



**ÖZ YETERLİLİK VE BELİRSİZLİK ALGILARININ MESLEKİ TERCİHLER  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Nergiz AKSOY**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Eskişehir, 2018**

**ÖZ YETERLİLİK VE BELİRSİZLİK ALGILARININ MESLEKİ TERCİHLER  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Nergiz AKSOY**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İşletme Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY**

**Eskişehir**

**Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Temmuz, 2018**

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Nergiz AKSOY'un "Özyeterlilik ve Belirsizlik Algılarının Mesleki Tercihler Tercihler Üzerindeki Etkisi" başlıklı tezi 30 Temmuz 2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Serap BENLİGİRAY

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Aslı GEYLAN

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Uğur TURHAN

İmza

S.B. Benligiray  
A. Geylan  
U. Turhan

Prof.Dr.Metin COŞKUN  
Anadolu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



## ÖZET

### ÖZ YETERLİLİK VE BELİRSİZLİK ALGILARININ MESLEKİ TERCİHLER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Nergiz AKSOY

İşletme Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz 2018

Danışman: Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY

Meslek seçimi bireylerin yaşamlarını her yönden etkileyen önemli bir karardır. Bireylerin meslek seçimleri sırasında yetenekleri, ilgileri, mesleki değerleri, sosyo-demografik özellikleri, cinsiyetleri, psikolojik ihtiyaçları, aile ilişkileri, kişilik ve fiziksel özellikleri, seçenekler arasında yer alan mesleklerin özellikleri, rol-modeller, kariyer fırsatları, şans ve rastlantısal durumlar vb. gibi birçok faktör rol oynar. Ayrıca bu süreçte bireylerin öz yeterlilik ve belirsizlik algıları da oldukça önemlidir. Bireylerin meslek seçimlerini doğru biçimde yapabilmeleri için öz yeterlilik algı düzeylerinin yüksek, belirsizlik algı düzeylerinin düşük olmasına bağlıdır. Bu araştırmanın amacı, bireylerin mesleki alanlarını belirlerken öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının hangi ölçüde etkili olduğunu ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda 263 Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü son sınıf işletme öğrencisine yüz yüze ve e-mail aracılığıyla anket uygulanmıştır. Araştırmanın betimsel istatistikleri ve değişkenler arası ilişkiler SPSS 20.00 programıyla analiz edilmiş; ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri AMOS 22.00 programıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda son sınıf öğrencilerinin öz yeterlilik ve belirsizlik algı düzeylerinin yüksek olduğu; ancak öz yeterlilik ve belirsizlik algıları ile meslek tercihleri arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öz yeterlilik, Belirsizlik, Meslek tercihi, Öz yeterlilik algısı, Belirsizlik algısı, İşletme öğrencileri

## **ABSTRACT**

### **EFFECTS OF SELF-SUFFICIENCY AND UNCERTAINTY PERCEPTIONS ON OCCUPATIONAL PREFERENCES**

Nergiz AKSOY

Department of Business Administration

Anadolu University Institute of Social Sciences, July 2018

Supervisor: Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY

Choosing a profession is an important decision that affects the lives of individuals in every way. Many factors such as talents, interests, professional values, socio-demographic features, gender, psychological needs, family relations, personality and physical qualities, features of the jobs taken into consideration, role-models, career opportunities, luck and coincidental situations etc. play a part while making this decision. In addition, self-sufficiency and uncertainty perceptions of individuals are also very important in this process. In order to make their decisions in the right way, individuals need to have a high level of self-sufficiency perception and a low level of uncertainty perception. The aim of this research is to demonstrate the extent to which perceptions of self-sufficiency and uncertainty are influential in determining the professional areas of individuals. For this purpose, a survey was applied to 263 Anadolu University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration senior students by using face to face interactions and e-mail. Descriptive statistics of the study and inter-variable relations were analyzed with SPSS 20.00 program; confirmatory factor analyzes of the scales were performed with the AMOS 22.00 program. As a result of this study, it is observed that the perception level of self-sufficiency and uncertainty of senior students was high; but there is no connection between self-sufficiency and uncertainty perceptions and occupational preferences.

**Key words:** Self-sufficiency, Uncertainty, Occupational choice, Self-sufficiency perception, Uncertainty perception, Business students

## TEŞEKKÜR

“Öz Yeterlik ve Belirsizlik Algılarının Mesleki Tercihler Üzerindeki Etkisi” adlı yüksek lisans tez çalışmamın ulusal/uluslararası literatüre, üniversite öğrencilerinin meslek seçimlerine, eğitim kurumlarına, özel ve kamu sektörlerdeki çalışma alanlarına katkı sağlayacağını umut ediyorum. Bu süreçte doğrudan ve dolaylı olarak katkısı olan değerli insanlara teşekkür etmeyi borç bilirim.

Öncelikle, Yüksek Lisans ders dönemi ve tez hazırlama süresince bana değerli olduğumu hissettirerek her zaman yanımda olan, derin bilgisini, yardımını, zamanını ve desteğini esirmeyen, tezin başından sonuna kadar yolumu aydınlatan, idolüm, danışmanım, çok sevdiğim değerli hocam Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY’a sonsuz teşekkür ederim. Tez çalışmam süresince, ilgisiyle her yardıma ihtiyacım olduğunda yanımda bulabildiğim, deneyimlerinden her zaman yararlandığım, yapabileceğime inanmamı sağlayan, bu zorlu ve güzel yolda bana yoldaş olan çok sevdiğim değerli jüri üyem hocam Dr. Öğretim Üyesi Aslı GEYLAN’a çok teşekkür ederim. Değerli jüri üyem Dr. Öğretim üyesi Uğur TURHAN’a da katkılarından dolayı çok teşekkür ederim.

Tezimin veri toplama sürecinde yardımlarını hiç esirgemeyen ve derslerinde anket uygulamama izin veren çok değerli hocalarım Prof. Dr. Senem BESLER’e, Prof. Dr. Didem PAŞAOĞLUNA, Prof. Dr. Banu Başar’a, Doç. Dr. Özlem OKTAL’a, Prof. Dr. Mehmet BAŞAR’a, Dr. Öğretim Üyesi Mahmut ATLAS’a ve Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler İşletme Bölümü son sınıf öğrencilerine çok teşekkür ederim. Bu süreçte tezimle ilgili sıkıntıya düştüğümde her an yanımda ve yardımda bulunan Öğr. Gör. Dr. Duygu YETGİN’e, Öğr. Gör. Dr. Harika ÖZKAN’a ve Dr. Öğretim Üyesi Mesut TÜRK’e de çok teşekkür ederim. Ayrıca çalışmam süresince benden desteklerini esirgemeyen, bu zorlu süreçte uzak yakın demeden yanımda olan bütün dostlarıma teşekkürü borç bilirim. Ve tabi ki bugünlere gelebilmem için bana maddi manevi destek olan, hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, bu zor ve sıkıntılı çalışma tempomda işimi kolaylaştıran, hoşgörü, anlayış ve sabır göstermekten hiç vazgeçmeyen başta çok kıymetli annem Mesude AKSOY ve babam Sabri AKSOY olmak üzere varlıkları ile hayatıma anlam katan kardeşlerim Batuhan AKSOY ve Nisanur AKSOY’a sonsuz teşekkür ederim.

**Nergiz AKSOY**

**Temmuz/2018**

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Nergiz AKSOY



## İÇİNDEKİLER

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....                                                   | iii |
| ÖZET .....                                                                    | iv  |
| ABSTRACT .....                                                                | v   |
| TEŞEKKÜR .....                                                                | vi  |
| ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ .....                             | vii |
| TABLolar DİZİNİ .....                                                         | ix  |
| ŞEKİLLER DİZİNİ .....                                                         | x   |
| SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ .....                                         | xi  |
| 1. GİRİŞ .....                                                                | 1   |
| 1.1. Sorun .....                                                              | 3   |
| 1.2. Araştırmanın Amacı .....                                                 | 4   |
| 1.3. Araştırmanın Önemi .....                                                 | 5   |
| 1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları .....                        | 6   |
| 1.5. Tanımlar .....                                                           | 6   |
| 2. LİTERATÜR .....                                                            | 8   |
| 2.1. Öz Yeterlilik Kavramı .....                                              | 8   |
| 2.1.1. Öz Yeterliliğin Tanımı .....                                           | 8   |
| 2.1.2. Öz Yeterliliğin Önemi .....                                            | 9   |
| 2.1.3. Öz Yeterlilik Kaynakları .....                                         | 10  |
| 2.1.4. Öz Yeterliliği Etkileyen Süreçler .....                                | 12  |
| 2.1.5. Öz Yeterliliğin Boyutları .....                                        | 14  |
| 2.2. Belirsizlik .....                                                        | 15  |
| 2.2.1. Belirsizlik ve İlgili Kavramlar .....                                  | 15  |
| 2.2.2. Belirsizlik Boyutları .....                                            | 18  |
| 2.2.3. Belirsizlik Kaynakları .....                                           | 19  |
| 2.2.4. Belirsizlik Altında Karar Verme .....                                  | 21  |
| 2.2.4.1. Karar Verme ve Özellikleri .....                                     | 21  |
| 2.2.4.2. Karar Verme Süreci .....                                             | 22  |
| 2.2.4.3. Karar Verme Stilleri .....                                           | 23  |
| 2.2.4.4. Karar Verme Ortamları .....                                          | 24  |
| 2.2.5. Hofstede'nin Kültür Boyutu Olarak Belirsizlikten Kaçınma Eğilimi ..... | 25  |

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3. Mesleki Tercih .....                                                     | 27 |
| 2.3.1. Meslek ve Meslek Kavramları .....                                      | 27 |
| 2.3.1.1. Meslek Tanımı .....                                                  | 27 |
| 2.3.1.2. Meslekle İlgili Kavramların Tanımı .....                             | 28 |
| 2.3.2. Meslek Seçiminin Önemi .....                                           | 31 |
| 2.3.3. Meslek Seçimi/Gelişim Süreçleri.....                                   | 32 |
| 2.3.4. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler .....                              | 34 |
| 2.4. Öz Yeterlilik Algısının Mesleki Tercih Üzerindeki Etkisi .....           | 45 |
| 2.5. Belirsizlik Algısının Mesleki Tercih Üzerindeki Etkisi.....              | 46 |
| 3. YÖNTEM.....                                                                | 49 |
| 3.1. Örneklem .....                                                           | 49 |
| 3.2. Veri Toplama Aracı .....                                                 | 49 |
| 3.3. Kullanılan Analiz Teknikleri .....                                       | 51 |
| 4. BULGULAR.....                                                              | 52 |
| 4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular .....                            | 52 |
| 4.2. Öğrencilerin Mesleki Tercihlerine İlişkin Bulgular .....                 | 52 |
| 4.3. Üniversite Öğrencilerinin Öz-Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular..... | 55 |
| 4.4. Üniversite Öğrencilerinin Belirsizlik Algılarına İlişkin Bulgular.....   | 56 |
| 5. ANALİZ .....                                                               | 58 |
| 5.1. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi .....                                 | 58 |
| 5.2. Farklılık Analizleri.....                                                | 63 |
| 5.3. Öz yeterlilik Algısı ile Meslek Seçimi Arasındaki İlişki.....            | 70 |
| 5.4. Belirsizlik Algısı ile Meslek Seçimi Arasındaki İlişki .....             | 72 |
| 6. TARTIŞMA, SONUÇ, ÖNERİLER .....                                            | 74 |
| 6.1. Tartışma .....                                                           | 74 |
| 6.2. Sonuç ve Öneriler .....                                                  | 79 |
| KAYNAKÇA .....                                                                | 83 |
| EK 1.                                                                         |    |
| ÖZGEÇMİŞ                                                                      |    |

## TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 4.1.</b> Öğrencilerin Demografik Özellikleri.....                                                                         | 52 |
| <b>Tablo 4.2.</b> Öğrencilerin Meslek Seçimlerine İlişkin Bilgiler .....                                                           | 53 |
| <b>Tablo 4.3.</b> Öğrencilerin Kamu Sektörüne İlişkin Meslek Tercihleri .....                                                      | 54 |
| <b>Tablo 4.4.</b> Öğrencilerin Özel Sektörüne İlişkin Meslek Tercihleri.....                                                       | 55 |
| <b>Tablo 4.5.</b> Öz-Etkililik-Yeterlik ve Boyutlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık .....            | 56 |
| <b>Tablo 4.6.</b> Belirsizlik Algısı ve Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri ..... | 57 |
| <b>Tablo 5.1.</b> Öz-Etkililik/Yeterlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizleri .....                                     | 58 |
| <b>Tablo 5.2.</b> Belirsizlik Algısı Ölçeği ve Boyutlarının Güvenirlik Analizi Bulguları .....                                     | 58 |
| <b>Tablo 5.3.</b> Öz-Etkililik-Yeterlilik Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum Değerleri .....                                          | 61 |
| <b>Tablo 5.4.</b> Belirsizlik Algısı Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum Değerleri.....                                                | 63 |
| <b>Tablo 5.5.</b> Davranışı Başlatmaya İlişkin Farklılık Analiz Tablosu.....                                                       | 64 |
| <b>Tablo 5.6.</b> Davranışı Sürdürmeye İlişkin Farklılık Analiz Tablosu.....                                                       | 64 |
| <b>Tablo 5.7.</b> Davranışı Tamamlamaya İlişkin Farklılık Analiz Tablosu.....                                                      | 65 |
| <b>Tablo 5.8.</b> Engellerle Mücadele Etmeye İlişkin Farklılık Analiz Tablosu .....                                                | 66 |
| <b>Tablo 5.9.</b> Öz-Etkililik-Yeterliliğe İlişkin Farklılık Analiz Tablosu.....                                                   | 67 |
| <b>Tablo 5.10.</b> Nedensel İlişkilerin Genel Belirsizliği Farklılık Analiz Tablosu .....                                          | 68 |
| <b>Tablo 5.11.</b> Geri Bildirimin Uzun Zaman Alması Farklılık Analiz Tablosu .....                                                | 69 |
| <b>Tablo 5.12.</b> Bilginin Açık Olmaması Farklılık Analiz Tablosu.....                                                            | 69 |
| <b>Tablo 5.13.</b> Belirsizlik Algısına İlişkin Farklılık Analiz Tablosu.....                                                      | 70 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 5.1. Öz-Etkililik-Yeterlilik Doğrulayıcı Faktör Analizi ..... | 60 |
| Şekil 5.2. Belirsizlik Algısı Doğrulayıcı Faktör Analizi .....      | 62 |



## SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

|              |                                           |
|--------------|-------------------------------------------|
| <b>AFA</b>   | : Açıklayıcı Faktör Analizi               |
| <b>ANOVA</b> | : Varyans Analizi                         |
| <b>AKT</b>   | : Aktaran                                 |
| <b>BAO</b>   | : Bilginin Açık Olmaması                  |
| <b>BAÖ</b>   | : Belirsizlik Algısı Ölçeği               |
| <b>CFI</b>   | : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi            |
| <b>DFA</b>   | : Doğrulayıcı Faktör Analizi              |
| <b>GUZA</b>  | : Geri Bildirimin Uzun Zaman Alması       |
| <b>NFI</b>   | : Normlaştırılmış Uyum İndeksi            |
| <b>NİGB</b>  | : Nedensel İlişkilerin Genel Belirsizliği |
| <b>ÖEYÖ</b>  | : Öz-Etkililik- Yeterlik Ölçeği           |
| <b>RMSEA</b> | : Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü    |
| <b>TDK</b>   | : Türk Dil Kurumu                         |
| <b>N</b>     | : Denek Sayısı                            |
| <b>X</b>     | : Aritmetik Ortalama                      |
| <b>SS</b>    | : Standart Sapma                          |
| <b>df</b>    | : Toplam Sayı                             |
| <b>p</b>     | : Anlamlılık Düzeyi                       |
| <b>f</b>     | : Frekans                                 |
| <b>F</b>     | : Anlamlılık Düzeyi                       |

## 1. GİRİŞ

Bireylerin yaşamları boyunca, yaptıkları seçimlerle varlıklarını sürdürmeleri hayatlarındaki temel bir sürecin seçimi oluşturduğunu göstermektedir (Foskett ve Hemsley-Brown, 2001). Bireyler yaşamları boyunca sürekli çeşitli kararlar verirler ve seçimler yaparlar (Gati ve Asher, 2001). Yiyeceklerini, nasıl giyeceklerini, evlerini, eşlerini, arkadaşlarını, mesleklerini vb. seçmeleri bireylerin sürekli seçim yaptıklarının göstergesidir. Belki de bireylerin yaşamları boyunca yaptıkları en önemli seçim meslekleriyle ilgilidir. Bunu yaparken bireyler sadece mesleklerini seçmiş olmaz, aynı zamanda kiminle evleneceklerini, dünya görüşlerini, yaşam biçimlerini, alışkanlıklarını yani kısacası gelecekteki yaşamlarını da seçmiş olurlar (Kuzgun, 2000). Hoppock (1957)'a göre de, bireylerin geleceklerini belirleyen en önemli faktör seçtikleri meslektir. Çünkü onların mesleklerinde ve yaptıkları işlerde başarılı olup olamayacaklarını, nerelerde oturacaklarını, kimlerle iletişimde bulunacaklarını seçtikleri meslek biçimlendirmektedir (Kulaksızoğlu 2000, s.170).

Meslek seçimi bir süreçtir. Bu süreci bireylerin sahip oldukları tutum, değer ve sosyal destek öğelerinin bileşimi oluşturmaktadır. Bireylerin meslek seçiminde bulunmaları, onların bu süreçteki bütün unsurları değerlendirmelerini gerektirir (Dobie, Carlie ve Laskowski, 1997). Bu süreç, bireylerin çocukluk dönemlerinde bir meslek kararı almaya başlamalarından, ilerleyen yaşlarda bir meslek edininceye kadarki zamanı kapsar. Bireylerde meslek seçimi süreci uyanış ve farkındalık, meslekleri tanıma, karar verme, hazırlık ve işe yerleşme olmak üzere beş aşamada gerçekleşir (Isaacson, 1986). Söz konusu aşamalar arasındaki geçişleri bireylerin fırsatları değerlendirilmelerine ve tehditlerle başa çıkmalarına bağlıdır (Yeşilyaprak, 2004).

Meslek tercihlerini bireylerin yetenekleri, ilgileri, değerleri, inançları, mesleki değerleri, kişilik ve fiziksel özellikleri gibi unsurlar etkilemektedir (Brown, 2002, s.48). Ayrıca bireylerin cinsiyetleri, sosyo-demografik özellikleri, aile ilişkileri, psikolojik ihtiyaçları, tercih edilen mesleğin geleceği ve özellikleri, rol-modeller, kariyer fırsatları, şans ve rastlantısal durumlar vb. gibi birçok faktör de bireylerin meslek tercihlerini önemli oranda etkiler (Erol ve diğerleri, 2012). Bunlar arasında bireylerin öz yeterlilik algıları ve belirsizlik algıları da yer alır.

Bireylerin geleceklerini doğrudan ve dolaylı şekilde etkileyecek bu tür önemli kararlar son derece zor ve uzun bir süreçte alınır (Öztemel, 2012). Bireylerin sonuca varmak istediği ancak çoğu zaman belirsizlik içeren bir karmaşıklıkta kapsamaktadır. Belirsiz bir karmaşıklığın sebebi ise, bireylerin seçtikleri mesleğin yarattığı, geleceklerini ve hayatlarını etkileyecek olan durumlardan kaynaklanmaktadır. Meslekteki başarı, elde edilen kazanç, tatmin düzeyi, saygınlık, ilerleme, sosyal güvence vb. faktörler bireylerin meslek seçim sürecini etkileyen karmaşıklıkların ve belirsizliklerin varlığıdır (Athanasou, 2003).

Öz-yeterlilik, bireylerin davranışlarını istediği aşamaya getirebilmeleri için kendilerine, yeteneklerine ve kapasitelerine olan inançları ve güvenleridir (Bandura, 1997). Literatürdeki araştırmalar, bireylerin öz-yeterlilik algılarının üniversite ve meslek hayatlarındaki başarılarında etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Schunk, 2011). Bireylerin kendilerini bilmeleri, olgun kişiliğe sahip olmalarıyla mümkündür. Ne istediğini bilen ve istediklerinin ne kadarını gerçekleştirebileceğinin farkında olan bireylerin, kendilerine inanarak seçeneklerden arasından en uygun olana yönelmeleri ve seçmeleri beklenir (Kuzgun, 2003)

Belirsizlik, bireylerin yakın ya da uzak vadede geleceklerini öngörememeleri ve yaşadıkları belli durumların, olayların sonucunu kestirememeleridir. Bireyler yaşamları boyunca sürekli karşılaştıkları belirsizlik durumlarını yönetmeye ve azaltmaya çalışırlar. Literatürdeki araştırmalar, bireylerin belirsizlik algılarının mesleki tercihlerini de etkilediğini ortaya koymaktadır. Belirsizlik algıları yüksek olan bireyler belirsiz durum veya olaylarda kaygı, endişe gibi duyguları yoğun bir şekilde yaşarken, belirsizlik algıları düşük olan bireyler bu durumları çok daha iyi kontrol edebilmektedir (Atak ve diğerleri, 2016). Gelişmekte olan pek çok ülke gibi Türkiye’de de çoğu alanda belirsizlik yaşanır. Günümüzde endüstri ve teknoloji sahasında değişimleri ve gelişmeleri yeni işlerin ve mesleklerin doğmasına sebep olmuştur. Yeni iş ve mesleklerin doğması seçenekleri artırmış ve aynı zamanda karmaşıklığa ve belirsizliğe ortam hazırlamıştır. Dolayısıyla bireylerin hayatlarında doğrudan ya da dolaylı olarak birçok etkisi bulunan bu kararın alınması gittikçe güç bir durum oluşturmıştır (Kuzgun, 2000).

Bu araştırmanın amacı, işletme öğrencilerin mesleki alanlarını belirlerken öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının hangi ölçüde etkili olduğunu ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda 263 Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü son sınıf işletme öğrencisine yüz yüze ve e-mail aracılığıyla anket uygulanmıştır. Araştırmanın betimsel istatistikleri ve değişkenler arası ilişkiler SPSS 20.00 programıyla analiz edilmiş; ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri AMOS 22.00 programıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda son sınıf öğrencilerinin öz yeterlilik ve belirsizlik algı düzeylerinin yüksek olduğu; ancak öz yeterlilik ve belirsizlik algıları ile meslek tercihleri arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

### **1.1. Sorun**

Meslek seçimi, bireylerin aldıkları en zor kararların başında gelmektedir. Yaşamlarında seçtikleri ve yaptıkları meslek bireylerin kendi kişiliklerine, ilgilerine, yeteneklerine kısacası özelliklerine uymuyor ise beklenenden daha az doyum ya da hiç doyum sağlayamayacaklardır. Bunun sonucunda hem bireyler hem de çevrelerinin mutsuz olması kaçınılmazdır.

Bireylerin meslek seçimlerine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Sosyal Öğrenme Kuramı kapsamında, kariyer karar sürecini inceleyen Mitchell ve Krumboltz (1996), meslek seçimi sürecinde önemli olan dört faktör belirtmişlerdir. Genetik faktörlerin ve özel yeteneklerin etkisi bireylerin meslek seçimini etkileyen ilk faktördür. Irk, cinsiyet, zekâ gibi genetik etmenler bireylerin meslek seçimindeki fırsatlarını sınırlandırabilir. Çevresel koşullar ve bireylerin denetimi dışındaki olaylar meslek seçimini etkileyen ikinci faktördür. Sürekli değişen ve yenilenen ülkedeki eğitim ve kültürel politikalar bireylerin mesleki seçimlerini etkileyebilir. Üçüncü faktör, bireysel öğrenme deneyimleridir. Görev yaklaşım becerileri ise bireylerin meslek seçimini etkileyen son faktördür. Bunlar bireylerin öğrenme alışkanlıkları, genetik özellikler, özel yetenekler ve çevresel etkileşim bütünü oluşturan ve ortaya çıkan becerilerdir. Bireylerin meslek seçimi bu dört faktörden etkilenmektedir.

Paa ve McWhirter (2000)'de meslek seçiminde bireylerin algılarının önemli olduğu belirtmiştir. Farmer (1987), meslek seçimindeki güdülenmenin; bireylerin cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey ile içsel ve dışsal etkenlerin belirsiz ve karmaşık etkileşimlerinin sonucunda oluştuğunu ifade etmektedir.

Betz (2000)'e göre yetkinlik beklentisi, hedefin belirlenme aşamasındaki planın yapılması, karar verilmesi, istekli bir şekilde davranışa yatkınlık gibi etmenler de bireylerin mesleki performanslarını, ilgilerini, amaçlarını yani meslek seçimine etki etmektedir. Belirsizlik ve risk algısı da bireylerin meslek seçimi süreçlerinde önemli bir etki yaratır. Literatürde Heinberg Belirsizlik Kuramında maddenin en küçük yapı taşının hızının hiçbir zaman net bilinmeyeceğini belirtmiştir. Bireyler için belirsiz süreçler, risk ve tehdit algılarını ortaya çıkarmıştır (Yılmaz, 2014). Bireylerin yeterli bilgiye sahip olmamaları sonucu gelecekleri hakkında tahmin ve yorum yapamamaları bireyleri ve meslek seçim sürecini olumsuz etkilemektedir (Salem, 2008). Dolayısıyla bireyler için gelecek biraz da belirli olursa, karşılaşılan riskli durumlar sonucu meydana gelen zararların şiddeti azaltılabilir ya da bu zararlardan kaçınılabilir (Altunoğlu, 2010).

Yapılan literatür taramasında üniversite öğrencilerinin öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının mesleki tercihler üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Bireylerin kişisel ve genetik özellikleri, çevresel koşullar, ekonomik düzey ve aile ilişkileri gibi faktörler meslek seçim sürecinde bireylerin öz-yeterlilik ve belirsizlik algı düzeylerinin etkilenmesine neden olmuştur. Meslek seçim sürecini etkileyen faktörler dışında, öğrencilerin öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının mesleki tercihleri üzerindeki etkisinin ortaya konulmasının gerekli olduğu söylenebilir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı işletme öğrencilerinin mesleki alanlarını belirlerken öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının etkili olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrultusunda cevaplanması hedeflenen sorular şunlardır:

1. Öğrencilerin öz yeterlilik algı düzeyi nedir?
2. Öğrencilerin öz yeterlilik algı düzeyleri demografik değişkenlere göre herhangi bir fark yaratıyor mu?

3. Öğrencilerin öz yeterlilik algı düzeyleri meslek seçimine ilişkin değişkenlere göre herhangi bir fark yaratıyor mu?
4. Öğrencilerin öz yeterlilik algı düzeyleri ile kamu ve özel sektörde önerilen mesleklerden yaptıkları seçimler arasında bir ilişki var mı?
5. Öğrencilerin belirsizlik algı düzeyi nedir?
6. Öğrencilerin belirsizlik algı düzeyleri demografik değişkenlere göre herhangi bir fark yaratıyor mu?
7. Öğrencilerin belirsizlik algı düzeyleri meslek seçimine ilişkin değişkenlere göre herhangi bir fark yaratıyor mu?
8. Öğrencilerin belirsizlik algı düzeyleri ile kamu ve özel sektörde önerilen mesleklerden yaptıkları seçimler arasında bir ilişki var mı?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Bu araştırmada, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine devam eden işletme öğrencilerinin genel olarak öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının meslek tercihleri üzerindeki etkisi üzerine odaklanılmıştır. Öğrencilerin tercih ettiği meslekler, genelde olumlu özelliklere sahip görünen yani çekici gelen mesleklerdir. Bu meslek tercihlerini yaparken bireylerin kendi öz-yeterliliklerinin ve o şartlardaki belirsizliklerin farkında olmaları öğrencilerin gelecekleri açısından önem taşımaktadır. Bunlar sonucunda mesleklerini, yaşam biçimlerini, alışkanlıklarını, ilgi alanlarını kendi öz-yeterliliklerine ve şartların belirsizlik düzeyine göre belirleyebilmektedirler. Eğitim kurumları açısından ise öğrencilerin meslek tercihlerini öğrenip, öz-yeterlilik ve belirsizlik algı düzeylerine göre eğitimsel düzenlemeler ve programlar yapabilmektedirler. Ayrıca kamu ve özel sektördeki belli meslekleri tercih eden bireylerin öz-yeterlilik algılarının düşük ya da yüksek olması o mesleğin profili hakkında vermektedir. Tüm bunlar sonucunda bireylerin mesleki yaşamlarında duydukları haz ve sağlanan doyum artacaktır. Dolayısıyla bireylerin kendi öz yeterlilik niteliklerine ve şartların belirsizliğine uygun bir mesleği yapıyor olmaları yaşamlarındaki mutluluk düzeyi açısından oldukça önemlidir.

#### 1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırma kapsamındaki Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi işletme bölümü öğrencilerin anket formunu doğru ve gerçek durumlarını yansıtacak şekilde doldurdıkları varsayılmıştır. Araştırmanın ikinci varsayımı, öğrencilerin kamu ve özel sektördeki çalışma alanlarını ve meslekleri tanıdıkları, haklarında bilgi sahibi olduklarıdır.

Bu araştırma; Mayıs 2017- Haziran 2017 tarihleri arasında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi işletme bölümü öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla ulaşılan sonuçlar genelleşemez; araştırma ile ulaşılan sonuçlar örnekleme sınırlıdır.

#### 1.5. Tanımlar

**Meslek:** Bireylerin belli bir eğitim sonucu kazandıkları, kuralları toplumca düzenlenmiş ve kazanç sağlamak için devam ettirdikleri düzenli etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 2000, s.3).

**Meslek Tercih:** Bireylerin olumlu özelliklere sahip meslekleri, istenirlik aşamasına göre sıralamalarıdır (Kuzgun, 2003).

**Meslek Seçimi:** Bireylerin tercih ettikleri birden fazla meslek arasından sadece birinde karar kılmaları ve karar kıldıkları mesleğe ulaşabilmeleri için emek harcamalarıdır (Kuzgun, 2003).

**Değer:** Yaşam boyunca bireylere farklı önemlilik düzeyinde yol gösteren kurallar olarak hizmetlerin oluşturduğu arzu edilebilir hedeflerdir (Schwartz ve Bardi, 2001).

**Mesleki Değer:** Bireylerin bir meslek sahibi olmaları sonucunda o meslekten bekledikleri ve ulaştıkları haz ve doyumdur (Brown, 2003, s. 49)

**İş:** Belli bir güç harcanarak bir sonuç elde etmek ya da bir şey ortaya koymak için gerçekleştirilen etkinlikler bütünüdür (<http://www.tdk.gov.tr>).

**Çalışma:** Bireylerin kendileri, diğerleri ya da her ikisi için belli bir kazanç sağlayarak ya da sağlamayarak değerli bir ürün/hizmet ortaya koymayı hedefleyerek emek harcamaları ve düzenli faaliyetler uygulamalarıdır (Öztemel, 2016).

**Yetenek:** Elde edilen belli bir bilginin sonrasında eyleme çevrilme başarısıdır (Howe,1998, s. 51).

**İlgi:** Bireylerin hususi bir çaba harcamadan dikkat ederek gözlemledikleri, üzerinde durdukları ve yapmaktan hoşlandıkları etkinlikler bütünüdür (Roe,1956, s.83).

**Algı:** Bir şeye dikkatli bir şekilde odaklanarak o şeyin idrak edilmesi veya bilincine varılmasıdır (<http://www.tdk.gov.tr>).

**Öz-yeterlilik:** Bireylerin belli bir performans ortaya koyabilmeleri için gerekli bütün faaliyetleri düzenleyip, başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmelerine duydukları inanç, güven ve yargılarıdır (Bandura, 1938; Bandura, 1994; Bandura, 1997).

**Öz-Yeterlilik İnancı:** Bireylerin, belirli durumların üstesinden gelebilmeleri için gerekli bütün tutum ve davranışları sergileyebileceklerine dair kendilerine olan inançları ve güvenleridir (Bandura,1982).

**Belirsizlik:** Bireylerin zihinlerinde önceden beklenmedik bir duruma bağlı olarak oluşan istikrarsızlık halidir (Neyişçi, 2008).

## 2. LİTERATÜR

### 2.1. Öz Yeterlilik Kavramı

#### 2.1.1. Öz Yeterliliğin Tanımı

Bireylerin davranışlarının önemli bir belirleyicisi olan öz yeterlilik kavramı (self-efficacy) ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bandura'ya göre öz yeterlilik:

- Bireylerin karşı karşıya kaldıkları zor durumların üstesinden gelmeleri için gerekli etkinlikleri ne kadar iyi yapabildiklerine ait inançları ve yargılarıdır (1982).
- Bireylerin belli bir performansın tek başına üstesinden gelebileceklerine yönelik olan inançları ve güvenleridir (1986).
- Bireylerin yaşamlarına etki eden durumlar karşısında kendi kapasitelerine ve yapabileceklerine ilişkin inançlarına güvenerek gösterdikleri performanslarıdır (1994).
- Bireylerin hayatlarına etki eden durumları kontrol edebilecek biçimde davranma şeklidir (1999).
- Bireylerin belli bir performansı göstermek için gerekli davranış biçimini ya da eylemleri organize etme, düzenleme ve başarılı olarak yapma gücüne ilişkin kendilerine duydukları inançlarıdır (1997).

Pajares'e göre öz yeterlilik, bireylerin farklı durumlarla baş etme ve bir davranışı başarma yeteneklerine dair kendi kapasiteleriyle ilgili algılayışları (1996); bireylerin bilgi ve becerilerini kullanarak nasıl hareket edebileceklerini belirlemeleridir (1997). Shunk da öz yeterliliği sosyal, bilişsel, davranışsal ve duygusal yetenekleri içinde bulunduran ve sonsuz amaçlar doğrultusunda yönlendirilme ve düzenleme zorunluluğu olan genel kapasite şeklinde tanımlamıştır (Shunk, 1991).

Literatürde yapılmış öz yeterlilik tanımlarının vurguladıkları bazı ortak özellikler vardır. Bu özellikler; bireylerin hedeflerine ulaşmaları için gerekli davranışları, eylemleri ve yetenekleri bir araya getirebilmeleri, organize edebilmeleri, daha önce karşılaşmadıkları farklı durumların üstesinden başarılı bir şekilde gelebilmeleri; bir görevi/işi yerine getirirken kendilerine güvenmeleri, inanmaları, kendilerini bilmeleri ve kendilerinin farkında olmaları; çeşitli seçimlerde ve başarılı olmalarını sağlayacak davranışlarda bulunmaları; zorlu durumlar karşısında ısrarcı olmaları, çaba harcamaları ve aynı zamanda duygusal performanslarını kontrol edebilmeleridir. Söz konusu

özelliklerden yola çıkarak öz yeterliliğin bireylerin karşı karşıya kaldığı zor durumların üstesinden gelebilmeleri, bir işi ya da görevi başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli davranış biçimlerini ya da eylemleri organize ederek, başarılı bir performans gösterebileceklerine dair kendilerine olan inançları ve güvenleri şeklinde tanımlanması mümkündür.

### **2.1.2.Öz Yeterliliğin Önemi**

Öz yeterlilik, davranışı başlatan güdülenmeyi ve devamlılığı artırarak performansın sergilenmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda öz yeterlilik beceri, yetenek, kabiliyet ve bilgi gibi değişkenlerin bütününe aracılık ederek ve onları bağdaştırarak değişken bütünlüklerinin etkin bir şekilde ve birlik içinde işlemelerini sağlar. Bu sebepler yüzünden öz yeterlilik yeni bir yeteneğin kazanılmasında ya da yeni bir öğrenmenin gerçekleşmesinde ve sonrasında bu yeni yeteneğin ya da öğrenimin davranışa dönüşmesinde kritik bir işlev görmektedir (Kotaman, 2008, s.114).

Bandura'ya göre, bir yeteneğe sahip olmak ile o yeteneği farklı koşullarda etkili ve tutarlı bir şekilde kullanabilmek arasında fark vardır. Bireylerde yeterli bilgi, yetenek ve beceri olsa bile, kendileri bunların farkında olmayabilirler ya da kendilerinde bulunan bilgi, yetenek ve becerilere güvenemeyebilirler. Bu güvensizlik ve inançsızlık sebebiyle bireyler, göreve ilişkin davranışı uygulamaya koymaya bile yeltenmeyebilirler. Öncelikle bireyler belli bir görevi ya da işi yerine getirirken gerekli olan bilgi, yetenek ve beceriye sahip olduklarına inanmalıdırlar. Bireyler o görev ya da işle alakalı yeterli öz yeterlilik algısına sahip değillerse, kendilerine öğretilen yetenek ve becerileri hiç kullanmayabilirler. Özellikle sonuca ulaşmak için büyük bir çaba, emek, süreklilik ve kararlılık gerektiren görev ve işlerde öz yeterliliğine ilişkin algıdan yoksun olan bireylerin, görevlerini yerine getirmediikleri sıklıkla görülmektedir (Kotaman, 2008, s.114).

Öz yeterlilik yetenekli olmalarına değil, bireylerin kendi kaynaklarına güvenmelerine karşılık gelir. Bir durumla baş etmede yeterli ve gerekli yetenekleri olan, fakat öz yeterliliği düşük olan bireyler söz konusu yeteneklerini harekete geçiremezler. Öz yeterlilik kavramı, bir eylemin planlanması, gerekli beceri ve yeteneklerin farkında olunması ve örgütlenmesi, zorluklarla birlikte elde edilecek kazançların gözden

geçirilmesi sonucunda oluşan güdülenme düzeyi gibi ögeleri içerir. Güçlü bir öz yeterlilik, başarı ve iyilik halinin oluşmasını ve en önemlisi kişisel gelişimi, yetenek ve becerilerin çeşitlenmesini sağlar. Önceki başarılı deneyimler, kişisel olarak benzer özellikleri taşıyan diğer insanların başarı örnekleri, çevreden gelen olumlu geribildirimler ve olumlu duygu durumu öz yeterlilik algısını besleyen kaynaklar arasında sayılır (Yıldırım ve İlhan, 2010: 302 ).

### 2.1.3. Öz Yeterlilik Kaynakları

Bandura'nın İnsan Davranışları Ansiklopedisi'nde belirttiği gibi, bireylerin öz yeterliliklerini geliştirmelerinde etkili olan dört kaynak vardır. Bunlar tam ve doğru deneyimler, temsili deneyimler, sözel ikna ve fizyolojik ve psikolojik durumlardır (Bandura, 1995).

- **Tam ve doğru deneyimler:** Öz yeterliliğin ilk kaynağı olan “tam ve doğru deneyimler” tecrübelerle sabitleşen yeteneklerle ilişkilidir (Bandura, 1995, s.3). Tam ve doğru deneyimler, bireylerin bir görevi yapabilirliklerini değerlendirmelerinin en etkin yolu olduğundan öz yeterliliğin en önemli kaynağıdır (Bandura, 1997). Bireylerin yaptıkları bir işte elde ettikleri başarılar benzer işlerde de aynı başarıyı sergileyebileceklerini gösterebilir (Aksoy ve Diken, 2009). Bu yaşanan başarıların ödül etkisi yapmalarını ve bireylerin gelecekte de benzer performanslara karşı güdülemelerini sağlayan bir kaynaktır (Yılmaz ve Köseoğlu, 2004; Kırıyıcı ve diğerleri, 2011).

Tam ve doğru deneyimler, başarılı ve başarısız deneyimler olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. Bireyler tarafından yaşanan başarılı veya başarısız deneyimler işlenmemiş verilerdir, önemli olan bu verilerin bireylerde bırakmış olduğu izlerdir (Pajares, 2002). Başarılı deneyimler bireylerde olumlu izler bırakarak güçlü bir öz yeterlilik algısı sağlarken, başarısız deneyimler olumsuz izler bırakarak öz yeterlilik algılarını tahrip etmektedir ( Aydın ve diğerleri, 2013; Kurbanaoğlu, 2004). Ancak kolay kazanılmış bir öz yeterlilik inancı zor durumlar karşısında yitirilebilir. En güçlü öz yeterlilik kaynağı zor durumlarla baş etmenin sonucunda oluşmaktadır (Aksoy ve Diken, 2009). Bandura'ya göre bireylerin güçlü bir öz yeterlilik inancına sahip olabilmeleri için zorlu görevleri aşmış olmaları gereklidir. Çünkü kolaylıkla elde

edilmiş başarılı deneyimler güçlü bir öz yeterlilik inancı sağlamak yerine daha yüksek beklentileri ortaya çıkaracak ve beklenmedik bir başarısızlık durumunda bireyleri olumsuz yönde etkileyecektir (Bandura, 1997).

- **Temsili deneyimler:** Tam ve doğru deneyimlerin yanı sıra bireylerin güçlü bir öz yeterlilik algısı oluşturmalarını ve bu algıları güçlendirmelerini sağlayan ikinci kaynak temsili deneyimlerdir (Bandura, 1997). Wen ve Bao' ya (2005) göre, öz yeterlilik algısının en önemli kaynaklarından biri başkaları tarafından yapılan davranışların bireyler üzerindeki dolaylı etkileridir. Bireylerinin kendilerini özdeşleştirdiği insanların başarılarını görmeleri veya başarılı olabileceklerini düşünmeleri öz yeterlilik algılarını artırır ve olumlu şekilde etkiler. Fakat kendini özdeşleştirdiği insanların çok çaba sarf etmelerine rağmen başarısız olmaları bireyleri olumsuz etkileyerek öz yeterlilik algılarını düşürür (Wen, S. F. & Bao, W. S., 2005 Akt.: Güneş, 2016; Bandura, 1994)).

Temsili deneyimler, bireylerin başka kişiler ile karşılaştırılmasını ön görür. Sosyal karşılaştırmalar ve grup modelleri bireylerin öz yeterlilik algılarının gelişmesinde büyük önem taşır. Bireyler, model aldıkları kişilerin başarısızlıklarını gözlemlemiş ve kendileri ile ilişkilendirmişlerse öz yeterlilikleri olumsuz yönde etkilenebilir. Ancak bireyler kendi beceri ve yeteneklerinin model aldıkları kişiden yüksek olduğuna inanıyorlarsa, öz yeterlilik algıları bu durumdan olumsuz etkilenmez (Say, 2005, s.20).

- **Sözel ikna:** Sözel ikna, bireylerin öz yeterlilik algılarını geliştirmeleri için kullanılan üçüncü kaynaktır (Kotaman,2008). Görevleriyle ilgili gösterdikleri performanslara ilişkin diğer insanların, o görevi başarılı bir şekilde sonuçlandırabileceklerine dair bireylere verdikleri geribildirimler ve tavsiyeler sözel iknanın kapsamına girer (Kıyıcı, Kahraman ve Abalı, 2011). Sözel iknalar sonucu bireylerin cesaretlendirilmesi öz yeterlilik algılarını etkilemektedir. Bireylerin yaptıkları işlerle ilgili dışarıdan yapılan olumlu yorumlar, değerlendirmeler ve sözlü uyarılar öz yeterlilik algılarını, o işi yapmaları ve başarmaları konusundaki gayretlerini pozitif yönde etkilerken; olumsuz yorumlar ve değerlendirmeler öz yeterlilik algılarını zayıflatarak olumsuz etki yaratır (Aksoy ve Diken, 2009, s. 710).

Bireylerin dışarıdan aldıkları geribildirimlerin cesaretlendirici ve öz yeterlilik algılarını artırıcı olması, olaylara karşı olumlu tutum takınmalarını ve zorlayıcı bir iş ya da görevle karşılaşsalar bile işi başarılı bir şekilde yapmak için daha çok çaba ve

yüksek performans göstermelerini sağlamaktadır. Ancak dışarıdan alınan geribildirimler kötümser ve öz yeterlilik algılarını azaltıcı ise, bireylerin olaylar karşısında olumsuz tutum takınmalarına, kendi yeteneklerine, yapabilirliklerine inanmamalarına ve tüm bunlar sonucunda başarısız olmalarına neden olmaktadır (Satıcı, 2013, s.108; Ordun, 2005).

- **Fizyolojik ve psikolojik durum:** Öz yeterliliğin dördüncü ve son temel kaynağı fizyolojik ve psikolojik durumdur. Bireylerin kendi kapasitelerinin ölçümünü yaptıkları veriler fizyolojik ve duygusal durumları ifade etmektedir. Bireyler bir konudaki kapasiteleri hakkındaki yeterlik algılarını, bir iş ya da görevi yaparken uyguladıkları fizyolojik ve psikolojik reaksiyonlarla dışa vururlar. Bireylerin belirli durumlar karşısında ortaya koydukları korku, stres, heyecan gibi şiddetli duygusal tepkiler sonucunda başarılı ya da başarısız olacakları hakkında ipuçları sağlanabilir ve öz yeterlilik değerlendirmesi yapılabilir (McConville ve Lane, 2005, s.200; Kurbanoglu, 2004, s.141; Bandura, 1997). Örneğin, bir topluluk karşısında konuşan bireyin konuşurken endişeli davranması, o bireyin topluluk karşısında konuşma yeteneğinden yoksun ve kendisine olan güvenin az olduğunu göstermektedir (Say, 2005, s.21). ,

Bireylerin pozitif tepkileri öz yeterlilik algılarını güçlendirmekte, negatif tepkileri ise öz yeterlilik algılarını zayıflatmaktadır (Aksoy ve Diken, 2009, s.711). Örneğin; sınavdan önce terleyen ve kalbi hızlı atan bir öğrenci, yaşadığı bu fizyolojik tepkilerin sınav stresinden kaynaklandığını ve aşırı sınav stresinin de sınavdaki konuya ilişkin yetersizliğini artıracığını düşünürse konuya ve duruma dair öz yeterlilik algısı azalacaktır. Ama öğrenci bu fizyolojik tepkilerin sebebini havanın sıcaklığından ve sınava geç kalmamak için hızlı hareket etmesinden kaynaklandığını düşünürse, öz yeterlilik algısı bu durumdan etkilenmeyecektir (Kotaman, 2008, s. 123).

#### 2.1.4. Öz Yeterliliği Etkileyen Süreçler

Öz yeterliliği etkileyen dört temel süreç vardır. Bunlar: bilişsel, motivasyonel, duyuşsal ve seçim süreci olarak sıralanabilir (Bandura, 1993).

- **Bilişsel süreç:** Bilişsel süreç, öz yeterlilik algısını çeşitli şekilde etkilenmekte ve bireysel hedefleri oluşturmada bireylerin kendi yeterliliklerine değer biçmektedir. Eylem planlarını önce düşünce şeklinde oluşturan bireyler daha sonra kendi yeterlilik düşünceleri çerçevesinde senaryolarını şekillendirir ve denemesini/uygulamasını

yaparlar. Bireylerin daha zengin bilişsel kaynaklara, daha fazla stratejik esnekliğe sahip olmaları, çevrelerini yönetme konusunda daha başarılı, daha etkin hareket etmeleri ve engel yaratacak noktaları belirleyerek başarı senaryoları oluşturmaları öz yeterlilik algılarının yüksek olduğunun göstergesidir. Bu bireyler durum değerlemesi yaparken riskler üzerinde durmak yerine yakalanması gereken fırsatlar üzerine odaklanırlar. Öz yeterliliğine inanmayan ve güvenmeyen bireyler ise, kötü olaylara ve durumlara odaklanarak ve performanslarını olumsuz yönde etkileyecek başarısızlık senaryoları oluşturarak hayatlarına yön verirler (Parlar, 2009, s. 18).

- **Duyuşsal süreç:** Zor durumlarla karşılaşması durumunda bireylerin kaygı düzeyleri, depresyon duyguları, inançları ve motivasyonları etkilenmektedir (Algan, 2006). Öz yeterlilik algısı bireylerin gelişiminin her aşamasında etkili olup sağlıklarının, motivasyonlarının ve alışkanlıklarının değişmesine kadar birçok alanda etkili olur. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler zor ve kendilerini tehdit eden durumlarla karşılaştıklarında, o durumu tehlikesiz şekle dönüştürerek hareket ederler ve oluşan stresi azaltırlar. Ayrıca bu bireyler stresi artıran durumlarla mücadele ederler. Öz yeterliliği düşük bireyler ise, zor görevlerle mücadele etmekten kaçınırlar, hedeflerine çok bağlı değildirlar ve öz şüpheleri her zaman fazladır. Herhangi bir başarısızlık öz yeterliliği düşük bireylerin inançlarının ve güvenlerinin kaybolmasına neden olmaktadır. (Uysal, 2016).
- **Motivasyonel süreç:** Öz yeterlilik algısı bireylerin motivasyonunda önemli bir rol üstlenmektedir. Bilişsel açıdan motivasyon üreten bireyler, kendilerini motive ederek amaçlarını ve yapacakları eylemlerin yönünü belirlerler. Bilişsel etki kapsamında nedensel nitelikler, beklenti çıktılar ve farkında olma amaçları yer alır. Öz yeterlilik algısına nedensel durumlar etki etmektedir. Nedensel bağlantılar, bireylerin motivasyonları ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkinin oluşmasında oldukça önemlidir. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler başarısızlıklarının gösterdikleri çabanın eksikliğinden kaynaklandığını düşünürken; öz yeterliliği düşük olan bireyler beceriksizlikleri yüzünden başarısız olduklarını düşünmektedir. (Şahin, 2016).
- **Seçim süreci:** Bandura bireylerin, çevrelerinin hem ürünü, hem de üreticisi olduklarını savunmaktadır. Bu yüzden öz yeterlilik algısı, hem bireylerin seçtikleri çevre, hem de yapacakları davranışlar üzerinde rol oynamaktadır. Bireyler kendilerini eksik ve yetersiz gördükleri durumlardan uzaklaşırken, kendilerini yeterli ve istekli gördükleri durumların üstüne giderler. Bu bireyler seçimleriyle ilgilerini, sosyal

ortamlarını ve yeteneklerini geliştirirler. Bireylerin öz yeterlilikleri yaptıkları seçimlere ve izledikleri yollara etki etmektedir. Bir konu hakkında seçim yaparken bireyler daha çok kendilerinin yeterli ve yetkili oldukları konuları tercih ederler. Belirli bir davranışın tercih edilme sebebi sonucunda başarıya ulaşma olasılığının fazla olmasıdır. Bireyin öz yeterlilik algısı, meslek tercihinin ve meslek gelişimini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca öz yeterlilik algısı bireylerin seçtikleri mesleğe karşı ilgilerini, çabalarını ve başarıları üzerinde de rol oynamaktadır (Temelli, 2011).

#### 2.1.5. Öz Yeterliliğin Boyutları

Bireylerin öz yeterlilik algısı üç farklı değişkene göre değişiklik göstermektedir. Bandura'ya göre öz yeterliliğin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar: büyüklük, güç ve genellebilirlik. İşin zorluk durumunu büyüklük, işe olan inanç ve güvenin ölçüsünü güç, bu zorluk, inanç ve güvenin her iş için geçerli olabilme özelliğini de genellenebilirlik boyutu ifade etmektedir (Bandura, 1977, s.194; Özerden, 2010, s.12).

- **Büyüklük boyutu (Magnitude):** Bireylerin bir işi, görevi ya da davranışı yerine getirebileceklerine dair inançları, güvenleri ya da o davranışı yapabilme yeteneklerine inandıkları durumların zorluk derecesidir (Öz,2008, s. 166-167; Ural, 2007, s.75).
- **Güç boyutu (Strength):** Bireylerin hakkındaki algıların güçlü veya zayıf olup olmamasıyla ilgilidir. Bu boyut bireylerin bir işi, görevi ya da davranışı yerine getirebileceklerine dair inançlarının ve güvenlerinin güç derecesini ifade etmektedir ( Ural, 2007, s.75; Öz, 2008, s.166-167).
- **Genellenebilirlik boyutu (Generality) :** Bazı deneyimler belli duruma özel yetkinlik düşünceleri yaratabilirken, bazı deneyimler nüfus alanına bağlı iş veya durumları potansiyel açıdan içine alan daha genelleştirilebilir öz yeterlilik algılarını etkileyebilir. Genellenebilirlik boyutu bireylerin öz yeterlilik algılarının bir durumdan diğer duruma göre ne ölçüde değiştiğini ifade etmektedir (Ural, 2007, s.75; Öz, 2008, s.166-167).

## 2.2. Belirsizlik

### 2.2.1. Belirsizlik ve İlgili Kavramlar

Türk Dil Kurumu belirsizliği “Olayların gerçekleşme olasılığının bilinmediği durum” olarak tanımlamaktadır. Belirsizlik, ifadelerin muğlaklığı, şartların değişkenliği veya zaman zaman çelişkili olabilen çeşitli yorumların ve bakış açılarının olduğu durumlardır (Bakioğlu ve Demiral, 2013, s.10). Başka bir ifadeyle belirsizlik, bireyler tarafından, yeterli veri olmaması nedeniyle tam olarak yapılandırılmayan ve kategorize edilemeyen bir durumdur (Karavardar, 2011, s. 164). Belirsizliğin, doğanın içinde var olan, örgütsel yaşantıyı ve iletişimi kaplayan bir olgu olduğu da ifade edilmektedir (Neyişçi, 2008, s.1). Belirsizlik, ayrıca durum ve beklentilerin belirsiz olması halinde bireylerde endişe, kaygı, korku gibi halleri ortaya çıkaran ve bireylerin psikolojilerinde olumsuz sonuçlar doğuran bir kavramdır (Sarı ve Dağ, 2009, s.261-270). Kajs ve McCollum’ a göre ise belirsizlik, yeniliğin, karmaşıklığın ve çözülmezliğin bir araya gelerek oluşturmuş olduğu durumdur ( Kajs ve McCollum, 2009).

Literatür çalışmalarından elde edilen bilgiler doğrultusunda belirsizliği tüm boyutları ile açıklayacak bir tanıma ihtiyaç duyulmuştur. Bu gerekçe ile belirsizlik; gelecek ile ilgili istenen ya da istenmeyen durumların hangi şartlarda ne düzeyde gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin yanında getiri ve götürüsünün bilinmemesinin yarattığı bilişsel ve duyuşsal anlamda bir dengesizlik durumu olarak tanımlanmıştır (Ersanlı ve Uysal, 2015). Kısacası belirsizlik, bireyin geleceğinden emin olamamasına ve garanti altına alamamasına neden olan bir durum halidir (Grenier ve diğerleri, 2005).

Bireyler yaşamları boyunca belirsiz şeylerle yüz yüze gelmektedir. Bu yüzden birtakım muğlak olguların ve belirsiz şeylerin içinde karar vermeleri, davranmaları veya tepki göstermeleri, pozisyon almaları gereken durumlar olabilir. Bilinçte kavramsal bir nitelikte görünen tüm bu belirsizlikleri bireyler adlandırarak belirsiz durumlar üzerinde önce zihinsel, sonra da tüm riziko ve tehlikelere rağmen işlemler yapar (Moles, 2004).

Belirsiz durumların, karmaşaların ve risklerin bir araya gelmesi bireyin yaşamını oluşturmaktadır. Bu sebepten bireyler hayatlarıyla ilgili karar verirken belirsiz durumları, karmaşa ve riskleri göz önünde bulundurmak zorundadırlar. Olay ve durumların tahmin edilememesi belirsizliği ortaya çıkarmaktadır. Bu yüzden bireyler belirsiz durumlar ile uyum sağlayamayabilirler ve bu süreçte güçlük çekebilirler (Akar, 2016). Belirsizlik

bireyler için kaygı ve stres kaynağıdır (Ersanlı ve Uysal, 2015). Çünkü belirsizlik, bireyleri belirli bir durumda nasıl hareket edebileceklerini ve içinde bulundukları fiziksel ve sosyal çevreyi bilmenin yarattığı güven duygusundan yoksun bırakır ve temel bir tehdit oluşturur (Yavuz, 2012).

Bireylerin bakış açısına göre belirsizlik olumlu ya da olumsuz olabilir. Belirsizlik, beklenmedik bir zamanda ortaya çıktığı ve ani bir biçimde geliştiği, çeşitli şekillerde yaşamın gündelik akışını kesintiye uğrattığı ve var olan bireysel ve toplumsal işleyişi sarsma potansiyeli taşıyan bir olay ya da olaylar dizini olduğu için bireylerin tutumlarını, davranışlarını ve psikolojilerini olumsuz yönde etkileyebilir ve krize neden olabilir (Ersanlı ve Uysal, 2015). Belirsizlik durumuyla karşı karşıya kalan bireyler kaygı, korku, endişe gibi duyguları yaşayabilirler. Çünkü bireyler yapısal olarak, geleceklerinden emin olmak ve yarını garanti altına almak isterler. Bunun gerçekleşmemesi durumu bireylerin hem psikolojik hem de öznel iyi oluş hallerini olumsuz yönde etkiler (Buhr ve Dugas, 2002 Akt: Uzun, 2016; Sarıçam, vd., 2014).

- **Risk:** Risk ve kaos kavramları da belirsizlik ile ilgilidir. Günümüzde risk yerine bazen, risk ile benzer çağrışımlar yapan tehlike, belirsizlik, olasılık gibi kelimeler kullanılabilmektedir. Bunun pek çok nedeni arasında en temel olanı risk kelimesinin bazen dar bazen geniş anlamıyla kullanılıyor olması ve genellikle riskin olumsuz bir algı yaratan kavram olmasıdır. En dar anlamıyla risk, bireylerin belirli bir hedefe ulaşmalarını engelleyecek tehlikelerdir. Daha geniş bir anlamıyla ise risk; bireylerin hedeflerinin gerçekleşmeme olasılığını veya hedeflerin gerçekleşmesini engelleyebilecek olumsuz bir olayı veya kaçırılan bir fırsatı ifade etmektedir (Uludağ, 2017).

Başka bir ifadeyle risk, istenmeyen bir olayın, zararın, kaybın oluşma olasılığı ve oluşması durumunda yaratacağı olumsuz etkinin şiddeti olarak da tanımlanabilir. Risk, gelecekte oluşabilecek potansiyel problemlere, tehdit ve tehlikelere işaret eder. Belirsizliğin olduğu ortamlarda mutlaka risk vardır. Risk, aşağıdaki gerçeklerle karakterize edilebilir (Fıkırkoca, 2003, s.24-25):

- Genellikle tam ve net olarak bilinemez ya da öngörülemez. (Belirsizlik)
- Zamanla değişir.
- Yönetilebilir bir olgudur.
- Sonuç üzerinde olumsuz etkileri vardır.

Bireyler geleceğin ne getireceği konusunda bir bilgiye sahip olmadıklarından karar verme süreçlerine devam edebilmeleri için gelecekle ilgili inançlarına göre yol almaktadırlar. Gelecekle ilgili inançlar ise geçmişteki tecrübelerle bağlantılıdır. Bireyler belli olay ve durumların geçmişte, belli aşamalara bağlı olarak geliştiğinin farkına varırlarsa gelecekte de benzer olay ve durumların aynı şekilde meydana geleceğini düşünürler. Bu tür benzer olay ve durumların artması bireyin belirsizlik düzeyini azaltacaktır (Mowbroy vd.,1972; 3-6 Akt: Turgutlu, 2004). Bireyin geleceğe yönelik kararlarda kullanılacak bilgilerin öncesinden net bir şekilde bilinmesi söz konusu değildir. Risk bir olay ya da durumun olasılık oranının bilindiği, belirsizlik ise bu oranın bilinmediği durumlardır. Risk ve belirsizlik istatiksel olarak da ayrılabilir. Buna göre istatiksel olaylar için risk, istatiksel olmayan olaylar için ise belirsizlik kullanılır (Emhan, 2009, s.211).

- **Kaos:** Lan Stewart kaosu, rastlantısal öğelere sahip olmayan basit modellerin oldukça düzensiz davranışlar yaratma yeteneği olarak tanımlamıştır (Sardar, 2010). Schelling'e göre kaos, potansiyel güçlerin metafiziksel birliğidir. Gündelik dilde ise, kaos kavramı iyice ucuzlatılmış ve düzenin istenmeyen dağılımlık durumunu ifade eden bir kavram düzlemine indirgemıştır (Cramer, 1998).

Bireylerin güzellik anlayışları düzen ve düzensizliğin ahenkli bir şekilde oluşmasından ortaya çıkmakta ve doğal nesnelerde ortaya çıktığı şekliyle görülmektedir. Bütün bu nesneler fiziksel şekil almış dinamik süreçlerdir; düzen ve düzensizliğin özellikleri de sadece bunlara özgüdür. Kaos kuramcılarına göre kaos sürecin, oluşumun, sistemlerin doğa bilimini ve karmaşıklığın evrensel davranış şeklini sorgulamaktadır (Gleick, 1997 Akt: Diker, 2003). Kaos, düzenin parçalanması ve dağılması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Yani kaos ve düzen sadece birbirini tamamlayan bir kavram çifti değil, aynı zamanda birbirleriyle fonksiyonel ilişki kurmuş birer olgudurlar (Cramer, 1998).

Kaos teorisi içinde temel olan nokta geleceği bilememektir. Kaos durumunda bireylerin hayatlarındaki durum ve analizlerin kendi önceliklerini yitirmesi, neden-sonuç ilişkisinden söz edilememesi, uzun vadede plan yapılmanın zorlaşması ve vizyon kavramının net bir şekilde açıklanamaması söz konusudur (Öge, 2005). Aslında kaos bireylerde ve bireylerin hayatlarında karmaşıklık, belirsizlik ve düzensizlik yaratmaktadır (Kendirli, 2006). Fakat bireyler sürekli değişen, geleceğin net olmadığı, ön görüde bulanabilmenin zor olduğu ortamlarda hayatlarını devam

ettirmek zorundadırlar (Öge, 2005). Bireylerin hayatlarındaki düzen, kaosu olmaması; bireylerin hayatlarındaki kaos ise düzenli olmayan şeyler veya durumlar olarak ifade edilebilir. Düzen ve kaos modern ikizlerdir (Turan, 2008). Erçetin'e göre (2001) kaos düzensizlikten düzenin ortaya çıkmasıdır.

### 2.2.2. Belirsizlik Boyutları

Bireylerin yaşamları boyunca yaşadıkları ve yaşayacakları belirsizliğin; bireysel, grupsal ve örgütsel belirsizlik olmak üzere üç farklı boyutu vardır (Tınaztepe, 2010).

- **Bireysel belirsizlik:** Gifford ve arkadaşlarına göre, kendileriyle ve yaşamlarıyla alakalı belirli bir konuda veya durumda gerekli ve yeterli aşamada bir bilgi elde edemediklerinde ya da konuya ve duruma ilişkin elde ettikleri bilginin düzenli bir şekilde düzensiz bir şekilde doğru hareket etmesi gibi bir durumla karşılaştıklarında bireyler, bireysel belirsizlik yaşamaktadırlar. Jackson ise, olaylar ya da durumlar arasında neden-sonuç ilişkisi kurması, olayları ya da durumları kavramlaştırması ve bireyin bilişsel ve duyuşsal yeterlikleri sayesinde bireyin yaşamı süresince karşılaştığı, karşılaşacağı, yaşadığı ya da yaşayacağı bireysel belirsizliğin derecesini belirleyebileceklerini ileri sürmektedir. Bu aşamada önemli olan şey bireylerin bireysel belirsizliği nasıl algıladıkları, bu belirsizliği gidermek için var olan bilgileri nasıl akılda tuttukları ve bu bilgileri belirsizliği gidermek için nasıl kullandıklarıdır (Polat,2015).
- **Grupsal belirsizlik:** Grup aşamasındaki belirsizlik aslında olumsuz bir ifade olmakla beraber grup üyeleri için olumlu bir etki yaratarak motivasyon sağlayıcı bir anlamı da ifade edebilmektedir. Bu aşamadaki belirsizlik grup bireyelerine motivasyonel bir güç sağlayabilmektedir. Grup üyeleri belirsizliğe karşı grup kimliklerini net ve açık bir şekilde ortaya koyarak bir bütün halinde hareket etmeye çalışır. Bireylerin gelişen ve değişen yenilikler hakkında bilgi sahibi olmamaları grupsal bir belirsizlik yaşamalarına sebep olur ve yaşanan bu belirsizlik grupsal aşamadaki belirsizlik sürecinin doğal bir ürünüdür. Var olan durumun karmaşık, yetersiz ve çelişkili olması belirsizliğe sebep olan noktalardır. Bireysel ya da grupsal belirsizliklerde bireylerin ya da grupların var olan belirsizliği azaltacağını düşündükleri bilgilere açık ve net bir şekilde ulaşmaları söz konusu olan belirsizliği ortadan kaldıracaktır (Polat ve Arabacı, 2015).

- **Örgütsel belirsizlik:** Belirsizlik, bireylerde ve gruplarda meydana geldiği gibi örgütlerin de karşılaşabileceği temel problemlerden biridir. Belirsizlik, örgütlerin kendi içyapılarından kaynaklanabileceği gibi, dış etkenler de etkili olabilmektedir. Ekonominin gidişatı, kriz ortamları ve örgüt içindeki organizasyonel değişimler, şirket birleşmeleri, satın almalar gibi durumlar örgüt içindeki güven ortamını sarsar ve geleceği bilinmeyen bir hale getirerek örgüt içinde belirsizliğe neden olabilir. Örgüt içindeki belirsizlik kısa sürebileceği gibi uzun da sürebilir. Belirsizlik, örgütün genel anlamda performansına ve çalışan bireylerin verimliliğinin düşmesine neden olur. Yaşam süresince belirsizliğin kaçınılmaz olduğunu düşünerek bireylerde, gruplarda ve örgütlerde de yaşanabilecek belirsizlikleri stres kaynağı olarak görmek yerine yönetmek mümkündür (Çelik, 2016). Destekleyici bir örgüt yapısı oluşturmak, yapılan işi zenginleştirmek, örgütsel rolleri net bir şekilde belirlemek, çatışmaları azaltmak, mesleki gelişimi planlanmak ve neşeli bir ortam yaratmak örgüt içindeki belirsizliğin sebep olduğu stresin azaltılması için kullanılabilecek genel stratejiler arasında yer alır (Demiral, 2014).

### 2.2.3. Belirsizlik Kaynakları

Gerçekleşecek durum ve olayların kesinlik düzeyleri ile bu olay ve durumların sonuçlarının ve bu sonuçların gerçekleşme aşamalarının bilinmemesi bireylerin yaşamlarında belirsizliğe neden olmaktadır (Demir ve diğerleri, 1985; Doğan, 1985). İfadelerin muğlaklığı, durumların değişkenliği, çelişki yaratan yorumlar ve bakış açıları da belirsizliğe neden olan önemli noktalar (Kajs ve McCollum, 2009). Tanımlamalardan yola çıkarak belirsizliğin dört temel sebebinin bulunduğu söylenebilir. Bunlar yenilik, bilgi eksikliği, rastgelelik ve karmaşıklıktır (Kajs ve McCollum, 2009 ve Clampit ve Dekoch, 2001).

- **Yenilik:** Yenilik sürecinin doğasından kaynaklanan bazı belirsizliklerin olması, bireylerin hayatlarında bazı önemli sorunları da beraberinde getirmektedir. Yenilik süreci sonunda bireylerin ortaya çıkacak yenilikleri tam olarak kestirememeleri, yenilik sürecinin ne kadar zaman alacağı ve bireylerin hayatlarında oluşan yeniliklere uyum sağlayıp sağlayamayacaklarının net olmayışı gibi belirsiz durumlar bireylerin hayatlarındaki riski artırmakta ve bu durumun yönetilmesini daha hassas bir hale getirmektedir (Yılmaz, 2016).

- **Bilgi eksikliği:** Bilgi eksikliği; tam ve kısmi bilgi eksikliği olmak üzere ikiye ayrılır. Olayları ve durumları ilgilendiren tüm bilgilerin eksik ve gelecekteki koşulların belirsiz olması tam bilgi eksikliğini, bireylerin neyi bilmediklerini bildikleri bilgi ve koşullar ise kısmi bilgi eksikliğini ifade etmektedir. Günümüzde bireylerin yaşamlarını etkileyen belirsizliklerin aslında birçok önemli konunun farkında olunmamasından ve tam ya da kısmi bilgi eksikliğinden kaynaklandığı düşünülebilir (Arslan, 2013).
- **Rasgelelik:** Bir olay ya da durumun eğer var olan koşullar çerçevesi içinde söz konusu sürecin özünden zorunlu olarak doğmuyorsa, yani başka türlü de gerçekleşmesi olanaklıysa ve oluşmasına hiç gerek yoksa o durum rasgeledir. Olaylar belli bir yere kadar kestirilebilir, bundan ötesi gelişigüzel ve keyfidir. Rasgele yaşanan olay veya durumlar bireylerin yaşamlarında belirsizliğe sebep olmaktadır. Ancak birbirinden kopuk bir şekilde gerçekleşen birçok olay veya durumun belli bir düzenlilik ve genel ilişki içinde bütünleşebildikleri durumların sonucunda bu ilişkilerin tekrarlanabilir, genel ve sürekli bir duruma gelmesiyle rasgelelik son bulur (Özbek, 2012).
- **Karmaşıklık:** Abraham Moles belirsizliği, bir labirentte yürümeye benzetmektedir (Moles, 1992). Moles, birtakım karmaşık olayların, muğlak olguların, belirsiz şeylerin ve içinde karar verilmesi gereken durumların ortasında yaşanan ve tüm bu durumlar ya da olaylar ne kadar belirsiz olurlarsa olsun, bilinçte kavramsal bir nitelikte görüldüğünü, onların adlandırılıp üstlerinden önce zihinsel sonra da tüm risklere ve tehlikelere rağmen pratik işlemler yapıldığını ortaya koymuştur (Moles, 2004). Karmaşıklık teorisine göre, belirsizlik ve karmaşıklık yeni bir düzen açısından bireylerin yaratıcılığını öne çıkarır. Karmaşıklık, değişim ve belirsizlik günümüz koşullarında bireylerin yaşamında sıkça görülen durumlardandır. Her birey yaşamında belirsizliklerle, risklerle, kaotik ortamla ve karmaşıklıkla yaşamayı öğrenmek durumundadır (Dinçman, 2016). Daha da karmaşıklaşan ve belirsizleşen dünyada bireylerin böyle durumlar karşısında basit ve güçlü karar vermeleri oldukça önemli hale gelmiştir (Waldrop, 1997).

## 2.2.4. Belirsizlik Altında Karar Verme

### 2.2.4.1. Karar Verme ve Özellikleri

Karar verme, harekete geçmeyi bekleyen bir durum olarak tanımlanabilir. Aslında bireylerin yaşamları süresince gün içinde aldıkları kararlar, var olan tercihler arasından birini seçmelerinden oluşmaktadır. Karar verme, bireylerin var olan alternatifler içerisinde yapmış oldukları herhangi bir seçim veya tercih durumudur (Onaran, 1975, s.6). Karar verme, bireylerin yaşamında var olan seçimler arasından rasyonel ve bilinçli olarak tercih yapmak olarak da ifade edilebilir. Karar verme, önceden belirlenen amaçlara ulaşabilmek için gerekli verilerin toplanması, bunların bilgiye dönüştürülmesi, bu bilgilere göre alternatiflerin oluşturulması ve çeşitli yöntemlerle bireylerin kendilerine en uygun alternatifi seçtikleri süreçtir (Sarıkaya, 2013, s.6; Kurt, 2003).

Karar verme, bireyin yaşamının her aşamasında karşılaştığı bir durumdur. Bir toplumun üyesi olarak bireyler dâhil oldukları her davranış düzleminde bulundukları statüleri nedeniyle sürekli karar vermek zorunda kalırlar. Karar verme bireyin sezgileri, tecrübeleri, bilimsel yetkinliği gibi öznel etkenler ile birlikte bireyin kişiliği dışındaki nesnel etkenler tarafından etkilenmektedir (Kurt, 2003, s.21). Her karar verme durumu; gerekli olan bilgilerin toplanabilmesi ve başarısızlık olasılığı açısından belli bir risk derecesine sahiptir. Çünkü her şey gelecekle ilgilidir ve gelecekteki hiçbir şey hiçbir zaman kesinlikle değişmeksizin aynı şekilde süremez. Değişkenlerde zaman içinde değişme yüzdelerinin artışı ve sorunu etkileyen değişkenlerin çokluğu durumu belirsizleştirmektedir (Eren, 2001, s.131). Karar vermenin özellikleri ise şunlardır (Güravşar, 2014):

- Karar verme psikolojik zorluklar taşır. Sürekli değişen faktörler, eksik bilgi, karmaşıklık, belirsizlik ve çatışan fikirler süreci zorlaştırır ve bireyler üzerinde baskı oluşturur.
- Etkenlik ve rasyonellik bireylerin karar sürecinde oldukça önemlidir. Etkenliği ölçebilmek için bireyler doğru hedefler oluşturmalı ve bu hedeflere ulaşabilmek için en uygun yolu seçmelidirler.
- Kararların geleceğe yönelik olması ve öngörüye dayanması bireylerin karar vermelerindeki önemli noktalardır. Bireyler kararlarını gelecekteki belirsizlikler üzerinde tahminde bulunarak almaktadırlar.

- Bireylerin verdikleri kararlar aslında bir plan türüdür ve geleceği öngörebilme özelliğindedir. Planlama bireylerin gelecekteki hedeflerine ulaşabilmeleri için verdikleri kararlardan oluşur ve plan bir kararlar topluluğu olarak açıklanabilir.
- Karar verme süreci belli bir davranış özgürlüğü ve otorite gerektirir. Bireylerin farklı seçenekler arasından en uygun tercihi yapabilmeleri için özgür olmaları gerekmektedir.

Bireyler çeşitli konularda karşılaştıkları sorunları çözümlmek veya belirli amaçlarını gerçekleştirmek için sürekli karar vermek zorundadırlar. Bireylerin karara konu olan olay hakkında herhangi bir bilgisi yok veya yok denecek kadar az ise bu durumda belirsizlik söz konusudur (Kılıç, 2002). Ayrıca bireylerin gün içerisinde verdikleri kararlarda nesnel olmayan duygular ve algı biçimleri de oldukça etkilidir. Bu yüzden bireylerin uygulamadan önce alınan kararları akılcı bir yaklaşımla sorgulamaları gerekir (Baltaş, 2015).

Belirsizlik karşısında verilen ilk tepki kararsızlıktır. Kararsızlığın olduğu yerde karar verme zorunluluğu ortaya çıkar ve böyle durumlarda bireylerde bunalma duygusu oluşur. Belirsizlik devam ederse eğer bu bunalım hali bireylerin hayatına hâkim olmaktadır. Dayanılması zor olan böyle durumlarda bireyler, ya belirsizliği ortadan kaldıracak ve çözümler üretecek kararlar verecekler ya da belirsizlikten kaçınmanın yollarını arayacaklar (Demiral, 2004). Bireylerin sahip oldukları mevcut bilgi ne kadar az ise karar verme sınıfı belirsizliğe o kadar çok kaymaktadır ve belirsizlik durumları arttıkça bireylerin karar vermesi zorlaşmaktadır (Eren, 2003, s.187).

#### **2.2.4.2. Karar Verme Süreci**

Karar verme süreci bireylerin tercihlerine bağlı olarak değişebilen esnek bir süreçtir. Bu süreçte bireylerin vermiş oldukları kararlar değişse bile izledikleri yöntemler, aşamalar ve uygulamalar genelde değişmemektedir. İzlenen bu yolda bireyler amaçlarını ya da sorunlarını iyi belirlemelidirler. Ancak hedef ya da sorunlar doğru ve net bir şekilde belirlendikten sonra sorunu ortadan kaldıracak veya hedeflere ulaşmayı sağlayacak adımlar atılabilir (Güravşar, 2014). Bireylerin karar verme süreçlerinin en zaman alıcı aşaması kararın alınması aşaması değil, uygulanması aşamasıdır. Uygulamaya geçmemiş kararlarda sadece niyet söz konusudur, bu nedenle karar özelliği taşımazlar. Bu yüzden

bireylerin karar verme süreçlerinde kararların uygulanabilir olması oldukça önemlidir. Ayrıca karar verme, geleceğe yönelik bir süreç olduğu için zaman zaman risk taşıyabilmektedir. Çünkü gelecek belirsizdir (Yaralıoğlu, 2010).

Karar verme süreci bireysel, grupsal ya da örgütsel olsun bu süreci başlatan da bitiren de bireylerin kendileridir. Bireylerin bilgi düzeyleri, tecrübeleri, sorun çözme yetenekleri, kişilikleri, değerleri ve rolleri karar verme süreçlerini etkileyen unsurlardır. Bireylerin olay hakkında karar verirken bilgileri fazlaysa belirsizlik durumu azalacak tam tersi durumda ise belirsizlik durumu artacaktır. Ayrıca içinde bulundukları ekonomik, toplumsal, siyasal, kültürel ve fiziki çevre bireylerin karar verme süreçlerini etkilemektedir. Bu yüzden bireylerin karar verme süreçlerinde çevreden almış oldukları olumlu ya da olumsuz geri bildirimler oldukça önemlidir. Ayrıca karar verme sürecinin başından sonunda kadar çevresel faktörlerin etkili olduğu söylenebilir ( Sarıkaya, 2013).

Esnek olan karar verme sürecinde farklı bireyler aynı olaylar karşısında farklı davranış şekillerinde bulunup farklı kararlar alabilmektedirler. Fakat kararların alınışındaki süreçler ya da izlenen yollar aynıdır. Bireylerin problemi hissetmeleri, problemi tanımlamaları, seçenekleri oluşturmaları, seçenekler arasında bilgi toplamaları, toplanan bilgileri isteklerini karşılama açısından değerlendirmeleri, en uygun seçeneği tercih ederek uygulamaya koymaları ve sonucu değerlendirmeleri karar verme sürecindeki temel aşamalardır. Buna göre karar verme sürecini belirli bir başlangıç noktası ile başlayan, belli aşamaların birbirini izlediği ve bir seçimin yapılmasıyla sonuçlanan bir kararlar topluluğu olarak tanımlamak mümkündür (Taşgit, 2012).

#### 2.2.4.3. Karar Verme Stilleri

Bireylerin belli bir olay ya da durum karşısında karar verme stilleri, karar verirken toplanan bilgiler ve düşünülen farklı alternatif durumlardan etkilenir. Bireyler kararlarını akılcı, sezgisel, bağımlı, kaçınan ve spontan bir biçimde verebilirler (Yılmaz, 2011).

- **Akılcı karar verme:** Bireylerin karar vermeleri gereken durum ya da olay ile ilgili bir araştırma ve inceleme yaparak en uygun seçeneği tercih etmeleridir. Akılcı karar veren bireyler, durum ve olaylar karşısında daha dikkatli bir tavır sergilerler.
- **Sezgisel karar verme:** Bireylerin karar vermeleri gereken olay ya da durum karşısında içsel olarak duygularından ve sezgilerinden yararlanmalarını gerektirir.

Sezgisel karar verme stiline sahip bireyler, diğerlerine göre daha hızlıdır ve önsezilerini kullanırlar.

- **Bağımlı karar verme:** Bireylerin karar vermeleri gereken olay ve durumlarda başkalarının tavsiyelerine ve yönlendirmelerine göre hareket etmeleridir. Bağımlı karar verme stiline sahip bireyler, kararlarının sorumluluklarını diğer bireylere yansıtmaktadırlar.
- **Kaçınan karar verme:** Bireylerin karar vermeleri gereken olay ya da durumlarda karar vermemek için uzaklaşmalarıdır. Kaçınan karar verme stiline sahip bireyler, karar vermek istemezler ve karar verme sorumluluğundan kaçan tavırlar gösterirler.
- **Spontan karar verme:** Bireylerin karar verirken o andaki ve koşuldaki durumlarına göre hareket etmeleridir. Spontan karar verme stiline sahip bireyler, kendiliğinden ve durumların doğal sürecine göre karar verirler.

#### 2.2.4.4. Karar Verme Ortamları

Bireyler kararlarını çeşitli ortamları kullanarak verirler. Genel olarak bireylerin karar verdikleri dört çeşit ortam vardır. Bunlar arasında belirlilik, belirsizlik, risk ve tam belirsizlik ortamıdır (Çınar, 2016; Sağır, 2006).

- **Belirlilik ortamında karar verme:** Bireylerin seçecekleri alternatiflerin getirecekleri sonuçların bilgi dâhilinde olduğu ortamdır (Certo, 2003, s.155). Belirlilik ortamında koşullar, değişkenler ve amaçlar bilinmektedir (Kurt, 2003). Bireylerin belirlilik ortamında karar verecekleri olayla ya da durumla ilgili; ihtiyaç duydukları bütün bilgilerin ulaşılabilir olduğu karar verme ortamıdır. Karar sonuçları olağan bir şekilde bilindiği için bireyler kendileri için en yüksek fayda ve en az zarar sağlayacak şekilde karar vermektedirler (Star ve Dannenbring, 1993 Akt: Çınar, 2016).
- **Belirsizlik ortamında karar verme:** Belli bir olay ya da durum ile ilgili kararlarda, sonuçların tam olarak bilinmediği veya kestirilemediği noktalarda belirsizlik söz konusudur. Belirsizlik ortamında karar verilecek konuyla ilgili unsurların tam olarak açıklanamadığı, karar için gerekli bilgilere yeterli şekilde ulaşamadığı, karar sonuçlarının kontrol altına alınamadığı ve karar ile ilgili ihtimallerin belirlenemediği ortamlardır (Eiser, 1988). Bireyler belirsizlik ortamında karar verirken amaçlarını

net bir şekilde ortaya koyabilseler de o an ki seçenekler ve seçeneklerin getirileri hakkında yeterli bilgiye sahip değildirler (Kurt, 2003, s.25).

- **Risk ortamında karar verme:** Bireylerin amaçlarının açık olduğu ve doğru bilgiye ulaşılabilirdikleri karar verme ortamıdır. Fakat bireylerin risk ortamında karar verirken çeşitli seçenekler karşısında hangi seçeneğin gerçekleşeceği hakkında olasılıkları bilmeler ve tahminde bulunmaları gerekmektedir. Bireylerin vermiş oldukları kararların başarısızlık olasılığını aslında riskin büyüklüğü belirlemektedir (Sağır, 2006). Bireyler risk ortamında karar verirken çeşitli sayıda ve farklı risk boyutları bulunan koşullar içindedirler. Risk ortamında verilen kararlar belirli olasılıklara dayandırılarak seçenekler arasından tercih edilmiş kararlardır (Çınar,2016).
- **Tam belirsizlik ortamında karar verme:** Tam belirsizlik ortamlarında bireylerin ulaşacakları amaçlar net değildir. Bu tür ortamlarda seçenekleri oluşturmak güçtür. Ayrıca bu seçeneklerin getirileri hakkında açık ve net bir bilgi bulunmamaktadır. Tam belirsizlik ortamında karar verme bireyler için en zor olan ortamdır (Kurt, 2003, s.25). Bu tür ortamlarda olay ve duruma ilişkin olası sonuçlar belirlenebilir ancak olasılıkların belirlenmesi mümkün değildir (Uludağ, 2017). Tam belirsizlik ortamında karar vermeye çalışan bireylerin var olan seçenekler arasından hangisinin gerçekleşmeye en yakın olduğuna dair hiçbir bilgileri yoktur (Çınar, 2016).

#### 2.2.5. Hofstede'nin Kültür Boyutu Olarak Belirsizlikten Kaçınma Eğilimi

Hofstede'nin kültür açısından ilk büyük çaplı ve sistematik araştırması; 1980 yılında 40 farklı ülkedeki IBM çalışanlarının tutum ve davranışlarını ölçerek kültürler arası değerlerin benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koyduğu çalışmadır. Hofstede gerçekleştirdiği araştırmasında kültürel farklılıkları; güç mesafesi, bireycilik-toplulukçuluk ve dişilik-erkeksilik, belirsizlikten kaçınma olmak üzere dört boyutta incelemiştir (Dursun, 2013).

Güç mesafesi, bireyler arasındaki güç dağılımının ne ölçüde eşit kabul edildiğini ve konu ile bağlantılı olarak hissetme, düşünme ve davranış eğilimlerini ölçmektedir. Bireycilik-toplulukçuluk boyutu bireyin kişisel amaçlarını ön planda tutmasına ve ben merkezli bir bilinçle hareket etmesine ya da bireyin ortak amaçlara öncelik verdiği, biz anlayışının oluştuğu tutum ve davranışlarına dayanmaktadır. Erillik-dişilik boyutu, bir

toplumda baskın olan değerlerin ön planda var olan değerlere göre ifade edilmesine dayanmaktadır. Örneğin; bireylerin sahip oldukları atılganlık, saldırganlık, baskıcı olma, egemen olma, yükselme duygusu, bağımsızlık, kendine güven gibi değerler ön planda ve bireylere verilen değer arka planda ise erkeksi kültür egemendir. Ancak şefkatli, merhametli, nazik, anlayışlı, sevgi dolu, bireyler arası ilişkiler, bireylere verilen değer ve hayatın genel niteliği ön planda olan değerler ise dişi kültür söz konusudur. Belirsizlikten kaçınma boyutu ise, bireylerin belirsiz ya da açık bir şekilde tanımlanan durumlar karşısında ne ölçüde uyum sağlayabildiklerini, kontrol edebildiklerini ya da tehdit olarak algıladıklarını gösteren yapısal ve zihinsel sistemleri kapsamaktadır (Sıgır ve Tıgılı, 2003).

Belirsizlikten kaçınma, bilginin yetersiz, kapalı ve karışık olduğu, değişimlerin ani, hızlı ve kestirilemez bir şekilde yaşandığı durumlarda bireyin ya da bir topluluğun duymuş olduğu kaygı düzeyidir (Hofstede, 1991, s. 111). Belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu bireyler ya da toplumlar yaşantılarını ve rollerini iyi bir şekilde belirlenen kurallara bağlarlar. Bu tür bireyler ya da toplumlar için belirsizlik gerilimin oluşmasına neden olur. Belirsizlikten kaçınma düzeyinin düşük olduğu bireylerde ya da toplumlarda mesleki stres ve gelecek endişesi daha azken risk alma, kendini geliştirme, yeni deneyimlerde bulunma isteği daha fazladır. Ayrıca belirsizlikten kaçınma düzeyleri yüksek olan bireylerin ya da toplumların değişimlere ve yeniliklere gösterdikleri duygusallık düzeyi düşüktür. Belirsizlikten kaçınmayı bir toplumdaki bireylerin veya örgütlerin durumlar karşısında tolere edemedikleri belirsizlik düzeyi olarak açıklayan Rogovsky ve Schuler (1997) da, belirsizlikten kaçınma düzeyi yüksek olan bireyleri ve toplumları riskli durumların daha az rahatsız ettiğini, düzeyin düşük olduğu bireyler ve toplumlarda ise risk alma isteğinin arttığını belirtmiştir (Akt. Sıgır ve Tıgılı, 2006).

Sargut araştırmasında, Hofstede'nin ölçüm aracını Türk kültüründeki bireyler ve örgüt yöneticileri üzerinde uygulamıştır. Yapılan araştırma sonucunda bireylerin önemli düzeyde belirsizlikten kaçınma yöneliminde oldukları tespit edilmiştir. Hofstede'nin Türkiye ile ilgili açıklamalarını destekleyen bu araştırmaya göre; belirsizlikten kaçınma düzeyinin düşük olduğu toplumlardaki bireylerin meslek değiştirme sıklıkları fazlayken, Türkiye gibi belirsizlikten kaçınma düzeyinin yüksek olduğu toplumlardaki bireylerin meslek değiştirme sıklıkları daha az ve istihdam süreçleri uzundur (Neyişçi, 2008).

Bilginin yetersiz, kapalı, karmaşık olduğu ayrıca değişimlerin kestirilemeyecek şekilde hızlı yaşandığı belirsizlik ortamlarında bireyler kendilerini tehdit altında hissederler. Geleceği bilememek bireyde daha çok stres, sinir, üzüntü ve agresifliğe neden olmaktadır (Sıgır ve Tıgılı, 2006; Uzun 2016). Belirsizliğin olağan bir durum olduğu yaşamlarda bireylerin belirsizlikle karşılaşmaları durumunda; riski azaltmaktan çok var olan belirsiz durumu en aza indirmeleri mümkündür. Böyle durumlar sonucunda bireyler daha çok risk alabilirler ve tehditleri fırsata kolayca çevirebilirler (Neyişçi, 2008).

## **2.3. Mesleki Tercih**

### **2.3.1. Meslek ve Meslek Kavramları**

#### **2.3.1.1. Meslek Tanımı**

Literatürde incelendiğinde meslek tanımları mesleği ekonomik bir faaliyet olarak ele alan ve mesleğin özellikleri/gerekleri üzerinde duran tanımlardır. Mesleği ekonomik bir faaliyet olarak açıklayan tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- Bireylerin hayatlarını kazanabilmeleri için yaptıkları, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi, beceri ve yeteneklere dayalı etkinliklerin toplamıdır (Sarıkaya ve Khorshid, 2009).
- Bireylerin hayatlarını devam ettirmeleri için devamlı olarak göstermiş oldukları ve birçok kuruluştaki aynı ya da benzeri olan bir grup ekonomik faaliyettir (Good, 1959 Akt: Uysal 1970).
- Bireylerin hayatlarını kazanmak için başvurdukları faaliyetler toplamıdır (Koç, 1991).

Mesleği, özellikleri/gerekleri üzerinde durarak açıklayan tanımlardan bazıları ise aşağıdaki şekildedir:

- Kimliğin en önemli kaynağı olan meslek, bireylerin etraftan saygı görmelerine, başkaları ile ilişki kurmalarına, toplumda bir yer edinmelerine ve işe yaradıkları duygusunu yaşamalarına olanak veren bir etkinlik alanıdır (Kuzgun, 2000)
- Bireylerin zamanının önemli bir kısmını harcadığı işidir. Bu işin sonucu bireyler bir kazanç elde edebilirler veya etmeyebilirler. Bu tanıma göre, ev kadını olmak

bir mesleğe sahip olmak demektir. Fakat bunun yanında baba olmak, bir mesleği ifade etmez; çünkü o, zamanın çoğunda babalık yapmaz veya bu onun faaliyetlerinin ağırlık merkezi değildir (Roe, 1956 Akt: Uysal, 1970).

- Mesleği beceri boyutuyla ele alan bireylerin para kazanmalarından çok sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının doyurulmasıdır (Yeşilyaprak, 2003).

### 2.3.1.2. Meslekle İlgili Kavramların Tanımı

İş, kariyer ve çalışma meslekle ilgili kavramlardır. Bu kavramlar aşağıda kısaca incelenmiştir.

**İş:** Sharlet'a göre iş, bir işyerindeki benzer etkinlik grubudur. İş, mesleki bilgi ve becerinin uygulanmasıdır. Bireylerin mesleği olabilir ama işi olmayabilir. Ancak işi olan bireylerin genellikle meslekleri de vardır (Kuzgun, 2000). İşin başlıca özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Tınar, 1991):

- Bir faaliyettir.
- Toplumsal boyutu vardır.
- Görülme sürecinde bir yük, zahmet, stres ve kaygı kaynağı olarak yaşanabileceği gibi, bir gurur nedeni, bir sevinç ve mutluluk kaynağı olarak da algılanabilir.
- Bireylerin bedensel, zihinsel ve manevi güçlerinin kullanımını gerektirir.
- Kurallar çerçevesinde ve planlı çabalarla belirli bir amaca hizmet eder.
- Mal ve/veya hizmet üretimi sağlar, bu yönüyle içinde yaşanılan çevreyi, toplumu değiştirir.
- Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların giderilmesini sağlar.
- İş yapan bireylere bilgi, beceri ve yetkinlik kazandırır ayrıca bireylerin kişiliklerini, değerlerini ve tutumlarını da değiştirebilen özellikler taşır.

Bireylerin farklı ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla belirli ödüller karşılığında emeklerini kullanarak üretken faaliyetleri sırasında üstlendikleri belirli rol ya da işlevler, iş olarak adlandırılır (Yıldız, 2001). İş, değişimle sonuçlanan bir direnmeye karşı güç kullanmadır. Belli çalışmaların ışığında Schrecher bir faaliyetin iş olabilmesi için dört temel kriterden söz etmektedir. Bunlar sırası ile şöyledir (Uysal, 1970):

- Değişmeye karşı koyan objenin gösterdiği direnmeyi yenmek üzere birey bir enerji sarf etmelidir.
- O faaliyet ait olduğu alanda bir değişim yaratmalıdır.
- Faaliyet, yer aldığı alanda saptanmış normlara uygun olmalıdır.
- Bir gelişmeyi öngörmelidir.

Yukarıdaki özelliklerden yola çıkarak işi, belirli amaçlar doğrultusunda, bireylerin bedensel, zihinsel ve manevi güçlerini kullanarak oluşturdukları, bireysel ve toplumsal açıdan değer ifade eden, değişim ve gelişim ile mutluluk ve kaygı potansiyeli taşıdıkları sistemli eylemler bütünü olarak tanımlanabilir (Tınar, 2014).

**Kariyer:** Kariyer, bireylerin doğumuyla başlayan, ailenin yetiştirmesi, tutumu, olumlu veya olumsuz yönlendirmesiyle gelişen, eğitim ve kişilik özellikleriyle şekillenen bir kavramdır. Ayrıca bireylerin yaşam boyu yaptıkları seçimlerden oluşan kariyer, bireylerin kendilerine özgü bir durumdur. Kariyer, bireylerin çevreleriyle etkileşimde bulunma süreci sonrasında oluşur. Bireyden bireye değişkenlik gösterse bile, kariyer aslında her bireyin oynadığı yaşam rollerini içerir (Batur ve Adıgüzel, 2014). Kariyer, genel anlamıyla seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda sorumluluk üstlenmek, statü kazanmak, saygınlık elde etmek anlamını taşımaktadır (Taştepe, 2001). Kariyer sözcüğü bireyler için bir işe sahip olmaktan daha önemli bir anlam ifade etmektedir. Bu anlamda kariyer daha çok paraya, sorumluluğa, prestije ve mesleki saygınlığa sahip olmayla ilgilidir. Yani bireylerin bir kariyere sahip olması, bir işe sahip olmasından farklı bir nitelik ve özellik taşır. Bireylerin başarıma duyguları, karşılaşılabileceği olanaklar, psikolojik ödüller ve daha iyi yaşam biçimleri kariyeriyle doğru orantılıdır (Sav, 2008).

Kariyer, bireylerin iş yaşamları süresince yapmış oldukları işleri, çalışma yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri ifade etmektedir. Buna göre, kariyer bireylerin yaşamları boyunca edindikleri konumların tümünü ve koyulan hedefler doğrultusunda gerekli eğitimleri alarak iş sürecinde tecrübe kazanırken mesleki ve bireysel yönden kendilerini kanıtlama sürecini kapsamaktadır. Ayrıca kariyer, bireylerin ömürleriyle sınırlı bir alanda mesleklerinin sonuna kadar ilerlemelerini ifade etmektedir. Bu yüzden kariyer bireyler için dinamik bir süreci ifade etmekle birlikte meslek seçimleri veya işe girmeleriyle son bulmaz, aksine kariyer süreci yeni başlar (Büker, 2015; Kula 2012).

Kariyer bireylerin toplumsal durumlarını ve statülerini belirler, bireylerin yaşamlarında bir odak noktası oluşturarak yaşamlarına anlam katar, iletişim bağlantılı olduğu için bireylerin sosyal yaşamlarını geliştirir, yaşamlarını devam ettirebilmeleri için gerekli maddi imkânı ve iş doyumunu sağlayarak bireylerin kişiliğini geliştirir (Sabuncuoğlu, 1995). Bireylerin yaşamı süresince edindikleri tecrübelerin basamaklarını ifade eden kariyer değer, davranış ve motivasyon sonucunda ortaya çıkar ve yaşamın ilerlemesiyle varlığını sürdürür (Varol, 2003).

**Çalışma:** Bireylerin kendilerini güven içinde hissetmeleri, kanıtlamaları, var olmaları ve geçimlerini sağlayabilmeleri için yaptıkları faaliyetlerin toplamıdır. Çalışma, bireylerin kendilerini ve içinde yaşadıkları toplumu geliştirebilmeleri ve değiştirebilmeleri için bir şey üretirken zihinsel ve bedensel olarak çaba harcamalarını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle çalışma, bireylerin yaşamları süresince devam eden en önemli ve tutkulu rollerden biridir. Bireylerin yaşamlarını devam ettirmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için çalışmaları önemli bir gerekliliktir (Yıldız, 2001). Çalışan bireyler kendilerini sınırsızca geliştirebilirler. Çalışma sürecinde bireyler kendilerini geliştirebilecekleri alanları rahatça belirlerler ve bu alanlar üzerine yoğunlaşarak psikolojik, duygusal, ekonomik açıdan tatmin olurlar (Kula, 2012). Dolayısıyla bireyler çalıştıkları sürece bir şeyler yaratırlar ve yarattıkları sürece tatmin olurlar, bunun sonucunda kendilerine olan güvenleri artar ve sonuçta toplumda kendilerini gerçekleştirme fırsatına sahip olurlar (Yıldız, 2001).

Bireyler toplumda bir iş tutma ve bu işte sürdürülebilirlik sağlama ihtiyacı içindedirler. Bu ihtiyaç bireylerde küçük yaşta gelişir ve zamanla pekiştirilir. Çalışma gerekliliğinin geçim kaygısı yüzünden çıktığı iddia edilmektedir. Bireylerin hayatını devam ettirebilmeleri için maddi kaynağa ihtiyaç duymaları zorunludur, ama çalışmak için geçimin tek sebep olabileceğini kabul etmek doğru değildir. Bireylerin çalışması diğer insanlarla ilişki kurmalarını, belli işlerle meşgul olmalarını, toplumda var olmalarını, kendi benliklerine saygı duyulmasını, sağlıklı olmalarını, ruhsal ve bedensel açıdan olumlu etkilenmelerini sağlamaktadır. Aksi halde bireylerin çalışmaması kendilerini kaybolmuş ve yetersiz hissetmelerine, sıkılmalarına, problemler yaşamalarına, tüm bunları alışkanlık haline getirmelerine ve sonuçta da ruhsal ve bedensel olarak olumsuz etkilenmelerine sebep olabilir (Uysal, 1970).

Çalışma yaşamlarında huzurlu/doyumlu ya da huzursuz/doyumsuz olmaları bireyleri oldukça etkilemektedir (Kuzgun, 2000). Bu nedenledir ki bireylerin çalışma alanı konusunda gerçekçi ve doğru seçim yapmaları gereklidir. Kendilerine uygun çalışma alanı seçen bireyler toplumda işlerini severek yaparlar, mesleklerinde ilerler, mutlu, coşkulu ve verimli bir şekilde yaşamlarını sürdürürler. Ancak seçtikleri çalışma alanı yeteneklerine ve ilgilerine uymayanlar çalışmaya karşı isteksizdirler, verimleri düşüktür, yeniliklere direnirler ve sürekli çalışma alanlarını değiştirme çabası içine girerler (Sarıkaya ve Khorshid, 2009).

### 2.3.2. Meslek Seçiminin Önemi

Eğitim, meslek ve eş seçimi, bireylerin hayat biçimlerini ve bütün hayatlarının şeklini temelden etkileyen kararlardır. Bu üç önemli karardan biri olan meslek seçimi bireylerin yaşamları süresince sürekli bir işe sahip olup olmamalarını; başarılı, sorumluluk sahibi, sevdiği bir işi yapan, doyumlu ve mutlu bir insan olup olmamalarını; yaşayacakları çevrenin niteliklerini ve yerini; ailenin gelirini ve geçim tarzlarını belirleyecek ölçüde önemlidir (Hoppock, 1957 Akt. Tan, 1992,s. 122 ).

S. Freud, sağlıklı bireylerin sevebilen ve çalışabilen bireyler olduğunu dile getirerek aslında bir meslek sahibi olmanın temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların karşılamasının da önemli olduğunu vurgulamıştır (Yeşilyaprak, 2003, s. 192). Yani pek çok birey için meslek sahibi olma amaç yalnız para kazanmak değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal ihtiyaçları karşılamaktır. Kendini gerçekleştirme ve geliştirme, bilgi ve beceriyi kullanarak özgüvenini pekiştirme, toplumda bir statü sahibi olma, belli yetilerini kullanarak doyuma ulaşma ve başkalarıyla etkileşimde bulunarak sosyal kimlik kazanma bireylerin meslek sahibi olup çalışmalarının altında yatan temel nedenlerdir ( Çalışkur, 2008).

Parsons'a göre, kendilerine uygun bir meslek seçebilmeleri için bireyler yeteneklerini, ilgilerini, olanaklarını ve sınırlılıklarını tanımalı, belli işlerin nitelikleri, avantajları, imkânları ve istenmedik yanları hakkında bilgi edinmeli, bu bilgileri değerlendirerek ve doğru bir şekilde akıl yürüterek, olgusal bilgilerden yararlanarak, davranış seçenekleri üreterek yapabilecekleri işler arasından beklentilerini en iyi karşılayacağını düşündükleri, kendilerine en yakın hissettikleri bir meslekte karar vermelidirler (Kuzgun, 2000, s.8

Meslek seçimi bireylerin yaşamlarında bireysel açıdan olduğu kadar, toplumsal açıdan da önemlidir. Toplumun gelişimine hizmet edecek ve katkıda bulunacak insan gücü planlanırken, bireylerin hem toplumsal, hem kendi ilgileri, yetenekleri ve yeterlilikleri doğrultusunda dengeli ve doğru bir şekilde kullanılmasına; insan kaynaklarından en etkili ve verimli şekilde yararlanılmasına özel dikkat gösterilmelidir. için meslek seçimine oldukça önem vermek gerekir (Yeşilyaprak, 2003, s.193). Bireylerin meslekler ve meslek seçiminin önemiyle ilgili daha ayrıntılı ve daha doğru bilgi sahibi olmaları bu konudaki seçimlerini birçok açıdan etkileyebilir. Örneğin, aşağıdakiler bireyin meslek seçiminden büyük ölçüde etkilenir (Yılmaz ve Üre, 2002, s.130) :

- Seçim yaptıkları alanda ilerde iş bulma ihtimalleri
- Mutluluklarını, mutsuzluklarını, başarı ve başarısızlıkları
- İşlerini sevip sevmemeleri
- Evlenme, sosyal ilişkiler gibi hayatlarının diğer yönleri
- Sahip oldukları güçlerin demokratik toplum tarafından nasıl kullanılacağı

### **2.3.3. Meslek Seçimi/Gelişim Süreçleri**

Genel gelişimin bir parçası olan mesleki gelişim, bireylerin yaşamlarında anlık değil geniş bir zaman diliminde ortaya çıkan bir süreçtir (Özgüven, 1999, s.132). Mesleki gelişim süreci, bireylerin çocukluk döneminde bir meslek düşüncesinin var olmaya başlamasından yetişkinlik döneminde bir meslek sahibi oluncaya kadar geçen süreçleri kapsar (Yeşilyaprak, 2003, s.193; Anılan ve diğerleri, 2008). Bu nedenle mesleki gelişim süreci okul öncesinde başlayarak, ilerde ne olacaklarını düşünerek gelecekleri ile ilgili planlar kurmaları üzerine belirledikleri tercih ve seçimlerden oluşur. Aslında bireyler için tamamen duygusal ve hayali bir anlam taşıyan meslek seçimi ilerleyen yaşlarda daha gerçekçi ve önemli bir anlam taşımaya başlar (Özgüven, 2001). Yani bireyler başlarda çok genel ve bulanık mesleki tercihlere sahipken gelişim dönemine uygun bir şekilde çevrelerini ve kendilerini tanıyarak daha akılcı ve gerçekçi değerlendirmeler yaparlar, kararlar alırlar ve uygulamaya koyarlar (Deniz, 2001, s.3). Bu açıdan bireyler kendilerine en uygun mesleği seçmeye götürecek yol olan mesleki gelişim oldukça karmaşık bir süreçtir. Aileleri, sosyal çevreleri ve ilişki kurdukları diğer bireyler, okul öncesi ve okul içi eğitimler, ihtiyaçlar, ilgiler, değerler, benlik olguları, genel ve özel yetenekleri, kişilik özellikleri, yaşadıkları çevrenin özellikleri, aldıkları eğitimler, yaptıkları özel hazırlıklar,

toplumda var olan iş/çalışma alanları, istihdam koşulları, piyasanın arz-talep durumu, rastlantısal süreçler ve şanslar bireylerin mesleki gelişim sürecini etkiler (Yeşilyaprak, 2003).

Mesleki gelişim aşamaları uyanış ve farkında olma, meslekleri keşfetme ve araştırma, mesleğe karar verme, mesleğe hazırlanma ve işe yerleşme olmak üzere beş aşamayı içerir (Isaacson, 1997 Akt: Güven, 2017):

- **Uyanış ve farkında olma:** 5-12 yaş arası olan okul öncesi dönemden ilkokul dönemine kadar olan süreyi kapsar. Bu, bireylerin meslek algılarının yavaş yavaş oluşmaya ve gelişmeye başladığı dönemdir. Bireyler herkesin farklı uğraşısı olduğunu görerek meslek çeşitlerinin farkına varırlar.
- **Meslekleri keşfetme ve araştırma:** 12-15 yaşlarını kapsar. Önceki dönemde mesleklerin farkına varan bireyler bu dönemde her bireyin ve mesleğin farklı ve ortak özellikler taşıdığını keşfederler. Ayrıca meslekler hakkında merak duygusu gelişen bireyler mesleklerle ilgili daha geniş bilgiye sahip olmak için araştırma yaparlar.
- **Karar verme:** 15-18 yaşlarını kapsayan üçüncü dönemdir. Bireyler bu dönemde kendi özellikleri ve mesleğin özellikleriyle ilgili bilgi sahibi olurlar ve bu doğrultuda mesleki geleceklerinin planlarını oluştururlar. Başlangıçta bu planlar sadece düşüncede kalsa bile zamanla gerçekçi bir hale gelir ve karar verme netleşir.
- **Mesleğe hazırlık:** 18-23 yaşlarını kapsar. Bu dönemde bireyler seçtikleri alanla, aldıkları derslerle mesleğe hazırlık yaparlar. Yani üniversite yıllarını kapsayan bu süreçte bireyler seçtikleri meslek üzerine ilgilerini ve bilgilerini geliştirirler, mesleki geleceklerini oluşturacak işlerine hazırlanırlar.
- **İşe yerleşme:** Bireylerin çalışmaya başladıkları, eğitim hayatı boyunca aldıkları, bilgi ve becerileri uygulamaya geçirdikleri, ayrıca yeni bilgi ve beceriler kazanarak mesleki gelişimlerini artırdıkları dönemi kapsar.

Mesleki gelişim sürecini oluşturan her dönemin kendine özgü, diğer mesleki süreçlerde bağlantılı ve birlikte başarılması gereken mesleki gelişim görevleri vardır (Yeşilyaprak, 1996). Dolayısıyla bireylerin yaşamları boyunca devam eden mesleki gelişimleri fiziksel, bilişsel ve duygusal gelişimlerini de içerir (Anılan ve diğerleri, 2008).

#### 2.3.4. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Seçilen meslek, yaşamlarında oldukça uzun bir zaman alacağından bireylerin verecekleri en önemli kararlardan biridir (Tuzcuoğlu, 1994). Bugüne kadarki araştırmalar incelendiğinde meslek seçimini etkileyen faktörler üzerinde bir fikir birliğinin sağlanamadığı görülmektedir. Saviskas (1991), meslek seçimini etkileyen faktörleri yetenek, ilgi, değer ve inanç sistemi, aile, kültür ve çevre olarak sıralamıştır. Kuzgun (2004), bu faktörleri psikolojik (yetenek, ilgi, değer vb.) ve sosyal faktörler (sosyo ekonomik düzey, aile ilişkileri vb.) olarak iki gruba ayırmıştır. Korkut-Owen ise, söz konusu faktörlere politik, ekonomik, yasal sistemlerle ilgili özellikler ve şans değişkenini de eklemiştir. Frolian'ın (2010), Edwards ve Quinter'in (2011) yaptıkları çalışmalar sonucunda cinsiyetin de meslek seçimini etkilediğini ifade etmiştir (Korkut-Owen ve diğerleri, 2011). Super ve Knasel (1981) ise meslek seçimine etki eden etmenleri; biyolojik (yaş, cinsiyet, fiziksel özellikler vb.), sosyolojik (duygular, değerler, baskılar, sosyal sınıf), psikolojik (tutum, değer ve yetenekler), sosyo-ekonomik durum (ailenin ekonomik düzeyi, ülkenin ekonomik durumu), politik (mesleğin özellikleri, eğitim ve kariyer fırsatları) ve şans (doğal afetler, beklenmedik olaylar) olarak sınıflandırmıştır. Aşağıda bireylerin meslek seçimlerini etkileyen önemli faktörlerden yetenek, ilgi, mesleki değer, psikolojik ihtiyaçlar, sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet, aile ilişkileri, kişilik özellikleri, fiziksel özellikler, mesleğin özellikleri, rol modeller, kariyer fırsatları, şans ve rastlantısal durumlar kısaca incelenmiştir.

- **Yetenek:** Yetenek, her hangi bir bilgi ve beceriyi öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan kapasitenin çevre ile etkileşim sonucu geliştirildiği ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirildiği kısımdır (Kuzgun, 2000, s.25). Yetenek, bireylerin belirli ilişkileri kavrayabilmeleri, analiz edebilmeleri, çözümleyebilmeleri, sonuca vardırabilmeleri gibi zihinsel nitelikleri ve bazı olguları gerçekleştirebilmeleri şeklindeki bedensel niteliklerin tamamı olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla yetenek, zihinsel ve bedensel kapasitelerin toplamı olarak düşünülebilir (Erdoğan, 1999, s.87). Buna göre yetenek, bireylerin düşünmelerini ve hissetmelerini sağlayan, davranış kalitelerini belirleyen, davranışlarını uygulamaya yansıtan, potansiyellerini oluşturan, performanslarını ve başarılarını etkileyen yüksek kabiliyetler bütünü ve doğuştan gelen gizil güçleri olarak da ifade edilebilir (Akar, 2015). Örneğin çekicilik, stratejik düşünme, rekabetçi özellik, empati kurabilme, odaklanabilme ve zarafet bireylerin

sahip oldukları yetenekler arasında yer alır (Altınöz, 2009). Yeteneğin genel özellikleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Akar, 2015):

- Doğuştan gelen varoluşsal yapıdır.
- Belli ve özel nitelikteki üst düzey kabiliyetlerdir.
- Bireylerin kendilerine özgü becerileridir
- Bireyleri ustalık düzeyine ulaştırır ve bireylerin potansiyellerini vurgular.
- Öğrenme ortamı ve bireylerin yetenekleri performansa ve başarıya yansır.
- Yetenek ve performans arasında olumlu bir ilişki söz konusudur. Bu yüzden yetenek arttıkça performans da artar.
- Gelişimsel/geliştirilebilir bir beceridir.

Bireyler, mesleklerini yaparken mesleğin özelliklerine göre çeşitli işlerle uğraşmaları gerekmektedir. Yapılması gereken işler çeşitli yetenekler sonucunda ortaya çıkmaktadır. Her meslek için yetenek düzeyi farklıdır. Bazı meslekler üst düzey, bazıları alt düzey yetenekler gerektirir. Ayrıca farklı düzeyde yetenek gerektiren, ancak aynı yetenek türüne sahip meslekler bulunmaktadır. Dolayısıyla meslekler farklı yeteneklerin yanı sıra farklı düzeyde yetenekler de gerektirebilmektedir (Özgüven, 1998).

Yetenek, bireylerin meslek seçimi yaparken kendileriyle ilgili bilmeleri gereken en önemli özelliklerden biridir. Yeteneklerinin farkında olan bireyler, kendi güçlerini ve sınırlarını bilerek meslek seçimleriyle ilgili planlarına yön verebilirler (Atlı, 2012). Bireylerin seçmiş oldukları mesleğin özellikleri uygun değilse, mesleki başarıdan söz etmek güçtür. Eğer bireyler sahip oldukları yeteneklerini aşağısında bir meslek seçerlerse bu durum onların mutlu ve başarılı olmalarına engel olur. Ancak bireyler yetenekleri doğrultusunda seçim yaparlarsa meslekte mutluluk ve başarı sağlarlar (Denizlioğlu, 2011).

Bireylerin gelecekte yetenek ve becerilerine uygun meslek seçimlerine yardımcı olacak eğitimler almaları ve yönlendirilmeleri gerekir. Aksi halde iş hayatına atılan bireyler yanlış ve bilinçsiz tercihlerin yanlış meslek seçimini de beraberinde getirdiğinin farkına varırlar. Bu durumdan ilerleyen zamanlarda etkilenen bireyler yetenek ve becerilerine uygun meslek seçimi yapmadıkları için iş tatmini sağlayamazlar. Bazı bireyler tatmin olmadıkları halde meslek hayatlarına devam etmeyi sürdürürler, bazıları ise yeni bir meslek seçiminde bulunurlar. Böylece yetenekler dikkate alınmadığından

yanlış ve bilinçsiz tercihler yapılması zaman kaybına neden olur (Batur ve Adıgüzel, 2014).

- **İlgi:** İlk ilgi envanterini 1927 yılında geliştirmiş olan Strong ilgiyi, bireylerin bir kişiye, nesneye veya faaliyete karşı gösterdikleri hoşlanma, hoşlanmama ya da kayıtsız kalma şeklindeki tepkileri olarak tanımlamıştır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010). Bireyler bazı etkinlik sürecinden oldukça zevk alırlar ve zamanın nasıl geçtiğini anlamazken bazı etkinlik sürecinden sıkılırlar ve zamanın geçmediğini hissederler. Bireylerin etkinlik sürecinde zevk almaları ya da sıkılmaları onların durum karşısındaki ilgi ya da ilgisizliklerini belirtmektedir (Pişkin, 2011).

İlgi, bireylerin birçok meslek içinden yalnızca birini daha çekici bulup ona yönelmelerini etkileyen bir faktördür. Bireylerin uzun süre bir mesleğe ilgi duymaları gerçek ilgilerini belirtirken, kısa süreli gelip geçici heves duymaları o mesleğe karşı ilgilerinin olmadığını belirtir (Denizlioğlu, 2011). İlk ilgi envanterini geliştiren Strong (1943), bireylerin meslek seçiminde seçimlerini yönlendiren bir dümen olarak ifade ettiği ilgilerin yetenekler ile bağlantısını metforik olarak şu şekilde ifade etmiştir: Yetenek, geminin hızlanmasını ve güçlü bir şekilde hareket etmesini sağlayan motora; ilgi, bu motoru yönlendiren dümene benzer (Akt. Atli, 2014). Bireylerin yetenekleri ve ilgileri arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Yeteneklerine uygun bir meslekte çalışan bireylerin ilgileri artar ve mesleklerini daha çok severler. Bireylerin başarılarının ve mutluluklarının artması yetenekli oldukları ve ilgi duydukları şeyleri yapmalarına bağlıdır. Küçükken değişken ve hayali olan ilgiler olgunlaşma ve gelişmeyle yerini belirli ve gerçekçi ilgilere bırakmıştır. Bireylerin ailesi, içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal çevre, okul, etkileşim içinde olduğu çevre, izlenimleri ve gözlemleri bireylerin ilgilerinin kazanılmasında ve sürekliliğinin sağlanmasında oldukça önemlidir. Kalıtsal olmayan ilgiler, bireylerin belli bir alanda, faaliyette ya da meslekteki çeşitli yetenek ve becerilerinin olumlu ve yeterli bir şekilde desteklenmesi sonucunda oluşur (Koca, 2009).

- **Mesleki Değerler:** Duygu, davranış ve amaç boyutlarının bütünleşmiş hali değerdir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Mesleki değer, bireylerin mesleğin gerektirdiklerini yerine getirmeleri sonucunda o mesleğin getirilerinden elde ettikleri doyumunu da ifade etmektedir. Statü, prestij, saygınlık, kazanç, diğer olanaklar, güvenli gelir elde etme ve sonucunda kendini güvende hissetme gibi değerler bireylerin yaptıkları meslek ya da faaliyet sonucunda kazanmış oldukları değerleridir. Mesleki değerler, bireyden

bireye değişkenlik göstermektedir. Örneğin, bazı bireyler için en önemli mesleki değer yüksek kazanç olurken, bazı bireyler için güvence ya da saygınlık olabilmektedir (Uğurlu, 2007). Mesleki değer, bireylerin meslek seçimi sırasındaki tercihlerini, ilgilerini, güdülerini, ihtiyaçlarını, arzularını, isteklerini amaçlarını ve tutumlarını yansıtan değerler toplamıdır Bireylerin bu süreçte seçim yapmalarına yardım eden, ideal meslek seçimlerini belirleyen, yücelten, benimseten mesleki unsurlardır (Çalışkur ve diğerleri, 2012).

Yeteneği kullanma ve geliştirme, yaratıcılık, ilgileri geliştirme, değişiklik, kazanç, düzenli ve kararlı bir yaşam sürme, sosyal güvence, ilerleme, ün-şöhret sahibi olma, risk alma, liderlik, bağımsızlık, işbirliği, toplumsal saygınlık, yarışma, başarı, esnek çalışma saatleri, hoşa giden bir çevre, otorite ve estetik bazı meslek değerleridir (Uğurlu, 2007). Bireyler meslek değerlerini değerlendirerek, istedikleri özellikleri sonucunda meslek tercihlerini yapmaktadırlar. Bu değerlerin istenirliğine göre mesleğe yönelimde bulunan bireyler aslında sadece meslek değil aynı zamanda hayat değerlerini de seçmektedirler (Yeşilyaprak, 2000, s.193). Değişen ve gelişen süreçte mesleki değerler sabit bir durum göstermek yerine dinamik bir durum gösterirler (Reeves ve Karlitz, 2005 Akt: Atli, 2012).

Bireylerin meslek seçimlerinde kendi değerleri ile mesleklerin özelliklerinin uyuşması çok önemlidir (Satan, 2014). Bireylerin kendi değerleri ile mesleki değerler arasında uyumsuzluk söz konusu olduğunda, bireyler seçtikleri mesleğe karşı bir bağlılık geliştirmeyebilirler. Bireyler seçtikleri mesleğin, mesleki gelişim yönünden kendilerine yarar sağladığına inanıyorlarsa mesleklerine bağlanmakta ve uzun süre seçtikleri meslekte kalmayı düşünmektedirler. Aksi durumda bireylere gerekli ve yeterli derecede mesleki gelişim kazanım zemini sağlamıyorsa bireyler mesleklerine bağlılık geręekleřtiremezler. Uzun süre bir devamlılık söz konusu olmayacağından bireyler alternatif başka meslekleri araştırmakta ve mesleğinden ayrılma niyeti ve davranışı geręekleřtirmektedirler (Sağsan ve Fırtına, 2015).

- **Psikolojik ihtiyaçlar:** İnsan davranışlarına önemli etkisi bulunan psikolojik ihtiyaçlar bireylerin meslek seçimi kararlarında ve meslek faaliyetlerinde rol oynamaktadır (Kuzgun, 2000). İhtiyaçları ile ihtiyaçlarını karşılayacaklarını düşündükleri meslekler arasında tutarlılığın olması bir bireyin o meslekte doyuma ulaştıklarının göstergesidir. Psikolojik ihtiyaçları en kapsamlı şekilde açıklayan Edward Murray; 15 ihtiyaçı belirten bir ölçme değeri belirlemiştir. Bunlar; başarma,

uyarlık, ısrarcı olma, düzen, gösteriş, özerklik, yakınlık, değişiklik, kendini suçlama, duyguları anlama, ilgi görme, liderlik, şefkat gösterme, karşı cinse ilgi ve saldırganlıktır (Uğurlu, 2007).

Bireyler psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için meslek seçerler. Bireylerin aile ortamlarında psikolojik ihtiyaçlarının karşılanma düzeyleri ve şekilleri onların ileride seçecekleri mesleği doğrudan etkilemektedir. Roe, bireylerin yaşantıları ile yetenekleri, ilgileri ve tutumları arasındaki bağlantı onların meslek seçimlerine ilişkin kararlarını nasıl etkilediğini belirlemeye yönelik bazı hipotezler ortaya koymuştur. Bireylerin küçük yaştaki yaşantıları ihtiyaçlarını, ihtiyaçlar da onun yönelimlerini belirler. Bireylerin yeteneklerinin özgülleşmesi enerjisinin o alana yönelmesiyle oluşur. Bu aşamada yetenek, ilgi ve tutumlar netleşir. Dolayısıyla bireylerin enerjilerinin belli alanlara yönelmesi meslek seçimi kararlarında da etkilidir ( Akt: Yeşilyaprak, 1995, s.44).Yapılan araştırmalar bireylerin psikolojik ihtiyaçlarıyla meslek seçimleri arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Mesleki eylemlerde bulunan bireylerde bazı eğilimler gelişmekte ve psikolojik ihtiyaçlar-meslek seçimi ilişkisi daha fazla görülmektedir. Kendilerine uygun meslekleri seçen bireylerin mesleklerini daha uzun süre devam ettirdikleri belirtilmiştir. Dolayısıyla bu durum bireyin mesleğe özgü psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığının göstergesidir (Kuzgun, 2000).

- **Sosyo-ekonomik düzey:** Bireylerin meslek seçiminde etkili olan önemli bir başka faktör sosyo-ekonomik düzeydir (Sav, 2008). Ailelerin ve toplumun sosyo-ekonomik düzeyi bireylerin aile ve toplum yaşamlarını, meslek seçimlerini, mesleki gelişimlerini önemli ölçüde etkiler (Bakırcıoğlu, 2002). Bireyler sosyal bir çevrede dünyaya gelirler ve o çevrenin değerleri, tutumları, idealleri ve yaşam stillerine göre yetişirler. Dolayısıyla bireylerin içinde bulundukları çevrenin sosyo- ekonomik düzeyi yaşam tarzlarını yansıtır (Kuzgun, 2000). Sosyal ve ekonomik düzeyleri yüksek olan aileler çocuklarını yetenekleri ve ilgileri doğrultusundaki; düşük olan aileler ise, doğrudan meslek ve para sağlayacak işlere yönlendirmektedirler (Koca, 2009). Dolayısıyla sosyo-ekonomik açıdan iyi durumda olan bir sınıfta doğan bireyler yaşam tarzları, statüleri, gelirleri yüksek olan bir meslek seçmektedirler ve bulundukları pozisyona göre davranışlarda bulunmaktadırlar. Buna karşın sosyo-ekonomik açıdan kötü durumda olan bir sınıfta doğan bireyler ise içinde bulunduğu imkânlar doğrultusunda meslek seçimi yapmaktadır (Aktürk, 2012).

Yapılan araştırmalar az nüfuslu ailelerin çocukları üst düzey meslekler seçerken, kalabalık nüfuslu ailelerinkiler daha alt düzey mesleklere yönelmektedir. Ayrıca ailedeki çocuk sayısı arttıkça bireyin başarısında düşme görölmektedir (Uğurlu, 2007). Ekonomik açıdan düzeyi yüksek olan ve işsizlik sorunun az olduğu ülkelerde bireylerin zevkleri ve arzuları meslek seçimlerini etkilemektedir. Ancak az gelişmiş ve işsizlik sorununun fazla olduğu ülkelerde bireylerin meslek seçimlerini etkileyen ilk ve en önemli etken o mesleğin sürekli, düzenli ve güvenilir olmasıdır. Dolayısıyla sosyo- ekonomik düzeyi düşük olan ülkelerde zevkler ve arzular meslek seçimine daha fazla etki etmemektedir (Kula, 2012). Ailelerin sosyo-ekonomik düzeyleri ile bireylerin meslek seçimleri arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ailenin sosyo-ekonomik düzeyi arttıkça bireylerin mesleki hedefleri de artmaktadır. Dolayısıyla bireylerin eğitim imkânlarının artması, hayat şartlarının yüksek olması, ekonomik anlamda hiçbir kaygı yaşamamaları, aynı zamanda aile ilişkilerinin samimiyete, anlayışa ve demokrasiye dayalı olması bireylerin meslek seçimini olumlu yönde etkilemektedir (Öztunç ve Çil, 2015).

- **Cinsiyet:** Değerler açısından ele alındığında cinsiyet bireylerin meslek seçimi kararlarında rol oynayan önemli faktörlerdendir (Uyguç, 2003). Fassinger (2000), bireylerin duygularının, davranışlarının, bilişlerinin ve kişisel etkileşimlerinin cinsiyetleri tarafından etkilendiğini belirtmiştir. Dolayısıyla bireylerin cinsiyeti meslek seçimleriyle ilgili davranışlarını ve kararlarını etkilemektedir (Akdeniz, 2009). Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz (2012), yaptıkları araştırmada cinsiyetin meslek seçimini etkileyen faktörlerden biri olduğunu kız öğrencilerin seçtikleri meslek alanının cinsiyete uygunluğunun erkeklere oranla daha önemli olduğunu ayrıca meslek seçerken kız öğrencilerin daha fazla ailelerinin etkisinde kaldıklarını ileri sürmüşlerdir. Meslek seçimi konusunda cinsiyetin önemli bir etken olduğunu açıklayan Brown (2002) da, kadınların erkeklere göre aile yaşamlarını daha ön planda tuttuklarını ve cinsiyetin bu açıdan meslek seçimini etkilediğini ifade Rojewski ve Hill (1998) de, bireylerin meslek seçimlerinin ve mesleki beklentilerinin cinsiyet faktöründen önemli derecede etkilendiği sonucuna ulaşmıştır (Ulaş ve diğerleri, 2017).

Cinsiyetin meslek seçimini etkilediği yönünde birçok araştırma yapılmış, kızların meslek seçerken daha geleneksel mesleklere yönlendikleri ve bu meslek gruplarının toplumda kadın işi erkek işi diye ayrıldığı görölmüştür (Denizlioğlu, 2017). Bu açıdan

kadın işi erkek işi diye ayrılan meslek gruplarında; erkek işlerinin daha çeşitli, daha statülü, daha teknik, daha riskli ve kazancının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Kadın işlerinin ise erkek işlerine göre statüsünün ve kazancın daha düşük olduğu ve genellikle hizmet sektöründe toplandığı görülmüştür (Yıldız, 2001). Bireylerin içinde yaşadıkları toplum mesleklere cinsiyet rollerine bağlı olarak farklı anlamlar yükler. Bireylerin meslek seçimine etki eden cinsiyet faktörü biyolojik olmaktan çok kültürel bir çerçeve içerir. Bu yüzden meslek seçimi sürecinde bireylerin cinsiyetlerinin önemli olması kadar içinde bulundukları toplumun cinsiyet algıları da önemlidir (Korkut-Owen, 2008; Pişkin, 2011). Kuzgun'un yaptığı araştırmada da ailelerin erkek çocuklarının üst düzey bir mesleğe girmeleri yönünde ısrarcı ve istekli davranırken kız çocukları için aynı isteğin ısrarın olmadığını ve cinsiyetten çok toplumdaki cinsiyet algısının önemli olduğunu vurgulamıştır.

- **Aile ilişkileri:** Toplumun ayrılmaz bir parçası olan aile; toplumun sosyal yapısına, değerlerine ve normlarına bağlıdır. Zaman içinde toplumdan topluma ve aile kurumlarında değişiklik gösteren sosyal ve kültürel özellikler gözlenebilir. Değişiklik gösterse de aile kurumu bireylerin meslek tercihlerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen önemli unsurlardan biridir (Kağıtçıbaşı, 2010, s.167). ABD'de bir üniversitede yapılan bir çalışmada; aile ve arkadaş etkisinin bireylerin meslek seçimlerini etkileyen önemli etmenler arasında yer aldığı gözlenmiştir (Genç ve diğerleri, 2007). Örneğin; ailenin değerleri, aldıkları eğitimler, gelirleri, meslekleri, beklentileri, meslekleri değerlendirme bakış açıları ve mesleklere ilişkin tutumları, görüşleri bireylerin meslek seçimini etkileyen temel ailesel etmenlerdendir (Korkut, 2008).

Ekonomik bağımsızlıklarına kavuşmamış ve geleneksel güçlü aile ilişkilerine sahip olan bireyler bir yanda ailesi ile sevgi, saygı ve ekonomik ilişkilerini devam ettirmek, diğer yandan da bağımsız bir kişilik oluşturup kendi kararları doğrultusunda yaşamlarını sürdürmek zorundadırlar (Özgüven, 2001). Aile sistemi yaklaşımı olarak ele alınan aile, sistem birimi olarak ifade edilmektedir. Sınırları kapalı olan aile sisteminde bireyler dış dünyayı ve kendilerini araştırma, inceleme, geliştirme tavırlarından kaçınırlar. Fakat sınırları esnek ve geçirgen olan aile sisteminde bireylerin özerk davranışları desteklendiği için bireylerin ailelerinden ayrılarak bağımsız hareket etmeleri kolaylaşır. Dolayısıyla böyle ortamlarda yetişen bireyler

kendi kararlarını vermekte zorlanmazlar ve kendilerini gerçekleştirme fırsatı yakalarlar (Kuzgun, 2000).

Yapılan araştırmalar ailenin bireylerin meslek seçimlerini etkileyen önemli bir anahtar görevinde olduğunu göstermektedir (Ferry, 2006). Ancak günümüzde anahtar görevine sahip aileler çocuklarını daha çok gelir getiren mesleklere yönlendirirler. Değişen değer yargıları, ülkenin refah düzeyinin yükselmesi, yaşam giderlerinin artması ve gelir düzeylerinin sosyal statü üzerinde önemli paya sahip olması bireylerin bu yönde yönlendirilmelerine sebep olmaktadır. Fakat ailelerin bireyleri çok gelir getiriyor diye sevmedikleri ve hoşlanmadıkları mesleklere yönlendirmeleri doğru değildir. Dolayısıyla aileler bu aşamada bireylerin mesleklerini sevip sevmemelerini, mesleklerin gerektirdiği ruhsal, biyolojik ve fiziksel özelliklere sahip olup olmamalarını tespit etmelidir ve ona göre yönlendirmelidirler (Özsoy, 2003).

- **Kişilik özellikleri:** Psikolojide geniş bir kavrama sahip olan kişilik, literatürde birçok şekilde tanımlanmıştır (Kültür, 2006). Grennberg ve Baron kişiliği, “bireye özgü/benzersiz davranış, düşünce ve duyguların bir araya gelmesi”; Burger (2006) kişiliği, “bireylerin kendilerinden kaynaklanan tutarlı davranış şekilleri ve kişilik içi süreçleri”; Senemoğlu (2004), “bireylerin doğuştan getirdikleri, sonradan kazandıkları ve bireyleri birbirinden ayıran özellikler bütünü”; Cüceloğlu (1991), “bireylerin iç ve dış çevreleriyle kurdukları diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi”; Yanbastı (1990); “sosyal beceriler bütünü”; Yaşar (2006); bireylerin fikirlerinin, hislerinin ve moral değerlerinin toplamı”; Eroğlu (2011); bireylerin yaşam biçim şekilleri” ve Özkalp ve diğerleri (2002) ise, kişiliği “bireylerin çeşitli durumlardaki yapısal ve dinamik özelliklerinin bütünleşmesi” olarak tanımlanmışlardır.

Bireylerin dış görünüşleri, rolleri veya görevleri, potansiyel yetenekleri ve içinde yaşadıkları toplumsal nitelikler kişilikleri üzerinde etkili olan faktörlerdendir (Eren, 2004, s. 83). Yapılan araştırmalar meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasında önemli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Koroğlu, 2014). Yaptıkları işlerden daha fazla haz alarak başarılı olan bireyler kendi kişilik özelliklerinin farkında olurlar ve kendilerine en uygun mesleği seçerler (Temel, 2012). Özkalp de, bireylerin kişilik özelliklerinin tutumlarını, davranışlarını, çalıştıkları işi ve çevreyi etkilediğini belirtmiştir (Özkalp, 2001, s. 52). Dolayısıyla kendi kişilik özelliklerine göre meslek seçimi yapan bireylerin sağladıkları doyum daha yüksek düzeydeyken, kişiliklerine

uygun mesleği seçmeyen bireylerin doyum düzeyleri daha düşük düzeydedir ( Keser, 2006, s.122).

- **Fiziksel özellikler:** Bireylerin ilk bakışta görünen özelliklerini ifade eden fiziksel özellikler, bireylerin beden yapılarını ve yeterlilik düzeylerini, yaşlarını, boylarını, konuşmalarını, seslerini, güç seviyelerini, görme ve işitme duyularını ifade etmektedir. Bireylerin meslek seçimini etkileyebilecek önemli faktörlerden biri de fiziksel özellikler. Örneğin kısa boylu bireyler asker ve polisliğe kabul edilmemekte, görmeyle ilgili ciddi sorun yaşayanların pilot olamamakta, fiziksel engeli olan bireyler bazı meslekleri yapamamaktadır. Ayrıca uçaklarda görev yapan kadın ve erkeklerin de belli fiziksel kriterlere uygun olmaları gerekmektedir. Uçaklarda çalışan kadın ve erkek uçuş yardımcılarının belli fiziksel özelliklerde olmasının beklenmesi de bir diğer örnek olabilir. Dolayısıyla bireylerin meslek seçimi yaparken ilgi ve yeteneklerinin yanında fiziksel özellikleri de o mesleğe uygun olmalıdır ( Korkut-Owen, 2008; Bakırcıoğlu, 2002, s.65).
- **Mesleğin özellikleri:** Bireyden bireye farklılık gösteren özellikler olduğu gibi meslekten mesleğe farklılık gösteren özellikler bulunmaktadır. Bazı mesleklere daha fazla ihtiyaç duyulurken bazı mesleklere daha az ihtiyaç duyulur. Bireylerin yaptıkları mesleklerinin adı, tanımı, görevleri ve yaptıkları işler, kullanılan alet, makine ve malzemeler, mesleğin gerektirdiği özellikler, iş yapılırken iletişimde bulunulan kişiler, meslekte iş bulma olanağı, mesleğin popülerliği, mesleki eğitimler, işe girme şekilleri, kazanç durumları, benzer meslekler, mesleğin gelecekteki durumu, mesleğin olumlu/olumsuz yönleri, mesleğe olan talep, meslekte ilerleme, emekli olma koşulları birbirinden farklıdır (Kepçeoğlu, 2004). Örneğin, Dinç (2008), çalışmasında meslek yüksekokulu öğrencilerinin meslek seçimlerinde, daha çok yüksek kazanç, sorumluluk ve kariyer beklentisi, mesleki bilgi ve beceri kazanma, sosyal statü elde etme gibi faktörlerin etkili olduğu sonucuna varmıştır (Ensari ve Alay, 2017). Her mesleğin kendine ait bir konusunun, çalışma alanının ve koşullarının, yeteneklerin ve ilgilerin olması bazı bireylerin isteklerine ve gerçeklerine uygunken, bazı bireylerin istek ve gerçeklerine uygun değildir. Dolayısıyla bireyler meslek seçimlerini öncesinde kendilerini tanıyarak, seçecekleri mesleklerin olumlu ve olumsuz yönlerini, özelliklerini bilerek yapmalıdırlar. Bu şekilde yapılan seçimlerde bireyler mesleği bütün özellikleri ile kabul etmiş ve gelecekte hayal kırıklığı yaşamamış olurlar (Vurucu, 2010).

- **Rol modelleri:** Genelde görmezden gelinen ancak bireylerin mesleki karar vermelerini etkileyen unsurlardan biri de sevilen ve örnek alınan kişiler yani rol modellerdir. Aile üyeleri, yakın arkadaşlar, öğretmenler, kişisel kahramanlar, akıl hocaları gibi birçok kişi bireylerin rol modelleri olabilir (Korkut-Owen, 2008). Sosyal öğrenme kuramını sistemleştirerek ana hatlarını çizen Bandura, bireylerin gözlem yaparak ya da beğendikleri rol modelden öğrenmeyi gerçekleştirdiğini açıklamıştır. Bireyler kendi karakteri ile benzerlikleri olan modellerin davranışlarını daha kolay öğrenirler. Ayrıca bireylerin bir davranışı öğrenebilmeleri için doğrudan o davranışı yapmaları zorunlu değildir. Bir davranışın, başkalarının deneyimlerini gözleyerek ya da rol model alınarak öğrenilmesinin zaman ve emek açısından daha karlı olduğu belirtilmektedir (Bandura, 1986 Akt. Orhan ve Dağcı, 2015).

Bireylerin sosyal davranışları başkalarının davranışlarının model alınması sonucunda, davranışlar olumlu ödüllerle güçlenirken olumsuz tepkilerle zayıflar. Davranışların dolaylı etkisi, sadece davranışların sonuçlarının önemli olması gözlemleyerek öğrenmede etkiliyken, model ile öğrenmede bireylerin karakteristik yapısı da oldukça önemli etkindir. Davranışın model alınma oranını artırması model ile model alan bireylerin karakter özelliklerinin benzer olması bağlıdır. Bu yüzden model alınan kişinin statüsü, yaşı, cinsiyeti, karakteri, rekabet gücü ve modelin toplumdaki etkileşimi, model alınmanın ne kadar gerçekleşeceği hakkında bilgi verir (Demirbaş ve Yağbasan, 2005: 363-382).

- **Kariyer fırsatları:** Kariyer, bireylerin seçmiş oldukları iş yolunda ilerlemeleri ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmaları, daha fazla sorumluluk üstlenmeleri, daha fazla saygınlık, erk ve prestij sahibi olmalarıdır. Ayrıca kariyer, bireylerin yaşamları boyunca sahip oldukları işe ilişkin deneyim ve faaliyetlere yönelik algıladıkları tutum ve davranışlar bütünüdür. Bu tanıma göre, kariyer hem tutum ve davranışları, hem de yapılan işe ilişkin birbirini izleyen eylemleri içerdiği belirtilmektedir. Kariyer kavramı işe yönelik rolleri kapsamakla beraber, bireylerin sosyal yaşamlarını ve bu yaşamdaki rollerini de kapsadığı söylenebilir (Can, 2011). Kariyer süreci üzerinde bireylerin, çalıştıkları kurumların ve kariyer fırsatlarının önemli payları vardır. Hem bireylere hem de çalışma kurumlarına büyük yararı olan kariyer yönetimi kurumların vazgeçilmez bir parçasıdır. Bireylerin kariyer imkânları veren örgütlerde daha fazla sorumluluk aldıkları, daha çok çalıştıkları, etkinlik/verimlilikleri artırdıkları ve gelecek kaygılarını azalttıkları görülmüştür. Bu

durumda bireylerin çalıştıkları mesleğe/kuruma daha çok bağlılık göstermelerini sağlamaktadır (Demir ve Çini, 2011). Ayrıca Batur ve Adıgüzel'in (2014) yaptıkları araştırmada, bireylerin kariyerler fırsatlarında daha güvenli, daha istikrarlı, daha iyi iş fırsatı ve iş garantisi sağlayan meslekleri seçmeye eğilimli oldukları görülmüştür.

- **Bireyin algıları:** Mesleki seçiminde bireylerin o mesleği nasıl algıladıkları da önemli rol oynamaktadır. Örneğin, öğrencilerin muhasebe mesleğini nasıl algıladıkları ile ilgili yapılan bir çalışmada öğrenciler muhasebe mesleği hakkında sıkıcı, kuralcı ve kesin sınırlı gibi yorumlarda bulunmuşlardır. Dolayısıyla bireylerin algıları o mesleği seçip/seçmemelerinde etkili olan temel faktörlerdendir. Meslek seçiminde bireylerin o mesleği nasıl algılarının dışında çevresindekilerin o mesleği nasıl algıladıkları da etkilidir. Algılarda önemli bir noktayı oluşturan zorluk ve kolaylık kısmı da o mesleğin seçiminde etkili olmaktadır. Yani bireyler algı düzeylerine göre, meslek seçimlerinde kolay ya da zor algıladıkları mesleklere yönelirler. Örneğin, bazı bireyler kendilerini yetersiz buldukları ve zor algılanan meslekler olduklarını düşündükleri matematik, mühendislik ya da teknoloji ile ilgileri seçmek istemezler (Aydın, 2016).

Meslek seçimi sürecinde bireylerin kendi algıları da oldukça önemli ve etkili olmaktadır. Örneğin, şans ve rastlantısal durumların varlığını yaşamlarının karar verici unsuru olarak düşünen ve algılayan bireyler, meslek seçimlerinde meslekleri tanımak için herhangi bir araştırmada bulunmadan, tamamen plansız programsız yapılan ve ciddi olmayan seçimlerini şansa bırakabilmektedirler (Paa ve McWhirter, 2000, s.30).

- **Şans ve rastlantısal durumlar:** TDK şansı, mantıkla açıklanamayan birtakım rastlantısal olayların nedeni olan güç, baht ve talih kelimelerini kullanarak açıklamıştır. Bireylerin bilgi ve emeklerinden çok rastlantı sonucu elde ettikleri durumlardır. Başka bir ifadeyle şans, çok küçük ihtimallerin gerçekleştirdiği durumların ifadesinde kullanılan soyut bir kelimedir (<http://www.tdk.gov.tr/>). Super meslek seçimine etki eden faktörleri sıralarken “biyolojik, sosyolojik, psikolojik/kişisel, ekonomik, politik faktörlerin yanında şans faktörünün de etkili olduğunu açıklamıştır (Pekkaya ve Çolak, 2013).

## 2.4. Öz Yeterlilik Algısının Mesleki Tercih Üzerindeki Etkisi

Literatür incelendiğinde, bireylerin performanslarının, liderlik ve girişimcilik özelliklerinin, iş doyumlarının ve stres düzeylerinin öz yeterlilik algısından etkilendiği görülmektedir. Bunların yanı sıra bireyin mesleki tercihlerinin de öz yeterlilik algısından etkilendiği vurgulanmıştır. Yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip olan bireyler, düşük düzeyde olanlara oranla meslek tercihi yaparken daha fazla yenilikçi özellik göstermekte ve risk almaktan çekinmemektedirler (Basım ve diğerleri, 2008). Kendini tanıyan, yetenek ve kapasitesine güvenen, risk almaktan çekinmeyen, stres düzeylerini kontrol edebilen, karşılaşılan problemlerle yüzleşebilen ve pes etmeyen öz yeterliliği yüksek bireyler meslek tercihi yaparken daha bilinçli davranmaktadırlar. Ayrıca öz yeterlilik algısı yüksek olan bireylerin günümüzdeki yeni fikirleri ve meslekleri daha fazla tercih edebilecek güçte ve cesaretle oldukları söylenebilir. Öz yeterliliği yüksek olan bireylerin özellikleri Bandura (1994) tarafından belirlenen özellikleri aşağıda sıralanmıştır:

- Olay ve durumları geniş bir bakış açısıyla değerlendirirler. Bu da bireylerin dikkatlerinin artmasını sağlar.
- Başarısızlık durumunda ya da olumsuz olayların sebep olduğu duygusal zararlar meydana geldiğinde, stres ve kaygı düzeyini en aza indirebilirler.
- Yeteneklerini zorlayacak şekilde amaçlara sahiplerdir ve bu amaçlara ulaşmak için kararlı adımlarla yol alırlar.
- Zor ve olumsuz durumlarla karşılaştıklarında pes etmek yerine durumun üstesinden gelecek biçimde ve kendi yetenek ve becerilerine inanarak hareket ederler.
- Başarısızlık karşısında kolay kolay pes etmezler, daha fazla çaba göstererek mücadeleciler davranırlar.
- İstemedikleri bir durum karşısında, başarısızlıklarının sebebini yöntem ve stratejilerin yanlışlığına değil, kendilerinin yetersiz çaba ve eksik bilgiye sahip olmalarına bağlarlar.

Öz yeterliliği düşük olan bireylerin özellikleri ise aşağıdaki şekildedir (Bandura, 1994):

- Kendilerini yeterince tanımadıklarından, var olan yetenek ve kapasitelerine güvenmediklerinden zor görevleri üstlenmekten kaçınırlar.
- Karşılaştıkları engelleri, başarısızlıklarının bir nedeni olarak görürler.
- Zor ve olumsuz durumlar karşısında hemen pes ederler.
- Başarısız olduklarında öz yeterlilik inançlarının eski halini alması uzun zaman gerektirir. Çünkü başarısız olmalarının nedenleri arasında yer alan yetenek ve beceri eksikliklerinin farkında değildirler.
- Başarısızlıkları sonrasında kolayca stres ve depresyon yaşarlar.

Bandura'nın (1977; 1982; 1986) öz yeterlilik konusundaki çalışmaları göstermektedir ki; öz yeterlilik doğru ya da yanlış olsun, bireylerin etkinliklerini, ortamlarını ve meslek seçimlerini etkilemektedir. Bireyler üstesinden gelemeyeceklerini düşündükleri zorlu durumlardan kaçınma eğilimi gösterirken, bir sorunun çözümünde ne kadar süreyle ne kadar çaba sarf edeceklerine dair kararlarını, çözüm için gerekli becerilere ilişkin öz yeterlilik algıları belirlemektedir. Algılanan öz yeterlilik bireylerin etkinliklerini, ortamlarını ve meslek seçimlerini etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda hâlihazırda başlamış olan başa çıkma çabalarını da nihai başarı beklentileri sayesinde etkilemektedir. Yani bireylerin ne kadar çaba sarf edeceklerini ve engeller ile olumsuz durumlar karşısında ne kadar süre dayanabileceklerini yeterlilik beklentileri belirlemektedir (Aksoy ve Diken, 2009, s.711). Bu nedenle çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibidir:

*H<sub>1</sub>: Öz yeterlilik algısı ile meslek seçimi arasında bir ilişki vardır.*

## **2.5. Belirsizlik Algısının Mesleki Tercih Üzerindeki Etkisi**

Geleceğin net bir şekilde bilinmemesi bireyler açısından çoğu zaman belirsizliğe neden olmaktadır. Krohne (1993), karmaşık ve riskli durumların bireylerde duygusal bir belirsizlik yarattığını vurgularken; Crigger (1996) ise, belirsizliği bireylerin hayatlarında var olan durumları açıklayamama durumu ve yetersizliği olarak ifade etmiştir (Krohne, 1993; Crigger, 1996 Akt: Atak ve diğerleri, 2016). Belirsizlik bireylerin yaşamında

sürekli karşılaştığı bir durum olduğundan mesleki tercihlerini de etkilediği söylenebilir. Bireylerin bu süreçte hem bilişsel hem tavrısal açıdan doğrudan ya da dolaylı olarak etkilendiği belirtilmektedir. Belirsizlik yönetimi kuramı (Uncertainty Management Theory)'na göre, bireyler yaşamlarında karşılaştıkları belirsizlikler sonucunda isteklerine, görüşlerine ya da hedeflerine daha sıkı bağlanmaktadır. Belirsiz durumlar bireyi daha net, daha belirli ve daha güvenli hale getirmektedir (Van den Bos, 2001; Van den Bos, 2009). Ancak belirsiz durumlarla karşılaşan bireyler meslek tercihi sürecinde başarılı kararlar verebilmeleri için var olan belirsizlikleri hafifletmeli, kontrol altına alabilmeleri ve tehditleri fırsata çevirebilmelidirler.

Whetten ve Cameron yapılan araştırmalarda, bireyleri belirsizlik algıları düşük ve yüksek bireyler olarak iki gruba ayırmıştır (Whetten and Cameron, 1995: 76). Belirsizlik algısı düşük olan bireylerin özellikleri aşağıda sıralanmıştır (Gökçe, 2014):

- Karşılaştığı belirsiz durumları normal kabul ederler.
- Düşük stres ve endişe düzeyi ile öz-kontrol sağlarlar.
- Değişik fikirlere ve bireylere açıktırlar.
- Belirsiz ve karmaşık ortamlarda rahat davranış sergilerler.
- Daha az dogmatik, daha az duygusal ve daha az tutucudurlar.
- Otoriter fikirlere bağımlılık düzeyleri daha azdır.
- Kendilerini gerçekleştirme istekleri fazladır.
- Nesnel bilgiyi seçmeye yönelimlidirler.
- Meslek değiştirmek problem değildir.
- Yazılı veya sözlü kurala ihtiyaç duymazlar.
- Esnek özelliğe sahiptirler.

Belirsizlik algısı yüksek olan bireylerin özellikleri ise şu şekildedir (Gökçe, 2014):

- Karşılaştıkları belirsiz durumları savaşılmaması gereken bir tehdit olarak görürler.
- Stres, endişe ve duygusallık düzeyleri yüksektir.
- Farklı fikirlere ve bireylere kapalıdırlar.
- Belirsiz ve karmaşık ortamlarda gergindirler. Konularda netliğe ihtiyaç duyarlar.
- Daha dogmatik, daha duygusal ve daha tutucudurlar.
- Otoriter fikirlere bağımlılık düzeyleri fazladır.
- Kendilerini gerçekleştirme istekleri azdır.

- Kendilerini destekleyecek görüşlere yönelirler.
- Meslek değiştirmeleri zor olduğu için kolay kolay değişikliğe gitmezler.
- Kurallara uymasalar bile duygusal olarak bu kuralların varlığına ihtiyaç duyarlar.
- Daha az esnekliğe sahiptirler.

Belirsizlik algıları yüksek olan bireyler ise bilgi edinmede ve iletmede daha endişeli ve streslidirler. Belirsiz durumlar altında karar veren bu bireylerin meslek tercihi yapacakları seçenekler daha azdır ve seçimlerinde olumlu kararlardan çok olumsuz kararlara yönelimlidirler. Bu yüzden yapılacak değişimlere izin vermezler. Belirsizlik algıları düşük olan bireyler edindikleri bilgileri elde etmede ve iletmede daha başarılıdır. Belirsiz durumlara kolaylıkla uyum sağlayan bu bireyler risk almaktan kaçınmazlar ve çok fazla girişimci özellik gösterirler. Mesleki seçimlerinde genellikle tamamlanmış işlere yönelimlidirler ve seçtikleri mesleklere daha fazla uyum sağlarlar. (Akar, 2016). Literatürde de belirsizlik algıları düşük bireylerin fırsatları değerlendirebilmek için daha fazla risk alma eğilimi gösterdikleri, yeniliklere daha açık oldukları, belirsiz durumları daha iyi tolere edebildikleri ve kontrol altına alabildikleri belirtilmektedir. Bu nedenle çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir:

*H<sub>2</sub>: Belirsizlik algısı ile meslek seçimi arasında bir ilişki vardır.*

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Örneklem**

Bu araştırmanın evrenini 2017-2018 öğretim yılında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümü son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihte yer alan toplam öğrenci sayısı 594'dür. Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham'a göre ankette kullanılan soru sayısı (p) ile örneklem büyüklüğü (n) arasındaki oranın (n/p) en az 5 olması gerekir (Hair vd. 2006; 92 Akt: Kıyak, 2015). Bu çalışmada uygulanan ankette 51 adet soru bulunduğu için, örneklem büyüklüğü açısından en az 255 son sınıf işletme bölümü öğrencisine ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır. Anketlerin doldurulmasında katılımcıların gönüllülüğü esas alınmıştır ve örneklem sayısı anketlerini eksiksiz olarak yanıtlayan 263 gözlem birimine ulaşılmıştır. Elde edilen örneklem evreni temsil edebilecek büyüklüktedir.

#### **3.2. Veri Toplama Aracı**

Veriler Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören İşletme Bölümü son sınıf öğrencilerinin katılımıyla toplanmıştır. Anket Mayıs 2017- Haziran 2017 tarihleri arasında işletme bölümü dördüncü sınıf derslerini alan bütün öğrencilerin e-maillerine gönderilmiş, ancak yeterli ölçüde geri dönüş alınamamıştır. Daha sonra anket Aralık 2017- Mart 2018 tarihleri arasında işletme bölümü dördüncü sınıf derslerini alan öğrencilere yüz yüze uygulanmıştır. Uygulama sırasında araştırmanın amacı öğrencilere açıklanmış, ankete ilişkin soruları yanıtlanmış ve formun doğru bir şekilde doldurulması için anlaşılmayan noktalara açıklık getirilmiştir. Uygulama sonucunda elde edilen 263 anket formu analize tabi tutulmuştur.

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü son sınıf öğrencilerinin öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının mesleki tercihleri üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla öz-etkililik/yeterlilik ölçeği ve belirsizlik algısı ölçeklerinden oluşan ifadeler anlamda değişikliğine uğratılmadan öğrencilere uygun hale getirilmiştir. Verilerin toplanmasında kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemek için üç, ikinci bölümde meslek seçimine ilişkin özelliklerini belirlemeye yönelik sekiz, üçüncü bölümde öz-etkililik-

yeterlilik ölçeğine ait 23 ve dördüncü bölümde belirsizlik algısı ölçeğine yönelik 17 soru olmak üzere toplam 51 soru yer almaktadır (Ek 1).

- **Demografik özelliklere ilişkin bilgiler:** Anketin birinci bölümünde demografik özelliklerine ilişkin bilgi sahibi olabilmek için katılımcıların yaşları, cinsiyetleri ve çalışma deneyimleri sorulmuştur.
- **Meslek seçimine ilişkin bilgiler:** Anketin ikinci bölümünde meslek seçimlerine ilişkin bilgi sahibi olabilmek için katılımcılara sekiz soru sorulmuştur. Bu sorular rol-modelleri, ailelerinin etkisi, ailelerinin desteği ya da engeli, girişimcilik hayalleri sektör seçimleri, kamu ve özel sektöre ait en çok çalışmak istedikleri mesleklere ilişkindir.
- **Öz- Etkililik/Yeterlik Ölçeği:** Katılımcıların öz yeterliklerini ölçmek için Sherer ve arkadaşları tarafından 2017 yılında geliştirilen Öz Etkililik-Yeterlik Ölçeği (ÖEYÖ) kullanılmıştır. Gözüm ve Aksayan tarafından 1999 yılında öz-etkililik-yeterlik ölçeği Türkçe' ye uyarlanmıştır. Bu ölçek davranışı başlatma (2, 11, 12, 14,17, 18, 20, 22), davranışı sürdürme (4, 5, 6, 7, 10, 16, 19), davranışı tamamlama (3, 8, 9, 15, 23), engellerle mücadele etme (1, 13, 21) boyutlarına ait 23 maddeden oluşmaktadır. Olumsuz ifade içeren maddeler (2; 4; 5; 6; 7; 10; 11; 12; 14; 16; 17; 18; 20; 22) ters puanlanmıştır. Bu ölçekteki ifadeler beşli likert ile şu şekilde derecelendirilmiştir: “1= Beni hiç tanımlamıyor, 2= Beni biraz tanımlıyor, 3= Kararsızım, 4= Beni iyi tanımlıyor, 5= Beni çok iyi tanımlıyor“
- **Örgütsel Belirsizlik Algısı Ölçeği:** Araştırmada son sınıf işletme bölümü öğrencilerin belirsizlik algılarını ölçmek için Schweiger ve DeNisi (1991) tarafından geliştirilen “Örgütsel Belirsizlik Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formu 6'lı likert ile derecelendirilen (1= Kesinlikle Belirsiz, 2= Oldukça Belirsiz, 3= Belirsiz, 4= Belirgin, 5= Oldukça Belirgin, 6= Kesinlikle Belirgin) 21 maddeden oluşmaktadır. Schweiger ve DeNisi'nin çalışmalarında ölçek, tek boyutlu şekilde kullanılmıştır. Bu ölçek çalışanların örgütlerinde gözlemledikleri ya da gözlemleyecekleri olası farklılık, yenilik vb. durumlar ile karşılaştıklarında yaşadıkları ya da yaşayacakları belirsiz durumlara yönelik belirsizlik algısı seviyesinin bir derecesini belirlemektir.

Örgütsel Belirsizlik Algısı Ölçeği, Tınaztepe (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu çalışmada ölçekteki 21 maddenin hepsi belli uygunluklar açısından incelenmiş ve bazı ifadelerde düzeltmeye gidilmiş ve bazı maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek son haliyle 17 maddeden oluşan bir öz değerlendirme ölçeğine dönüşmüştür. Elde edilen değerlere göre ölçeğin, Türk kültürüne uygun, geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir (Polat, 2015). Son haliyle 17 ölçek üç alt boyuta sahiptir. Bu ölçek nedensel ilişkilerin genel belirsizliği (1, 2, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 ), geri bildirimin uzun zaman alması (14, 15, 16, 17), bilginin açık olmaması (3, 4, 5, 6) alt boyutlarına ait toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Düzenlenen ölçekte ifadeler beşli likert tipi ile derecelendirilmiştir. 23 maddelik bu ölçekte her bir madde; “1= Hiç önemli değil, 2= Biraz önemli, 3= Orta derece önemli, 4=Çok önemli, 5= Son derece” önemli şeklinde ölçülmüştür.

### **3.3. Kullanılan Analiz Teknikleri**

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim görmekte olan dördüncü sınıf işletme bölümü öğrencilerinin öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının mesleki tercihler üzerindeki etkisinin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın temel istatistikleri olan frekans analizleri, ortalamalar, standart sapmalar, çarpıklık ve basıklık değerleri, korelasyon analizleri ve güvenilirlik katsayıları SPSS 20.00 programıyla analiz edilmiştir. Yapılan çalışmanın kontrol değişkenleri yaş cinsiyet ve mesleki deneyimin olup olmamasıdır. Araştırma modelinin değişkenleri ve alt boyutları ile kontrol değişkenleri açısından farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız grup *t-testi*, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve gruplar arasındaki farkın kaynağını belirlemek üzere Tukey analizi yapılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında uygulanan ölçeklere ilişkin (Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği ve Belirsizlik Algısı Ölçeği) Doğrulamalı Faktör Analizleri yapılırken AMOS 22.00 programı kullanılmıştır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan İşletme bölümü son sınıf öğrencilerinin demografik özelliklerini tanımlayıcı şekilde ortaya koyan Tablo 4.1. incelendiğinde, öğrencilerin 143'ünü (%54,4) erkeklerin, 120'sini (%45,6) kadınların oluşturduğu görülmektedir. Ankete katılan öğrencilerden 52'si (%19,8) 20-21 yaş, 154'ü kişi (%58,5) 22-23 yaş, 50'si (%19) 24-25 yaş ve 7'si (%2,7) 26 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 193'ü (%73,4) çalışma deneyimine sahip, 70'i (%26,6) herhangi bir çalışma deneyimine sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo 4.1.** Öğrencilerin Demografik Özellikleri

| Cinsiyet         | N   | %    |
|------------------|-----|------|
| Erkek            | 143 | 54,4 |
| Kadın            | 120 | 45,6 |
| Yaş              |     |      |
| 20-21            | 52  | 19,8 |
| 22-23            | 154 | 58,5 |
| 24-25            | 50  | 19   |
| 26 +             | 7   | 2,7  |
| Çalışma Deneyimi |     |      |
| Evet             | 193 | 73,4 |
| Hayır            | 70  | 26,6 |

### 4.2. Öğrencilerin Mesleki Tercihlerine İlişkin Bulgular

Ankete katılan öğrencilerden 131'inin (%49,8) meslek seçiminde rol-model aldığı kimse varken, 132'sinin (%50,2) yoktur. Öğrencilerden 106'sının (%40,3) meslek seçimi sürecinde ailesinin etkisi varken, 157'sinin (%59,7) yoktur. Öğrencilerin 242'si (%92,2) istedikleri mesleği seçme sürecinde aileleri tarafından desteklenirken, 21'i (%8) aileleri tarafından desteklenmediklerini ifade etmiştir. Bu süreçte sadece 19 öğrenci (%7,2) istedikleri mesleği seçme konusunda aileleri tarafından engellenmekteyken, 244'ü (%92,8) böyle bir engelle karşılaşmadıklarını bildirmiştir. Araştırmaya katılan 263 öğrenciden 92'si (%35) kamu sektöründe, 171'i (%65) özel sektörde çalışmayı

düşünmektedir. Öğrencilerden 151'sinin (%57,4) hedefleri arasında girişimci olmak varken, 112'sinin (%42,6) yoktur.

**Tablo 4.2. Öğrencilerin Meslek Seçimlerine İlişkin Bilgiler**

| <b>Rol- model</b>            | <b>N</b> | <b>%</b> |
|------------------------------|----------|----------|
| Var                          | 131      | 49,8     |
| Yok                          | 132      | 50,2     |
| <b>Ailenin etkisi</b>        |          |          |
| Var                          | 106      | 40,3     |
| Yok                          | 157      | 59,7     |
| <b>Ailenin destek olması</b> |          |          |
| Evet                         | 242      | 92,2     |
| Hayır                        | 21       | 8        |
| <b>Ailenin engel olması</b>  |          |          |
| Hayır                        | 244      | 92,8     |
| Evet                         | 19       | 7,2      |
| <b>Sektör tercihi</b>        |          |          |
| Özel Sektör                  | 171      | 65       |
| Kamu Sektörü                 | 92       | 35       |
| <b>Girişimci olma isteği</b> |          |          |
| Evet                         | 151      | 57,4     |
| Hayır                        | 112      | 42,6     |

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü öğrencilerinin kamu sektöründe ait ankette sıralanan 53 kamu mesleği seçeneğinden en çok istedikleri mesleğe 1 en az istedikleri mesleğe 10 vermeleri istenerek 10 kamu mesleğini sıralamaları istenmiştir. Öğrencilerin birinci sırasında en çok Merkez Bankası Müfettişliğini, ikinci sırasında Kaymakamlık, üçüncü sırasında BDDK, dördüncü sırasında Bağımsız Denetçilik, beşinci sırasında tekrar BDDK, altıncı sırasında İdari Yargı Hâkimliği, yedinci sırasında Ziraat Bankası Müfettiş Yardımcılığı, sekizinci, dokuzuncu ve onuncu sıraların ise Sayıştay Denetçiliği yer almıştır. Yapılan sıralamada öğrenciler tarafından en çok istenen kamu mesleğinin Merkez Bankası Müfettişliği, en az tercih edilen kamu mesleğinin Sayıştay Denetçiliği olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 4.3.).

**Tablo 4.3.** Öğrencilerin Kamu Sektörüne İlişkin Meslek Tercihleri

| Sektör | Kamu Sektörü                             | n  | %    |
|--------|------------------------------------------|----|------|
| 1.     | Merkez Bankası Müfettişliği              | 62 | 23,6 |
| 2.     | Kaymakamlık                              | 21 | 8    |
| 3.     | Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu | 23 | 8,7  |
| 4.     | Bağımsız Denetçi                         | 19 | 7,2  |
| 5.     | Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu | 23 | 8,7  |
| 6.     | İdari Yargı Hâkimliği                    | 17 | 6,5  |
| 7.     | Ziraat Bankası Müfettiş Yardımcılığı     | 18 | 6,8  |
| 8.     | Sayıştay Denetçiliği                     | 23 | 8,7  |
| 9.     | Sayıştay Denetçiliği                     | 23 | 8,7  |
| 10     | Sayıştay Denetçiliği                     | 25 | 9,5  |

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü öğrencilerinin ankette sıralanan 20 özel sektör meslek seçeneğinden en çok istedikleri mesleğe 1 en az istedikleri mesleğe 10 vererek ikinci bir sıralama yapmaları istenmiştir. Öğrencilerin özel sektör meslekleri arasından İnsan Kaynakları Uzmanlığını birinci, Yönetim Danışmanlığını ikinci, İç Denetçiliği üçüncü, Finans Uzmanlığını dördüncü, Fon Yöneticiliğini beşinci, Borsa Yöneticiliğini altıncı, Marka Yöneticiliğini yedinci, Satış Yöneticiliğini sekizinci, Bankacılık Meslek Alanını dokuzuncu ve onuncu sıraya yerleştirdikleri tespit edilmiştir. Yapılan sıralamada özel sektöre ait meslekler arasında

İnsan Kaynakları Uzmanlığı ilk sırada yer alırken iken, en az istenen meslek alanının Bankacılık olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 4.4.)

**Tablo 4.4.** Öğrencilerin Özel Sektörüne İlişkin Meslek Tercihleri

| Sektör | Özel Sektör                | n  | %    |
|--------|----------------------------|----|------|
| 1.     | İnsan Kaynakları Uzmanlığı | 48 | 18,3 |
| 2.     | Yönetim Danışmanlığı       | 29 | 11   |
| 3.     | İç Denetçilik              | 24 | 9,1  |
| 4.     | Finans Uzmanlığı           | 34 | 12,9 |
| 5.     | Fon Yöneticisi             | 25 | 9,5  |
| 6.     | Borsa Yöneticisi           | 28 | 10,6 |
| 7.     | Marka Yöneticisi           | 26 | 9,9  |
| 8.     | Satış Yöneticisi           | 29 | 11   |
| 9.     | Bankacılık Meslek Alanı    | 32 | 12,2 |
| 10     | Bankacılık Meslek Alanı    | 33 | 12,5 |

#### 4.3. Üniversite Öğrencilerinin Öz-Yeterlilik Algılarına İlişkin Bulgular

Öz-yeterlilik algısı ve alt boyutları olan davranışı başlatma, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama ve engellerle mücadele etme değişkenlerinin aritmetik ortalama standart sapma değerleri incelenmiştir.

**Öz-etkililik-yeterlilik ve boyutlarının aritmetik ortalama standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri:** Ölçeğin davranışı başlatma, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama ve engellerle mücadele etme alt boyutlarının aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.3.' de yer almaktadır. İşletme bölümü son sınıf öğrencilerine uygulanan öz-etkililik-yeterlilik ölçeğinin genel ortalamasına bakıldığında, öğrencilerin öz-etkililik-yeterlilik algı düzeylerinin ortalamasının üstünde (3,96) olduğu görülmektedir. Öz-etkililik-yeterlilik algı değişkeninin alt boyutlarından davranışı sürdürme ortalaması diğer boyutlara göre 4,18 ile en yüksek değere sahiptir. Bunu 4,05 ortalama ile davranışı başlatma, 3,96 ortalama ile davranışı tamamlama ve son boyut olan engellerle mücadele ise genel ortalamasının altında olup diğer boyutlara göre 3,35 ile en düşük değere sahiptir.

Öz-etkililik-yeterlik ölçeğinin çarpıklık değeri (skewness) -,838 ve basıklık değeri (kurtosis) ,831'dir. Öz-etkililik-yeterliliğin alt boyutları olan davranışı başlatmanın çarpıklık değeri -1,109, basıklık değeri 1,345, davranışı sürdürmenin çarpıklık değeri,-1,512, basıklık değeri 2,642, davranışı tamamlamanın çarpıklık değeri -,944, basıklık değeri ,774 ve engellerle mücadelenin çarpıklık değeri -,154 ve basıklık değeri -,598'dir (Bkz. Tablo 4.5.)

**Tablo 4.5.** Öz-Etkililik-Yeterlik ve Boyutlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık

| Değişkenler              | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | Çarpıklık | Basıklık |
|--------------------------|--------------------|----------------|-----------|----------|
| Davranışı başlatma       | 4,05               | ,693           | -1,109    | 1,345    |
| Davranışı sürdürme       | 4,18               | ,792           | -1,512    | 2,642    |
| Davranışı tamamlama      | 3,96               | ,927           | -,944     | ,774     |
| Engellerle mücadele etme | 3,35               | ,772           | -,154     | -,598    |
| Öz-Etkililik-Yeterlik    | 3,96               | ,590           | -,838     | ,831     |

#### 4.4. Üniversite Öğrencilerinin Belirsizlik Algılarına İlişkin Bulgular

Belirsizlik algısı ve alt boyutları olan nedensel ilişkilerin genel belirsizliği, geri bildirimin uzun zaman alması ve bilginin açık olmaması değişkenlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

**Belirsizlik algısı ve alt boyutlarının aritmetik ortalama standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri:** Ölçeğin nedensel ilişkilerin genel belirsizliği, geri bildirimin uzun zaman alması ve bilginin açık olmaması boyutlarının aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.4.'de yer almaktadır. İşletme bölümü son sınıf öğrencilerine uygulanan belirsizlik algısı ölçeğinin genel ortalamasına bakıldığında, öğrencilerin belirsizlik algı düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu (4,02) görülmektedir. Öz-etkililik-yeterlik algı değişkeninin alt boyutlarından bilginin açık olmaması ortalaması genel ortalamanın üzerinde olup diğer boyutlara göre 4,21 ile en yüksek değere sahiptir. Bunu 4,16 ortalama ile geri bildirimin uzun zaman alması ve son boyut olan nedensel ilişkilerin belirsizliği ise genel ortalamanın altında olup diğer boyutlara göre 3,79 ile en düşük değere sahiptir.

Belirsizlik algısı ölçeğinin çarpıklık değeri (skewness) -1,66 ve basıklık değeri (kurtosis) -0,577'dir. Öz-etkililik-yeterliliğin alt boyutları olan nedensel ilkelerin genel belirsizliği çarpıklık değeri -1,085, basıklık değeri 1,214, geri bildirimin uzun zaman alması çarpıklık değeri -0,947, basıklık değeri 0,942 ve bilginin açık olmaması çarpıklık değeri -0,589, basıklık değeri 0,306'dır. Buna göre belirsizlik algısı ölçeğinin ve alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği ve bu modelin kullanıma uygun olduğu saptanmıştır (Bkz. Tablo 4.6.)

**Tablo 4.6.** Belirsizlik Algısı ve Alt Boyutlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

| Değişkenler                           | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | Çarpıklık | Basıklık |
|---------------------------------------|--------------------|----------------|-----------|----------|
| Nedensel ilkelerin Genel Belirsizliği | 3,79               | ,603           | -1,66     | -,577    |
| Geri Bildirimin Uzun Zaman Alması     | 4,16               | ,760           | -1,085    | 1,214    |
| Bilginin Açık Olması                  | 4,21               | ,645           | -,947     | ,942     |
| Belirsizlik Algısı Ölçeği             | 4,02               | ,532           | -,589     | ,306     |

## 5. ANALİZ

### 5.1. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Genel öz-etkililik-yeterlik ölçeğine ait 23 maddenin Cronbach-Alpha değerleri 0,817 olarak bulunmuştur (Tablo 5.1.). Davranışı başlatma alt boyutunun iç tutarlık Cronbach-Alpha katsayısı 0,596, davranışı sürdürme alt boyutunun 0,678, davranışı tamamlama alt boyutunun 0,706 ve engellerle mücadele etme alt boyutunun 0,481 olarak hesaplanmıştır (Bkz.Tablo 5.1).

**Tablo 5.1.** Öz-Etkililik/Yeterlik Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlilik Analizleri

| Ölçek                        | Madde Sayısı | Cronbach-Alpha (a) |
|------------------------------|--------------|--------------------|
| Öz-Etkililik-Yeterlik Ölçeği | 23           | 0,817              |
| Davranışı Başlatma           | 8            | 0,596              |
| Davranışı Sürdürme           | 7            | 0,678              |
| Davranışı Tamamlama          | 5            | 0,706              |
| Engellerle Mücadele Etme     | 3            | 0,481              |

Belirsizlik algısı ölçeğine ait 17 maddenin Cronbach-Alpha değerleri 0,800 olarak bulunmuştur. Nedensel ilişkilerin genel belirsizliği (NİGB) alt boyutunun Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı 0,642, geri bildirimin uzun zaman alması (GUZA) alt boyutunun 0,766, bilginin açık olmaması (BAO) alt boyutunun ise 0,717 olarak hesaplanmıştır (Bkz. Tablo 5.2) .

**Tablo 5.2.** Belirsizlik Algısı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlilik Analizi Bulguları

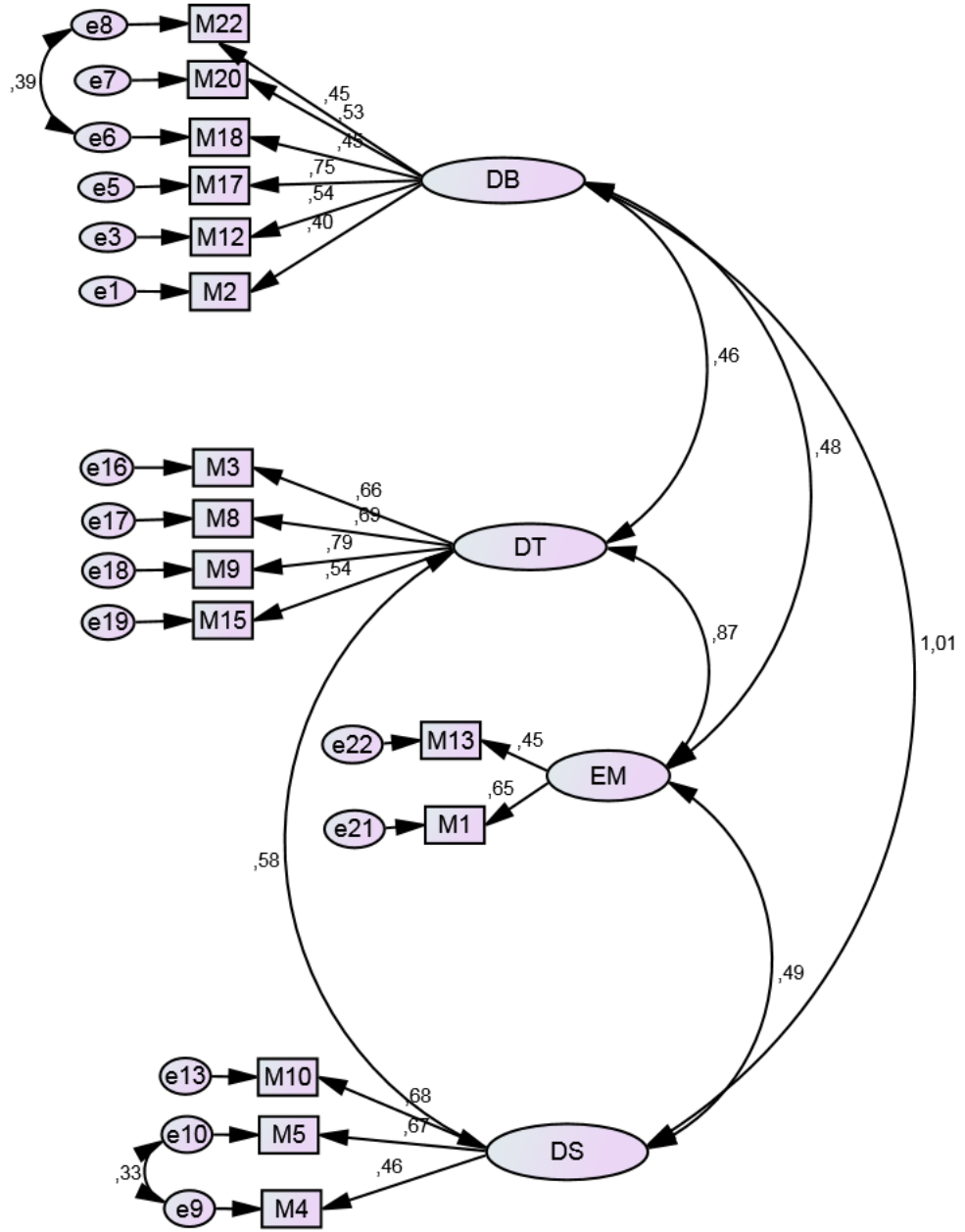
| Ölçek                                   | Madde Sayısı | Cronbach-Alpha (a) |
|-----------------------------------------|--------------|--------------------|
| Belirsizlik Algısı Ölçeği               | 17           | 0,800              |
| Nedensel İlişkilerin Genel Belirsizliği | 9            | 0,642              |
| Geri Bildirimin Uzun Zaman Alması       | 4            | 0,766              |
| Bilginin Açık Olmaması                  | 4            | 0,717              |

Öz-Etkililik/Yeterlik Ölçeği 0,817, Belirsizlik Algısı Ölçeği 0,80 şeklinde bulunmuştur. Akbulut'a (2010) göre bu sonuçlar öz-etkililik-yeterlik ölçeği ve belirsizlik algısı ölçeği için yüksek derecede güvenilirdir ( $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ). Elde edilen sonuçlar araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Öz-etkililik-yeterlilik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi:** Ölçek toplam olarak yirmi üç madde ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Öz-etkililik-yeterlilik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinde “Davranışı Başlatma (DB)” boyutunda 11. madde (M11) “Beklenmedik durumlar çıktığında üzerinde fazla durmam” ve 14. madde (M14) “Bir şeyleri yapabilme konusunda kendime fazla güvenmem”; “Davranışı tamamlama (DT)” boyutunda 23. madde (M23) “Arkadaşlarımı kişisel yeteneklerimle kazanırım” “Engellerle Mücadele (EM)” boyutunda 21. madde (M21) “Bana ilgi göstermeyen birisiyle arkadaş olmaya çalıştığımda, o kişiyle hemen arkadaş olmaktan vazgeçerim ifadeleri” faktör yük değerlerinin düşük olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

“Davranışı Sürdürme (DS)” boyutunda ise altıncı madde (M6) “Zorluklarla karşılaşmaktan kaçınırım” yedinci madde (M7) “Bazı işler çok karışık görünüyorsa onları yapmak için sıkıntıya girmem”, 10. madde (M10) “Yeni bir şeyler öğrenmeye çalıştığımda, başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim” ve 19. madde (M19) “Tanışmak istediğim birisini görürsem, onun bana gelmesini beklemek yerine ben giderim ifadeleri” faktör yük değerleri ( $< 0,40$ ) olduğu için analizden çıkarılmıştır. Kalan 15 madde ile yapılan maddelerin faktör yüklerinin davranışı başlatma 0.40-0.75, davranışı tamamlama 0.54-0.79, davranışı sürdürme 0.46-0.68 ve engellerle mücadele etme boyutunda 0.45-0.65 değerleri arasında yer aldığı tespit edilmiştir.

Öz-etkililik-yeterlilik ölçeğinin modifikasyon indeksleri incelendiğinde, öz-etkililik-yeterlilik ölçeği 18. madde (M18) “Yeni arkadaş edinmek benim için zordur.” ile 22. madde (M22) “Sosyal toplantılarda kendimi rahat hissetmem.” ifadelerinin ilişkilendirilmesinin model için daha uyumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca dördüncü madde (M4) “Kendim için hedefler koyduğumda nadiren başarırım” ile beşinci madde (M5) “İşleri sonuçlandırmadan yapmaktan vazgeçerim.” ifadelerine ait hata terimlerinin ilişkilendirilmesinin de, modeli daha uyumlu hale getirdiği saptanmıştır. Bu ifadeler arasında gerçekleştirilen modifikasyonlar ile uyum değerlerinde iyileştirmeler yapılarak istenen düzeye ulaşılması sağlanmıştır (Bkz. Şekil 5.1).



Şekil 5.1. Öz-Etkililik-Yeterlilik Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulamalı faktör analizi sonucunda elde edilen öz-etkililik-yeterlilik ölçeğinin ve modelin uyum iyiliği değerlerine Tablo 5.3.'de yer verilmiştir. Tablo 5.3.'de de görüldüğü üzere model test değerleri  $\chi^2$  (11,297),  $\chi^2/df$  (2,30) bulunduğundan doğrulamalı faktör analizinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca uyum indeks değerleri RMSEA (,071), NFI (,841), IFI (,903), CFI (,901) kabul edilebilir sınırlar içinde bulunduğundan doğrulamalı faktör analizinin sonucunun kullanılabilir olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 5.3).

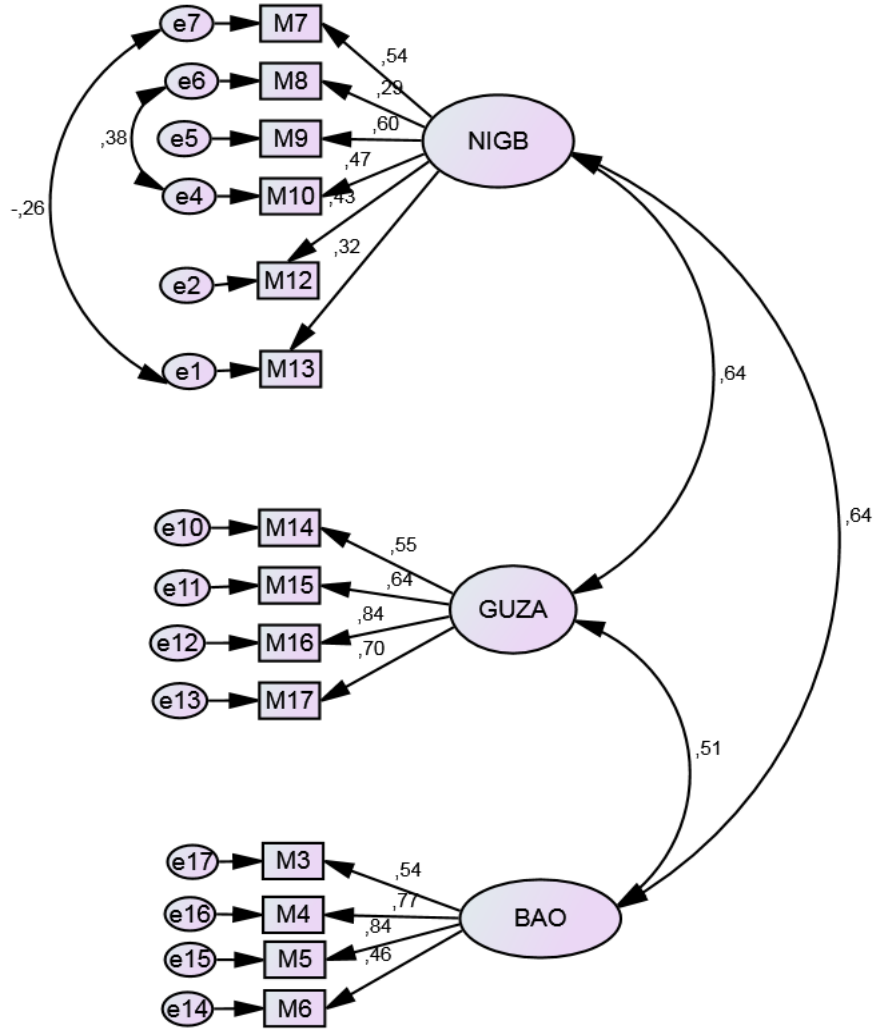
**Tablo 5.3. Öz-Etkililik-Yeterlilik Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum Değerleri**

| $\chi^2$ | $\chi^2/df$ | RMSEA | NFI  | IFI  | CFI  |
|----------|-------------|-------|------|------|------|
| 11,297   | 2,30        | ,071  | ,841 | ,903 | ,901 |

**Belirsizlik Algısı Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizi:** Toplam 17 maddeden ve üç boyuttan oluşan belirsizlik algısı ölçeğinin doğrulamalı faktör analizine göre “Nedensel ilişkilerin genel belirsizliği” boyutunda birinci madde “Ne zaman emekli olacağınız...”, ikinci madde “Aynı kurumda çalışacağınız birimden başka birime geçip geçemeyeceğiniz...” ve 11. madde “Çalışacağınız birimde kapasitenizin üzerinde bir iş yükü üstlenip üstlenemeyeceğiniz...” ifadelerinin yük değerleri (regresyon katsayıları) (< 30) olduğundan, belirsizlik algısı ölçeğinde yer alan ve faktör yük değerleri düşük olan bu ifadelerin uygulanmış olan işletme bölümü son sınıf öğrencileri tarafından tam anlaşılmamış olma ihtimali nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Kalan on dört madde ile yapılan modelin faktör yüklerinin nedensel ilişkilerin genel belirsizliği boyutunda 0.32-0.60, geri bildirimin uzun zaman alması boyutunda 0.55-0.84 ve bilginin açık olmaması boyutunda 0.54-0.84 değerleri arasında yer aldığı tespit edilmiştir.

Belirsizlik algısı ölçeğinin modifikasyon indeksleri incelendiğinde, belirsizlik algısı yedinci madde “Kurumda terfi edip edemeyeceğiniz...” ile 13. madde “İş arkadaşlarınızın ve çalışacağınız birimde yakın olduğunuz kişilerin işlerini kaybedip kaybetmeyeceği...” ifadelerine ait hata terimlerinin ilişkilendirilmesinin, modeli daha uyumlu hale getirdiği tespit edilmiştir. Ayrıca belirsizlik algısı sekizinci madde “Çalışacağınız kurumda maaş kesintisine uğrayıp uğramayacağınız...” ile 10. madde “Çalışacağınız kurumda unvan indirimine maruz kalıp kalmayacağınız...” ifadelerinin de ilişkilendirilmesinin modelde daha iyi uyum sağladığı görülmüştür. Bu ifadeler arasında

gerçekleştirilen modifikasyonlar ile uyum değerlerinde iyileştirmeler sağlanarak istenen düzeye ulaşılmıştır (Bkz. Şekil 5.2.)



Şekil 5.2. Belirsizlik Algısı Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 5.4.'de de görüldüğü üzere doğrulayıcı faktör analizinde model test değerleri  $\chi^2$  (11,297),  $\chi^2/df$  (2,24) bulunduğundan doğrulayıcı faktör analizinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca uyum indeks değerleri RMSEA (,069), NFI (0,901), IFI (,905), CFI (,903) kabul edilebilir sınırlar içinde bulunduğundan doğrulayıcı faktör analizinin sonucunun kullanılabilir olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 5.4).

**Tablo 5.4.** Belirsizlik Algısı Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri

| $\chi^2$ | $\chi^2/df$ | RMSEA | NFI  | IFI  | CFI  |
|----------|-------------|-------|------|------|------|
| 11,173   | 2,24        | ,069  | ,901 | ,905 | ,903 |

## 5.2. Farklılık Analizleri

**Öz-etkililik-yeterlik ve alt boyutlarının farklılık analizleri:** Öz-etkililik-yeterlilik ve alt boyutları olan davranışı başlatmanın, sürdürmenin, tamamlamanın ve engellerle mücadele etmenin sosyo demografik değişkenler olan yaş grubu, cinsiyet, çalışma deneyimi ile arasındaki istatistiksel farklılıklar saptanmıştır. Ayrıca meslek seçimine ilişkin değişkenler olan rol model alınması, aile etkisi, aile desteği, aile engeli, öğrencinin çalışmak istediği sektör ve girişimci olma hayali açısından farklılıkları istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Bu başlık altında sözü edilen değişkenlerin farklılık analizleri yapılırken *t-testi* ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin davranışı başlatmaları alt boyutuna verdikleri cevapların yaş grubuna ( $p=,148$ ), cinsiyetine ( $p=,062$ ) ve çalışma deneyimine ( $p=,091$ ) göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Ayrıca davranışı başlatma alt boyutundaki sorulara verilen cevapların rol model alınması ( $p=,145$ ), aile etkisi ( $p=,092$ ), aile engeli ( $p=,172$ ), öğrencinin çalışmak istediği sektör ( $p=,210$ ) ve girişimci olma hayaline göre ( $p=,899$ ) test olasılık değerleri  $p>0,05$  bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmamıştır. Ancak öğrencilerin davranışı başlatma alt boyutundaki, sorulara verdikleri cevapların aile desteği değişkenine göre ( $p=,003$ ) istatistiksel olarak, anlamlı bir farklılık yarattığı bulunmuştur (Bkz. 5.5)

**Tablo 5.5.** Davranışı Başlatmaya İlişkin Farklılık Analiz Tablosu

| Değişkenler                  | N                           | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | t     | p           |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|-------|-------------|
| <b>Cinsiyet</b>              | Kadın(120)<br>Erkek (143)   | 4,04<br>3,98       | ,710<br>,671   | 1,87  | ,062        |
| <b>Deneyim</b>               | Evet (193)<br>Hayır (70)    | 4,09<br>3,93       | ,656<br>,777   | 1,69  | ,091        |
| <b>Rol-model</b>             | Var (131)<br>Yok (132)      | 4,11<br>3,99       | ,706<br>,676   | 1,46  | ,145        |
| <b>Aile etkisi</b>           | Var (106)<br>Yok (157)      | 3,96<br>4,11       | ,801<br>,604   | -1,69 | ,092        |
| <b>Aile desteği</b>          | Evet (242)<br>Hayır (21)    | 4,09<br>3,61       | ,673<br>,781   | 3,03  | <b>,003</b> |
| <b>Aile engeli</b>           | Evet (19)<br>Hayır (244)    | 3,75<br>4,07       | ,972<br>,663   | -1,41 | ,172        |
| <b>Sektör tercihi</b>        | Kamu S (92)<br>Özel S (171) | 3,98<br>4,09       | ,737<br>,666   | -1,25 | ,210        |
| <b>Girişimci olma isteği</b> | Evet (151)<br>Hayır (112)   | 4,04<br>4,05       | ,641<br>,760   | -,127 | ,899        |

Katılımcıların davranışı sürdürme alt boyutundaki sorulara verdikleri cevaplar yaş grubuna ( $p=,330$ ), cinsiyete ( $p=,233$ ) ve çalışma deneyimine ( $p=,072$ ) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Ayrıca meslek seçimine ilişkin değişkenlerden rol model alınmasının ( $p=,197$ ), aile etkisinin ( $p=,237$ ), aile desteğinin ( $p=,067$ ), aile engelinin ( $p=,135$ ), öğrencinin çalışmak istediği sektörün ( $p=,199$ ) ve girişimci olma hayalinin ( $p=,480$ ) test olasılık değerleri  $p>0.05$  bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Bkz. Tablo 5.6).

**Tablo 5.6.** Davranışı Sürdürmeye İlişkin Farklılık Analiz Tablosu

| Değişkenler                  | N                           | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | t     | P    |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|-------|------|
| <b>Cinsiyet</b>              | Kadın(120)<br>Erkek (143)   | 4,24<br>4,13       | ,793<br>,753   | 1,19  | ,233 |
| <b>Deneyim</b>               | Evet (193)<br>Hayır (70)    | 4,23<br>4,04       | ,727<br>,875   | 1,80  | 0,72 |
| <b>Rol-model</b>             | Var (131)<br>Yok (132)      | 4,24<br>4,12       | ,734<br>,807   | 1,29  | ,197 |
| <b>Aile Etkisi</b>           | Var (106)<br>Yok (157)      | 4,11<br>4,23       | ,861<br>,705   | -1,18 | ,237 |
| <b>Aile desteği</b>          | Evet (242)<br>Hayır (21)    | 4,21<br>3,88       | ,773<br>,725   | 1,83  | ,067 |
| <b>Aile Engeli</b>           | Evet (19)<br>Hayır (244)    | 3,92<br>4,20       | ,782<br>,770   | -1,49 | ,135 |
| <b>Sektör tercihi</b>        | Kamu S (92)<br>Özel S (171) | 4,10<br>4,23       | ,826<br>,741   | -1,28 | ,199 |
| <b>Girişimci olma isteği</b> | Evet (151)<br>Hayır (112)   | 4,21<br>4,14       | ,687<br>,876   | ,708  | ,480 |

Davranışı tamamlama alt boyutundaki sorulara işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin verdikleri cevaplar arasında yaş grubu ( $p=,659$ ), cinsiyet ( $p=,455$ ) ve çalışma deneyimi gibi demografik değişkenler ( $p=,256$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca meslek seçimine ilişkin değişkenleri oluşturan rol model alınması ( $p=,215$ ), aile etkisi ( $p=,131$ ), aile engeli ( $p=,192$ ), öğrencinin çalışmak istediği sektör ( $p=,456$ ) ve girişimci olma hayali ( $p=,934$ ) değişkenlerinin, test olasılık değerleri  $p>0,05$  bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak öğrencilerin aile desteği değişkeninin test olasılık değeri ( $p=,023$ ) bulunduğundan ve  $p<0.05$  olduğundan davranışı tamamlama alt boyutuna verdikleri cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Bkz. Tablo 5.7)

**Tablo 5.7.** Davranışı Tamamlamaya İlişkin Farklılık Analiz Tablosu

| Değişkenler                  | N                           | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | T     | P           |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|-------|-------------|
| <b>Cinsiyet</b>              | Kadın(120)<br>Erkek (143)   | 4,00<br>3,92       | ,803<br>,783   | ,748  | ,455        |
| <b>Deneyim</b>               | Evet (193)<br>Hayır (70)    | 3,99<br>3,86       | ,777<br>,829   | 1,13  | ,256        |
| <b>Rol-model</b>             | Var (131)<br>Yok (132)      | 4,02<br>3,89       | ,753<br>,827   | 1,24  | ,215        |
| <b>Aile etkisi</b>           | Var (106)<br>Yok (157)      | 3,87<br>4,02       | ,760<br>,809   | -1,51 | ,131        |
| <b>Aile desteği</b>          | Evet (242)<br>Hayır (21)    | 3,99<br>3,58       | ,770<br>,949   | 2,29  | <b>,023</b> |
| <b>Aile engeli</b>           | Evet (19)<br>Hayır (244)    | 3,67<br>3,98       | ,982<br>,773   | -1,35 | ,192        |
| <b>Sektör tercihi</b>        | Kamu S (92)<br>Özel S (171) | 3,91<br>3,98       | ,771<br>,804   | -,746 | ,456        |
| <b>Girişimci olma isteği</b> | Evet (151)<br>Hayır (112)   | 3,96<br>3,95       | ,834<br>,734   | ,083  | ,934        |

Engellerle mücadele etme alt boyutundaki sorulara verdikleri cevaplar öğrencilerin yaş grubu ( $p=,056$ ), cinsiyet ( $p=,539$ ) ve çalışma deneyimi ( $p=,747$ ) değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Ayrıca aile etkisi ( $p=,194$ ), aile engeli ( $p=,267$ ), öğrencinin çalışmak istediği sektör ( $p=,482$ ) ve girişimci olma hayali ( $p=,482$ ) değişkenlerinin, test olasılık değerleri  $p>0,05$  bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak işletme son sınıf öğrencilerinin meslek seçimine ilişkin değişkenlerden rol model alınmasının  $p=,014$  ve aile desteği değişkeninin test olasılık değeri  $p=,013$  bulunduğundan ve bu değerler  $p<0.05$

olduğundan engellerle mücadele düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Bkz. Tablo 5.8).

**Tablo 5.8. Engellerle Mücadele Etmeye İlişkin Farklılık Analiz Tablosu**

| Değişkenler                  | N                           | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | t     | P           |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|-------|-------------|
| <b>Cinsiyet</b>              | Kadın(120)<br>Erkek (143)   | 3,32<br>3,39       | ,907<br>,945   | -,616 | ,539        |
| <b>Deneyim</b>               | Evet (193)<br>Hayır (70)    | 3,37<br>3,32       | ,894<br>1,01   | ,323  | ,747        |
| <b>Rol-model</b>             | Var (131)<br>Yok (132)      | 3,50<br>3,21       | ,883<br>,951   | 2,47  | <b>,014</b> |
| <b>Aile etkisi</b>           | Var (106)<br>Yok (157)      | 3,26<br>3,42       | ,988<br>,881   | -1,30 | ,194        |
| <b>Aile desteği</b>          | Evet (242)<br>Hayır (21)    | 3,40<br>2,88       | ,928<br>,789   | 2,48  | <b>,013</b> |
| <b>Aile engeli</b>           | Evet (19)<br>Hayır (244)    | 3,13<br>3,37       | ,983<br>,922   | -1,11 | ,267        |
| <b>Sektör tercihi</b>        | Kamu S (92)<br>Özel S (171) | 3,30<br>3,38       | ,960<br>,910   | -,704 | ,482        |
| <b>Girişimci olma isteği</b> | Evet (151)<br>Hayır (112)   | 3,39<br>3,31       | ,946<br>,903   | ,704  | ,482        |

**Öz-etkililik-yeterlik ölçeğinin farklılık analizleri:** Öz-etkililik-yeterlik ile işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin yaş grubu ( $p=,162$ ), cinsiyet ( $p=,185$ ) ve çalışma deneyimi ( $p=,082$ ) değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Meslek seçimine ilişkin değişkenlerden olan öğrencinin çalışmak istediği sektör ( $p=,181$ ) ve girişimci olma hayali ( $p=,762$ ) değişkenlerinin, test olasılık değerleri de  $p>0,05$  bulunduğundan istatistiksel olarak yine anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak öz-etkililik-yeterlik ile rol model alınması ( $p=,048$ ), ailenin etkisi ( $p=,050$ ), ailenin desteği ( $p=,001$ ), aile engeli ( $p=,033$ ) değişkenlerinin test olasılık değeri ( $p<0.05$ ) olduğundan öz-etkililik-yeterlilik düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Bkz. Tablo 5.9).

**Tablo 5.9. Öz-Etkililik-Yeterliğe İlişkin Farklılık Analiz Tablosu**

| Değişkenler                  | N                           | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | t     | P            |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|-------|--------------|
| <b>Cinsiyet</b>              | Kadın(120)<br>Erkek (143)   | 4,01<br>3,91       | ,619<br>,564   | 1,32  | ,185         |
| <b>Deneyim</b>               | Evet (193)<br>Hayır (70)    | 4,00<br>3,85       | ,557<br>,667   | 1,74  | ,082         |
| <b>Rol model</b>             | Var (131)<br>Yok (132)      | 4,03<br>3,89       | ,579<br>,595   | 1,99  | <b>-,048</b> |
| <b>Aile etkisi</b>           | Var (106)<br>Yok (157)      | 3,87<br>4,02       | ,624<br>,561   | -1,96 | <b>,050</b>  |
| <b>Aile desteği</b>          | Evet (242)<br>Hayır (21)    | 3,99<br>3,56       | ,582<br>,555   | 3,27  | <b>,001</b>  |
| <b>Aile engeli</b>           | Evet (19)<br>Hayır (244)    | 3,68<br>3,98       | ,759<br>,571   | -2,14 | <b>,033</b>  |
| <b>Sektör tercihi</b>        | Kamu S (92)<br>Özel S (171) | 3,89<br>3,99       | ,631<br>,566   | -1,34 | ,181         |
| <b>Girişimci olma isteği</b> | Evet (151)<br>Hayır (112)   | 3,97<br>3,94       | ,556<br>,636   | ,303  | ,762         |

**Belirsizlik algısı ve alt boyutlarının farklılık analizleri:** Belirsizlik algısı ve alt boyutları olan nedensel ilişkilerin genel belirsizliğinin, geri bildirimin uzun zaman almasının ve bilginin açık olmamasının sosyo demografik değişkenler olan yaş grubu, cinsiyet, çalışma deneyimi ile arasındaki istatistiksel farklılıklar saptanmıştır. Ayrıca meslek seçimine ilişkin değişkenler olan rol model alınması, aile etkisi, aile desteği, aile engeli, öğrencinin çalışmak istediği sektör ve girişimci olma hayali açısından farklılıkları istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Bu başlık altında sözü edilen tüm değişkenlerin farklılık analizlerine ilişkin bulgularına yer verilerek, anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği *t-testi* ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin nedensel ilişkilerin genel belirsizliği alt boyutuna verdikleri cevapların yaş grubuna ( $p=,797$ ) ve çalışma deneyimine ( $p=,560$ ) göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Meslek seçimine ilişkin değişkenlerden rol model alınmasının ( $p=,086$ ), aile etkisinin ( $p=,824$ ), aile desteğinin ( $p=,567$ ), aile engelinin ( $p=,454$ ), öğrencinin çalışmak istediği sektörün ( $p=,821$ ) ve girişimci olma hayalinin ( $p=,806$ ) test olasılık değerleri ( $p>0.05$ ) bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak öğrencilerin nedensel ilişkilerin genel belirsizliği alt boyutuna verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine ( $p=,005$ ) göre istatistiksel olarak, anlamlı bir farklılık yarattığı bulunmuştur (Bkz. Tablo 5.10).

**Tablo 5.10. Nedensel İlişkilerin Genel Belirsizliği Farklılık Analiz Tablosu**

| Değişkenler                  | N                           | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | T     | P           |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|-------|-------------|
| <b>Cinsiyet</b>              | Kadın(120)<br>Erkek (143)   | 3,90<br>3,69       | ,564<br>,620   | 2,83  | <b>,005</b> |
| <b>Deneyim</b>               | Evet (193)<br>Hayır (70)    | 3,80<br>3,76       | ,633<br>,512   | ,584  | ,560        |
| <b>Rol-model</b>             | Var (131)<br>Yok (132)      | 3,85<br>3,73       | ,595<br>,606   | 1,72  | ,086        |
| <b>Aile etkisi</b>           | Var (106)<br>Yok (157)      | 3,78<br>3,80       | ,595<br>,610   | -,222 | ,824        |
| <b>Aile desteği</b>          | Evet (242)<br>Hayır (21)    | 3,80<br>3,72       | ,602<br>,628   | ,573  | ,567        |
| <b>Aile engeli</b>           | Evet (19)<br>Hayır (244)    | 3,89<br>3,78       | ,611<br>,603   | ,750  | ,454        |
| <b>Sektör tercihi</b>        | Kamu S (92)<br>Özel S (171) | 3,80<br>3,78       | ,565<br>,624   | ,226  | ,821        |
| <b>Girişimci olma isteği</b> | Evet (151)<br>Hayır (112)   | 3,78<br>3,80       | ,647<br>,540   | -,246 | ,806        |

Katılımcıların geri bildirim uzun zaman alması alt boyutundaki sorulara verdikleri cevapların yaş grubuna ( $p=,143$ ) ve çalışma deneyimine ( $p=,434$ ) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Ayrıca meslek seçimine ilişkin değişkenlerden rol model alınmasının ( $p=,471$ ), aile etkisinin ( $p=,602$ ), aile desteğinin ( $p=,544$ ), aile engelinin ( $p=,951$ ), öğrencinin çalışmak istediği sektörün ( $p=,447$ ) ve girişimci olma hayalinin ( $p=,988$ ) değişkenlerinin test olasılık değerleri ise ( $p>0.05$ ) bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak öğrencilerin geri bildirim uzun zaman alması alt boyutuna verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre ( $p=,002$ ) istatistiksel olarak, anlamlı bir farklılık yarattığı bulunmuştur (Bkz. Tablo 5.11).

**Tablo 5.11. Geri Bildirimin Uzun Zaman Alması Farklılık Analiz Tablosu**

| Değişkenler                  | N                           | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | T     | P           |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|-------|-------------|
| <b>Cinsiyet</b>              | Kadın(120)<br>Erkek (143)   | 4,32<br>4,03       | ,637<br>,829   | 3,11  | <b>,002</b> |
| <b>Deneyim</b>               | Evet (193)<br>Hayır (70)    | 4,19<br>4,10       | ,779<br>,706   | ,784  | ,434        |
| <b>Rol-model</b>             | Var (131)<br>Yok (132)      | 4,20<br>4,13       | ,762<br>,759   | ,723  | ,471        |
| <b>Aile etkisi</b>           | Var (106)<br>Yok (157)      | 4,19<br>4,14       | ,759<br>,762   | ,523  | ,602        |
| <b>Aile desteği</b>          | Evet (242)<br>Hayır (21)    | 4,17<br>4,07       | ,751<br>,870   | ,608  | ,544        |
| <b>Aile engeli</b>           | Evet (19)<br>Hayır (244)    | 4,15<br>4,16       | ,862<br>,753   | -,062 | ,951        |
| <b>Sektör tercihi</b>        | Kamu S (92)<br>Özel S (171) | 4,11<br>4,19       | ,749<br>,766   | -,761 | ,447        |
| <b>Girişimci olma isteği</b> | Evet (151)<br>Hayır (112)   | 4,16<br>4,16       | ,792<br>,718   | ,015  | ,988        |

Katılımcıların bilginin açık olmaması alt boyutuna verdikleri cevapların yaş grubuna ( $p=,877$ ), cinsiyete ( $p=,211$ ) ve çalışma deneyimine ( $p=,597$ ) göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Ayrıca meslek seçimine ilişkin değişkenlerden rol model alınmasının ( $p=,217$ ), aile etkisinin ( $p=,768$ ), aile desteğinin ( $p=,836$ ), aile engelinin ( $p=,166$ ), öğrencinin çalışmak istediği sektörün ( $p=,776$ ) ve girişimci olma hayalinin ( $p=,881$ ) test olasılık değerleri ( $p>0.05$ ) bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (Bkz. Tablo 5.12)

**Tablo 5.12. Bilginin Açık Olmaması Farklılık Analiz Tablosu**

| Değişkenler                  | N                           | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | T     | P    |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|-------|------|
| <b>Cinsiyet</b>              | Kadın(120)<br>Erkek (143)   | 4,26<br>4,16       | ,638<br>,650   | 1,25  | ,211 |
| <b>Deneyim</b>               | Evet (193)<br>Hayır (70)    | 4,22<br>4,17       | ,653<br>,628   | ,530  | ,597 |
| <b>Rol-model</b>             | Var (131)<br>Yok (132)      | 4,25<br>4,16       | ,688<br>,599   | 4,79  | ,217 |
| <b>Aile etkisi</b>           | Var (106)<br>Yok (157)      | 4,19<br>4,21       | ,657<br>,640   | -,295 | ,768 |
| <b>Aile desteği</b>          | Evet (242)<br>Hayır (21)    | 4,20<br>4,23       | ,650<br>,609   | -,207 | ,836 |
| <b>Aile engeli</b>           | Evet (19)<br>Hayır (244)    | 4,40<br>4,19       | ,541<br>,651   | 1,38  | ,166 |
| <b>Sektör tercihi</b>        | Kamu S (92)<br>Özel S (171) | 4,22<br>4,20       | ,642<br>,649   | ,284  | ,776 |
| <b>Girişimci olma isteği</b> | Evet (151)<br>Hayır (112)   | 4,21<br>4,20       | ,637<br>,660   | ,150  | ,881 |

**Belirsizlik algısı ölçeğinin farklılık analizleri:** Araştırmaya göre belirsizlik algısı ile öğrencilerin yaş grubu ( $p=,741$ ), cinsiyet ( $p= 0,02$ ) ve çalışma deneyimi ( $p=,447$ ) gibi sosyo demografik değişkenlerin test olasılık değerlerinden cinsiyet değişkeni dışındaki değişkenlerin ( $p>0.05$ ) olması nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ayrıca öğrencilerin belirsizlik algı düzeylerinde rol model alınması ( $p=,119$ ), aile etkisi ( $p=,998$ ), aile desteği ( $p=,650$ ), aile engeli ( $p=,413$ ), öğrencinin çalışmak istediği sektör ( $p=,919$ ) ve girişimci olma hayali ( $p=,954$ ) değişkenlerinin test olasılık değerleri ( $p>0.05$ ) bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulunmuştur (Bkz. Tablo 5.13).

**Tablo 5.13. Belirsizlik Algısına İlişkin Farklılık Analiz Tablosu**

| Değişkenler           | N            | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | T     | P           |
|-----------------------|--------------|--------------------|----------------|-------|-------------|
| Cinsiyet              | Kadın(120)   | 4,12               | ,497           | 3,09  | <b>,002</b> |
|                       | Erkek (143)  | 3,92               | ,544           |       |             |
| Deneyim               | Evet (193)   | 4,03               | ,551           | ,761  | ,447        |
|                       | Hayır (70)   | 3,97               | ,476           |       |             |
| Rol-model             | Var (131)    | 4,07               | ,538           | ,902  | ,119        |
|                       | Yok (132)    | 3,96               | ,522           |       |             |
| Aile etkisi           | Var (106)    | 4,02               | ,513           | ,003  | ,998        |
|                       | Yok (157)    | 4,02               | ,545           |       |             |
| Aile desteği          | Evet (242)   | 4,02               | ,534           | ,454  | ,650        |
|                       | Hayır (21)   | 3,96               | ,512           |       |             |
| Aile engeli           | Evet (19)    | 4,11               | ,517           | ,819  | ,413        |
|                       | Hayır (244)  | 4,01               | ,533           |       |             |
| Sektör tercihi        | Kamu S (92)  | 4,01               | ,518           | -,102 | ,919        |
|                       | Özel S (171) | 4,02               | ,540           |       |             |
| Girişimci olma isteği | Evet (151)   | 4,01               | ,554           | -,058 | ,954        |
|                       | Hayır (112)  | 4,02               | ,503           |       |             |

### 5.3. Öz yeterlilik Algısı ile Meslek Seçimi Arasındaki İlişki

Yapılan çalışmada değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu araştırmanın hipotezlerini, değişkenler arasındaki ilişkiler belirlemiştir. Yapılan çalışmada öğrencilerin öz-yeterlilik algıları ile kamu ve özel sektöre ait seçtikleri meslekler ile ilişkileri korelasyon katsayılarıyla incelenmiştir.

Öz yeterlilik algıları ile kamu sektörü arasındaki ilişki şu şekildedir:

1. Merkez Bankası Müfettişliği ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,052$ ;  $p = ,400$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.
2. Kaymakamlık ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,005$ ;  $p = ,940$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.
3. BDDK ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,050$ ;  $p = ,417$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.
4. Bağımsız Denetçi ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,022$ ;  $p = ,725$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.
5. BDDK ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,065$ ;  $p = ,290$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.
6. İdari Yargı Hâkimliği ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,032$ ;  $p = ,603$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.
7. Ziraat Bankası Müfettiş Yardımcılığı ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,048$ ;  $p = ,435$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.
8. Sayıştay Denetçiliği ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = ,006$ ;  $p = ,922$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.
9. Sayıştay Denetçiliği ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,053$ ;  $p = ,389$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.
10. Sayıştay Denetçiliği ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,025$ ;  $p = ,685$  ve  $p > 0.05$  olduğundan) ilişki yoktur.

Öz yeterlilik algısı ile seçilen özel sektör meslekleri arasındaki ilişki ise şu şekildedir:

1. İnsan Kaynakları Uzmanlığı ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = ,035$ ;  $p = ,567$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
2. Yönetim Danışmanlığı ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = ,034$ ;  $p = ,567$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
3. İç Denetçilik ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -,001$ ;  $p = ,989$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.

4. Finans Uzmanlığı ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -.084$ ;  $p = .173$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
5. Fon Yöneticisi ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -.069$ ;  $p = .264$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
6. Borsa Yöneticisi ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -.102$ ;  $p = .099$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
7. Marka Yöneticisi ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -.023$   $p = .715$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
8. Satış Yöneticisi ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -.007$ ;  $p = .904$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
9. Bankacılık ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -.100$ ;  $p = .105$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
10. Bankacılık ile öz yeterlilik algısı arasında ( $r = -.035$ ;  $p = .567$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.

#### 5.4. Belirsizlik Algısı ile Meslek Seçimi Arasındaki İlişki

Yapılan araştırmada öğrencilerin belirsizlik algıları ile kamu ve özel sektöre ait seçtikleri meslekler ile ilişkileri korelasyon katsayılarıyla incelenmiştir. Belirsizlik algıları ile kamu sektörü arasındaki ilişki şu şekildedir:

1. Merkez Bankası Müfettişliği ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -.066$ ;  $p = .285$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
2. Kaymakamlık ile belirsizlik algısı arasında ( $r = .143^*$ ;  $p = .020$  ve  $p < 0,05$  olduğundan) pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.
3. BDDK ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -.066$ ;  $p = .285$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
4. Bağımsız Denetçi ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -.004$ ;  $p = .950$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
5. BDDK ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -.072$ ;  $p = .248$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
6. İdari Yargı Hâkimliği ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -.078$ ;  $p = .207$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.

7. Sayıştay Denetçiliği ile belirsizlik algısı arasında ( $r = ,018$ ;  $p = ,768$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
8. Sayıştay Denetçiliği ile belirsizlik algısı arasında ( $r = ,035$ ;  $p = ,569$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
9. Sayıştay Denetçiliği ile belirsizlik algısı arasında ( $r = ,008$ ;  $p = ,896$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
10. Sayıştay Denetçiliği ile belirsizlik algısı arasında ( $r = ,024$ ;  $p = ,693$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.

Belirsizlik algısı ile seçilen özel sektör meslekleri arasındaki ilişki ise şu şekildedir:

1. İnsan Kaynakları Uzmanlığı ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -,025$ ;  $p = ,685$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
2. Yönetim Danışmanlığı ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -,036$ ;  $p = ,558$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
3. İç Denetçilik ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -,063$ ;  $p = ,305$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
4. Finans Uzmanlığı ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -,011$ ;  $p = ,855$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
5. Fon Yöneticisi ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -,045$ ;  $p = ,465$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
6. Borsa Yöneticisi ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -,025$ ;  $p = ,685$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
7. Marka Yöneticisi ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -,059$ ;  $p = ,337$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
8. Satış Yöneticisi ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -,001$ ;  $p = ,982$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
9. Bankacılık ile belirsizlik algısı arasında ( $r = ,005$ ;  $p = ,940$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.
10. Bankacılık ile belirsizlik algısı arasında ( $r = -,006$ ;  $p = ,926$  ve  $p > 0,05$  olduğundan) ilişki yoktur.

## 6. TARTIŞMA, SONUÇ, ÖNERİLER

### 6.1.Tartışma

İşletme bölümü son sınıf üniversite öğrencilerinin öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının meslek tercihleri üzerindeki etkisinin ortaya konulmasını amaçlayan çalışmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen bulgular literatür bilgileri ışığında değerlendirilecek ve tartışılacaktır. Yorumsal değerlendirmede değişkenlerin aritmetik ortalamaları, öğrencilerin yaş, cinsiyet, çalışma deneyimi ve mesleki bilgilere ilişkin kontrol değişkenleri açısından yapılan t-testi, Anova ve korelasyon bulguları ele alınmıştır.

İşletme bölümü son sınıf öğrencilerinin mezun olduktan sonra hayatlarını ne şekilde sürdürecekleri önemli bir konudur. Öğrencilerin öz-yeterlilik algıları ile tercih edecekleri meslekler arasında doğrudan ve dolaylı ilişki olabilir. Araştırmaya katılan işletme bölümü son sınıf üniversite öğrencilerinin yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip oldukları tespit edilmiştir. Öz yeterlilik algıları bireylerin yaptıkları bir iş, davranış ya da durumda eyleme geçmeden önce kendilerini ne kadar yeterli gördükleri ile ilgilidir. Dolayısıyla öz-yeterlilik algıları bireylerin mesleki tercihlerini olumlu veya olumsuz etkileyen unsurlardandır

Öz-etkililik-yeterliliğin alt boyutlarına bakıldığında, bu araştırmaya katılan işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin davranışı başlatmalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumda öğrencilerin tercih ettikleri iş, durum ya da meslek ile kendilerine olan inanç ve güven ile bütünleşmektedir. Örneğin, bireyin çok yüksek ya da düşük kaygı taşıması öz-yeterlilik inancını olumsuz açıdan etkilerken, orta düzeyli bir kaygı öz-yeterlilik inancını olumlu açıdan etkileyebilmektedir (Bandura, 1997). Bu açıdan bakıldığında öz-yeterliliği yüksek olan bireyler diğer bireylere oranla duygularını daha iyi kontrol edebildikleri ve kaygılarını ideal düzeyde tutabildikleri için kendilerine olan inançları ve güvenleri daha yüksek olduğundan, işe başlanmalarının daha kolay olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerinin davranışı sürdürmelerinin diğer öz-yeterlilik boyutlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin tercih ettikleri meslekte ne kadar sürekli ve kararlı olduklarını ortaya koymaktadır. İlgili literatürde öz-yeterliliği yüksek olan bireylerin sonuca ulaşmak için çaba, emek, süreklilik ve kararlılık gerektiren iş, durum ya da yapılan mesleklerde

görevlerini yerine getirmek için pes etmediklerini, yetenek ve becerilerine inanarak mücadeleci olarak hareket ettikleri belirtilmiştir (Kotaman, 2008). Dolayısıyla bireylerin öz yeterlilik düzeyi onların dayanma güçlerini, sürekliliklerini ve kararlılıklarını doğrudan etkilemektedir (Aksoy ve Diken, 2009, s.711). Kendilerine ve öz-yeterlilik düzeylerine uygun mesleği tercih eden bireyler verimli, sürekli ve kararlı bir şekilde mesleki hayatlarını sürdürürken; aksi durumdakiler mesleki yaşamlarında süreklilik sağlayamadıklarından sık sık meslek değiştirme çabası içine girerler (Sarıkaya ve Khorshid, 2009).

Çalışmanın örnekleminde bulunan işletme bölümü son sınıf üniversite öğrencilerinin öz-etkililik-yeterlilik alt boyutlarından biri olan davranış tamamlama düzeyleri yüksek düzeydedir. Bu bireylerin belirli amaçlara sahip oldukları ve amaçlarına ulaşmak için de kararlı adımlarla yol aldıkları söylenebilir (Bandura, 1994). Öz yeterlilikle bağlantılı olan yüksek azim verimliliğin ve performansın artmasında oldukça önemlidir (Cherian ve Jacob, 2013, s. 80). Dolayısıyla bu bireylerin kolay kolay pes etmediklerini ve herhangi bir zor ve olumsuz durum karşısında başladıkları işi, davranış ya da durumu yarıda bırakmadıklarını göstermektedir. Yüksek öz yeterlilik bireyin işi tamamlayarak başarılı bir şekilde sonuçlandırma eğilimini artırır. Bu nedenle literatürde öz yeterlilik ile davranış tamamlama arasında olumlu bir ilişkinin olduğuna rastlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin engellerle mücadele durumu ise orta düzeydedir. Bir bireyin bir işi, davranış ya da durumu başarılı bir şekilde sonuçlandırabilmesi öz yeterlilik düzeyine bağlıdır. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler zor ve olumsuz durumlar karşısında daha fazla mücadele ettikleri ancak düşük olanların mücadele etmeyi bıraktıkları ve engeller karşısında pes ettikleri görülmektedir (Randhawa, 2004, s. 337). Bandura (1986) da yüksek öz-yeterliliğe sahip bireylerin karşılaştıkları olumsuz geri bildirimler ya da başarısızlıklar karşısında daha fazla çaba gösterirken düşük olanların çabalarını azaltarak mücadele etmediklerini ifade etmiştir. Bu nedenle araştırma öz yeterlilik ile engellerle mücadele arasında olumlu bir ilişkinin olduğu literatüründe belirtilmiştir.

Öz-yeterlilik ile öğrencilerin yaş, cinsiyet, çalışma deneyimi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Meslek seçimine ilişkin değişkenler analiz edildiğinde öğrencilerin öz-yeterlilik algıları ile mesleki tercihlerinde rol model almaları arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Literatürde model alınan bireylerin, algılanan öz-yeterlilik üzerindeki etkisinin modellerin benzerliğinden güçlü bir şekilde etkilendiğini göstermektedir. Dolayısıyla benzerliklerin fazla olduğu rol-model ile bireylerin etkilenmeleri arasında olumlu bir ilişki söz konusudur. Ancak bireyler rol-model aldıkları kişileri kendilerine uzak ve farklı görürlerse algılanan öz yeterlilik rol-modelden etkilenmemektedir (Bandura, 1994, s.71-72).

Yapılan çalışmada öz-yeterlilik ile aile etkisi arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla ailenin etkisi arttıkça öğrencilerin öz-yeterliliğinin arttığı görülmektedir. Literatürde bu durumu destekleyen İkiz ve Yörük'ün (2013) çalışmasında sağlıklı ve sağlıksız aile olmak üzere iki çeşit aile sistemi vardır. Sağlıklı ailelerin problemlerinin az olduğu ve bireyin görevlerini tam olarak yerine getirdikleri açıklanmaktadır. Sağlıksız ailelerde ise her bireyin kendine özgü kişiliği, yeteneği, ilgisinin olduğu bilinmediğinden belirli ve sınırlı kalıplara koymaya çalışıldığı görülmektedir. Farklı sistem içinde yetişen bireylerin öz yeterlilik düzeyleri ailelerinin tavır, davranış ve işlevlerinden etkilendiği belirtilmektedir.

Çalışmada öğrencilerin öz-yeterliliği ile aile engeli arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir farklılık tespit edilmiştir. Aile engelinin artması öğrencilerin öz-yeterliliğini de artırmaktadır. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Ailelerin meslek tercihlerinde öğrencilerin istedikleri meslekleri engellemeleri onların o mesleği daha çok istemelerine ve tercih etmelerine neden olur. Bu istekte öğrencilerin öz-yeterliliğinin artmasına sebep olabilir. Öğrencilerin öz yeterliliği ile aile desteği arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir farklılık tespit edilmiştir. Aile desteğinin artması öğrencilerin öz-yeterliliğini artırmaktadır. Bireyler için aile desteği yaşamlarında ve mesleki tercihlerinde en önemli unsurdur. Bireylerin aileleri ve ailelerinin dışında iletişim kurmaları, destek almaları bireylerin öz yeterliliklerinin artmasını sağladığı belirtilmektedir (Yardımcı ve Başbakkal, 2011, s.27). Kuzgun' a (2000) göre aile desteği, bireylerin kendilerini gerçekleştirme fırsatı yakalamalarında ki en önemli anahtar unsur olduğu yönündedir.

Literatürdeki araştırma sonuçlarına göre, bireylerin öz yeterlilik algıları girişimcilik potansiyelinden pozitif yönde etkilenmektedir. Çalışmalarda öz yeterlilik algısı ile girişimcilik potansiyelinin doğru orantılı olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla öz yeterlilik algıları yüksek olan bireylerin girişimci olma eğilimleri öz yeterliliği düşük olan

bireylere oranla daha fazla olacaktır (Çolakoğlu, 2016). Ancak bu çalışmanın kapsamında öğrencilerin öz-yeterlilik algıları ile girişimcilik potansiyeli arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Girişimcilik kültürünün çok yaygın olmaması, okullarda ve toplumda girişimcilik eğitimlerinin ve seminerlerinin yeterince öğrencilere aşılanmaması, bireylere kendilerini kanıtlayacak fırsatların ve ortamların sunulmaması bu durumu destekler niteliktedir.

Çalışma kapsamında işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin daha çok özel sektörde çalışmayı düşündüklerine ve özel sektör içerisinde en çok İnsan Kaynakları Yöneticisi olarak çalışmak istediklerine ulaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışmayı düşünen öğrenciler ise 1. sıraya Merkez Bankası Müfettişliğini koymuşlardır. İşletme bölümü son sınıf öğrencilerinin öz yeterlilik algıları ile çalışmak istedikleri sektör arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Araştırmaya katılan işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin yüksek düzeyde belirsizlik algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Belirsizlik durumu; bireylerin doğrularının ve yanlışlarının ayırımını yapmaya çalışırken ve var olan gerçeği ararlarken kendilerini çelişkilerin, zıtlıkların ve bilinmeyen olgusunun içinde bulmalarıdır (Yılmaz, 2014, s.83). İİBF öğrencileri belirsizlik, karamsarlık ve öz yeterlilik eksikliği yüzünden bir işsizlik kaygısı taşımaktadırlar. İİBF öğrencilerin çalışma imkânlarının fazla olmasına rağmen atanıp buralarda istihdam edebilmeleri KPSS'den oldukça yüksek puan almalarına bağlıdır. Bu durum öğrencilerin belirsizlikle ilişkili olan gelecek kaygısını daha çok taşımalarına neden olmaktadır (Tayfun ve Korkmaz, 2016, s.554). Toplumda üniversiteden mezun eğitilmiş öğrencilerin işgücü niteliklerini arttırmalarına rağmen iyi bir iş için yeterli olmamaları gelecek için taşıdıkları belirsizlik düzeyini arttırmaktadır (Çakmak ve Havedanlı, 2004, s.3). Bu gibi nedenler yüzünden öğrencilerin belirsizlik algılarının yüksek olması, beklenen ancak arzu edilmeyen bir sonuçtur.

Belirsizlik algısı alt boyutlarına bakıldığında araştırmaya katılan işletme bölümü son sınıf öğrencilerin nedensel ilişkilerin genel belirsizliği yüksek düzeydedir. Öğrencilerin mezun olduktan sonra hemen işe atılmaları çalışacakları örgüt ya da kuruma yeni dâhil olmaları ve örgüt kültürüne yabancı olmaları bu belirsizlik düzeyini artıran etmelerdendir. Örgüt ve kurumlarda çalışan bireylerin nedensel ilişkiler açısından yeterince haberdar olmamaları, çalışanlar arasındaki akışın yetersiz olması bireylerin yüksek

düzeyde bir kurumsal belirsizlik yaşamaktadırlar (Polat, 2015). Dolayısıyla nedensel ilişkilerin genel belirsizliğinin artması bireyin örgüt içindeki belirsizliğinin de artmasını destekler niteliktedir.

Belirsizlik algısı alt boyutları açısından incelendiğinde, işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin geri bildirimlerinin uzun zaman alma düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Geribildirim; geçmişteki tavırlar sonucunda alınan bilgi türüdür. Bireylerin sahip olduğu başarımları ile ulaşmak istedikleri başarımın farkına varılmasını sağlar (Poulos ve Mohony, 2008). Bireylerin belirsizlik sürecinde tavır ve davranışlarını etkileyen önemli bir araçtır. Bireylere en kısa zamanda geribildirim sağlanmalıdır. Aradan zaman geçmemelidir çünkü bireyler yaptıkları işin doğruluğuna dair anında bir bilgi almak isterler. Bu yüzden geri bildirimin uzun zaman alması bireysel açıdan geribildirim etkisini azaltır. Zor ve özgün bir iş gerçekleştiren bireyler daha çok kılavuzluğa ihtiyaç duyacakları için kısa sürede sık bildirim almalıdırlar (Özkalp, 2004, s.94).

Belirsizlik algısı alt boyutları incelendiğinde, öğrencilerin bilgilerinin açık olmaması diğer belirsizlik algısı boyutlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bilginin açık olmamasının bireyin belirsizlik algısını artıracak beklenen bir sonuçtur. Örgüt ya da kurumda çalışan bireylerin iletişim gereksinimleri için belli bilgilere ihtiyaçları vardır. Bireyler işin nesnel gereklerinden haberdar olurlarsa hedeflenen amaçlar daha iyi sonuçlanır (Davis, 1984, s.589). Belirsizlik durumu, bireylerin çalıştıkları örgüt ya da kurum içerisindeki işlerde beklenen performansı göstermesi için bilinmesi gereken bilgi eksikliğinden ya da açık olmamasından ortaya çıkar (Ceylan ve Ulutürk, 2006, s.48). Bilginin eksik olması ya da açık olmamasının sebep olduğu belirsizlikler, bireyin çalıştığı kurumdaki iletişim kanalında, iş tanımlamalarında problemlerin olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla bilginin açık, kapalı ya da eksik olması bireyin çalışmasında etkili bir unsurdur.

Belirsizlik algısı ile işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin yaş ve çalışma deneyimleri arasında anlamlı bir farklılık saptanamamasına rağmen belirsizlik algısı cinsiyet kontrol değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Araştırma kapsamında işletme bölümü son sınıf kadın öğrencilerin belirsizlik algılarının erkek öğrencilerin belirsizlik algılarından daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde belirsizlikle ilgili yapılan çalışmalarda (Dugas, Freeston ve Ladouceur, 1997; Sarı, 2007)

belirsizlik algı düzeyinin erkeklere oranla kadınlarda daha fazla olduğu bulgular bulunmaktadır. Bu bulgular çalışma sonucunu destekler niteliktedir.

Belirsizlik algısı ile işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin rol model alma, aile etkisi, aile engeli, aile desteği, çalışmak istedikleri sektör (özel sektör/kamu sektörü) ve girişimci olma gibi meslek seçimine ilişkin kontrol değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırma kapsamındaki işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin belirsizlik algılarının tüm kontrol değişkenleri açısından yüksek olduğu saptanmıştır.

## **6.2. Sonuç ve Öneriler**

Yapılan çalışmanın amacı, Anadolu Üniversitesi işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin öz yeterlilik ve belirsizlik algı düzeylerinin mesleki tercihleri üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu yüzden öncelikle literatür taraması yapılmış ve sonrasında yüz yüze ve internet ortamında uygulanan 263 anket formu değerlendirilerek bu araştırmanın analizleri gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucu elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve sonrasında öğrencilere, eğitim kurumlarına, akademik çalışanlara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Literatürde öz-etkililik-yeterlilik ve belirsizlik algısı ölçeklerinin birçok çalışmada birbirinden bağımsız bir şekilde ve farklı meslek grupları üzerinde yapıldığına rastlanmıştır. Yapılan çalışma kapsamın öz-etkililik-yeterlilik ve belirsizlik algısı ölçeklerinin birlikte kullanıldığı, öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının mesleki tercihler üzerindeki etkisini ortaya koyan ilk çalışmadır. Yapılan çalışmanın literatüre, akademik çalışanlara, öğrencilerin meslek tercihi süreçlerine ve eğitim kurumlarına yardımcı olması beklenmektedir. Bu açıdan çalışmanın literatüre bilimsel katkı sağlaması ve yapılacak sonraki çalışmalara öncülük etmesi oldukça önemlidir.

Araştırma kapsamında işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin öz-etkililik-yeterlilik algı düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Öz-etkililik-yeterliliğin alt boyutları incelendiğinde işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin davranışı sürdürme düzeylerinin en yüksek olduğu görülmüştür. Bu düzeyleri sırasıyla davranışı başlatma, davranışı tamamlama ve engellerle mücadele alt boyutları sürdürmektedir. Bu davranışa göre öğrencilerin öz-yeterlilik düzeyleri bağlantılı olarak mesleğe başlamada bir sorun

yaşamadıkları, başladıkları mesleği severek sürdürdükleri, meslekte kalmayı uzun vadede tamamladıkları ve mesleki hayatta karşılaştıkları engellerle mücadele ettikleri belirlenmiştir.

Yapılan çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlara göre; öğrencilerin kamu sektöründe ve özel sektörde bir mesleği ilk tercih olarak belirlemeleri ile öz-yeterlilik algıları arasında bir ilişki olmadığına ulaşılmıştır. Meslek seçimine ilişkin değişkenlerin analiz sonuçlarına göre; öğrencilerin öz yeterlilik algıları ile mesleki tercihlerinde rol model almaları arasında negatif yönde, aile etkisi, aile engeli, aile desteği ile pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişkinin söz konusu olduğuna ulaşılmıştır. Ancak öğrencilerin öz-yeterlilik algıları ile çalışmak istedikleri sektör (Özel Sektör /Kamu Sektörü) ve girişimcilik arasında bir ilişkinin olmadığına ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamın ulaşılan bir diğer sonuç ise işletme bölümü son sınıf öğrencilerinin belirsizlik algı düzeylerinin yüksek olmasıdır. Belirsizlik algı ölçeğinin alt boyutları dikkate alındığında bilginin açık olmama düzeyinin en yüksek olduğu saptanmıştır. Bu boyutu sırasıyla geri bildirimin uzun zaman alması ve nedensel ilişkilerin genel belirsizliği takip etmektedir. İşletme bölümü son sınıf öğrencilerin belirsizlik algı düzeylerinin yüksek olmasının nedenleri; mezuniyet sonrasında öğrencileri bekleyen meslek hayatındaki belirsiz koşullardır. Eğitim hayatından sonra meslek hayatına geçiş yapan öğrenciler geleceklerini kontrol altına alamamaları yüzünden yüksek düzeyde belirsizlik, kaygı ve endişe taşırlar. Son zamanlarda da Türkiye’de ve Dünya’da yaşanan değişimlerden, krizlerden, sorunlardan kaynaklanan belirsizlik durumu öğrencilerin mesleki tercihlerini ve mesleki yaşamlarını dolaylı ve doğrudan etkilemektedir. Ancak yapılan çalışma kapsamında öğrencilerin kamu sektöründe ve özel sektörde bir mesleği ilk tercih olarak belirlemeleri ile belirsizlik algıları arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Meslek seçimine ilişkin değişkenlerin analiz sonuçlarına göre ise; öğrencilerin belirsizlik algıları ile mesleki tercihlerinde rol model alınması, aile etkisi, aile engeli, aile, çalışılmak istenen sektör (Özel Sektör /Kamu Sektörü) ve girişimcilik ile bir ilişkinin olmadığına ulaşılmıştır.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, fakülte ve üniversiteler öğrencilerin hedeflerine ulaşabilmeleri için meslek tercihi sürecinde gerekli bütün eğitim ortamını hazırlamalıdır. Ayrıca meslek tercihi sürecinde üniversite içerisinde bulunan rehberlik ve psikolojik danışmanlar öğrencilerin kendi yetenek, ilgi ve mesleki değerlerini ortaya

çıkartacak, fark ettirecek programlar ve etkinlikler düzenlemeli ve uygulamalıdır. Meslek tanıtım, kariyer günleri planlamalı ve okul kulüpleri ve sosyal medya aracılığıyla öğrencilere duyurulmalıdır. Bu sayede öğrenciler tercih sürecinde meslekler hakkında bilgi sahibi olarak daha doğru kararlar verebileceklerdir.

Araştırma sonucunda ailenin öğrencinin mesleki tercihinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla aileler bireylerini mesleki açıdan yönlendirirken hiçbir baskı ve zorlamada bulunmamalıdır. Bireylerin yetenekleri ve ilgiler göz önünde bulundurularak meslek tercihlerinde esnek davranılmalıdır. Ailede başlayan ve sonrasında devam eden girişimcilik eğitimi öğrencilere anne-baba tarafından küçük yaşta sağlıklı bir şekilde verilerek, öğrencilerin girişimci olma yönelimleri arttırılmalıdır.

Günümüzde Türkiye’de yaşanan ürün, hisse sendi, döviz kurundaki dalgalanma krizlere neden olmaktadır. Belirsizlik içeren krizleri engellemek mümkün değildir. Öğrencilere düşen meslek tercihi sürecinde panik, kaygı ve endişe gibi olumsuz tutumlardan uzak durmalıdırlar ve kendilerine olan güveni daima yüksek tutmalıdırlar.

Öğrencilerin bu belirsizlikler içerisinde meslek tercih sürecini en kolay şekilde atlatabilmeleri için akademik çalışanların iletişim şekli oldukça önemlidir. Bu süreçte akademik çalışanlar öğrencilere değerli ve önemli olduklarını hissettirecek şekilde davranmalıdır. Öğrencilerle iletişimlerini onları suçlar ve azarlar şekilde değil de daha çok anlamaya yönelik yapmalıdırlar.

İstihdam, öğrencilerin belirsizlik algılarının yüksek olmasına sebep olan önemli konulardan biridir. İ.İ.B.F mezunları için istihdam olanaklarının sınırlı olması bu süreçteki büyük sorunlardandır. Üniversite mezunlarının artışı sorunun büyüklüğünü de artırmıştır. Bu aşamada bakanlıklar öğrencilerin bölümlerinin eğitimini, ilerde yapılacak işin özelliklerini ve gerektirdiklerini gerçek ve eşit kararlar ile tekrar tanımlamalıdırlar. Öğrenciler için kamu sektörü ve özel sektörde daha fazla istihdam imkânları yaratılmalıdır

Her şeyden önce ailede ve üniversite kurumlarında öğrencilere yetenek ve ilgilerine uygun ömür boyu yapmaktan zevk alabileceği mesleği seçmenin, popüler ve saygın mesleği seçmekten çok daha önemli olduğu aşılmalıdır. Bu süreçte öğrencilerin daha sağlıklı tercihte bulunabilmeleri için aileler aktif bir şekilde yönlendirilmeli ve bilinçlendirilmelidir.

Girişimcilik eğitiminin öğrenciler ve onların gelecekleri üzerinde etkisinin olduğu düşünülürse, ülke çapında ve üniversitelerde girişimcilik kültürünün öğrencilere aşılanması için gerekli eğitimler, seminerler ve programlar düzenlenmelidir. Girişimcilik eğitimi veren kurumlara maddi ve manevi her açıdan destek verilmeli ve bu destekler artırılmalıdır. Girişimcilikle ilgili özel ve kamu sektörleriyle de bağlantıda bulunulmalıdır. Ayrıca ğrencilere fikirlerini gerçekleştirebilecekleri ve başarılı girişimcilerin deneyimlerinden faydalanabilecekleri ortamlar ve fırsatlar yaratılmalıdır.



## KAYNAKÇA

- Akar, V. (2016). “*Ailenin Kişinin İş Yaşamına Müdahalesinin Sonuçları: Bireycilik Ve Belirsizlikten Kaçınmanın Moderatör Etkileri*”, Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Akdeniz, S., (2009). “*Ergenlerin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Algılarının Algılanan Ana- Baba Tutumu Ve Bazı Özlük Nitelikleri Açısından İncelenmesi*”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. “*Rehber Öğretmenlerin Özel Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberliğe İlişkin Öz Yeterlik Algılarının İncelenmesi*”, İlköğretim Online, Cilt 8, Sayı 3, s.709-719, 2009.
- Aktürk, E. (2012). “*Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi: Düzce Üniversitesi'nde Bir Araştırma*”, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Algan E. C. (2006). “*Özel Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Eğitimde Bilgi Teknolojileri Kullanımı Öz-Yeterlilikleri Ve Derslerinde Bilgi Teknolojilerinden Yararlanma Durumları*”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altınöz, M. (2009). Yetenek yönetimi. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Anılan, H., Çemrek, F., Anagün, S. Ş. (2008). “Ortaöğretim Öğrencilerinin Meslek Seçimi Ve Üniversite Tercihlerine İlişkin Görüşleri (Eskişehir Örneği)”, *E-Journal Of New World Sciences Academy 2008*, Volume: 3, Number: 2, Issn:1306-3111.
- Arslan, A. (2013). Investigation of relationship between sources of selfefficacy beliefs of secondary school students and some variables. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(4).
- Atak, H., Syed, M., Çok, F., Tonga, Z. (2016). “Yeni Bir Nöropsikolojik Kavram Olarak Tamamlanma İhtiyacı”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2016; 8(3):290-302
- Athanasou, J.A. (2003) “*Factors Influencing Job Choice*”, *Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance*, 3: 205–221.
- Atli, A. (2012). “*Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi*”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Aydın, Y., Kondakçı, E., Temli, Y., Tarkin, A. (2013). “Özyeterlik Kaynakları Ölçeği’nin Türkçe’ye Uyarlanması”, İlköğretim Online, 12(3), 749-758, 2013. [Online]: [Http://ilkogretim-Online.Org.Tr](http://ilkogretim-online.org.tr)
- Bakırcıoğlu, R. (2002). *Çocuk Ruh Sağlığı ve Uyum Bozuklukları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bakioğlu, A. & Demiral, S. (2013). “Okul Yöneticilerinin Belirsizlik Durumlarını Algılama Ve Karar Verme Tarzları”, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, C-S: 38, s.10.
- Baltaş, A. (2015). Türk kültüründe yönetmek yerel değerlerle küresel başarılar kazanmak. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*. 37, 122-147.
- Bandura, A. (1986). Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice&Hall.
- Bandura, A. (1995). Self-Efficacy in Changing Societies, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company. S.81-86
- Bandura, Albert. “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, Volume:84, No:2, 1977, 191-215.
- Batur Z. H. & Adıgüzel, O. (2014). “Schein’in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı (42).
- Bauman, Z. (2003). *Modernlik ve Müphemlik*. (Çev. İsmail Türkmen). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Betz, N. E. (2000). *Self-efficacy theory as a basis for career assessment*. *Journal of Career Assessment*. 8 (3), 205-222.

- Brown, D. (2003). Career Information, Career Counseling and Career
- Brown, D. (2002). "The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement". *Journal of Counseling & Development*, 80, 48
- Buhr, K. ve Dugas, M. J. (2002). *The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version. Behaviour Research and Therapy*, 40, 931- 945.
- Büker, D. Z. (2015). "Kültürel Değerler İle Kariyer Çapaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Can, H. (2011). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cramer, F. (1998). "Kaos ve Düzen", Alan Yayıncılık.
- Çalışkur, A., Demirhan, A. ve Bozkurt, S. (2012). Değerlerin Belirli Meslek Alanları ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 219-236.
- Çalışkur, E. A. (2008). "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Çınar, F. (2016). "Belirsizlik Durumlarında Karar Verme Ve Hava Trafik Yönetimi", Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk Ş. (2016). "Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları", Pegem Akademi, 4. Baskı, Ankara.
- Deniz, S. (2001). Bireyin Meslek Seçimini Etkileyen Kaynaklar: Yeni Teknolojilerden İnternet. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, (6), 3.
- Denizlioğlu, E. (2011). "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Eğitim Öncesi Ve Sonrası Meslek Seçim Kriterlerinin Karşılaştırılması Ve Emirdağ Meslek Yüksekokulu Uygulaması" Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Development. ABD: Pearson Education, Inc. s.49
- Dobie S., Carline J.D., Laskowski M.B. (1997) "An early preceptorship and Medical students' beliefs, values, and career choices", *Advances in Health Sciences Education*, (2), 35-47.

- Dursun, F. (2013). “*Bilişim Teknolojileri Öğretmen Yeterliklerinin Öğretim Elemanı, Öğretmen Adayı Ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erçetin, s. (2001). *Yönetimde yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (1999). “*Popüler Kültür: Kültür Alanında Egemenlik ve Mücadele*”, Popüler Kültür ve İktidar. Der.:Nazife Güngör Ankara: Vadi Yayınları, s.87
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*, Beşinci Baskı, Beta, İstanbul. s.131
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*, Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar, Beta Basım, İstanbul, s.187
- Erol, A., Yergin, H., Mercan, M. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Tercihlerinin Belirleyicileri: Hakkâri Örneği”, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi* Cilt 4 (2), Issn: 1309-8012 (Online) 1
- Ersanlı, K., Uysal, E. (2015). Belirsizliğe Karşı Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (54), 46-53.
- Farmer, H. S. (1987). “A Multivariate Model for Explaining Gender Differences in Career and Achievement Motivation” *Educational Researcher*, 16 ( 2), 5-9
- Fassinger, R. E. (2000). Gender and Sexuality in human devolopment: Implications for prevention and advocacy in counseling psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent (E.d.s), *Handbook of Counseling Psychology*, 346-378. New York: John Wilwy ve Sons, Inc.
- Ferry, N. M. (2006). Factors İnfluence Career Choices Of Adolescents And Young Adults İn Rural Pennsylvania. *Journal Of Extension*, 44(3).
- Fıkırkoca, M. (2003). *Bütünsel Risk Yönetimi*, Kalder Yayınları, Ankara, s.24-25
- Foskett, N. H. ve Hemsley-Brown, J. (2001). *Choosing futures*. London: Routledge Falmer.
- Gati, I., & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A Vol. in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 7-54). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Genç, G., Kaya, A., Genç, M. (2007). “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(14), 49–63

- Gleick, J. (1997). “*Kaos*”, Tübitak Yayınları.
- Gökçe- Güravşar, S. (2014). “*Proje Yönetim Bileşenleri İle Belirsizlikten Kaçınma Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Trbl Bölgesinde Bir Araştırma*”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Grenier, S., Barrette, A-M. ve Ladouceur, R. (2005). *Intolerance of uncertainty and intolerance of ambiguity: Similarities and differences. Personality and Individual Differences*. 39, 593–600.
- Güneş, M. A. (2016). “*Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetim Becerileri, Teknoloji Kullanımları Ve Öz Yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki*”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Güven, M. (2017). “*Psikolojik Danışma ve Rehberlik*”, Anı Yayıncılık, 9. Baskı, Ankara.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations software of the mind*. London: Mc Graw Hill, s.111
- Hoppock, R. (1957). Criteria of adjustment. *American Psychologist*, 12, 232.
- Hoppock, R. (1957). Occupational Information. Where to get it and how to use it in counseling and teachingo New York: Mc Graw Hill Book Company Ine.
- Howe, M. C. A. (1998). Principles of Abilities and Human Learning. *East Sussex: Psychology Press Ltd*. 51
- <http://www.tdk.gov.tr>
- Kağıtçıbaşı, Ç. & Kuşdil, M. E. (2000). “Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. *Türk Psikolojisi Dergisi*, 45, 59-76
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). *Kültürel Psikoloji Kültür Bağlamında İnsan ve Aile*, İstanbul: Evrim Yayıncılık. s.167
- Kajs, L. T. and McCollum, D. L. (2009). “Examining Tolerance For Ambiguity in The Domain of Educational Leadership”. *Academy of Educational Leadership Journal*, 13(2), 1-16.
- Kamaşak, R. & Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), ISSN: 1309 -8039.
- Karavardar, G. (2011). “Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma, Yetki Devri Ve Belirsizliğe Tolerans”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (1), 164.
- Kendirli Selçuk (2006). "Portföy Yönetiminde Kaos Teoremi", *Journal of İstanbul Kültür University*, (8), 171-180.

- Kılıç, M. (2002). “*Belirsizlik Ortamında Maliyet-Hacim-Kar Analizleri Ve Örnek Bir İşletmede Normal Dağılım Uyarlaması*”, Muğla Üniversitesi S.B.E. İşletme A.B.D, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Kıyıcı, G., Kahraman, N. Ve Abalı, Y. (2011). “Kimya Bölümü Öğrencilerinin Endüstriyel Kimyaya Yönelik Tutumları ve Öz yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki: Celal Bayar Üniversitesi Örneği”, *II. Ulusal Kimya Eğitimi Kongresi*.
- Koca, İ. A. (2009). “*Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Koç, H. (1991). *İş ve İnsan İlişkileri*, Ankara: Gazi Büro
- Korkut Owen, F. (2008). Mesleki seçimleri etkileyen ana etmenler, (R. Özyürek Ed). *Kariyer Yolculuğu*, (ss.1-23), Ankara: Ulusal Ajans.
- Korkut-Owen, F., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö. ve Yılmaz, O. (2011, Ekim). Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri. *XI. PDR Kongresi*. İzmir, Türkiye.
- Kotaman H. (2008). “Öz-Yeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine ilişkin Yazın Taraması.”, *Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1): 123
- Kotaman, H. (2008). “Öz Yeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Köksalan, B. (1999). “*Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler (Bazı Üniversiteler Örneği)*”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kula, Ö. (2012). “*Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kurbanoglu, S. (2004). Öz yeterlik inancı ve bilgi profosyenelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), s. 140
- Kurt, Ü. “*Karar Verme Sürecinde Yöneticilerin Kişilik Yapılarının Etkileri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2003. s.21-25

- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı*. Ankara: Doğu Matbaacılık.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- McConville SA., Lane AM. (2005) Using on-line video clips to enhance selfefficacy toward dealing with difficult situations among nursing students. *Nurse Education Today*, 26(3), 200
- Moles, A. (2004). *Belirsizin Bilimleri*, Çev: Nuri Bilgin, İstanbul,:Yapı Kredi Yayınları.
- Moles, A.(1992). *Belirsizin Bilimleri*. (Çev: Nuri Bilgin.), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Mowbray, A.H., Blanchard, R.H. and Williams , C.A., Jr. (1972). *Insurance*. McGraw-Hill Book Company: New York, U.S.A.
- Neyişçi, B. N. (2006). “*Türkiye’deki Mesleki Eğitim Ve Öğretimin Güçlendirilmesi Projesi (Megep) İçindeki Yaygınlaştırıcı Okul Yöneticilerinin, Belirsizlikten Kaçınma Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Neyişçi, N. B. (2008). “*Türkiye’deki Mesleki Eğitim ve Öğretimin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) İçindeki Okul Yöneticilerinin, Belirsizlikten Kaçınma Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Onaran, O. (1975). *Örgütlerde Karar Verme*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Ordun, G. (2005). “Kişilik Faktörleri ve Satış Temsilcilerinin Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Çalışma”, *Yönetim*, 16 (51), 59
- Öge, S. (2005). Düzen mi düzensizlik (kaos) mı? Örgütsel varlığın sürdürülebilirliği açısından bir değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13.
- Özerden- Turamberk, S. (2010). “*Turizm İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Öz Yeterlilik Algılarının Psikolojik Şiddet (Mobbing) Olgusu Üzerindeki Etkisi: K.K.T.C’de Bir Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, s.12
- Özgüven, İ. E. (1998). *Bireyi Tanıma Teknikleri*, PDREM Yayınları, Ankara.

- Özgüven, İ. E. (1999). *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, PDREM Yayınları, Ankara. s.132
- Özgüven, İ. E. (2001). *Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. PDREM Yayınları, Ankara.
- Özsoy, O. (2003). *“Değişen Dünyada Meslek Seçimi”*, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Öztemel, K. (2012). *“Kariyer Kararsızlığı İle Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik Ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler”*, Gazi Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Paa, H.K.; McWhirter, E.H. (2000). “Perceived Influences on High School Students' Current Career Expectations”. *The Career Development Quarterly*, 49 (1), 29-45.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Pajares, F. (1997). Current Directions in Self- Efficacy Research. In M Maehr and P.R. Pintrich (Eds) *Advances In Motivation And Achievement* 10, 1-49. Greenwich, CT: JAI Pres.
- Pajares, F. (2002). *Overview of Social Cognitive Theory and of Self-Efficacy*
- Parlar, H. (2009). *“Ticaret Meslek Lisesi Yöneticilerinin Öz Yeterlilik ve Çatışma Yönetimi Anlayışları Arasındaki İlişki: İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği”*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pişkin, M. (2011). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (Ed. Binnur Yeşilyaprak), Ankara: Pegem.
- Polat, M. (2015). *“Yöneticilerin Açık Liderlik Özellikleri ve Sosyal Ağları Benimseme Durumlarının Örgütsel Belirsizlik Üzerindeki Etkileri: Fırat Üniversitesi Örneği”*, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Polat, M. & Arabacı, İ. B. (2015). Enformasyon kuramı bağlamında sosyal ağlar, örgütsel belirsizlik ve eğitim: Kavramsal bir analiz. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(37), 97-809.
- Reeves, D. L. & Karlitz, G. (2005). *Career Ideas For Teen Education and Training*. New York: Bright Futures Press.
- Roe, A. (1956) *The Psychology Of Occupations*, Wiley Press:New York. S.83
- Rogovsky, H. & Schuler, R. S. (1997). “Managing Human Resources Across Cultures”, *Business&The Contemporary World*, Vol IX. No.1.
- Sabuncuoğlu Z. , Tüz M. (1995). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi, 3. Baskı

- Sağır, C. (2006). “*Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler ve Karar Verme Sürecinde Etiğin Önemi: Uygulamalı Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Sağsan, M. & Fırtına, B. (2015). Bilgi Mesleğine Bağlılık ve Adanmışlık: Platonik Bir İlişkinin Gelgitleri Ve Profesyonellikle İmtihanı. *Bilgi Dünyası*, 16 (1), 1-22.
- Salem, P. (2008). The Seven Communication Reasons for Organizations Do Not Change, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol.13, No.3, pp.333-34.
- Sardar, Z. & Abrams, I. (2010). *Kaos: Düzensizlikteki Düzeni Anlamak İçin Çizgibilim*, (1.Baskı), İstanbul: NTV Yayınları.
- Sarıçam, H., Erguvan, F. M., Akın, A., Akça, M. Ş. (2014). Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ-12) Türkçe Formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Route Educational and Social Science Journal*, 1(3), 148-157.
- Sarıkaya, M. (2013). “*Karar Verme Süreçleri ve Örgütsel Sessizlik*”, Yüksek Lisan Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Satan, A. (2014). “Endüstri Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk İle Karar Stratejileri Arasındaki İlişkinin Analizi”, *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 133-145, ISSN: 1300-8889
- Sav, D. (2008). “*Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler Ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *Career Development Quarterly*, 39, 315-324.
- Say, M. (2005). “*Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik İnanışları*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schwartz, S. H.; Bardi, A. (2001). Value Hierarchies Across Cultures Taking a Similarities Perspective. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 32 (3), 268-290.
- Shunk, D. H. (1991). Self-Efficacy And Academic Motivation. *Educational Psychologist*. 26, 207-231

- Sıgır, Ü. & Tıgılı, M. (2003). “ Hofstede’nin Belirsizlikten Kaçınma Kültürel Boyutunun Yönetimsel-Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi”, *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt XXI, Sayı 1.
- Sterr, M. K. and Dannenbring, D.G. (1993). “*Management Science*”. McGraw-Hill Inc.Tokyo, Japan,s.36
- Tan, H. (1992). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul, s.122
- Taşgıt, S. M. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı Ve Karar Verme Düzeylerinin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu MehmetBey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Taştepe, H. (2001). “*Kariyer Yönetiminin Değerlendirilmesi*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Temelli, D. (2011). “*Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik ve Bilgisayar Öğretimi Öz Yeterlilik Alguları*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tınaztepe, C. (2010). *The effect of desire for change on the relationship between perceived uncertainty and job related affective well being*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Turan, M. (2008). “Kaos teorisi: Bauman ve Bakhtin.” *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 19, 45-66
- Turgutlu, E. (2006). “*Tam Bilgi Ve Belirsizlik Altında Etkinlik Analizi: Türk Sigortacılık Endüstrisi Örneği (1990-2004)*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tuzcuoğlu, S. (1994). “Meslek Seçimi ve Önemi”, M.Ü. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6: 265-280.
- Ulaş, Ö., Demirtaş-Zorbaz, S., Dinçel, E. F., Çifiliz-Kınay, G., Coştur, R. (2017). Özel okulda öğrenim görmekte olan lise öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 441-456.

- Ural, A. (2007). “İşbirlikli Öğrenmenin Matematikteki Akademik Başarıya, Kalıcılığına, Matematik Öz Yeterlilik Algısına ve Matematiğe Karşı Tutuma Etkisi”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (s.75)
- Uyguç, N. (2003). “Cinsiyet, Bireysel Değerler Ve Meslek Seçimi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (1), 93-103.
- Uysal, Ş. (1970). “Bireysel ve Toplumsal Faktörlere Göre Lise Öğrencilerinin Meslek Seçimleri”, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Uysal-Akdeniz D. (2016). “Hemşirelerin Öz Yeterlilik Düzeyleri İle Ebeveynleri Bakıma Katmaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Uzun, K. (2016). “Akademik Öz Yeterliliğin Yordayıcıları: Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Endişe İle İlgili Olumlu İnanç Ve Akademik Kontrol Odağı”, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Burdur.
- Waldrop, M. M. (1997). *Karmaşıklık: Düzen ve Kaosun Eşiğinde Beliren Bilim* (Çev: Z. Dicleli), İstanbul. Türk Henkel Dergisi Yayınları.
- Wen, S. F., & Bao, W. S. (2015). The research on enhancing self-efficacy in college English learning. *Information, Computer and Application Engineering*, Taylor & Francis Group, London, UK, 703-706.
- Whetten, D. A. & Cameron, K. S. (1995). *Developing Management Skills*, Third Ed., New York: Harper Collins College Pub.
- Yalçın, M. H. (2010). “Otel Çalışanlarının Mesleki Ve Kişilik Özellikleri Uyumunun Kariyer Hedefleri Üzerine Etkisi: İstanbul’da Bir Alan Araştırması”, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yaralıoğlu, K. (2010). “Karar Verme Yöntemleri”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yavuz Güzel, H. (2012). “Psikolojik Dışlanma Kişisel Belirsizlik Hissine Yol Açar mı? Psikolojik Dışlanmanın, Kişisel Belirsizliğin ve Ölümlülüğün Dikkat Çekici Olmasının Etkileri”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2004). Denetim odağı. Y. Kuzgun ve D. Deryakulu (Editörler). *Eğitimde bireysel farklılıklar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Yeşilyaprak, B. (2013). *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Akademi.
- Yıldırım, F. Ve İlhan, İ. Ö. (2010). “Genel Öz yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21 (4), 301-318.
- Yıldız, S. (2001). “*Kişilik ve Meslek Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Yılmaz H. & Üre Ö. (2002). *Rehberlik*. (1.Baskı). Konya: Çizgi Kitabevi. s.130
- Yılmaz, A. S. (2011). “*Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilllerinin Benlik Saygısı ve Utangaçlık Açısından İncelenmesi*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Rehberlik ve Danışmanlık Bilim Dalı, Konya.
- Yılmaz, M. ve Köseoğlu, P. (2004). *Yabancı Dilde Hazırlanan Bir Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 827.

## Öz Yeterlilik ve Belirsizlik Algılarının Mesleki Tercihler Üzerindeki Etkisi Anketi

**Değerli katılımcı,**

Bu anket yüksek lisans tez araştırmasına veri sağlamak için hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, lisans düzeyinde işletme eğitimi gören öğrencilerin öz-yeterlilik ve belirsizlik algılarının meslek tercihleri üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu araştırmanın güvenilirliği sizin vereceğiniz cevaplara bağlı olacaktır. Bu nedenle sorulara doğru ve gerçekçi cevaplar vermeniz beklenmektedir. Katılımınız için çok teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

**Prof. Dr. Serap BENLİGİRAY**  
Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F

**Nergiz AKSOY**  
Anadolu Üniversitesi/Yüksek Lisans Öğrencisi

### Demografik Bilgiler

Yaşınız:

Cinsiyetiniz

Daha önce çalışma deneyiminiz oldu mu?

☐ Kadın

☐ Evet

☐ Erkek

☐ Hayır

### Meslek Seçimine İlişkin Bilgiler

- Meslek seçimi konusunda rol-model aldığınız kimse var mı? ☐ Var ☐ Yok
  - Ailenizin meslek seçiminiz üzerinde herhangi bir etkisi var mı? ☐ Var ☐ Yok
  - İstedikinizin mesleğe sahip olma sürecinde aileniz sizi destekler mi? ☐ Evet ☐ Hayır
  - İstedikiniz mesleğe sahip olma sürecinde aileniz sizi engeller mi? ☐ Evet ☐ Hayır
  - Hangi sektörde çalışmayı düşünüyorsunuz? ☐ Kamu sektörü ☐ Özel sektör
  - Hedefleriniz arasında girişimci olmak var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
7. Aşağıda kamu sektöründe çalışabileceğiniz pozisyonlar sıralanmıştır. Bunlar arasından çalışmak istediğiniz 10 pozisyonu seçiniz. Bu pozisyonları en çok istediğinize "1" vererek, 1'den 10'a kadar numaralandırınız.

|                          |                                     |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Merkez Bankası Müfettişliği         |
| <input type="checkbox"/> | Sermaye Piyasası Kurulu             |
| <input type="checkbox"/> | Uzmanlığı                           |
| <input type="checkbox"/> | Gayrimenkul Değerleme               |
| <input type="checkbox"/> | Uzmanlığı                           |
| <input type="checkbox"/> | Kredi Derecelendirme Uzmanlığı      |
| <input type="checkbox"/> | Kurumsal Yönetim                    |
| <input type="checkbox"/> | Derecelendirme Uzmanlığı            |
| <input type="checkbox"/> | Bağımsız Denetçi                    |
| <input type="checkbox"/> | Bağımsız Denetim Kuruluşunu         |
| <input type="checkbox"/> | Temsil ve İlzama Yetkili Yöneticisi |
| <input type="checkbox"/> | Türev Araçları Personeli            |
| <input type="checkbox"/> | Konut Değerleme Uzmanlığı           |
| <input type="checkbox"/> | Rekabet Kurumu Uzman                |
| <input type="checkbox"/> | Yardımcılığı                        |
| <input type="checkbox"/> | Telekomünikasyon Kurumu             |
| <input type="checkbox"/> | Uzman Yardımcılığı                  |
| <input type="checkbox"/> | Bankacılık Düzenleme Ve             |
| <input type="checkbox"/> | Denetleme Kurulu (BDDK)             |
| <input type="checkbox"/> | Maliye Müfettişliği                 |
| <input type="checkbox"/> | Vergi Denetmenliği                  |

|                          |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Hesap Uzman Yardımcılığı          |
| <input type="checkbox"/> | Devlet Bütçe Uzmanlığı            |
| <input type="checkbox"/> | Gelirler Kontrolörlüğü            |
| <input type="checkbox"/> | Stajyer Bütçe Kontrolörlüğü       |
| <input type="checkbox"/> | Devlet Gelir Uzman Yardımcılığı   |
| <input type="checkbox"/> | Milli Emlak Uzman Yardımcılığı    |
| <input type="checkbox"/> | Devlet Malları Uzman Yardımcılığı |
| <input type="checkbox"/> | Mali Suçlar Araştırma Uzman       |
| <input type="checkbox"/> | Yardımcılığı                      |
| <input type="checkbox"/> | İdari Yargı Hâkimliği             |
| <input type="checkbox"/> | Kaymakamlık                       |
| <input type="checkbox"/> | Mülkiye Müfettişliği              |
| <input type="checkbox"/> | Mahalli İdareler Kontrolörlüğü    |
| <input type="checkbox"/> | A.P.K ve İl Planlama Uzmanlığı    |
| <input type="checkbox"/> | Aday Meslek Memurluğu             |
| <input type="checkbox"/> | Aday İdari Memurluğu              |
| <input type="checkbox"/> | Dış Ticaret Kontrolörlüğü         |
| <input type="checkbox"/> | Dış Ticaret Uzmanlığı             |
| <input type="checkbox"/> | Hazine Uzman Yardımcılığı         |
| <input type="checkbox"/> | Ziraat Bankası Müfettiş           |
| <input type="checkbox"/> | Yardımcılığı                      |

|                          |                                   |
|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Bankalar Yeminli Murakıplığı      |
| <input type="checkbox"/> | Sigorta Denetleme Uzmanlığı       |
| <input type="checkbox"/> | Gümrük Müfettişliği               |
| <input type="checkbox"/> | Genel Müdürlük Kontrolörlüğü      |
| <input type="checkbox"/> | Gümrük Muhafaza Kontrolörlüğü     |
| <input type="checkbox"/> | Gümrük Kontrolörlüğü              |
| <input type="checkbox"/> | Sayıştay Denetçiliği              |
| <input type="checkbox"/> | Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| <input type="checkbox"/> | İş Müfettişliği                   |
| <input type="checkbox"/> | Sanayi ve Ticaret Bakanlığı       |
| <input type="checkbox"/> | Müfettiş Yardımcılığı             |
| <input type="checkbox"/> | Tüketicinin ve Rekabetin          |
| <input type="checkbox"/> | Korunması Genel Müdürlüğü         |
| <input type="checkbox"/> | Uzman Yardımcılığı                |
| <input type="checkbox"/> | İç Ticaret Genel Müdürlüğü        |
| <input type="checkbox"/> | Stajyer Kontrolörlüğü             |
| <input type="checkbox"/> | Teşkilatlandırma Genel            |
| <input type="checkbox"/> | Müdürlüğü Stajyer Kontrolörlüğü   |
| <input type="checkbox"/> | Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta  |
| <input type="checkbox"/> | Müfettişliği                      |

☐ Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Bakanlık Müfettişliği  
☐ Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı  
Müfettiş Yardımcılığı

☐ Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı  
Avrupa Topluluğu Uzman  
Yardımcılığı  
☐ Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı  
Müfettiş Yardımcılığı

☐ Kültür Bakanlığı Müfettiş  
Yardımcılığı  
☐ Turizm Bakanlığı Müfettiş  
Yardımcılığı  
☐ MİT Müsteşarlığı Aday Meslek  
Memurluğu

☐ Diğer: .....

8. Aşağıda özel sektörde çalışabileceğiniz pozisyonlar sıralanmıştır. Bunlar arasından çalışmak istediğiniz 10 pozisyonu seçiniz. Bu pozisyonları en çok istediğinize "1" vererek 1'den 10'a kadar numaralandırınız.

- |                          |                                         |
|--------------------------|-----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Yönetim Bilişim Uzmanlığı               |
| <input type="checkbox"/> | Yönetim Danışmanlığı                    |
| <input type="checkbox"/> | Serbest Muhasebeci Mali Müşavirliği     |
| <input type="checkbox"/> | Yeminli Mali Müşavirliği                |
| <input type="checkbox"/> | İç Denetçilik                           |
| <input type="checkbox"/> | Finansal Analistlik                     |
| <input type="checkbox"/> | Maliyet Analistliği                     |
| <input type="checkbox"/> | Maliyet ve Yönetim Muhasebesi Uzmanlığı |
| <input type="checkbox"/> | Yeminli Sahtekârlık Müfettişliği        |
| <input type="checkbox"/> | Finans Uzmanlığı                        |
| <input type="checkbox"/> | Fon Yöneticisi                          |
| <input type="checkbox"/> | Borsa Yöneticisi                        |
| <input type="checkbox"/> | Bankacılık Meslek Alanı                 |
| <input type="checkbox"/> | Sigortacılık Meslek Alanı               |
| <input type="checkbox"/> | Pazar/Pazarlama Araştırmaları           |
| <input type="checkbox"/> | Marka Yöneticisi                        |
| <input type="checkbox"/> | Satış Yöneticisi                        |
| <input type="checkbox"/> | Satış Elemanı                           |
| <input type="checkbox"/> | Sendika Uzman ve Araştırmacısı          |
| <input type="checkbox"/> | İnsan Kaynakları Uzmanlığı              |
| <input type="checkbox"/> | Diğer.....                              |

### Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği

| S. No. | Aşağıda öz-yeterlilik algınızı ölçmeye yönelik bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerin sizi tanımlama derecesine göre 1(Beni hiç tanımlamıyor) 2(Beni biraz tanımlıyor) 3(Kararsızım) 4(Beni iyi tanımlıyor) ve 5(Beni çok iyi tanımlıyor) üzerine "X" işareti koyunuz. | Beni hiç tanımlamıyor | Beni biraz tanımlıyor | Kararsızım | Beni iyi tanımlıyor | Beni çok iyi |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------|---------------------|--------------|
| 1.     | Yaptığım planları gerçekleştireceğimden eminim.                                                                                                                                                                                                                             | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 2.     | Yapmam gereken bir işe başlayamama gibi bir problemim var                                                                                                                                                                                                                   | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 3.     | Bir işi bir seferde yapamıyorsa, yapıncaya kadar devam ederim.                                                                                                                                                                                                              | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 4.     | Kendim için önemli hedefler koyduğumda nadiren başarırım.                                                                                                                                                                                                                   | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 5.     | İşleri sonuçlandırmadan yapmaktan vazgeçerim.                                                                                                                                                                                                                               | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 6.     | Zorluklarla karşılaşmaktan kaçınırım.                                                                                                                                                                                                                                       | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 7.     | Bazı işler çok karışık görünüyorsa onları yapmak için sıkıntıya girmem.                                                                                                                                                                                                     | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 8.     | Hoşlanmadığım ancak yapmam gereken işler varsa bitirinceye kadar devam ederim.                                                                                                                                                                                              | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 9.     | Bir şeyi yapmaya karar verdikten sonra onun üzerinde çalışmayı sürdürürüm.                                                                                                                                                                                                  | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 10.    | Yeni bir şeyler öğrenmeye çalıştığımda, başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim.                                                                                                                                                                                    | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 11.    | Beklenmedik durumlar çıktığında üzerinde fazla durmam.                                                                                                                                                                                                                      | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 12.    | Benim için çok zor göründüklerinde, yeni şeyler öğrenmekten kaçınırım.                                                                                                                                                                                                      | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 13.    | Başarısızlık beni daha çok teşvik eder.                                                                                                                                                                                                                                     | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 14.    | Bir şeyleri yapabilme konusunda kendime fazla güvenmem.                                                                                                                                                                                                                     | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 15.    | Ben kendime güvenen bir insanım.                                                                                                                                                                                                                                            | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 16.    | Kolaylıkla vazgeçerim.                                                                                                                                                                                                                                                      | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 17.    | Hayatta ortaya çıkan problemlerin üstesinden gelme yeteneğini kendimde bulamam.                                                                                                                                                                                             | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 18.    | Yeni arkadaş edinmek benim için zordur.                                                                                                                                                                                                                                     | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 19.    | Tanışmak istediğim birisini görürsem, onun bana gelmesini beklemek yerine ben giderim.                                                                                                                                                                                      | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 20.    | Arkadaşlık kurulması güç, ilginç biriyle tanışırsam, o kişiyle arkadaş olmaktan hemen vazgeçerim.                                                                                                                                                                           | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 21.    | Bana ilgi göstermeyen birisiyle arkadaş olmaya çalıştığımda kolaylıkla vazgeçmem.                                                                                                                                                                                           | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 22.    | Sosyal toplantılarda kendimi rahat hissetmem.                                                                                                                                                                                                                               | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |
| 23.    | Arkadaşlarımı kişisel yeteneklerimle kazanırım.                                                                                                                                                                                                                             | 1                     | 2                     | 3          | 4                   | 5            |

### Belirsizlik Algısı Ölçeği

| S. No | Aşağıda çalışacağınız kurum ve yapacağınız işle ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerin sizin için önemini değerlendiriniz. Sizin için hiç önemi olmayan ifadelerin karşısına gelen kutudaki (1)'in, son derece önem taşıyan ifadeler için (5)'in ya da diğer rakamların üzerine "X" işareti koyunuz. | Hiç önemli değil | Biraz önemli | Orta derece önemli | Çok önemli | Son derece önemli |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|--------------------|------------|-------------------|
| 1.    | Ne zaman emekli olacağınız...                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 2.    | Aynı kurumda çalışacağınız birimden başka bir birime geçip geçemeyeceğiniz...                                                                                                                                                                                                                                    | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 3.    | İşinizde kontrol sağlayıp sağlayamayacağınız...                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 4.    | İşinizi yapmak için gerekli bilgiye sahip olup olmayacağınız...                                                                                                                                                                                                                                                  | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 5.    | İşinizle ilgili değişiklikler üzerine etkinizin olup olmayacağı...                                                                                                                                                                                                                                               | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 6.    | Çalışacağınız birimde kapasitenizin üzerinde bir iş yükü üstlenip üstlenemeyeceğiniz...                                                                                                                                                                                                                          | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 7.    | Kurumda terfi edip edemeyeceğiniz...                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 8.    | Çalışacağınız kurumda maaş kesintisine uğrayıp uğramayacağınız...                                                                                                                                                                                                                                                | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 9.    | Yeni iş vasıfları kazanmak zorunda kalıp kalmayacağınız...                                                                                                                                                                                                                                                       | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 10.   | Çalışacağınız kurumda unvan indirimine maruz kalıp kalmayacağınız...                                                                                                                                                                                                                                             | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 11.   | Çalışacağınız birimde yakın olduğunuz kişilerle birlikte çalışıp çalışmayacağınız...                                                                                                                                                                                                                             | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 12.   | Daha önce yapmadığınız işleri yapmak zorunda olup olmayacağınız...                                                                                                                                                                                                                                               | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 13.   | İş arkadaşlarınızın ve çalışacağınız birimde yakın olduğunuz kişilerin işlerini kaybedip kaybetmeyeceği...                                                                                                                                                                                                       | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 14.   | Kurumdaki iş performansınızın nasıl ölçüleceği...                                                                                                                                                                                                                                                                | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 15.   | Çalışacağınız kurumun çalışmak için iyi bir yer olup olmadığı...                                                                                                                                                                                                                                                 | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 16.   | Çalışacağınız kurumdaki örgüt kültürüyle uyushup uyuşamayacağınız...                                                                                                                                                                                                                                             | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |
| 17.   | Çalışacağınız kurumdaki örgüt kültürünün değişip değişmeyeceği...                                                                                                                                                                                                                                                | 1                | 2            | 3                  | 4          | 5                 |

Anketimiz sona ermiştir. Teşekkür ederiz.

## **ÖZGEÇMİŞ**

Nergiz AKSOY

Doğum Yeri ve Tarihi : Erzincan – 02.06.1991

Yabancı Dil : İngilizce

E-Posta : [nergizaksoy10@gmail.com](mailto:nergizaksoy10@gmail.com)

## **Eğitim Geçmişi**

Lisans 2014 Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme

Lise 2010 Ertuğrul Gazi Anadolu Lisesi