



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2023, 23(3), 1053 – 1070. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1134045>



Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentilerinin Kariyer Arzusu ve Kariyer Denetim Odağı Açısından İncelenmesi

Examining University Students' Career Decision-Making Self-Efficacy in terms of Career Calling and Career Locus of Control

Özge AKKOÇ¹, Başak KILINÇ², Diğdem Müge SİYEZ³, Bahar METE OTLU⁴

Geliş Tarihi (Received): 22.06.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 19.06.2023

Yayın Tarihi (Published): 24.09.2023

Öz: Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer arzusu ve kariyer denetim odağının kariyer kararı yetkinlik beklentilerini yordama gücünün incelenmesidir. Araştırmaya, bir devlet üniversitesinde lisans eğitimine devam eden 472 öğrenci (282 kız, 190 erkek) katılmıştır. Veriler, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu, Kariyer Arzusu Ölçeği, Kariyer Denetim Odağı Ölçeği ve araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Verilerin analizinde, aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları doğrultusunda, kariyer kararı yetkinlik beklentisini ilk sırada yordayan değişkenin "kariyer arzusu" olduğu, bunu sırasıyla Kariyer Denetim Odağı Ölçeği'nin alt boyutlarından olan "iç denetim odağı" ve "çaresizlik" değişkenlerinin takip ettiği belirlenmiştir. Kariyer Denetim Odağı Ölçeği'nin diğer alt boyutları olan ve kariyere ilişkin çıktılardan şans faktörüne ve önemli diğer kişilere atfedildiği "şans" ve "güçlü diğerleri" değişkenlerinin ise anlamlı yordayıcılar olmadığı görülmüştür. Çalışmanın bulguları, kariyer arzusu yüksek, kariyerine ilişkin iç denetim odağına sahip ve çaresizlik düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin bir kariyer kararı verme konusunda kendilerini daha yetkin hissettiklerini göstermiştir. Elde edilen bu bulgular literatür ışığında tartışılmış ve gelecekte yapılacak araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, kariyer arzusu, kariyer denetim odağı

&

Abstract: The purpose of this research is to investigate the role of career calling and career locus of control in predicting university students' career decision self-efficacy. There were 472 students (282 female, 190 male) who were continuing their undergraduate education at a state university. Data were collected through Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form, Career Calling Scale, Career Locus of Control Scale and Personal Information Form in an online platform. Stepwise regression analysis was used for analyzing data. In line with the results of analysis, it was determined that in predicting career decision self-efficacy, "career calling" took place on the top, followed by "internal locus of control" and "helplessness" which are sub-dimensions of Career Locus of Control Scale. It was observed that "chance" and "powerful others", which are the other sub-dimensions of Career Locus of Control Scale and in which career-related outcomes are attributed to the chance factor and important others, were not significant predictors. The findings of the study showed that university students with high career calling, internal locus of control and low level of helplessness felt themselves more competent in making a career decision. These findings were discussed in the light of the literature, and suggestions were offered for future research.

Keywords: Career decision-making self-efficacy, career calling, career locus of control

Atf/Cite as: Akkoç, Ö., Kılınç, B., Siyez, D.M. ve Otlı, B.M. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer karar yetkinlik beklentilerinin kariyer arzusu ve kariyer denetim odağı açısından incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1053-1070, [doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1134045](https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1134045)

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/ijaws>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2015 – Bolu

¹ Sorumlu Yazar: Arş. Gör. Özge AKKOÇ, Yaşar Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, ozge.akkoc@yasar.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8425-0968

² Uzm. Psk. Dan. Başak KILINÇ, Dokuz Eylül Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü Doktora Öğrencisi, basakkilinc62@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0870-9383

³ Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ, Dokuz Eylül Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, didem.siyez@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4724-3387

⁴ Dr. Öğr. Üyesi Bahar METE OTLU, Dokuz Eylül Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, bahar.mete@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4489-5497

1. GİRİŞ

Kariyer yaşam boyu devam eden ve tüm yaşam rollerinin birbirini etkilemesi sonucunda oluşan genel bir örüntü çizgisidir (Yeşilyaprak, 2016). Bu örüntü çizgisinde önemli bir yeri olan üniversite yılları, değişim ve araştırmanın ön planda olduğu ve bireylerin meslekleriyle ilgili kalıcı kararlar alma sürecinde oldukları bir dönemdir (Arnett, 2000). Bu dönemde meydana gelen yeni yaşantılar, arkadaşlıklar ve meslek seçimine ilişkin süreçler üniversite gençlerinin yaşadığı problemlerin kaynağını oluşturmaktadır (Ültanır, 1998). Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin üstesinden gelmesi gereken kariyer ile ilgili problemler, gençlerin hayatlarında önemli bir alanı kaplamaktadır (Gizir, 2005). Yerin Güneri ve Çapa Aydın (2010) yaptıkları bir araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi alanı ile ilgili psikolojik danışma yardımı almaya, diğer alanlara göre daha çok ihtiyaç duyduklarını bulmuşlardır. Üniversite öğrencileri ile yapılan bir başka araştırmada öğrencilerin diğer problem alanlarına göre en çok kariyer/gelecek endişesi yaşadığı belirlenmiştir (Cihan, 2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer alanında karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri ise bir karar alırken kendilerini yetkin görmemeleri, kendilerine yönelik farkındalıklarının düşük olması ve hedefler oluşturma konusunda zorlanmalarıdır (Işık, 2010). Bu bağlamda, kariyer kararı yetkinlik beklentisi kavramının, bireylerin kariyer gelişimindeki temel yapı taşlarından biri olduğu düşünülmektedir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi Lent vd. (1994) tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’nın (SBKK) temel kavramlarından biri olarak yer almaktadır. SBKK, Bandura’nın nedensellik modeli olan *karşılıklı belirleyicilikten* yararlanmaktadır. Nedensellik modeli birey, davranış ve çevrenin karşılıklı bir biçimde birbirini etkilediğini öne sürmektedir. Kuram, bu üç nedensel sistem içinde kariyer gelişiminde iki düzeyden bahseder. Birinci düzeyde yer alan yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve kişisel hedefler bireyin kontrolündeki faktörlerdir. İkinci düzeyde ise bağlamsal etkiler, kariyer engelleri ve kariyer destekleri gibi çevresel faktörler yer almaktadır (Özyürek, 2016). SBKK’ ya göre bireyler kişisel özellikleri, geçmiş deneyimleri, sosyal destek ya da engelleri sonucunda bazı inançlar geliştirmektedirler. Bu inançların gelişmesinde bireylerin kişisel performansları, gözlem yolu ile öğrenmeleri, çevresinden gördüğü cesaretlendirmeler ve performans esnasında deneyimlediği fizyolojik durum etkili olmaktadır. Gelişen inançlar SBKK’ye göre bireylerin “yetkinlik beklentisi” ve “sonuç beklentisi”ni oluşturmaktadır (Lent vd., 1999).

Yetkinlik beklentisi, bireyin bir davranışı başarılı olarak yerine getirebilme kapasitesine ilişkin inancı anlamına gelmektedir (Bandura, 1977). Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ise, bireyin kariyer görevlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmeye yönelik inancını ifade etmektedir (Taylor & Betz, 1983). Crites (1976), bir bireyin etkili bir kariyere sahip olması için kendini değerlendirme, meslekler hakkında bilgiye ulaşma, hedef oluşturma, yaşamının sonraki dönemleri için plan yapma ve sorun çözme özelliklerine sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Hackett ve Betz (1981) yürüttüğü çalışmada, öz yeterlilikleri yüksek olan bireylerin Crites’in (1976) tanımladığı etkili bir kariyer için sahip olunması gereken özelliklere sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyinin yüksek olması, ilgi, yetenek ve değerleri gerçekçi bir şekilde değerlendirme, meslekler hakkında güvenilir bilgi edinme, ulaşılır hedefler belirleme, karşılaşılan engelleri çözmeye yönelik kendine inanma (Işık, 2010), kariyer araştırma davranışları geliştirme (Blustein, 1989; Gushue vd.,2006), kariyer olgunluğu (Patton & Creed, 2001) ve mesleki kimliğin billurlaşması (Gushue vd., 2006) gibi faktörlerle ilişkilidir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisini etkileyebilecek unsurlardan bir tanesinin bireylerin sahip olduğu kariyer arzusu olduğu düşünülmektedir. SBKK temelinde kariyer arzusu kavramı, bireyin kariyerine ilişkin beklentilerini etkileyen öğrenme deneyimlerinin bir parçası olarak düşünülebilir (Domene, 2012). Kariyer arzusu, bireyin kişisel olarak anlamlı, diğer insanlara yardım etmeye yönelik ve aktif olarak ilgilendiği bir kariyer hedefine işaret etmektedir. Bu kavram özellikle ergenlikten ilk yetişkinliğe geçiş aşamasında bulunan bireyin bir kariyer kararı verme gerçeği ile yüzleştiği ve buna ilişkin hedefler oluşturduğu, 18 ila 25 yaşlarını kapsayan ve ergenlikten ilk yetişkinliğe geçiş dönemi olarak bilinen “beliren yetişkinlik dönemi” için oldukça önemlidir (Arnett, 2000; Praskova vd., 2015). Çünkü, bireyin

kariyer arzusu düzeyi iş yaşamı boyunca değişim gösterebilse de temelleri iş yaşamına giriş yapmadan önce atılmaktadır (Wrzesniewski, 2012). Dolayısıyla, kariyer arzusu kavramı, kariyerine yön vermiş yetişkinlere kıyasla, henüz iş dünyasına adımını atmamış ve geleceğiyle ilgili bir karar sürecinde olan üniversite öğrencileri için ayrı bir biçimde ele alınmalıdır (Praskova vd., 2015). Alanyazın incelendiğinde, üniversite öğrencilerinde kariyer arzusu kavramı ile kariyer kararlılığı (Duffy & Sedlacek, 2007); akademik motivasyon (Woitowicz & Domene, 2013); yaşam memnuniyeti ve yaşamda anlam (Duffy vd., 2012); kariyerle ilişkin plan yapma (Hirschi & Hermann, 2013); kariyerle ilişkin öz-yeterlik, içgörü ve mesleki kimliğin belirginliği (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011) gibi değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ancak, Türkiye’de kariyer arzusu ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya ulaşılamamış, uluslararası alanyazında ise buna dair oldukça sınırlı sayıda çalışmanın yer aldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda, kariyer arzusu düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin de yüksek olduğu görülmüştür (Dik vd., 2008; Duffy vd., 2011). Bir diğer ifadeyle, kariyer arzusuna sahip olmak bireylerin kariyer kararı verme sürecinde kendilerine daha fazla güvenmelerini sağlamıştır. Bu iki değişken arasındaki ilişkiye dair sınırlı sayıdaki bulgu, konuyla ilgili daha fazla araştırma yürütülmesi ihtiyacını doğurmaktadır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileri üzerinde etkisi olabilecek bir diğer unsurun ise kariyer denetim odağı olabileceği akla gelmektedir. SBKK’ye göre, bireylerin yaşamları üzerinde sahip oldukları denetim, yetkinlik düzeyleri ile yakından ilişkilidir (Betz, 2000). Denetim odağı kavramı, bireyin kendi davranışları ve bunların sonuçları arasındaki nedensel ilişkiye yönelik inançlarını, tutumlarını ya da beklentilerini ifade etmektedir (Rotter, 1966). Kariyer denetim odağı ise, bireyin uzun vadede kariyer başarısını etkileyebilecek pek çok faktöre ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Guan vd., 2013). İç kariyer denetim odağına sahip bireyler kariyerlerine ilişkin davranışlarının sonuçlarını kişisel özelliklerine ya da kendi davranışlarına atfederken, dış kariyer denetim odağına sahip bireyler şans, güçlü diğerleri ya da çaresizlik gibi dış faktörlere atfetmektedir (Millar & Shevlin, 2007). Genel denetim odağını ele alan pek çok araştırma, iç denetim odağına sahip üniversite ve lise öğrencilerinin kariyer konusunda karar vermeye ilişkin kendilerini daha yetkin hissettiğini göstermektedir (Burns vd., 2012; Sarı & Şahin, 2013; Taylor & Popma, 1990). Bir diğer ifadeyle, davranışlarının sonuçları üzerinde çaba ya da yetenek gibi faktörler aracılığıyla kontrol sahibi olduğuna inanan bireyler, başarılı bir kariyer kararı vermeye ilişkin kendilerine daha fazla güvenmektedirler (Taylor & Popma, 1990). Ancak, Guan vd. (2013) belirttiği üzere, spesifik olarak kariyerle ilişkin denetim odağını ele almak bu alana özgü çıktıların yordanmasında daha avantajlıdır. Kariyer denetim odağına ilişkin alanyazında yapılan araştırmalar genellikle bu yapının geçerliğini test etmek üzerinde dururken kariyerle ilişkin çıktılar yordama gücü çok az incelenmiştir (Shin & Lee, 2018). Sınırlı sayıdaki araştırma, iç kariyer denetim odağına sahip öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin daha yüksek olduğuna işaret etmektedir (Shin & Lee, 2018; Şeker, 2013). Bu çalışmanın da kariyer denetim odağının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini yordama gücünü inceleyerek alanyazına önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer arzusu, kariyer denetim odağı ve kariyer kararı yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında aşağıda yer alan soruya cevap aranacaktır:

1. Öğrencilerin kariyer arzusu ve kariyer denetim odakları kariyer kararı yetkinlik beklentilerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Ülkemizde öğrenim görmekte olan üniversite öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili en büyük problemleri arasında bir karar vermek üzere kendilerini yeterli hissetmemeleri, kendileri hakkında yeterli bilgiye sahip

olmamaları ve benliklerine uygun amaçlar belirleyememeleri bulunmaktadır (Işık, 2010). Bununla birlikte, Türkiye’de ve farklı ülkelerde yapılan pek çok çalışma da (Guay vd., 2003; Lopez & Ann-Yi, 2009; Mutlu, 2011) üniversite öğrencilerinin kariyerleri hakkında karar vermeye ilişkin güçlük yaşadığını ve bu konuda kendilerini yetkin görmediğini ortaya koymuştur. Bu noktada, öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin belirleyicilerini anlamak, kariyer gelişimlerine yardımcı olacak müdahale programlarının geliştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Bununla birlikte, kariyer kararı yetkinlik beklentisi kavramını Türk kültüründe çalışmak ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü, Türkiye gibi toplulukçu kültür yapısına sahip ülkelerde (Hofstede, 2001), bireyler kendi kişisel yeteneklerindense grup gayretine daha çok güvenmekte ve bir kariyer kararı vermek üzere daha düşük yetkinlik beklentisi rapor etme eğilimindedir (Mau, 2000).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri arasından ilişkisel desenler arasında yer alan çok değişkenli model kullanılmıştır. İlişkisel desende amaç, araştırmacının herhangi bir müdahalesi olmaksızın, iki veya ikiden fazla değişken arasındaki ilişkiyi saptamaktır (Büyüköztürk vd., 2013). Kariyer arzusu ve kariyer denetim odağının kariyer kararı yetkinlik beklentisini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığının incelendiği bu çalışmada, kariyer arzusu ve kariyer denetim odağı bağımsız değişkenler, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ise bağımlı değişkendir.

2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini Dokuz Eylül Üniversitesi’nde lisans eğitimine devam eden 118.643 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlemek üzere ilk olarak örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. %95 güven aralığı ve alfa = 0.05 güven düzeyine göre gerekli örneklem büyüklüğü 383 olarak hesaplanmıştır. Belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşmak için çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlk aşamada fakülteler birer tabaka olarak belirlenmiş ve iki fakülte basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Belirlenen fakültelerdeki programlar listelenerek yine basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile lisans programları seçilmiştir. Bu programlardaki öğrencilere anket linkleri gönderilmiştir. Anketleri yanıtlayan 472 öğrencinin % 40.3’ü erkeklerden (n = 190), % 59.7’si kadınlardan (n = 282) oluşmaktadır. Araştırma grubunun yaş aralığının 17- 40 arasında değiştiği ve yaş ortalamasının 20.77 (ss = 2.62) olduğu tespit edilmiştir. Örnekleme yer alan öğrencilerin %50.6’sı Eğitim Fakültesi’nde (n = 239), %49.4’ü ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde (n = 233) öğrenim görmektedir. Sınıf düzeyleri incelendiğinde, öğrencilerin %45.6’sının 1. sınıf (n = 215), %9.7’sinin 2. sınıf (n = 46), %11.2’sinin 3. Sınıf (n = 53), %33.5’inin ise 4. sınıf (n = 158) olduğu görülmektedir.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırma süreci pandemi dönemine denk geldiği için çevrimiçi veri toplama yöntemi tercih edilmiş ve veriler 2021- 2022 Güz ve Bahar dönemlerinde Google Formlar üzerinden toplanmıştır. Araştırma öncesinde, her bir katılımcıya çalışmaya ilişkin bilgilerin yer aldığı bilgilendirilmiş onam formu sunulmuş ve çalışmadan istedikleri zaman ayrılacakları iletilmiştir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği kısa formu (KKYBÖ- KF)

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu Betz vd. (1996) tarafından geliştirilmiştir. 25 madde ve beş boyuttan (kendini doğru bir şekilde değerlendirme, hedef belirleme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, plan yapma ve problem çözme) oluşan ölçek 5’li Likert (1 = Hiç güvenmiyorum, 5 = Çok güveniyorum) formatında yanıtlanmaktadır. Toplam puan alınarak değerlendirilebilen bu ölçekte, alınan yüksek puanlar bireyin kariyer kararı vermeye ilişkin yüksek bir yetkinlik düzeyine sahip olduğunu belirtmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması Işık (2010) tarafından bir grup üniversite öğrencisi örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. Cronbach alfa katsayısı araştırmacı tarafından .88 olarak rapor edilmiştir. Test-tekrar test güvenilirliğinin ise .72 olduğu belirtilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek üzere Işık (2010) tarafından Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Buna göre, ölçeğin beş faktörlü yapısı doğrulanmış ve

faktörlerin toplam varyansın %49'unu açıkladığı görülmüştür. Ek olarak, uyum geçerliği Doğrulayıcı Faktör Analizi ile test edilmiş ve uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/df = 1.37$, GFI = .90, CFI = .90, RMSEA = .048, SRMR = .078) kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ise, ölçeğin Cronbach alfa katsayısının .89 olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer arzusu ölçeği (KAÖ)

Kariyer Arzusu Ölçeğinin orijinali Praskova vd. (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, toplamda 15 madde içermekte ve 3 boyuttan oluşmaktadır: Kişisel anlam, diğerlerine yönelik anlam ve aktif ilgilenme. Kariyer Arzusu Ölçeği 6'lı Likert türündedir (1 = Hiç katılmıyorum, 2 = Çoğunlukla katılmıyorum, 3 = Kısmen katılmıyorum, 4 = Kısmen katılıyorum, 5 = Çoğunlukla katılıyorum, 6 = Tamamen katılıyorum). Toplam puan alınarak değerlendirilebilen bu ölçekte, alınan yüksek puanlar kariyer arzusunun yüksek olduğunu gösterirken, düşük puanlar ise kariyer arzusunun düşük olduğunu göstermektedir. Seymenler vd. (2015) ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmalarını yürütmüşlerdir. Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonrasında, ölçeğin orijinalindeki gibi 3 boyutlu olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar, Cronbach alfa katsayısının ölçeğin tamamı için .90; kişisel anlam, diğerlerine yönelik anlam ve aktif ilgilenme alt boyutları için sırasıyla .84, .81 ve .83 olduğunu ifade etmişlerdir. Mevcut çalışmada ise, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamı için .82 olarak hesaplanmıştır. Kişisel anlam, diğerlerine yönelik anlam ve aktif ilgilenme alt ölçekleri için Cronbach alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla .75, .74 ve .67 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer denetim odağı ölçeği (KDOÖ)

Ölçeğin orijinali kariyer denetim odağını ölçmek üzere Millar ve Shevlin (2007) tarafından geliştirilmiştir. Toplamda 20 madde içeren ölçek dört boyuttan oluşmaktadır: İç denetim, çaresizlik, şans ve güçlü diğerleri. Kariyer Denetim Odağı Ölçeği 6'lı Likert türündedir. Ölçek maddeleri hiç katılmıyorum (1) ile tamamen katılıyorum (6) arasında değişen şekilde cevaplanabilmektedir. Siyez (2015), 490 öğrenciden (11. ve 12. Sınıf) oluşan örneklem ile ölçeği Türkçe'ye uyarlamış, geçerlik-güvenirlik çalışmalarını yapmıştır. Genç yetişkin örneklemi için geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ise Akıman (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda, ölçeğin orijinalindeki gibi dört faktörlü bir yapıya sahip olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .87 olarak rapor edilmiştir. İç denetim, çaresizlik, şans ve güçlü diğerleri alt boyutları için Cronbach alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla .69, .71, .84 ve .69 olarak bulunmuştur. Mevcut çalışmada ise, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamı için .81 olarak hesaplanmıştır. İç denetim, çaresizlik, şans ve güçlü diğerleri alt boyutları için Cronbach alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla .66, .72, .84 ve .71 olarak hesaplanmıştır.

Kişisel bilgi formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda, öğrencilerin cinsiyetlerine, yaşlarına, sınıf düzeylerine ve okudukları bölüme ilişkin sorular yer almıştır.

2.4. Verilerin analizi

Çalışmada yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordama gücünü test etmek üzere çok değişkenli regresyon türleri arasında yer alan aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Aşamalı regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin denkleme hangi sırayla gireceği birtakım istatistiksel ölçütler temelinde belirlenmektedir. Bu regresyon türünde, her bir yordayıcı değişken denkleme eklendiğinde, modele katkı sağlamayan yordayıcıların denklemden çıkarılması amacıyla, model SPSS tarafından yeniden değerlendirilmektedir (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2012). Mevcut çalışmada, aşamalı regresyon yöntemlerinden ileri doğru seçim kullanılmıştır. Çok değişkenli regresyon analizini kullanabilmek için birtakım varsayımların karşılanması gerektiğinden, ilk olarak söz konusu varsayımlar test edilmiştir. Bu varsayımlardan ilki örneklem büyüklüğü ile ilgilidir. Tabachnick ve Fidell'in (2012) belirttiği üzere, aşamalı

regresyon analizinde örneklem büyüklüğünün yeterli olması sonuçların genellenebilirliği açısından oldukça önemlidir. Bu noktada, araştırmadaki her bir yordayıcı değişken için 40 katılımcıya ulaşılmasının uygun olacağı önerilmektedir. Mevcut çalışmada kariyer arzusu, iç denetim odağı, güçlü diğerleri, şans ve çaresizlik olmak üzere beş adet bağımsız değişken yer almaktadır. Tabachnick ve Fidell'in (2012) önerisine göre, beş bağımsız değişken karşılığında 200 katılımcıya ulaşmak yeterli gözükmektedir. Bu çalışmada 472 katılımcının yer aldığı düşünüldüğünde, örneklem büyüklüğü ile ilgili varsayımın karşılandığı görülmektedir.

Bir diğer varsayım ise hem bağımlı de hem de bağımsız değişkenlere ait tek yönlü ve çok yönlü uç değerlerin bulunmamasıdır (Tabachnick & Fidell, 2012). Tek yönlü uç değerleri tespit etmek üzere her bir değişkene ait Z skorlar hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell'in (2012) belirttiği üzere, Z skorların 3.29 değerini aşması tek yönlü uç değer varlığına işaret etmektedir. Mevcut çalışmadaki Z skorlar incelendiğinde, 3.29 değerinin üzerinde kalan herhangi bir skor olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla, tek yönlü uç değer tespit edilmemiştir. Veri setindeki çok yönlü uç değerleri tespit etmek için ise her bir katılımcı için Mahalanobis uzaklığı hesaplanmakta ve ki kare dağılımı kullanılarak değerlendirilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Bu çalışmadaki katılımcılar için de söz konusu değerler hesaplanmış ve ki kare dağılımında .001 anlamlılık düzeyi ve serbestlik derecesi 5 için kritik değer 20.515 olarak alınmıştır. Mahalanobis uzaklıkları incelendiğinde bu değer üzerinde bir değere rastlanmadığı için veri setinde çok yönlü uç değer olmadığı tespit edilmiştir.

Bir diğer varsayım ise, çoklu doğrusal bağlantının olmaması, bir diğer ifadeyle bağımsız değişkenler arasında güçlü ilişkilerin bulunmamasıdır (Field, 2013). Mevcut çalışmada, değişkenler arasındaki ikili ilişkiler incelendiğinde, korelasyon katsayılarının .78 ile -.41 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Araştırmada aynı zamanda çoklu doğrusal bağlantının bir diğer göstergesi olan değişkenlerin varyans artış faktörleri (VIF: Variance Inflation Faktor) ve tolerans değerleri de incelenmiştir. Bowerman ve O' Connell (1990), VIF değerinin 10'dan büyük olmasının çoklu doğrusal bağlantı açısından problem teşkil edebileceğini belirtmektedir (akt., Field, 2013). Tolerans değerinin 0.1'in altında olması ise söz konusu varsayımın sağlanmadığının bir diğer göstergesidir (Field, 2013). Bu çalışmadaki değerler incelendiğinde, VIF değerlerinin 10'dan küçük olduğu, tolerans değerlerinin ise 0.1 in üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı söylenebilmektedir.

Karşılanması gereken bir başka varsayım da tek yönlü ve çok yönlü normallik, doğrusallık ve eş varyanslıktır (Tabachnick & Fidell, 2012). Tek yönlü normalliğin testi için basıklık ve çarpıklık değerleri ile histogram grafiği incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine ait Z skorlarının ± 3.29 aralığında yer aldığı, histogram grafiğinin ise simetrik ve çan eğrisi şeklinde olduğu görülmüştür. Field'in (2013) de belirttiği üzere bu özellikler tek yönlü normalliğe işaret ettiğinden ilgili varsayımın karşılandığı görülmüştür. Çok yönlü normallik, doğrusallık ve eş varyanslık ile ilgili varsayımların testi için ise hata terimlerinin saçılma grafiği incelenmiştir. Hata terimlerinin grafiğin merkezinde yoğunlaştığı ve dikdörtgene yakın bir şekil oluşturduğu görüldüğünden (Tabachnick & Fidell, 2012), bu varsayımların da karşılandığı tespit edilmiştir.

Çok değişkenli regresyon analizinin varsayımlarından bir tanesi de hata terimlerinin birbirinden bağımsız olmasıdır (Tabachnick & Fidell, 2012). Bu varsayım Durbin-Watson testi ile test edilebilmekte ve 1 ile 3 arasındaki test değeri hata terimlerinin bağımsızlığına işaret etmektedir (Field, 2013). Mevcut çalışmada, Durbin-Watson istatistiği .66 olduğundan söz konusu varsayımın karşılandığı görülmektedir.

Son olarak çok değişkenli regresyon analizinin yürütülebilmesi için regresyon modelinde uç değerlerin yer almaması gerekmektedir (Tabachnick & Fidell, 2012). Bu uç değerler regresyon katsayılarını etkileme potansiyeline sahip olduğundan, bunları tespit etmek oldukça önemlidir. Uç değerlerin varlığı ise standardize artık değerler incelenerek tespit edilmektedir. (Field, 2013). Tabachnick ve Fidell'e (2012) göre, örneklem sayısının 1000'den düşük olduğu durumlarda anlamlılık değeri .001 olarak alınmalı ve standardize artık değerler +3.3 ve -3.3 arasında yer almalıdır. Mevcut çalışmada, bu değerlerin alt

sınırının.63, üst sınırının ise 2.70 olduğu görülmekte, dolayısıyla söz konusu varsayımın karşılandığı görülmektedir.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 11.06.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: E-87347630-640.99-67681

3. BULGULAR

Devam eden bölümde, betimsel istatistikler ve aşamalı regresyon analizi ile ilgili bulgular sunulmuştur.

3.1. Betimsel İstatistikler

Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer kararı yetkinlik beklentisi, bağımsız değişkenleri ise kariyer arzusu, iç denetim odağı, çaresizlik, güçlü diğerleri ve şanstır. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere ilişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile korelasyon analizi

	X	ss	1	2	3	4	5	6
(1)Kariyer kararı yetkinlik beklentisi	3.86	.42						
(2)Kariyer arzusu	4.53	.63	.50**	-				
(3)İç denetim odağı	5.03	.69	.45**	.38**	-			
(4)Çaresizlik	2.24	.90	-.38**	-.32**	-.41**	-		
(5)Güçlü diğerleri	2.33	.91	-.31**	-.26**	-.36**	.78**	-	
(6)Şans	2.94	1.10	-.24**	-.19**	-.28**	.58**	.65**	-

** $p < .01$

3.2. Aşamalı Regresyon Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini kariyer arzusu ile kariyer denetim odağının alt boyutları olan iç denetim odağı, güçlü diğerleri, şans ve çaresizlik değişkenleri temelinde yordamak üzere aşamalı regresyon analizi yürütülmüştür. Analizin sonuçları, kariyer arzusu, iç denetim odağı ve çaresizlik değişkenlerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin anlamlı birer yordayıcısı olduğunu gösterirken, güçlü diğerleri ve şans değişkenlerinin ise bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordamadığından modele dahil edilmediğini göstermektedir. Aşamalı regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 2’te sunulmuştur.

Tablo 2.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Modeli

	R ²	Δ R ²	B	Standart Hata B	Beta (β)	t	F
Kariyer arzusu	.25	.25	.56	.05	.50	12.519*	156.732*
İç denetim odağı	.33	.08	.92	.13	.30	7.331*	114.030*
Çaresizlik	.35	.02	-.39	.10	-.16	-3.940*	83.548*

*p<.001

Tablo 3'te yer aldığı üzere, kariyer kararı yetkinlik beklentisinin en güçlü yordayıcısı kariyer arzusuysa, bunu iç denetim odağı ve çaresizlik takip etmektedir. R² değerlerine bakıldığında, kariyer kararı yetkinlik beklentisindeki varyansın %25'inin kariyer arzusu tarafından açıklandığı görülmektedir. İç denetim odağı değişkeninin bu varyansı açıklamaya %8, çaresizlik değişkeninin ise %2 oranında katkı sağladığı görülmektedir. Bu üç değişken bir arada ele alındığında ise, kariyer kararı yetkinlik beklentisindeki varyansın %35'ini açıklamaktadır.

Aşamalı regresyon analizinde, modelin farklı bir örneklem grubuna genellenebilir olup olmadığını görmek üzere çapraz geçerlik yönteminin kullanılması oldukça önemli görülmektedir (Field, 2013; Tabachnick & Fidell, 2012). Farklı bir örneklem grubunda, aynı bağımlı değişkenin aynı bağımsız değişkenler tarafından yordanması modelin genellenebilir olduğuna işaret etmektedir (Field, 2013). Bunun için iki temel yöntem bulunmaktadır. Bunlardan ilki düzeltilmiş R² değerlerinin kullanıldığı Stein formülünü uygulamakken, diğeri ise veri setini iki yarıya bölüp regresyon katsayılarını karşılaştırmaktır (Field, 2013). Bu çalışmada, aşağıda yer alan Stein formülünden yararlanılmıştır. Bu formülde, R² düzeltilmemiş değeri, n çalışmadaki katılımcı sayısını, k ise modelde kaç tane yordayıcı değişken olduğunu göstermektedir (Field, 2013).

$$\text{düzeltilmiş } R^2 = 1 \left[\left(\frac{n-1}{n-k-1} \right) \left(\frac{n-1}{n-k-2} \right) \left(\frac{n+1}{n} \right) \right] (1-R^2)$$

Stein formülü, mevcut çalışmaya uyarlandığında aşağıdaki eşitlik oluşmaktadır:

$$\text{düzeltilmiş } R^2 = 1 \left[\left(\frac{472-1}{472-3-1} \right) \left(\frac{472-1}{472-3-2} \right) \left(\frac{472+1}{472} \right) \right] (1-.35)$$

$$\text{düzeltilmiş } R^2 = [(1.01)(1.01)(1.00)] (.65)$$

$$\text{düzeltilmiş } R^2 = .34$$

Stein formülü uygulandıktan sonra ortaya çıkan R² değeri ile mevcut çalışmadaki R² değeri karşılaştırıldığında, bu iki değer neredeyse birbirine eşit olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, çapraz geçerlik sonucunda modelin genellenebilir olduğu söylenebilmektedir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Kariyer arzusu ve kariyer denetim odağının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordama gücünün incelendiği bu çalışmada, kariyer arzusunun ve kariyer denetim odağının alt boyutlarından iç denetim odağı ve çaresizliğin kariyer kararı yetkinlik beklentisini anlamlı olarak

yordadığı belirlenmiştir. Aşamalı regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordama gücü en yüksek olan değişkenin kariyer arzusu olduğu görülmektedir. Cardador vd. (2011) kariyer arzusunu, bireyin işine yönelik amaç, iç anlam ve değer taşıyan bir kavram olarak tanımlamışlardır. Kariyer arzusu bireyin mesleki amaç ve hedefler peşinde koşmasının ardındaki itici güç olarak da ifade edilebilmektedir (Zhang vd., 2012). Nitekim, kariyer arzusu ile ilgili önceki araştırmalarda, ilgili değişkenin kariyer kararı ve kariyer seçimi rahatlığı ile pozitif, kararsızlık ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Duffy & Sedlacek, 2007). 1500 katılımcıyla gerçekleştirilen boylamsal bir araştırmada, kariyer arzusu ve kariyer kararı öz-yeterliliği yapıları arasında pozitif korelasyon olduğu görülmüştür (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Ek olarak, 312 lisans öğrenci ile gerçekleştirilen bir araştırma, kariyer arzusu ve kariyer kararı öz-yeterliliğinin orta düzeyde korelasyon gösterdiğini rapor etmiştir (Duff vd., 2011). Diğer taraftan 255 Amerikalı üniversite öğrencisi ile yürütülen bir araştırmada, kariyer arzusu ve kariyer kararı öz-yeterliliği arasında zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Dik vd., 2008). Bu bağlamda SBKK'ye göre, kariyer kararı yetkinlik beklentilerini yansıtan kariyer arzusu, kariyer seçiminde anahtar rol oynamaktadır. Bireylerin, temel sosyal öğrenme aşamasındaki deneyimleri ise kariyer arzularını geliştirmektedir (Lent vd., 1994). Elde edilen bu bulgu, kariyerine ilişkin anlamlı, diğer insanlara yardım etmeye yönelik ve aktif olarak ilgilendikleri bir hedef geliştiren üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verirken kendilerini daha yetkin buldukları şeklinde açıklanabilir.

Bu araştırmada kariyer kararı yetkinlik beklentisini ikinci sırada yordayan değişken, kariyer denetim odağının alt boyutlarından biri olan iç denetim odağıdır. Denetim odağı kavramı, bireyin günlük yaşamda deneyimlediği durumlar üzerinde kendisinin ne kadar pay sahibi olduğuna yönelik inancını belirtmektedir (Seymenler & Siyez, 2016). Meydana gelen durumlar üzerinde kendi davranışlarının ya da kişisel özelliklerinin önemli olduğuna inanan bireyler iç denetim odağına sahipken, kendi eylemlerini göz ardı edip şans, güçlü diğerleri gibi başkaca faktörlere önem atfeden bireyler ise dış denetim odağına sahiptir (Rotter, 1966). Pek çok çalışma, mevcut çalışmayla benzer bir şekilde, iç denetim odağına sahip üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarına ilişkin yetkinlik beklentilerinin daha yüksek olduğunu rapor etmiştir (Millar & Shevlin, 2007; Shin & Lee, 2018; Şeker, 2013). Öte yandan, dış denetim odağına sahip olmak ise, bireylerin kariyer kararı verme sürecinde kendilerini yetkin görmemeleri ve karar verme güçlükleri ile ilişkilendirilmiştir (Lease, 2004; Taylor & Pompa, 1990). Dolayısıyla, kariyerleri ile ilgili çıktılar üzerinde çaba ya da yetenek gibi birtakım faktörler aracılığıyla etki sahibi olduğunu düşünen üniversite öğrencilerinin, kariyer kararı verme sürecini başarılı bir biçimde tamamlayacaklarına dair özgüvenlerinin daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Taylor & Pompa, 1990).

Yapılan analizler sonucunda, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerini üçüncü ve son sırada yordayan değişkenin kariyer denetim odağı alt boyutlarından çaresizlik olduğu görülmektedir. Çaresizlik kavramı, bireyin olumlu sonuçlar üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı, dolayısıyla böylesi bir sonuca erişmek için çaba göstermesinin anlamsız olduğu inancını yansıtmaktadır (Millar & Shevlin, 2007). Bu çalışmada, kariyerlerine ilişkin çaresizlik düzeyi yüksek olan bireylerin kariyerleri ile ilgili birtakım görevleri yerine getirebileceklerine dair kendilerine yeteri kadar güvenmedikleri anlaşılmaktadır. Ancak, ilgili değişkenin kariyer kararı yetkinlik beklentisini açıklamada diğer iki değişkene kıyasla düşük bir katsayıya sahip olduğu dikkat çekmektedir. Alanyazındaki sınırlı sayıdaki çalışma incelendiğinde, bu bulguyu destekler nitelikte çalışmalar olduğu kadar desteklemeyen çalışmaların da olduğu görülmektedir. Örneğin, Millar ve Shevlin (2007) Kariyer Denetim Odağı Ölçeği'ni geliştirdikleri çalışmalarında, çaresizlik değişkeninin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin tüm alt boyutlarıyla olumsuz bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ancak, mevcut çalışmada olduğu gibi, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilere ait korelasyon katsayılarının düşük olduğu raporlanmıştır. Bir grup üniversite öğrencisinin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeylerinin yordayıcılarını anlamak üzere yürütülen bir başka çalışmada ise, çaresizliğin söz konusu değişkeni açıklamada herhangi anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür (Shin & Lee, 2018).

Mevcut çalışmada, kariyer denetim odağının diğer alt boyutları olan şans ve güçlü diğerleri değişkenlerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Konuya ilişkin lise ve üniversite öğrencilerinin yer aldığı az sayıdaki çalışmada, söz konusu değişkenler ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında zayıf bir ilişki olduğu rapor edilmiştir. Örneğin, Shin ve Lee'nin (2018) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin çıktılar üzerinde aile ve arkadaş gibi güçlü diğer kişileri etkili görmeleri kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeylerini açıklamaya katkı sağlamazken, şans faktörünü etkili görmelerinin ilgili değişken üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Şeker (2013) tarafından bir grup lise öğrencisi ile yürütülen çalışmada ise, Kariyer Denetim Odağı Ölçeği iç ve dış denetim odağı olmak üzere iki boyutlu olarak ele alınmıştır. Çaresizlik, şans ve güçlü diğerleri değişkenlerinin tek faktör altında toplanmasıyla oluşan dış denetim odağı ile öğrencilerin bir meslek kararı vermeye ilişkin kendilerini ne kadar yetkin gördükleri arasında negatif ancak güçsüz bir ilişki olduğu görülmüştür. Millar ve Shevlin'in (2007) çalışmasında ise, şans ve güçlü diğerleri değişkenleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentisinin alt boyutları arasındaki ikili ilişkilere ait anlamlı düzeydeki korelasyon katsayılarının -.23 ile -.11 arasında değiştiği raporlanmıştır. Genel denetim odağını ele alan ve lise ya da üniversite öğrencileri ile yürütülen çalışmalarda ise, dış denetim odağı ile kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ya da zayıf/orta düzeyde olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Sarı & Şahin, 2012; Taylor & Pompa,1990). Kariyer denetim odağını ölçmek üzere çok boyutlu farklı bir ölçek kullanan başka bir çalışmada, benzer şekilde, dış denetim odağı ve şans faktörü ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmemiştir (Zhou vd., 2016). Guan vd. (2012) belirttiği üzere, dış denetim odağı kariyere ilişkin çıktılar üzerinde her zaman olumsuz bir etkiye sahip olmayabilir. Buna göre, bahsi geçen iki değişken arasındaki ilişkiler birtakım koşullar çerçevesinde şekillenebilmektedir. Örneğin, kariyerine ilişkin süreçlerde kendisi haricindeki diğer kişileri etkili gören bireyler kendi çabalarını yetersiz görebilecekleri gibi, bu kişilerle bağlantı kurup kariyerlerine ilişkin onların desteğini de alabilirler. Dolayısıyla, dış denetim odağının kariyer üzerindeki etkilerinin bireylerin benimsediği birtakım stratejiler temelinde değişebilmesi söz konusudur (Guan vd., 2012). Gelecekteki çalışmaların, söz konusu değişkenler ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiye aracılık edebilecek farklı faktörleri de araştırması önerilmektedir.

Özetle, mevcut çalışmanın sonuçları kariyer arzusu yüksek, kariyerine ilişkin iç denetim odağına sahip ve çaresizlik düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Kuramsal çerçevede değerlendirildiğinde, bu bulguların SBKK ile tutarlı olduğu görülmektedir. SBKK'ye göre, bireylerin ilgi ve hedefleri kariyer gelişimlerinin önemli bir parçasını oluşturmakta, yetkinlik beklentilerine yön vermekte ve harekete geçmek üzere onları motive etmektedir (Lent vd., 1994). Öte yandan, başarılı bir kariyer gelişimi, bireyin süreç içerisinde kontrol sahibi olmaya ne kadar istekli olduğu ile yakından ilişkilidir (Betz, 2000).

Kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin bir kariyer kararı vermeye ilişkin daha fazla güçlük yaşadıkları düşünüldüğünde (Salman & Kan, 2021), bu bulguların pek çok uygulamaya yön vererek üniversite öğrencilerinin karar süreçlerini kolaylaştırabileceği düşünülmektedir. Mevcut bulgular ışığında, üniversitelerde düzenlenecek önleme ve müdahale programları aracılığı ile öğrencilerin kendileri için anlamlı, ilgili oldukları ve diğerleri yönelimli hedefler belirlemeleri sağlanabilir. Millar ve Shevlin'in (2007) belirttiği üzere, bireylerin ne yaparlarsa yapsınlar sonuç üzerinde hiçbir etkiye sahip olamayacakları inancı, kariyerlerine ilişkin bir davranış sergilemelerini güçleştirme potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla, bu tür uygulamalar ile öğrencilere kariyerlerine ilişkin süreçlerde kendi rollerinin farkına varmalarını sağlamak iç kontrol odaklarını artırmak üzere etkili olabilir. Ayrıca, üniversite bünyesinde yer alan kariyer merkezleri düzenleyecekleri seminerler ile kariyer kararı sürecinde denetim odağı ve kariyer arzusu kavramlarına vurgu yaparak öğrencilerin konuyla ilgili farkındalığını artırabilir.

Tüm bunların yanı sıra, bu çalışma, kariyer kararı yetkinlik beklentisi kavramını yordamak üzere daha önce bir arada ele alınmamış olan kariyer arzusu ve kariyer denetim odağı değişkenlerini ele alması açısından alanyazına önemli bir katkıda bulunmuştur. Bununla birlikte, Guan vd. (2012) belirttiği üzere, denetim odağı kavramının kariyer odaklı ele alınması bağımlı değişkenin yordama gücünü artıracaktır.

önemli bir faktördür. Mevcut çalışma da denetim odağı kavramını kariyer özelinde ölçerek kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordama gücüne katkı sağlamıştır.

Söz konusu katkılarının yanında, mevcut araştırmanın birtakım sınırlılıkları da göz ardı edilmemelidir. Bu sınırlılıklardan birisi, örnekleme yalnızca Dokuz Eylül Üniversitesindeki iki fakültede eğitim görmekte olan öğrencilerin yer almasıdır. Örneklemin temsil ediciliği, bulguların genellenebilirliği açısından oldukça önemli olduğundan (Haslam & McGarty, 2014), söz konusu çalışmanın farklı üniversiteler ve çeşitli fakültelerden öğrenciler ile tekrarlanması önemli görülmektedir. Mevcut çalışmadaki bir başka sınırlılık ise, veri toplamak üzere yalnızca öz-bildirim ölçeklerinin kullanılmasıdır. Bu tür ölçekler; maliyetinin düşük olması, zaman tasarrufu sağlaması, kolay uygulanabilmesi, katılımcı tarafından pek çok kez okunabilmesi, uygulama yapmak üzere herhangi bir uzmanlık gerektirmemesi, katılımcıyı etki altında bırakmaması (Arıkan, 2005; Baş, 2005; Balcı, 2007; Blaxter vd., 2003; Büyüköztürk vd., 2013) gibi sebeplerden sıklıkla tercih edilse de bu tür ölçeklerin araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğini tehdit edebilecek pek çok olumsuz yansıması olabilmektedir. Bunlar arasında, ölçeğin uzunluğuna göre cevaplamaya yönelik motivasyonun azalması; katılımcıların sosyal olarak istenir cevaplar verme, ölçek maddelerine kabulkâr bir biçimde yaklaşma ya da uç cevapları işaretleme eğiliminde olması ve cevaplama şekillerindeki birtakım kültürel farklılıklar yer almaktadır (Büyüköztürk vd., 2013; Paulhaus & Vazire, 2009). Son olarak, araştırmadaki kadın ve erkek katılımcıların oranı incelendiğinde, kadın katılımcıların oranının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun, verilerin çevrimiçi ortamda toplanmasından ve Eğitim Fakültesi'ndeki öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun kadın öğrencilerden oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Dolayısıyla, kadın ve erkek öğrenci sayısının birbirine yakın olduğu bir örneklem ile çalışmanın daha sağlıklı ve genellenebilir sonuçlar elde etmek açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça / Reference

- Akıman, H. (2018). *Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması* [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Arıkan, R. (2005). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Asil Yayınları.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Balcı, A. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Baş, T. (2005). *Anket nasıl hazırlanır? Nasıl seçilir? Nasıl uygulanır?* Seçkin Yayınları.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222. <https://doi.org/10.1177/106907270000800301>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short-form of career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Blaxter, L., Hugles, C., & Tight, M. (2003). *How to research*. Open University Press.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90040-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90040-7)
- Bowerman, B. L., & O'Connell, R. T. (1990). *Linear statistical models: An applied approach* (2nd ed.). Duxbury.
- Burns, G. N., Jasinski, D., Dunn, S., & Fletcher, D. (2013). Academic support services and career decision-making self-efficacy in student athletes. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 161-167. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00044.x>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cardador, M.T., Dane, E., & Pratt, M.G. Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367-378. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.009>
- Cihan, A. (2019). *Bir danışmanlık ön-görüşme formunun genişletilmesi ve üniversite öğrencilerinin psiko-sosyal sorunlarının incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Crites, J. O. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 9(1), 105-118. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90012-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90012-9)
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 360-369. <https://doi.org/10.1177/0894845308317934>
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41. <http://dx.doi.org/10.1177/0894845308317934>.
- Dobrow, S.R. & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>.
- Domene, J.F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711434413>.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 69-479. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9274-6>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.001>
- Duffy, R.D. & Sedlacek, W.E. (2007) The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS* (4th ed.). Sage.

- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Guan, Y., Wang, Z., Dong, Z., Liu, Y., Yue, Y., Liu, H., Zhang, Y., Zhou, W & Liu, H. (2013). Career locus of control and career success among Chinese employees: A multidimensional approach. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 295-310. <https://doi.org/10.1177/1069072712471324>
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 1-26. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.2.165>
- Gushue, G. V. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy, and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 85-95. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.03.002>
- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Haslam, S. A. & McGarty, C. (2014). *Research methods and statistics in psychology*. Sage.
- Heppner, P. P., Wampold, B. E., & Kivlinghan, D. M. (2013), *Psikolojik danışmada araştırma yöntemleri* (Çev. D. M. Siyez). Mentis Yayıncılık.
- Hirschi, A. & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 51-60. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.008>.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage.
- İşık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Lease, S. H. (2004). Effect of locus control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 239-254. <https://doi.org/10.1177/1069072703261537>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school to work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
- Lopez, F. G. & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, 33(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/0894845306287341>
- Luzzo, D. A. & Ward, B. E. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of vocational congruence. *Journal of Career Development*, 21(4), 307-317. <https://doi.org/10.1177/089484539502100404>
- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365-378. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1745>
- Millar, R. & Shevlin, M. (2007). The development and factor structure of a career locus of control scale for use with school pupils. *Journal of Career Development*, 33(3), 224-249. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1745>
- Mutlu, T. (2011). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlükleri* [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Özyürek, R. (2011). Sosyal bilişsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya içinde* (ss. 220- 268). Pegem Akademi.
- Patton, W. & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336-351. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x>

- Paulhus, D. L. & Vazire, S. (2009). The self-report method. R. W. Robins., R. C. Fraley, & R. F. Krueger, (Ed.), *Handbook of research methods in personality psychology* içinde (ss. 224-239). Guilford Press.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91-106. <http://doi.org/10.1177/1069072714523089>
- Rodriguez, M. & Blocher, D. (1988). A comparison of two approaches to enhancing career maturity in Puerto Rican college women. *Journal of Counseling Psychology*, 35(3), 275-280. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.3.275>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), 489-493. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.4.489>
- Salman, N. & Kan, A. (2021). Predicting career decision-making difficulties: The role of barriers, self-efficacy, and decision status. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 11(60), 49-66.
- Sarı, S. V. & Şahin, M. (2013). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 97-110.
- Seymenler, S., Küçü, E., & Siyez, D. M. (2015, Ekim 07-09). *Beliren yetişkinler için kariyer arzusu ölçeğinin Türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenirlik çalışmaları* [Sözlü bildiri]. 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Mersin.
- Seymenler, S. & Siyez, D. M. (2016). Lise öğrencilerinde kariyer denetim odağını yordayıcı değişkenler olarak toplumsal cinsiyet ve ebeveynle bağlanma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 286-300.
- Shin, Y. J. & Lee, J. Y. (2018). Predictors of career decision self-efficacy: Sex, socioeconomic status (SES), classism, modern sexism, and locus of control. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072717692981>
- Siyez, D. M. (2015). Validity and reliability of Turkish version of career locus of control scale. *Journal of Career Development*, 42(4), 281-293. <https://doi.org/10.1177/0894845314557814>
- Şeker, G. Y. (2013). *Lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının incelenmesi* [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22 (1), 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Taylor, K. M. & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L)
- Ültanır, E. (1998). Üniversite öğrencileri için geliştirilen problem tarama envanterinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(10), 32-23.
- Woitowicz, L. A. & Domene, J. F. (2013). Relationships between calling and academic motivation in post-secondary students. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 47(4), 460-479.
- Woodbury, C. A. J. (1999). *The relationship of anxiety, locus of control and hope to career indecision of African American college students*. [Doktora tezi, Howard Üniversitesi]. <https://www.proquest.com/docview/304349722?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true>
- Wrzesniewski, A. (2012). Callings. K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* içinde (ss. 45-55). Oxford University Press.
- Yerin Güneri, O. & Çapa Aydın, Y. (2010, Ekim 21-22). *ODTÜ öğrencilerinin psikolojik danışma ve rehberlik ihtiyaçları analizi çalışması* [Sözlü Bildiri]. V. Üniversiteler Psikolojik Danışma ve Rehberlik Sempozyumu, Mersin.

- Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. B. Yeşilyaprak (Ed)., *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* içinde (ss. 2-39). Pegem Akademi.
- Zhang, C.Y., Wei, J., & Zhang, J.F. (2012). Calling and mission: The definition and development of psychology in Chinese and Western cultures. *J. East China Norm. Univ.* 30, 72-77.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015>

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

University years, which have an important place in the career pattern, are a period in which change and search are at the forefront and individuals are in the process of making permanent decisions about their professions (Arnett, 2000). For university students in Turkey, career-related problems occupy an important area in the lives of young people (Gizir, 2005). Difficulty in setting career goals and low levels of career decision self-efficacy and self-awareness are among the most substantial career-related problems that these students encounter (Işık, 2010). In this sense, it is considered that the concept of career decision self-efficacy is one of the building blocks of individuals' career development.

Career decision self-efficacy denotes the individual's belief in fulfilling career tasks successfully (Taylor & Betz, 1983). It is thought that career calling and locus of control are the factors that may influence career decision self-efficacy. Whereas career calling implies individually meaningful, oriented to helping others and actively interested in career goals (Praskova et al., 2015); career locus of control expresses individual beliefs about various factors that may influence career success in the long-term (Guan et al., 2013). According to Social Cognitive Career Theory, both terms are closely associated with career decision self-efficacy (Betz, 2000; Domene, 2012). Limited research findings showed that high levels of career calling and internal locus of control are also related to high levels of career decision self-efficacy (Dik et al., 2008; Duffy et al., Allan, & Bott, 2012; Shin & Lee, 2018). However, there is a need for more research on the relationship between these variables.

This study aims to search whether career decision self-efficacy is significantly predicted by career calling and career locus of control. When it is considered that university students have difficulties in making career decisions and they do not consider themselves efficient in this regard (Guay et al., 2003; Lopez & Ann-Yi, 2009; Mutlu, 2011), it is very important to understand predictors of career decision self-efficacy in terms of developing intervention programs that help their career development.

2. METHOD

In this study, multivariate model, which is among the correlational designs, was used. The sample of the study was determined using multiphase sampling. In 2021-2022 Fall and Spring semesters, 472 university students, who were continuing their education at Dokuz Eylül University, participated in the study. Participants answered "Personal Information Form", "Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form", "Career Calling Scale", and "Career Locus of Control Scale" in an online platform.

3. FINDINGS, DISCUSSION, AND RESULTS

In order to test the independent variables' predictor power of dependent variables, stepwise regression was used. Before the analysis, assumptions of multivariate regression were tested and all of these were met. According to the results of the stepwise regression, career calling was the most powerful predictor of career decision self-efficacy. This finding is consistent with the limited number of research showing the positive relationship between career calling and career decision self-efficacy (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Duffy et al., 2011). It can be said that university students, who have meaningful career-related goals that are oriented toward helping other people, and that they are actively interested in, feel themselves more competent in making career decisions. Besides, results showed that internal locus of control was the second predictor of career decision self-efficacy. In line with this finding, various research suggested that university students who have an internal locus of control over career decision-making, have higher career decision self-efficacy (Millar & Shevlin, 2007; Shin & Lee, 2018; Şeker, 2013). Therefore, students consider that they can impact career outcomes through factors such as effort and ability, have higher self-confidence regarding completing career decision-making process successfully (Taylor & Pompa, 1990). Lastly, it was found that the third predictor of career decision self-efficacy is helplessness. Accordingly, university students who have higher levels of helplessness do not trust themselves enough that they can fulfill career-

related tasks. When the restricted number of studies in the literature are examined, it is seen that there are studies that support this finding as well as studies that do not (Millar & Shevlin, 2007; Shin & Lee, 2018).

In this study, it was found that chance and powerful others were not significant predictors of career decision self-efficacy. A couple of researches reported weak or nonsignificant relationships between chance, powerful others or external locus of control and career decision self-efficacy (Millar & Shevlin, 2007; Sarı & Şahin, 2012; Taylor & Pompa, 1990; Zhou et al., 2016). As Guan and colleagues (2013) suggested, external locus of control may not always have a negative influence on career-related outcomes and the relationship between these variables can change according to certain conditions. For this reason, future studies should search for possible mediators in the relationship between relevant variables and career decision self-efficacy.

In light of these findings, prevention and intervention programs focusing on goal setting and developing internal locus of control can be planned and thus, the decision-making process of university students can be facilitated. This study made an important contribution to the literature in terms of addressing the variables of career calling and locus of control, which have not been handled together to predict career decision self-efficacy. Besides its contributions, there are also some limitations regarding the sampling and the method of data collection. In terms of the generalizability of the results, future studies should include participants from different universities and various faculties and also close number of female and male participants. Lastly, future studies should use more valid and reliable measurement tools rather than relying on self-report.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 11.06.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: E-87347630-640.99-67681

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırmacıların her birinin mevcut araştırmaya katkısını yüzde biçiminde aşağıda belirtilmiştir.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, literatür taraması, verilerin raporlanması (%25).

Yazar 2: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, literatür taraması, verilerin raporlanması (%25).

Yazar 3: Danışmanlık, verilerin toplanması, veri analizi (%25).

Yazar 4: Danışmanlık, verilerin toplanması (%15).

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.