş bulabilmekte ve farklı kariyerlere sahip olabilmektedir. Bununla birlikte ülkemizde genç nüfusun genel nüfus içinde daha fazla bir orana sahip olduğu düşünülürse kadınların iş yaşamında daha yer alması cinsiyete göre beklenen farklı ortadan kaldırmış olabilir. Her ne kadar günümüzde bazı meslekleri erkeklerin bazı meslekleri de kadınların daha çok tercih etme eğilimi olsa da cinsiyet faktörünün giderek etkisini giderek kaybettiği sonucuna ulaşılabilir. Bu durum iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin meslekleri ve bölümleri geleneksel olarak kız ve erkeklere uygun meslekler şeklinde algılamamalarından kaynaklanmış olabilir. Bu durum da cinsiyete göre kariyer araştırma öz-yeterliğinin anlamlı bir farklılık göstermemesini açıklayabilir.

5. 2. 2. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması

Kariyer araştırma öz-yeterliğinin sınıf düzeyi açısından anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Literatür incelendiğinde kariyer araştırma öz-yeterliğinin sınıf

düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Literatürde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yer alan ve kariyer araştırma öz-yeterliği ile dolaylı olarak ilişkili olabileceği düşünülen bazı araştırmalara yer verilmiştir (Bacanlı, Eşici ve Özünü, 2013). Bacanlı ve diğerlerinin (2013) lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlüklerini öğrenim görülen sınıf düzeyine göre incelemiştir. Araştırma sonuçları lisede öğrenim gören kız öğrencilerin sınıf düzeyi arttıkça kariyer kararı verme güçlüklerinin erkek öğrencilere göre anlamlı şekilde azaldığını göstermiştir. Bununla birlikte araştırmaya katılan 9. ve 10. sınıf lise öğrencilerinin kariyer karar vermeye hazırlık aşamasında karşılaşılan güçlüklerden oluşan hazırlık eksikliği düzeyleri 11. ve 12. sınıf öğrencilerinkinden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme süreci, benlik kavramı, çevresindeki meslekler, yetenek, ilgi ve benzeri kişilik özellikleri ve çevreleri ve kendileri hakkında bilgi edinme yolları hakkındaki bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlüklerden oluşan bilgi eksikliği puanları 10. sınıf, 11. sınıf ve 12. sınıf öğrencilerinin bilgi eksikliği düzeylerinden yüksek bulunmuştur (Bacanlı vd., 2013).

Kariyer araştırma öz-yeterliğinin sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin araştırmacılar tarafından daha fazla araştırılması önemli olabilir. Çünkü üniversite dönemi artık belli bir mesleğe ilişkin eğitimin alındığı dönem olarak düşünüldüğünde yıldan yıla kariyer araştırma öz-yeterliklerin artması beklenebilir. Bireyler özellikle üniversite döneminde belirli iş alanları hakkında bilgi toplamakta, çeşitli şirketlerin iş pozisyonları deneyimlemek için staj yapmakta, kendilerini geliştirmeye odaklanacak farklı eğitimler alma gibi adımlar atmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında üniversite döneminin ilk yılından itibaren mesleğe dair bilgi topladıkça ve keşfettikçe bireylerin kariyer keşif davranışı sıklığının artması beklenebilir. Yani bireyler lisans programına ilişkin eğitim aldıkça, derslerle birlikte staj eğitimi aldıkça, yeni iş ve meslek sahalarını keşfettikçe kariyer araştırma öz-yeterliklerinin artması beklenebilir. Bu araştırmada elde edilen bulgunun beklenenin aksine kariyer araştırma öz-yeterliklerinin sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı yönündedir. Bu durum bireylerin sahip oldukları bölümlerin ne tür istihdam sağladığına ilişkin duyulan şüpheden kaynaklanmış olabilir. Özellikle ülkemizde işletme, iktisat, kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler gibi bölümlerde çok çeşitli iş sahalarına sahip olmasına rağmen kısıtlı istihdam olması bireylerin kariyer araştırma öz-yeterliklerinde nötr veya olumsuz bir etki yaratmış olabilir. Elde edilen bulguların değerlendirebilmesi için yapılacak yeni araştırmalarla değerlendirilmesi önemlidir.

5. 2. 3. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Tercih Danışmanlığı Alıp Almamaya Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması

Kariyer araştırma öz-yeterliğinin tercih danışmanlığı alıp almama açısından anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Üniversite sınavı sonucunda tercihleri oluştururken profesyonel anlamda tercih danışmanlığı aldığını beyan edenlerin tercih danışmanlığı almadığını beyan eden katılımcılara göre kariyer araştırma öz-yeterliklerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde kariyer araştırma öz-yeterliğinin tercih danışmanlığı alıp almama durumuna göre inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri bireylerin kariyer ve meslek bağlamında yaşadıkları sorunlara çözüm aramak ve bireye profesyonel yardım sağlamak olarak değerlendirilebilir (Kidd, 2006, s. 1). Bu sorunlar kariyer kararsızlığı (Bacanlı, 2012; Osipow, 1999; Şahin, Sarı, Duman, Kerimoğlu ve Kocaman, 2015; Taylor ve Betz, 1983), meslek seçimindeki problemler (Lent vd., 2002), iş arama becerilerindeki eksiklikler (Kim ve Lee, 2015; Nesdale ve Pinter, 2000) ve bireyin kendisini yeterince tanıyamaması şeklinde ortaya çıkabilir. Bu bağlamda kariyer psikolojik danışmanlığında yapılan araştırmalar ve uygulamalar bireylerin kariyer kararsızlığından karar aşamasına geçebilmesine, meslek seçiminde yaşadığı sorunların çözülebilmesine, iş arama yeterliği kazandırmasına ve bireyin kendi yetenek, ilgi, değerlerini keşfetmesine yardımcı olmaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı bireylerin meslek seçimi, kariyer kararı ve ilgi, değer ile yeteneklerinin keşfedilmesi sürecini kapsamaktadır. Bununla birlikte bireylerin kariyerlerinde yaşadıkları sorunları çözmesinde ve bireyin sahip olduğu özellikler ve iş yaşamının getirdiği zorluklarla baş edebilmesinde bireye yardımcı olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında özellikle lise dönemi sonundaki üniversite sınavının bireylerin kariyerlerinde oldukça önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Çünkü ön lisans ve lisans programlarını tercih eden gençler mesleklerine ve çalışacakları iş sahalarını belirlemeye başlamış olacaklardır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde gerek kendi okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarından gerekse illerde oluşturulan tercih danışmanlığı komisyonlarından üniversite ve bölüm seçimi konusunda gençler yardım alabilmektedirler. Ayrıca bireyin sadece öz-kaynaklarını kullanmayıp profesyonel anlamda bir kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan uzmandan yardım alması kariyerlerinin bu kadar hassas bir döneminde önemli görülmektedir. Özellikle kariyer araştırma sürecinde bireyin süreç hakkında yeterli düzeyde bilgi toplayabilmesi, kendisini ve meslekleri doğru ve yeterli bir şekilde tanıyabilmesi, kişisel değerlerini belirleyebilmesi ve değerlendirebilmesi, bilgi amaçlı görüşmeler gerçekleştirebilmesi konuları kariyer araştırma öz-yeterliği kavramına işaret etmektedir. Bu bağlamda üniversite giriş tercih döneminde profesyonel

anlamda yardım alan bireylerin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin yardım almayan bireylere göre anlamlı derecede yüksek çıkması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

5. 2. 4. Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğinin Kariyer Planı Yapmış Olup Olmamaya Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması

Kariyer araştırma öz-yeterliğinin kariyer planı yapmış olup olmama açısından anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kendilerine ait kariyer planı olduğunu beyan eden katılımcıların kendilerine ait henüz kariyer planı olmayan katılımcılara göre kariyer araştırma öz-yeterliklerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde kariyer araştırma öz-yeterliğinin kariyer planı yapmış olup olmama durumuna göre inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bireylerin belirli bir kariyer planı yapmaları için bazı kariyer kararlarını vermiş olmaları gerekmektedir (Harren, 1979). Bu açıdan bakıldığında kendilerine uygun bir kariyer planı oluşturmaları bireylerin kendilerini tanımaları, mesleki değerlerini belirlemiş olmaları ve çalışabilecek kurum ya da kuruluşlara dair bir planlarının olması ile gerçekleşebilir. Nitekim henüz mesleklerine ilişkin olası seçeneklerini belirlemeyen ve kararsızlık yaşayan bireylerin kendi kariyer planlarını oluşturmuş olması beklenemez (Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Harren, 1979).

Kariyer bireylerin yaşam boyu mesleklerinde aldıkları yol olarak tanımlanabilir. Bu açıdan bakıldığında bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Kariyer basamaklarını değerlendirirken bireylerin mesleklerinde aldıkları ilerlemeler ve terfilerle birlikte gerilemeler ve işsiz kalma da dikkate alınmalıdır. Nitekim bireyler ön lisans ve lisans programları için üniversiteye girişte özellikle mesleklerine ve olası iş sahalarına dair önemli bir tercih yapmaktadırlar. Bu doğrultuda bireyler mesleklerine ilişkin eğitim almakta, mesleği icra edebilecek düzeye gelmekte ve diploma sahibi olmaktadır. Üniversite eğitimi sürecinde özellikle işletme, iktisat, kamu yönetimi, maliye, uluslararası ilişkiler bölümü öğrencileri çok çeşitli iş sahalarına sahiptirler. Bu bir anlamda bireye pek çok alanda kendilerine uygun bir iş seçme potansiyeli oluştururken bir anlamda da tercihlerini zorlaştırabilmektedir. Eğer bireyler kariyerin sadece bölüm ve üniversite tercihi ile sınırlı olacağını düşünürlerse, üniversite eğitimi bu süreçte yeterli olmayabilir ve birey mezuniyet sonrası bazı sorunlarla karşılaşabilir. Bireyler üniversite eğitimi boyunca çeşitli meslekler ve iş sahaları hakkında bilgi toplama, çeşitli iş yerlerinde staj yapma, kendilerinin mesleki değerlerinin farkına varma, nasıl bir iş ve özel yaşamı olacağına dair bir fikir oluşturma süreçlerini bireyin kendi geleceğine ilişkin bir tahmini olabilir. Bu şekilde bireyler üniversite eğitiminin yanında kariyerlerini oluşturma sürecine dâhil olmuş

olacaklardır. Bireylerin belirledikleri hedefleri gerçekleştirebilmesinin temelinde oluşturdukları kariyer planları yer almaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde yüksek düzeyde kariyer araştırma öz-yeterliğine sahip olan bireylerin kariyer planı yapmış olmaları beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

5. 2. 5. Kariyer Araştırma Öz-yeterliğinin Kariyer Gelişimini Destekleyici Etkinliklere Katılıp Katılmamaya Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması

Kariyer araştırma öz-yeterliğinin kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama açısından anlamlı düzeyde bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katıldığını beyan eden katılımcıların kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılmadığını beyan eden katılımcılara göre kariyer araştırma öz-yeterliklerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde kariyer araştırma öz-yeterliğinin kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama durumuna göre inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat yapılan çalışmalar kariyer araştırma öz-yeterliğinin doğrudan deneyimlere bağlı olarak geliştirilebileceği yönündedir (Fouad, Cotter ve Kantamneni, 2009; Komarraju, Swanson ve Nadler, 2014; Sarı, 2014; Sullivan ve Mahalik, 2000). Bu bağlamda ulusal literatürde kariyer araştırma öz-yeterliğini temel alarak yapılan çalışmada Sarı (2014) sosyal öğrenme kuramına dayalı olarak yarı deneysel bir çalışma gerçekleştirmiştir. Kuramsal çerçeveye uygun olarak oluşturulan etkinliklerde öz-yeterliğin kaynaklarından biri olan doğrudan deneyimlere de yer verilmiştir. Bu durum bireylerin kariyer araştırma öz-yeterliğini artırmada doğrudan deneyimlerin rolüne dikkat çekmektedir.

Günümüzde bazı mesleklerin geliştiği bazılarının ise yok olduğu görülmektedir. Bireylerin değişen dünyanın şartlarına uyum sağlayabilmek için bu değişimi yakalaması gerekmektedir. Eğer bireyler yaşamlarına dair planlarında meslek seçimi ve kariyerlerini de bu değişime göre uyarlayıp geliştiremezse istediği yaşam standartlarına ulaşmada zorlanabilir. Bu bağlamda bireylerin özellikle özel sektörde pek çok istihdam olanağı bulunan meslek gruplarında değişimi yakalamaları önemlidir. Bununla birlikte bu meslek gruplarında kendini geliştirmek pek çok açıdan değerli görülmektedir. Donanımlı bir meslek erbabı üniversite mezuniyetinden sonra iş tekliflerini daha kolay alabilir. Ayrıca donanımlı olmanın getirisi ile kariyerlerini başarılı bir şekilde sürdürebilir. Bununla birlikte bireyler üniversite döneminde kariyerlerini geliştirici eğitimler ve seminerlerle mesleklerinde çeşitli donanımlara sahip olabilirler. Kariyer araştırma öz-yeterliği yüksek olan bireyler hangi işlerin hangi mesleki donanım zorunluluğu getirdiğini daha iyi bir

şekilde belirleyebilir. Bu açıdan gerekli eğitimlere katılıp kendini geliştirebilir. Özellikle günümüzde iyi düzeyde yabancı dile sahip olmanın avantajlarının farkında olabilir. Çeşitli kurumların ve şirketlerin işveren pozisyonunda yer alan kişilerle bağlantı kurabilir. Bu bakımdan kariyer araştırma öz-yeterliği yüksek olan bireylerin kariyer gelişimini destekleyici eğitimlere ve seminerlere katılması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.



6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

Bu çalışmayla elde edilen sonuçlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

1. Üniversite öğrencilerinin öz-aşkınlıklarının kariyer araştırma öz-yeterliklerini pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Test edilen regresyon modelinde öz-aşkınlığın kariyer araştırma öz-yeterliğinin en önemli yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.
2. Üniversite öğrencilerinin öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerini pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir.
3. Üniversite öğrencilerinin içsel öz-farkındalıklarının kariyer araştırma öz-yeterliklerini pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı saptanmıştır.
4. Üniversite öğrencilerinin görünüm bilinçliliklerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerini pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı görülmüştür.
5. Üniversite öğrencilerinin sosyal anksiyetelerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerini negatif yönde ve anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir.
6. Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin cinsiyete ve sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.
7. Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin tercih danışmanlığı alıp almamaya göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Üniversite sınavı sonrasında üniversite tercihlerinde profesyonel anlamda tercih danışmanlığı alanların almayanlara göre kariyer araştırma öz-yeterlikleri anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bulgular incelendiğinde elde edilen bu farkın küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu saptanmıştır.
8. Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin kariyer planı yapmış olup olmamaya göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kendilerine ait bir kariyer planı oluşturmuş olanların oluşturmamış olanlara göre kariyer araştırma öz-yeterlikleri anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bulgular incelendiğinde elde edilen bu farkın büyük etki büyüklüğüne sahip olduğu saptanmıştır.
9. Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılanların katılmayanlara göre kariyer araştırma öz-yeterlikleri anlamlı düzeyde daha

yüksektir. Bulgular incelendiğinde elde edilen bu farkın orta etki büyüklüğüne sahip olduğu saptanmıştır.

6. 2. Öneriler

Bu çalışmayla elde edilen sonuçlara ilişkin öneriler aşağıda iki başlık altında maddeler halinde verilmiştir.

6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin artırılması için öz-aşkınlık, sosyal anksiyete, içsel öz-farkındalık, görünüm bilinçliliği değişkenleri ile öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerini temel alan deneysel müdahaleler veya psiko-eğitim programları gerçekleştirilebilir.
2. Üniversite sınavı sonrasında üniversite tercihlerinde profesyonel anlamda tercih danışmanlığı alanların almayanlara göre kariyer araştırma öz-yeterlikleri anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda bireylerin kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkileyebilecek ve başka kaynakları değerlendirebilmeleri için ve de yaygın bir biçimde profesyonel anlamda tercih danışmanlığı almalarını sağlayacak çalışmalar yapılabilir ya da politikalar geliştirilebilir.
3. Kendilerine ait bir kariyer planı oluşturmuş olan bireylerin oluşturmamış olanlara göre kariyer araştırma öz-yeterlikleri anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda bireylerin kariyer planı oluşturmalarına ve belirli bir kariyer hedefi belirlemelerine yardımcı olabilecek çalışmalar yapılabilir.
4. Kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılanların katılmayanlara göre kariyer araştırma öz-yeterlikleri anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu açıdan bakıldığında bireylerin üniversite eğitimi sürecinde kariyer gelişimlerini katkı sağlayacak mesleki eğitimler, seminer, çalıştay, kongre, panel düzenlenebilir ve çeşitli psiko-eğitim grupları oluşturulabilir.

6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Benlik yapılarından öz-aşkınlık, sosyal anksiyete, içsel öz-farkındalık, görünüm bilinçliliği ile öz-kontrol ve öz-yönetim değişkenleri kariyer araştırma öz-yeterliğini anlamlı düzeyde yordamaktadır. Kariyer araştırma öz-yeterliği ile benlik yapısı ile ilgili olan diğer değişkenlerle (öz-duyarlık, öz-güven gibi) olan

ilişkileri ve ilgili değişkenlerin kariyer araştırma öz-yeterliğini yordayıcılıkları incelenebilir.

2. Lisans eğitimleri boyunca kariyer planı yapmış olan üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin kariyer planı yapmamış olanlardan yüksek olmasını sağlayan faktörlerin ne olduğunu ortaya koymaya yönelik araştırmalar gerçekleştirilebilir ve bu bağlamda farklı yöntemsel çalışmalar tasarlanabilir.
3. Lisans eğitimleri boyunca kariyer gelişimlerini destekleyici etkinliklere katılan üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yeterliklerinin katılmayanlardan yüksek olmasını sağlayan faktörlerin ne olduğunu ortaya koymaya yönelik araştırmalar gerçekleştirilebilir.
4. Lise dönemi sonunda kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan uzmanlardan profesyonel anlamda tercih danışmanlığı alan öğrencilerin aldıkları yardımın ne düzeyde katkı sağladığı incelenebilir. Bununla birlikte kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin boylamsal olarak yürütülmesi öğrencilerin lise seçimi, bölüm ve alan seçimlerine ve yükseköğretimde kariyer gelişimlerine ne tür bir katkısı olacağı Türk kültürü bağlamında araştırılabilir.
5. Üniversite eğitimi sürecinde öğrencilerin kariyer araştırma öz-yeterliklerini incelemek ve ilgili değişkenin doğasını anlamak için farklı yöntemler (nitel veya karma) kullanılarak araştırmalar yapılabilir.
6. Ergenler ve iş yaşamındaki yetişkinlerin kariyer araştırma öz-yeterlikleri ile benlik yapıları arasındaki ilişkiler incelenebilir.
7. Bu çalışmanın araştırma grubu iki devlet üniversite ile sınırlıdır. Türkiye'nin diğer devlet ve özel üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerle çalışma gerçekleştirilebilir.
8. Sınıf düzeyine ilişkin aynı grup ile yürütülecek çalışmalarla lisans eğitimleri boyunca kariyer araştırma öz-yeterlikleri boylamsal olarak incelenebilir. Ayrıca çeşitli bölümlerde öğrenim gören öğrencilere araştırmaya dahil edilebilir ve sınıf düzeyine göre kariyer araştırma öz-yeterliklerinin artmamasına neden olan değişkenler araştırılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Akın, A., Abacı, R. and Öveç, Ü. (2007). The construct validity and reliability of the Turkish version of self-consciousness scale. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 40(2), 257-276.
- Akın, A., Demirci, İ. and Çardak, M. (2012, June). *The validity and reliability of the Turkish version of the self-control and self-management scale*. Paper presented at the International Interdisciplinary Social Inquiry Conference - IISIC, Bursa.
- Ali, S. R. and McWhirter, E. H. (2006). Rural appalachian youth's vocational/ educational postsecondary aspirations: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 33(2), 87-111.
- American Psychiatric Association. [APA]. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®)*. Washington, DC: Author.
- Anderson, E. M., Bohon, L. M. and Berrigan, L. P. (1996). Factor structure of the private self-consciousness scale. *Journal of Personality Assessment*, 66(1), 144-152.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. and Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.
- Babbie, E. (2012). *The practice of social research* (13th ed.). Canada: Wadsworth Publishing Company.
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Bandura, A. (1969). Social-learning theory of identifaciton processes. In D. A. Goslin (Ed.), *Handbook of socialization theory and research* (pp. 213-263). Chicago: Rand McNally.
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. New Jersey: General Learning Press.
- Bandura, A. (1977a). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161.
- Bandura, A. (1978a). The self system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33(4), 344-358.
- Bandura, A. (1978b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161.
- Bandura, A. (1982a). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37(7), 747-755.

- Bandura, A. (1982b). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986a). *Social foundations of thought and action: A social cognitive perspective*. New Jersey: Princeton-Hall.
- Bandura, A. (1986b). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (1988a). Self-regulation of motivation and action through goal systems. In V. Hamilton, G. H. Bower & N. H. Frijda (Eds.), *Cognitive perspectives on emotion and motivation* (pp. 37-62). Dordrecht: Springer.
- Bandura, A. (1988b). Self-efficacy conception of anxiety. *Anxiety Research*, 1(2), 77-98.
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), 729-735.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of control over AIDS infection. *Evaluation and Program Planning*, 13(1), 9-17.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Social cognitive theory and exercise of control over HIV infection. In R. J. DiClemente & J. L. Peterson (Eds.), *Preventing AIDS. AIDS prevention and mental health* (pp. 25-60). Boston: Springer.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman Company.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality* (pp. 154-196). New York: Guilford Publications.
- Bandura, A. (2001a). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Bandura, A. (2001b). Social cognitive theory of mass communication. *Media Psychology*, 3(3), 265-299.
- Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health Education & Behavior*, 31(2), 143-164.
- Bandura, A. and 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. and Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67(3), 1206-1222.

- Bandura, A. and Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(5), 1017-1028.
- Betsworth, D. G. and Fouad, N. A. (1997). Vocational interests: A look at the past 70 years and a glance at the future. *The Career Development Quarterly*, 46(1), 23-47.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353.
- Betz, N. E. and Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Black, D. W. and Grant, J. E. (2014). *DSM-5® guidebook: The essential companion to the diagnostic and statistical manual of mental disorders*. Washington DC: American Psychiatric Publishing.
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 345-357.
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 260-274.
- Blustein, D. L. and Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33(2), 203-216.
- Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L. and Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 39-50.
- Borgen, F. H. and Lindley L. D. (2014). Individuality and optimal human functioning: Interests, self-efficacy, and personality. In W. B. Walsh (Ed.), *Counseling psychology and optimal human functioning* (pp. 55-92). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brinthaupt, T. M., Hein, M. B. and Kramer, T. E. (2009). The self-talk scale: Development, factor analysis, and validation. *Journal of Personality Assessment*, 91(1), 82-92.
- Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, S. D. and Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354-366.
- Brown, S. D. and Lent, R. W. (Eds.). (2012). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Brown, S. D. and Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, 67, 541-565.
- Burger, J. M. (2006). *Personality theory and research* (7th ed.). California: Wadsworth Publishing Company.

- Buss, D. M. and Scheier, M. F. (1976). Self-consciousness, self-awareness, and self-attribution. *Journal of Research in Personality*, 10(4), 463-468.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2015). *Sosyal bilimler için istatistik* (17. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (3. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Carver, C. S. and Glass, D. C. (1976). The self-consciousness scale: A discriminant validity study. *Journal of Personality Assessment*, 40(2), 169-172.
- Chen, Z. and Solberg, V. S. H. (in press). Pathways from caring and engaging adults to youth vocational identity: The mediational roles of career search self-efficacy and goal capacity. *Youth & Society*.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Erlbaum.
- Corbière, M., Mercier, C. and Lesage, A. (2004). Perceptions of barriers to employment, coping efficacy, and career search efficacy in people with mental illness. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 460-478.
- Coward, D. D. (1990). The lived experience of self-transcendence in women with advanced breast cancer. *Nursing Science Quarterly*, 3(4), 162-169.
- Coward, D. D. (1995). The lived experience of self-transcendence in women with AIDS. *Journal of Obstetric, Gynecologic, & Neonatal Nursing*, 24(4), 314-320.
- Coward, D. D. (2003). Facilitation of self-transcendence in a breast cancer support group: II. *Oncology Nursing Forum*, 30(2), 291-300.
- Coward, D. D. and Reed, P. G. (1996). Self-transcendence: A resource for healing at the end of life. *Issues in Mental Health Nursing*, 17(3), 275-288.
- Creed, A. T. and Funder, D. C. (1998). The two faces of private self-consciousness: self report, peer-report, and behavioral correlates. *European Journal of Personality*, 12(6), 411-431.
- Ellermann, C. R. and Reed, P. G. (2001). Self-transcendence and depression in middle-age adults. *Western Journal of Nursing Research*, 23(7), 698-713.
- Enders, C. K. (2010). *Applied missing data analysis*. New York: Guilford Press.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2017). Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: Kişilik özellikleri ve duyulanım açısından incelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, 7(4), 212-218.
- Ferrari, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., Sgaramella, T. M. and Soresi, S. (2015). Career exploration and occupational knowledge in Italian children. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 113-130.
- Fenigstein, A. and Vanable, P. A. (1992). Paranoia and self-consciousness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(1), 129-138.

- Fenigstein, A., Scheier, M. F. and Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43*(4), 522-527.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using ibm spss statistics* (4th ed.). London: SAGE Publication.
- Flum, H. and Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior, 56*(3), 380-404.
- Fouad, N., Cotter, E. W. and Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment, 17*(3), 338-347.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. and Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment, 14*(4), 407-420.
- Francis, S. E., Mezo, P. G. and Fung, S. L. (2012). Self-control training in children: A review of interventions for anxiety and depression and the role of parental involvement. *Psychotherapy Research, 22*(2), 220-238.
- Frankl, V. E. (1966). Self-transcendence as a human phenomenon. *Journal of Humanistic Psychology, 6*(2), 97-106.
- Gati, I., Krausz, M. and Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 510-526.
- Ghorbani, N., Watson, P. J. and Hargis, M. B. (2008). Integrative self-knowledge scale: Correlations and incremental validity of a cross-cultural measure developed in Iran and the United States. *The Journal of Psychology, 142*(4), 395-412.
- Gnilka, P. B. and Novakovic, A. (2017). Gender differences in stem students' perfectionism, career search self-efficacy, and perception of career barriers. *Journal of Counseling & Development, 95*(1), 56-66.
- Goldberg, J. and Weisenberg, M. (1992). The case of a newspaper phobia in a 9-year-old child. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 23*(2), 125-131.
- Govern, J. M. and Marsch, L. A. (2001). Development and validation of the situational self-awareness scale. *Consciousness and Cognition, 10*(3), 366-378.
- Graham, J. W. (2009). Missing data analysis: Making it work in the real world. *Annual Review of Psychology, 60*, 549-576.
- Grant, A. M., Franklin, J. and Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 30*(8), 821-835.
- Gredler, M. E. (2009). *Learning and instruction: Theory into practice* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M. and 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., Pantzer, K. M. and Clarke, C. P. (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. (1981). Survey research methods. *Personnel & Guidance Journal, 59*(9), 559-604.
- Hackett, G. and Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*(3), 326-339.
- Hackett, G. and Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly, 44*(4), 322-340.
- Hallahan, D. P., Lloyd, J., Kosiewicz, M. M., Kauffman, J. M. and Graves, A. W. (1979). Self-monitoring of attention as a treatment for a learning disabled boy's off-task behavior. *Learning Disability Quarterly, 2*(3), 24-32.
- Halling, S. (2007). *Intimacy, transcendence, and psychology: Closeness and openness in everyday life*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hardin, E. E., Varghese, F. P., Tran, U. V. and Carlson, A. Z. (2006). Anxiety and career exploration: Gender differences in the role of self-construal. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 346-358.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 119-133.
- Herr, E. L. (1997). Career counselling: A process in process. *British Journal of Guidance and Counselling, 25*(1), 81-93.
- Jordaan, J. P. (1963) Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super, R. S. Shersky, N. Mattin & J. P. Jordaan (Eds.), *Career development self-concept theory* (pp. 42-78). New York: College Examination Board.
- Kanfer, F. H. (1970). Self-monitoring: Methodological limitations and clinical applications. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 35*(2), 148-152.
- Kanfer, F. H. (1986). Implications of a self-regulation model of therapy for treatment of addictive behaviors. In W. R. Miller & N. Heather (Eds.), *Treating addictive behaviors* (pp. 29-47). New York: Plenum Press.
- Kanfer, F. H. and Karoly, P. (1972). Self-control: A behavioristic excursion into the lion's den. *Behavior Therapy, 3*(3), 398-416.
- Karoly, P. (1977). Behavioral self-management in children: Concepts, methods, issues, and directions. In M. Hersen, R. M. Eisler & P. M. Miller (Eds.), *Progress in behavior modification* (pp. 197-262). New York: Academic Press.
- Kavanagh, D. J. and Bower, G. H. (1985). Mood and self-efficacy: Impact of joy and sadness on perceived capabilities. *Cognitive Therapy and Research, 9*(5), 507-525.
- Ketterson, T. U. and Blustein, D. L. (1997). Attachment relationships and the career exploration process. *The Career Development Quarterly, 46*(2), 167-178.

- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. London: Sage Publications.
- Kim, S. and Lee, S. (2015). The influence of job-seeking stress, career decision-making self-efficacy, self-esteem and academic achievement on nursing students' happiness. *Korean Journal of Adult Nursing*, 27(1), 63-72.
- Koltko-Rivera, M. E. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of General Psychology*, 10(4), 302-317.
- Komarraju, M., Swanson, J. and Nadler, D. (2014). Increased career self-efficacy predicts college students' motivation, and course and major satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 420-432.
- Kracke, B. (1997). Parental behaviors and adolescents' career exploration. *The Career Development Quarterly*, 45(4), 341-350.
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25(1), 19-30.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. and Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
- Kupeli, N., Chilcot, J., Schmidt, U. H., Campbell, I. C. and Troop, N. A. (2013). A confirmatory factor analysis and validation of the forms of self-criticism/reassurance scale. *British Journal of Clinical Psychology*, 52(1), 12-25.
- Kuzgun, Y. (2014a). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (4. baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2014b). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (6. baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Lent, R. W. (2016). Self-efficacy in a relational world: Social cognitive mechanisms of adaptation and development. *The Counseling Psychologist*, 44(4), 573-594.
- Lent, R. W. and Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.
- Lent, R. W. and Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Lent, R. W. and Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- Lent, R. W., Brown, S. D. and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.

- Lent, R. W., Brown S. D. and Hackett, G. (2002). Career Choice and Development. In D. Brown (Ed.). *Social cognitive career theory* (pp. 255-311). New York: John Wiley & Sons.
- Lent, R. W., Brown, S. D. and Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 265-269.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H. and 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., Brenner, B., Chopra, S. B., Davis, T., Talleyrand, R. and Suthakaran, V. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 474-483.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., ...Chai, C. M. (2002). Career choice barriers, supports, and coping strategies: College students' experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 61-72.
- Lent, R. W. and Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 347-382.
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R. and Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107-117.
- Lent, R. W., Larkin, K. C. and Brown, S. D. (1989). Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 34(3), 279-288.
- Lent, R. W., Paixão, M. P., Da Silva, J. T. and Leitão, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 244-251.
- Lindner, M. A. (1996). *The role of public self-consciousness and conformity in females' judgments of a rape victim* (Unpublished doctoral dissertation). University of Maine, Maine.
- Lorig, K. R. and Holman, H. R. (2003). Self-management education: History, definition, outcomes, and mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*, 26(1), 1-7.
- Maslow, A. H. (1954). *Personality and motivation*. New York: Harper & Row Publishers.
- Maslow, A. H. (1966). Comments on dr. Frankl's paper. *Journal of Humanistic Psychology*, 6(2), 107-112.
- Maslow, A. and Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated*, 14, 987-1013.

- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C. and Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2017). **T.C. Resmi Gazete**, 30227, 01.11.2017.
- Mezo, P. G. (2009). The self-control and self-management scale (SCMS): Development of an adaptive self-regulatory coping skills instrument. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 31(2), 83-93.
- Mezo, P. G., Callanan, T. S., Radu, G. M. and English, M. M (in press). Irrational beliefs and self-management as separable predictors of anxiety and depression. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*.
- Mezo, P. G. and Heiby, E. M. (2004). A comparison of four measures of self-control skills. *Assessment*, 11(3), 238-250.
- Mezo, P. G. and Short, M. M. (2012). Construct validity and confirmatory factor analysis of the self-control and self-management scale. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 44(1), 1-8.
- Miller, N. E. and Dollard, J. (1941). *Social learning and imitation*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Mittal, B. and Balasubramanian, S. K. (1987). Testing the dimensionality of the self-consciousness scales. *Journal of Personality Assessment*, 51(1), 53-68.
- Nelson, R. O. (1977). Assessment and therapeutic functions of self-monitoring. In M. Hersen, R. M. Eisler & P. M. Miller (Eds.), *Progress in behavior modification* (pp. 263-308). New York: Academic Press.
- Nelson, R. O. and Hayes, S. C. (1981). Theoretical explanations for reactivity in self-monitoring. *Behavior Modification*, 5(1), 3-14.
- Nesdale, D. and Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *The Journal of Social Psychology*, 140(5), 608-614.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Essex: Pearson Education.
- Noe, R. A. and Steffy, B. D. (1987). The influence of individual characteristics and assessment center evaluation on career exploration behavior and job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 30(2), 187-202.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H. and Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181-193.
- Nystedt, L. and Ljungberg, A. (2002). Facets of private and public self-consciousness: Construct and discriminant validity. *European Journal of Personality*, 16(2), 143-159.
- Olson, M. H. and Hergenhahn, B. R. (2009). *Theories of learning*. New Jersey: Prentice Hall.

- Ormrod, J. E. (2013). *Human learning: Pearson new international edition* (6th ed.). New York: Pearson Education Limited.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Palmer, B., Griffin, M. T. Q., Reed, P. and Fitzpatrick, J. J. (2010). Self-transcendence and work engagement in acute care staff registered nurses. *Critical Care Nursing Quarterly*, 33(2), 138-147.
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J. and Yang, E. (2017). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 44(5), 440-452.
- Parke, R. D. (Ed.). (2014). *Recent trends in social learning theory*. New York: Academic Press.
- Pastorelli, C., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Rola, J., Rozsa, S. and Bandura, A. (2001). The structure of children's perceived self-efficacy: A cross-national study. *European Journal of Psychological Assessment*, 17(2), 87-97.
- Patton, W. and McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Rotterdam: Sense Publishers.
- Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., Lenz, J. G. and Reardon, R. C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 312-369). New York: John Wiley & Sons.
- Porfeli, E. J. and Skorikov, V. B. (2010). Specific and diverse career exploration during late adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 46-58.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D. and Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the self-compassion scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18(3), 250-255.
- Reed, P. G. (1983). Implications of the life-span developmental framework for well-being in adulthood and aging. *Advances in Nursing Science*, 6, 18-25.
- Reed, P. G. (1991a). Self-transcendence and mental health in oldest-old adults. *Nursing Research*, 40(1), 5-11.
- Reed, P. G. (1991b). Toward a nursing theory of self-transcendence: Deductive reformulation using developmental theories. *Advances in Nursing Science*, 13(4), 64-77.
- Reed, P. G. (2008). Theory of self-transcendence. In M. J. Smith & P. R. Liehr (Eds.), *Middle range theory for nursing* (pp. 109-140). New York: Springer Publishing.

- Reed, P. G. (2009). Demystifying self-transcendence for mental health nursing practice and research. *Archives of Psychiatric Nursing*, 23(5), 397-400.
- Rehm, L. P. and Marston, A. R. (1968). Reduction of social anxiety through modification of self-reinforcement: An instigation therapy technique. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32(5, Pt.1), 565-574.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Rosenbaum, M. (1980). A schedule for assessing self-control behaviors: Preliminary findings. *Behavior Therapy*, 11(1), 109-121.
- Rosenbaum, M. (1989). Self-control under stress: The role of learned resourcefulness. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 11(4), 249-258.
- Rosenbaum, M. S. and Drabman, R. S. (1979). Self-control training in the classroom: a review and critique. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 12(3), 467-485.
- Rosenberg, M. (1965). Rosenberg self-esteem scale acceptance and commitment therapy. *Measures Package*, 61, 52-53.
- Rotter, J. B. (1960). Some implications of a social learning theory for the prediction of goal directed behavior from testing procedures. *Psychological Review*, 67(5), 301-316.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35(4), 651-665.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26(5), 443-452.
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1), 56-67.
- Rotter, J. B. (1980). Interpersonal trust, trustworthiness, and gullibility. *American Psychologist*, 35(1), 1-7.
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), 489-493.
- Ryan, N. E., Solberg, V. S. and Brown, S. D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 84-89.
- Sampson, J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C. and Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly*, 48(1), 3-18.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G. and Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 67-74.

- Sampson Jr, J. P., Peterson, G. W. and Reardon, R. C. (1989). Counselor intervention strategies for computer-assisted career guidance: An information-processing approach. *Journal of Career Development*, 16(2), 139-154.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Reardon, R. C. and Lenz, J. G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. *The Career Development Quarterly*, 49(2), 146-174.
- Sarı, S. V. (2014). *Sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterliklerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Sarı, S. V., Kabadayı, F. ve Şahin, M. (2017). Mesleki sonuç beklentisinin açıklanması: öz-aşkınlık, öz-bilinç ve öz-kontrol/öz-yönetim. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 145-159.
- Sarı, S.V., Yazıcı, H. ve Şahin, M. (2017). Kariyer araştırma öz-yeterliliği ölçeği-Türkçe (köayö-t): Türkçeye uyarlama çalışması. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(5), 1715-1728.
- Sarıçam, H. (2015). Öz aşkınlık ölçeği Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 5, 25-34.
- Sartre, J. P. (1960). *The transcendence of the ego: An existentialist theory of consciousness*. New York: The Noonday Press.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P. and Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298.
- Scheier, M. F., Buss, A. H. and Buss, D. M. (1978). Self-consciousness, self-report of aggressiveness, and aggression. *Journal of Research in Personality*, 12(2), 133-140.
- Scheier, M. F. and Carver, C. S. (1985). The self-consciousness scale: A revised version for use with general populations. *Journal of Applied Social Psychology*, 15(8), 687-699.
- Schunk, D. H. (1989a). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1(3), 173-208.
- Schunk, D. H. (1989b). Social cognitive theory and self-regulated learning. In B. J. Zimmerman & D. H. Schunk (Eds.), *Self-regulated learning and academic achievement theory, research, and practice* (pp. 83-110). New York: Springer Science & Business Media.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *The Career Development Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Stajkovic, A. D., and Luthans, F. 2003. Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. In L. W. Porter, G. A. Bigley & R. M. Steers (Eds.), *Motivation and work behavior* (pp. 126-140). Burr Ridge, IL: Irwin/McGraw-Hill.

- Stark, K. D., Brookman, C. S. and Frazier, R. (1990). A comprehensive school-based treatment program for depressed children. *School Psychology Quarterly*, 5(2), 111-140.
- Storme, M. and Celik, P. (in press). Career exploration and career decision-making difficulties: The moderating role of creative self-efficacy. *Journal of Career Assessment*.
- Strube, M. J. (1986). An analysis of the self-handicapping scale. *Basic and Applied Social Psychology*, 7(3), 211-224.
- Stumpf, S. A., Austin, E. J. and Hartman, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 24(2), 221-235.
- Stumpf, S. A. and Colarelli, S. M. (1980). Career exploration: Development of dimensions and some preliminary findings. *Psychological Reports*, 47(3), 979-988.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. and Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey. *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226.
- Solberg, V. S. (1998). Assessing career search self-efficacy: Construct evidence and developmental antecedents. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 181-193.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D. and Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 448-455.
- Solberg, V. S., Good, G. E. and Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development*, 21(1), 63-72.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C. Hohner, R., Zima, N., ...Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the career search efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 2(2), 111-123.
- Sullivan, K. R. and Mahalik, J. R. (2000). Increasing career self-efficacy for women: Evaluating a group intervention. *Journal of Counseling & Development*, 78(1), 54-62.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Şahin, M., Sarı, S. V., Duman, S., Kerimoğlu, U. ve Kocaman, T. (2015). Mesleki kararsızlığın yordanmasında kontrol odağı ve mantık dışı inançların rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43), 11-20.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.). New Jersey: Pearson.
- Taveira, M. D. C. and Moreno, M. L. R. (2003). Guidance theory and practice: The status of career exploration. *British Journal of Guidance and Counselling*, 31(2), 189-208.

- Taylor, K. M. and Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Taylor, K. M. and 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.
- Todd, A. W., Horner, R. H. and Sugai, G. (1999). Self-monitoring and self-recruited praise: Effects on problem behavior, academic engagement, and work completion in a typical classroom. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1(2), 66-122.
- Trapnell, P. D. and Campbell, J. D. (1999). Private self-consciousness and the five-factor model of personality: distinguishing rumination from reflection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(2), 284-304.
- URL-1, <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx>. Meslek. 4 Nisan 2018.
- URL-2, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS5a51057416b874.32778688 Meslek tanımı. 6 Ocak 2018.
- URL-3, <http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=comgts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a510393ad7741.24141503> İş tanımı. 6 Ocak 2018.
- URL-4, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KARIYER Kariyer tanımı. 6 Ocak 2018.
- URL-5, <http://www.yok.gov.tr/web/guest/tarihce;jsessionid=524BF75D4256A3E9C3315BB1FBE2A30F> Yükseköğretim Kurulu tarihçe. 6 Ocak 2018.
- Vaughan, F. (1985). Discovering transpersonal identity. *Journal of Humanistic Psychology*, 25(3), 13-38.
- Venter, H. and Venter, E. (2010). Globalization and the psychology of the new world citizen: How new global citizen compares to Maslow's level of self transcendence. *Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5(7), 29-35.
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., DeFillipis, A. and Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 153-168.
- Wojslawowicz, J. C. (2005). *Public and private self-consciousness during early adolescence* (Unpublished doctoral dissertation). University of Maryland, Maryland.
- Wu, J. K. F. and Watkins, D. (2006). Testing competing factor models underlying the private self-consciousness scale with Hong Kong Chinese adolescents. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(10), 1245-1258.
- Zuckerman, T. (2017). *The effect of communication between parents and their emerging adult offspring on depression and career search self-efficacy* (Unpublished doctoral dissertation). The George Washington University, Washington DC.
- Zunker, V. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). California: Thomson Higher Education.



8. EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Sayın katılımcı,

Bu araştırmanın amacı kariyer araştırma sürecinizi etkileyen faktörleri incelemektir. Araştırmaya katılmak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırma kapsamında size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Araştırmada herhangi bir kimlik bilgisi belirtmenize gerek yoktur. Araştırma sonuçlarına dair bilgi almak için lütfen araştırma sonunda iletişim bilgilerinizi belirtiniz. Araştırmaya sağlayacağınız katkılar için teşekkür ederim.

Fedai KABADAYI
fdkbdy@gmail.com

-
1. Yaşınız ()
 2. Cinsiyetiniz: Kız Erkek
 3. Kaçınıcı çocuksunuz? En Büyük Orta En Küçük Tek Çocuk
 4. Sınıf Düzeyiniz: 1 2 3 4
 5. Üniversiteniz: KTÜ RTEÜ
 6. Bölümünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
 Ekonometri
 İktisat
 İşletme
 Maliye
 Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
 Sosyal Hizmet
 Uluslararası İlişkiler
 8. Üniversite/bölüm tercihinde profesyonel (psikolojik danışman, kariyer psikolojik danışmanı, psikolog) bir tercih danışmanlığı yardım hizmeti aldınız mı?
 Evet, aldım. Hayır, almadım.
 9. Kendinize ait oluşturduğunuz bir kariyer planınız var mı?
 Evet, var Hayır, yok.
 12. Kariyer gelişiminizi destekleyici eğitimlere, sertifika programlarına, konferanslara katılıyor musunuz?
 Evet Hayır
-

Ek 2. Kariyer Araştırma Öz-yeterliği Ölçeği (Örnek Maddeler)

Bu formda 35 adet ölçek maddesi bulunmaktadır. İşaretleyeceğiniz 0 puanı Çok az anlamına gelirken, 9 ise çok fazla anlamına gelmektedir. Arada kalan sayılar ise çok az'dan çok fazla'ya doğru aradaki değerleri ifade etmektedir.

<i>Kariyer yeterliliklerinizle ilgili kendinize ne kadar güveniyorsunuz?</i>	Çok az					Çok fazla				
1.Kariyer değerlerinizi belirleme ve değerlendirme	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
8. İş bulmak için sosyal ilişkilerinizden yararlanmak	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
14. Kariyeri önemseyen kurumlarla çalışma	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
27.Bir iş görüşmesi için hazırlanma	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
33.Kişisel engellerle etkili biçimde başa çıkma	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
34.Bilgilendirme görüşmesi için etkili sorular geliştirme	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)

Ek 3. Öz-aşkınlık Ölçeği (Örnek Maddeler)

Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyin.

(1)Hiç (2)Çok Az (3)Oldukça (4)Çok

Hayatımın bu döneminde daha çok/daha fazla;

1	Zevk aldığım hobilerim ve ilgilerim var.	1	2	3	4
5	Fiziksel yeteneklerimdeki değişime uyum sağlıyorum.	1	2	3	4
9	Bir şeyler hakkında öğrenmeye devam etmek için ilgi duyuyorum.	1	2	3	4
13	İhtiyaç duyduğumda başkalarının bana yardım etmesine izin veriyorum.	1	2	3	4



Ek 4. Öz-Bilinç Ölçeği (Örnek Maddeler)

Sizden istenilen bu ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirmeniz ve sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koymanızdır.

- (0) Tamamen aykırı
 (1) Oldukça aykırı
 (2) Kararsızım
 (3) Oldukça uygun
 (4) Tamamen uygun

1	Her zaman kendimi anlamaya çalışırım	0	1	2	3	4
6	Kendi hakkımda çok düşünürüm	0	1	2	3	4
10	Birisi beni izlerken çalışmakta zorlanırım	0	1	2	3	4
14	Genellikle dış görünüşümün farkındayım	0	1	2	3	4
18	Diğer insanların hakkımda ne düşündükleri beni endişelendirir	0	1	2	3	4

Ek 5. Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Ölçeği (Örnek Maddeler)

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.

- 0= Benim için hiç doğru değil,
 1= Benim için çoğunlukla doğru değil,
 2= Benim için biraz doğru değil,
 3= Benim için biraz doğru,
 4= Benim için çoğunlukla doğru,
 5= Benim için tamamen doğru

1	Bir iş üzerinde çalışırken tüm dikkatimi o işe veririm.	0	1	2	3	4	5
6	Bir hedefe ulaşmaya çalışırken davranışlarımı izleyebileceğimi bilirim.	0	1	2	3	4	5
11	Kendim için belirlediğim standartlar net değildir ve bu da görevi nasıl yaptığımı değerlendirmemi zorlaştırır	0	1	2	3	4	5
16	Bazı ilerlemeler kaydettiğimde kendimi ödüllendiririm.	0	1	2	3	4	5

Ek 6. Araştırmanın Uygulama Sürecine İlişkin İzin

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Personel Daire Başkanlığı - Akademik Personel Diğer İşleri
05/10/2016 13:57 - 44710342-605.99-E.11218
01035501



T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
GENEL SEKRETERLİK
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 44710342-605.99-
Arş.Gör.Sema YAZICI ve Arş.Gör.Fedai
Konu : KABADAYT'nın Bilimsel Çalışma İzin İsteği
hk.

05/10/2016

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 21.09.2016 gün ve 1584-1585 sayılı yazılarımız.

Enstitünüz öğretim elemanlarından Arş.Gör.Sema YAZICI ve Arş.Gör.Fedai KABADAYT'nın ilgi yazılarımızda belirttiğiniz bilimsel çalışmalarını Doç.Dr.Mustafa ŞAHİN'in danışmanlığında yapmaları şartıyla Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Emin AŞIKKUTLU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek 7. Araştırmanın Uygulama Sürecine İlişkin İzin



T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



Sayı : 55568171-044-E.418
Konu : Fedai KABADAYI Bilimsel
Çalışma İzni

04.10.2016

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 21.09.2016 tarihli ve 1585-1014701 sayılı yazı

İlgi yazımıza istinaden, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri/Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Öğrencisi Fedai KABADAYI tarafından yürütülen "Benliğin kariyer araştırma öz yeterliği yordamadaki rolü; öz aşkınlık, öz bilinç, öz kontrol ve öz yönetim" konulu çalışması için Hukuk Fakültesi, Fındıklı Meslek Yüksekokulu ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencileri haricinde diğer birimlerimiz öğrencilerine anket yapılması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.
Gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ali BİLGİN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

1992 yılında Mersin'de doğdu. 2014 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programından mezun oldu. Lisans eğitimi süresince Gazi Üniversitesi ve Eszterhazy Karoly Üniversitesinde de bulundu. 2014 yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir liseye atandı ve burada 16 ay görev yaptı. Ardından Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programına araştırma görevlisi olarak atandı ve halen burada görev yapmaktadır. Yabancı dili İngilizcedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : Fedai KABADAYI, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, B Blok
No:115, 53200, Çayeli, RİZE

E-Posta : fdkbdy@gmail.com

Tel :