

Mesleki Sonuç Beklentisinin Açıklanması: Öz-Aşkılık, Öz-Bilinç ve
Öz-Kontrol / Öz-Yönetim

*Explanation of Vocational Outcome Expectation: Self-Transcendence, Self-Consciousness
and Self-Control / Self-Management*

Serkan Volkan Sarı

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve
Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı,
Türkiye
serkan.sari@erdogan.edu.tr

Fedai Kabadayı

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve
Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı,
Türkiye
fedai.kabadayi@erdogan.edu.tr

Mustafa Şahin

Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fatih Eğitim
Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana
Bilim Dalı, Türkiye
mustafa61@ktu.edu.tr

ÖZ

Bu araştırmanın amacı mesleki sonuç beklentisi ile öz-aşkılık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın çalışma grubu, Doğu Karadeniz bölgesinde yer alan bir devlet üniversitesinden rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen 409 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları 133 erkek (%32.5) ve 276 kız (%67.5) şeklindedir. Yaş aralığı 17 ile 30'dur. Yaş ortalamaları 20.34'dür (Ss = 2.047). Araştırmada, Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği, Öz-Aşkılık Ölçeği, Öz-Bilinç Ölçeği, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Ölçeği ile araştırmacılar tarafından geliştirilen demografik bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu sınılandıktan sonra araştırmanın değişkenleri Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Tekniği ve Hiyerarşik Regresyon Analizi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öz-aşkılık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin mesleki sonuç beklentisi ile pozitif yönde anlamlı ilişki içinde olduğu ve anlamlı yordayıcılar olduğu belirlenmiştir. Mesleki sonuç beklentisi ile bu kavramlar arasındaki ilişkiye ilk kez değiniliyor olması, kariyer psikolojik danışmanlığı alanı için ve sahada çalışan uzmanlar için değerli görülmektedir. Son olarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Mesleki sonuç beklentisi, öz-aşkılık, öz-bilinç, öz-kontrol, öz-yönetim

ABSTRACT

The present study aims to determine the relationships between vocational outcome expectation self-transcendence, self-consciousness, self-control and self-management. The study group of the study consist of 409 university students which choosing random sampling method from a state university located in the Eastern Black Sea region. The distribution of gender is 133 men (32.5%) and 276 female (67.5%). The age range is between 17 and 30. The mean of age is 20.34 (Sd = 2.047). Vocational Outcome Expectations Scale, Self-Transcendence Scale, Self-Consciousness Scale, Self-Control / Self-Management Scale and demograpich information form were used as intruments in present study. After normality is confirmed, the statistical analysis was performed by using the Pearson Product-Moment Correlation Co-efficient and the Hierarchical Regression analysis. According to present study results, it was determined that there were positive significant relationship between vocational outcome expectations and self-transcendence, self-consciousness and self-control / self-management and there were all significant predictors. It

Geliş Tarihi/Received

13 Şubat/February 2017

Kabul Tarihi/Accepted

4 Temmuz/July 2017

Elektronik Yayın Tarihi/Online Published

18 Ekim/October 2017

seems to be significant that being mentioned for the first time, for career counseling field and experts which is working in the field. At last, some suggestions were made.

Keywords: Vocational outcome expectation, self-transcendence, self-consciousness, self-control, self-management

GİRİŞ

21.yüzyılda hem gençlere hem de yetişkinlere meslek seçim sürecinde ve sonrasında ihtiyaç duydukları psikolojik yardımı sağlayan kariyer danışmanlığı uzmanları, bugün çok güç ve karmaşık bir eylem haline gelen meslek seçimi konusunda araştırmalar yapmaya devam etmektedirler (Çakır, 2011,s. 1). Son yıllarda yaşanan ekonomik krizler ve göçler dünya genelinde meslek seçiminin önemini bir kez daha ortaya çıkarmıştır. Bu seçim sürecinin önemli bileşenlerinden birisi de bireyin kendisiyle ilgili algılamaları ve değerlendirmeleridir (Betz ve Klein, 1996). Bireyin kendisini tanıması ve sahip olduğu özelliklerine en uygun mesleği seçmesi onun başarılı ve mutlu olabilmesinin önemli belirleyicileri olarak algılanmaktadır. Yapılan araştırmalar benlikle meslek seçim süreci arasında önemli ilişkiler olduğuna işaret etmektedir (Luzzo, 1993; Taylor ve Popma, 1990; Wigfield, Battle, Keller ve Eccles, 2002).

Meslek seçim süreci ile bireyin benlik özellikleri arasında nasıl bir ilişki olduğu sorusu ise bu araştırmanın hareket noktasını oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmada öz-aşkınlık, öz-bilinç ve öz-kontrol / öz-yönetim kavramlarının MSB'deki açıklayıcı rollerinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

Mesleki Sonuç Beklentisi

Mesleki sonuç beklentisi Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisinin (Lent, Brown ve Hackett, 1994) önemli kavramlarından birisidir. Bu kavram bireyin bir işi yapmaya başladığında o işten elde edebileceklerine duyduğu inançları temsil etmektedir. Bu inançlara göre, insanlar daha başarılı olacaklarına inandıkları meslekleri tercih ettiklerinde daha olumlu ve tatmin edici sonuçlara ulaşırlar (Lent ve Brown, 2006). Örneğin insanların MSB onların işleriyle ilgili yaşadıkları olumlu veya olumsuz deneyimlerden etkilenmektedir (Lent, Brown ve Larkin, 1986; Lent vd., 2003). MSB aynı zamanda mesleğe karar verme davranışı sonucunda kazanılan ya da belirli bir eğitimin sonucunda kazanılan uzun dönemli sonuçlara olan inançlar olarak da tanımlanmaktadır (Fouad ve Guillen, 2006).

Literatürde MSB ile amaç belirleme ve ilgiler (Betz ve Voyten, 1997; Lent vd., 1994) arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Metheny, McWhirter ve O'Neil (2008) aile ve öğretmen desteği alan çocukların MSB'nin olumlu etkilendiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, öz-yeterlik (Ali, McWhirter ve Chronister, 2005) ve iç kontrol odağı (Işık, 2013) ile MSB arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Ali ve diğerleri (2005) düşük sosyo-ekonomik gelir düzeyinden gelen bireylerin daha yüksek MSB düzeyine sahip olduğuna işaret etmektedirler. Ayrıca MSB'nin yine kariyer alanından mesleğe karar verme öz-yeterliği kavramı kadar araştırılmadığı, bu kavramın hangi psikolojik değişkenlerle ilişkisinin olduğu konusunda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında benlikle ilişkili olan öz-aşkınlık, öz-bilinç ve öz-kontrol / öz-yönetim kavramlarıyla MSB'nin ilişkisini ortaya koymak hedeflenmiştir.

Öz-aşkınlık

Aşkınlık din, felsefe, psikoloji gibi alanları meşgul etmiş ve pek çok araştırmaya konu olmuştur. Öz-aşkınlık çevreye uyum farkındalığı sağlayan bilişsel olgunluktur (Reed, 2008, s. 107). Bu kavram literatürde kendi iç sınırlarını aşma (bir felsefenin, bir değer, bir hayalin farkına varmanın ötesinde bir olgu), kişilerarası yaşama (bir çevre ve başkalarıyla ilişkili olma), zamansal düşünme (geçmiş ile gelecek gidişatında şimdiyi anlamaya uyum sağlamak) ve doğaüstü düşünme (tipik olarak görülebilen dünyanın ötesinde boyutlara ulaşmak) kapasitesi olarak geçmektedir (Hoshi, 2008). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde birey, fizyolojik ihtiyaçlarını, güvenlik ihtiyaçlarını, bağlılık ve sevgi ihtiyaçlarını, saygı görme ihtiyacını, bilme ve anlama ihtiyacını, estetik ihtiyaçlarını, kendini gerçekleştirme ihtiyacını gidererek nihai yaşam hedefine gerçek manada ulaşabilir (Maslow ve Lewis, 1987). Fakat Vanagas ve Rakšnys'e (2014) göre insan kendini aşmadan yani öz-aşkınlığa ulaşmadan kendini

gerçekleştirme süreci tamamlanamamaktadır. Başka bir ifade ile öz-aşkınlık ihtiyaçlar basamağında kendini gerçekleştirmenin olgunlaşmış halidir denilebilir. Levenson, Jennings, Aldwin ve Shiraishi (2005) öz-aşkınlığın bir erdem olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle öz-aşkınlığın ben ile sınırlandırılmayacağı (Coward, 1996), kendiliğın sınırlarını aşarak geçmiş ile gelecek arasında bağ kurma hissi (Sarıçam, 2015) ve manevi bir duygu (Levenson vd., 2005) olduğu iddia edilmektedir. Frankl'e (1966) göre bu kavram, varoluşun özüdür. Ayrıca öz-aşkınlığın ruhsal sağlık (Smith ve Liehr, 2013, s. 106) ve yaşam doyumu üzerinde pozitif etkisinin olduğunu belirten birçok çalışma bulunmaktadır (Coward, 1996; Nygren vd., 2005; Ramer, Johnson, Chan ve Barrett, 2006; Reed, 1986, 1991).

Öz-bilinç

Öz-bilinç, davranışa ve yaşama birkaç farklı etkisi olan merkezi bir kavramdır ve bireyin kendine yönelik olarak ruhsal dikkat seviyesi olarak tanımlanabilir (Wu ve Watkins, 2006). Akın, Abacı ve Öveç'e (2007) göre öz-bilinç bireyin çevresine yönelik duygu, düşünce ve davranışlarıyla ilgili farkındalığı olarak tanımlanmaktadır. Öz-bilincin, öz-değerlendirme, öz-deneyimler ve öz-kontrol yapılarından oluştuğu ifade edilmektedir (Nie, Li, Dou ve Situ, 2014). Buna göre öz-değerlendirme öz-bilincin bilişsel bileşenidir ve ahlak, sosyalleşme ve görünüş boyutlarında insanların kendilerini farklı açılardan ve farklı rollere göre değerlendirmesi anlamına gelmektedir. Öz-deneyim, öz-bilincin duyuşsal bileşenidir ve insanların kaygı, memnuniyet ve özgüven gibi olumlu ve olumsuz duygularından oluşmaktadır. Son olarak öz-kontrol ise öz-bilincin davranışsal bileşenidir ve bireyin duygularını, düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını sosyal normlar içerisinde ifade etmesi anlamına gelmektedir (Fenigstein, Scheier ve Buss, 1975). Yüksek öz-bilincin bireyin dış görüntüsü, sosyalliği ve ahlaklılığına işaret ettiği (Striegel-Moore, Silberstein ve Rodin, 1993), yüksek öz-güven ve memnuniyet duygusunu desteklediği (Cheek ve Briggs, 1982), yüksek oto-kontrol sağladığı (Franzoi, 1983), istenmeyen davranışlardan uzak tuttuğu (Comunian, 1994), bireylerin düşünce ve davranışlarını yeniden düşünmesine olanak verdiği belirtilmektedir (Nie vd., 2014).

Öz-Kontrol ve Öz-yönetim Becerileri

Öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri Kanfer ve Bandura'nın birbirini etkileyen ve bir daire şeklinde süregelen üç bileşenli (öz-izleme, öz-değerlendirme ve öz-güçlendirme) modeliyle açıklanmaktadır (Kanfer ve Karoly, 1972). İlk aşamada öz-izleme yer alır. Birey kendi durumunu ve hedef davranışı (bir düşünce, duygu ya da etkinlik) değerlendirir. Sonra öz-değerlendirme aşamasında birey hedef davranışı içselleştirilmiş bir standartla karşılaştırır ve hangi tutarsızlıkların olduğunu belirler. Daha sonra ise bu karşılaştırma verilerinden yola çıkarak öz-güçlendirme safhasına geçer yani davranışın sonucu (ödül veya ceza) bireyin davranışının devam edip etmeyeceğini belirler (Mezo, 2009). Öz-yönetim ve öz-kontrol becerilerinin sonuçları geribildirim döngüsünün tekrarlanıp tekrarlanmayacağını ya da hedef davranışın değişip değişmeyeceğini belirler (Kanfer ve Karoly, 1972).

Bu beceriler üzerindeki araştırmalar yaklaşık 30 yıllık bir geçmişe sahiptir. Kanfer (1970) öz-düzenlemenin temel süreçleri olan öz-izleme, öz-değerlendirme ve öz-güçlendirme becerilerinin öz-kontrolün gelişiminde etkili olduğunu belirtmiştir. Bandura'nın (1986) tanımladığı öz-düzenleme Kanfer'in öz-kontrolü ile iç içe geçmiştir. Bandura (1991) öz-yönetim ve öz-kontrol becerileri olan öz-izleme, öz-değerlendirme ve öz-güçlendirmeyi içeren yapı içine öz-yeterliliği de ekleyerek bu becerilere olan teorik bakış açısını genişletmiştir. Bu yapı içinde öz-yönetim, insanların davranış ve akılcı görünüşleri için gerekli olan davranışsal ve bilişsel stratejilerle ilişkilidir (Ercoskun, 2016).

Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

MSB inançları ile öz-aşkınlık arasında doğrudan yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. MSB ile öz-bilinç konusunda yapılan tek araştırmada McCowan ve Alston (1998) son sınıf öğrencileri içinde öz-bilincin yüksek bireylerin kariyer kararı verme yeterliklerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. MSB ile öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri arasında doğrudan bir araştırma olmamasına rağmen, Kanfer ve Bandura'nın ortaya koyduğu yapıdan farklı olarak King (2001) tarafından kariyer öz-yönetim kavramının tanımlandığı görülmektedir. Bu kavram Bandura ve Kanfer'den farklı olarak Crites'in mesleki gelişim modeli üzerine inşa edilmiştir. Buna göre kariyer öz-yönetimi King'e (2001) göre üç temel süreçte açıklanabilir. Bunlardan ilki bireyin istediği kariyere ulaşabilmesi için bağlantılara, becerilere ve deneyime sahip olmasıdır. İkincisi bu iç dinamikler ışığında ona yol gösterecek bir kişiye ihtiyaç duymasındır. Son olarak da işin talepleriyle bireyin sahip oldukları arasındaki denge

sağlanmaya çalışılarak birey istediği kariyere sahip olur. İç kontrol odağının (Hammer ve Vardi, 1981) ve kariyer başarısının (De Vos ve Soens, 2008) kariyer öz-yönetim becerilerinin önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

MSB inançları dinamik bir yapıdadır ve bireyin kendisiyle ilgili algılamalarının, ilgi, hedef, davranış ve performansların oluşumunda önemli rol oynamaktadır (Işık, 2010). Yukarıda bahsedilen kavramların tümü bireyin kendisine hedef belirleme, karar alma ve uygulama, deneyimlere ilişkin sonuçlar üretme süreçlerine etki eden değişkenlerdir. MSB ile öz-aşkınlık arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir çünkü öz-aşkınlık bireyin zamansal düşünme bağlamında geçmiş ile gelecek gidişatında şimdiki değerlendirme kapasitesi boyutunu temsil etmektedir (Hoshi, 2008). MSB de bireylerin gelecekte sahip olacakları meslekte başarılı olma algıları olarak tanımlanmaktadır (Taylor ve Popma, 1990). Dolayısıyla MSB düzeyleri yüksek olan bireylerin öz-aşkınlık düzeylerinin de yüksek olacağı değerlendirilmektedir. Ancak literatür taramasında bu konuyu daha önce doğrudan ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Sonuç olarak öz ile ilişkili bu kavramlar MSB ve benlik arasındaki ilişkiyi daha iyi ortaya çıkaracağı düşünüldüğü için seçilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

MSB kavramının, Bandura'nın (1977, 1986, 1997) genel Sosyal Bilişsel Teori ile Lent ve diğerlerinin (1994) Lent, Brown ve Hackett (2002) Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisinde en önemli ikinci kavram olmasına ve mesleki ilgi, seçim, hedef ve performansları belirlemedeki önemine rağmen (Taylor ve Popma, 1990; Lent vd., 1994), bu kavram üzerinde yeterince araştırma yapılmadığı (Işık, 2013) görüşü bugün de geçerliğini korumaktadır. Türkiye'de üniversite öğrencilerinin MSB düzeylerinin geliştirmeye yönelik kariyer alanında çalışan uzmanlarına daha fazla veri sunmak; öğrencilerin kendi iç sınırlarını fark etme (öz-aşkınlık); kendi ahlaki, sosyal ve görünüş boyutlarına dair farkındalıklarını değerlendirme (öz-bilinç) ve kendine koydukları hedefler bağlamında davranışlarını ne düzeyde değiştirdiği (öz-kontrol ve öz-yönetim) ve bunların etkisinin araştırılması önemli görülmektedir. Aşağıda araştırmanın amacına paralel olarak geliştirilen hipotezler yer almaktadır:

- *Hipotez 1:* MSB ile öz-aşkınlık, öz-bilinç ile öz-kontrol ve öz-yönetim arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- *Hipotez 2:* Öz-aşkınlık MSB'nin pozitif yönde ve anlamlı bir yordayıcısıdır.
- *Hipotez 3:* Öz-bilinç MSB'nin pozitif yönde ve anlamlı bir yordayıcısıdır.
- *Hipotez 4:* Öz-yönetim ve öz-kontrol becerileri MSB'nin pozitif yönde ve anlamlı bir yordayıcısıdır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu ve Prosedür

Araştırma grubu, Doğu Karadeniz bölgesinde yer alan bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 409 öğrenciden oluşmaktadır. Rastgele örnekleme yöntemi, bireylerin topluluk içerisinde gelişigüzel şekilde seçilmesidir (Metin, 2015, s. 34). Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları 133 erkek (%32.5) ve 276 kız (%67.5) şeklindedir. Yaş ranjı 17 ile 30'dur. Yaş ortalamaları 20.34'dir (Ss = 2.047). Araştırma için öncelikle ölçeklerin kullanım izinleri alınmıştır. Daha sonra veri toplama için gerekli izinler üniversite yönetiminden alınmıştır. Veriler sınıf ortamında araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Uygulama gönüllü öğrencilerle yaklaşık olarak 20 dakika sürmüştür. Uygulama için hazırlanan ölçeklerden 450 ölçekten 41 tanesi yanlış veya eksik doldurma nedeniyle ayıklanmış, 409 ölçekle araştırma analizleri yürütülmüştür.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği, Öz-Aşkınlık Ölçeği, Öz-Bilinç Ölçeği, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Ölçeği ile araştırmacılar tarafından hazırlanan demografik bilgi formu kullanılmıştır.

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ)

MSBÖ, McWhirter, Crothers ve Rasheed (2000) tarafından geliştirilen belli bir eğitsel ya da kariyer kararı vermede elde edilecek başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlarını ölçmek için geliştirilmiştir. Işık (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Likert tipi olan ölçek 1'den (Hiç Katılmıyorum) 4'e kadar (Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Ölçek 12 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği çalışmasında elde edilen verilere göre doğrulayıcı

faktör analizinde geçerli uyum indeksi değerlerine ulaşılmıştır. Doğrulamalı Faktör Analizi sonucunda tek boyutlu model için uyum indeksi değerleri (GFI = .93, AGFI = .84, CFI = .92, NFI = .90 ve RMSEA = .05) olduğu saptanmıştır (Işık, 2010). Bu çalışmada da hesaplanan Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı ise .89'dur. Ölçek maddelerinin bazıları “geleceğim iyi olacak” ve “seçtiğim kariyerde/meslekte başarılı olacağım” şeklindedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar mesleki sonuç beklentisinin yükseldiğini işaret etmektedir.

Öz-aşkınlık Ölçeği

Reed (1991) tarafından geliştirilen ölçek öz-aşkınlığı ölçmeyi amaçlamaktadır. Sarıçam (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek dörtlü Likert derecelendirme tipindedir (1 hiç- 4 çok) ve 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği çalışmasında elde edilen verilere göre doğrulamalı faktör analizinde geçerli uyum indeksi değerlerine ulaşılmıştır ($\chi^2 = 301.39$, $sd = 86$, RMSEA = .062, CFI = .97, RFI = .95, GFI = .94, NFI = .96, SRMR = .042). Ölçeğin faktör yükleri 0.35 ile 0.57 arasındadır. Uyum geçerliğine bakıldığında öz-aşkınlık toplam puanı ile Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği toplam puanı arasında pozitif ilişki ($r = .38$) bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayısı .79 olarak hesaplanmıştır (Sarıçam, 2015). Bu çalışmada da hesaplanan Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı ise .83'dur. Ölçekten örnek maddeler “bir şekilde diğer insanlara yardım ediyorum” ve “zevk aldığım hobilerim ve ilgilerim var” şeklindedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kişilerin öz-aşkınlık seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Öz-bilinç Ölçeği

Öz-Bilinç Ölçeği Mittal ve Balasubramanian (1987) tarafından geliştirilmiştir. Akın ve diğerleri (2007) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçek, bireylerin öz-bilinç düzeylerini belirlemek için geliştirilmiş olup bireyin kendisi hakkında bilgi verme esasına dayalı beşli Likert tipi bir ölçektir (0-tamamen aykırı, 4-tamamen uygun). Ölçek, 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği çalışmasında elde edilen verilere göre doğrulamalı faktör analizinde geçerli uyum indeksi değerlerine ulaşılmıştır ($\chi^2 = 330.91$, $sd = 140$, RMSEA = .047, CFI = .97, RFI = .95, GFI = .95, NFI = .95, AGFI = .93). Ölçeğin faktör yükleri .40 ile .70 arasındadır. Ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır (Akın vd., 2007). Bu çalışmada da hesaplanan Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı ise .63'dur. Ölçekten örnek maddeler “her zaman kendimi anlamaya çalışırım” ve “genellikle kendimin farkındayım” şeklindedir. Ölçek hem toplam puan hem de alt ölçeklere ilişkin puan vermektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kişilerin öz-bilinç seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim Ölçeği

Orijinal formu Mezo (2009) tarafından geliştirilmiş Akın, Demirci ve Çardak (2012) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçek altılı Likert derecelendirme tipindedir (0-benim için hiç doğru değil, 5-benim için tamamen doğru) ve 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliği çalışmasında elde edilen verilere göre doğrulamalı faktör analizinde geçerli uyum indeksi değerlerine ulaşılmıştır ($\chi^2 = 182.11$, $sd = 98$, RMSEA = .046, CFI = .97, IFI = .97, GFI = .95, SRMR = .046). Ölçeğin faktör yükleri .34 ile .76 arasındadır. Ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır (Akın vd., 2012). Bu çalışmada da hesaplanan Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı ise .83'dur. Ölçekten örnek maddeler “plan yapmanın bir faydası olmadığını öğrendim” ve “bazı ilerlemeler kaydettiğimde kendimi ödüllendiririm” şeklindedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kişilerin öz-kontrol ve öz-yönetim seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmada öncelikle ters puanlanan maddelerin düzeltilmesi işlemi gerçekleştirilmiştir. Ardından veri setini analize hazırlamak için kayıp verilere, en büyük ve en küçük değerlere bakılmıştır. Verilerin betimlenerek analizlere uygunluğunun tespit edilmesi ve normal dağılıma uygunluğunun tespiti için basıklık, çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Normal dağılıma uygunluğu sınılandıktan sonra ise araştırmanın değişkenleri Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Tekniği ve Hiyerarşik Regresyon Analizi ile analiz edilmiştir.

BULGULAR

Öncelikle MSB, öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim düzeyleri ölçeklerde bir kesme puanı olmadığından ortalama puanlar üzerinden belirlenmiştir. Buna ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Daha sonra verilerin normalliği test edilmiştir. Bu test basıklık çarpıklık değerleri hesaplanarak gerçekleştirilmiş ve normalliğin ihlal edilmediği tespit edilmiştir. Bu duruma ilişkin değerler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1.Mesleki sonuç beklentisi	38.62	5.59	-0.66	0.24
2.Öz-aşkınlık	49.40	5.98	-0.51	0.41
3.Öz-bilinç	44.73	7.16	0.28	0.71
4.Öz-kontrol ve öz-yönetim	57.28	10.35	-0.43	0.19

Sosyal bilimlerde normal dağılıma karar verilirken basıklık değerinin 3.0 ve çarpıklık değerinin 10.0 değerinin altında olması beklenir (Kline, 2011, s. 63). Buna dayanarak çarpıklık ve basıklık değerlerinin MSB (Çarpıklık = -.66, Basıklık = .24), öz-aşkınlık (Çarpıklık = -.51, Basıklık = .41), öz-bilinç (Çarpıklık = .28, Basıklık = .71), öz-kontrol ve öz-yönetim (Çarpıklık = -.43, Basıklık = .19) için normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere dayanarak ilk olarak Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Tekniği ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Buna göre MSB ile öz-aşkınlık ($r = 0.482, p < 0.01$), öz-bilinç ($r = 0.300, p < 0.01$), öz-kontrol ve öz-yönetim ($r = 0.508, p < 0.01$) değişkenleri arasında olumlu yönde anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	4
1.Mesleki sonuç beklentisi	-	0.482*	0.300*	0.508*
2.Öz-aşkınlık		-	0.293*	0.528*
3.Öz-bilinç			-	0.451*
4.Öz-kontrol ve öz-yönetim				-

Not: * $p < 0.01$

Daha sonra MSB’nin yordanması amacıyla hiyerarşik regresyon analizinin yapılabilmesi için öncelikle bir takım varsayımların sağlanabilirliği kontrol edilmiştir. Bu varsayımlardan ilki normalliktir. Daha önce verilerin normal dağılıma sahip olduğu ifade edilmiştir (Tablo 1). Diğer varsayım değişkenlerin çoklu normalliğe sahip olma durumlarıdır. Çoklu normalliğin hesaplanmasında Mahalonobis uzaklık değeri incelenmiştir. Mahalonobis uzaklık değeri kontrol edilerek çoklu normallik şartı sağlanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2012, s. 74). Devamında değişkenler arasında çoklu bağlantı (multicollinearity) probleminin olup olmadığı incelenmiştir. Çoklu bağlantı problemi değişkenler arasındaki ilişkinin .90 ve üzeri olduğu zaman problem olarak ortaya çıkmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2012, s. 90). Bu amaçla değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının 0.293 ile 0.528 arasında değiştiği bulunmuştur. Bu değer çoklu bağlantı sorununun olmadığına işaret etmektedir. Ayrıca tolerance ve VIF değerlerine bakılmalıdır. Tolerance değerinin 0’dan uzaklaması ve VIF değerinin de 10’dan küçük olması gerekir (Seçer, 2015, s. 151). Bu bağlamda değerler incelendiğinde tolerance değerleri 1.00 ile .66 arasında değiştiği ve VIF değerlerinin de 1.00 ile 1.51 arasında değiştiği bulunmuştur. Son olarak test edilen varsayım yordayıcı değişkenler arasında otokorelasyonun olup olmadığıdır. Durbin-Watson katsayısının 1 ve 3 arasında yer almaması bir sorunun olduğuna işaret etmektedir (Field, 2013, s. 390). Elde edilen 2.31 değerinin değişkenler arasında otokorelasyon olmadığına kanıt oluşturduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak değişkenler arası ilişkilerin hiyerarşik regresyon analizinin yapılmasına engel olmadığı, gerekli varsayımları karşıladığı belirlenmiştir. Bu varsayımların kontrolleri analizlere başlamadan önce gerçekleştirilmiştir.

Bu sonuçlara dayanarak hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. MSB inançlarının doğasını daha iyi anlamak ve açıklamak adına öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim araştırmaya dâhil edilmişlerdir. Araştırmada hiyerarşik regresyon analizinin tercih edilmesinin nedeni değişkenlerin ayrı ayrı MSB'yi açıklama düzeyini belirlemeye yöneliktir. Bununla birlikte kavramların doğasına bakıldığında öz-kontrol ve öz-yönetim kavramının en geniş kapsamda bireyin kendisine ilişkin farkındalığını ve öz-bilinçliliğini kapsadığı görülmektedir. Öz-aşkınlık kişinin çevreye uyum farkındalığını ifade ettiği için ilk sırada, öz-bilinç bu farkındalığın duygu düşünce davranış boyutlarını açıkladığı için ikinci sırada, öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri tüm boyutlara ek olarak bireyin duygu düşünce davranış bağlamında kendi koyduğu standartlara ilişkin değerlendirmeyi kapsadığı için modelde üçüncü sırada yer almıştır. Üç adımda gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde birinci adımda öz-aşkınlık, ikinci adımda öz-bilinç ve üçüncü adımda öz-kontrol ve öz-yönetim değişkenleri modele dâhil edilmiştir. Birinci adımda modele giren öz-aşkınlık değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olduğu ($R^2 = 0.232$, $\Delta R^2 = 0.230$, $F = 123.044$, $p < 0.01$) ve modele olan özgün katkısının da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($\beta = 0.482$, $p < 0.01$) belirlenmiştir. Bunun yanında ikinci olarak modele girilen öz-bilinç değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olduğu ($R^2 = 0.242$, $\Delta R^2 = 0.238$, $F = 64.811$, $p < 0.01$) ve modele olan özgün katkısının da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($\beta = 0.110$, $p < 0.01$) belirlenmiştir. Son olarak modele dâhil edilen öz-kontrol ve öz-yönetim değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olduğu ($R^2 = 0.322$, $\Delta R^2 = 0.317$, $F = 64.020$, $p < 0.01$) ve modele olan özgün katkısının da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($\beta = 0.347$, $p < 0.01$) belirlenmiştir. Sonuçlar Tablo 3'de belirtilmiştir.

Tablo 3. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Yordayan	B	Standart Hata	β	t	F	R ²	ΔR^2
1	(sabit)	16.315	2.023		8.084*			
	Öz-aşkınlık	.451	.041	0.482	11.093*	123.044	0.232	0.230
2	(sabit)	14.722	2.133		6.901*			
	Öz-aşkınlık	.406	.045	0.434	9.028*	64.811	0.242	0.238
	Öz-bilinç	.086	.038	0.110	2.299*			
3	(sabit)	13.832	2.025		6.832*			
	Öz-aşkınlık	.273	.047	0.292	5.845*	64.020	0.322	0.317
	Öz-bilinç	.012	.037	0.016	0.337			
	Öz-kontrol ve Öz-yönetim	.188	.027	0.347	6.897*			

Not: * $p < 0.01$

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma sonucunda ulaşılan ilk bulguya göre MSB ile öz-aşkınlık arasında önemli bir ilişki belirlenmiştir (Hipotez 1) ve öz-aşkınlık MSB'nin anlamlı bir yordayıcısıdır (Hipotez 2). Öz-aşkınlık kavramının meslek seçim süreciyle ilişkisini doğrudan ele alan bir araştırmaya ulusal ve uluslararası literatürde rastlanmamıştır. Yapılan araştırmalara bakıldığında öz-aşkınlık ile iş-meslek yaşamı arasındaki ilişki vurgulanırken dolaylı olarak bu kavrama değinilmiştir. Frankl (2006) öz-aşkınlığı tanımlarken "kişinin kendisini işine adayabilmesi" ifadesini kullanmıştır (aktaran Sarıçam, 2015, s. 27). Coward (1996) ise bu kavramı açıklarken bireyin kendini keşfetme potansiyeline vurgu yapmıştır. Hoshi (2008) öz-aşkınlığın içsel bir dinamik olduğunu, bireyin bu özelliğini kendi sınırlarını genişletmek için kullandığını belirtmiştir. Bu kavramın bireydeki oluşum sürecine işaret etmiş ve bireyin maddi imkânlarında hissettiği özgürlüğün (özgürleştirici ilgiler) artmasının da öz-aşkınlığın gelişmesinde rol oynadığını belirtmiştir (Habernas, 1971; aktaran Levenson vd., 2005, s. 128). Runquist ve Reed (2007) öz-aşkınlığın bir içsel potansiyeli keşfetme süreci olduğuna, bu süreçte zamansal düşünme çerçevesinde bireyin geçmiş ve geleceği anlamlandırarak bugünü değerlendirdiği ifade edilmiştir. Tüm bu araştırmalar öz-aşkınlığın bireysel özgürlüğün keşfedilmesinde etkili olduğuna, bu keşif sürecinde maddi imkânların gelişmesi, bireyin kendini işine adayabilmesi, böylelikle yaşamı anlamlandırabilmesine işaret etmektedir. MSB ise bireyin gelecekte mesleğinde sahip olacağı olumlu ve olumsuz sonuçlara olan inancına işaret etmektedir (Lent, 2005). Bu inanç bireyin kendisine doğru hedef ve performanslar belirlemesiyle ilişkilidir (Lent vd., 1994). Doğru hedefler belirleyebilmek, öz-aşkınlık kavramında işaret edildiği gibi (Hoshi, 2008), bireyin

kendi iç dinamiklerinin farkında olmasıyla ilişkilidir. Dolayısıyla bu iki kavram arasında ilişki bulunması manidardır. Öz-aşkınlık da tıpkı sonuç beklentileri gibi bireyin var olan potansiyelini keşfetmesiyle gelişmektedir. Bu potansiyel doğrultusunda belirlenen hedefler ve geçirilen başarılı yaşantılar sonuç beklentisini olumlu etkilemektedir.

Araştırmada ikinci olarak MSB ile öz-bilinç arasında önemli bir ilişki bulunmuştur (Hipotez 1) ve öz-bilinç MSB'nin anlamlı bir yordayıcısıdır (Hipotez 3). Tıpkı öz-aşkınlıkta olduğu gibi öz-bilinç kavramı da kariyer danışmanlığı literatürü için yenidir. Bu konuda ulusal ve uluslararası alanda yapılan araştırmalar sayıca sınırlıdır. Bu konuda rastlanan tek araştırmada, McCowan ve Alston (1998) son sınıf öğrencileri içinde öz-bilinci yüksek bireylerin kariyer kararı verme yeterliklerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yüksek öz-bilince sahip insanların genel farkındalıklarının yüksek oluşu (Dijkerman, 2015), düşünce ve davranışlarını yeniden gözden geçirerek hareket etmeleri (Chang, 1998) onların meslek seçim sürecinde MSB inançlarının yüksek olmasını sağlayacağı düşünülmektedir. MSB ile öz-bilinç kavramlarının yapısına bakıldığında iki kavramı oluşturan bazı öğeler arasında benzerlik olduğu, bu nedenle iki kavram arasında ilişki bulunduğu düşünülmektedir. MSB (Lent vd., 1994) ve sonuç beklentisini (Bandura, 1997) oluşturan faktörlerden birisi de bireyin davranış sonucunda oluşabilecek sosyal tepkilere karşı duyarlılığıdır. Çevresinden yaptığı işle ilgili olumsuz tepkiler alan bireyler, bir daha o performansı yerine getirmek istemezler (Betz ve Hackett, 1981) ve MSB inançları olumsuz etkilenir. Öz-bilinç yapısı içinde bulunan öz-deneyim de bireyin duygularıyla ilgili bir yönünü temsil eder (Nie vd., 2014). Buna göre birey olumsuz deneyimler yaşadığında kaygı duyar, özgüveni olumsuz etkilenir ve sonuçta öz-bilinci olumsuz etkilenir. Sonuç olarak, öz-bilinci yüksek bireylerin meslek seçim sürecine ilişkin duygu ve düşüncelerinin farkında olması, seçtiği mesleğe ilişkin gelecekte başarılı olacağına dair inancının yüksek olması anlamlıdır.

Araştırmada son olarak MSB ile öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri arasında önemli bir ilişki bulunmuştur (Hipotez 1) ve öz-kontrol ile öz-yönetim becerileri MSB'nin anlamlı bir yordayıcısıdır (Hipotez 4). Kossek, Roberts, Fisher ve Demarr (1998) kariyer kararı verme ve bilgi toplama becerilerini içeren iki temel dayanağa sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırmalar kariyer gelişimi ve meslek seçimi için öz-kontrol ile öz-yönetim becerilerinin önemine işaret etmektedir. Bu beceriler bireyin yeni bir deneyim yaşamının arifesindeyken sahip olduğu dinamikleri görmesi, değerlendirmesi ve hareket etmesi sirkülasyonuna dayanmaktadır (Mezo, 2009). Eğer deneyim olumlu sonuçlanırsa birey yeni deneyimler için kendisini cesaretlendirmekte, olumsuz sonuçlanırsa sirkülasyon durmakta ya da değişmektedir (Kanfer ve Karoly, 1972). Bu dinamik yapının MSB inançlarıyla güçlü bir ilişkide olması anlamlıdır. MSB inançları ve sonuç beklentisi inançları da bireyin geçirdiği deneyimlerden ve sonuçlarından etkilenmektedir (Bandura, 1997; Lent, 2005; Lent vd., 1994). Ayrıca öz-yeterlik inançları ve sonuç beklentisi inançları kuramsal olarak da Kanfer ve Bandura'nın tanımladığı öz-kontrol becerilerinin (öz-görüntüleme, öz-değerlendirme, öz-destekleme, öz-yeterlik ve sonuç beklentileri) içinde yer almaktadır (Mezo, 2009). Dolayısıyla, yüksek öz-yönetim ve öz-kontrol becerilerine sahip bireylerin kendilerini ve yapabileceklerini tanımaları ve başarılı deneyimler geçirmeleri sürecini meslek seçiminde de kullanabilecekleri, eğer olumlu deneyimler yaşarlarsa bu sayede daha yüksek MSB inançlarının da güçleneceği ifade edilebilir. Ayrıca hiyerarşik regresyon analizinde öz-kontrol ve öz-yönetim boyutunun üçüncü adımda analize dâhil olmasıyla öz-bilinç boyutunun modele katkısının düşmesinin sebebi, öz-kontrol ve öz-yönetim algısının oluşma sürecinde ilk aşamada kişinin kendine yönelik duygu düşünce davranış bağlamında ruhsal bir dikkat seviyesine (öz-bilinç) ulaşmasıdır. Bu nedenle zaten öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin içerisinde öz-bilinçlilik yer aldığı için öz-bilinç, hiyerarşik regresyon analizinin üçüncü basamağında modele olan anlamlı katkısı azalmıştır. Bununla birlikte literatür dikkate alındığında öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin MSB'yi anlamlı düzeyde yordaması literatür bağlamında desteklenen bir sonuçtur.

Sonuç olarak bu araştırmada öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim becerilerinin MSB ile anlamlı ilişki içinde olduğu ve anlamlı yordayıcılar olduğu belirlenmiştir. Özellikle MSB ile bu kavramlar arasındaki ilişkiye ilk kez değiniliyor olması, kariyer danışmanlığı alanı için ve sahada çalışan uzmanlar için değerli görülmektedir. Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın yalnız bir üniversite bünyesinde yer alan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesi bir sınırlılıktır. Bunda zaman ve mali değişkenler etkili olmuştur. Ayrıca veriler üniversitenin tüm fakültelerinde toplanamamıştır. Bunda özellikle bazı fakülte öğrencilerinin (tıp fakültesi gibi) yoğun akademik programları ve gönülsüz olmaları etkili olmuştur. Son olarak bazı önerilerde bulunulmuştur. MSB, meslek kararı verme ya da mesleki kararsızlık kadar araştırmacıların üzerinde çalışmadığı bir konu olarak dikkat çekmektedir. Bu nedenle bu kavramın gelecekte farklı psikolojik

değişkenlerle ilişkisinin araştırmaya devam edilmesi kavramın doğasını tam olarak açıklamak adına önerilmektedir. Ayrıca Türkiye’de öğrencilerin MSB’lerini geliştirmeye yönelik deneysel çalışmaların da sınırlı olduğu düşünüldüğünde, bu konuda yeni araştırmaların yapılması da önemli görülmektedir. Özellikle okullarda MSB inançları düşük öğrencilere kariyer psikolojik danışmanlığı yapılması noktasında üniversitelerde daha fazla araştırma ve proje çalışmalarının gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır. Ek olarak bu araştırmanın sonuçlarının üniversitelerin kariyer merkezlerinde değerlendirilmesi önerilmektedir. Bu tür merkezler geniş sayıda öğrenciye çabuk ve hızlı ulaşabilmeleri açısından önemlidir. Bu merkezlerde MSB’leri düşük olan öğrencilerin aşkınlıklarını, bilinç düzeylerini, kontrol ve yönetim becerilerini geliştirmelerini sağlayan çeşitli seminer, panel, konferans, eğitimler düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Abacı, R. ve Öveç, Ü. (2007). The construct validity and reliability of the Turkish version of Self-Consciousness Scale. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 40(2), 257-276.
- Akın, A., Demirci, İ. ve Çardak, M. (2012, 17-21 Haziran). *The validity and reliability of the Turkish version of the Self-Control and Self-Management Scale*. International Interdisciplinary Social Inquiry Conference – IISIC konferansında sunulmuş bildiri, Bursa, Türkiye.
- Ali, S. R., McWhirter, E. H. ve Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 40-58.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Macmillan Publishers.
- Betz, N. E. ve Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Betz, N. E. ve Klein, K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 285-298.
- Betz, N. E. ve Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189.
- Chang, L. (1998). Factor interpretations of the Self-Consciousness Scale. *Personality and Individual Differences*, 24(5), 635-640.
- Cheek, J. M. ve Briggs, S. R. (1982). Self-consciousness and aspects of identity. *Journal of Research in Personality*, 16(4), 401-408.
- Comunian, A. L. (1994). Self-Consciousness Scale dimensions: An Italian adaptation. *Psychological Reports*, 74(2), 483-489.
- Coward, D. D. (1996). Self-transcendence and correlates in a healthy population. *Nursing Research*, 45(2), 116-121.
- Çakır, M. A. (2011). *Meslek seçimi, mesleki karar ve mesleki kararsızlık*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- De Vos, A. ve Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
- Dijkerman, H. C. (2015). How do different aspects of self-consciousness interact?. *Trends in Cognitive Sciences*, 19(8), 427-428.
- Ercöşkun, M. H. (2016). Adaptation of Self-Control and Self-Management Scale (SCMS) into Turkish culture: A study on reliability and validity. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 16(4), 1125-1145.
- Fenigstein, A., Scheier, M. F. ve Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(4), 522.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4. bs.). London: SAGE Publication.
- Fouad, N. A. ve Guillen, A. (2006). Outcome expectations: Looking to the past and potential future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 130-142.
- Frankl, V. E. (1966). Self-transcendence as a human phenomenon. *Journal of Humanistic Psychology*, 6(2), 97-106.
- Franzoi, S. L. (1983). Self-concept differences as a function of private self-consciousness and social anxiety. *Journal of Research in Personality*, 17(3), 275-287.

- Hammer, T. H. ve Vardi, Y. (1981). Locus of control and career self-management among nonsupervisory employees in industrial settings. *Journal of Vocational Behavior*, 18(1), 13-29.
- Hoshi, M. (2008). *Self-transcendence, vulnerability, and well-being in hospitalized Japanese elders* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). The University of Arizona, Arizona.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Işık, E. (2013). Perceived social support and locus of control as the predictors of vocational outcome expectations. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(3), 1426-1430.
- Kanfer, F. H. (1970). Self-monitoring: Methodological limitations and clinical applications. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 35(2), 148-152.
- Kanfer, F. H. ve Karoly, P. (1972). Self-control: A behavioristic excursion into the lion's den. *Behavior Therapy*, 3(3), 398-416.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- King, Z. (2001). Career self-management: A framework for guidance of employed adults. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29(1), 65-78.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S. ve Demarr, B. (1998). Career self-management: Aquasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-960.
- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. R. Lent (Ed.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* içinde (s. 101-127). New Jersey: John Wiley & Sons Publishing.
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4, 255-311.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 265.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H. ve Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 458.
- Levenson, M. R., Jennings, P. A., Aldwin, C. M. ve Shiraiishi, R. W. (2005). Self-transcendence: Conceptualization and measurement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 60(2), 127-143.
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194.
- Maslow, A. ve Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated*, 14.
- Metin, M. (2015). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (2. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- McCowan, C. J. ve Alston, R. J. (1998). Racial identity, African self-consciousness, and career decision making in African American college women. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 26(1), 28.
- McWhirter, E. H., Crothers, M. ve Rasheed, S. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330.
- Metheny, J., McWhirter, E. H. ve O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 218-237.
- Mezo, P. G. (2009). The Self-Control and Self-Management Scale (SCMS): Development of an adaptive self-regulatory coping skills instrument. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 31(2), 83-93.

- Mittal, B. ve Balasubramanian, S. K. (1987). Testing the dimensionality of the Self-Consciousness Scales. *Journal of Personality Assessment*, 51(1), 53-68.
- Nie, Y. G., Li, J. B., Dou, K. ve Situ, Q. M. (2014). The associations between self-consciousness and internalizing/externalizing problems among Chinese adolescents. *Journal of Adolescence*, 37(5), 505-514.
- Nygren, B., Aléx, L., Jonsén, E., Gustafson, Y., Norberg, A. ve Lundman, B. (2005). Resilience, sense of coherence, purpose in life and self-transcendence in relation to perceived physical and mental health among the oldest old. *Aging & Mental Health*, 9(4), 354-362.
- Ramer, L., Johnson, D., Chan, L. ve Barrett, M. T. (2006). The effect of HIV/AIDS disease progression on spirituality and self-transcendence in a multicultural population. *Journal of Transcultural Nursing*, 17(3), 280-289.
- Reed, P. G. (1986). Developmental resources and depression in the elderly. *Nursing Research*, 35(6), 368-374.
- Reed, P. G. (1991). Self-transcendence and mental health in oldest-old adults. *Nursing Research*, 40(1), 5-11.
- Reed, P. G. (2008). Theory of self-transcendence. *Middle Range Theory for Nursing*, 105-129.
- Runquist, J. J. ve Reed, P. G. (2007). Self-transcendence and well-being in homeless adults. *Journal of Holistic Nursing*, 25(1), 5-13.
- Sarıçam, H. (2015). Öz aşkınlık ölçeği Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 5, 25-34.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi* (2. bs.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Smith, M. J. ve Liehr, P. R. (Ed.). (2013). *Middle range theory for nursing*. New York: Springer Publishing Company.
- Striegel-Moore, R. H., Silberstein, L. R. ve Rodin, J. (1993). The social self in bulimia nervosa: Public self-consciousness, social anxiety, and perceived fraudulence. *Journal of Abnormal Psychology*, 102(2), 297.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6. bs.). New Jersey: Pearson.
- Taylor, K. M. ve 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.
- Vanagas, R. ve Rakšnys, A. V. (2014). The dichotomy of self-actualization and self-transcendence. *Verslo Sistemos ir Ekonomika Business Systems and Economics*, 4(2), 196-203.
- Wigfield, A., Battle, A., Keller, L. B. ve Eccles, J. S. (2002). Sex differences in motivation, self-concept, career aspiration, and career choice: Implications for cognitive development. *Biology, Society, and Behavior: The Development of Sex Differences in Cognition*, 93-124.
- Wu, J. K. F. ve Watkins, D. (2006). Testing competing factor models underlying the private self-consciousness scale with Hong Kong Chinese adolescents. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(10), 1245-1258.

EXTENDED SUMMARY

Explanation of Vocational Outcome Expectation: Self-Transcendence, Self-Consciousness and Self-Control/ Self-Management

INTRODUCTION

In 21st century, career experts provide psychological support both youth and adult in vocational decision process before and after. It is revealed to economic crises and immigrations all around the world that the vocational choosing process is very important. One of the important aspect of this choosing process is the perceptions and evaluations of the individual's self. This process is emerged that it is an important valuable for persons' self-recognition and which choosing best vocation for being successful and happy. The researches indicate that there is an important relationship between self and vocational choosing process. Last years, Vocational Outcome Expectation (VOE) is an concepts which one of the important concept in vocational decision process. The question of how is related vocational choosing process and self feature is the start point of present study. In this context, we aimed explain that the predictor role self-transcendence, self-consciousness and self-control / self-management. VOE is one of the important concept of social cognitive career theory. This concept represent that persons beliefs about what he/she will get when he/she start doing a job. This concepts reflect perceptions of persons' vocation, and it is seen that this concepts include beliefs with future expectations. According to VOE beliefs, when people will choose vocations which belive to be more successful, they will reach more positive and more satisfying outcomes. For instance, peoples VOE were effected by their positive and negative experiences. Similarly, VOE beliefs are defined that a long term beliefs which acquired a particular education or a behavior of vocational decision. In the literature, it is determined that there were significant relationship between setting goals and interest. It is revealed that children who reach family and peer support have more high level of VOE. In addition, it is found that there are significant relationship between self-efficacy and internal locus of control and VOE. The literature review also revealed that the VOE of students is not researched enough to vocational decision making self efficacy and it is considered that the more research is needed to clarify which psychological variables are associated with VOE. In this context, we determine to examine the relationship between self concepts (self-transcendence, self-consciousness and self-control / self-management) and VOE. Self-transcendence, a kind of cognitive awareness which providing accordance with persons' environment. This term is identifying that persons' overcoming its internal boundaries, interpersonal life, temporal thinking and heavenly thinking capacity. Another term is self-consciousness is that a central concept which has different approach for behavior and life and it can be defined that a level of mood towards the self. This term is identifying by researches that a awareness of persons' environment with feelings, thoughts and behaviors. Also, this term has three components which are self-evaluation, self-experiences and self-control. Accordingly, self-evaluation refers that a kind of humanity evaluation which consisted of morality, socialization and appearance. Then, self-experiences refers that emotional component os self-conscionusness. Last, self-control refers provides high auto-control about behaviors and ideas. The last variable thought to be related with VOE is self-control / self-management concept. This term explain a model which include three componetent (Self-monitoring, self-assessment and self-empowerment) with interacting and continuing in a circle which developed by Kanfer and Bandura. The examing of the relationship between VOE and self-transcendence, self-consciousness and self-control / self-management will make an important contribution for career psychological counseling in Turkey and in the world. Looking at the relationships among the research variables themselves, in literature, there is no research about between VOE beliefs and self-transcendences. However, in only one study in the literature, it is concluded that the students who have high level of conscionusness also have high level of career decision making self-efficacy. Although there is no research between VOE and self-control/ self-management. The concept of career self-management is defined of different from Kanfer and Bandura's construct. This term built on Crites' professional development model. Career self-management can be explained with 3 basic components. The first of these, skills and experiences which are individual can achieve his or her desired career. Second, the person need someone to guide him to find a way. Last, person tries to maintain balance between vocational demans and needs. It is determined that career self-management is an important predictor of internal locus of control and career success. VOE beliefs have a dynamic constuct and these beliefs plays an important role in the formation of the perceptions, interests, goals, behaviors and performances of the individual. All of the mentioned concepts above are variables that influence the processes by which the individual produces goals, decisions and practices. For this reason, they include the present study to better understand and explain of VOE beliefs.

Purpose

It is determined that the researches about VOE which one of the important concept of social cognitive career theory in the literature is limited. Although, there is a lots of research on self-efficacy which one of the another important concept of social cognitive career theory, VOE beliefs have not attracted enough attention by the researchers both national and international. To close this gap, the present study aims to determine role of self-transcendence, self-consciousness and self-control / self-management predicting of VOE. To this end, the following hypotheses are developed for the present study:

- *Hypothesis 1:* There is a positive and significant relationship between VOE and self-transcendence, self-consciousness, self-control / self-management.
- *Hypothesis 2:* The self-transcendence significantly predicts VOE.
- *Hypothesis 3:* The self-consciousness significantly predicts VOE.
- *Hypothesis 4:* The self-control / self-management significantly predicts VOE.

METHOD

The study group of the study consist of 409 university students which choosing random sampling method from a state university located in the Eastern Black Sea region. The distribution of gender is 133 male (32.5%) and 276 female (67.5%). The age range is between 17 and 30. The mean of age is 20.34 (Sd = 2.047). Before the administration, permissions were taken from all the university managers. The instruments were administered to the students in groups in a class environment by the authors. Before the administration of the instruments, the students were given the requisite information about the aim of the research and how the measurement instruments should be answered. 41 students had to be excluded because of their not responding properly to all the instruments, so the final study group consisted of 409 participants. Vocational Outcome Expectations scale, Self-transcendence Scale, Self-consciousness Scale and Self-control / Self-management Scale and demographic information form were used as instruments in present study. The permissions of the scale are taken. Firstly, the correction of the items scored in reverse was performed. Then, the data checked for whether an error and checked maximum and minimum values. The skewness and kurtosis values checked for normal distribution and for determination of suitability for analyzes. After normality is confirmed, the statistical analysis was performed by using the Pearson product-moment correlation coefficient and the Hierarchical regression analysis with the SPSS software (Statistical Package for the Social Sciences, version 17.0, SPSS Inc., Chicago, USA).

RESULTS

Firstly, the levels of VOE, self-transcendence, self-consciousness and self-control/ self-management are calculated on their mean scores because there is no cut-off score in the scales. High scores from the scales mean high levels of VOE, self-transcendence, self-consciousness and self-control/ self-management. According to present study results, there were significant positive relationship between VOE and self-transcendence ($r = 0.482$, $p < 0.01$), self-consciousness ($r = 0.300$, $p < 0.01$) and self-control / self-management ($r = 0.508$, $p < 0.01$). Then, hierarchical regression analysis was performed. Hierarchical regression analysis was performed in three steps, in first step, self-transcendence was included to analysis, in second step self-consciousness was included to analysis and in last self-control / self-management was included to analysis. Self-transcendence which included first step was significant predictor ($R^2 = 0.232$, $\Delta R^2 = 0.230$, $F = 123.044$, $p < 0.01$) and it was determined that self-transcendence' original contribution of the model was statistically significant ($B = 0.482$, $p < 0.01$). Beside, self-consciousness which included second step was significant predictor ($R^2 = 0.242$, $\Delta R^2 = 0.238$, $F = 64.811$, $p < 0.01$) and it was determined that Self-transcendence' original contribution of the model was statistically significant ($B = 0.110$, $p < 0.01$). Last, self-control / self-management which included last step was significant predictor ($R^2 = 0.322$, $\Delta R^2 = 0.317$, $F = 64.020$, $p < 0.01$) and it was determined that self-transcendence original contribution of the model was statistically significant ($B = 0.347$, $p < 0.01$).

CONCLUSION AND SUGGESTION

As a conclusion, in the present study it was determined that there were significant relationship between VOE and self-transcendence, self-consciousness and self-control / self-management and there were all significant predictors. Especially, it seems to be significant that being mentioned for the first time, for career counseling field and experts which is working in the field. At last, some suggestions were made. VOE beliefs have not attracted enough attention by the researchers both national and international. For this reason, the explaining and determining what is the other variables are associated with these are important. Career researches at universities in Turkey are not sufficient. The career needs of the students are not adequately resolved. The results of the present research can be shared with the career centers of universities. The results of study can be used in studies to improve students' VOE levels.