

GÜNÜMÜZ ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARI ÖZ-YETERLİĞİ

Hakkı DEMİRCİOĞLU¹
Özden ÖZDEMİR²
Hüseyin ÖZBEN³
Elmas YILMAZ⁴

ÖZET

Bireylerin yaşam boyu gelişim süreçleri göz önüne alındığında kariyer gelişimlerinin yaşamlarının büyük bir bölümünü kapsadığı dikkati çekmektedir. Bu nedenle de kariyer bireylerin yaşamlarında son derece önemli bir konuma sahiptir. Kişilerin gelecekteki yaşamlarının yapısını, girecekleri ilişkileri, bulunacakları ortamları ve aile yaşamlarının yapısına kadar birçok faktörü bireyin kariyer süreci belirlemektedir. Bu derece önemli olan bir kavramın tüm boyutlarıyla ele alınması, bireylerin kariyer geçişlerini ve bunu takip eden kariyer süreçlerini daha sağlıklı ele almaları noktasında önemli olduğunu göstermektedir. Buna göre kariyer ile ilgili karar vermek yaşamın içinde gerçekleştirilmesi gereken en kaçınılmaz görevlerden biri olmaktadır. Araştırmanın odak noktalarından bir diğeri olan öz-yeterlik kavramı ise bireylerin hayatları içinde karşılaştıkları görevleri yerine getirebileceğine yönelik inançlarını ifade etmektedir. Kişinin kariyer ile ilgili spesifik bir alanda gerekli davranışlarla ilgili kendisinde gördüğü yeterliklere olan inançlarını ifade etme noktasında öz-yeterlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamdan yola çıkılarak araştırmanın amacı, gelecek nesli oluşturan günümüz öğrencilerinde kariyer kararı öz-yeterliğin etkisinin ilgili literatür kapsamında incelenmesidir. Araştırmanın sonuçlarına göre ilgili literatürde yapılmış araştırmaların çıkarımlarından kariyer kararının verilmesindeöz-yeterlik düzeyinin bir katkısı olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Kararı, Öz-Yeterlik, Öğrenciler

CAREER DECISION SELF-EFFICIENCY IN TODAY'S STUDENTS

ABSTRACT

When considering an individual's life-long growth processes, it's worth noting that their career development takes up a significant portion of their lives. As a result, career plays a critical role in the lives of individuals. A person's work path shapes their future lives, the relationships they will enter, the places they will inhabit, and the structure of their family lives. Addressing such a significant issue in its whole demonstrates how critical it is for people to manage job transitions and following professional processes in a healthy manner. As a result, making a job choice is one of the most inescapable duties in life. The idea of self-efficacy, which is another subject of the research, refers to an individual's belief in their ability to do the tasks they meet in life. The term "self-efficacy" refers to the conviction that a person possesses the competences necessary to perform the necessary actions in a certain career-related subject. The purpose of this research is to examine the effect of career decision self-efficacy on today's students who comprise the next generation within the framework of the pertinent literature. According to the research findings, it is believed that self-efficacy plays a role in professional decision-making based on the inferences drawn from studies done in the relevant literature.

Keywords: Career, Career Decision, Self-Efficacy, Students

¹ MEB, ORCID ID: 0000-0002-5017-5832, hakkidemircioglu66@gmail.com

² MEB, ORCID ID: 0009-0002-1955-2959, ozdenozdemir06@hotmail.com

³ MEB, ORCID ID: 000-0002-3112-1695, hsynbr@gmail.com

⁴ MEB, ORCID ID: 0009-0004-6525-1342, elmas.ylmz@hotmail.com

Araştırma Makalesi/Research Article, Geliş Tarihi/Received: 28/03/2023–Kabul Tarihi/Accepted: 29/04/2023

GİRİŞ

Kariyer bireylerin yaşamlarında son derece önemli bir konuma sahiptir (Büyükgöze-Kavas, 2011). Bireylerin yaşam boyu gelişim süreçleri göz önüne alındığında kariyer gelişimlerinin yaşamlarının büyük bir bölümünü kapsadığı dikkati çekmektedir (Super, 1980). Kariyer süreci bireylerin gelecekteki yaşamlarının yapısını, girecekleri ilişkileri, bulunacakları ortamları ve aile yaşamlarının yapısına kadar birçok faktörü belirlemektedir. Bu derece önemli olan bir kavramın tüm boyutlarıyla ele alınmasının, bireylerin kariyer geçişlerini ve bunu takip eden kariyer süreçlerini daha sağlıklı ele almaları noktasında önemli olduğu görülmektedir (Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019; Sarsıkoğlu, 2019; Özaydın ve Siyez, 2019; Creed, Fallon ve Hood 2009; Germeijs ve Verschveren, 2007; Savickas, 2005). Bunun yanında kariyer süreci oluşturmak psikososyal bir etkinliktir ve bu etkinlik toplumdaki tüm bireyleri kapsamaktadır (Savickas, 2005). Bunun sonucu olarak da toplumsal çevresi içinde yer alan bütün çevre faaliyetleri de bireyi etkilemektedir (Super, Savickas ve Super, 1996; Luzzo, 1999).

Kariyer sürecinin ve öğrenim yaşamının ilk zamanlarından itibaren birey bir şeyler öğrenmeyi amaçlarken zamanla bir meslek edinmeyi de amaçlamakta ve bu amaç bireyin eğitim hayatını ve zamanını belirlemektedir (Sarsıkoğlu, 2019). Mesleğinin ve iş yaşamının başlaması ile birlikte birey günün önemli bir kısmını çalışarak tamamlamaktadır. Bu sebeple tercih edilen meslek, birlikte olunan bireyleri, hayat şartlarını ve çevreyi; kısacası bireyin hayat biçimini etkilemektedir (Niles ve Bowsbey, 2013). Kariyer kavramı çocukluk yıllarında başlayan ve bireyin hayatı boyunca süregelen bir süreç olarak devam eden, içinde gerileme, duraklama ve ilerlemeleri barındıran bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Niles, Harris ve Bowsbey, 2013; Sarsıkoğlu, 2019; Yeşilyaprak, 2012; Savickas, 1997; Super, 1957).

Kariyer gelişiminde son dönemde yaşanan gelişmeler (teknolojik, ekonomik, sosyal ve sağlık) bireylerin kariyer süreçlerinin tekrar gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır (Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019; Super, 1953). Bununla birlikte istihdam ve iş yapılarının esnek, mesleki geçişlerinin sık ve kariyer yollarının 25 yıl öncesinden daha az tahmin edilebilir olduğu bu süreçte, bireyin yaşanan beklenmedik değişimlerle başa çıkması, mesleki kriz ve görevleri aşabilme kapasitelerinin incelenmesi önemli görülmektedir (Ginevra ve Nota 2017; Siyez ve Yusupu, 2015). Bugünkü koşullarda bireylerin belirsizliği ve değişimi tolere edebilmeleri, yeni çalışma dünyasının taleplerine uyum göstermeleri ve farklı özellikteki insanlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilmeleri önem arz etmektedir (Savickas, 1997; Super, 1957). Bu doğrultuda kariyer uyumluluğu kavramı bu çalışmanın merkezini oluşturmaktadır. Kariyer uyumluluğu, bireylerin beklenmedik ve aniden gelişen mesleki krizler ile başa çıkabilme ve mesleki görevleri yapabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. İlk defa Super ve Knasal (1981) tarafından ortaya atılan kavram daha sonra Savickas tarafından ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Savickas geliştirmiş olduğu kariyer yapılandırma kuramının merkezinde bu kavramı kullanmıştır.

Bu noktada bu kurama göre; kariyer uyumluluğu, bireyin bir mesleki pozisyona hazırlanırken ya da o pozisyona girmek üzereyken karşısına çıkabilecek gelişimsel görevlerin üstesinden gelebilmeye hazır olmasının yanında mesleğin kendisinden ya da iş koşullarından kaynaklanan ani ve beklenmeyen değişimlerin üstesinden gelebilme kapasitesi olarak açıklanmaktadır (Creed, Muller ve Patton, 2003; Savickac ve Porfeli, 2012; Kanten, 2012).

Savickas (2002)'a göre kariyer uyumluluğu kavramı dört temel bileşenden oluşmaktadır: ilgi, merak, güven ve kontrol. İlgi boyutu bireyin kariyer geleceği ile ilgilenmesi ve buna yönelik planlar yapması şeklinde ifade edilmektedir. Merak bileşeni bireyin kariyer seçimlerini sorgulamasını ve bu sorgulamalar sonucunda kariyer seçimine bir hareket kazandırmasını kapsamaktadır. Güven bileşeni ise bireyin kariyer süreçlerindeki yeteneklerine dair kendi inançlarını temsil etmektedir. Son bileşen olan kontrol bileşeni de bireyin kariyer sürecinin kontrolünü sağlamasını ve kendi mesleki sürecinin sorumluluğunu hissetmesini temsil etmektedir (Kalafat, 2014). Bununla beraber kariyer uyumluluğu kavramı da değişen ve belirsizleşen iş yaşamı içinde önemli bir kavram olarak görülmektedir. Bu noktada bireylerin endişelerinin kariyer uyumluluğu ile beraber ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Beliren yetişkin döneminde gençler bir yandan benlik ve kimlik keşfini tamamlarken; diğer yandan da kariyer gelişim görevleriyle karşılaşmaktadırlar (Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Bireyler için ileride yapacakları mesleğin temellerini attıkları bu dönem kariyer görevleri açısından önem arz etmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Bu denli önemli görevlerin bulunduğu bu dönemde belirsizliğin yaşanması ise kaçınılmaz olmaktadır. Bu belirsizlik ve kaygı halinin yansımaları kariyer endişeleri şeklinde görülmektedir. Busacca ve Wester (2006) kariyer endişelerini, bireyin kariyer ve mesleki gelişimi için gerekli ve önemli olduğunu düşündüğü yaşantıları yönetme konusundaki endişesi olarak tanımlamaktadırlar.

Bireyin hedefine ulaşmasını sağlayacak planlamalar yapması ve olası kariyer fırsatlarını araştırması için gerekli güdüleyici faktör, kariyer gelişiminin sorumluluğunun kendisinde olduğu farkındalığına sahip olmasıdır. Öte yandan tercih ettiği kariyer alanında başarılı olması için yetenek ve bilgi düzeyine uygun bir kariyer planlaması yapması da oldukça önemlidir (Tanoli, 2016; Adekola, 2011). Bu bağlamda belirlenen hedefe ulaşmak için gerekli yetenek ve denetim gücünün bireyin kendisinde olduğuna inanmasının, hedefe ulaşmak için daha istekli olmasına ve gerekli davranışları sergilemesine sebep olduğu bilinmektedir (Schunk, 1991). Bandura (1997)'ya göre davranışların temelindeki önemli niteliklerden biri de özyeterlidir. Yazar öz yeterliliği bireyin bir iş için gereken organizasyonları başarılı olarak yapmasına dair kendine ilişkin inancı olarak tanımlamaktadır. Bu inanç, bireylerin nasıl düşündüğü, hissettiği ve kendilerini nasıl motive ettiklerini etkilemektedir (Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Lent, Brown ve Hackett (1994) öz yeterliliği; bireyin aktivite ve ortam seçimini, engellerle karşılaştığında çaba harcamasını, düşünce kalıplarını ve duygusal tepkilerini belirleyen dinamik bir inançlar kümesi olarak belirtmişlerdir. Bu inançlar; bireyin işe başlayıp başlamayacağını, işi bitirmek için ne kadar çaba göstereceğini, yıldırıcı durumlar karşısında ne kadar direneceğini, dayanıklılığını nasıl koruyacağını ve engeller karşısındaki durumunu belirlemektedir (Salman, 2018; Kuzgun, 2006;).

Kariyer ile ilgili karar vermek yaşamın içinde gerçekleştirilmesi gereken en kaçınılmaz görevlerden biri olmaktadır (Büyükgöze-Kavas, 2014). Öz-yeterlik kavramının kariyer süreçlerine uyarlanması ilk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından yapılmıştır. Hackett ve Betz (1981), kariyer öz yeterliği kavramının kadınların kariyer gelişimini anlamak için kullanılabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda yapmış oldukları araştırmaların kariyer süreçleri ile öz-yeterlik kavramının bütünleşmesine katkı sağladığı görülmektedir.

Daha sonra Taylor ve Betz (1983) tarafından kariyer kararı verme öz yeterliği ilk kez ele alınmıştır. Bu kavram, bireyin kariyer kararlarını vermek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlayabileceğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır. Kariyer kararı verme öz-yeterlik düzeyinin yüksek olması, kariyer kararı verme görevlerine ve davranışlarına katılımın artmasını sağlamakta iken, düşük olduğunda bu tür faaliyetlerden kaçınmaya yol açmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Ayrıca Türkiye’de yaşanan sürekli kariyer değişiklikleri, üniversite eğitiminin çevre ile çakışması, işsizlik ve istihdam sorunlarındaki artış bireylerin kariyer endişelerinin artmasına sebep olmaktadır (Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Bu noktada yapılan çalışmalara bakıldığında kariyer endişelerinin artmasında toplumsal yapıların da önemli bir etken olduğu belirtilmektedir (Busacca ve Wester, 2006).

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Kişilerin yaşamları göz önüne alındığında kariyer süreçleri yaşamlarının büyük bir bölümünü kapsamaktadır (Super, 1980). Kişilerin gelecekteki yaşamlarının yapısını, girecekleri ilişkileri, bulunacakları ortamları ve aile yaşamlarının yapısına kadar birçok faktörü bireyin kariyer süreci belirlemektedir. Bu derece önemli olan bir kavramın tüm boyutlarıyla ele alınması, bireylerin kariyer geçişlerini ve bunu takip eden kariyer süreçlerini daha sağlıklı ele almaları noktasında önemli görülmektedir (Savickas, 2005; Germeijs ve Verschveren, 2007; Creed, 2009; Sarsıkoğlu, 2019; Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Bu bağlamda araştırma kapsamı içerisinde kariyer uyumluluğu, kariyer endişeleri ve kariyer karar verme öz-yeterliği düzeylerinin, üniversite öğrencilerinin kariyer süreçlerine katkı sağlamak ve ele almak açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kariyer danışmanlığı alanındaki boşluğu doldurması açısından bu çalışmanın önemli olduğu söylenebilir.

Bugünkü koşullarda bireylerin belirsizliği ve değişimi tolere edebilmeleri, yeni çalışma dünyasının taleplerine uyum gösterebilmeleri ve farklı özellikteki insanlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilmeleri önem arz etmektedir (Savickas, 1997; Super, 1957). Kişilerin ileride yapacakları mesleğin temellerini attıkları bu dönemde kariyer görevleri oldukça önemli olmaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Bu denli önemli görevlerin bulunduğu bu dönemde belirsizliğin yaşanması ise kaçınılmaz olmaktadır. Yapılan bir çalışmada kariyer endişelerinin en fazla olduğu dönemin üniversite yıllarını kapsadığı belirlenmiştir (Anderson ve Niles, 1995; Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Üniversitede okuyan öğrencilerle yapılan bir araştırmada üniversitede okuyan öğrencilerin %20 ile %60 arasında kariyer kararsızlığı yaşadığı görülmektedir (Gordon, 2007).

Literatürde kariyer karar verme öz-yeterliği ile ilgili olarak (Mert, Duman ve Kahraman, 2019; Öge, 2020; Duru, 2019; Akın, Sarıçam ve Kaya, 2014; Ulaş ve Yıldırım, 2016; Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Lent, Brown ve Hackett, 1994; Kuzgun, 2006; Salman, 2018; Taylor ve Betz, 1983; Kelly & Pulver, 2003) yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumluluğu, kariyer endişeleri ve kariyer karar verme öz-yeterliği değişkenlerinin birlikte incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamdan yola çıkılarak araştırmanın amacı gelecek nesli oluşturan üniversite öğrencilerinde kariyer kararı öz-yeterliğin etkisinin ilgili literatür kapsamında incelenmesidir. Bununla birlikte bu çalışmanın sonuçlarının alanda çalışan bireylere katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1. KARİYER KAVRAMI

Kişilerin mesleği onların kimliğini oluşturan ve tanımlayan en önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Herr, Cramer ve Niles, 2004). Bundan dolayı yeni tanıştığımız bireylere ilk olarak sorduğumuz soruların başında “Ne iş yapıyorsunuz?” sorusu olur. Kişilerin yaşamlarına bakıldığında en temel birkaç ana husus arasında da meslek süreçlerinin yer aldığı görülmektedir. İnsanlara “İlerideki yaşamınızı rahatlıkla idare edebileceğiniz bir miktarda paranız olduğunu düşündüğünüzde yine de çalışmak ister misiniz?” sorusu yöneltildiğinde araştırmalar %80-85 oranında “evet” cevabının verildiğini göstermektedir (Yeşilyaprak, 2012). Bundan kaynaklı bir meslek icra etmenin en önemli noktası para kazanma olgusundan ziyade bireyin sosyal ve psikolojik olarak kendi doyumunu sağlamayı amaçlamasıdır (Erdoğan-Zorver ve Yeşilyaprak, 2016). Bu bağlamda bireylerin kariyer süreçlerinin ve mesleki yaşamlarının incelenmesinin ve değişen kariyer paradigmaların gözden geçirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında “kariyer,” “meslek” ve “iş” gibi birtakım temel kavramların ele alınması amaçlanmaktadır.

Kariyer kavramı birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Super (1957)’e göre kariyer, hayatı yapılandıran olaylar sırası ve dizgesi olarak ifade edilmektedir. Amerikan Ulusal Kariyer Gelişim Derneği’ne göre ise bireyin bir pozisyonda aktif görev alarak/çalışarak amaçlı bir yaşam şeklini sürdürmesidir (Zunker, 2002). Arnold (1997) da kariyeri bireyin mesleği ile ilgili görevleri, rolleri ve yaşantılarının ardışık bir örüntüsü şeklinde ifade etmektedir. Görüldüğü üzere bireylerin hayatları boyunca gerçekleştirdikleri mesleki deneyimlerini, değişen iş dünyasına yönelik ihtiyaçlarını, amaçlarını, değerlerini ve tutumlarını da yansıttığı görülmektedir. Bu bakış açısıyla ele alındığında kariyer, bireyin hayatına anlam katan bir üst yapı şeklinde görülebilir (Olçay, 2020). İlgili literatüre bakıldığında kariyer kavramına yönelik birçok tanımın bulunduğu görülmekle birlikte, bu tanımların birçoğunun buldukları ortak paydanın yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olgusu olduğu anlaşılmaktadır.

Günün şartları değiştikçe, kariyer planlama ve geliştirmeyi o şartlara uyum sağlayacak şekilde güncelleyebilmek önem taşır. 1980 sonrası küreselleşmenin etkisi ile teknolojinin getirdiği değişimler, 21. yüzyılın rekabetçi koşulları ve profesyonelden beklenen yetkinliklerin artması göz önünde bulundurulduğunda; çoğu meslek grubu çalışanını okuduğu alan dışında çalışmaya yöneltebilmektedir. Diğer mesleklerde de çalışma ihtimallerini göz önünde bulundurarak gerektiğinde olası profesyonel alanlarda da çalışabilmek için ön hazırlık ya da kendine daha fazla yatırım yapmak neredeyse bir zorunluluk haline dönüşmeye başlamıştır. Bu 21. yüzyıl koşullarında, bireyin kendine ve kariyerine dair bir vizyon ile esnek bir kariyer geliştirme anlayışına sahip olmasını gerektirir. Geçmiş yönetimlerin devamlı ve sadık iş anlayışı fikri değişmiş; yerini fırsatçılık, yükselme fikri ve refah bir yaşam anlayışına bırakmıştır (Okutan ve Göncü, 2019). Bu düşünce kuşaktan kuşağa bireylerin iş değiştirme ve farklı mesleklere geçme olanaklarını artırmıştır. Dolayısıyla değişen bu yönetim anlayışı kuşaklara özgü kariyer kavramına bakış açısını etkileyerek kavramın önemini de arttırmıştır.

1.1. Kariyer Gelişimi

Kariyer gelişimi, bireyin bütün hayatı boyunca iş ve çalışma yaşamının önemine ve doğasına etki eden; eğitsel, ekonomik, sosyolojik, fiziksel, şans ve psikolojik faktörlerinin tamamının bir toplamıdır (Engels, 1994). Bu kavram kariyer seçim süreçlerine etki eden ve bunun nihayetinde de hayata bir anlam atfetmeyi sağlayan, hayatın tüm aşamaları ve görevleriyle ilgili bireysel ihtiyaç ve hedefleri içerir (Olçay, 2020). Kariyer gelişimleri süresince eğitim deneylerini edinen, iş yaşamına katılan ve kendisinden beklenenler çerçevesinde kendi dünyasını anlamlandıran bireyler, bunun sonucu olarak değişim sürecinden de etkilenmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Herr ve arkadaşları (2004) kariyer gelişimini; kariyer yaşam örüntüsü oluşturma, mesleği ile ilgili kariyere karar verme, bununla beraber kariyer ile ilgili yaşam rollerini bütünleştirme, değer, yetenek ve ilgi gibi bireye özgü bireysel farklılıkları ortaya çıkarma gibi aşamaları kapsayan yaşam boyu süren bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Kariyer gelişimi noktasında bakıldığında, beliren yetişkinlik döneminde bireyler, seçtikleri kariyer sürecinin eğitimini alarak meslek yaşamına hazırlanmaktadırlar (Super, 1990). Kariyer gelişimi ile ilgili önemli bir nokta ise kariyer gelişim müdahalesidir. Kariyer gelişim müdahalesi, bireyin kariyer süreçleri ile ilgili gelişimini desteklemek ya da daha işlevsel ve etkili kariyer kararları vermesini sağlamak amacıyla tasarlanmış faaliyetlerdir (Spokane, 1991). Kariyer gelişim müdahalesi, kariyer kararı almak için test edilen ilgilerin yorumlanmasını ya da bireylerin bireyler arası becerilerini geliştirmek amacıyla tasarlanmış grupla psikolojik danışma gibi çeşitli bileşenleri kapsamaktadır (Olçay, 2020). Bu anlamda kariyer gelişimi ve buna bağlı müdahalelerin değişen dünya düzeninde kariyer süreçleri üzerindeki etkisinin göz ardı edilmemesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

1.1.2. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, bireylerin kariyer süreçlerinde karar vermesi, bu süreçte meydana gelen ilgili fırsatları keşfetmesi ve bireyin kendi ile ilgili olarak farkındalığını geliştirme şeklinde tanımlanabilir (Olçay, 2020).

Bu dönemde bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin bir kariyer planlaması oluşturmasının kendi kariyer süreçlerine katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu anlamda kariyer planlaması; bireyin, özellikleri ve amaçlarını sürekli olarak açık bir şekilde belirlemesi ve değerlendirmesi, toplumsal bağlamdaki değişiklikleri gözlemlemesi ve kariyer süreçlerindeki engellerle başa çıkma becerilerini kullanması olarak ifade edilebilir (Kidd, 2006). Kısaca bireyin, kariyer süreçlerini içinde barındırdığı unsurları ile birlikte ele alması ve bu unsurlar ile birlikte kariyer süreçlerine yön vermesi şeklinde tanımlamak mümkündür. Ancak kariyer süreçlerinin yapısının karmaşıklığı, yansımaları kariyer planlamasında da göstermektedir. Kuzgun (2000) kariyer planlamasının karmaşık bir süreç olduğunu ve bu sürecin geliştirilmesinde bireylerin değerler, yetenekler, ihtiyaçlar, ilgiler gibi psikolojik faktörlerin, aynı zamanda sosyoekonomik ve cinsiyet gibi sosyolojik ve toplumsal faktörlerin de etkili olduğunu ifade etmektedir. Kariyer süreçleri bireylerin üstlendikleri tüm rollerinin bir bileşkesini oluşturmaktadır (Olçay, 2020). Bu bağlamda daha etkili bir kariyer planlama aynı zamanda bireylerin yaşamlarındaki rollerini etkili bir şekilde barındırmasını da içermektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). İş ve çalışma yaşamında oluşan radikal değişikliklerden kaynaklı olarak bireylerin kariyer planlama ve yönetim ile ilgili oluşan ve giderek artan yardım ihtiyaçları, kariyer psikolojik danışmanlarına duyulan güçlü gereksinime işaret etmektedir (Dugger, 2016).

1.1.3. Kariyer Geçişleri

Kariyer süreçlerinde kariyer planlaması kadar kariyer geçişlerinin de göz önüne alınması önemlidir. Kariyer geçişleri, bireylerin değişen ilişkiler ve rollerle neticelenen herhangi bir durum ve olay ile olaysızlıkları olarak tanımlanmaktadır (Anderson, Goodman ve Schlossberg, 2012). Schlossberg (2011)'nin de belirttiği üzere bireyi yaşamı içerisinde bir kariyer geçişi deneyimlediğinde üstlendiği sorumlulukları, diğer bireylerle ilişkileri ve gerçekleştirdiği etkinliklerin önemi ve kariyer hayatı ile ilgili geçmişteki düşünceleri de değişime uğramaktadır. Bu anlamda bireylerin yaşamları içerisinde kariyer geçişlerinin deneyimlenmesinin, tüm kariyer süreçleri üzerinde önemli etkiler bıraktığı ifade edilebilir. Bu bağlamda kariyer süreçleri içerisinde kariyer geçişleri bireylerin beklendik ve ön görülen, beklenmedik, olaysız ve olaylı geçişler olarak gerçekleşebilmektedir (Schlossberg, 2011).

Kariyer planlama sürecinde Jaffe ve Scott (1991)'a göre beş aşama vardır (Akt. Güldü ve Ersoy Kart,2017):

- **Kendini Değerlendirme:** Kişinin hedeflerini, hayallerini, yeteneklerini keşfetmesidir.
- **Fırsatları Tanıma:** Birey hedeflerine ulaşmak için gerekli fırsatları yani kariyer ve iş olanaklarını araştırır.
- **Hedef Belirleme:** Kendiyle ilgili keşfettiği yönleri ve kariyer olanaklarına ilişkin araştırmaları sonucu kariyer hedefini belirler.
- **Harekete Geçme:** Hazırlanan kariyer planının uygulamaya geçirilme aşamasıdır.
- **Değerlendirme:** Yapmış olduğu kariyer planlamasının ne kadarını gerçekleştirdiğine dair mevcut duygu ve düşünceleridir.

Kişinin kariyer planlama süreci, bireysel beklentiler ve gelişimin yanı sıra aile yaşantısı, sosyo-ekonomik düzey, statü, sosyal çevre, hukuki ve idari çevre gibi pek çok faktörden etkilenmektedir (Adıgüzel, 2009).

Super (1990) kariyer planlama gelişimini beş farklı dönemi kapsayacak şekilde açıklamıştır. Bu dönemleri şu şekilde isimlendirmiştir: “büyüme (4-14 yaş), araştırma/keşfetme (15-24 yaş), yerleşme (25-44 yaş), sürdürme/devam Ettirme (45-64 yaş) ve geri çekilme (65 yaş ve sonrası).” Super (1990) tarafından belirtilen bu kariyer süreçlerine ilişkin gelişim dönemleri bireylerin çocukluk, ergenlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemlerine karşılık gelmektedir (Akt. Mutlu-Çaykuş, 2020).

Büyüme döneminde (4-14 yaş), çocuklar oyunlar ve hayaller aracılığıyla yetişkin rollerini dener ve içinde buldukları dünyayı anlamaya ve keşfetmeye çalışırlar. Araştırma/keşfetme döneminde (15-24 yaş) isebireyler şu anda buldukları an ile gelecek arasında bağlantı oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu dönem bireyin kariyer seçimlerinin daralmaya başladığı ve ilerde yapmak istediği mesleğe hazırlıklar ile giden bir dönemi oluşturmaktadır. Bu dönem kendi içinde billurlaşma, belirleme ve uygulama alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013).

Yerleşme dönemi (25-44 yaş) bireylerin iş yaşamına katılmaya başlamasıyla başlamaktadır. Başlangıçta bireyler buldukları kurumu tanımakla ilgilenir, daha sonra kendilerini geliştirmeye ve yeteneklerini göstermeye çalışır ve işlerinde buldukları pozisyonları sağlamlaştırmaya ve hatta yükselmeye doğru ilerlemektedirler. Bu dönem kendi içerisinde karar kılma, sağlamlaştırma ve ilerleme alt basamaklarından oluşmaktadır (Akt. Mutlu-Çaykuş, 2020).

Sürdürme döneminde (45-64 yaş) isebireyler bir önceki dönemde kazandıkları pozisyonlarını korumaya ve sürdürmeye odaklanırlar. Bu dönem bireyin özellikle yerleşme döneminde elde ettiği ilerlemeleri sürdürmesi ve kendini yenilemeye çalışmasıyla geçmektedir. Super (1990) tarafından bahsedilen maksı ve mini döngüler bu dönemde ortaya çıkabilir. Kişi bu döneme kadar sürdürdüğü kariyer sürecine devam etmek istemeyebilir ve bir önceki döneme geri dönebilir. Bu dönemler arasında yaşanan geriye dönmeleri ve tekrarları Super mini döngü kavramı ile açıklamaktadır. Mini döngü ile Super, herkesin aynı yaş aralığında ve aynı şekilde belirtilen bu dönemleri yaşamadığını ifade etmektedir. Maksı döngü ise ileriye doğru dönemler arasındaki genel geçişleri temsil etmektedir. Bu dönem kendi içinde koruma, güncelleme ve yenilik alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013).

Son olarak geri çekilme döneminde (65 yaş ve sonrası) de bireylerin çalışma ve iş süreçlerine ilişkin sorumluluklarının azaldığı görülmektedir. Bu dönemde bireyi artık emeklilik sürecini planlamakta ve çalışan rolünün giderek azaldığı bir duruma doğru evrilmektedir. Bu dönem kendi içinde yavaşlama, emeklilik planı ve emeklilik alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013; Mutlu-Çaykuş, 2020).

1.2. Kariyer Yaklaşımları

Bilimsel olarak kariyer kavramının tanımlanması ilk olarak 1956 yılında Anne Roe'nun "Meslekler Psikolojisi" adlı kitabında yapılmıştır. Daha sonra 1957 yılında Donald Super "Kariyer Psikolojisi", 1963'de "Triedeman ve Ohara "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması" ve 1966 yılında John Holland'ın yazdığı "Meslek Tercih Teorisi" adlı kitaplarda tanımlanmış ve kariyer kavramı tartışılmaya başlanmıştır. Kariyer kavramı bu dönemlerde geleneksel bakış açısıyla değerlendirilmiştir (Şimşek, Çelik ve Akatay, 2016).

Kişilerde meslek seçimlerinin nasıl yapıldığı, meslek seçerken etkili olan faktörlerin neler olduğuna dair yapılan araştırmalar sonucunda birçok kuram, birçok model oluşturulmuştur. Bütün bu kuramların amacının kariyer danışmanlığına yol gösteren yeni ve farklı bakış açıları kazandırmak olduğu söylenebilir. Hepsi için, var olan bilgiyi özümsemek ve deneyimlenenleri açıklayarak daha anlamlı hale getirmek söz konusudur.

2004-2005 yılları arasında Ulusal Kariyer Gelişim Derneği (National Career Development Association) başkanlığını yapmış olan Janet G. Lenz tarafından kuram, bireylerin kariyer durumlarını ele almada çerçeve sunan, bireylerin kariyer yolculuklarını anlamaya yardım eden "yol haritası" olarak tanımlanmıştır (Akt. Kurter, 2011). Mesleki gelişim kuramları ise bireylerde meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği, mesleki seçim ve kararın nasıl oluştuğu, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte bu süreci açıklamaya çalışan bilimsel görüşlerdir (Yeşilyaprak,2012). İşin önemi artıp, işe yüklenen anlam ve günün koşulları değiştikçe; öne çıkan modeller ve kuramlarda gelişmiştir. Kariyer gelişim kuramları, süreç boyunca danışanın varmak istediği hedeflerini anlamasına, aradığı çözüm yollarını bulmasına, ilerleyeceği yöne karar vermesine, odağına almaya ihtiyaç duyduğu noktaları anlamasına yardımcı olur. Kuramlar vasıtası ile kariyer danışmanlık sürecinde gidilecek yön tespit edilebilir. Kuramların fayda sağladığı noktaları Yeşilyaprak (2012) aşağıdaki gibi özetlemiştir:

- Danışma sürecinde hangi yaklaşımın daha uygun olduğuna karar vermek,
- Gözlemlerimizi düzenleme ve yorumlama için bir çerçeve oluşturmak,
- Deneyimlerimiz ve bilinmeyenler arasında bir köprü kurmak,
- Duruma ilişkin tahminler ve çıkarımlar yaparak sonucu yordamak,
- Araçlar ve sonuçlar arasındaki ilişkiyi belirlemek,
- Danışma amaçlarını formüle etme ve süreci değerlendirme kriterleri saptamak,
- Kariyer danışmanlığı alanında gerekli bilgi ve beceriler geliştirmeyi amaçlayan betimsel ve deneysel araştırmalar planlamaktır.

Başlıca kariyer kuramları aşağıda detaylıca ele alınmıştır:

Özellik-Faktör Kuramları:Özellik-faktör kuramı gibi bireylik özellikleri ile mesleklerin eşleştirilmesine dayandırılan psikolojik temelli kuramlar, bireylik özellikleri ile meslek seçiminin uyumuna bakan kuramlar olduğundan yapısal kuramlardandır.

Herkesin fark yarattığı, farklı olduğu alanları, bireyiliğini şekillendiren farklı özelliklerinin olduğunu, dolayısıyla her bireyilik yapısına uygun farklı bir meslek olduğunu savunur. Parsons'ın Özellik ve Etmen Kuramı, Holland'ın Mesleki Tercih Modeli, Renée Dawis ve Lloyd H. Lofquist'in İşe Uyum Kuramı ile Edgar Schein'in Kariyer Değerleri/Kariyer Çabaları Kuramları, bireysel özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği özelliklerin eşleşmesi durumunda bireye uygun işin ve iş çevresinin bulunup iş doyumuna ulaşılacağı mantığına dayanan kuramlardandır (Yeşilyaprak, 2012).

Psikodinamik Kuramlar: Psikanalitik yaklaşım erken çocukluk deneyimlerinin meslek seçimi üzerindeki etkisine işaret eder. Adler'in yaklaşımına göre meslek ilgilerin, yeteneklerin, değerlerin ve yaşam amaçlarının gerçekleştirilmesine olanak tanır. İlerleyen yaşlarda seçilen mesleklerin nedenlerini anlamak açısından, bireyi tarafından seçilen çocukluk anıları tesadüfi değildir. Adler'e göre insan sayısız yaşantıları arasından üstü kapalı şekilde de olsa ileriki gelişimi için önemli olduğunu sezdiklerini alır. Özellikle 8 yaş öncesine ait ilk anılar bireyin yaşam tarzını en yalın haliyle yansıtır (Adler, 2009). Anne Roe'nun Kişilik Gelişimi Kuramı, bireyilik temelli ve mesleklerin sınıflandırılması ile ilgilidir. Roe meslekleri, insanlar ile ilgili olması ve olmamasına dayandırarak sınıflandırmıştır. Sınıflandırma için, mesleğin bireyler arası etkileşim özelliği taşıyıp taşımadığını ve taşıma sıklığını temel almıştır. Freud'un teorisi olan psikanalitik yaklaşım, erken çocukluk dönemindeki deneyimlerin önemini vurgular. Bu yaklaşıma göre, meslek seçiminde bilinçaltının etkisi vardır ve seçilen meslek bireyiliğin açık bir göstergesidir. Teoriye göre insanlar, önemli çocukluk deneyimlerini çoğaltmalarını, çocukluklarında yerine getirilmemiş ihtiyaçları karşılamalarını ve ailevi mirasları tarafından kendilerine aktarılan hayalleri gerçekleştirmelerini sağlayan bir meslek seçerler (Malach-Pines ve Yafe-Yanai, 2001).

Gelişimsel Kuramlar:Gelişim sürecine dayandırılan birey temelli kuramlar, gelişimin çocukluktan başlayıp emekliliğe kadar devam eden, belli aşamaları olan bir süreç olduğu düşüncesine dayanır. Önemli olan bireyin gelişiminin ne yönde olduğunu, niteliksel anlamda nasıl bir değişim yaşandığını gözlemleyip takip etmek ve gereken müdahaleleri zamanında yapmaktır. Ginzberg ve arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı, Super'in gelişimsel Benlik Kuramı, Tiedeman ve Ohara'nın Mesleki Gelişim Kuramı ileGottfredson'ın Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı bu düşünce doğrultusunda geliştirilen kuramlardır. Ginzberg ve arkadaşlarının geliştirdiği kuram, kariyer seçimini hayat boyu süren bir gelişim süreci olarak savunur. Profesyonel hayattaki değişimler ile bireyin kariyer amacına özgü yaşanan değişimlerin birbiri ile uyumu her zaman gözden geçirilmeli ve gerekiyorsa güncellemeler yapılmalıdır. Onlara göre, kariyer seçimi rastgele yapılamaz, büyük ölçüde geri dönülemez ve birbirine bağlantılı davranışlardan oluşur (Yeşilyaprak, 2012).

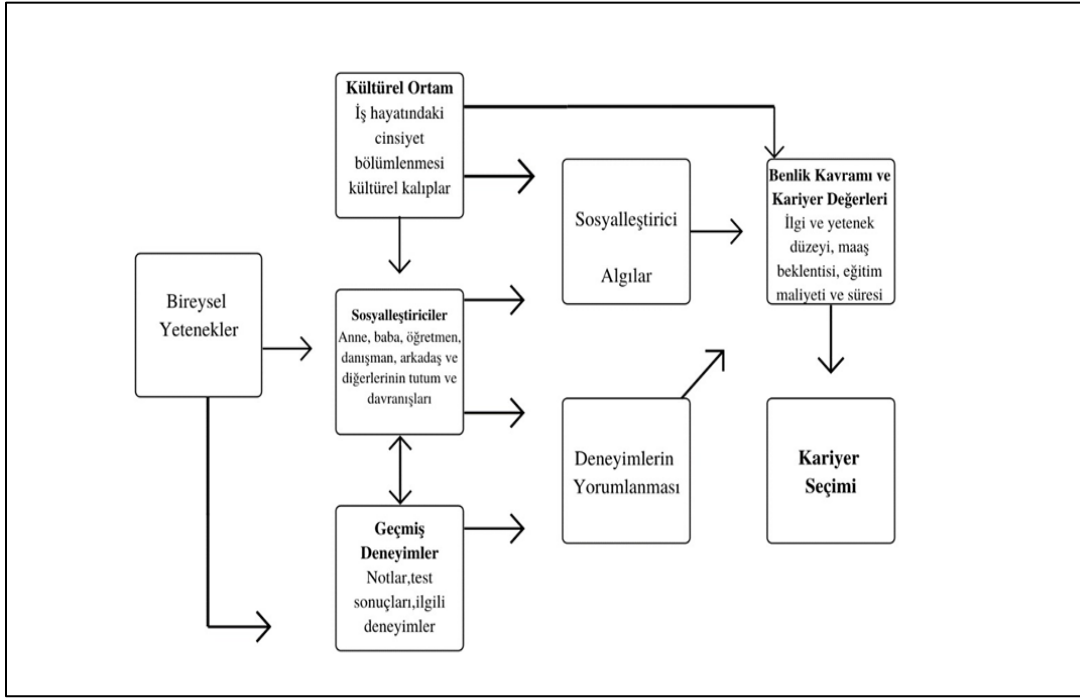
Sosyal-Bilişsel Kuramlar: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, sosyal öğrenme kuramı gibi öğrenme deneyimlerine, genetiğe, özel beceriler ve çevreye bağlı dış faktörlere yer vermiştir. Lent ve meslektaşlarının geliştirdiği kuramın diğer kuramlardan ayrıştığı nokta, bireyin kontrolünde olan bilişsel faktörler ve motivasyon süreçlerine verdiği önemdir.

Kurama göre öğrenme deneyimleri bireye özgü bilişsel değişkenler vasıtası ile kariyeri ile ilgili davranışlarını biçimlendirir. Kariyer seçimi ile ilgili farklı noktaları öne çıkaran kuramlar da dikkat çekmektedir. Nitekim Krumboltz ve meslektaşları Mitchell ve Levin (1999) tarafından şansın da kariyer seçimi ve gelişimindeki etkisi vurgulanarak Planlı Rastlantı Kuramı'nı geliştirilmiştir. Önemli olan tesadüfi olayları kariyer fırsatlarına dönüştürecek becerileri geliştirmektir. Bunlar: yeni öğrenme fırsatlarını keşfedecek merakta olmak engellere rağmen çabalayacak azmi göstermek, yeni alternatifler için seçimlerde esneklik gösterebilmek, yeni alternatiflere iyimser yaklaşmak, belirsizliklere karşı risk alarak harekete geçebilmektir. Sears (1982) de kariyer gelişimini bireyin hayatı boyunca devam eden psikolojik, sosyolojik, eğitim ile ilişkili olan, ekonomik, fiziksel unsurları hatta şans faktörlerini de içeren bir süreç olarak tanımlamıştır.

Post-Modern ve Bütüncül Kuramlar: Tüm kariyer kuramlarının farklı noktalarını öne çıkarıp desteklediği gibi kariyer seçimi ve gelişiminde genler, bireyin özü, çevre, şans, bireyin evrensel değerleri, öne çıkan hırsları, beklentileri, ideolojisi gibi birçok faktör etkilidir. Tek fark kariyer gelişim sürecinde etkili olan bütün nitelik ve faktörler, her bireyde farklı özellikte, farklı öncelikte, farklı önem ve şekildedir. Kariyer seçimi, bir bireyin hayatının tüm alanlarını içeren karmaşık ve çok yönlü bir süreçtir (Malach-Pines ve Yafe-Yanai, 2001). Önemli olan bireyin parçaları uygun şekilde bir araya getirip, oluşturmak istediği resmi ortaya çıkarabilmesine yardımcı olmaktır. Kariyer gelişim süreci “devasa bir ‘yap-boz’ bulmacası”na benzer. İşte kuramlar, kendi kavramsal ve algısal yapıları içinde bu yap-bozun parçalarını mantıklı bir şekilde birleştirmeye çalışır. Böylece, “dinamik, etkileşimli, yapısal, ilişkisel ve genellikle kestirilmesi güç bir süreç” olarak tanımlanan kariyer gelişimini anlamamızı sağlayacak kavramsal bir çerçeve oluştururlar (Akt.Yeşilyaprak, 2012).

1.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Kariyer kavramı ele alınırken daha bütüncül bir yaklaşım benimseyen bilim adamları neden-sonuç bağlamında kariyer seçimini etkileyen faktörleri de ele almışlardır (Odabaşı, 2008). İlk geliştirilen modeli Meece (1982) daha sonrasında ise Dick ve Rallis (1991) yenilemişlerdir. Bu model, öğrencilerin kariyer seçimi yaparken benliklerine ve yeteneklerine ilişkin inançları ile kariyer fırsatlarının değerleri hakkındaki inançlarını temel aldığını savunmaktadır. Bu modelde kariyer tercihi, içsel faktörlerin (entelektüel ilgi vs.) yanı sıra dışsal faktörlerin (maaş- vs.) de etkisiyle şekillenmektedir. İnançlar, öğrencinin geçmiş deneyimleri (notlar, sonuçlar vs.) ile öğretmen ve aile gibi sosyal çevrelerinin tutum ve beklentilerine yönelik algılarına dayanmaktadır (Marangoz, Aydın ve Özkoç, 2018).



Şekil 1: Kariyer Seçimi Modeli (Marangoz, Aydın ve Özkoç, 2018)

Şekil 1’de görüldüğü üzere kariyer sürecine etki eden ve birbiriyle ilişki içerisinde olan birçok unsur vardır. Kariyer seçiminde büyük rolü olan birey benliği ve sosyal çevre arasındaki ilişki aynı zamanda bireyiliği oluşturmaktadır (Duygulu, 1998). Bu nedenle kariyer seçiminden bahsederken bireylik ve sosyal çevrenin etkilerini de ele almak gerekmektedir. Seçilen mesleğin fiziki yapıya uygun olması tek başına yeterli olmamakta; aynı zamanda bireyin psikososyal yapısına (öz güven, yeterlik, risk alabilme) da uygun olması oldukça önemlidir. Eğer herhangi bir uyumsuzluğun söz konusu olduğu meslek tercihi yapılmış ise yapılan işte başarı ve memnuniyetin oldukça düşük olması beklenir. Saldırganlık eğilimi yüksek olan bir bireyin polis, öğretmenlik gibi mesleklerde başarılı ve mutluluk beklentileri karşılama olasılığı düşüktür (Telman, 2000). Meslek hayatı bireyin yalnızca bireysel yaşantısında değil; iş çevresi ve sosyal ortamdaki ilişkilerinde de büyük rol oynamaktadır. Bireylerin toplumdaki konumları, çevrelerinden gördükleri saygınlık düzeyi ve sahip oldukları statülerinin belirlenmesinde meslek hayatı oldukça önemlidir. Dolayısıyla farklı özellikler barındıran sosyal çevre, bireyin meslek seçiminde ve meslek yaşantısında belirlenen hedeflerin başarıyla sonuçlanmasında olumlu ve olumsuz etkilere sahiptir (Özsoy, 2002).

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak kariyer seçimini etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

Kişilik Özellikleri:Kariyer alanına duyulan ilgi ve bireyin sahip olduğu bireyilik özellikleri karşılıklı olarak meslek seçimi, seçilen meslekten memnun olma düzeyi ve kariyerin geçiş aşaması gibi meslek hayatına yönelik davranışları etkilemektedir (Larson, Rottinghaus ve Borgen, 2002). Örneğin Granleese ve Barrett (1990) tarafından yapılan bir çalışmada muhasebecilerin stereotipik bireyilik özelliklerine ilişkin inceleme yapılmıştır. İrlanda’da bulunan 100 muhasebeciyi kapsayan bu çalışma sonucunda katılımcıların stereotipik bireyilik özellikleri bağlamında sosyal açıdan uyumlu ve içedönük özelliklere sahip oldukları belirtilmiştir. Rubinstein ve Strul (2007) ise katılımcılarını deneyimli profesyonellerin oluşturduğu araştırmalarında meslek gruplarına göre bireyilik özellikleri açısından benzerlik noktasını ele almışlardır. Yazarlar, doktorlar, avukatlar, klinik psikologlar ve sanatçıların bireyiliklerinin karşılaştırıldığı çalışmada, sanatçıların nevrotik olma düzeylerinin diğer üç gruptan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Deneyime açık olma özellik puanlarının da yalnızca doktorlardan anlamlı düzeyde fazla olduğu ifade edilmiştir.

Psikolojik Etkenler: Bireyin kariyer seçiminde psikolojik etkenlere değinirken üç ana başlıktan söz etmek mümkündür (Özen, 2011):

- **Bireyin Sahip Olduğu İnanç ve Değerleri:** İnsanların buldukları toplum, aile ve çevrelerinden edindikleri inançlar ve değerler kariyer seçiminde önemli rol oynar. Aynı zamanda bireyler, sahip oldukları bu değer ve inançlarının değiştirilmesine ilişkin direnç gösterirler.
- **Bireyin İstekleri:** Kariyer seçiminde etkili olan diğer bir faktörde bireyin istekleridir. Bu istekler maddi veya manevi olabilmektedir. Kariyer tercihi para, güç, saygınlık, hızlı terfi gibi istekler doğrultusunda değişiklik gösterebilmektedir.
- **Bireyin Bir Mesleğin Geleceği Hakkındaki Düşünceleri:** Kariyer tercihinde bulunulurken, tercih edilen mesleğin ileriki yıllarda değerinin artması, daha iyi bir konumda olması fikri, bireyin bu mesleği seçmesinde büyük bir etkiye sahiptir.

Kişilik farklı durumlara yönelik bireyin sergilediği tutumları açıklayan, süreklilik gösteren, duygusal ve motivasyonel bireyler arası ilişki deneyimlerine dayanan etkileşim biçimi olarak tanımlanmıştır. Bireyin bireyiliği, temelde başka bireylerin onu görme şeklinin nasıl olduğunu belirler (Aktaş, 2017). Bu nedenle bireyilik, bireyin meslek ve kariyer tercihinde önemli etkenlerden biridir. Kariyer seçiminde etkili olan bireyilik özelliklerine bakıldığında cinsiyet, yaş gibi olguların yanı sıra girişken, enerjik, iyimser olma, güvenilirlik, kendini ifade edebilme, açık sözlü olmak gibi birçok karakteristik özelliğin etki ettiği söylenebilir.

2. ÖZ-YETERLİK

Bandura (1997)'ya göre bireyler her zaman hayatlarına etkisi bulunan durum ve olayları kontrol etme çabası içerisindeyler. Buradan hareketle bireyin hayatının kontrolünü nasıl işlediğinin, kendi hayatı içerisinde yaşamının kontrolüne ne kadar sahip olduğuna ilişkin farkındalığının bu kavramın oluşmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim Bandura (1989) bireysel yetenek mekanizması içinde bireyin kendi yapabileceklerinin bilincinde ve farkındalığında olmasını, yaşamında gelişen olayların kontrolünün kimde olduğunu anlayabilmesini öz-yeterlik kavramı ile açıklamıştır.

Bandura (1986) öz yeterliği, bireylerin arzu ettikleri sonuçlara ulaşabilmek için yeteneklerini düzenleme ve bu düzenleri eyleme geçirmeye ilişkin görüşleri olarak ifade etmektedir. Kişilerin amaçlarına ulaşmak için tasarladıklarıyla kendilerini düzenleme ve organize etme konusundaki yetenek ve kapasitelerine ilişkin düşünceleri yaşamlarını büyük oranda etkilemektedir (Sharf, 2013). Bu anlamda Öz-yeterlik, davranışsal, sosyal, duygusal ve bilişsel becerileri kapsayan daha genel bir kapasiteyi ve becerileri ifade etmektedir (Sarı, 2014).

Öz-yeterlik kavramı, durağan değildir, durumlara ve bu durumların içeriğine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu değişiklik temelde dört kaynaktan oluşmaktadır. Aynı zamanda bu dört kaynak öz yeterliğin de temel yapı taşlarını oluşturmaktadır. Bu kaynaklar bireyin temel fizyolojik tepkiler sonucunda elde ettiği inanışlar, yetenek göstergesi olarak başarıları sonucu kazandığı yaşantılardan oluşturulan inanışlar, bireyin diğer bireyleri izlemek yoluyla edindiği inanışlar ve sözel şekilde ikna olunarak elde edilen inanışlar olarak sıralamak mümkündür (Brown, 2002).

Bireylerin kendi içinde barındırdığı başarılı deneyimler, çevrelerinden aldıkları dönütler, yaptıkları işten aldıkları keyif ve başarı durumlarını örnek aldıkları kimseler, bireyin öz-yeterlik inancının artış göstermesinde ya da tam tersine azalmasında etkili olmaktadır (Bandura, 1997). Bu anlamda kariyer kararı verme süreçlerine yönelik bu kavramın ele alınmasının ve iki kavramın birlikte incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Konunun yapısının daha iyi kavranması açısından yararlı olacağı düşüncesi ile Bandura'nın öncülüğünü yaptığı Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi aşağıda kısaca ele alınmıştır.

2.1. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi

Bandura tarafından ortaya konulan bu yaklaşımda, bireylerin davranışlarının izlediği ve gözlemlendiği modelin davranışlarının sonucuna göre şekillenebildiği vurgusu yapılmaktadır (Bandura, 1997). Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi (SBÖT), diğer yaklaşım ve teorilerden farklı olarak bireyler arasındaki etkileşim ve iletişim; davranış, çevre ve öğrenme arasındaki farklılıkları detaylı bir şekilde ele almaktadır (Schunk, 2009).

SBÖT, davranışçı yaklaşımlardan sonra ortaya çıkmıştır, öğrenme sürecinin bireyin sosyal çevresi bağlamında izleyerek ve gözleyerek gerçekleştiğini ifade etmektedir (Bandura, 1989). Bu anlamda bireysel ve çevresel belirleyiciler bireylerdeki değişimlerin sebebini oluşturmaktadır (Bandura, 2001).

Bununla beraber bu teori bağlamında öğrenme süreci bir öz düzenleme mekanizması olarak görülmektedir (Schunk, 2003).

Bu teoriyi meydana getiren bazı temel kavramlar aşağıdaki gibidir:

▪ **Karşılıklı belirleyicilik:** bireyi, çevre ve davranış arasında üçlü bir karşılık söz konusudur. Bireysel faktörler, davranış ve çevre birbirini etkilemektedir. Yani bireyin göstermiş olduğu davranış çevresini etkilemekte iken, çevre de bireyin davranışını üzerinde etkili olabilmektedir (Bandura, 1978).

▪ **Sembolleştirme kapasitesi:** bireylerin etraflarında olup biteni anlama, çevresel şartlarını oluşturma ve yönetme noktasındaki güçlü bir araç şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura, 1999).

▪ **Öngörü Kapasitesi:** bireyler hayatlarını sürdürürken bir yandan da planlarını gerçekleştirip önceliklerini bir sıraya koyarak yaşamlarını buna göre inşa etmektedirler. Kişilerin yaşamlarında organize etmiş oldukları şey aslında daha önceden tahmin edilenlerin bir ürünüdür. Bu anlamda öngörü kapasitesi, bireyin hayatına yön, tutarlılık ve anlam kazandırmaktadır (Bandura, 1999).

▪ **Dolaylı öğrenme kapasitesi:** Bireylerin olayları ve durumları doğrudan tecrübe etmedikleri, diğer bireylerin davranışlarını izleyerek ve gözlemleyerek dolaylı yoldan öğrenme gerçekleştirmesi durumunu ifade etmektedir (Bandura, 1999).

▪ **Öz düzenleme kapasitesi:** Bireyin davranışlarını düzenleme, kendine uygun duruma getirme ve değerlendirme haline getirerek davranışlarına yön vermesi şeklinde ifade edilmektedir (Bandura, 1999).

▪ **Öz-yansıtma kapasitesi:** Bu kavram yoluyla bireyler yapmış olduklarını anlayabilir ve analiz edebilirler. Bu nedenle öz-yansıtma kapasitesi teori kapsamında meta bilişsel bir kavram şeklinde ifade edilmektedir (Bandura, 1999).

2.1. Akademik Öz-yeterlik

Öz-yeterlik kavramı; sergilenmesi planlanan davranışa yönelik olmak üzere, bireyler arası öz-yeterlik, akademik öz-yeterlik, diyabete özgül öz-yeterlik gibi farklı alt başlıklarda ele alınmaktadır. Bandura (1997) göreve ilişkin öz-yeterlik algısının yordayıcı etkisinin olduğunu belirtmiştir (Akt. Yıldırım ve İlhan, 2010).

Bandura'nın (1997) tanımına göre; akademik öz-yeterlik, bireyin akademik bir görevi veya belli bir akademik hedefi belli bir düzeyde başarabileceğine yönelik inancıdır. Ekici (2012) akademik öz yeterliği, akademik başarının en önemli duyuşsal boyutlardan birisi olarak ele almaktadır. Başka bir akademik öz-yeterlik tanımında ise, bireyin belli bir plan doğrultusunda ulaşılması gereken eğitim başarısı için gerekli faaliyetleri organize etmesi ve bu faaliyetleri uygulayabilmesine ilişkin yargıları olarak ifade edilmiştir (Özsüer vd., 2011).

Algılanan akademik öz-yeterlik inancı ile ifade edilen ise öğrencinin akademik bir görevi başarılı bir şekilde sonuçlandırmaya dair inancıdır (Zimmerman, 1995).

Bandura (1977), bireylerin edinmiş oldukları yaşam deneyimlerinden yola çıkarak durumlar karşısında baş etmeye yönelik yeteneklerini ve bireysel inançlarını geliştirdiklerini, aynı zamanda var olan öz-yeterlik inançlarını güçlendirdikçe davranışlarında değişikliğin arttığını belirtmiştir. Böylece, başarıyla sonuçlanan bir davranışı, bireyde var olan yeterlik inancının etkilediği ve yön verdiği söylenebilir. Akademik öz-yeterlik, akademik görev ve sorumlulukların başarı ile sonuçlanması noktasına odaklanır (Booth, Abercrombie ve Frey, 2017). Bu bağlamda akademik öz yeterliği yüksek bireyler uğraş ve uzmanlık gerektiren hedefleri daha çok tercih etmekte ve önemli görmektedir (Komarraju ve Nadler, 2013). Carraher (2014)de akademik öz-yeterlik algısı yüksek olan bireylerin, zorlu şartlarla baş etme ve davranışın başarı ile sonuçlanması konusunda daha güçlü bir iradeye sahip olduklarını ifade etmektedir.

Ağırlıklı olarak öğrenme sürecine yönelik faaliyetler söz konusu olduğunda akademik öz-yeterlik algısı daha çok ele alınmaktadır. Çünkü pek çok literatür tanımında akademik Öz-yeterlik, bireysel performansa bağlı olarak öğrencinin akademik bir görevi başarılı şekilde sonuçlandıracağına yönelik sahip olduğu inancı şeklinde yer almaktadır (Chun ve Choi, 2005). Akademik öz yeterliği yüksek bireyler, akademik öz-yeterlik inancı düşük bireylere göre öğrenme süreçlerindeki aktivitelerde daha istekli olarak, aktiviteye daha çok çaba harcamakta ve karşılaşılan sorunlara ilişkin daha etkin stratejiler geliştirebilmektedirler (Akbay ve Gizir, 2010).

Akademik öz yeterliği yüksek bireylerin çevreye uyumları daha kolay olmakta ve verilen işlerin beklenen performans düzeyinde tamamlanması için çaba göstermektedirler. Aynı şekilde verilen işi başarıyla tamamlaması halinde de akademik öz-yeterlik algısı yükselmektedir. Bu durum döngüsel bir şekilde devam etmektedir. Yani; problemle karşılaşan bir öğrenci çok fazla çabalayıp, pes etmeden, probleme yönelik stratejiler geliştirerek başarıya ulaşabilmekte ve bu durum akademik öz-yeterlik algısını beslemektedir. Döngünün diğer tarafında ise akademik öz-yeterlik algısı yüksek bir öğrenci, akademik işlere ilişkin olumlu inancı ve karşısına çıkan görevi yerine getirebileceğine olan inancından ötürü, pes etmeden görevi yapabilmekte ve başarıya ulaşabilmektedir (Yalnız, 2014).

Akademik öz yeterliğin akademik başarı üzerindeki etkisini ele alan araştırmaların yer aldığı çalışmada, akademik öz-yeterlik ve akademik başarı arasında ilişki belirtilmiştir (Honicke ve Broadbent, 2016). Yenilmez ve Kakmacı (2008) da çalışmalarında ortalamaları yüksek olan öğrencilerin akademik öz-yeterlik inançlarının yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Başka bir araştırmada da akademik öz-yeterlik inancının akademik başarı düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş; akademik başarı puanı yüksek öğrencilerin yüksek akademik öz-yeterlik inancına sahip olduğu görülmüştür (Tunca ve Alkın-Şahin, 2014).

Öğrencilerin yüksek akademik öz-yeterlik algısına sahip olmalarının faydalarından biri olarak üst bilişsel düşünme becerilerinin gelişimini desteklediği düşünülmektedir. Honicke ve Broadbent (2016)'ın yapmış oldukları bir çalışmada akademik öz-yeterlik ile akademik performans arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Akademik öz yeterliği yüksek olan öğrenciler üstbilişsel düşünme sürecinin planlama, izleme ve değerlendirme adımlarını daha aktif bir şekilde yapılandırabilmektedirler (Yılmaz vd.,2012). Bu süreçle birlikte, öğrenci kendi potansiyelinin bilincinde gerçekçi hedefler belirleyerek bu hedeflerine ulaşmasına ilişkin sonuçları değerlendirebilmektedir. Hedeflerine ulaşamadığı takdirde nedenleriyle ilgili sorgulamalar yaparak hedefine ulaşmak için yeni yöntem ve stratejiler belirleyecektir. Böylece, yüksek akademik öz yeterliğe sahip olması, üst bilişsel düşünme becerilerinin gelişmesine de katkı sağlayacaktır. Ancak akademik öz yeterliği düşük bir öğrenciden böyle bir performansın beklenemeyeceği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda akademik öz yeterliğin üst bilişsel düşünme sürecinde önemli bir rolü olduğu söylenebilmektedir (Karaoğlan vd.,2019).

Flavell (1979)'in modelindeki öğelerden ilki olan üst bilişsel bilgi, öğrencinin bilişsel sürecine dair bilgiyi ifade eder. Üst bilişsel bilgi kendi içerisinde; birey, görev ve strateji olarak sınıflandırılmıştır:

- Bireyin, öğrenci kimliğiyle ilgili kendi inanç ve yeterliliklerine dair bilgi düzeyidir. Bir öğrencinin kendisiyle ilgili “Ben bilgisayar programlarını kullanmakta iyiyim iyi!” şeklinde ifadesi örnek olarak gösterilebilir (Yılmaz, 2014). Öğrenme sürecine, öğrencinin kendine ilişkin bu tür inançlarının yardımcı olacağı düşünülmektedir. Flavell (1979) de birey değişkenlerinin birey içi, bireyler arası ve bilişsel genellemeler olmak üzere oluştuğunu söylemektedir. Buna göre öz-yeterlik ve üst bilişsel öğrenme becerileri öğrencilerin problem çözme, bilgi ve teknolojiye yararlanma ve bilgi üretme esnasında kullanılmaları gereken önemli bireysel özelliklerdir. Nitekim üst biliş ile öz-yeterlik inancının birbiriyle ilişkili değişkenler olduğu ve öğrencinin performansını yordadığı (Aurah, 2013; Öztürk ve Kurtuluş, 2017; Yıldız, 2015) belirtilmektedir. Araştırmalar üst bilişsel öğrenme becerilerinin (Özsoy, 2008) ve öz-yeterlik inancının (Pajares, 2002; Yıldız, 2015) öğrencilerin düşünme ve problem çözme süreçlerinde önemli rol oynadığına, bireyin davranışlarını ve başarısını etkilediğine işaret etmektedir.

Öğrencilerin güçlü biliş üstü farkındalıklara sahip olduklarında performanslarının yüksek olduğu ve amaçlarına ilişkin düşüncelerinde artış olduğu belirtilmiştir (Desoete, Roeyers ve Buysse, 2001). Coutinho (2008) da biliş üstü ile performans arasındaki ilişkide öz-yeterlik inancının aracılık etkisi vurgulanarak bu değişkenlerin birey motivasyonu ve öğrenme sürecinde etkili olduğu, biliş üstü farkındalığının ve öz-yeterlik düzeyinin değerlendirilmesinin ve geliştirilmeye yönelik çalışmalar yapılmasının önemli olduğunu ifade etmiştir.

Kariyere ilişkin olarak karar vermek bireylerin hayatlarının en önemli ve kaçınılmaz görevlerinden biridir (Büyükgöze-kavas, 2011). Bu bağlamda özellikle ergenlik ve beliren yetişkinlik döneminde bulunan bireylerin kariyer karar verme süreçlerinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Erikson (1968) tarafından ortaya konan Psikososyal Gelişim Teorisine bakıldığında, ergenlik ve genç yetişkinlik zamanında bireylerin kimlik kazanması, mesleğini bulması, kariyer süreçlerine başlaması ve yetişkin olmaya çalışması en önemli görevlerindedir. Kişilerin kariyer süreçlerine ilişkin ilerleyen yaşamlarında hem doyum sağlayabilecekleri hem de hayatları boyunca mutlu olabilecekleri kariyer kararlarını üniversiteden işe geçiş dönemi olan 20'li yaşlarında verebilmektedirler (Ulaş, 2016). Bunun paralelinde ilgili alanyazın incelendiğinde; kariyer kararı verme öz yeterliği yüksek olan bireylerin mesleki gelişim görevlerini daha başarılı tamamlayarak kendileri için daha isabetli meslek ve kariyer seçimi yapabildikleri görülmektedirler (Foltz ve Luzzo, 1998; Rogers ve Creed, 2011). Bununla birlikte düşük kariyer kararı verme yetkinliğinin kariyer kararları almayı ertelemeyi veya bu kararlardan kaçınmaya yol açabileceği de araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir (Zunker, 2012).

Bu kavramın kariyer süreçlerinde kullanımı ilk olarak kadınların kariyer süreçleri üzerinden ortaya çıkmıştır (Salman, 2018). Kadınların kariyer süreçlerindeki yetersizlikleri ve meslek hayatına profesyonel anlamda daha az dahil olmaları araştırmacıların bu konu üzerine eğilmelerini sağlamıştır. Hackett ve Betz (1981) yaptıkları çalışmada kadınların kariyer süreçlerinde büyük ölçüde toplumsallaşma deneyimlerinin sonucu olarak birçok eylemde kadınların güçlü inançlardan yoksun oldukları sonucunu ortaya koymuşlardır. Daha sonra Taylor ve Betz (1983) öz-yeterlik kavramının kariyer süreçlerinde etkisini daha net bir şekilde ortaya koyabilmek adına “kariyer karar verme öz-yeterlik” kavramını ortaya atmışlardır. Bu kavram bireylerin kariyer kararlarını verebilmek için gereken görevlerin üstesinden başarıyla gelebileceğine dair inançları şeklinde ifade edilmektedir. Bir başka deyişle bireyin kariyer ile ilgili spesifik bir alanda gerekli davranışlarla ilgili kendisinde gördüğü yeterliklere olan inançlarını ifade etmektedir (Betz ve Klein-Voyten, 1997).

Araştırmacılar bu kavram üzerine 50 maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu 50 maddelik ölçek beş alt boyutu kapsamaktadır. Bunlar: amaç seçimi boyutu, gelecek için plan yapma boyutu, kendini doğru bir şekilde değerlendirme boyutu, mesleki bilgi toplama boyutu ve problem çözme boyutu. Daha sonra Betz, Klein ve Taylor (1996) bu ölçeğin daha kısa bir formunu geliştirmeyi amaçlamışlar ve ölçeğin ilk formundaki 25 maddenin çıkarılması şeklinde ölçeğin kısa formunu oluşturmuşlardır. Ancak yapı geçerliğine ilişkin yapılan farklı araştırma sonuçlarına bakıldığında kısa formu için beş faktörlü yapı doğrulanamamıştır (Büyükgöze-Kavas, 2011).

3. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARARINDA ÖZ-YETERLİLİĞİN ETKİSİ

Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması bireyi, kariyerini oluştururken farklı birçok etmen arasında ilişkide olduğunu ve birbirini bütünlendiğini, bütünün bir amacı olması gerektiğini, ilişki halindeki etmenlerin karşılıklı olarak birbirinden etkilendiğini ve birbirini etkilediğini ortaya koyma çabasıdır. Kuram oluşturulurken bireysel sistem, sosyal sistem ve çevresel-sosyal sistem kavramları kullanılmıştır.

Bireysel sistem cinsiyet, değerler, sağlık, ilgi, inançlar, bireycilik, çalışma dünyasına ilişkin bilgiler, yaş, kendilik algısı, fiziksel kapasite, etnik durum gibi bir dizi özellikten oluşmaktadır. Sosyal sistem aile, akranlar, eğitim kurumları, medya, çalışma yerleri, toplumdaki gruplar gibi özelliklerden oluşmaktadır. Çevresel-toplumsal sistem ise politik kararlar, tarihi eğilimler, iş dünyası, coğrafi koşullar, sosyo ekonomik düzey, küreselleşme ve benzeri öğelerden oluşmaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2012). Bu öğeler, birçok bağımsız ve farklı özelliklerine rağmen etkileyen ve etkilenen durumdadır.

Sosyal Bilişsel Teori’de sahip olunan öz-yeterlik inancı, başarı için oldukça önemli bir belirleyici olarak ifade edilmektedir (Pajares, 1996). Öte yandan genel olarak mevcut öz-yeterlik inançlarının, bireylerin davranış ve düşünceleri, motivasyonları, olay ve durumlara yönelik kullanılan atıf şekillerini etkileyerek (Bandura, 1997; Akt. Yıldırım ve İlhan, 2010) bireylerin yaşamlarına dair verdikleri kararların şekillenmesinde önemli bir role sahiptir.

Bandura (1989) öz yeterlilik inancının bireyin belirli bir göreve ilişkin güdülenme performansını belirlediğini ifade etmektedir. Bireyin görev için sergilemesi gereken çaba ve bu çabanın istikrarlı bir şekilde devam etmesini güdülenme seviyesi belirlemektedir. Öz yeterliği yüksek olan bireyler belli bir görevde problemlerle karşılaştığında, öz yeterliği düşük olan bireylere kıyasla o göreve ilişkin sergilenen çabada daha çok istikrarlılık göstermektedirler. Kişinin bir görevi yapabilirliğine dair inancının güçlü olması, gösterdiği istikrar ve çabayı pozitif yönde etkilemektedir. (Schunk, 1981). Akademik güdülenme ise akademik görevler için yapabilirlik inancı olması ve gerekli enerjinin bu alana aktarılması şeklinde tanımlanmaktadır (Bozanoğlu, 2004).

Güdülenme, öğrenme sürecinde merkezi faktörlerden biridir (Kelley, 2002). Bireylerin ulaşmak istedikleri hedefler doğrultusunda güdülenmelerinin sağlanmasının, başarılı olma durumunu ne kadar yüksek gördüklerine ve başarılı olmaya atfettikleri değerlere bağlı olduğu görülmüştür (Duy ve Kaya, 2009). Bu sebeple, öğrencilerin güdülenmelerini etkileyen faktörlerin tespit edilerek gerekli farkındalıkların sağlanması, bu farkındalıklar bağlamında özellikle öğrenim ve bilgi aktarım yollarının daha etkili ve işlevsel içeriklere sahip olmasının akademik başarı açısından önemli olduğu görülmektedir (Karataş ve Erden, 2012).

Kariyer de kendi içinde sistem oluşturan bir bütündür. Kariyeri bütünleyen her parça birbiri ile etkileşim halinde olduğundan bu sistemin aynı zamanda bir etkenidir. Her sistem kendini meydana getiren daha küçük alt sistemlerden oluşur. Bir sistem alt sistemlerden oluşurken kendisi de başka sistemlerin bir parçasıdır. Tüm sistemler bağımsızdır, aynı zamanda birbiriyle etkileşim halindedir. Bununla beraber parçaların ve bütünlerin ilişkisi dengededir.

3.1. İlgili Ulusal ve Uluslararası Literatürde Yapılmış Araştırmalar

Hackett ve Betz (1981) bireylerin kariyer kararlarında öz-yeterlik kavramını ele alıp incelemişlerdir. 235 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen bu araştırmada bireylerin bireyilik özellikleri, davranışların kariyer süreçleri ve gelişimindeki rolü vurgulanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre bireyler etkililik beklentileri, belirli davranışı ortaya koymadaki belirleyiciler, bu davranış için harcanan enerji ve zorlu durumlarla baş etmeye dair ısrarcı olma durumları bağlamında ele alınmıştır. Taylor ve Betz (1983) tarafından yapılan araştırmada ise 247 üniversite öğrencisini kapsayan örnekleme bireylerin kariyer kararı verme öz-yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişki üzerinde çalışılmıştır. Bu araştırma sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme öz-yeterliği ölçeğinden daha yüksek puan alan bireylerin, belirli bir kariyer yolunu seçmede ve ilerlemede daha kararlı; düşük puan alan öğrencilerin ise daha kararsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taylor ve Popma (1990) tarafından yapılan farklı bir çalışmada da 407 üniversite öğrencisi ile kariyer kararı verme öz-yeterliği, kontrol odağı, kariyer belirginliği ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu araştırma sonucunda dakariyer karar verme öz- yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında orta düzeyde negatif bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bunun yanında kariyer kararsızlığının yordanmasına en önemli katkı sağlayan değişkenlerden birinin kariyer karar verme öz-yeterliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özyürek (1995) ise 332 üniversite öğrencisi ile birlikte bireylerin “kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenek zenginliği ve öğrencilerin üniversite sınavında gösterdikleri performans” arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında cinsiyet farklılıklarının kariyer yetkinlik beklentisi üzerinde anlamlı düzeyde etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda bireylerin cinsiyet farklılıklarının kariyer karar verme öz-yeterlik inançları üzerinde de etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir.

Luzzo (1995) da üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz- yeterliği ile kariyer kararı vermeye yönelik tutumlarını incelemiş; kariyer karar verme öz-yeterliğinin bireylerin kariyer kararı vermeye yönelik tutumlarının, olgunluğunun ve becerilerinin güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucunu bulmuştur. Bu bağlamda bireylerin kariyer becerilerine yönelik tutumlarının da kariyer kararı verme öz- yeterliği üzerinde önemli olduğu görülmektedir. Betz ve Klein-Voyten (1997) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 350 üniversite öğrencisi ile kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasındaki yapı incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme öz-yeterliği ve kariyer kararsızlığının hem erkek hem de kadın katılımcılar arasında negatif bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. 415 üniversite öğrencisi ile birlikte öğrencilerin işbirlikli öğrenme yönteminin kariyer kararı verme öz-yeterliği ve kariyer kontrol odağı üzerindeki etkisini inceleyen DeLorenzo (1998) da üniversite öğrencilerinin işbirlikli öğrenme yönteminin kariyer karar verme öz-yeterliği düzeylerine manidar bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda üniversite öğrencilerine verilen eğitimde uygulanacak olan yöntemin bireylerin kariyer karar verme öz- yeterlik düzeylerinde etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Yine Gianakos (1999) da 172 üniversite öğrencisinin kariyer seçim örüntüleri ile erken yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyer karar verme öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları durağan kariyer örüntüsü veya çoklu kariyer örüntüsü bulunan bireylerin kariyer karar verme öz-yeterlik puanlarının geleneksel kariyer örüntüsü bulunan bireylerin puanlarından daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Mau (2000) tarafından yapılan çalışmada da 540 Amerikalı ve 1026 Tayvanlı öğrencinin kariyer karar verme öz-yeterliği kültürel bağlamda incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar kariyer karar verme öz-yeterliğin bireylerin kültürel geçmişine bağlı olarak farklı etkilere sahip olduğunu göstermiştir. Benzer biçimde Sandler (2000) da kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer kararları arasındaki ilişkiyi 937 üniversite öğrencisi üstünde incelemiş ve bu bireylerin kariyer karar verme öz-yeterliğinin kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucunu elde etmiştir. Bu bağlamda kariyer kararı verme öz-yeterliğin, bireylerin kariyer kararsızlığının yanı sıra kariyer kararlılığı üzerinde de önemli etkileri olduğu ve bunları yordamada etkili bir değişken olduğunu söylemek mümkündür.

Chung (2002) da 165 üniversite öğrencisi üstünde kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre kariyer karar verme öz-yeterliği ölçeğinden yüksek puan alan katılımcıların kariyer bağlılığı ölçeğinde de yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür. Wolfe ve Betz (2004) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise 304 üniversite öğrencisinin kariyer karar verme öz-yeterlikleri ile bağlanma stilleri ve aileye ve arkadaşlara bağlanma sınırları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu araştırmanın sonuçları da kariyer karar verme öz-yeterliğin birinci sırada anne ve babayı, ikinci sırada akranı ve üçüncü sırada ise güvenli bağlanma stil değişkenlerini manidar olarak yordadığını ortaya koymuştur. Amir ve Gati (2006) da kariyer planlarını net bir şekilde belirleme/belirlememe ile kariyer karar verme öz-yeterliğini incelemiştir. 299 üniversite öğrencisinin katıldığı bu araştırma kariyer planlarını net bir şekilde belirleyen bireylerin kariyer karar verme öz-yeterlik düzeylerinin de belirlemeyen bireylere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin göstermiş olduğu netliğin, kariyer süreçlerine ilişkin inançlarını da etkilediğini söylemek mümkündür. Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu (2009) 346 Türk genci ile yaptıkları çalışmada kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer olgunluğu ve sosyoekonomik durumlar arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Elde edilen sonuçlar öz-yeterliği, kariyer olgunluğu ve sosyoekonomik durum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonucun Crites (1981) tarafından ortaya atılan modelin kariyer kararı verme öz-yeterliğini doğrular bir yapı sergilediği görülmektedir.

Işık (2010) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında ise “sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi” incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında uygulanan müdahale programının sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer yetkinlik düzeyleri ile mesleki sonuç beklenti düzeylerinde anlamlı bir artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunu takiben üç ay sonrasında gerçekleştirilen izleme testi sonucunda da bu artışın kararlılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda geliştirilmiş olan grup müdahale programının öğrencilerinin kariyer karar verme öz-yeterlik düzeylerine katkı sağladığını söylemek mümkündür.

Büyükgöze-Kavas (2011) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında da “sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından belirlenen birtakım değişkenlerin üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını ne ölçüde yordadığını” araştırmak amaçlanmıştır.

723 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda bireylerin algıladıkları anne babaya yönelik tutumlarından kabul, ilgi ile kariyer kararsızlığının ve kariyer kararı verme öz-yeterliğinin istatistiksel ilişkilere işaret ettiği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında önerilen ve belirlenen modelde kariyer kararı verme öz-yeterliğinin, kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bullock-Yowell, Andrews ve Buzetta (2012) 322 üniversite öğrencisinin kariyer kararı verme öz-yeterlik ile kariyer düşünceleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer karar verme öz-yeterliği ile olumsuz kariyer düşünceleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin algılarındaki olumsuzlukların kariyer inançlarına yönelik tutumlarını da olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür. Bu anlamda bireylerin kariyer düşüncelerinin kariyer karar verme öz-yeterlik süreçleri ile anlamlı bir ilişkide olduğu ve bu ilişkide kariyer düşüncelerinin olumlu ya da olumsuz eğilimi bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin inançlarına etkisi olduğu düşünülmektedir.

Domene (2012) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 855 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer karar verme öz-yeterlik ile kariyer beklentileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin başarılı bir beklenti içinde olmalarının dolaylı olarak kariyer karar verme öz-yeterlik düzeylerini de etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda bireylerin kariyer kararı vermelerine yönelik inançlarının beklentileri ile paralel bir şekilde ilerlediği sonucuna ulaşılabılır.

Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz ve Gati (2013) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise üniversite öğrenimlerine devam eden bireylerin kariyer kararsızlığını yordayan faktörler incelenmiştir. Bu kapsamda araştırma için 86 üniversite öğrencisi ile birlikte çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında üniversite öğrenimlerine devam eden öğrencilerin kariyer karar verme öz-yeterlik düzeyleri kariyer kararsızlığını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bu çalışma yukarıda bahsedilen birçok araştırmacının çalışmaları ile de paralellik göstermektedir. Bu anlamda bu ilişkiyi belirginleştiren bir katkı sunduğu ifade edilebilir.

Büyükgöze-Kavas (2014) tarafında uyarlanan ve Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen “Kariyer Karar Verme Öz-Yeterliği Ölçeği”nin kısa formunu” Türkçeye uyarlamak amacıyla 695 üniversite öğrencisi ile araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda ölçeğin yapısında bulunan beş faktörlü yapı doğrulanamamıştır. Araştırmacılar tarafında alt boyutlar şeklinde ele alınmak yerine genel toplam bir puan şeklinde ele alınması önerilmiştir. Ulaş (2016) tarafından hazırlanan doktora tez çalışmasında üniversite öğrencilerinin “kariyer kararı verme öz-yeterliliği: Bir model testi” incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında bireylerin algılanan kariyer engelleri değişkeninin umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı öz-yeterliliğini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde kontrol odağı değişkeninin de umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı verme öz-yeterlilik düzeyini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin (2017) tarafından hazırlanan bir çalışmada ise 417 üniversite öğrencisi ile birlikte “kariyer kararı verme öz yeterlilikleri ile yetişkin kardeş ilişki kalitesinin rolü” incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kardeş ilişkisinin bireylerin kariyer kararı verme öz-yeterliliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada kullanılan kariyer ilişkisinin rolü, varyansın yaklaşık olarak %7 sini açıklamaktadır.

Ulaş-Kılıç (2018) tarafından hazırlanan bir başka çalışmada ise 569 üniversite son sınıf öğrencisi ile birlikte “kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini etkileyen değişkenler” incelenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında üniversite son sınıf öğrencileri arasında iş deneyimi bulunan bireylerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin, iş deneyimi bulunmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulardan bireylerin yaşamlarında edinmiş oldukları iş deneyimlerinin, kariyerlerine yönelik inançlarında etkili olan değişkenler arasında olduğu ifade edilebilir.

Salman (2018) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde ise 426 üniversite öğrencisi ile birlikte “kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi” incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında algılanan kariyer engelleri, karar durumları ve kariyer karar verme öz-yetkinliği değişkenlerinin kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin varyansın %45’ini açıklamış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yırtıcı (2020) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde ise 788 üniversite öğrencisi ile birlikte “umut ve algılanan sosyal destek düzeyleri ile kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi düzeyleri arasındaki aracı rolü” incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi düzeyleri ile babanın eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik durum, okul türleri ve okudukları bölüm demografik değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu; sınıf, cinsiyet ve anne eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kariyer çevreden etkilenen ve gelişimi için ondan beslenen dinamik bir süreçtir. Birey tasarladığı geleceğinde kendisine uygun olmayan alanlar fark ettiği ya da tasarladığı geleceğini herhangi bir nedenden dolayı gerçeğinde yaşayamadığında daha hızlı yeni bir aksiyon planı hazırlayıp adım atması önemlidir. Aksi durumunda farklı seçeneklere kendini kapatacağından, yeni fırsatları da fark etmesi güçleşecektir. Geleceğin meslekleri henüz bulunmamışken ya da var olan mesleklerin içeriği de kendi içinde gelişip değişime uğrarken çok uzun vadeli kariyer planlaması yapmak yerine; alternatif kariyer yolları için açık alanlar bırakmak, bireyin kendini yeni fırsatlara açık tutması açısından daha stratejik bir planlama olacaktır.

Kariyer ile yaşamın birbirinden ayrılmaz bir parça olduğu ve birbirini bir şekilde beslediği düşünüldüğünde; McMahan ve Patton (1999) tarafından sunulan Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması’nın bakış açısı dikkate değerdir. Bir ülkede yaşanan herhangi bir olay, günümüz iş gücü piyasalarında küreselleşmenin de etkisiyle tüm dünyadaki iş piyasalarını etkilemekte, dünya çapında ani ve hızlı değişimler yaşatarak ekonomik dalgalanmalar oluşturabilmektedir.

İşgücü piyasası gereksinimlerini önceden tahmin edip kesin bir yargıya varmak zor olduğu kadar akılcı bir yol değildir. Küresel boyuttaki ekonomik koşulların getirebileceği farklı değişkenler de göz önünde bulundurulduğunda, tüm sistemi etkileyecek bir döngü söz konusu olabilmektedir. Bu durum, koşulların sundukları doğrultusunda uyum sağlama gerekliliğini beraberinde getirir. Bireye, kendine özgü kariyer planı yapılırken de esnek alanlar bırakmayı; geleceğini tasarlariken, keskin hatlı planlar yapmamasını gerekli kılar. İnsan, geri bildirimle şekillenen varlıktır. Çevreyle olan etkileşimi, çevrenin bireye olan yansıması ya da bireyin çevresine yansıttıkları tüm sistemi etkileyip zaman içinde bir değişim yaratabilmektedir. Sonrasında olasılıkları kabul ederek alternatiflere kendini açık tutabilmesi, mücadeleci ve gelişim odaklı kalmasını sağlayan temel kriterlerden biridir. Bu açılarından Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması kariyer ve yaşamın birbirinden ayıramayacağı görüşüyle tutarlılık gösteren bütüncül anlayışa cevap veren pek çok oluşturmacı teoriyi bünyesinde toplayan bir meta teoridir (Patton ve McMahan, 2014). Var olan kuramlardan geliştirilmiş, kapsamlı bir teoridir ve kariyer gelişiminin dinamik sürecini anlatmaktadır. Bu göre bireyin kariyer kararı hayatının merkezinde yer almaktadır. Bu durum, kariyer gelişiminin de bireye özgü olduğundan tıpkı birey gibi hayatın merkezinde yer aldığı, her şeyi etkilediği kadar her şeyden etkilenebileceğinin de göz önünde bulundurulması gereken önemli bir anahtar, bir kilit noktası olarak yorumlanabilir. Önemli olan bireye ait olan büyük resimde, bu sürecin nelerden etkilendiği, neleri etkilediğinin görülebilmesi ve bireye özgü olan, hayatına anlam katıp katkı sağlayacak bir planlamanın yapılabilmesidir.

Araştırmanın amacı kapsamında ele alınan üniversite öğrencileri yükseköğretim düzeyinde eğitime bağlı olup bu eğitim önemi ve etkinliği küreselleşmeye bağlı olarak giderek artmaktadır. Ancak üniversiteden mezun olanların sayısı da oldukça yüksektir. Bu duruma ilişkin karşılaşılan sorunlardan biri ise istihdam alanlarının mezun sayısı için yetersiz kalmasıdır. Dolayısıyla üniversite mezunu bir bireyin iş bulma ve yerleşme süresi oldukça uzun ve kimi zaman zorlayıcı olmaktadır (Tektaş, 2014). Bu durum üniversite mezunu olmanın kariyer yaşamının başlangıcı için tek başına yeterli bir kriter olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla bu gerçeklerin farkında olan bireylerde strese bağlı olarak birtakım psikolojik sorunlar ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sorunlardan biri de bireyin tercih ettiği bölümden mezun olduğunda iş bulmakta zorlanacağını hatta bulamayacağını düşünmesi, kariyer geleceğine dair belirsizliklere bağlı endişeli olması ve kendini güvende hissetmemesi olarak tanımlanan işsizlik kaygısıdır (Şahin, 2014). İşsizlik kaygısı üzerinde etkili çeşitli psikolojik faktörler olduğu belirtilmektedir.

Meslek yaşantısı bireyin kendini gerçekleştirdiği alanlardan biri olarak düşünüldüğünde, sahip olunan meslek grubuna yönelik işlerin yapılmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Ancak günümüzde eğitilmiş bireylerin istihdam oranlarının düşük olması ve işsizlik oranlarının giderek artması, öğrencilerin lisans eğitimlerini tamamladıktan sonra iş bulamama kaygısını yaşamalarına sebep olduğu görülmektedir. Bireylerin yaşadığı bu kaygı deneyimi hem meslek hayatlarında sergiledikleri performansı etkilemekte hem de sağlıklı bir psikolojiye sahip olma oranını düşürmektedir.

Bu nedenle eğitim yıllarında öğrencilere tercih ettikleri mesleğe yönelik önemli noktaların gösterilmesi, mezun olmadan iş alanlarının avantaj ve dezavantajlarının sunulması, uygulamalı biçimde meslek yaşantılarını tecrübe etmelerinin sağlanması, yeterliliklerine ilişkin değerlendirmeler yapılarak geliştirilmesi için rehberlik edilmesi ve tüm bu bağlamlar doğrultusunda müdahale programlarının geliştirilmesi oldukça gerekli görülmektedir.

Bireyin kendini tanımasında ve başa çıkma yöntemlerini keşfetmesinde önemli bir araç olan grup çalışmaları yapılabilir ve öz-yeterlik inancı, akademik öz-yeterlik, kariyer beklentileri, kaygılar, bakış açıları gibi farklı konular çalışılabilir. Bu çalışmanın katkısının grup etkileşimi sonucu farkındalıkları artan, keşifler yapan bireyin, yeterlik yetkinliklerini gözden geçirerek kariyer hedef ve istekleri ile uyumunu ve göstermesi gereken performansı değerlendirebilmesi olanağı sunacağı düşünülmektedir.

Toplumdaki kalıp yargıların kırılması adına üniversite öğrencileriyle kariyer gelişimine yönelik yapılan çalışmalarda cinsiyet rollerine yer verilebilir. Bu kapsamda yapılacak seminerler ve uygulamalı çalışmalar ile bireylerin farkındalıkları artırılabilir. Aynı zamanda kariyer uyum ve iyimserliği, akademik öz-yeterlik inancı kavramları aile yaşantısı, bireylik özellikleri, beklentiler gibi değişkenlere göre değişim gösterebildiği için çalışmalarda bu kavramlara da yer verilmesi önerilmektedir.

Özetle kariyer, bireylerin kendisine özgüdür. Kariyerin bireyi yansıtmaları için kendinden yola çıkarak kendinde olan ve olmayanı, ihtiyaçlarını, beklentilerini, hayallerini dikkate alması esastır. Dolayısıyla, kariyer gelişiminde etkili olan en başta bireyin iç motivasyonu, mesleği ve kariyerine yönelik gelişme arzusudur. Bahsi geçen tüm bu kuramlar içinde sistemler kuramı çerçeve çalışması, bireyi odağa alarak sürecin analiz edilmesini kolaylaştıran, bireye bütünü görmesinde net bir çerçeve çizen kılavuz niteliğindedir. Sonuç olarak kariyer yaşamına ilişkin koruyucu ve destekleyici programlar kapsamında Dietrich, Parker ve Salmela-Aro (2012) tarafından çıkarılan “Okul Sonrası Geçişte Yeterli Uğraşım Evresi Modeli”den yararlanılabileceği düşünülmektedir. Model, adaptif (uyumlu) gelişim çalışmalarındaki yeterlilik kavramına dayanmaktadır (Baltes, Staudinger ve Lindenberger,1999). Bu sistem bireylerarası ilişkiler, sosyal yapı, aile ve arkadaşlıklar, cinsiyet, ekonomi, sosyal statü gibi kavramları da barındıran geniş bir perspektiften bakılması gerektiğini savunur. Bu perspektifte yer alan her değişkenin bireyin eğitim yaşamından iş yaşantısında geçiş evresinde sahip olduğu uğraşlar ile geçişin faydalarını artırırken, bedelin en aza indirgenmesi için bireye yardımcı olduğu düşünülür. Dolayısıyla bireysel programlar hazırlanırken bu noktalara da önem verilmesi gerektiği söylenebilir.

Sonuç olarak araştırmanın odak noktası olan kariyer kararı verme Öz-yeterlik, bireyin kariyer kararlarını vermek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlayabileceğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Tyler ve Betz, 1983). Kariyer kararı verme öz-yeterlik düzeyi yüksek olan bireyler daha kolay bir şekilde kariyer kararı verebilmektedir (Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013). Dolayısıyla kariyer kararı vermede öz-yeterlik düzeyinin önemli bir katkısı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

KAYNAKÇA

- Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction a case study of Nigerian Bank Employees. *Australian Journal of Business and Management Research*,1(2),100-112.
- Adıgüzel, O. (2009). Shein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerini Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma.Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,15(2),277-292.
- Adler, A. (2009). Yaşamın anlamı ve amacı.İstanbul: Say Yayınları.
- Akbay, S.E., & Gizir, C.A. (2010). Cinsiyete Göre Üniversite Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışı: Akademik Güdülenme, Akademik Özyeterlik ve Akademik Yükleme Stillerinin Rolü.Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,6(1),60-78.
- Akgün, A., Gönen, S., & Aydın, M. (2007). İlköğretim fen ve matematik öğretmenliği öğrencilerinin kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 283-299.
- Akın, A., Sarıçam, H., & Kaya, Ç. (2014). Career decision self-efficacy scale-short form (CDSESSF): The psychometric properties of Turkish version. *International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 13(5), 80-89.
- Aktaş, E., & Şahin, C. (2019, Ekim). Üniversitesi öğrencilerinin bireylik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi örneği. 21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulan bildiri, Alanya Alaadin Keykubat Üniversitesi. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/338491505_Universitesi_Ogrencilerinin_Kisilik_Ozellikleri_Ile_Kariyer_Uyum_Yetenekleri_Arasindaki_Iliskinin_Incelenmesi_Necmettin_Erbakan_Universitesi_Ornegi_Investigation_Of_The_Relationship_Between_Personal_it/
- Aktaş, H. (2017). Akademik güdülenme ile akademik öz-yeterlik arasındaki ilişki: ilahiyat fakültesi öğrencileri üzerine ampirik bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*,6(3),1376-1398.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503.
- Anderson Jr, W. P., & Niles, S. G. (1995). Career and personal concerns expressed by career counseling clients. *The Career Development Quarterly*, 43(3), 240-245.
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world. New York: Springer Publishing Company.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Chapman.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44 (9), 1175.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin and O. John (Eds.), *Handbook of personality* (pp. 154-196). New York: Guilford Publications.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Booth, M.Z., Abercrombie, S., & Frey, C.J. (2017). Contradictions of adolescent self-construal: Examining the interaction of ethnic identity. *Self- Efficacy And Academic Achievement, Mid-Western Educational Researcher*, 29(1), 3-19.
- Bozanoğlu, İ. (2004). Akademik güdülenme ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliği ve güvenilirliği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37, 83-98.
- Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., & Hamurcu, H. (2009). Career decision making self- efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. *Education Sciences and Psychology*, (1), 15-24.
- Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development* (4th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., McConnell A., & Campbell, M. (2012). Unemployed adults' career thoughts, career self-efficacy and interest: any similarity to college students?. *Journal of Employment Counseling*, 49(1), 18-30.
- Busacca, L., & Wester, K. L. (2006). Career concerns of master's-level community and school counselor trainees. *Career Development Quarterly*, 55, 179-190.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory (Yayımlanmamış doktora tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). A psychometric evaluation of the career decision self efficacy scale—short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 386-397.
- Carraher, J.M. (2014). Students' perceptions of academic self-efficacy and self-regulation while learning in a 1:1 laptop environment (Unpublished PhD Thesis). The Graduate College at the University of Nebraska, Nebraska.
- Chun, A.H.C., & Choi, J.N. (2005). Rethinking procrastination: positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 145, 245-264.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284.
- Coon, K. L. (2009). Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self-efficacy, career optimism and coping (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Southern Illinois University, Carbondale.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26, 295–311.

- DeLorenzo, D. R. (1998). The relationship of cooperative education exposure to career decision-making self-efficacy and career locus of control. *Journal of Cooperative Education*, 35(1), 10-15.
- Dick, T.P., & Rallis, S.F. (1991). Factors and influences on high school student's career choices. *Journal for Research in Mathematics Education*, 22(4), 281-292.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56.
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: the mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292.
- Dugger, S. M. (2016). *Foundations of career counseling: A case-based approach*. NJ: Pearson Education.
- Duru, H. (2019). Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yeterlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Duy, B., & Kaya, A. (2009). Güdülenme ve bireysel farklılıklar. *Eğitim Psikolojisi*, 473-511.
- Duygulu, E. (1998). Kariyer geliştirme ile örgütsel başarımlar ilişkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ekici, G. (2012). Akademik öz-yeterlik ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 43, 174-185.
- Engels, D. W. (1994). *The Professional practice of career counseling and consultation: A resource document*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED387742.pdf>
- Erdoğan-Zorver, C., & Yeşilyaprak, B. (2021). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği kısa formu'nun (kuyö-kf) türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 54(1), 91-116.
- Erikson, E. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Flavell, J.H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: a new area of cognitive developmental inquiry. *American Psychologist*, 34(10), 906-911.
- Foltz, B. M., & Luzzo, D. A. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal of College Counseling*, 1, 35-44.
- Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development*, 40(6), 490-507.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 223-241.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 244-258.
- Ginevra, M. C., & Nota, L. (2017). Occupational gender stereotypes and problem-solving in Italian adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(3), 312-327.
- Gordon, T. (2007). *Etkili öğretmenlik eğitimi*. Sistem Yayıncılık: İstanbul.

- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Hartung, P. J. (2013). Career construction counseling. di Fabio & J. G. Maree (Ed.), *The psychology of career counseling: New challenges for a new era* (s.15–28) New York, NY: Nova Science Publishers.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling: Through the lifespan* (6th. Ed.) Boston: Pearson Education, Inc.
- Honicke, T., & Broadbent, J. (2016). The influence of academic self- efficacy on academic performance: A systematic review. *Educational Research Review*, 17, 63-84.
- Kalafat, T. (2014). Kariyer geleceği algısını etkileyen bireysel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 191-205.
- Karaoğlan Yılmaz, F.G., Yılmaz, R., Üstün, A.B., & Keser, H. (2019). Üstbilişsel düşünme becerilerinin eleştirel düşünme becerileri ve akademik öz-yeterlik ile ilişkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Kuramsal eğitimbilim dergisi*, 12(4), 1239-1256.
- Karataş, H., & Erden, M. (2012). Akademik motivasyon ölçeğinin dilsel eşdeğerlik. Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *E-journal of new world sciences academy*, 7(4), 983-1003.
- Kelly, K. R., & Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counseling & Development*, 81(4), 445-453.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counseling: Theory, research and practice*. London: Sage.
- Kirdök, O., & Bölükbaşı, A. (2017). the role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54.
- Korkut-Owen, F., & Niles, G. S. (2019). Yeni Yaklaşım ve Modeller. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı* (ss. 273-307). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Kurter, M. F. (2011). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimine yönelik nitel bir inceleme (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü, istanbul.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı: Kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Larson, L.M., Rottinghaus, P. J. , & Borgen, F.H. (2002). Meta- analyses of big six interests and big five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217-239.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & 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.
- Luzzo, D. A. (1999). Identifying the career decision-making needs of nontraditional college students. *Journal of Counseling & Development*, 77 (2), 135-140.
- Malach-Pines, A., & Yafe-Yanai, O. (2001), unconscious determinants of career choice and burnout: theoretical model and counseling strategy, *Researchgate*, <https://bit.ly/3mjyqg>.
- Marangoz M., Aydın A.E., & Özkoç, H.H. (2018). Öğrencilerin kariyer alternatiflerini etkileyen faktörler ve girişimcilik eğitimi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 98-119.

- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self- efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365-378.
- Mert, A., Duman, A. E., ve Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme öz-yeterliğinin yordayıcıları olarak benlik saygısı ve algılanan sosyal destek. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 594-619.
- Mutlu-Çaykuş, T. (2020). Kariyer gelişim kuramları açısından yaşam boyu kariyer gelişimi. Siyez, D. M. ve Mutlu-Çavuş, T. (Ed.). *Yaşam boyu kariyer gelişimi* (ss. 61-94). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Yirmi birinci yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (Çev. Korkut-Owen, F.), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Odabaşı, S. (2008). *Kariyer yönetimi*. İstanbul: kum saati yayınları.
- Okutan, E., & Göncü Akbaş, M. (2019). *Kariyer kavramı, kapsamı ve boyutları*. Konya:Eğitim Yayınevi.
- Olçay, Y. (2020). Temel Kavramlar. Siyez, D. M. ve Mutlu-Çavuş, T. (Ed.). *Yaşam boyu kariyer gelişimi* (s. 3-22). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Öge, E. (2020). Mesleki beklentilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 25-39.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 81-96.
- Özsoy, O. (2002). *Değişen dünyada meslek seçimi, geleceğin meslekleri*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Özsüer, S., İnal, G., Uyanık, Ö., & Ergün, M. (2011). Afyon Kocatepe Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin akademik özyeterlik inanç düzeylerinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 113-125.
- Öztürk, B., & Kurtuluş, A. (2017). Ortaokul öğrencilerinin üstbilişsel farkındalık düzeyi ile matematik öz-yeterlik algısının matematik başarısına etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 762-778.
- Özyürek, R. (1995). Fen bilimleri alanını seçen öğrencilerin kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenekleri zenginliği ve üniversiteye giriş sınavlarındaki performansları arasındaki ilişkiler (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Comparison of the current theories* (3rd. Edition). Sense publishers, rotterdam, the netherlands,
- Rogers, M. E. ve Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.
- Rubinstein, G., & Strul, S. (2007). The five factor model (ffm) among four groups of male and female professionals. *Journal of research in personality*, 41, 931-937.
- Salman, N. (2018). *Kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sandler, M. E. (2000). Career decision-making self-efficacy, perceived stress and an integrated model of student persistence: a structural model of finances, attitudes, behavior and career development. *Research in Higher Education*, 41(5), 537-580.
- Sarsıkoğlu, F. A. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler: Model önerisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Savickas, M. L. (1995). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence, and schism. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 1-34). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory And Practice Of Career Construction*. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Savickas, M. L., (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D. (Ed.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E.H. (1980). *Organizational psychology*. Ab:prentice-hall , englewood cliffs.
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 159-162.
- Schunk, D. H. (2003). Social cognitive theory and self-regulated learning. In B. J. Zimmerman and D. H. Schunk (Eds.), *Self-regulated learning and academic achievement theory, research, and practice* (pp. 33-44). New York: Springer Science and Business Media.
- Schunk, D. H. (2009). *Öğrenme teorileri* (Çev., M. Şahin). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Schunk, D.H (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation. *Reading & Writing Quarterly*, 19, 159-172.
- Schunk, D.H. (1981). Modeling and attributional effects on children's achievement: a self-efficacy analysis. *Journal of Educational Psychology*, 73, 93-105.
- Schunk, D.H. (1991). Self efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 207-231.
- Schunk, D.H. (2009). *Öğrenme teorileri eğitimsel bir bakışla* (Çev. Ed. Muzaffer Şahin). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *The Career Development Quarterly*, <https://bit.ly/3f90ci6>.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Siyez, D., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15, 78-88.
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Super D. E., (1990) A life span, life-space approach to career development. In *Career Choice and Development*, 2nd ed. (Eds D Brown, L Brooks):197–261. San Francisco, Jossey– Bass
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E., (1957). *A psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. *Career Choice and Development*, 3, 121-178.

- Şahin, B. Z. (2017). The role of adult sibling relationship quality on career decision self-efficacy among university students (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, S., Özaydın, S., & Siyez, M. D. (2019) Yetişkin kariyer endişeleri ölçeği kısa formu: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 166-193.
- Şimşek, M.,Ş., Çelik, A., & Akatay, A. (2016). İnsan kaynakları yönetimi ve kariyer uygulamaları. Konya/Meram: Eğitim Kitabevi.
- Tanolı, M.F. (2016). Understanding career planning: A literature review, <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/74730/04.03.2017>.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63- 81.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31.
- Tektaş, N. (2014). Üniversite mezunlarının kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 243-253.
- Tunca, N., & Alkın Şahin, S. (2014). Öğretmen adaylarının biliş ötesi (üst biliş) öğrenme stratejileri ile akademik öz-yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 4(1), 47-56.
- Ulaş, Ö. (2016). Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ulaş-Kılıç, Ö. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 248-275.
- Wolfe, J. B., & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52 (4), 363-369.
- Yalnız, A. (2014). Akademik öz-yeterlik: Olumlu ve olumsuz duygulanımın yordayıcı rolü. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 95-101.
- Yenilmez, K., & Kakmacı, Ö. (2008). İlköğretim matematik öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öz yeterlilik inanç düzeyleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-21.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki kuramlara giriş. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya (2.Bs.)* (ss. 1-44). Ankara: Pegem Yayıncılık
- Yılmaz, İ.A., Dursun, B., Pektaş, K., & Altay, A. (2012), üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. *Electornic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9-21.
- Yılmaz, R. (2014). Çevrimiçi öğrenmede etkileşim ortamının ve üstbilişsel rehberliğin akademik başarı, üstbilişsel farkındalık ve işlemsel uzaklığa etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yırtıcı, P. A. (2020) Predictive roles of hope and perceived social support on career decision making self-efficacy of undergraduates (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Zimmerman, B.J. (1995). Self-efficacy and educational development, self- efficacy in changing societies. Cambridge University Press.
- Zunker, V. G. (2002). Career counseling: Applied concepts of life planning. USA: Brooks/Cole.
- Zunker, V. G. (2012). Career counseling: A holistic approach. Belmont: Brooks/Cole.