



Dergi ana sayfası: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pausbed>

XXXXXX Makalesi

Atıf Bilgisi: Mert, E., Avcı, A. & Serinkan, C. (2026). Kariyer yolculuğunda öz yeterlilik ve kararlılık: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 74, X-Y. <https://doi.org/10.30794/pausbed.xxxxxx>

## KARİYER YOLCULUĞUNDA ÖZ YETERLİLİK VE KARARLILIK: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Esvet MERT<sup>1\*</sup>, Ayla AVCI<sup>2</sup>, Celaleddin SERİNKAN<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, emert@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8966-2005>

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Antalya Belek Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, ayla.avci@belek.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1874-4090>

<sup>3</sup> Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, cserinkan@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8056-2596>

### Öz

Bireylerin kariyer basamaklarını tırmanırken en önemli başlangıç noktası üniversitedir. Bu dönem bireylerin kariyer hedeflerine gerekli bilgi, beceri ve yetkinliklerini arttıracak donanımların sağlanma aşamasıdır. Bireyin kendi yeteneklerinin farkında olması ve bu gücünü kullanabilme yeteneği, öz yeterliliğin yüksek seviyede olmasıdır. Genç bireylerin işsizlik ve mezun olduğu alan ile ilgili bir işe yerleşememe endişesi, kariyer kararsızlığının en önemli faktörlerindendir. Bu çalışmanın amacı, öz yeterlilik ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik ve kariyer kararlılığı algılarının, öğrencilerin demografik faktörlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Araştırma, Türkiye'deki iki farklı üniversitede eğitim gören üniversite öğrencileri ile yüz yüze anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile veriler toplanmış ve araştırma sorularına 335 öğrenci yanıt vermiştir. Elde edilen veriler, Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi, T-testi ve ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öz yeterlilik ile kariyer kararlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Cinsiyet ve kariyer planı değişkenleri, öz yeterlilik ve kariyer kararlılığı üzerinde önemli farklılıklar oluşturmuştur, diğer bir sonuç ise, öğrencilerin kariyer planlama dersini almaları, sadece kariyer kararlılığı bakımından farklılık oluşturmuştur. Ayrıca Antalya Belek Üniversitesinde eğitim gören öğrencilerin kariyer kararlılık puanları, Pamukkale Üniversitesindeki öğrencilere göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Öz Yeterlilik, Kariyer Kararlılığı, Üniversite Öğrencileri.

## SELF-EFFICACY AND DETERMINATION IN THE CAREER JOURNEY: A STUDY ON UNIVERSITY STUDENTS

### Abstract

Universities serve as the fundamental starting point for individuals as they progress along the career ladder. This period is crucial for equipping individuals with the knowledge, skills, and competencies necessary to achieve their career objectives. Self-awareness regarding one's abilities and the capacity to utilize this strength reflect a high level of self-efficacy. Among young individuals, concerns related to unemployment and challenges in securing employment within their field of study are among the most significant factors contributing to career indecision. The aim of this study is to examine the relationship between self-efficacy and career decisiveness. Additionally, it seeks to determine whether perceptions of self-efficacy and career decisiveness among university students vary based on demographic factors. The research was conducted using a face-to-face survey method with university students enrolled in two different universities in Türkiye. Data were collected using a convenience sampling method, and 335 students responded to the research questions. Correlation analysis, regression

\* Sorumlu yazar: Esvet Mert (emert@pau.edu.tr)

Yayımlanan makalenin telif hakkı, CC BY 4.0 lisansı kapsamında yazara aittir. Bu lisansın bir kopyasını görmek için şu adresi ziyaret ediniz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

analysis, T-test, and Anova were used to analyze the data obtained. According to results, a positive and statistically significant relationship was identified between self-efficacy and career decisiveness. Gender and career planning variables were found to create significant differences in both self-efficacy and career decisiveness. Another result is that taking the career planning course among students has only created a difference in terms of career decisiveness. In addition, the career decisiveness scores of students studying at Antalya Belek University were found to be higher than those of students studying at Pamukkale University.

**Keywords:** Self-Efficacy, Career Decisiveness, University Students.

## 1. GİRİŞ

Kariyer belirleme ve kariyer geliştirme, bireylerin yaşamlarında en kritik dönüm noktalarından biri olup; konforlu, huzurlu ve istikrarlı bir yaşam sürdürmenin temel taşlarını oluşturur. Kariyer sürecinin sağlıklı ilerleyebilmesi için bireylerin eğitim yolculuklarını doğru planlaması, mesleki yönelimlerini bilinçli biçimde belirlemesi ve bu doğrultuda adım adım ilerlemesi gerekir. Ancak meslek seçiminde yalnızca bireyin kendi istek ve düşünceleri değil; aile, okul, akraba ve arkadaş çevresi gibi dış faktörler de etkili olabilmektedir. Kişinin kendi iradesiyle yaptığı seçimler, daha yüksek verim ve iş tatmini sağlarken; dış baskılarla şekillenen tercihler kariyer kararsızlığına yol açabilmektedir (Wang vd., 2023). Bu noktada devreye giren temel unsur ise öz güven ve öz yeterlilik düzeyidir. Öz güveni yüksek bireyler, seçtikleri meslek yolunda daha istikrarlı ilerlerken; öz güven eksikliği yaşayanlarda kariyer kararsızlığı daha sık gözlenmektedir.

Kariyer belirleme süreci yalnızca bir meslek seçimi değil; bireyin kendisini tanıma, yetkinliklerini değerlendirme, hedeflerini oluşturma ve yaşam yolculuğunda yönünü belirleme sürecidir. Üniversite dönemi bu açıdan kritik bir aşamadır. Ancak birçok üniversite öğrencisi kariyer seçiminde kararsızlık yaşamakta, bu kararsızlık ise hem akademik motivasyonlarını hem de uzun vadeli profesyonel başarılarını olumsuz etkileyebilmektedir (Milledzi vd., 2024). Bu durumun ardında çoğunlukla öz yeterlilik düzeyinin düşük olması ve karar alma becerilerinde yaşanan belirsizlikler yer almaktadır. Bu ilişkiyi açıklamada en çok başvurulan teorik çerçeve ise bireyin kendi kapasitesine dair inancının davranışlarını nasıl yönlendirdiğini ele alan yaklaşımlardır. Bandura'nın (1977) Sosyal Bilişsel Kuramı, bireyin davranışlarının hem çevresel etkenler hem de kendi yeterlilik algısıyla şekillendiğini vurgular. Bu çerçevede öz yeterlilik; kişinin bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanır. Üniversite öğrencilerinde yüksek öz yeterlilik, kariyer keşfi sürecinde daha proaktif davranmayı ve seçilen mesleki yolda daha kararlı ilerlemeyi desteklemektedir (Zhou vd., 2023; Yiming vd., 2024). Ergenlik ve genç yetişkinlik döneminde kariyer kararı, bireyin gelişimsel açıdan üzerinde durması gereken en önemli alanlardan biridir (Mert vd., 2019). Dolayısıyla kariyer deneyimlerinin niteliği, bireyin kariyer becerilerini, kariyer planlamasını ve öz yeterlilik düzeyini doğrudan etkilemektedir (Dimakakaou vd., 2015).

Öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerini etkileyen dışsal faktörlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Güncellenen müfredatlar, artan rekabet, teknolojik dönüşümler ve değişen iş dünyası beklentileri, bireylerin kariyer kararlarını daha karmaşık hale getirmektedir (Pignault vd., 2023). Bu nedenle kariyer planlaması yapmak, belirsizliklerin azaltılmasında ve doğru seçimlerin yapılmasında önemli bir araçtır. Kariyer planlaması sayesinde bireyler hata payını azaltabilir ve hedeflerine ulaşmada kendilerine yön verebilirler (Martini vd., 2023).

Kariyer kararlarının sağlıklı biçimde şekillenebilmesi için sosyal destek de kritik öneme sahiptir. Aile, arkadaş çevresi ve diğer sosyal kaynaklardan alınan destek; bireyin kendini tanımasına, seçeneklerini genişletmesine, yeniliklere daha açık olmasına ve özgüvenini güçlendirmesine katkı sağlar. Sosyal desteğin yetersiz olduğu durumlarda ise karmaşık duygular, düşük özgüven ve karar vermede güçlükler görülebilir (Pham vd., 2024). Ayrıca sosyal yönelimli ve dışa dönük bireylerin iş arama ve yeteneklerini sergileme süreçlerinde daha başarılı oldukları belirtilmektedir (Petruzzello vd., 2021).

Bu bağlamda öz yeterlilik, öğrencilerin eğitimlerini tamamlama olasılıklarını dahi etkileyebilecek kadar güçlü bir psikolojik bileşendir. Öğrenciler, bilgi ve becerilerine yönelik inançları zayıfladığında öz yeterlilik düzeyleri düşmekte ve bu durum akademik devamlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir

(Louis vd., 2024). Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik ve kariyer kararlılığı hem akademik hem de mesleki başarı açısından önemli bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bu bilgilerden yola çıkarak alan yazında öz yeterlilik ve kariyer arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar, öz yeterliliğin kariyer gelişiminde belirleyici bir role sahip olduğunu göstermektedir (Gerni ve Denizli, 2021). Buna rağmen üniversitelerde verilen kariyer planlama derslerine ilişkin çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırmanın amacı da kariyer planlama dersinin öğrencilerin kariyer hedefleri, kariyer kararlılıkları ve öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemektir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Öz Yeterlilik Kavramı

Öz yeterlilik bireyin yeteneklerin farkında olarak özgüven sahibi olmasıdır. Yetenek sahibi ancak öz yeterliliği yeterince geliştirmemiş olanlar bilgi ve becerilerini yerinde kullanarak başarılı olamaz. Öz yeterlilik bireyin kişisel özellikleri ve yeteneklerini planlayarak başarı hedefli güdülenme ile mümkün olmaktadır. Bireyde iyilik halinin oluşması ve kişisel yetkinliklerinin artması ve gelişmesini sağlamaktadır. Dış çevreden gelen olumlu tepkiler, öz yeterliliğin artmasında etkili olurken öz yeterliliği yüksek bireyler başarısızlık durumunda dahi yapılan hataları kendisiyle ilgili olarak değil stratejik planlamayla ilgili olduğunu düşündürmektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010).

Güdülenme öğrenciler için öğrenme etkinliğinin harekete geçmesini sağladığı için öz yeterlilikteki katkısı önemli seviyededir (Kotaman, 2008). Bireyler başarının kolaylıkla kazanılabileceği düşüncesiyle yaşanan zorluklar nedeniyle başarısızlıkla karşılaştıklarında cesaretleri kırılarak umutsuzluğa kapılabilirler. Bireylerin zorluklar karşısında dayanıklı olmaları ve öz yeterliliğin istikrarlı olarak sürdürülebilmesi için strateji ve çözümlerin olması gerekmektedir (Pihie, 2009). Öz yeterliliği düşük seviyede olan bireylerin başarısız olma durumunun strese sebep olması nedeniyle tükenmişlik yaşama olasılığı yüksektir. Bu nedenle bireylerin duygularını kontrol altına alınmasında öz yeterlilik önemli bir husustur (Yalçın ve Oruç, 2025).

Bandura (1977) öz yeterliliği, bireylerin sergiledikleri belirli bir performansına ilişkin kişisel algıları olarak ifade etmiştir. Öz yeterlilik, bireylerin yaşadığı zorluklarla başa çıkma yeteneğini, kendisine var olan güçlü kaynaklarının farkında olarak kendine olan güvenini açıklamaktadır. Öz yeterlilik kaynakları veya boyutları; doğrudan yaşantılar (performans başarıları), dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve psikolojik durumlar adı altında dört başlık altında toplanmaktadır (Kılınc, 2017). Öz yeterliliğin birinci boyutu olan "performans başarıları", öğrencilerin öğrendiklerini aktarma becerisi olarak ifade edilmektedir. Öğrencilerin kendi performansları ile diğerlerinin performansını kıyaslaması ise "dolaylı yaşantılar" olarak tanımlanmaktadır. Yüksek performansa sahip olduğunun farkında olan öğrenciler, olumlu öz yeterliliğe sahiptir. Çevre tarafından başarılı olacağı yönünde güdülenerek öğrencinin ikna edilmesi ise "sözel ikna" olarak açıklanmaktadır. Öğrencinin ruh hali ise "psikolojik durum" olarak tarif edilebilir. Öğrencileri teşvik eden ya da olumsuz tehdit ortamları, bireyin öz yeterlilik oluşması durumunda önemli bir faktördür (Arslan, 2012).

Öz yeterliliği yüksek bireyler, kendi kaynaklarının farkındalığı ile üstlendikleri bütün görev ve sorumluluklarına fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak güç katarak pozitif deneyimler kazanırken yaşam doyumuna da ulaşabilirler (Köksal vd., 2019). Öz yeterliliği yüksek bireylerin kendisine verilen görevleri yerine getirmede kendilerine güvenleri de yüksek orandadır (Ahmad ve Safaria, 2013). Aynı zaman da öz yeterliliği yüksek bireylerin kendilerine özgüvenleri de yüksek seviyede olduğu için sektörde yer almak ve kariyer yapmak hususunda daha fazla gayret sahibidir. Kariyer yapma niyetleri ve hedefleri olan bireyler engelleri aşarak sonuca ulaşmada başarılıdır (Aslan ve Alevok, 2025).

Son yıllarda özellikle her sektörde yapay zekâ kullanımı yapay zekâ öğrenme kaygısı ve öz yeterlilik ilişkisinde Hasırcı ve Örucü (2024)'nün yaptıkları araştırmaya göre bankacılık çalışanlarının öz yeterlilik algıları ve yapay zekâ kaygısı arasında pozitif etki olduğu tespit edilmiştir.

Yüksek özgüven sahibi bireyler, yaşadıkları zorlukları tehdit değil çözüm gereken sorunları ben yapabilirim tutumu ile değerlendirirler. Bu bireyler zorlayıcı kariyer hedefleri belirleyerek bu hedeflere bağlı olarak ilerlerler. Dolayısıyla meşguliyetleri çok fazla olduğundan yaşamdan keyif alırlar. Stresli durumlarla karşılaştıklarında kendilerinin yönetebileceği güven ve inanç ile üstesinden gelirler (Siddiqui, 2015). Öz yeterlilik algısının kariyer niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir (Aslan ve Alevok, 2025). Öğrencilerin akademik öz yeterliliğe sahip olmaları akademik olarak da başarıyı getirmektedir. Öğrenme duyguları yüksek seviyede olan öğrencilerin bilgi, beceri ve yeteneklerine özgüveni de fazladır. Bu durumda bireyler kariyer hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösterecektir (Meng ve Zhang, 2023). Dolayısıyla üniversitelerde öğrencilerin öz yeterliliğini arttırıcı ve geliştirici etkinlik planlarının oluşturulması gerekmektedir (Bircan ve Karaman, 2024).

## 2.2. Kariyer Kararlılığı

Kariyer, insan yaşamında eğitim ve özellikle üniversite yılları itibari ile başlayan başarı süreçlerinden ibarettir (Durmuş vd., 2019). Durmuş vd (2019)'a göre öğrenciler gelecek yaşantılarında psikolojik, sosyal ve fiziksel refahlarının sağlanmasında ve yaşam kalitesinin yükselmelerinde kariyer belirlemeleri ve bu yolda ilerlemeleri zorlayıcı olmaktadır.

Kariyer kararlığı kesin kariyer kararlılığı, kesin olmayan kariyer kararlılığı ve değişen kariyer kararlılığı olmak üzere açıklanmaktadır. Bireylerin ilerideki yaşamlarında net bir hedef belirleyerek ve özgüvenli bir biçimde kariyerini belirleyerek bu amaç için çaba sarf ederek uygulamaya koyması, "kesin kariyer kararlılığı" olarak bilinmektedir. Bazı durumlarda ise öğrenci kariyerine karar verip ancak aldığı bu karar için tereddüt ve çekince ve kaygıları bulunabilir. Bu durumda da kariyeri hakkında net bir tutum ya da davranış sergileyemezler. Çevre etkisi ya da baskısı nedeni ile tam karar alamamış durumda olmaları ise "kesin olmayan kariyer kararlılığı" olarak açıklanmaktadır. Son olarak "değişken kariyer kararlılığı" ise bireyin aldığı kariyer kararını tekrar gözden geçirme ihtiyacı hissetmesiyle ilgilidir. Bu durumdaki bireyler, çok fazla karar kaygısı yaşadıklarından iyi bir performans sergileyemezler ve bir kariyer danışmanı yardımı ile kariyer seçimleri ile ilgili tereddütlerini giderebilirler (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019). Bireylerde kariyer kararlığı yüksek seviyede olduğunda, psikolojik iyi oluş hallerinde de artış göstermektedir (Polat, 2022).

Kariyer kararlılığı, Bandura (1977)'nin Sosyal Bilişsel Teorisi ile açıklanmaktadır (Erhan vd., 2021). Sosyal Bilişsel Teori, bireylerin işyerinde yükselme beklentileri ve başarıyı sürdürmedeki zorluklarla başa çıkma davranışıyla açıklanmaktadır. Bireylerin kendileri ile ilgili olan inançlarının güçlü olması, zorluklarla başa çıkmada etkilidir (Bandura, 1977). Sosyal bilişsel teori, bireylerin başkalarının yaptıklarını izleyerek öğrendiği ve insan düşünce sisteminin kişiliği anlama merkezli olduğu fikrine dayanarak ortaya çıkmıştır. Çocukların ve yetişkinlerin sosyal deneyimlerinde bilişsel olarak nasıl hareket ettiğine bağlı olarak davranışlarını ve gelişimlerini nasıl etkilediğine odaklanan bir teoridir (Nabavi ve Bijandi, 2012).

Lent, Brown ve Hackett'in 2002 yılında yayınlanan 'Social Cognitive Career Theory' (Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi), kariyer seçimi ve gelişimini açıklayan önemli bir teoridir. Bu teori, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisini temel alır. bireylerin kariyerle ilgili inançlarının, ilgi alanlarının ve kararlarının, sosyal bilişsel faktörlerle nasıl etkileşimde bulunduğunu inceler. Araştırmalar, öz yeterlilik inançları, sonuç beklentileri ve hedeflerin kariyer seçimini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Durmaz ve Ören (2017), Bireylerin amaçlarına kolay ulaşma beklentisi başarısız olduklarında olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir. Ancak amaçlarına ulaşmak için gücün kendilerinde olduğuna dair öz yeterliliğe sahip olduklarında doğru ilerleyerek amaçlarına ulaşabilirler.

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi, kariyer danışmanlığı ve rehberlik alanında da yaygın olarak kullanılmaktadır. Kariyer Teorisi, bireylerin kariyer gelişiminde birbiri ile ilişkisi olan üç yönü; birinci yönü temel akademik ve kariyer ilgi alanlarının nasıl gelişme gösterdiğini, ikinci yönü eğitim ve kariyer seçimin nasıl belirlendiğini, son olarak da akademik ve kariyer başarısının nasıl elde edildiği yönleri açıklamayı amaçlamaktadır (Lent vd., 2002).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, kariyer tercihinde çevresel faktörlerin olabileceğini ancak önemli olanın öğrencinin öz yeterlilik farkındalığı, geleceğe yönelik planlama yapma becerileri ve beklentileri olarak ifade edilmektedir (Durmuş vd., 2019).

Bireylerin yaşamlarını etkileyen en önemli karar, kariyer kararıdır. Bunun nedeni bireylerin kariyer kararı almalarındaki birden fazla değişkenin mevcut olmasıdır (Polat, 2022). Kariyer gelişiminin dönüm noktası olan üniversite dönemi; işsizliğin artması, maaş azlığı ya da öğrenim görülen alanda iş imkânının sınırlı olması gibi nedenlerle kariyer kaygısının en yüksek seviyede yaşandığı dönemler olarak nitelendirilmektedir (Öztürk ve Çiçek, 2025). Bireylerin mezuniyetleri ile ilgisiz bir alan dışında görev yapıyor olmaları, kariyer stresi yaşamalarına sebep olmaktadır (Gültekin, 2022). Bu tür stres faktörlerini azaltmak ve bireylerin üstlendiği roller için iş yaşamlarında kariyer planı yaparak kariyer yolunda ilerlemeleri elzemdir (Erhan vd., 2021). İstihdam imkânı fazla olan üniversitelerin bölüm tercihinde bulunan bireylerde, kariyer kararlılığı da yüksektir. Kariyer kararlılığı aynı zamanda stresi azaltmadaki önemli faktörlerden biridir (Gültekin, 2022).

Üniversite öğrencilerinin benlik gelişiminde ve kariyer gelişimi aşamalarında, çevrelerinin ve ailelerinin önemli seviyede etkisi bulunmaktadır. Öğrencilerin kariyerlerinde kararsız kalmalarında, bu unsurların önemli rolü bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda, ailelerin çocukların kariyerlerine yön vermede etkili oldukları tespit edilmiştir (Dabanlı vd., 2024).

Kariyerlerinde karar verme aşamasında öğrenciler, uzmanlardan veya değişik kaynaklardan destek ve bilgi sağlayabilirler. Öğrenciler kariyer merkezlerinden, iş ve işçi bulma gibi resmî kurumlarından yararlanabilir. Aynı zamanda aile yakınları, akrabalar, öğretmenler ve arkadaşlarından iş bulma konusunda bilgi ve yardım alabilirler (Owen, 2018).

Öz yeterlilik ve kariyer kararlılığı konusunda literatürde sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Öztürk ve Çiçek (2025), yaptıkları çalışmada kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin kariyer kaygıları üzerine etkileri olduğunu tespit etmiştir. Öz yeterlilik, bireylerin kariyer planlamasında ve akademik başarı kazanmasında kritik rol oynamaktadır (Greco vd., 2021). Öğrenciler öz yeterliliğin kendilerine katacakları refah, olumlu duygular ve pozitif enerji sayesinde kendilerinin farkında oldukları yetenekleri geliştirerek daha iyi bir şekilde kariyerlerini belirleyebilirler. Yüksek öz yeterlilik duygusuna sahip olup kendilerine güvenen bireyler, kariyer keşiflerinde proaktif tutumlar sergileyerek kariyerlerine yön verebilirler (Yiming vd., 2024). Öz yeterlilik düzeyi yüksek öğrenciler, kariyer kararlılığı sayesinde daha kolay iş imkânı bulabileceklerdir (Zhou vd., 2023).

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik düzeyleri ile kariyer kararlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, bireylerin kariyer planlamasında yaşadıkları zorlukları daha iyi anlamayı ve bu zorlukların çözümüne yönelik öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Böylece öğrencilerin daha bilinçli ve güvenli kariyer kararları almaları için eğitim politikalarına ve rehberlik hizmetlerine katkı sağlanması hedeflenmektedir. Üniversitelerde son yıllarda müfredata eklenen “Kariyer Planlama” derslerinin etkililiğine ilişkin araştırmalar henüz sınırlı bir birikime sahiptir. Mevcut literatür, bu derslerin öğrencilerin kariyer farkındalığı ve karar verme süreçlerine katkı sunabileceğini ortaya koysa da uygulamaların genel etki düzeyini değerlendirmeye yönelik çalışmaların sayısının görece az olduğu belirtilmektedir (Dalkılıç vd., 2022). Bu nedenden dolayı bu araştırma, üniversitelerde kariyer gelişimi ve danışmanlık süreçlerinde kullanılacak faydalı sonuçlar üretmeyi de amaçlamaktadır. Bu ilişkilerden yola çıkarak şu hipotezler oluşturulmuştur:

#### Ana hipotez:

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların öz yeterlilik düzeyi ile kariyer kararlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

**Alt hipotezler:**

**H<sub>1.1</sub>:** Katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>1.2</sub>:** Katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri kariyer planlama dersi alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>1.3</sub>:** Katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>1.4</sub>:** Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

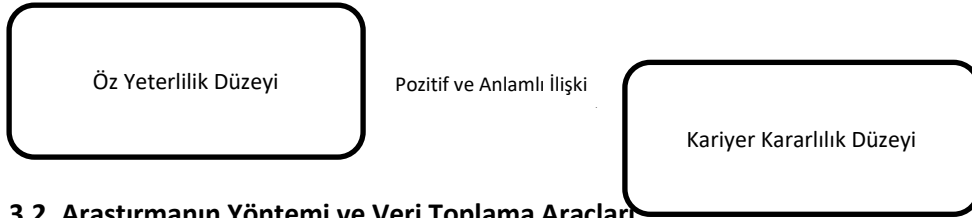
**H<sub>1.5</sub>:** Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri kariyer planlama dersi alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>1.6</sub>:** Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>1.7</sub>:** Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri Üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>1.8</sub>:** Katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri Üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Şekil 1. Öz yeterlilik kariyer kararlılığı ilişki modeli.**



**3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları**

Çalışma kapsamında öncelikle detaylı literatür araştırması yapılarak; çalışmanın teorik zemini oturulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın devamında araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Çalışma kapsamında esas olarak üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkisi incelenmek istenmiş ve bu amacı gerçekleştirmek için nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda veri toplama yöntemi için de anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma verileri yüz yüze anket yöntemi aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırma, Antalya Belek Üniversitesinde ve Pamukkale Üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplamak için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 5500 kişiden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında anket uygulanan öğrenci sayısı 344'tür. Araştırma kapsamında uygulanan anketlere toplamda 335 katılımcı eksiksiz ve hatasız şekilde yanıt vermiştir. Bu durum, toplam dağıtılan anketler üzerinden değerlendirildiğinde yaklaşık %97,4'lik bir geri dönüş oranına karşılık gelmektedir. Bu yüksek geri dönüş oranı, elde edilen verilerin istatistiksel açıdan anlamlı olmasını sağlamış ve araştırma bulgularının %95 güven düzeyinde ( $\alpha = .05$ ) evreni temsil edebilecek nitelikte olduğunu göstermektedir (Draugalis vd., 2008). Bu bağlamda analizler, örneklemin araştırma evreni hakkında genellenebilir sonuçlar üretmesine olanak tanıyacak güvenilirlik düzeyine sahiptir.

Araştırmanın etik izni için Antalya Belek Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulun 21.05.2025 tarih ve toplantı sayısı: 22 ve Karar No: 68 kararı gereği izin alınmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir:

**Kariyer Kararlılığı Ölçeği:** Lounsbury ve arkadaşları tarafından 1999 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği, sonrasında Lounsbury ve Gibson 2002 yılında ve Lounsbury vd. tarafından 2005 yılında güncellenmiştir. Kariyer kararlılığı ölçeği 6 maddeden oluşmaktadır. Tüm maddeler de tek boyutta toplanmaktadır. Bu çalışmada Akçakanat ve Uzunbacak tarafından Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve

güvenilirlik çalışması sonucu oluşturulan Kariyer Kararlılık ölçeği kullanılmıştır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019).

**Öz Yeterlilik Ölçeği:** Bu çalışmada katılımcıların öz yeterlilik düzeylerini belirlemek amacıyla Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. General Self-Efficacy Scale ilk olarak 1979 yılında, Jerusalem ve Schwarzer tarafından Almanya'da geliştirilmiştir. İlk geliştirildiğinde 20 maddeden oluşan ölçek, 1981'de aynı araştırmacılar tarafından yenilenmiş ve madde sayısı 10'a indirilmiştir. Bu çalışmada Aypay tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilen versiyon kullanılmıştır. (Aypay, 2010). Ölçek tek boyuttan ve altı ifadeden oluşmaktadır. Öz Yeterlilik Ölçeği, bireylerin farklı yaşam alanlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma konusundaki yeterlik inançlarını ölçmek amacıyla sıklıkla tercih edilen, geçerliği yüksek bir psikometrik araçtır.

Bu araştırma aşağıdaki temel varsayımlar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir:

- Katılımcıların anket formunu dürüst, eksiksiz ve önyargısız şekilde doldurdukları,
- Anket formlarının öz yeterlilik ve kariyer kararlılığına ilişkin tutumları nesnel bir biçimde ölçebilecek nitelikte hazırlandığı,
- Verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlerin araştırma sorularını yanıtlamada ve çalışma amacına ulaşmada yeterli ve uygun olduğu kabul edilmektedir.

#### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

##### 4.1. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizlerine İlişkin Bulgular

Ölçme aracı olan anketin ölçme amacına uygunluk düzeyini değerlendirebilmek için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik, bir ölçme aracının tutarlılığı ve onun aynı şeyi yeniden yapma yeteneği ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2021). Cronbach Alfa katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığını belirlemeye imkân tanır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,70'in üzerindeyse ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2014).

Bu kapsamda, çalışma kapsamında uygulanan anketin alt boyutları ve genel yapısı için alfa katsayıları hesaplanmış ve veri setinin güvenilirliği istatistiksel olarak test edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir. Elde edilen bulgular, ölçeğin araştırma amacı doğrultusunda tutarlı ölçümler sunduğunu göstermektedir.

**Tablo 1.** *Güvenilirlik analizi sonucu.*

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Öz Yeterlilik Ölçeği	10	0,924
Kariyer Kararlılığı Ölçeği	5	0,721

Güvenilirlik analizi için öncelikle Öz Yeterlilik Ölçeği değerleri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ölçekte yer alan 10 ifade analize dâhil edilerek 0,924 güvenilirlik katsayısı bulunmuştur. Araştırmada yer alan diğer ölçek Kariyer Kararlılığı Ölçeğidir. Bu ölçekte 3 ifade ters kodlanmıştır. Öncelikle bu ifadeler düzeltilmiştir. Ardından bulunan güvenilirlik analizi sonucuna göre bir (1) ifade analizden çıkartılmıştır. Böylece Kariyer Kararlılığı Ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,721 olarak bulunmuştur. Bulunan sonuçlar, araştırma verilerinin güvenilir seviyede olduğunu göstermektedir (Tavakol ve Dennick, 2011).

Katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadelere verdikleri yanıtların normal dağılıma uygun olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri analiz edilmiştir. Kariyer Kararlılığı Ölçeğine yapılan analiz sonucunda, ölçeğe ilişkin çarpıklık değeri 0,508, basıklık değeri ise 0,996 olarak hesaplanmıştır. Öz Yeterlilik Ölçeğine yapılan analiz sonucunda, ölçeğe ilişkin çarpıklık değeri 0,080, basıklık değeri ise 0,179 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerin -1,5 ve +1,5 aralığında bulunması, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Dolayısıyla araştırmada kullanılacak istatistiksel yöntemlerin seçiminde parametrik analiz tekniklerinin uygulanması uygun görülmüştür.

Ayrıca çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizi uygulanmıştır. Öz Yeterlilik Ölçeği ifadelerine uygulanan faktör analizi sonucunda, tek faktörlü yapının toplam puanlardaki varyansın yaklaşık %60'ını açıklarken; Kariyer Kararlılığı Ölçeği ifadelerine uygulanan faktör analizi sonucunda, tek faktörlü yapının toplam puanlardaki varyansın yaklaşık %56'sını açıklamaktadır. Bu bulgu, ilgili alanda daha önce gerçekleştirilen araştırmalarla da örtüşmektedir (Çapri ve Çelikkaleli, 2008).

#### 4.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Örneklem kapsamında incelenen öğrencilere ilişkin genel bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Katılımcıların genel özellikleri.

		Sayı	Yüzde
Yaş	18-24	315	94
	25-34	15	4,5
	35-44	3	0,9
	45 ve üzeri	2	0,6
Cinsiyet	Kadın	152	45,4
	Erkek	183	54,6
Medeni Durum	Evli	13	3,9
	Bekâr	322	96,1
Fakülte	İnsani Bilimler Fakültesi	27	8
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	241	72
	Meslek Yüksekokulu	23	7
	Mühendislik Mimarlık Fakültesi	16	5
	Sanat ve Tasarım Fakültesi	28	8
Sınıf	1.Sınıf	190	56,7
	2.Sınıf	36	10,7
	3.Sınıf	56	16,7
	4.Sınıf	53	15,8
Kariyer Planlama dersi aldınız mı?	Evet	235	70,4
	Hayır	100	29,6
Mezuniyet sonrası kariyer hedefiniz var mı?	Evet	128	38,2
	Hayır	64	19,1
	Kısmen	143	42,7
Üniversite	Pamukkale Üniversitesi	189	56,4
	Antalya Belek Üniversitesi	146	43,56
	Toplam	335	100%

Araştırmaya katılan toplam 335 öğrencinin yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun 18-24 yaş aralığında (%94) yer aldığı görülmektedir. Bu durum, örneklemin büyük ölçüde lisans öğrenimi gören genç bireylerden oluştuğunu göstermektedir. 25 yaş ve üzerindeki öğrencilerin oranı oldukça düşüktür (%6 civarı) ve bu da araştırmamızın genç kuşak öğrenci profiliyle sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır.

Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %54,6'sının erkek, %45,4'ünün kadın olduğu belirlenmiştir. Bu oranlar, araştırmamızda cinsiyet dağılımının görece dengeli olduğunu ancak erkek

öğrencilerin bir miktar daha fazla temsil edildiğini göstermektedir. Medeni durum açısından değerlendirildiğinde ise katılımcıların %96,1'i bekâr ve yalnızca %3,9'u evlidir.

Katılımcıların fakültelere göre dağılımına bakıldığında, en yoğun katılımın %72 oranıyla İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden (İİBF) geldiği görülmektedir. Bu oranı %8 ile Sanat Fakültesi ve %8 ile İnsani Bilimler Fakültesi izlemektedir. MYO (%7) ve Mühendislik Fakültesi (%5) öğrencilerinin ise daha düşük oranlarda temsil edildiği tespit edilmiştir. Bu dağılım, araştırmanın temel olarak sosyal bilimler alanında öğrenim gören öğrencilere dayandığını ortaya koymaktadır.

Katılımcıların sınıf düzeyleri dikkate alındığında, %56,7'sinin birinci sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir. Bu oran, araştırmanın büyük ölçüde üniversite yaşamının başlangıcında yer alan öğrencilerle gerçekleştirildiğini göstermektedir. Üçüncü sınıf (%16,7) ve dördüncü sınıf (%15,8) oranında iken üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin toplamı %32,5 düzeyindedir. Bu dağılım, kariyer planlaması açısından erken farkındalığın değerlendirilmesi yönünden önemli bir bulgudur.

Kariyer planlama dersi alıp almadıkları sorulduğunda, öğrencilerin %70,4'ü bu dersi aldığını, %29,6'sı ise almadığını ifade etmiştir. Bu durum, üniversitelerde kariyer planlamasına yönelik derslerin yaygınlaştığını ve öğrencilerin büyük çoğunluğunun bu konuyla ilgili temel bilgiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak üçte birlik bir kesimin bu dersten faydalanmamış olması, üniversitelerde bu dersin erişilebilirliğinin artırılması gerektiğine işaret etmektedir.

Mezuniyet sonrası kariyer hedefi hakkında yöneltilen soruya verilen cevaplar değerlendirildiğinde, yalnızca %38,2 oranında öğrenci mezuniyet sonrası için net bir kariyer planı olduğunu ifade etmiştir. Buna karşılık %42,7'lik bir kesim "kısmen" cevabını vermiş, yani planlarının netleşmediğini belirtmiştir. %19,1'lik bir grup ise henüz hiçbir plan yapmadığını dile getirmiştir. Bu bulgular, öğrencilerin önemli bir kısmının kariyer belirsizliği yaşadığını ve bu alanda rehberliğe ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Son olarak katılımcıların üniversite türlerine bakıldığında, Pamukkale Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin oranı %56 iken Antalya Belek Üniversitesindeki öğrencilerin oranı %44 olarak gerçekleşmiştir.

#### 4.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtların tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin bulgular Tablo 3'te sunulmuştur. Hesaplanan ortalama değerler yorumlanırken şu aralıklar esas alınmıştır: 1,00–2,59 arası düşük, 2,60–3,39 arası orta, 3,40–5,00 arası ise yüksek düzey olarak kabul edilmiştir.

**Tablo 3.** Tanımlayıcı analiz sonuçları.

Ölçek	İfade	$\bar{x}$	Std. Sapma	Düzyey
Kariyer Kararlılığı	Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim.	3,12	1,133	Orta
	Geçimimi sağlamak için hangi işi yapmak istediğime eminim	3,24	1,136	Orta
	Günün birinde arzu ettiğim bir işe sahip olacağımı biliyorum	3,56	1,13	Yüksek
	Farklı meslekler arasında seçim yapmakta zorlanıyorum	3,21	1,132	Orta
	Hangi kariyere yöneleceğime dair gel-gitler yaşıyorum.	3,14	1,158	Orta
Genel Ortalama		3,25	0,78	Orta
Öz Yeterlilik Ölçeği	Aniden ortaya çıkan sorunların üstesinden gelebileceğime inanıyorum.	3,22	1,077	Orta
	Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.	3,3	1,021	Orta

Zorlukları soğukkanlılıkla karşılarım çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	3,3	1,067	Orta
Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	3,43	1,061	Yüksek
Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	3,39	0,966	Orta
Bir sorunla karşılaştığım zaman onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.	3,39	1,031	Orta
Her sorun için bir çözümlüm vardır.	3,26	1,101	Orta
Her durumda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	3,38	1,025	Orta
Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım.	3,62	1,037	Yüksek
Hedeflerime ulaşmak bana zor gelmez.	3,39	1,067	Orta
Genel Ortalama	3,36	0,8054	Orta

Katılımcıların kariyer kararlılığına ilişkin ortalama puanları incelendiğinde, beş ifadenin dördünde orta düzeyde, yalnızca birinde yüksek düzeyde algı gözlenmiştir. En yüksek ortalama, "*Günün birinde arzu ettiğim bir işe sahip olacağımı biliyorum*" ifadesinde görülmüş ( $\bar{x}=3,56$ ). Diğer tüm ifadeler 3,12 ile 3,24 aralığında yer almakta ve orta düzeyde bir kararlılık sergilenmektedir. Bu bulgular, öğrencilerin genel olarak kariyer yönelimi konusunda net bir karar vermekte zorlandığını ancak gelecekte umutlu olduklarını göstermektedir.

Genel öz yeterlilik ölçeğine ilişkin ortalamalara bakıldığında ise katılımcıların büyük çoğunlukla orta düzeyde öz yeterlilik algısına sahip oldukları görülmektedir. Özellikle "*Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım*" ( $\bar{x}=3,62$ ) ve "*Ne olursa olsun üstesinden gelirim*" ( $\bar{x}=3,43$ ) ifadeleri yüksek düzeyde değerlendirilmiştir. Diğer ifadelerin tamamı 3,22–3,39 aralığında yer almakta ve orta düzeyi işaret etmektedir. Bu durum, öğrencilerin genel olarak sorun çözme ve mücadele gücü konusunda kendilerine belirli düzeyde güven duyduklarını ancak bu güvenin bazı durumlarda sınırlı kaldığını göstermektedir.

#### 4.4. Hipotez Testleri

Araştırmanın ana hipotezi olan "H: Katılımcıların öz yeterlilik düzeyi ile kariyer kararlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır." ifadesini test etmek amacıyla ölçek verilerine korelasyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Korelasyon analizi bulgusu.

Ölçekler		Kariyer Kararlılığı Ölçeği	Öz Yeterlilik Ölçeği
Öz Yeterlilik Ölçeği	Pearson Korelasyon	1	,431**
	Sig. (2-tailed)		0
Kariyer Kararlılığı Ölçeği	Pearson Korelasyon	,431**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizine göre, kariyer kararlılığı ile öz yeterlilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur ( $r= ,431$ ,  $p<0,000$ ). Bulunan korelasyon katsayısı, iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca analizin anlamlılığının ortaya konduğu p değeri 0,000 şeklinde bulunmuştur. Bulunan sonuç değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu açıklamaktadır. Öz yeterlilik arttıkça kariyer kararlılığının da artma eğiliminde olduğu anlamına gelir. Korelasyon katsayısının orta düzeyde olması, iki değişken arasındaki ilişkinin ne zayıf ne

de deterministik olduğunu, ancak öğrencilerin kariyer karar süreçlerinde öz yeterliliğin önemli bir psikolojik kaynak olarak işlev gördüğünü göstermektedir.

Bağımsız değişken olan öz yeterlilik değişkeninin bağımlı değişken olan Kariyer kararlılığı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla lineer regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

**Tablo 5.** Öz yeterliliğin kariyer kararlılığına etkisine dair doğrusal regresyon tablosu.

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
1	(Sabit)	1,852	0,166	11,171	0,186	0,186	0,184
	Öz yeterlilik	0,418	0,048	0,431	8,725	0	

a. Bağımlı değişken: Kariyer kararlılığı

Öz yeterlilik değişkeni ile kariyer kararlılığı arasında orta kuvvette ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi ile bağımsız değişkenden bir birimlik meydana gelen değişim, bağımlı değişkenden ne kadar artışa neden olacağı belirlenecektir. Regresyon analizi bulgularına göre, öz yeterlilik, kariyer kararlılığı üzerinde anlamlı bir etkide bulunmaktadır. Düzeltilmiş ( $R^2 = 0,184$ ) değerine bakıldığında ise, öz yeterlilik seviyesinde 1 birimlik artış, kariyer kararlılığında %18 lik bir artışa neden olacağı ifade edilebilir. Bu oran sosyal bilimler bağlamında dikkate değer olmakla birlikte, kariyer kararlılığının çok faktörlü doğasını da teyit etmektedir. Öz yeterlilikteki her bir birimlik artışın kariyer kararlılığında 0,418 birimlik artış yaratması, bireylerin kendi yeterliklerine duydukları güvenin, kariyer amaçlarını belirleme, seçenekleri değerlendirme ve karar verme süreçlerinde yapısal bir kolaylaştırıcı rol üstlendiğinin işaretidir.

Doğrusal regresyon formülü olan ( $y = a + bx$ ) denklem üzerinde elde edilen analiz bulguları yerleştirildiğinde regresyon formülü şu şekilde yazılabilir:

$$\text{Kariyer kararlılığı} = 1,852 + 0,418 \times \text{Öz yeterlilik}$$

Bulunan araştırma sonucu, literatürde yer alan diğer çalışma sonuçları ile de benzerlik göstermektedir. Örneğin Guangdong, Hong Kong ve Makao Körfez Bölgesi'ndeki kıdemli meslek öğrencileri arasında yapılan çalışmada kariyer kararlılığı ve öz yeterlilik kavramlarının ele alındığı çalışmada 1.078 kıdemli meslek öğrencisine bir anket uygulandığı görülmektedir. Anket sonuçlarına göre: kıdemli meslek öğrencilerinin kariyer kararlılığı ve öz yeterliliği istihdam edilebilirlik üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahiptir (Zhou ve Zhou, 2023). Konuyla ilgili yapılmış bir başka çalışmada Batı Anadolu'daki bir üniversitede lisansüstü eğitim görmekte olan 318 öğrenciye anket uygulanmıştır. Bulunan sonuçlara göre kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin anlamlı ve pozitif etkilerinin olduğu ortaya çıkarılmıştır (Öztürk ve Çiçek, 2025).

Araştırma kapsamında oluşturulan alt hipotezler şunlardır: "H<sub>1.1</sub>: Katılımcıların genel öz yeterlilik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.", "H<sub>1.2</sub>: Katılımcıların genel öz yeterlilik düzeyleri kariyer planlama dersi alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.", "H<sub>1.3</sub>: Katılımcıların genel öz yeterlilik düzeyleri kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.", "H<sub>1.4</sub>: Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.", "H<sub>1.5</sub>: Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri kariyer planlama dersi alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." ve "H<sub>1.6</sub>: Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir". H<sub>1.7</sub>: Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri Üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. H<sub>1.8</sub>: Katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri Üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Alt hipotezleri test etmek için iki değişkenli ifadelerde T Testi'nden yararlanılırken; ikiden fazla değişken söz konusu olduğunda tek yönlü ANOVA Testi'nden yararlanılmıştır. Öz yeterlilik düzeylerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'da ve Kariyer Kararlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçları da Tablo 7'de yer almaktadır.

**Tablo 6.** Öz yeterlilik düzeylerine ilişkin analiz sonuçları.

Öz Yeterlik Ölçeği	Değişkenler	Anlamlılık	$\bar{x}$	Sonuç
Cinsiyet	Kadın	0,005	3,5	İstatistiksel olarak anlamlı bir fark var.
	Erkek		3,25	
Kariyer planlama dersi aldı mı?	Evet	0,231	3,4	İstatistiksel olarak anlamlı bir fark yok.
	Hayır		3,28	
Kariyer hedefi var mı?	Evet	0	3,66	İstatistiksel olarak anlamlı bir fark var.
	Hayır		3,06	
	Kısmen		3,23	

Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada, kadın öğrencilerin genel öz yeterlilik puan ortalaması ( $\bar{x}=3,50$ ) erkek öğrencilerden ( $\bar{x}=3,25$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ( $p=0,005$ ). Bu sonuç, cinsiyetin öz yeterlilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Kariyer planlama dersi alıp almama durumuna göre yapılan analizde, dersi alan öğrencilerin öz yeterlilik ortalaması ( $\bar{x}=3,40$ ), almayanlara göre ( $\bar{x}=3,28$ ) daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p=0,231$ ).

Kariyer hedefi olup olmama durumuna göre yapılan analizde, kariyer hedefi olan öğrencilerin öz yeterlilik düzeyi ( $\bar{x}=3,66$ ) en yüksek düzeydeyken, hedefi olmayan öğrencilerin ortalaması ( $\bar{x}=3,06$ ) ve "kısmen" hedefi olanların ortalaması ( $\bar{x}=3,23$ ) daha düşüktür. Anlamlılık değeri  $p=0,000$  olup, bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulgu, kariyer hedefine sahip olmanın öz yeterlilik düzeyini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

**Tablo 7.** Kariyer kararlılık düzeylerine ilişkin analiz sonuçları.

Kariyer Kararlılığı Ölçeği	Değişkenler	Anlamlılık	$\bar{x}$	Sonuç
Cinsiyet	Kadın	0,02	3,37	İstatistiksel olarak anlamlı bir fark var.
	Erkek		3,16	
Kariyer planlama dersi aldı mı?	Evet	0,019	3,32	İstatistiksel olarak anlamlı bir fark var.
	Hayır		3,12	
Kariyer hedefi var mı?	Evet	0	3,73	İstatistiksel olarak anlamlı bir fark var.

Cinsiyete göre kariyer kararlılığı puanları karşılaştırıldığında, kadın öğrencilerin ortalama puanı ( $\bar{x}=3,37$ ) erkek öğrencilerinkinden ( $\bar{x}=3,16$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ( $p=0,02 < 0,05$ ). Bu bulgu, kadın öğrencilerin kariyer kararlarını erkek öğrencilere kıyasla daha net ve kararlı biçimde oluşturduklarını göstermektedir.

Kariyer planlama dersi alma durumuna göre yapılan analizde, dersi alan öğrencilerin ortalama kariyer kararlılığı puanı ( $\bar{x}=3,32$ ) dersi almayanlardan ( $\bar{x}=3,12$ ) anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır

( $p=0,019 < 0,05$ ). Bu sonuç, planlama dersinin öğrencilerin kariyer kararlılık düzeylerine olumlu katkı sağladığını ortaya koymaktadır.

Kariyer hedefine sahip olma durumuna göre yapılan değerlendirmede, kariyer hedefi olan öğrencilerin ortalaması ( $\bar{x}=3,73$ ) diğer iki gruba kıyasla belirgin şekilde daha yüksektir. Kariyer hedefi olmayan öğrencilerin ortalaması ( $\bar{x}=2,77$ ) en düşüktür; "kısmen" planı olan öğrenciler ise ( $\bar{x}=3,04$ ) orta düzeyde kalmıştır. Anlamlılık değeri  $p=0,000$  olup, bu fark istatistiksel olarak oldukça anlamlıdır. Bu bulgu, bireylerin kariyer kararlılığı düzeylerinin sahip oldukları kariyer hedeflerine göre güçlü biçimde değiştiğini göstermektedir.

Hem öz yeterlilik hem de kariyer kararlılığına ilişkin bulgular kıyaslanarak ele alındığında şu sonuçlar dikkat çekmektedir: Hem öz yeterlilik hem de kariyer kararlılığı açısından kadın öğrencilerin erkeklere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir. Kadın öğrencilerin akademik ortamlarda daha planlı ve hedef odaklı ilerleme eğilimleri olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer planlama dersi alma durumu ile öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Öz yeterlilikte anlamlı fark bulunmaması ( $p=0,231$ ), ancak kariyer kararlılığında anlamlı fark olması ( $p=0,019$ ) dikkate değer bir ayrışmadır. Bu bulgu, kariyer planlama derslerinin öğrencilerin bilişsel yeterlilik inançlarını doğrudan dönüştürmekten ziyade, onlara yapılandırılmış bilgi, yönlendirme ve farkındalık kazandırarak karar verme süreçlerini güçlendirdiğini düşündürmektedir.

Hem öz yeterlilik hem de kariyer kararlılığında en belirgin fark kariyer hedefi olan grupta görülmüştür. Ortalamalar arasındaki büyük farklar, hedef belirlemenin iki psikolojik yapıyı da doğrudan beslediğini göstermektedir. Bu bulgu, kariyer rehberliği süreçlerinde hedef belirleme çalışmalarının kritik önemini bir kez daha doğrulamaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin hem öz yeterlilik hem de kariyer kararlılığına ilişkin sonuçlarının üniversite bazında analiz sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

**Tablo 8.** Üniversite türüne göre analiz sonuçları.

	Üniversite	N	$\bar{x}$	t	p
Öz yeterlilik	Belek	146	3,44	1,468	0,143
	PAÜ	189	3,31		
Kariyer Kararlılığı	Belek	146	3,37	2,365	0,019
	PAÜ	189	3,17		

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördükleri üniversitelere göre yapılan t testine göre, öğrencilerin kariyer kararlılıkları açısından anlamlı farklılık tespit edilirken öz yeterlilik değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunamamıştır. Aritmetik ortalamalara göre değerlendirme yapıldığında Antalya Belek Üniversitesindeki öğrencilerin öz yeterlilik puanları daha yüksektir. Aynı zamanda, Antalya Belek Üniversitesindeki öğrencilerin kariyer kararlılık puanları, Pamukkale Üniversitesindeki öğrencilere nazaran daha yüksektir. Bilindiği üzere Antalya Belek Üniversitesi özel bir üniversitedir. Öğrenci sayıları Pamukkale Üniversitesine nazaran oldukça azdır. Bu durumda özel üniversite, kendi öğrencilerine yönelik kariyer programlarının uygulanması hususunda daha etkili olduğu söylenebilir. Özel üniversitelerde öğrenci-öğretim elemanı iletişiminin daha sıkı olması, danışmanlık desteğini artırabilir. Öz yeterlilik açısından fark anlamlı olmasa da Belek öğrencilerinin ortalamasının daha yüksek olması, üniversite ortamının psikolojik destekleyiciliği ile ilişkili olabilir. Ancak etki büyüklüğü verilmediği için farkın pratik gücü belirsizdir.

Aşağıdaki tabloda, hipotez sonuçlarının özeti verilmektedir.

**Tablo 9.** Hipotez testleri özeti.

Hipotez	Sonuç
H <sub>1</sub> : Katılımcıların öz yeterlilik düzeyi ile kariyer kararlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
H <sub>1.1</sub> : Katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir.
H <sub>1.2</sub> : Katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri kariyer planlama dersi alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir.
H <sub>1.3</sub> : Katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir.
H <sub>1.4</sub> : Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir.
H <sub>1.5</sub> : Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri kariyer planlama dersi alıp almamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir.
H <sub>1.6</sub> : Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri kariyer hedeflerinin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir.
H <sub>1.7</sub> : Katılımcıların kariyer kararlılık düzeyleri Üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul edilmiştir.
H <sub>1.8</sub> : Katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri Üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında test edilen temel hipotez olan, katılımcıların öz yeterlilik düzeyi ile kariyer kararlılığı düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönündeki hipotez (H<sub>1</sub>) istatistiksel olarak desteklenmiş ve kabul edilmiştir. Bu bulgu, öz yeterliliği yüksek bireylerin kariyer kararlarında daha net ve kararlı olduklarını göstermektedir. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucu, öz yeterlilikte yapılan bir birimlik artış, kariyer kararlılığında %18'lik bir artışa neden olacaktır. Diğer bir tabirle, öz yeterlilik, kariyer kararlılığını etkilemektedir.

H<sub>1.1</sub> hipotezi kapsamında, öz yeterlilik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiş ve hipotez kabul edilmiştir. Buna göre kadın öğrencilerin öz yeterlilik düzeyi erkeklere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucu destekler başka bir çalışmada da kadın öğrencilerin öz yeterlilik düzeyleri erkek öğrencilerin öz yeterlilik düzeylerine göre daha yüksek çıkmıştır (Kızılcı vd., 2015).

H<sub>1.2</sub> hipotezinde, öz yeterlilik düzeylerinin kariyer planlama dersi alıp almama durumuna göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş; ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamış ve bu hipotez reddedilmiştir.

H<sub>1.3</sub> hipotezi, kariyer hedeflerinin olup olmamasının öz yeterlilik üzerinde anlamlı bir etki yarattığını göstermekte ve hipotez kabul edilmiştir. Kariyer hedefi olan bireylerin öz yeterlilik düzeyleri anlamlı biçimde daha yüksektir. Bu hipotezi destekler bir çalışmada kariyer motivasyonu ve öz yeterlilik değişkenleri analiz edilmiştir. Bulunan sonuçlar her iki değişken arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye işaret etmektedir (Özkan ve Demir, 2019).

H<sub>1.4</sub> hipotezine göre kariyer kararlılığı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte ve bu fark lehine kadın öğrencilerde belirginleşmektedir. Bu hipotez de kabul edilmiştir. Başka bir benzer araştırma, kadın öğrencilerin kariyer kararlılığı konusunda erkek öğrencilerden daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır (Tresi ve Mihelic, 2023).

H<sub>1.5</sub> hipotezinde, kariyer planlama dersi alan öğrencilerin kariyer kararlılığı düzeyleri, istatistiksel olarak anlamlı biçimde daha yüksek çıkmış, dolayısıyla hipotez kabul edilmiştir. Bu hipotez sonucunu destekler bir başka çalışma da Dalkılıç ve çalışma arkadaşlarına aittir. Bu çalışmada lisans öğrencilerinin verdikleri yanıtlar doğrultusunda Kariyer Planlama dersi alanların kariyer kararlılıklarının daha yüksek çıktığı bulunmuştur (Dalkılıç vd., 2022).

H<sub>1.6</sub> hipotezi doğrultusunda, kariyer hedefi olan bireylerin kariyer kararlılığı düzeylerinin diğer gruplara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiş ve bu hipotez de desteklenmiştir. Bu sonuca benzer bir sonuç yine lisans öğrenci ile yapılan bir başka çalışmada da ortaya konmuştur. Kendine net kariyer hedefleri belirlemiş bireylerin, bu hedef bilinci sayesinde kariyerlerini aktif bir şekilde şekillendirebildiklerini ortaya koymuştur. Bu durum, onların daha yüksek düzeyde kariyer kararlılığı ve istikrar göstermelerine olanak tanımaktadır (Öztürk ve Çiçek, 2025).

H<sub>1.7</sub> hipotezi doğrultusunda, Antalya Belek Üniversitesindeki öğrencilerin kariyer kararlılıkları ile Pamukkale Üniversitesindeki öğrencilerin kariyer kararlılıkları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Özel bir üniversite olan Belek Üniversitesinin öğrencilerinin kariyer kararlılık puanları daha yüksektir.

H<sub>1.8</sub> hipotezine göre katılımcıların öz yeterlilik düzeyleri üniversite türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sebeple bu hipotez reddedilmiştir.

## 5. SONUÇ

Öz yeterlilik, bireylerin karar alma süreçlerinde belirleyici bir role sahiptir. Öz yeterliliği yüksek olan öğrenciler daha rasyonel, uygulanabilir ve hedef odaklı kararlar alabilmekte; bu durum hem akademik ilerlemelerini hem de kariyer gelişimlerini olumlu yönde desteklemektedir. Ancak iş dünyasının değişen beklentileri ile öğrencilerin kariyer algıları arasındaki uyumsuzluk, öğrencilerin hedef belirleme süreçlerinde çeşitli güçlükler yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle öğrencilerin kariyer seçimlerinde daha bilinçli kararlar alabilmeleri için rehberlik hizmetlerine, sektörle temas kurabilecekleri pratik deneyimlere ve öz yeterliliği geliştiren yapılandırılmış eğitim programlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim üniversitelerin, sektör gereksinimlerini karşılamak amacıyla hedef belirleyici programlar, staj olanakları ve kariyer planlaması içeren öz yeterlilik odaklı çalışmalar hazırlaması gerektiği vurgulanmaktadır (Savugathali vd., 2025). Bu tür uygulamalar, öğrencilerin akademik öz yeterliliklerini güçlendirmeye yardımcı olmakta; akademik görevleri zamanında yerine getirme ve geleceğe yönelik beklentileri yükseltme açısından da önemli katkılar sunmaktadır. Bu noktada öğretim elemanlarına düşen sorumluluk, öğrencilerin akademik öz yeterliliklerini destekleyerek akademik erteleme davranışlarını en aza indirmektir (Çayır ve Kahveci, 2025).

Araştırma bulguları, öz yeterlilik düzeyi ile kariyer kararlılığı arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Regresyon analizine göre, öz yeterlilikteki 1 birimlik artış kariyer kararlılığında %18 oranında artışa yol açmaktadır. Bu sonuç, öz yeterliliğin kariyer kararlılığı üzerinde etkili olduğunu ortaya koyarken; pozitif düşünceye sahip, kendini motive edebilen bireylerin kariyer kaygılarını daha iyi yönetebildiğini ve moral-performans düzeylerini daha sağlıklı şekilde koruyabildiğini göstermektedir (Öztürk ve Çiçek, 2025). Benzer şekilde, bireylerin kariyer kararı verme süreçlerinde ve kariyer kararsızlığında öz yeterliliğin önemli bir belirleyici olduğu literatürde de ifade edilmektedir (Demircioğlu vd., 2023). Ortaokul döneminden başlayan bu etki, kariyer farkındalığı ve seçim süreçlerinde öğrencilerin öz yeterlilik düzeylerinin belirleyici rol oynadığını göstermektedir (Akhsania vd., 2020). Lisansüstü eğitim tercihleri konusunda da kariyer kararı ve öz yeterlilik birlikte etkili olmaktadır (İlter, 2021). Bu nedenle erken dönemlerden itibaren öz yeterlilik bilincinin geliştirilmesine yönelik eğitimlerin verilmesi kritik öneme sahiptir. Diğer bir anlatımla üniversitelerde uygulanacak programların hem akademik gelişimi hem de kariyer olgunluğunu destekleyecek şekilde yapılandırılmasının önemini vurgulamaktadır.

Öğrencilerin öz yeterliliklerinin artırılmasında olumlu davranışları teşvik eden müdahalelerin yapılması, yaşam memnuniyetlerini artırmada etkili olmaktadır (Yiming vd., 2024). Bu da eğitimsel uygulamaların psikolojik ve sosyal boyutlarının dikkate alınması gerektiğini; öğrencilerin yalnızca

akademik değil, aynı zamanda bütüncül gelişimlerinin desteklenmesinin önem taşıdığını göstermektedir. Bu yaklaşım, akademik performansın yanı sıra öğrencilerin psikolojik iyi oluşunu güçlendirmeyi hedefleyen bir perspektif sunmaktadır.

Araştırmada ayrıca öz yeterlilik ve kariyer kararlılığı değişkenlerinin cinsiyet ve kariyer hedefi gibi faktörlerden etkilendiği görülmüştür. Öz yeterlilik ve kariyer kararlılığı yüksek olan bireylerin geleceğe yönelik daha net ve belirgin kararlar alabildikleri tespit edilmiştir. Ancak kariyer planlama dersinin etkisi incelendiğinde, bu dersin yalnızca kariyer kararlılığı üzerinde anlamlı bir etki yarattığı, öz yeterlilik düzeyinde ise anlamlı bir değişim oluşturmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, kariyer planlama dersinin öğrencilerin hedef belirleme süreçlerine önemli katkılar sunduğu görülmüştür. Nitekim bu dersi alan öğrencilerin %80'i kariyer hedeflerini belirlemiş, yalnızca %20'sinin hedef belirlemediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, kariyer planlama dersinin, öğrencilerin kariyer farkındalığı ve yönelimlerinin güçlendirilmesinde değerli bir araç olduğunu göstermektedir.

## 6. TEORİK VE PRATİK ÖNERİLER

Araştırma sonuçları, öğrencilerin kariyer kararlarını bilinçli bir şekilde verebilmeleri için öz yeterliliklerini artırmaya yönelik uygulamaların önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle şu öneriler geliştirilmiştir: Üniversitelerde öz yeterlilik gelişimini destekleyecek uygulamalı içeriklerin artırılması ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması önerilmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin öz yeterlilik becerilerini geliştirmeye yönelik olarak; etkileşimli atölyeler, problem çözme egzersizleri ve öz farkındalık seminerleri gibi uygulamalı etkinlikler düzenlenmelidir.

Kariyer planlama dersleri, salt teorik içeriğin ötesine geçerek uygulamalı, öz değerlendirme odaklı ve gerçek hayattan örneklerle zenginleştirilmiş bir yapıya dönüştürülmelidir. Kariyer planı bulunmayan ya da yalnızca kısmen plan oluşturmuş öğrenciler için özel modüller geliştirilerek mentor destek programları uygulanabilir. Bu sayede her öğrencinin güçlü yönleri ve gelişim alanları dikkate alınarak daha etkili kariyer rehberliği sağlanabilir. Üniversite ile sektör arasındaki iş birliği artırılmalı, öğrencilerin mesleki deneyim kazanmalarını sağlayacak staj ve iş yerinde gözlem olanakları genişletilmelidir.

Sonuç olarak, öğrencilerin öz yeterliliklerini güçlendirmeye yönelik uygulamalı eğitimler, interaktif etkinlikler ve kariyer danışmanlığı programları ile desteklenmesi, kariyer planlaması süreçlerinde daha bilinçli ve kararlı kararlar almalarını sağlayacaktır. Ayrıca, üniversite-sektör iş birliklerinin geliştirilmesi ve staj olanaklarının artırılması, öğrencilerin hem mesleki deneyim kazanmalarına hem de kariyer hedeflerini somutlaştırmalarına katkı sağlayacaktır. Bu bütüncül yaklaşım, akademik bilgi ile psikolojik ve sosyal gelişimi entegre ederek öğrencilerin kariyer yolculuklarını daha etkili ve güvenli bir şekilde yönetmelerine olanak tanıyacaktır.

### Beyan ve Açıklamalar

1. Bu çalışmanın yazar/ları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduğunu kabul etmektedirler.
2. Yazar/lar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

### KAYNAKÇA

- Ahmad, A., & Safaria, T. (2013). Effects of self-efficacy on students' academic performance. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2(1).
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Kariyer kararlılığı ölçeği: Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 159-170.
- Akhsania, K., Basuki, T., Sugiharto, D., & Japar, M. (2020). Students' Career Understanding and Career Decision Making Self-Efficacy in Junior High School. *Islamic Guidance and Counseling Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.25217/igcj.v4i1.950>.

- Arslan, A. (2012). İlköğretim Öğrencilerinin Öz Yeterlik İnancı Kaynaklarının Öğrenme ve Performansla İlgili Öz Yeterlik İnancını Yordama Gücü, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. Educational Sciences: Theory & Practice*, 2(3), Yaz/Summer, 1907-1920.
- Aslan, A. & Alevok, C. (2025). Turizm eğitimi alan öğrencilerin sosyal medya bağımlılığı ve öz-yeterlilik algısının kariyer niyetleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of Healthcare Management and Leadership (JOHMAL)*, 1(1), 36-44.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-132.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. 84(2), 191-215.
- Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı* (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bircan, H., & Karaman, M. (2024). Bireysel girişimcilik algısının öz yeterlilik üzerindeki etkisi: benlik saygısının aracılık rolü. *Ardahan Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 187-203. <http://doi.org/10.58588/aru-jfeas.1509518>
- Çapri, B., & Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum ve Mesleki Yeterlik İnançlarını Cinsiyet Program ve Fakültelerine Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53.
- Cayir E., & Kahveci H. (2025). Analysis of academic self-efficacy, university graduation expectations and academic procrastination behaviors. *Osmangazi Journal of Educational Research*, 12(1), 17-33.
- Dabanlı, A. F., Arslan, C., & Yalçın, S. B. (2024). Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 1-22. [https://doi.org/10.58501/kpdd.1288915\\_1](https://doi.org/10.58501/kpdd.1288915_1).
- Dalkılıç, S., Ata, A.Ç., Dalkılıç, E., & Ataç, A. P. (2022). Kariyer Planlama Dersinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliğine Etkisi: Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 935-960.
- Demircioğlu, H., Özdemir, Ö., Özben, H., & Yılmaz, E. (2023). Günümüz öğrencilerinde kariyer kararı öz-yeterliliği. *ASEAD*, 1(2), 326-358.
- Dimakakaou, S. D., Mylonas, K., & Argyropoulou, K. (2015). Self-Efficacy in Career Planning: A New Approach to Career Exploration. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 11(2), 40-54.
- Draugalis, J. R., Coons, S. J., & Plaza, C. M. (2008). Best practices for survey research reports: A synopsis for authors and reviewers. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 72(1), 11.
- Durmuş, A. F., Otlu, F., & Özkan, Ö. (2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi ve Öğrencilerin Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olma Hedefleri: İnönü Üniversitesi Uygulaması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 18(4), 1381-1398.
- Durmaz, Ş., & Ören, K. (2017). Öz Yeterlilik ve Özgüvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9(1), 109-120.
- Erhan, T., Karagöz, Ş., & Uzunbacak, H.H. (2021). Kariyer Kararlılığın Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi/Journal of Management and Economics Research*, 19(4), 171-198.
- Gerni, G. M., & Denizli, A. A. (2021). Öz Yeterliliğin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 1-19.
- Greco A, Annovazzi C, Palena N, Camussi E, Rossi G., & Steca P. (2022) Self-Efficacy Beliefs of University Students: Examining Factor Validity and Measurement Invariance of the New Academic Self-Efficacy Scale. *Front. Psychol.* 12:498824. doi: 10.3389/fpsyg.2021.498824.

- Gültekin, Z. (2022). Umudun Kariyer Stresine Etkisinde Kariyer Kararlılığının Aracılık Rolü: Önlisans Öğrencileri Örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Manisa Celal Bayar University Journal of Social Sciences*, 20(3), 94-112.
- Hasırcı, I., & Örucü, E. (2024). Öz Yeterlilik Algısı ve Örgütsel Hazırlığın Yapay Zekâ Kaygısı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 732-760, doi.org/10.30561/sinopusd.1384443
- İlter İ., (2021). Lisans öğrencilerinin akademik başarıları ve kariyer kararı öz-yeterliliklerinin lisansüstü eğitim niyetlerine etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.423>
- Kılıncı, M. (2017). Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Öz-Yeterlilik ve Etkileşim Kaygısı. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(13), 207-216.
- Kızılcı, S., Mert, H., Küçükgüçlü, Ö., & Gürel, T. Y. (2015). Hemşirelik Fakültesi Öğrencilerinin Öz Etkililik Düzeyinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 8(2), 95-100.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XXI(1), 111-133.
- Köksal, O., Güler, M., & Çetin, F. (2019). Öz-Yeterlilik Algısı, Yaşam Doyumu ve Bir Role Tutulma Etkileşimi: Sosyal Bilişsel Bir Yaklaşım. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54, Temmuz-Aralık 2019, 193-207.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, Gail. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development* (4th Ed.255-311).
- Louis, M. M., Hayes, DeM., & Jiang, M. (2024). Self-Efficacy: College Students and Instruments. *Literature Reviews in Education and Human Services* Fall 2024, 3(2), 35–46.
- Martini, S., Kahn, A. W., & Muttaqiyathun, A. (2023). The Influence of Training, Motivation, and SelfEfficacy on Career Planning, *Jurnal Genesis Indonesia (JGI)*, 2(2), 54-73. [journal.iistr.org/index.php/JGI](http://journal.iistr.org/index.php/JGI). <https://doi.org/10.56741/jgi.v2i02.153>
- Mert, A., Duman, E. A., & Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim Öğrencilerinde Kariyer Karar Verme Öz-Yeterliliğinin Yordayıcıları Olarak Benlik Saygısı ve Algılanan Sosyal Destek. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty)*, 16(1), 594-619.
- Meng, Q., & Zhang, Q. (2023). The Influence of Academic Self-Efficacy on University Students' Academic Performance: The Mediating Effect of Academic Engagement. *Sustainability*, 15, 5767. <https://doi.org/10.3390/su15075767>.
- Milledzi, E., Asamani, L., Opoku Mensah, A., & Naamwanuru, V. (2024). Career Decision Self-efficacy Mediates the Relationship Between General Self-efficacy and Career Decision-making of Undergraduate Students. *Canadian Journal of Career Development*, 23(2), 169–181. <https://doi.org/10.53379/cjcd.2024.389>.
- Nabavi, T. R., & Bijandi, S. M. (2012). Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory, Ministry of Science, Research and Technology, University of Science and Culture.
- Owen, K. F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi, Journal of Education for Life* 32(2), 28-39.
- Özkan, A., & Demir, Ç. (2019). Öğrencilerin Öz Yeterlilik ve Kariyer Motivasyonu İlişkisi: Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 6(41), 403-416.

- Öztürk, F., & Çiçek, H. (2025). Lisansüstü Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Kararlılığı ve Öz Yeterliliklerinin Kariyer Kaygısı Üzerine Etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi /* 27(2), 539-552.
- Petruzzello G., Mariani MG., Chiesa R., & Guglielmi D. (2021), Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225–243, <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>.
- Pham, M., Lam, O. B., & Bui, N. T. A. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>.
- Pignault A., Rastoder M., & Houssemand C. (2023). The Relationship between Self-Esteem, Self-Efficacy, and Career Decision-Making Difficulties: Psychological Flourishing as a Mediator. *Eur J Investig Health Psychol Educ.*, 13(9), 1553-1568. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13090113>
- Pihie, L. A. Z. (2009). Entrepreneurship as a Career Choice: An Analysis of Entrepreneurial Self-Efficacy and Intention of University Students. *European Journal of Social Sciences*, 9(2).
- Polat, B. F. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 62-80.
- Savugathali, F. A., Mustafa, B. M., & Jusoh, J. A. (2025). Self-Efficacy in Career Decision Making and Outcome Expectation among Final Year Students. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 15(01).
- Siddiqui, S. (2015). Impact of Self-Efficacy on Psychological Well-Being among Undergraduate Students. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(3).
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Tavşancıl, E. (2014). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tresi, D. G., & Mihelic, K. K. (2023) Career Identity, Career Commitment, and Self-Efficacy: The Role of Gender and Family Characteristics. *Irish Journal of Management; Dublin*, 42(1), 53-66.
- Yalçın, B., & Oruç, Ş. (2025). Gizli başarısızlık korkusu: Imposter fenomeninin tükenmişlik üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracı rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 26(2), 51-78, <https://doi.org/10.31671/doujournal.1535053>
- Yıldırım, F., & İlhan, Ö. İ. (2010). Genel öz-yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yiming, Y., Shi, B., Kayani, S., & Biasutti, M. (2024). Examining the relationship between self-efcacy, career development, and subjective wellbeing in physical education students. *Scientific Reports*, 14:8551, <https://doi.org/10.1038/s41598-024-59238-6>
- Zhou D., Peng Z., & Zhou H., (2023) The influence of career decision-making self efficacy on employability of higher vocational students: mediated by emotional intelligence. *Front. Educ.* 8:1274430. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1274430>
- Zhou, M., Li, X., & Wang, J. (2023). Career Decision-Making and Employment Outcomes: The Moderating Role of Self-Efficacy. *Career Development Quarterly*.
- Wang, Y., Zhang, Y., Li, X., & Wang, Z. (2023). The influence of overparenting on college students' career indecision and the mediating role of perfectionism and career expectation pressure. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 2057–2069.