

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**



**LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER HEDEFLERİNDE
KARIYER KARARI ÖZ-YETERLİĞİ VE
KARIYER SONUÇ BEKLENTİLERİNİN ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Mustafa Remzi ATAY

Danışman

Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

SAMSUN
2021

TEZ KABUL VE ONAYI

Mustafa Remzi ATAY tarafından, Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında hazırlanan “Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Kariyer Kararı Öz-Yeterliği ve Kariyer Sonuç Beklentisinin Rolü” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 30.07.2021 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Hatice KUMCAĞIZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye (Danışman)	Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul TAŞ Samsun Üniversitesi Gelişim Psikolojisi Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY

... / ... / ...

Prof. Dr. Ali BOLAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım yüksek lisans/doktora/sanatta yeterlik tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

İmza

20/08/2021

Mustafa Remzi ATAY

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği ve Kariyer Sonuç Beklentisinin Rolü

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 25.06.2021 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 12

Tek kaynak oranı : % 1 çıkmıştır.

İmza

20/08/2021

Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

ÖZET

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER HEDEFLERİNDE KARIYER KARARI ÖZ-YETERLİĞİ VE KARIYER SONUÇ BEKLENTİSİNİN ROLÜ

Mustafa Remzi ATAY

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Yüksek Lisans, Haziran/2021

Danışman: Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

Bu araştırmanın ilk amacı lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri arasındaki ilişkileri incelemektir. İkinci amaç ise lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik hedefleri, eğitim hedefleri, başarı hedefleri) yaş, cinsiyet ve öğrenim görülen okul türü değişkenleri açısından farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Amasya il merkezinde resmi liselerde öğrenim gören 374 (237 kız 137 erkek) öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için Kariyer Hedefleri Ölçeği (KHÖ), Kariyer Kararı Öz-Yeterliği Ölçeği-Kısa Formu (KKÖYÖ-KF), Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği (KSBÖ), ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde doğrulayıcı faktör analizi, pearson korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi, bağımsız gruplar *t*-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Bulgular lise öğrencilerinin kariyer liderlik hedeflerinin yaşa ve cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığını, kariyer başarı hedeflerinin de okul türüne göre anlamlı olarak farklılaştığını ortaya koymuştur. KHÖ'nün alt boyutları ile KSBÖ arasındaki ilişkiler incelendiğinde; KSBÖ ile liderlik hedefleri, eğitim hedefleri ve başarı hedefleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. KHÖ'nün alt boyutları ile KKÖYÖ-KF arasındaki ilişkiler incelendiğinde; KKÖYÖ-KF ile liderlik hedefleri ve başarı hedefleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca kariyer kararı öz-yeterliğinin ve kariyer sonuç beklentilerinin birlikte kariyer hedeflerinin alt boyutları olan liderlik hedefleri, eğitim hedefleri ve başarı hedefleri boyutlarını sırasıyla %16, %27 ve %26 düzeyinde yordadığı görülmüştür. Bu araştırmadan elde edilen bulgular ilgili alan yazın ışığında tartışılmış, ardından uygulamalar ve gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Kariyer hedefleri, kariyer kararı öz-yeterliği, kariyer sonuç beklentisi

ABSTRACT

THE ROLE OF CAREER DECISION SELF-EFFICACY AND CAREER OUTCOME EXPECTATION ON CAREER ASPIRATIONS OF HIGH SCHOOL STUDENTS

Mustafa Remzi ATAY

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Educational Sciences

Guidance and Psychological Counseling Program

Master, July/2021

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

The first aim of this research is to investigate the relationship between career decision self-efficacy and career outcome expectations on the career aspirations of high school students. The second aim is to determine whether the career aspirations (leadership aspirations, educational aspirations, achievement aspirations) of high school students differ in terms of age, gender and type of school. The sample of the study was composed of 374 (237 female, 137 male) high school students who were attending the state high schools in Amasya province during the 2020-2021 academic year. Career Aspirations Scale, Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form, Career Outcome Expectations Scale and The Form of Demographic Information were used to collect data in this research. Confirmatory factor analysis, pearson correlation analysis, multiple linear regression analysis, independent samples *t*-test and one-way analysis of variance were used to analyze data.

The findings revealed that the career leadership aspirations of high school students differed significantly according to age and gender, and their career achievement aspirations also differed significantly according to the type of school. When the relations between the subscales of the Career Aspirations Scale and the Career Outcome Expectations Scale were examined; there was a significant positive correlation between Career Outcome Expectations Scale and leadership aspirations, educational aspirations and achievement aspirations. When the relations between the subscales of the Career Aspirations Scale and the CDSE-SF were examined; there was a significant positive correlation between CDSE-SF and leadership aspirations and achievement aspirations. Further, it was observed that career decision self-efficacy and career outcome expectations together predicted the subscales of career goals variable, namely leadership aspirations, educational aspirations and achievement aspirations, at the level of 16%, 27% and 26%, respectively. The findings obtained from this research were discussed in the light of the relevant literature, and then suggestions for practices and future studies were made.

Keywords: Career aspirations, career decision self-efficacy, career outcome expectation

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Öncelikle çalışmamın hazırlanma sürecinde desteği, bilgisi ve tecrübesi ile bana yol gösteren, lisansüstü eğitimim sırasında akademik anlamda beni zenginleştiren, eğitim serüvenimde yollarımızın kesişmiş olmasından sonsuz memnuniyet duyduğum, çok değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS'a,

Yüksek lisans tezimin genel değerlendirmesinde eleştiri ve katkıları ile çalışmamı zenginleştiren çok değerli jüri üyeleri Prof. Dr. Hatice KUMCAĞIZ'a ve Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul TAŞ'a,

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde yer alan, yüksek lisans eğitimim süresince bilgilerini ve tecrübelerini benimle paylaşan çok değerli hocalarıma, ayrıca tez yazımı ve genel değerlendirme aşamalarında katkılarıyla değerli zamanını esirgemeyen Arş. Gör. Furkan KİRAZCI'ya,

Verilerin toplanmasında bana her türlü desteği sağlayan başta okul psikolojik danışmanı meslektaşlarıma, öğretmenlere ve okul idarecilerine, araştırmaya içtenlikle katılan ve ölçek sorularını samimiyetle cevaplayarak araştırmama katkıda bulunan tüm öğrencilere,

İyi ve kötü günümde yanımda olan, varlıkları ile her anıma değer katan çok kıymetli dostlarıma,

Son olarak ise hayatım boyunca maddi ve manevi olarak beni her zaman destekleyen, sevgilerini daima kalbimde hissettiğim canım aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Mustafa Remzi ATAY

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	4
1.2. Problem Cümlesi.....	6
1.2.1. Alt Problemler.....	6
1.3. Sayıtlar.....	7
1.4. Sınırlılıklar	7
1.5. Tanımlar.....	7
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. Kariyer	8
2.2. Kariyer Gelişimi.....	9
2.3. Kariyer Gelişim Kuramları	10
2.3.1. Geleneksel Kariyer Kuramları	11
2.3.1.1. Özellik ve Etmen Kuramı	11
2.3.1.2. İşe Uyum Kuramı.....	11
2.3.1.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı	12
2.3.1.4. Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı.....	13
2.3.1.5. Gottfredson'un Öz-Yaratım Daraltma-Uzlaşma Kuramı.....	15
2.3.1.6. John Krumboltz' un Sosyal Öğrenme Kuramı	17
2.3.2. Postmodern Kariyer Kuramları.....	18
2.3.2.1. Bilgiyi İşleme Kuramı.....	18
2.3.2.2. Hansen in Bütünleşmiş Yaşam Planlaması	19
2.3.2.3. Kariyerler İçin Kaos Kuramı	19
2.3.2.4. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı	20
2.3.2.5. Brott'un Kariyer Hikayesi Yaklaşımı	21
2.3.2.6. Brown'un Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı	22
2.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	22
2.4.1. Kariyer Kararı Öz-Yeterliği.....	26
2.4.1.1. Kariyer Kararı Öz-Yeterliği ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Bazı Çalışmalar	29
2.4.1.2. Kariyer Kararı Öz-Yeterliği ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Bazı Çalışmalar	32
2.4.2. Kariyer Sonuç Beklentisi	35
2.4.2.1. Kariyer Sonuç Beklentisi İle İlgili Yurtiçinde Yapılmış Bazı Çalışmalar ...	37
2.4.2.2. Kariyer Sonuç Beklentisi ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Bazı Çalışmalar .	39
2.4.1. Kariyer Hedefleri	42
2.4.1.1. Kariyer Hedefleri ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Bazı Çalışmalar	44
2.4.1.2. Kariyer Hedefleri İle İlgili Yurtdışında Yapılmış Bazı Çalışmalar	46

3. YÖNTEM	49
3.1. Araştırma Deseni	49
3.2. Evren ve Örneklem	49
3.3. Veri Toplama Araçları	51
3.3.1. Kariyer Hedefleri Ölçeği.....	51
3.3.2. Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu	53
3.3.3. Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği	56
3.3.4. Kişisel Bilgi Formu.....	57
3.4. Verilerin Analizi	57
4. BULGULAR.....	59
4.1. Kariyer Sonuç Beklentisi Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğine Yönelik Yapılan Çalışmalar	59
4.2. Kariyer Kararı Öz-Yeterliği Ölçeği Kısa Formu'nun Geçerlik ve Güvenirliğine Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	60
4.3. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?	62
4.4. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?	63
4.5. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) okul türüne göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?	64
4.6. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile Kariyer Sonuç Beklentileri ve Kariyer Kararı Öz-Yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?	65
4.7. Lise öğrencilerinin Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği ve Kariyer Sonuç Beklentileri birlikte Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin alt boyutlarını (liderlik hedefleri, başarı hedefleri ve eğitim hedefleri) anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?	66
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	69
5.1. Sonuçlar	69
5.2. Tartışma ve Yorum	70
5.2.1. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?	70
5.2.2. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?	71
5.2.3. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) öğrenim görülen okul türlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? ...	73
5.2.4. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile Kariyer Sonuç Beklentileri ve Kariyer Kararı Öz-Yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?.....	74
5.2.5. Lise öğrencilerinin Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği ve Kariyer Sonuç Beklentileri birlikte Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin alt boyutlarını (liderlik hedefleri, başarı hedefleri ve eğitim hedefleri) anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?	75
5.3. Öneriler	76

KAYNAKÇA	78
EKLER	90
Ek 1. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Kararı	90
Ek 2. Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma Uygulama İzni	91
ÖZ GEÇMİŞ	92



SİMGELER VE KISALTMALAR

α	:	Alpha Katsayısı
B	:	Regresyon Katsayıları
β	:	Beta (Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları)
df	:	Serbestlik Derecesi
F	:	Regresyon Katsayılarına İlişkin Tümel F Değeri
N	:	Kişi Sayısı
<i>p</i>	:	Anlamlılık Düzeyi
<i>r</i>	:	Korelasyon Katsayısı
R²	:	Çoklu Açıklayıcılık Katsayısı
sd	:	Serbestlik Derecesi
Ss	:	Standart Sapma
SH	:	Standart Hata
$Sh\bar{x}$:	Ortalamanın Standart Hatası
t	:	Regresyon Katsayılarının Anlamlılığına İlişkin T İstatistiği
\bar{X}	:	Aritmetik Ortalama
x^2	:	Ki-Kare
$\bar{x}_i - \bar{x}_j$:	Ortalamalar Arasındaki Fark
\Rightarrow	:	İse
CFI	:	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	:	Uyum İyiliği İndeksi
KHÖ	:	Kariyer Hedefleri Ölçeği
KKÖYÖ-KF	:	Kariyer Kararı Öz-Yeterliği Ölçeği – Kısa Form
KMO	:	Kaiser-Meyer-Olkin
KSBÖ	:	Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği
PDR	:	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
RMSEA	:	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SBKK	:	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
SRMR	:	Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü
TLI	:	Turker-Lewis İndeksi

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1. Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği'ne ilişkin tek faktörlü model.....	60
Şekil 4.2. Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği Kısa Formu'nun mesleki bilgi, öz değerlendirme, problem çözme, hedef seçimi ve planlama alt boyutları için modifiye edilmiş ikinci düzey çok faktörlü model	62



TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin yaş, cinsiyet, okul türü ve sınıf düzeylerine göre dağılımları.....	49
Tablo 3.2. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin annenin eğitim düzeyi, annenin herhangi bir işte çalışıp çalışmama durumu, babanın eğitim düzeyi ve algılanan sosyoekonomik düzeylerine ilişkin dağılımları.....	50
Tablo 3.3. Araştırma değişkenleri için normallik indeksleri.....	58
Tablo 4.1. Kariyer Sonuç Beklentisi Ölçeği'ne ilişkin iç tutarlılık katsayısı.....	59
Tablo 4.2. Kariyer Sonuç Beklentisi Ölçeği regresyon katsayıları.....	59
Tablo 4.3. KSBÖ için DFA uyum indeksleri.....	59
Tablo 4.4. Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği tümü ve alt faktörlere ilişkin iç tutarlılık katsayıları.....	60
Tablo 4.5. KKÖYÖ-KF için DFA uyum indeksleri.....	61
Tablo 4.6. KHÖ alt boyutları ile öğrencilerin yaşları arasındaki ilişkiye yönelik alınan toplam puan ortalamaları, standart sapma ve değişkenler arası korelasyonlar.....	63
Tablo 4.7. Lise öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer hedefleri alt ölçekleri puan ortalamalarının bağımsız gruplar <i>t</i> -testi sonuçları.....	63
Tablo 4.8. Lise öğrencilerinin öğrenim gördükleri okul türüne göre kariyer hedefleri alt ölçekleri puan ortalamalarının tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	64
Tablo 4.9. Öğrencilerin öğrenim gördükleri okul türüne göre kariyer başarı hedefleri ortalama puanları arasındaki farklılığın anlamlılığına yönelik Tukey HSD testi sonuçları.....	65
Tablo 4.10. KHÖ alt boyutları, KSBÖ ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puan ortalamaları, standart sapma ve değişkenler arası korelasyonlar.....	66
Tablo 4.11. Liderlik Hedefleri Alt Ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	67
Tablo 4.12. Eğitim Hedefleri Alt Ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	67
Tablo 4.13. Başarı Hedefleri Alt Ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	68

1. GİRİŞ

Son yıllarda büyük önem kazanmış ve araştırmalara sıkça konu olan kavramlardan birisi de “kariyer” kavramıdır. Kariyer sözcüğü Türkçe’ye Fransızca “carriere” sözcüğünden geçmekle beraber Fransızca’da meslek, yaşamda seçilen yön, meslekte ilerleme ve benzeri anlamlarda kullanılmaktadır (Balta Aydın, 2007). İlgili literatür incelendiğinde kariyer kavramıyla ilgili çeşitli tanımlamaları görmek mümkündür:

- ✓ Kariyer, bireyin çalışabileceği yılları kapsayan zaman dilimi içerisinde, herhangi bir işte ilerlemesi, becerilerini geliştirmesi ve tecrübe kazanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2006).
- ✓ Kariyer, hayat boyu süren gelişim sürecinin herhangi bir döneminde, bireyin üstlendiği yaşama dair rolleri ifade ederken gerekli olan etkinliklerin tamamıdır (Niles ve Harris-Bolwsbey, 2013).

Kariyer kavramı ile ilgili literatürde yer alan tanımlar incelendiğinde, kavramın bireyin kimliğini, toplum içerisinde üstleneceği rolleri ve yaşam tarzını oluşturmada son derece önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Şentürk, 2019).

Tarihsel süreçte kariyer kavramı modern endüstriyel örgütlerin ortaya çıkması ve gelişmesiyle kullanılmaya başlamıştır. Geleneksel açıdan bir ya da birden fazla örgüt içerisinde kariyer basamaklarında ileriye dönük yükselmeyi ifade etmekten, günümüz postmodern iş dünyasında sürekli ve hızlı bir şekilde yaşanan değişimlerin örgüt yapılarında, yönetim anlayışlarında ve çalışanların bakış açılarında bıraktığı etkiler ile (Özdemir, 2013) kariyer kavramına bakış açısında var olan geleneksel anlayış, yerini ben merkezli kariyer anlayışına bırakmaya başlamıştır (Göktaş, 2017). Ben merkezli kariyer anlayışında bireyin kendi kariyerini yönetmesi kendi iyiliği ve gelişimi için gereklidir ve birey kariyer serüveninde sahip olacağı yaşam standartlarını kendisi belirlemektedir (Dolgun, 2011; akt. Tosun ve Güntaş, 2018).

Küreselleşme ve ben merkezli kariyer anlayışı ile birlikte bireylerin kendileri için en uygun iş ve mesleklere sahip olmaları ve bu çizgide kariyer hedeflerine ulaşarak ilerlemeleri (Erdoğan, 2003) ve böylece iş ve mesleğinde mutlu olan bir insan kaynağının oluşturulması (Çınar, Özden, Özkuk ve Çokay, 2014) gerekli hale gelmiştir. Bu gerekliliğin bir sonucu olarak da bireyin kariyer gelişimi yolunda kariyer

planlamasına duyulan ihtiyaç ortaya çıkmıştır (Çakto ve Görgüt, 2019). Kariyer planlaması gereklidir çünkü bir kariyerin gelişimi bireyi yaşamı boyunca etkileyecek sosyolojik, psikolojik, ekonomik, eğitimsel ve çevresel faktörleri kapsayan, karmaşık ve uzun bir süreçtir (Sever Sarıcı, 2020).

Kariyer planlaması, bireyin iş hayatı ile ilgili amaçlarının ve onu bu amaçlara ulaştıracak faaliyetlerin belirlendiği (Erdoğmuş, 2003), motivasyonunun artırılması, yetenek ve becerilerinin geliştirilmesi ile birlikte örgüt içerisinde yükselmesinin ve ilerlemesinin hedeflendiği (Vergiliel Tüz, 2003), iş ve iş çevresi ile uyumunun ve bu uyumun devamlılığının sağlandığı (Aytaç, 2005) ve sonuç olarak çalışanların iş hayatlarında daha mutlu ve işlevsel olmalarını kapsayan faaliyetler bütünüdür (Adıgüzel, 2008). Çalık ve Ereş tarafından (2006) beş aşamada (kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedefleri belirleme, planları hazırlama, geri bildirim) ifade edilen kariyer planlama aşamaları içerisinde, bireyden öncelikle kendini tanıması, ilgilerini, yeteneklerini ve eksik yönlerini görmesi, aynı zamanda kariyer fırsatlarını ve seçeneklerini keşfetmesi beklenir. Kendini, çevresini ve kariyer fırsatlarını keşfetmiş bir birey, artık hedeflerinin ne olduğunu ilişkin sorulara cevap aramaya başlar, topladığı bilgileri değerlendirir ve tüm içsel ve dışsal süreçleri iyi bir şekilde analiz eder (Aldemir, 2018). Bu süreçlerin ardından bireyden beklenen ise kariyer hedeflerini belirlemesi ve kendi kariyer yolunu çizmesidir.

Kariyer hedefleri, bireyin kariyeri ile ilgili belirli faaliyetlerde bulunma veya belirli sonuçlar üretmeye yönelik amaçlarıdır (Bandura, 1986; akt. Lu ve Adler, 2009). Kariyer hedefleri kavramı en geniş haliyle Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilen ve ilkesel olarak Bandura'nın geliştirmiş olduğu Sosyal Bilişsel Kurama dayalı olan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) içerisinde açıklanmıştır. “SBKK, kariyer gelişiminin kişisel belirleyicilerini kavramsallaştırmada genel sosyal bilişsel teorinin üç merkezi değişkenini birleştirmektedir: öz-yeterlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler. Kurama göre bu üç değişken, kariyer gelişiminin temel yapı taşları olarak görülmektedir” (Lent, Brown ve Hackett, 2002: 261-262).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre bireyin kariyer hedefleri onun öz düzenleme davranışları üzerinde önemli bir rol oynar. Bireyin çevresi ile ilişkileri ve geçmiş yaşantıları kadar bireyin belirleyeceği hedefler de bireyin davranışlarını organize etmesine ve yönlendirmesine katkıda bulunur (Lent ve ark., 1994). Öz-yeterlik bireyin belirlemiş olduğu kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için ihtiyaç

duyduğu bilgi ve becerileri ifade ederken (Kuyubaşı, 2019), sonuç beklentileri ise birey tarafından kariyer hedefine yönelik sergilenen davranışlar neticesinde belirli sonuçlar elde edeceğine yönelik inancını ifade eder. Bu üç kavram birbirleriyle bağlantılı ve bireylerin öz kariyer davranışlarını düzenlemeye yardımcı olan (Büyükgöze Kavas, 2011) aynı zamanda bireyin performansını da etkileyen değişkenlerdir. Öz-yeterlik ve sonuç beklentilerinin bireyin kariyer hedefleri üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında, Lent ve Brown (1996) öz-yeterliğin ve olumlu sonuç beklentilerinin daha yüksek hissedildiği durumlarda hedeflerin de olumlu şekilde desteklendiğini, Schoenfeld, Segal ve Borgia (2017) ise öz-yeterlik inancı ve sonuç beklentileri güçlendikçe, bireyin kariyer hedef ya da hedeflerine ulaşma konusunda daha kararlı bir şekilde çaba sarf edeceğini belirtmişlerdir. Öz-yeterlik inancı ve sonuç beklentilerinin, kariyer hedeflerini belirleme ve bir karara varış üzerindeki etkisi, yaşamının geri kalanı üzerinde de etkili olduğu için önemsenmesi gereken bir konudur ve yaygın olarak lise yıllarını da içerisine alan süreçte gerçekleşir (Sharf, 2017).

İlköğretim kademesinden sonra bir üst kademe olan lise kademesi, 15-18 yaş grubunu kapsayan öğrencilere bir meslek kazandırmayı ve onları yükseköğretim kurumlarına hazırlamayı amaçlayan eğitim devresidir. Bu dönem, bireyin bedensel açıdan değişmesi, değer sistemlerini oluşturmaya başlaması, yaşam felsefesini oluşturması, kimliğini belirlemesi gibi önemli süreçlerin yanında mesleğe yönelmesini de kapsamaktadır (İlgar, 2003) ve ilköğretim kısmını tamamlamış lise öğrencileri yaşamlarını etkileyecek ciddi kararlar alma basamağına ulaşmışlardır (Nazlı, 2014). Mesleğe yönelik düşüncelerin her ne kadar ilk çocukluk yıllarından başlayarak şekillendiği bilinse de, Niles ve Harris-Bolwsbey (2013) bireylerin hayatının büyük bir kısmını ilgilendirecek olan bir meslek seçimi ve icra etme düşüncesinin özellikle liseye geçiş ile birlikte belirginleştiğini ifade etmişlerdir. Meslek seçimi bireyin tercih ettiği meslekler arasından birinde karar kılması ve buna hazırlamak için çaba olarak adlandırılabilir (Kuzgun, 2006). Bu seçim bireyin hayatındaki en önemli kararlardan birisidir çünkü bir insan için önemi düşünüldüğünde yaşamın neredeyse bütünü ilgilendirir. Bu noktada meslek seçiminin bireyin yaşam kariyerini planlamasında ve kariyer ile ilişkili hedeflerinin belirlenmesinde üzerinde önemle durulması gereken konulardan biri olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Lise yılları bireyin kariyer gelişim serüveni içerisinde bir çok seçimi ve kararı barındırdığı için son derece karmaşık ve zor geçmektedir (Öztemel, 2012). Bu dönemde öğrencilerin belirleyeceği kariyer hedefleri ve kariyeri ile ilgili alacağı kararlar yaşam kariyerlerini direkt olarak etkilemektedir. Lise öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirleme noktasında atacağı doğru adımlar onlara daha çok mutluluk, doyum ve memnuniyet katacakken, beklentileri ile örtüşmeyen tersi bir durumun, gelecekte olumsuz sonuçlar doğurması, mutsuzluk, sosyal baskı ve içsel çatışmalar gibi problemleri ortaya çıkarması muhtemeldir. Kısacası lise öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili belirleyecekleri hedefler, yaşamlarının geri kalanını büyük ölçüde ilgilendiren, kritik bir süreçtir. SBKK'ye göre öz-yeterliğin yüksek ve sonuç beklentilerinin olumlu hissedildiği durumlarda, hedefler ve hedefe yönelik davranışlar da olumlu düzeyde etkilenmektedir. Öz-yeterlik ve sonuç beklentilerinin, hedefler üzerindeki olumlu ve güçlü etkisi düşünüldüğünde, kariyer ile ilişkili öz yeterliğin ve sonuç beklentilerinin de kariyer hedefleri üzerindeki rolünün bilinmesi gereklidir. Böyle bir çalışmanın hazırlanması ile lise öğrencilerinin kariyer hedefleri üzerinde kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentilerinin rolünün belirlenmesi, aralarındaki muhtemel ilişkilerin anlaşılması hedeflenmiştir.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Lise yılları, öğrenciler için kariyer hedeflerinin belirlendiği, kariyeri ile ilgili seçimlerin yapıldığı ve kararların verildiği yıllardır. Öğrenciler tarafından belirlenecek gerçekçi ve etkili kariyer hedefleri, şüphesiz iş hayatlarının daha keyifli, doyumlu ve anlamlı geçmesini sağlayacak, kariyer yaşamlarını şekillendirecektir. Bireylerin kariyer hedeflerini belirlerken gerekli becerilere sahip oldukları konusundaki öz-yeterlik inançları ve sergilemiş oldukları davranışları neticesinde belirli sonuçlar alacaklarına yönelik sonuç beklentilerini, onların motivasyonunu, performansını ve kararlılığını olumlu yönde etkilemektedir. SBKK'nin kariyer davranışının kişisel belirleyicileri olarak ifade ettiği öz-yeterlik, sonuç beklentileri ve hedeflerin, ülkenin kalkınması ve nitelikli iş gücünün sağlanması hususunda son derece önemli bir yeri olan Türkiye'deki lise öğrencilerinin kariyer gelişimleri sürecinde ele alınmaları ve aralarındaki muhtemel ilişkilerin tespit edilmesi de son derece önemlidir. Bu araştırmanın amacı da lise öğrencilerinin kariyer hedefleri üzerinde kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentilerinin rolünü incelemektir. Ayrıca araştırma

kapsamında lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinin yaş, cinsiyet ve öğrenim görülen okul türü değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenecektir.

Ülkemizde kariyer kararı öz-yeterliği ile ilişkili literatür incelendiğinde kariyer kararsızlığı (Büyükgoze Kavas, 2011; Öztemel, 2012), kariyer güçlükleri (Dursun ve Kara, 2019), kariyer engelleri (Ulaş, 2016; Ulaş ve Özdemir, 2018; Eryılmaz ve Kara, 2018), sürekli kaygı ve duygu durumu (Işık, 2012), akademik öz-yeterlik (Avara, 2015), kaygı ve stres (Koyuncu, 2015; Atılgan, 2017), benlik saygısı ve algılanan sosyal destek (Mert, Duman ve Kahraman, 2019) gibi çeşitli konulara yönelik çalışmalar görülürken lise öğrencilerinin kariyer hedefleri üzerinde kariyer kararı öz-yeterliğinin rolünün araştırıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Ülkemizde kariyer sonuç beklentisi ile ilişkili ilgili literatür incelendiğinde kariyer kararı öz-yeterliği (Uçkun, Uçkun ve Üzüm; 2015; Fidan, Öztürk Fidan ve Öztürk, 2018), kariyer kararsızlığı (Büyükgoze Kavas, 2011), kariyer stresi (Gürpınar, Emül ve Siyez, 2021), algılanan sosyal destek (Işık, 2013), yaşam doyumu (Yılmaz, Dündar ve Atlı, 2020) gibi çeşitli konulara yönelik çalışmalar görülse de kariyer kararı öz-yeterliğine benzer şekilde lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile kariyer sonuç beklentisi arasındaki muhtemel ilişkilerin araştırıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Ülkemizde kariyer hedefleri ile ilişkili yapılmış araştırmalar da sınırlı sayıdadır. Kariyer hedefleri ile kariyer başarısı (Mavisu, 2010), kariyer engelleri (Aldemir, 2018), sosyal destek, çevre ve meslek seçimi (Aktaş, 2018), eğitim (Denk, 2017), özgecili ve dini motivasyon (Kılıç, 2018) konularında çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalardan yalnızca bir tanesinin çalışma grubunu lise öğrencileri oluşturmuştur. Genel itibariyle yurtdışı literatür incelendiğinde ise lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile öz-yeterlik ve sonuç beklentileri (Kelly ve ark., 2009), kariyer tatmini (Abele ve Spurr, 2009), kariyer planlaması ve keşfi (Rogers, Creed ve Glendon, 2008), kariyer engelleri (Lent ve ark., 2008), kariyer ilgileri (Kelly ve ark., 2009) ve kariyer geribildirimi (Creed ve ark., 2015) gibi çeşitli konularda yapılmış araştırmalar mevcuttur.

Görüldüğü üzere ülkemizdeki lise öğrencilerinin kariyer hedeflerini, kariyer kararı öz-yeterliklerini ve kariyer sonuç beklentilerini konu alan sınırlı sayıda araştırma bulunması, yurtdışı çalışmaların da az sayıda olması ve Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın öz-yeterlik, sonuç beklentisi ve hedefler kavramlarının kariyer ile

ilişkili olarak bir çalışma içerisinde aynı anda ülkemizde ilk kez incelenecek olması bu araştırmanın önemini arttırmaktadır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı'nın son yıllarda kariyer danışmanlığına verdiği önem artmakla birlikte, sınıf rehberlik programı kazanımlarının içerisinde gelişim alanı olarak “Kariyer Gelişimi” ve yeterlikler olarak “Kariyer Farkındalığı, Kariyer Hazırlığı ve Kariyer Planlama” başlıklarını eklemiş olması, liselerde sunulacak kariyer danışmanlığı hizmetlerinin önemini arttıran ve bu çalışmayı dikkat çekici hale getiren bir bilgidir. Bu araştırma ile lise öğrencilerinin kariyer kararı öz-yeterliklerinin ve kariyer sonuç beklentilerinin kariyerleri hedefleri üzerindeki rollerinin bilinmesi neticesinde kariyerleri ile ilgili gerçekçi ve sağlıklı kariyer hedefleri belirlemelerinin, etkili kariyer kararları almalarının ve kariyerlerini daha yetkin planlamalarının desteklenmesi, liselerde sunulacak mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin etkililiğinin artırılması hedeflenmektedir. Ayrıca sahada uygulamalarda ve alan yazında yeni yapılacak çalışmaları beslemesi yönünden de bir kılavuz olması amaçlanmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Lisede öğrenim gören öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, eğitim hedefleri, başarı hedefleri) ile kariyer kararı öz-yeterlikleri ve kariyer sonuç beklentileri arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.2.1. Alt Problemler

1. Lise öğrencilerinin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) yaşa göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?
2. Lise öğrencilerinin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?
3. Lise öğrencilerinin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) öğrenim görülen okul türüne göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?
4. Lise öğrencilerinin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile kariyer sonuç beklentileri ve kariyer kararı öz-yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
5. Lise öğrencilerinin kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri birlikte kariyer hedefleri ölçeği'nin alt boyutlarını (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.3. Sayıtlar

Araştırmaya konu olan lise öğrencilerinin çalışmaya gönüllü olarak katıldıkları, araştırmada kullanılan ölçekleri samimi ve gerçek durumlarını yansıtacak şekilde yanıtladıkları kabul edilmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıklarına aşağıda yer verilmiştir.

1. Araştırmada veri toplanan lise öğrencileri 2020 – 2021 Eğitim Öğretim yılı içerisinde Amasya il merkezinde bulunan Anadolu Lisesi, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Anadolu İmam-Hatip Lisesi, Fen Lisesi ve Sosyal Bilimler lisesinde öğrenim gören 9, 10, 11 ve 12. sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.
2. Araştırmadan elde edilen bulgular ölçeklerin ölçebildiği nitelikler ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Kariyer Hedefi: Bireyin gelecekte iş ve çalışma hayatında olmak istediği yer (Özden, 2007).

Kariyer Kararı Öz-Yeterliği: Bireyin kariyer seçimleri ile ilişkili belirli görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme ve uygun kariyer kararı verebilmede yeteneklere olan inancıdır (Betz ve Hackett, 1981).

Kariyer Sonuç Beklentisi: Bireyin belirli bir eğitim ya da kariyer kararı verme davranışının uzun vadeli sonuçlarına ilişkin inançlarıdır (Betz ve Voyten, 1997).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kariyer kavramı, kariyer gelişimi ve kariyer gelişimi kuramları ile araştırmanın kuramsal temelini oluşturan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK), kariyer hedefleri, kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentisi ile ilgili alanyazından elde edilen bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Kariyer

Çağımızda insan kaynakları açısından sıkça kullanılan ve önemli hale gelen kavramlardan birisi de kariyerdir. Kariyer kavramı, Super (1980) tarafından bireyin yaşamı boyunca sergilemiş olduğu roller dizisinin tamamı olarak tanımlanırken, Vergiliel Tüz (2003) tarafından bireyin davranışları ile şekillenmiş bir yaşam süresince devam eden işler serisi olarak tanımlanmıştır. Kariyer ifadesi çağımızda kullanım alanı olarak daha çok iş ve meslek ile bağlantılı düşünülse de, meslek, belli bir tür alanda etkinlikte bulunabilme gücü, iş ise belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubu olarak tanımlanmıştır (Coşgun, 2019: 7). Akkoç (2012) kariyer kavramının kişinin sadece işini değil, yaşamdan beklentilerini, amaçlarını, değerlerini hatta yaşayacağı şehre kadar bir çok alanda onu etkilediğini ve yaşam boyu sürdürdüğünü, Mohan Bursalı ve Kök (2018) ise kariyer kavramının işten öte, bireyin iş hayatında sahip olduğu amaçları, duyguları ve bireyin ilerlemesine yönelik hareketleri içerdiğini ifade etmiştir. Bireyin ilerlemesi, bulunduğu pozisyonda yükselme ya da başarı kazanma gibi anlamlar ifade ederken; kariyer kavramı aynı zamanda organizasyon bünyesinde gerçekleşen yatay hareketleri de kapsamaktadır (Kır ve Salkım Er, 2017). Kısacası kariyer ifadesi içerik olarak ilerlemenin yanı sıra şu anda yaptıkları işten memnun olan ve yükselme niyetinde olmayan bireyleri de kapsamaktadır.

Literatürde kariyer kavramı ile ilişkili yapılmış farklı tanımlar incelendiğinde, meslek ve iş kavramlarından farklı, kendine özgü, hedeften ziyade süreci ifade eden bir anlayışı ifade ettiği ve aynı zamanda bireyin kimliğini, statüsünü ve yaşam tarzını oluşturmada da son derece önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Kariyer kavramı önemsenmelidir çünkü statüsü ne olursa olsun, her bireyin kullanabileceği önu açık bir kavramdır ve her bireyin mesleği ya da statüsü fark etmeksizin hedefleri ve planladığı bir kariyeri vardır (Kaya ve Zerenler, 2014; akt. Çalışkan, 2019). Super ve Hall (1978) de her bireyin en az bir meslek edinme ya da bir işe girme arayışı kadar kariyer yapma isteği içerisinde olduğunu ifade etmişlerdir.

2.2. Kariyer Gelişimi

İnsan doğumundan itibaren onu bekleyen birtakım gelişim dönemleri ile karşılaşır. Bir kariyerin gelişimi de bireyin yaşam döngüsü içerisinde yer alan bu dönemlerinden birisidir. Super ve Hall'e (1978) göre kariyer kavramının literatürde yaygın olarak benimsenen kullanımı, bireyin meslek öncesi, meslek hayatı ve meslek sonrası yaşamı sürecini içerisine alan gelişimsel bir süreç olduğuna yöneliktir.

Kariyer gelişimi; mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu ortaya çıkan gelişim çizgisi içerisinde, özellikle mesleki rollerde ilerleme, duraklama ve gerilemeyi tanımlamaktadır (Kuzgun, 2006). Hoekstra (2011) tarafından bireyin kariyer kimliği ile çevresel etkilerin dinamiğinin etkileşimli olarak ilerlemesi olarak tanımlanan kariyer gelişimi, bireyin kendiliğini yansıtan, değerlerini ve kariyer stilini oluşturan, yaşam rollerini bütünleştiren çok yönlü bir süreci ifade etmektedir (Niles ve Harris-Bolwsbey, 2013). Çevre ve birey arasındaki ilişkiler neticesinde fırsatların giderek daha doğru bir şekilde algılandığı bu süreçte (Southern ve Walters, 1990) birey elde ettiği bilgileri kullanarak çeşitli kararlar alır, seçimler yapar, mesleki rollerini kendine uygun bir tarzda sürdürerek kendi kariyerini oluşturur. Buradan anlaşılan bir kariyerin kişiye hazır bir şekilde sunulan bir üründen ziyade, kişinin kendi oluşumu olduğudur (Yeşilyaprak, 2012). Kısacası her bireyin yaşam kariyeri kendi tarzına sahip ve benzersizdir.

Kariyer kavramı ömür boyu devam eden dinamik bir yapıya sahip olduğu için mesleğe karar vermekle ya da başlamakla tamamlanamaz (Kuzgun, 2006). Bu anlayış özellikle 1960'lı yıllarda gelişimsel bakış açısının ortaya çıkması ile güçlenmiş, gelişimsel bakış açısının sonucu olarak "meslek seçimi" ifadesi yerini "kariyer gelişimi" kavramına bırakmıştır (Şekerli, 2016). Kariyer gelişiminin oldukça zor ve bir çok etmenden etkilenen bir süreç olduğu gerçeği devamında onu açıklamaya çalışan kariyer gelişim kuramlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Kariyer gelişim kuramları, bireylerde meslek fikrinin oluşumu ve gelişimi, meslek kararının verilmesi, meslek seçiminin yapılması ve bu seçimi etkileyen faktörler ile beraber bu süreci açıklamaya çalışan görüşler olarak tanımlanmıştır. Mesleki rehberliğin ortaya çıktığı 1909 yılından itibaren ortak bir kariyer gelişim süreci anlayışının kabul edilmemiş olması neticesinde kariyer gelişimi farklı yönlerden açıklamaya çalışan kuramlar halen günümüzde varlığını devam ettirmektedir (Yeşilyaprak, 1995).

2.3. Kariyer Gelişim Kuramları

Kariyer müdahaleleri ile ilgili ilk faaliyetlerin başladığı ilk günden bu yana geçen süreçte, üç farklı zaman dilimi tanımlanmıştır. Kariyer müdahaleleri ile ilgili ilk dalga 1900'lerin başlarında Parsons'ın (1909) Özellik ve Etmen Kuramı ile başlayan ve insanlar ile meslekleri eşleştiren yaklaşımdır. İkinci dalga ise 20. yüzyılın ortalarında Super'ın (1990) Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı ile birlikte ortaya çıkan, yaşam boyu mesleki ve diğer yaşam rollerini yönetmeye yönelik olan yaklaşımdır (Hartung ve Santilli, 2017). Bu kuramlar her ne kadar içinde buldukları zaman diliminde gerekli ihtiyaçlara cevap vermiş, temel düşünceleri ile birçok kariyer müdahalesinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamış olsalar da özellikle hızlı bir şekilde değişen ve gelişen teknoloji ve bilginin, iş ve meslek dünyasını etkilemesi sonucu kariyer gelişim kuramları da bu süreçten farklı boyutlarda etkilenmiştir. Sampson'a (2009) göre standartlaşmış kariyer değerlendirmesi ve birden fazla kaynaktan alınan toplu kariyer bilgilerinin kullanımı günümüzde iki potansiyel problem ile karşı karşıya kalmıştır. İlk problem hem bireylerin hem de işgücü piyasasının zaman içerisinde köklü değişiklikler geçirmiş olması ve dolayısıyla değerlendirme yapabilmek için fazla değişken yapıda olmalarıdır. İkinci problem ise her gerçekliğin bireyin kendi şartları tarafından inşa edilmesi gerektiği çünkü standartlaşmış kariyer değerlendirmesinin her bireyin gerçeklik yapısını temsil edemediği düşüncesidir (Sampson, 2009). Sonuç olarak kariyer gelişimi ve müdahaleleri ile ilgili yaşanan hızlı değişimler ve ortaya çıkan problemler sonucunda, 21. yüzyılda sunulan kariyer danışmanlığı hizmeti anlayış, amaç ve yaklaşım olarak yeni bir zaman dilimine, postmodern bir anlayışın gelişmesine ortam hazırlamıştır.

Kariyer müdahaleleri ile ilgili son ve üçüncü dalga ise "21. yüzyılın ilk on yılının sonunda tanıtilen ve Savickas'ın (2011) Kariyer Yapılandırma Kuramı ile örnek teşkil ettiği, yaşam tasarımı içerisinde bir anlam kazanmaya odaklanan" (Hartung ve Santilli, 2017: 2) yaklaşımıdır. 21. yüzyılda çağımızın gerektirdiği değişiklikler ve ihtiyaçlar neticesinde, hem kariyer danışmanlığı sürecinde hem de uygulamalarda birtakım yenilikler meydana getiren üçüncü dalga, kariyer müdahalelerinde bağlama odaklanmanın önemini vurgulayan ve postmodern yaklaşımları içeren bir zaman dilimidir (Ulaş-Kılıç, 2019). Postmodern anlayış ile ortaya çıkan kariyer gelişim kuramları, geleneksel yaklaşımlardan temelde kariyer danışmanlığı süreçlerinin farklı olmasını yönüyle ayrılmaktayken, öyküsel danışmanlığı, sistem teorisini ve kariyer

yapılandırmasını içermesi ayrıca her bireyin biricikliğine önem vermesi yönüyle de dikkat çekmektedir (Abdolhoseini, Abedi, Baghban ve Nilforoshan, 2013). Devam eden başlıkta kariyer gelişim kuramları geleneksel kariyer kuramları ve postmodern kariyer kuramları olmak üzere iki başlık altında kısaca açıklanmış, postmodern bir kariyer gelişim kuramı olarak bu çalışmanın teorik temelini oluşturan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ise detaylı bir şekilde ayrı bir başlıkta incelenmiştir.

2.3.1. Geleneksel Kariyer Kuramları

2.3.1.1. Özellik ve Etmen Kuramı

Özellik ve Etmen Kuramının (*The Trait and Factor Theory*) kurucusu Frank Parsons, 1909 yılında yayınlanmış “Meslek Seçimi (*Choosing a Vocation*)” kitabı ile Amerika’da mesleki rehberlik çalışmalarının başlamasını sağlamıştır (Baker, 2009). Parsons’ın öncülük ettiği ve ilk kariyer danışmanlığı kuramı olarak uzun süredir kullanılmakta olan bu yaklaşım, Amerika’da yaşanan hızlı kentleşme, göç, iş dünyasının çeşitlenmesi ve insan ve davranış bilimlerindeki ilerlemeler neticesinde geliştirilmiştir (Atli, 2016). Geliştirilen özellik ve etmen kuramı bireyin ve mesleğin özelliklerinin eşleştirilmesine dayanan bir modeldir (Krumboltz, 1993). Kuramın adını da aldığı iki temel kavram: “Özellik kavramı bir kişinin testlerle ölçülebilecek özellikleri anlamı, etmen kavramı ise başarılı bir iş performansı için gerekli olan özellikler aynı zamanda bir grup insanın önemli özelliklerini birbirinden ayırmada kullanılacak istatistiksel bir yaklaşımdır” şeklinde tanımlamıştır (Sharf, 2017: 25). Kuram içerisinde temelde birey üzerinden beş özellik tanımlanmaya çalışılmaktadır. Bu özellikler; yetenekler, başarı, ilgi, değer ve kişiliktir. Ardından ise iş dünyası ve meslekler hakkında bilgi toplama aşaması gelmektedir. Son aşamada ise bireyin kendisi ile ilgili keşfettiği ilgi alanları, yetenekleri, kariyer değerleri ile iş dünyası ve mesleklerin gerektirdiği özelliklerin eşleşmesi gerçekleşir (Atli, 2016). Özellik ve etmen kuramı kendisinden sonra hem yandaş hem de karşıt görüşe sahip bir çok yeni kariyer gelişim kuramının ortaya çıkmasını sağlasa da (Yeşilyaprak, 1995) kuramın anlayış olarak basit oluşu ve özellikle duygusal karmaşaları görmezden gelmesi gibi yönleri ile eleştirilmiştir (Krumboltz, 1993).

2.3.1.2. İşe Uyum Kuramı

Özellik ve etmen kuramının ortaya çıkması ile başlayan, insanları ve işleri eşleştirmenin altında yatan fikir, işe uyum kuramı ve tipoloji kuramı gibi yeni teorik

modellerin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Hesketh, McLachlan ve Gardner, 1992). Davis ve Lofquist tarafından 1984 yılında geliştirilen İşe Uyum Kuramı (*The Theory Of Work Adjustment*), bireylerin ve çevrenin birbirlerine gereksinim duyduğunu, başarılı iş ilişkilerinin de bireysel ve çevresel özellikler arasında yaratılan bir uygunluk durumu sonucu olduğunu varsaymaktadır (Davis ve Lofquist, 1984; akt. Bretz, Robert ve Judge, 1994). İşe uyum kuramı bireyin özelliklerinin değerlendirilmesi, işin gerekliliklerinin belirlenmesi ve ikisinin eşleştirilmesi temel adımları ile özellik-etmen kuramına benzerlik göstermektedir.

İşe uyum kavramı, birey ile çevre arasındaki benzerlik derecesini açıklarken, aynı zamanda birey ve çevre arasındaki karşılıklı ve birbirini tamamlayıcı ilişkiden bahseder (Brown ve Lent, 2013). Bu uyuşma/benzeşme sonucu çalışan bireyin mevcut işinde istihdam edildiği süre, bireyin çalışma ortamını, çevrenin de bireyi kabul edilebilir bulduğu bir durumun ve memnuniyetin göstergesidir. Bu memnuniyet ise bireysel ve örgütsel özellikler arasındaki iş uyumu neticesinde sağlanmaktadır (Bretz ve ark., 1994).

2.3.1.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Birçok kariyer kuramcısı modellerini birey-çevre uyumuna dayandırarak ya da ilişkilendirerek oluşturmuştur ki Osipow'a (1987) göre bunun en güzel örneklerinden birisi de Holland'ın tipoloji kuramıdır. Holland'ın Tipoloji Kuramı (*Holland's Career Typology*) bireylerin çevreleriyle nasıl etkileşimde bulunduğunu, bireysel ve çevresel özelliklerin uyum ve mesleki seçimler üzerinde nasıl sonuçlandığını açıklamaya çalışmaktadır (Brown ve Lent, 2013). Kuramın temeli “(a) iş ve diğer çevrelerin farklılığı bir çevre tipolojisi açısından karakterize edilebilir, (b) insanlar arasındaki bireysel farklılıklar bir kişilik tipolojisi olarak karakterize edilebilir, (c) bazı çevreler bazı bireyler ile bazı bireyler ise bazı çevreler ile daha iyi eşleşmektedir” görüşleri üzerine inşa edilmiştir (Don Gottfredson ve Duffy, 2008). Özetle Holland'a göre meslek seçimi; kişiliğin, iş dünyasında ifade bulan bir yansımasıdır” (Yeşilyaprak, 1995: 45).

Kariyer gelişim kuramları içerisinde yaygın bir şekilde kullanılan tipoloji kuramı, altı ana kişilik tipi olduğunu ve mesleklerin bu altı kişilik tipinin kombinasyonlarına göre kategorize edilebileceği görüşüne sahiptir. Bu alt kişilik tipi; gerçekçi (*realistic*), araştırmacı (*investigative*), sanatçı (*artistic*), sosyal (*social*),

girişimci (*enterprising*) ve gelenekseldir (*conventional*) (Toomey, Levinson ve Palmer, 2009). Tipoloji kuramı, hem bireylerin hem de çevrelerin bu altı ana kişilik tipinin birleşiminden meydana geldiğini ifade eder (Sharf, 2017) ve her kişilik modeli diğer bazı kişilik modelleri ile ve her çevresel tür diğer ortam türleri ile ilişkili olabilir (Don Gottfredson ve Duffy, 2008).

Çevrenin en az bireyler kadar karmaşık bir yapıya sahip olması ve birden çok kişilik tipine benzemesi de birden fazla kişilik tipinin sıralama yöntemi ile kullanılmasına sebebiyet vermiştir (Brown ve Lent, 2013). Kendine özgü yetkinlikleri, değerleri, tercihleri ve öz değerlendirmeleri olan birey, çevre modeline benzeme düzeyine göre en çok benzeyenden en az benzeyene doğru üç derecede sıralanır (Don Gottfredson ve Duffy, 2008). “Bir birey ve bir çevre, toplam altı kategori içerisinde birinci, ikinci ve üçüncü dereceden önemli çevrelerinden birisi olarak yer aldıktan sonra, üç harfli kodlar ile kişi ve çevre eşleşmesi tamamlandığında uyum sağlanmış olur” (Sharf, 2017: 142.). Bireyin kişiliği ile herhangi bir çalışma ortamı arasında yakalanan bu uyum: iş tatmini (*job satisfaction*), iş performansı (*job performance*) ve iş istikrarı (*job stability*) gibi değişkenlerin yordanmasında ölçüt olarak alınabilir (Toomey ve ark., 2009).

Holland’ın tipoloji kuramı, birey ve çevre tipolojisini özetleyen, kariyer üzerinde istikrarı, değişimi ve iş tatminini açıklayan bir teori olarak yer kariyer gelişim kuramları arasında yer almaktadır (Holland, 1996). Geliştirilen kategorileştirme sisteminin iş yerleri ve eğitim kurumları bünyesinde kullanılabilir olması, meslek danışmanlarının kullanımına yönelik araçlar geliştirmesi (Yeşilyaprak, 1995) ve modelin mesleki ilgi verilerini organize edebilmek adına araştırmacılara bir çerçeve sağlaması (Hogan ve Blake, 1999) kurama yönelik olumlu eleştirileri oluştururken “insanları nasıl değerlendirebiliriz?”, “çevreyi nasıl ölçüyoruz?”, “bireyler ölçülse ve çevre değerlendirilse bile uyum kalitelerine göre nasıl karşılaştırırız?” soruları, başta Holland’ın Tipoloji Kuramı olmak üzere, kişi-çevre teorilerine yönelik yapılan temel olumsuz eleştirileri oluşturmaktadır (Osipow, 1987).

2.3.1.4. Super’ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı

Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı (*Life-Span, Life-Space Theory*) ile kariyer gelişimine en önemli katkıyı yapan kişilerden birisi de Donald Super olmuştur. Super, kariyer ve meslek seçimini bir kesit ya da karar aşaması olarak değerlendirmemiş,

bunun yerine kariyer gelişimini “yaşam boyu” olarak ele almıştır ve boylamsal bir bakış açısı ile incelemiştir. Bireylerin geçtikleri kariyer aşamalarının Super tarafından son derece aydınlatıcı bir şekilde tanımlanması, uygulamada kariyer danışmanlarını ve danışanları fazlasıyla etkilemiştir (Giannantonio ve Hurley-Hanson, 2006).

İnsanlar olgunlaştıkça çeşitli yaşam rollerinde bulunur ki bunlardan bazıları yaşamın erken dönemlerinden başlar. Bazı yaşam aşamalarında ise birey sadece tek bir roledir. Kuramda geçen yaşam alanı (*life-space*) kavramı bireylerin yaşamlarında oynadıkları rolleri ve içeriklerini tanımlarken, bu rollerin ömür boyu devam eden kariyer gelişim sürecini ifade etmesi ise yaşam boyu (*life-span*) kavramını tanımlamaktadır. Bu iki farklı yapı kariyer kararı verme sürecinde içerik ve süreç olarak yer almaktadır ve son derece önemlidir (Super, 1980). İçerik envanterleri bireyin ilgi alanlarını ölçerken, süreç envanterleri bireylerin kariyer seçimlerini nasıl yaptıklarını ölçmektedir ve ilgi alanlarının değerlendirilmesi hazır olmadan önce ölçülmemelidir. Çünkü bireylerin asıl ilgi alanlarını kesinleştirmeden önce bu alanları keşfetmeleri ve planlar yapmaları gerekmektedir (Glavin ve Savickas, 2010). Kuramın merkezinde yer alan bir diğer kavram “mesleki olgunluk” kavramıdır. Super ve Jordaan (1973) tarafından gelişim görevleriyle başa çıkmaya hazır olma, sosyal açıdan gerekli kariyer kararlarını verebilme, gençlikte ve yetişkinlike toplumsal görevler ile uygun şekilde başa çıkabilmek olarak tanımlanmıştır.

Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımı, insanların farklı ilgi, yetenek ve kişiliklerden oluştuğunu, bu yüzden her birini bir dizi meslekler için gerekli nitelikte olduğunu savunur. Çünkü meslekler karakteristik olarak belirli bir yetenek, ilgi ve kişilik örüntüsü gerektirir. Mesleki tercihler ve yeterlilikler zamanla ve deneyimle değişen seçim ve uyumu içeren devamlı bir süreçtir (Super, 1953) ve bu süreç içerisinde kariyer, bir dizi gelişim aşamasından oluşur ve her her bir aşama uygun görevler ile karakterize edilmiştir (Patton ve Lokan, 2001). Super’a göre meslek seçimi, belirli bir gelişim süreci içerisinde, çevre ile bireyin etkileşimi sonucu oluşan benlik tasarımının mesleğe yansması ve ifadesidir (Yeşilyaprak, 1995: 46). Zamanla değişen benlik kavramı, seçim yapma ve uyum süreçleri ise bütün bireyler için ortaktır ve bireyler için değişim süreci belirli yaşam dönemleriyle tanımlanabilir. Bu dönemler: Büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme, çöküş veya emekliliktir (Altun Çoğalan, 2019) ve bireyin her bir dönemde başarı ile geçmesi gereken görevler bulunmaktadır (Giannantonio ve Hurley-Hanson, 2006).

Bu dönemler Super ve Jordaan (1973) tarafından aşağıdaki gibi açıklanmıştır;

- ✓ Büyüme (*Growth*) Evresi (0-14): Benlik kavramı okul ve ailede özdeşleşme yolu ile gerçekleşir. Erken dönemde ihtiyaçlar ve fanteziler hakimdir. Artan sosyal katılım neticesinde ilgi ve kapasite önemli hale gelir.
- ✓ Araştırma (*Exploration*) Evresi (15-24): Birey kendini gözden geçirir, roller dener, meslekleri keşfeder, boş vakit aktiviteleri yapar ve yarı zamanlı işte çalışır.
- ✓ Yerleşme (*Establishment*) Evresi (25-44): Uygun bir iş alanı bulduktan sonra orada kalıcı bir yer edinmek için çaba harcanır. Erken dönemde iş değişimi görülebilir.
- ✓ Devam Ettirme (*Maintenance*) Evresi (45-64): İş dünyasında bir yer edinmiş bireyin endişesi o işte kalabilmektir.
- ✓ Çöküş (*Decline*) Evresi (65 ve üstü): Fiziksel ve zihinsel güç azaldıkça iş faaliyeti de düşer ve zamanla sona erer. Bu evrede yeni yaşam rollerin keşfedilmesi gereklidir.

“Kariyer gelişimi yaşam boyu gelişim bakış açısından ele alınmalıdır. Çünkü kariyer gelişim dönemleri yaşam boyu gelişim dönemlerine paralel olarak gelişmektedir” (Super, 1990; Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 230) ifadesi Super’ın kuramının temel görüşünü özetlemektedir. Super’a göre kurama dayalı sunulacak kariyer danışmanlığı kapsamında bireyin farklı rollerdeki benlik kavramları netleştirilmeli, bireyin gerçekliğe daha da yakınlaştırılması sağlanmalıdır (Freeman, 1993). Aynı zamanda yaşam evreleri, yaşam alanı ve yaşam tarzı kavramları ile birlikte, bireylerin kariyerlerini oluşturan çeşitli rollerin etkileşimli doğalarını keşfetmeleri sağlanmalı ve yaşamın değişen kombinasyonlarında kendini gerçekleştirmenin nasıl elde edilebileceği gösterilmelidir (Super, 1980).

2.3.1.5. Gottfredson’un Öz-Yaratım Daraltma-Uzlaşma Kuramı

Gottfredson’un Daraltma-Uzlaşma Kuramı (*Theory Of Circumscription And Compromise*), bilişsel kariyer karar verme sürecini gelişimsel bağlamda açıklayan kuramlardan birisidir. Uzun bir süre içerisinde gerçekleşen kariyer karar verme süreci kuram içerisinde daraltma ve uzlaşma kavramları ile tanımlanmıştır (Blanchard ve Lichtenbeg, 2003). Daraltma-uzlaşma kuramına göre dört gelişimsel süreç, eşleştirme sürecinde özellikle önemlidir: Bilişsel yeteneklerde yaşla ilgili büyüme (bilişsel

büyüme), giderek kendini geliştirme (öz yaratım), en az tercih edilen mesleki alternatiflerin aşamalı olarak ortadan kaldırılması (daraltma) ve meslek seçimine (uzlaşma) ilişkin dış kısıtlamaların tanınması ve bunlara yer verilmesi (Gottfredson, 2004; akt. Altun Çoğalan, 2019). Daraltma-uzlaşma kuramına göre kariyer seçimi sosyal ve psikolojik benliğin bir ifadesidir. Ayrıca birey tarafından meslek seçimi yapılırken, ilgiler ve karakteristik özellikler gibi kişilik özelliklerinden ziyade cinsiyet kalıpları ve mesleki statüler gibi sosyal kriterleri kullanmaktadır (Blanchard ve Lichtenbeg, 2003).

Gottfredson'un teorisi bilişsel gelişim ve değişen benlik algısı etrafında organize edilmiş dört aşamayı tanımlamaktadır (Gottfredson, 1981). Her bir aşamada mesleki benlik kavramına yeni bir unsur dahil edilir ve kabul edilebilir meslek alternatifleri sınırlandırılır (Henderson, Hesketh ve Tuffin, 1988). Dört aşamada ifade edilen tercihlerin ve benlik kavramının gelişim süreçleri, Cochran, Wang, Stevenson, Johnson ve Crews (2011) tarafından aşağıdaki şekilde açıklanmıştır;

- ✓ Büyüklük ve güce yönelik (*Orientation to size and power*) (3-5 yaş): Bu aşamada çocuklar meslekleri ve yetişkin rollerini tanımaya başlarlar. Kurgusal ve hayali olan meslekler yerine gerçek hayattan meslekleri belirlemeye başlarlar.
- ✓ Cinsiyet rollerine yönelik (*Orientation to sex roles*) (6-8 yaş): Kariyerle ilgili mevcut toplumsal cinsiyet kalıpları ile ilgilenilir. Erkeklerin ve kadınların farklı meslek türlerine sahip olduğunun farkına varılır ve kendilerine bu rollere göre meslekler tanımlanır.
- ✓ Sosyal değerlere yönelik (*Orientation to social valuation*) (9-13 yaş): Sosyal değerlere ve bir mesleğin prestijine daha fazla ilgi gösterilir. Ergenler insanlar arasındaki sosyoekonomik farklılıkları algılamaya başlar. Yapılan gözlemler sonucu, sosyal düzen içerisindeki yerler belirlenir, kariyer daraltılır ve kabul edilebilir bir prestije sahip meslek seçimine yönelinir.
- ✓ Benliğe yönelik (*Orientation to the internal, unique self*) (14 yaş ve üstü): Son aşamada genç, motivasyon, değer ve yetenek gibi içsel özellikler üzerine odaklanmaya başlar. Ergenler zihinsel yeteneklerini, becerilerini ve isteklerini değerlendirerek mesleki amaçlarına ulaşmak için toplumsal engeller ile mücadele ederler.

Gottfredson'un kuramı kariyer gelişim kuramları içerisinde yeni bir fikre ihtiyaç duyulduğu zaman dilimi içerisinde ortaya çıkmış, bireylerin hem kendilerini hem de iş kavramını anlamalarının bebeklikten geç ergenliğe kadar süren dört gelişim evresinde gerçekleştiğini ve farklılaştığını öne sürmüş bir kuramdır (Pryor, 1985). Dört gelişim evresini tamamlayan bir birey kariyer seçimi konusunda daha bilinçli hale gelir, idealist ve gerçekçi kariyer hedeflerini kolayca tanımlayabilir ve kariyer hedeflerinin erişebilirliğini gözden geçirebilir (Ivers, Milsom ve Newsome, 2012). Kurama göre meslek seçimi bir uzlaşma işidir ve bu işlem istenmedik seçeneklerin elenmesi olan daraltma ve en çok arzu edilen seçenekler ile dışsal gerçekliğin uyumunun sağlandığı uzlaşma süreçleri ile gerçekleşir (Kuzgun, 2006). Daraltma-uzlaşma kuramı, gelişimsel ve karar verme perspektiflerini bütünleştirmesi, psikolojik olan ve olmayan etkilerin birleştirilmesi, uzlaşma kavramının karşılığının ve sürecinin açıklanması gibi yönleri ile güçlü kabul edilirken, gelişimsel süreci statik olarak görmesi yönüyle de olumsuz yönde eleştirilmiştir (Pryor ve Taylor, 1989).

2.3.1.6. John Krumboltz' un Sosyal Öğrenme Kuramı

John Krumboltz, özellik-etmen kuramından duyduğu hoşnutsuzluk neticesinde kariyer kararı verme üzerinde Sosyal Öğrenme Teorisini (*Social Learning Theory*) geliştirdiğini ifade etmiştir (Krumboltz, 1979; akt. Krumboltz, 1993). Kariyer gelişim sürecinde Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme yaklaşımının temel ilkelerini benimseyen, kariyer ve mesleki rol modellerin kariyer seçim sürecinde önemli birer çevresel etkenler olduğunu ifade eden sosyal öğrenme kuramı (Schrerer, Adams ve Wiebe, 1989) psikolojik işleyişin: işsel özellikler (*personal characteristics*), önceki öğrenilmiş davranışlar (*previous behavior (learning)*) ve çevresel faktörler (*environmental determinant*) ile açıklanabileceğini savunur (Chapman, 1984). Krumboltz, Mitchell ve Jones (1976), kariyer kararı vermenin doğasını etkileyen faktörleri, genetik özellikler ve özel yetenekler (*genetic endowment and special abilities*), çevresel koşullar ve olaylar (*environmental conditions and events*), öğrenme yaşantıları (*learning experiences*) ve bu üç faktörün etkileşimi sonucu oluşan ve her bir görevin ya da problemin farklılığına göre değişim gösterebilen, sonuçlarını etkileyen göreve yaklaşım becerileri (*task approach skills*) olarak sıralamışlardır.

Krumboltz'a göre sosyal öğrenme kuramı, kariyer gelişimi üzerinde tecrübe edilmiş sınırsız sayıda öğrenme dizisini tasvir etmektedir. O'na göre küçük yaşlarda öğrendiklerimiz gözlemler sonucu genellenir ve özetlenir. Çeşitli mesleki görevlere

ilişkin tutumlar ve duygular gelişir. Bu noktada çevresel ve kültürel faktörler öğrenme fırsatlarını engelleyebilir ya da ulaştırabilir. Zamanla değer verilen ve saygı duyulan faaliyetlere karşı yönelim gösterilir. Tüm koşullar birlikte değerlendirildiğinde, bireyin varsayımları ve genellemeleri, kariyerine yönelik kendisi için en iyisi olduğunu düşündüğü seçimlere ve davranışlara götürür (Krumboltz, 1993).

2.3.2. Postmodern Kariyer Kuramları

2.3.2.1. Bilgiyi İşleme Kuramı

Bilgiyi İşleme Yaklaşımı (*Information Processing Theory*), bilişsel psikolojiye dayanan, kariyer problemi çözmek ve kariyer kararı vermek için bilgi işleme stratejilerini benimseyen bir yaklaşımdır (Sampson, Peterson, Reardon ve Lenz; akt. Toh ve Sampson, 2019). Bilgiyi işleme kuramına göre kariyer seçimi, üst düzey bellek işlevleri gerektiren bilişsel bir süreçtir.

Bilgiyi işleme kuramı, üç alanı içeren bir piramit yardımı ile kariyer seçimini modellemiştir. Piramidin temeli kişisel bilgi ve mesleki bilgiyi içeren bilgi alanını (*knowledge domain*) temsil eder. Piramidin ortaya seviyesi problem çözmek ve kararlar alabilmek için gerekli genel bilgi işleme becerilerini içeren karar verme becerileri bilgi alanını (*the decision-making skills domain*) temsil eder. Bu basamakta sırasıyla, iletişim (*communication*), analiz (*analysis*), sentez (*synthesis*), değerlendirme (*valuing*) ve uygulama (*execution*) becerileri yer alır (Reed, Reardon, Lenz ve Leierer, 2001). İletişim aşamasında çeşitli kaynaklardan elde edilen veriler sayesinde mevcut durum ile arzu edilen durum arasındaki boşluk fark edilir. Analiz aşamasında tercih edilen mesleğin ya da işin özellikleri ile kişisel özellikler arasında bağ kurulurken, sentez aşamasında alternatifler üretilir. Değerlendirme aşamasında seçeneklere ya da alternatiflere öncelik verilir, geçici nitelikte ilk seçim yapılır. Uygulama aşamasında ise bireyler geçici seçimi uygulamak amaçlı davranışları sergilerler (Şeker ve Kaya, 2019). Piramidin üçüncü ve son alanı ise içsel konuşma, öz-farkındalık ve öz-kontrol gibi üstbiliş ile ilgili kavramları kapsayan yönetimsel süreç (*executive processing domain*) alanıdır. Bu alan bilişsel stratejilerin seçimini ve sıralamasını yöneterek kariyer kararının verilmesini destekler (Reed ve ark., 2001).

Yaklaşımın temel amacı, bireylerin kariyer problemi çözebilme ve kariyer kararı verebilme becerilerini kazanmalarını sağlamak ve bu sayede bireyi anlık çözümlerden ziyade, hayatı boyunca kariyeri konusunda daha becerikli ve sorumlu hale

getirmektedir (McLennan ve Arthur, 1999). Birey kendini ne kadar iyi tanırsa, meslekler hakkında ne kadar bilgi edinirse ve karar verme becerilerini geliştirirse o kadar etkili karar verebilir ve mesleki kararsızlık üzerine yaşadığı problemleri çözebilir (Peterson, Sampson, Lenz, ve Reardon, 2002; akt. Şeker ve Kaya, 2019).

2.3.2.2. Hansen in Bütünleşmiş Yaşam Planlaması

Bütünleştirici Yaşam Planlaması (*Integrative Life Planning*), bireyin yaşamının çeşitli bölümlerini incelemek ve bu parçaların birbirleriyle nasıl ilişkili ve anlamlı bir bütün haline geldiğini belirleyerek bireye destek sunan (Hansen, 2011), bir yaşamın nasıl geliştiğini inceleyen, ilişki odaklı, kapsayıcı ve bütünsel bir yaklaşımdır (Walker-Donnelly, Scott ve Cawthon, 2019). Bütünleşmiş yaşam planlaması, bir mesleği seçme, ona hazırlanma, mesleğe girme ve meslekte başarılı olma gibi geleneksel görevlere yeni bir bakış olarak tanıtılmasına rağmen, bunun çok ötesine geçmiştir. Hansen'e (2011) göre geleneksel mesleki karar yaklaşımları her ne kadar önemini korusa da mevcut ekonomik düzen içerisinde ve iş piyasasında, hem işverenler hem de bireyler yaşamlarına bir bütün olarak bakma ihtiyacı duymaktadırlar. Kuramın da adını aldığı bütünleştirici ifadesi, kültürler arasında büyüyen, bağlılığı ve bütünlüğü öneren bir temadır. Kuram yaşamın bir çok boyutunu, yaşam rollerini, kültürü, cinsiyeti, toplulukları, düşünme biçimlerini, bilme yollarını ve hem kişisel ve hem kariyer meseleleri birbirine bağlamayı içerir (Hansen, 2001).

Bütünleşmiş yaşam planlaması yaklaşımı kariyer gelişimi için Hansen (2001) tarafından altı görev tanımlanmıştır. Bu görevler: (a) değişen küresel bağlamda yapılmasına ihtiyacı olan meslekleri bulmak, (b) hayatı kişisel ve iş değerleri ile anlamlı bir bütüne dönüştürmek, (c) aile ve iş arasında bağlantı kurmak, (d) çoğulculuğa ve kapsayıcılığa değer vermek, (e) kişisel geçişleri ve organizasyonel değişimi yönetmek ve (f) maneviyatı, amacı ve anlamı keşfetmektir. Uygulamada kariyer danışmanları bireylerin daha insancıl ve daha anlamlı bir şekilde çalışmalarına destek olur. Birey çalışmasını anlamlı ve amaçlı hale getirmeye çalıştıkça ve önemli olduğunu hissettikçe, algılayabilir, düşünebilir, yeni şekillerde davranabilir ve yeni yaşam kalıpları geliştirebilir (Hansen, 2011).

2.3.2.3. Kariyerler İçin Kaos Kuramı

Kaos teorisi (*Chaos theory*) doğal olayların yapı ve düzenini anlamayı vurgulayan bir sistem teorisi yaklaşımıdır (Pryor ve Bright, 2003). Kariyerler İçin

Kaos Kuramı (*The Chaos Theory Of Careers*) ise hem insanları hem de kariyerlerini geliştirdikleri bağlamları, karmaşık dinamik sistemler olarak inceleyen postmodern bir yaklaşımdır (Pryor ve Bright, 2011; akt. Bright ve Pryor, 2011). Bright ve Pryor (2011), geçmiş kariyer gelişimi teorilerinin olumlu yanlarının olduğunu düşünseler de, kısmen etkili, fazla rasyonel, yeterince birey odaklı ve kariyer danışmanlık uygulamasından fazlaca ayrılmış biçimde olduklarını ifade ederek geleneksel kariyer kuramlarını eleştirmişlerdir.

Kariyerler için kaos kuramına göre, kariyer gelişimi açısından her bir birey karmaşık, benzersiz, doğrusal olmayan, uyarlanabilir, kaotik ve açık bir sistem olarak anlaşılabilir. Karmaşık bir sistem olarak birey, insan beyninin karmaşıklığının direkt bir sonucu olarak hem hayatta kalabilmek hem de bir anlam bulabilmek için yaşamını kendisi organize eder (Pryor ve Bright, 2007). Birey yaşamın doğal seyrinde yaşanabilen değişimlere duyarlıdır ve öngörülemeyen etkiler üzerinde çok az ya da çok fazla etkiye sahiptir. Ayrıca her şey öngörülebilirdir ki bunun sonucunda birey kendisi, çevresi ve aslında gerçekte sahip olduğu yaşamdan daha fazlası üzerinde kontrole sahiptir (Pryor ve Bright, 2003).

Kaos kuramının kariyer danışmanlığına uygulamasında genel amaç, danışanların bütün karmaşıklığı ile beraber kariyer gelişiminin önemini fark etmeleri, sürecin nasıl şekillendiğini kavramalarıdır. Bireyler kariyer gelişiminin katı kestirilemezliğini tanımalı ve fark etmelidir (Türkmen, 2014). Kaos kariyer danışmanlığı doğası gereği keşfedicidir, danışanın öz-farkındalığının artırılması ve bakış açısının genişletilmesi hedeflenir (McKay, Bright ve Pryor, 2005).

2.3.2.4. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı (*Career Construction Theory*), “sosyal ve kişisel yapılandırmalar ile bireylerin kariyer davranışlarına nasıl anlam yükledikleri ve bu davranışlarını nasıl yönlendirdiklerini açıklamaya odaklanan bir kuramdır” (Dönmezoğulları, 2020: 14). Kariyer yapılandırması, mesleki seçim, uyum ve geliştirme süreçlerini kapsamasının yanında, kişi-çevre uyumu ile kariyer üzerindeki gelişimsel, psikodinamik ve sosyal öğrenmeye dayalı bakış açılarını da bir araya getirir (Hartung ve Taber, 2008). Kapsamlı bir teori ve danışmanlık yöntemi olan kariyer yapılandırma kuramı, temel yapılarını temsil eden mesleki davranışın dört unsuru (yapı, strateji, hikayeler ve tarz) ile yaşam boyu gelişimi bütünleştirir (Savickas, 2002;

akt. Hartung ve Taber, 2008). Yapı (*structure*) unsuru işin ve diğer rollerin yaşam yapısını şekillendiren işlevlerini gösterir. Stratejiler (*strategies*), gelişimsel görevlerin üstesinden gelebilmeyi, değişim ve geçişler ile başa çıkma stratejilerini ifade eder. Hikayeler (*stories*) bir hayatı tanımlayan motivasyonel kalıpları ve temaları gösteren öyküleri içerir. Tarz (*style*) ise, bireyin karakteristik özellikleri, ilgi alanları, yetenek ve kişilik gibi benlik kavramının biçimlerini içerir. Kuram, bu dört boyutu, öyküsel teknikler kullanılarak, yapılandırmacı kariyer danışmanlığı model ve yöntemlerinde uygulamaya dönüştürür ve danışanları kendi hayatlarını tasarlama ve kendi yaşam kariyeri öykülerinin yazarı olma konularında teşvik eder (Hartung ve Taber, 2008). Süreç içerisinde danışanların kariyerine ilişkin küçük hikayeler bütünleştirilerek, yaşamındaki önemli yön ve yapılar, davranışsal motivasyonlar, amaçlar, kişilik tarzı ve kariyer uyum becerileri ortaya çıkarılır ve üzerinde çalışılır (Karacan Özdemir, 2018: 1073).

2.3.2.5. Brott'un Kariyer Hikayesi Yaklaşımı

Kariyer Hikayesi Yaklaşımı (*The Storied Approach*) kariyer danışmanlığı ile yapılandırmacı stratejileri birlikte kullanan, bireyin geçmiş, gelecek ve şimdiki hayatı ile ilişkili yaşam rollerini kapsayan ve bireyin yaşamı boyunca içerisindeki değişimi ve devamlılığı tanımaya yönelik bir yaklaşımdır (Brott, 2001). Kariyer hikayesi yaklaşımı, birey ile ilgili bilgi toplama faaliyetinden, kişinin yaşam öyküleri (life stories) aracılığıyla deneyim üretmeye geçiştir. Yaşam öyküleri kişinin geçmiş ve şuanki deneyimlerini gösteren bir filtre görevi görür. Bu yaşam öyküleri aracılığıyla bireyin yaşam boyu sergilemiş olduğu davranışlar, aldığı kararlar ve yaptığı seçimler geniş bir çerçevede anlamlandırılabilir (Brott, 2001).

Yaklaşım danışanın hikaye yapısının oluşturulması (*co-construction*), yapının parçalarının analiz edilmesi (*deconstruction*) ve danışman ve danışanın birlikte hikayenin yeniden inşasına (*construction*) dayalıdır. Bu süreçte danışman sürece aktif katılır, danışan için hem kolaylaştırıcı hem de açıklayıcı sorular sorar. Yapının parçalarının analiz edilmesi aşamasında, danışan ve danışman birlikte çalışarak geçmiş ve şuna dayalı yaşam tecrübelerinden yaşam öyküleri çıkarılır. Hikayeler farklı perspektiflerden görülebilmesi için çözümlenir. Yeniden inşa aşamasında ise danışan hikayesini geleceğe yöneltilmiş bir şekilde yeniden yazar. Süreç ilerledikçe danışan, hikayelerinin nasıl inşa edildiğini fark eder ve danışanın diğer olası hikayelerinin araştırılması kolaylaşır (Brott, 2001).

2.3.2.6. Brown'un Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı

Yapılandırmacı yaklaşımı benimseyen postmodern temelli yaklaşımlardan birisi de Değer Temelli Kariyer Yaklaşımıdır (*Values-Based Career Theory*) (Sevinç ve Müge Siyez, 2018). Brown'un modeline göre değerler (*values*), bireylerin kariyer kararı verme süreçlerini dayandırdıkları mihenk taşıdır. Örneğin, bireyin dürüstlük değerini temel alacağı bir kariyer hedefi, bu değer üzerinden doyum sağlayacağı bir kariyere doğru ilerlemesine olanak sağlar (Lewis ve Hardin, 2002).

Bireyin değerleri, genetik ve çevresel etkiler tarafından şekillenir. Bu değerler: Macera duygusu, güzel bir ev sahibi olmak, başarılı olmak, stressiz bir hayat yaşamak ve aile ile zaman geçirmek olabilir. Daha çok kültür tarafından şekillenen bu değerler, kariyer danışmanlığı sürecinde araştırmaya değer faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır ki iş ve finansal güvenlik, güç elde etme ve topluma katkı sağlayabilme gibi belirli değerlerin meslekler ile daha yakın bağları vardır.

Mesleki faaliyetler bireyin kendi değer yapısı ile yakından uyumlu olduğunda kişinin iş doyumunu (*job satisfaction*) artar (VanVoorhis ve Protivnak, 2012). Değerlerin net bir şekilde belirlenmediği ya da kariyer seçimlerin bireyin değerleri ile uyuşmadığı durumlarda olumsuz kariyer kararının verilmesi ve memnuniyetsizlik gibi durumlar ortaya çıkabilir. Kısacası Brown'ın kuramı, kariyer memnuniyetinin bütünsel bir modelidir. Bu açıdan birey kariyer kararını alırken, bir danışmandan beklenen bireyin değerlerinin belirlenmesi, açıklığa kavuşturulması, önceliklendirilmesi ve hedefe yönelik kullanabilmesinin sağlanmasıdır (Brown, 1995).

2.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Bandura'nın (1986) genel sosyal bilişsel teorisinden oluşturulan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (*Social Cognitive Career Theory*), bireylerin kariyer gelişimi sürecinde kişisel eylemliliği ve aynı zamanda kişisel eylemliliği arttıran ve kısıtlayan faktörler üzerinde durmaktadır. Bunun yanında SBKK özellikle, öz-yeterlik, sonuç beklentisi ve hedef mekanizmalarının kişisel, çevresel ve yaşantısal öğrenme faktörleri ile nasıl ilişkiler içerisinde olduğunu belirlemeye odaklanır (Lent ve ark., 1994). Lent ve Brown'a (1996) göre SBKK, mevcut kariyer gelişim kuramlarını tamamlama ve kavramsal bağlantılar oluşturma niyetindedir. SBKK ile, özellik-faktör kuramı, işe uyum kuramı ve gelişimsel kuramlar gibi diğer kuramlar tarafından tanımlanan ortak ortak unsurlar ya da parçalar bir araya getirilerek bir çerçeve sunmak, bu çerçeve ile

bireylerin (a) mesleki ilgilerinin nasıl geliştiği (b) mesleki seçimlerin nasıl yaptığı, (c) farklı düzeylerde mesleki başarıya ve devamlılığa nasıl ulaşıldığı soruları cevaplanmaya çalışılmıştır (Lent, 2005: 101; akt. Büyükgöze Kavas, 2011). SBKK, ayrıca kariyer gelişiminin karmaşık şekilde bağlantılı üç yönünü anlamak için sosyal bilişsel bir çerçeve sunmaktadır (Lent ve ark., 1994). Kariyer ile ilişkili ilgi (*interest*), seçim (*choice*) ve performans (*performance*) olarak tanımlanan bu üç yön, Lent ve Brown (1996) tarafından birbirlerine bağlı bir şekilde kavramsallaştırılmıştır.

Çocukların ve ergenlerin çevreleri, onları doğrudan ya da dolaylı olarak potansiyel ilgisi olan çeşitli etkinliklere yönlendirir. Aile bireyi, akran grubu, öğretmen ya da önemli bir kişi tarafından yapılan bu yönlendirmeler daha çok olası ve doyum sağlayacağı düşünülen etkinliklere doğru yapılıır. Etkinliklerin devam etmesi ve geri dönüşlerin alınması ile çocuklar ya da ergenler, becerilerini ve kişisel performansını geliştirir, bazı görevler için yeterli olduğu duygusunu kazanır ve performansının sonucu olarak da belirli beklentiler içerisine girer (Lent ve Brown, 1996). Belirli bir aktivite üzerinde gelişen ilgi, öz-yeterlik ve olumlu sonuç beklentileri, daha fazla aktivite hedefi için teşvik edicidir (Lent ve ark., 1996). Kısacası birey kendini yeterli hissettiği aktiviteye karşı bir yakınlık duygusu oluşturur ve olumlu sonuç beklentileri içerisine girer. Bu bireylerin benzer faaliyetlere katılımlarının artması ve yeni hedefler oluşturmaları da muhtemeldir (Lent ve Brown, 1996).

Yetenekler ve değerler (*aptitudes and values*) esas olarak öz-yeterlik ve sonuç beklentisi üzerinde etkili olsalar da ilgilerin gelişim sürecinde de önemli kavramlardır (Lent ve Brown, 1996). SBKK'nin ilgiler üzerine kurduğu araştırma modelinin tabanı, ilgileri direkt olarak ortaya çıkartmaktan ziyade, yeteneğin öz-yeterliği ve dolayısıyla da ilgileri etkilediği üzerinedir (Lent ve ark., 1994). Bu bağlamda mesleki değer kavramı, sonuç beklentileri kavramına dahil edilmiş ve mesleki değer kavramı, bireylerin belirli çalışma koşulları için tercihleri ile statü, para gibi pekiçtirenlerin belirli meslekler tarafından sunulacağına ilişkin inaçlarının kombinasyonu olarak tanımlanmıştır (Lent ve Brown, 1996: 315).

Sosyal bilişsel değişkenler yalnızca mesleki ilgi, seçim ve performans ile değil, diğer kişi ve bağlam değişkenleri (*other person and contextual variables*) ile de (cinsiyet, ırk ve etkin köken, genetik donanım, sosyo-ekonomik statü) uyum içerisinde işlemektedir. Bu kavramların kariyer gelişimi ile ilişkisi, sosyo-kültürel çevreye bağlı sınıflandırılmış tepkilerden ve kariyer gelişimini kaplayan fırsat yapısı ile olan

ilişkilerinden gelmektedir. Örneğin kişinin cinsiyeti ve etnik kökeni, inançlarını etkileyecek öğrenme deneyimlerini farklılaştırmakta, ilgilerini, seçimlerini ve performansını etkilemekte, sonuç olarak da hem öz-yeterlik hem de sonuç beklentileri üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olmaktadır (Lent ve Brown, 1996).

SBKK, Holland'ın (1985) tipoloji kuramına benzer şekilde, meslek seçiminin destekleyici çevre koşulları altında bireylerin kariyer ilgilerinin (*career interests*) onları tercih ettikleri rolleri sergileyebilecekleri ve önemli açılardan kendilerine benzeyen bireyler ile etkileşime girebilecekleri faaliyetlere yönlendirdiği ifadesi ile açıklamaktadır. Çevre (aile ve ekonomik problemler), ilgileri meslek seçimi konusunda her zaman desteklemese de örneğin sosyal ilgiye sahip bir bireyin, öğretim ya da yardım yeterliliklerine dönük, diğerleri ile birlikte çalışabileceği sosyal odaklı mesleklere yönelme olasılığı yüksektir. İlgilere ek olarak, öz-yeterlik ve sonuç beklentileri de seçim davranışını doğrudan etkilemektedir. Bireyin o işi yapmaya yönelik yetkin olup olmadığını düşünmesi (öz-yeterlik) ve beklenen sonuçların (örn. ücret) harcanan çabaya değip değmeyeceği gibi hususlar seçim davranışlarını yönlendirebilir. Ayrıca bireyler çevresel koşulları destekleyici olmayan, olumsuz koşullar yerine faydalı algıladıklarında (az engel ve yeterli destek), kariyer ilgi alanları kariyer hedeflerine ve kariyer hedefleri de eyleme dönüşebilir (Lent ve Brown, 1996).

SBKK, seçim davranışı üzerindeki bağlamsal etkilerin üzerinde de durmaktadır. Seçimler yalnızca çevresel baskılar yoluyla oluşmuş silinmez ve geri alınamaz öz-yönelim kapasitesi ile ya da gizil pekiştirme geçmişi ile açıklanamamalıdır. Seçimler aynı zamanda belirlenen hedefler, öz-yeterlik etkileşimi, sonuç beklentileri ve ilgiler gibi, kişisel eylemliliğe (*personal agency*) karşılık gelen ölçütler ile açıklanamalıdır (Lent ve Brown, 1996).

SBKK, bireyin işin gerektirdiği görevlerde başarılı olma düzeyi ve belirli bir iş ya da kariyer yolunda engellere rağmen etkinliği sürdürme düzeyi olmak üzere kariyer performansının (*career performance*) iki yönü ile ilgilenmektedir (Lent ve Brown, 1996). Performans kavramı yetenek, öz-yeterlik, sonuç beklentileri ve hedefler ile önemli oranda ilişkilidir. Özellikle hem öz-yeterlik hem de sonuç beklentileri bireylerin kendileri için koydukları performans hedef seviyesini etkilerler. Daha yüksek öz-yeterlik ve beklenen olumlu sonuçlar, performans davranışını harekete geçirmeye ve sürdürmeye yardımcı olacak daha yüksek hedefler koyulmasını sağlar. Ayrıca başarıyı ve başarısızlığı içeren performans deneyimleri, bireyin öz-yeterlik inançlarını

gözden geçirmesine ve gerekirse hedeflerinde bir değişikliğe gitmesine yol açabilir (Lent ve Brown, 1996).

Karmaşık performanslar öz-yeterlik gibi insanların yeteneklerini organize etmelerine ve yönetmelerine yardımcı olan yetenekler gerektirir. Yetkinlikler ile makul düzeyde uyumlu öz-yeterlik, etkili performans davranışını teşvik etmektedir. Birey yetkinliğinden şüphe duyduğunda etkinlikten kolayla vazgeçebilir, daha düşük hedefler belirleyebilir, performans kaygısı yaşayabilir ve aslında üstesinden gelebileceği zorluklardan kaçabilir. Tam tersi durum olarak öz-yeterliğin olduğundan daha fazla görülmesi, insanları hazır olmadıkları görevleri deneme hususunda cesaretlendirebilir ki bu durum başarısızlık ve cesaretin kırılması ihtimallerini de artırabilir (Lent ve Brown, 1996).

Kurama dayalı sunulacak kariyer danışmanlığı hizmetlerinde, Yeşilyaprak'a (2012) göre kariyer seçim ve değişim süreçlerinde bireyin mesleki seçeneklerinin genişletilmesinin yanında, bireyin kariyer amacının oluşturulması, hem başarıya giden hem de mesleki becerilerini geliştirdikleri yolda karşılaşılabilecek potansiyel engellerin düşünülmesi ve bu engellerin analiz edilmesi ve bireye sosyal destek alabileceği stratejiler hazırlaması konularında hizmet sunulmalıdır. Brown ve Lent'e (1996) ise göre sınırlayıcı ve hatalı öz-yeterlik inançlarının etkileri ortadan kaldırmaya ya da aksini ispatlamaya yönelik danışmanlık strateji ve yöntemleri kullanılmalı, danışanın önündeki engelleri tanımlaması, bu engellerin gerçekçiliğini belirlemesi ve aşılabilir olma derecesini değerlendirmesi sağlanmalıdır. Ayrıca danışanın aktif olarak yeni başarılar elde edeceği deneyimler denemesi teşvik edilmeli, önceki performanslarını gözden geçirmesine sağlanmalı ve bu deneyimlerden bilişsel olarak yararlanması desteklenmelidir.

SBKK, birey, davranış ve çevre arasındaki karmaşık karşılıklı ilişkinin kavramsallaştırılması noktasında Bandura'nın (1986) üçlü karşılıklı nedensellik modelini (*triadic reciprocal causation model*) benimser. Bu model kişinin niteliklerinin, çevresel faktörlerin ve gözlenen davranışların birbirini karşılıklı etkileyen değişkenler bütünü olarak işlediğini varsayar. SBKK bu üçlü nedensel sistem arasındaki kişinin niteliklerinin çözümlenmesi kısmında, bireylerin kariyer davranışlarını düzenlemeye yardımcı olan ve karmaşık bir şekilde bağlantılı üç değişkeni vurgular. Bu değişkenler, öz-yeterlik inancı (*self-efficacy beliefs*), sonuç beklentisi (*outcome expectation*) ve kişisel hedeflerdir (*personal goals*) (Lent ve

Brown, 1996). Öz-yeterlik inancı, motivasyonu, bilişsel kaynakları ve davranışları harekete geçiremede ve yaşam olaylarını kontrol edebilmede bireylerin yeteneklerine olan inancını (Wood ve Bandura, 1989), sonuç beklentisi, bireylerin kasıtlı eylemlerinin arzu edilen sonuçlarını, kişisel hedefler ise belirli bir faaliyette bulunma veya belirli bir gelecekteki sonucu etkileme kararlılığı olarak tanımlanabilir (Bandura, 1986; akt. Lent ve ark., 1994). Kariyer davranışlarını düzenlemede önemli roller üstlenen ve aynı zamanda bu araştırmanın da modelini oluşturan bu üçlü sistem, kariyer ile ilişkili olarak “kariyer kararı öz-yeterliği” ve “kariyer sonuç beklentisi” ve “kariyer hedefleri” olmak üzere devam eden alt başlıklarda detaylı olarak açıklanmıştır.

2.4.1. Kariyer Kararı Öz-Yeterliği

Hackett ve Betz (1981) tarafından literatüre tanıtılan öz-yeterlik (*self-efficacy*) kavramı, insanların belirli bir performans erişebilmek için gerekli eylem planlarını organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin öznel yargılarını ifade eder (Bandura, 1986; akt. Lent ve ark., 1994). Öz-yeterlik inancı ise kişinin belirli eylem ve davranışları başarılı şekilde gerçekleştireceği konusunda yeteneğine yönelik inancıdır (Lent, Lopez, Lopez ve Sheu, 2008). SBKK içerisinde öz-yeterlik kavramı, durağan, pasif bir ifade olmaktan ziyade, farklı akademik ve iş görevlerine bağlı performans alanlarına yönelik dinamik öz-inançları içermektedir (Lent ve Brown, 1996). Bu dinamik yapı engeller ve caydırıcı deneyimler ile karşılaşıldığında, başa çıkma davranışının gösterilip gösterilemeyeceğini, ne kadar çaba harcanacağını ve bu çabanın ne kadar sürdürülebileceğini belirler (Bandura, 1977). Kendini yeterli hisseden bireyler yeteneklerinden şüphe eden bireylere göre zorluklar ile karşılaşıldığında daha çok ve daha uzun süre çaba harcarlar (Schunk, 1991). Öteyandan birey, sergileyeceği performansın onu arzu ettiği sonuçlara ulaştıracağından emin olsa da, düşük öz-yeterlik düzeyi o görevin yerine getirilmesini engelleyebilir (Hackett ve Betz, 1981). Bir görevi yerine getirirken düşük yeterlik duygusuna sahip bireyler ya da engeller ile karşılaşıldığında yeteneklerinden şüphe edenler, görevlere daha istekli katılıp, daha çok çaba harcayıp, görevin ve engellerin üzerinde daha fazla zaman harcamalıdır (Schunk, 1989).

Öz-yeterlik inançlarının dört temel bilgi kaynağı aracılığıyla kazanıldığı ya da değişime uğradığı varsayılır: başarılı performanslar (*performance accomplishments*), dolaylı deneyimler (*vicarious experience*), sözel ikna (verbal persuasion) ve fizyolojik

ve duygusal durumlar (*physiological and emotional states*) (Bandura, 1977). Belirli bir davranışına yönelik başarılı performans, muhtemelen öz-yeterlik inancının en güçlü kaynağıdır (Hackett ve Betz, 1981) çünkü başarılı performans direkt olarak kişisel deneyimlere dayanmaktadır. Bandura'ya (1977) göre bireyin kişisel tecrübesine dayalı kaynaklar ne kadar güvenilir olursa, algılanan öz-yeterlikteki değişimler de o kadar büyük olacaktır. Bu noktada Schunk (1991) bireye ait performansların, yeterliliği değerlendirme noktasında en güvenilir kılavuzlar olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca zaman zaman birey tarafından başarısız performanslar gösterilse bile, zorluk düzeyi yüksek engellerin sürekli çaba ile aşılabileceği deneyimlemişse, birey kendi kendini yeniden motive edebilir (Bandura, 1977). Dolaylı deneyimler ya da bir başkasını davranış sergilerken gözlemlemek de öz-yeterlik ile ilgili önemli bilgi kaynaklarından (Hackett ve Betz, 1981). Göreve ilişkin benzer davranışları gözlemlemek, bireye onun da bunu başarabileceğine ilişkin yeteneğe sahip olduğu izlenimini verir (Schunk, 2003). Gözlenen performansın sonucunun bir ödül ya da ceza ile sonuçlanması gözlemcinin davranışını etkiler. Birey ödüllendirilen davranışa benzer davranış sergilemek isterken, cezalandırılan davranış sergilemekten kaçınır (Kotaman, 2008). Bireyin belirli davranışları başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine yönelik sözel ikna ya da cesaretlendirmeler de öz-yeterlik seviyesini artırır. Bu teşvik, öz-yeterlik seviyesini arttırmanın yanında kaygı gibi bireyin duygusal uyarılma derecesini de düşürebilir (Hackett ve Betz, 1981). Fakat Bandura'ya (1977) göre bu şekilde teşvik edilmiş bir öz-yeterlik derecesi, bireyin kendi başarılarını temel almadığı için birey üzerinde diğerlerinden daha zayıf bir etki bırakması muhtemeldir. Öz-yeterlik inancının son bilgi kaynağı ise bedensel bilgilere değinen fizyolojik ve duygusal durumlardır. Fizyolojik belirtiler terleme, hızlı kalp atışı gibi otonomik uyarılma endekslerini, yorgunluk ve solukluk gibi fizyolojik göstergeleri ifade ederken, kaygı ve stres tepkileri duygusal durumları ifade etmektedir. Bu gibi tepkiler uygun şekilde yönetilerek fiziksel uygunluk seviyesi yükseltilebilir (Betz, 2000).

Kariyer ile ilişkili öz-yeterlik kavramının kariyer karar verme sürecine uygulanabilirliğine yönelik ilk çalışmalar Betz ve Hackett (1981) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kariyer kararı öz-yeterliği (*career decision self-efficacy*) bireyin kariyer seçimleri ile ilişkili belirli görevleri başarılı bir şekilde yerine getirmede ve uygun kariyer kararı verebilmede yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir (Betz

ve Hackett, 1981; Taylor ve Betz, 1983). Farklı bir tanımda ise kariyer kararı öz-yeterliği, bireyin kariyer gelişimi sürecinde, etkili kariyer kararı verebilme ve olumlu sonuç beklentileri üretebilme konularında kendine olan güveni olarak tanımlanmıştır (Bağlama ve Uzunboylu, 2017).

Herhangi bir kariyer alanına yönelik hissedilen düşük kariyer kararı öz-yeterliği, bireyin muhtemelen o alandan uzaklaşmasına neden olur. Ayrıca algılanan düşük öz-yeterlik bireyin kariyer seçenekleri ve kariyer kararları önünde de engel oluşturabilir (Betz, 1992), görev ve davranışlardan kaçınmaya yol açabilirken nihayetinde bireyi kariyer kararsızlığına da sürükleyebilir (Taylor ve Betz, 1983). Kariyer kararı öz-yeterliğinin yüksek olduğu durumlarda ise birey kendisine en uygun olacak şekilde hedeflerini belirler, planlarını yapar ve çabasını bu yolda harcar (Bahadır, 2018). Kişinin kariyer kararı verme sürecinde yeteneğine olan güveni arttıkça, bu süreçte genel olarak daha kendinden emin bir tutumda kararlar alır (Luzzo, 1993a). Bu anlamda bireyin yeteneklerine olan inancı, kariyer adımının atılmasında ve belirlenen hedeflere ulaşılmasında son derece önemlidir. Çünkü yeteneklerine güvenen ve kariyer kararı öz-yeterliği yüksek bir birey, kariyer kararını daha doğru verebilir ve hedeflerine daha kolay ulaşabilir (Kuzgun, 2006). Kısacası kariyer kararı öz-yeterliği bir bireyin kariyer ilgi alanlarının, hedeflerinin, seçimlerinin, tecrübelerinin ve performanslarının anlaşılmasında son derece önemlidir (Jo, Ra, Lee ve Kim, 2016).

Kariyer kararı öz-yeterliği ile ilgili literatür incelendiğinde kariyer kararı öz-yeterliği üzerinde en çok araştırma yapılan konuların kariyer kararsızlığı (Taylor ve Betz, 1983; Taylor ve Popma, 1990; Betz ve Voyten, 1996; Büyükgöze Kavas, 2011; Choi ve ark., 2011; Öztemel, 2012; Lam ve Santos, 2017), kariyer güçlükleri (Morgan ve Ness, 2003; Amir ve Gati, 2006; Lam ve Santos, 2017; Dursun ve Kara, 2019) ve kariyer engelleri (Choi ve ark., 2011; Ulaş, 2016; Ulaş ve Özdemir, 2018; Eryılmaz ve Kara, 2018) olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca kariyer kararı öz-yeterliği ile kariyer uyumluluğu (Eryılmaz ve Kara, 2018), kaygı ve stres (Koyuncu, 2015; Atılgan, 2017), akademik öz-yeterlik (Avara, 2015), benlik saygısı ve algılanan sosyal destek (Mert, Duman ve Kahraman, 2019) ve yaşam doyumu (Şen-Baz, 2019) gibi farklı değişkenler ile arasındaki muhtemel ilişkilerin araştırıldığı çalışmalar da mevcuttur. Kariyer kararı öz-yeterliği ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı literatür incelenmiş, yapılmış araştırmaların incelemesi sunulmuştur.

2.4.1.1. Kariyer Kararı Öz-Yeterliği ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Bazı Çalışmalar

Türkiye’de yapılan çalışmalarda Bandura’nın (1977) öz yeterlik kavramının yanında, “Kişisel Yeterlik Beklentisi”, “Öz-yeterlik Algısı”, “Yetkinlik Beklentisi” gibi kavramların da kullanılması sebebiyle (Demirtaş ve Yener, 2019: 83) bu kavramların kariyer kararı öz-yeterliği ile ilişkili biçimleri de (örneğin, kariyer kararı yetkinlik beklentisi) literatür taraması kapsamında ele alınmıştır.

Büyüköze Kavas (2011) SBKK’ye dayalı bir kariyer kararsızlığı modelini üniversite öğrencilerinde sınamış ve üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını etkileyen muhtemel faktörleri incelemiştir. Çalışma kapsamında kontrol odağı, algılanan anne baba tutumu, kariyer karar verme öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasındaki muhtemel ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma 723 üniversite öğrencisi üzerinde yürütölmüş ve çalışmanın verileri “Kariyer Karar Ölçeği”, “Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği Kısa Formu”, “Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği”, “Anne-Baba Tutum Ölçeği”, “Rotter’ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer karar verme öz-yeterliğinin kariyer kararsızlığını olumsuz yönde, kariyer sonuç beklentilerini ise olumlu yönde yordadığı belirlenmiştir.

Işık (2012) kariyer kararı öz-yeterliği, sürekli kaygı ve duygu durum arasındaki muhtemel ilişkileri 249 lisans öğrencisi üzerinde incelemiştir. Çalışmada “Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Form”, “Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği” ve “Sürekli Kaygı Envanteri” kullanılmıştır. Çalışma sonucunda kavramlar arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuş, kariyer kararı öz-yeterliği arttıkça olumlu duyguların arttığı ve kaygının azaldığı tespit edilmiştir.

Öztemel (2012) lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları üzerinde kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin ve kontrol odağının rolünü incelemiştir. 282 lise öğrencisi üzerinde yürütölen çalışmanın verileri Mesleki Karar Envanteri (MKE), Mesleki Karar Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ), Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer karar verme öz yetkinliğinin tek başına kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Avara (2015) kariyer kararı yetkinlik beklentisi, akademik öz-yeterlik, okul tükenmişliği ile akademik güdülenme arasındaki muhtemel ilişkileri ortaöğretim öğrencileri üzerinde incelemiştir. Araştırmaya 9, 10 ve 11.sınıflarda öğrenim gören toplam 495 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer kararı yetkinlik beklentisi, akademik öz-yeterlik ve okul tükenmişliği değişkenlerinin birlikte, akademik güdülenme ve akademik güdülenmenin kendini aşma, keşif ve bilgiyi kullanma alt değişkenlerini anlamlı düzeyde yordadıkları tespit edilmiştir. Akademik güdülenme ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında pozitif yönde ve orta seviyede anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kısacası araştırmaya göre akademik öz-yeterlik ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi arttıkça akademik güdülenme artmakta, okul tükenmişliği seviyesi arttıkça ise akademik güdülenme azalmaktadır.

Koyuncu (2015) lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileri ile durumluluk-sürekli kaygı ve öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki muhtemel ilişkiler incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 394 lise öğrencisi oluşturmuştur. Çalışma sonucunda kariyer kararı yetkinlik beklentisinin alt boyutları ile durumluluk-sürekli kaygı arasında negatif düşük ve orta düzeyde, öznel iyi oluş alt boyutu ile ise pozitif düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Ulaş (2016) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliklerini etkileyen faktörleri belirlemeye çalışmış, ayrıca Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'ni (KVYÖ) geliştirmeyi amaçlamıştır. Üç farklı çalışma grubunun kullanıldığı araştırmaya sırasıyla 523, 424 ve 729 üniversite son sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışma kapsamında geliştirilen KVYÖ'nün geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir. Umutsuzluk ve kariyer engelleri üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini manidar olarak yordarken, negatif duygu ve kontrol odağı değişkenlerinin doğrudan etkileri olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca hem algılanan kariyer engelleri hem de kontrol odağı, kariyer kararı verme öz-yetkinliğini umutsuzluk aracılığıyla manidar olarak etkilemektedir.

Atılgan (2017) lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisinin rolünü 352 lise öğrencisi üzerinde incelemiştir. Araştırma sonucunda meslekler hakkında bilgi toplama, problem çözme, hedef belirleme, kendini doğru bir şekilde değerlendirme, plan yapma ve öğrencinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile yetersiz öz-yeterlik algısı arasında negatif yönlü anlamlı

anlamli ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada s¼rekli kaygı arttıka stresin de arttığı tespit edilmiştir.

Ulaş ve ¼zdemir (2018) niversite son sınıf ¼đrencileri tarafından algılanan kariyer engellerinin yordayıcılarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çeşitli programlarda ¼đrenim g¼ren 275 son sınıf niversite ¼đrencisi üzerinden toplanan veriler, ‘‘Algılanan Kariyer Engelleri ¼lçeđi’’, ‘‘Kariyer Kararı ¼z-yeterlik ¼lçeđi Kısa-Formu’’, ‘‘S¼rekli Kaygı ¼lçeđi’’ ve ‘‘Kişisel Bilgi Formu’’ aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma sonucunda kararı verme ¼z-yeterliğinin son sınıf ¼đrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini manidar olarak yordadığı tespit edilmiştir.

Eryılmaz ve Kara (2018) ¼đretmen adaylarının kariyer uyumlulukları ile kariyer kararı yetkinlik beklentileri ve kariyer engelleri arasındaki muhtemel ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma 220 ¼đretmen adayı niversite ¼đrencisi üzerinde y¼r¼t¼lm¼ř ve araştırmanın verileri ‘‘Kariyer Uyumluluğu ¼lçeđi’’, ‘‘Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ¼lçeđi’’ ve ‘‘Algılanan Kariyer Engeli’’ ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda hem kariyer kararı yetkinlik beklentisinin hem de kariyer engellerinin, kariyer uyumluluğunun anlamlı birer yordayıcısı oldukları g¼r¼lm¼řt¼r.

Mert, Duman ve Kahraman (2019) benlik saygısı ve algılanan sosyal desteğin kariyer karar verme ¼z-yeterliği üzerindeki rol¼n¼ orta¼đretim ¼đrencileri üzerinde incelemişlerdir. Çalışma 417 lise ¼đrencisi üzerinde y¼r¼t¼lm¼ř ve araştırmanın verileri ‘‘Kariyer Karar Verme ¼z-Yeterliği ¼lçeđi-Kısa Formu’’, ‘‘Rosenberg Benlik Saygısı ¼lçeđi’’ ve ‘‘Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek ¼lçeđi’’ ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda benlik saygısı ve algılanan sosyal desteğin, lise ¼đrencilerinin kariyer kararı ¼z-yeterlikleri üzerinde anlamlı birer yordayıcı oldukları tespit edilmiştir.

şen-Baz (2019), kariyer kararı ¼z-yeterliğinin ve umudun, yaşam doyumunu üzerindeki yordayıcı etkisini niversite ¼đrencileri üzerinde incelemiştir. Araştırmanın ¼rneklemine farklı programlarda ¼đrenim g¼ren 249 niversite ¼đrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda kariyer kararı ¼z-yeterliğinin ve umudun, niversite ¼đrencilerinin yaşam doyumlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Dursun ve Kara (2019) kariyer kararı yetkinlik beklentisi, kariyer karar verme g¼çl¼kleri ve kariyer se¼iminde aile etkileri arasındaki muhtemel ilişkileri

incelemiştir. Çalışmaya 228 ortaöğretim öğrencisi katılmıştır. Analiz kısmında önce korelasyon analizi uygulanmış, ardından basit ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi alt boyutlarından “bilgi desteği” arttıkça kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı görülmüştür.

Kara ve Altınsoy (2020) lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini kişilik özellikleri ve benlik saygısı açısından incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu yaşları 14 ile 17 arasında değişen 221 lise öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre kişilik özelliklerinden en çok sorumluluk ve “gelişime açıklığı” kariyer kararı yetkinlik beklentisini anlamlı ve güçlü olarak yordadığı görülmüştür. Araştırmada ayrıca benlik saygısının da kariyer kararı yetkinlik beklentisinin anlamlı ve önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

2.4.1.2. Kariyer Kararı Öz-Yeterliği ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Bazı Çalışmalar

Betz ve Hackett (1981), Bandura (1977) tarafından öne sürülen öz-yeterlik kavramının kariyer kararı verme sürecine uygulanabilirliğini ve ayrıca öz-yeterlik kavramının kadınların profesyonel ve yönetimsel mesleklerdeki devam eden yetersiz temsilleri üzerindeki muhtemelen rolünü incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu lisans öğrencisi 134 kız ve 101 erkek öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada öğrenci gruplarına 10 geleneksel kadın ve 10 geleneksel erkek mesleği sunulmuş ve bu mesleklerin gerektirdiği eğitim ve iş görevlerini başarıyla tamamlamada yeteneklerine ilişkin algılarını belirtmeleri istenmiştir. Araştırma sonucunda kız öğrencilerin geleneksel olmayan mesleklerdeki öz-yeterlik algılarının erkek öğrencilere göre düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öz-yeterlik beklentilerinin hem ele alınan meslek türleri ve sayısı ile hem de geleneksel olup olmamasıyla ilgili olduğu gözlemlenmiştir.

Taylor ve Betz (1983) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yeterlikleri ile kariyer kararsızlıkları arasındaki ilişkileri incelemiştir. 346 lisans öğrencisi üzerinde yürütülen araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda kariyer kararı verme öz-yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca kariyerleri ile ilgili kararlarını vermiş olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yeterliklerinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Taylor ve Popma (1990) kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer kararsızlığı, kontrol odağı ve kariyer belirginliği arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma 407 üniversite öğrencisi üzerinde yürütölmüştür. Araştırma sonuçlarına göre kariyer kararı verme öz-yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında orta düzeyde negatif ilişki bulunurken, aynı zamanda kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordayan tek değişkenin kariyer kararı öz-yeterliği olduğu tespit edilmiştir.

Luzzo (1993a) kariyer kararı verme öz-yeterliğinin, kariyer kararı verme tutum ve becerileri üzerindeki rolünü incelemiştir. 71 erkek 162 kadın olmak üzere 233 lisans öğrencisi üzerinde yürütölen çalışmanın sonuçlarına göre kariyer kararı öz-yeterliği ile kariyer kararı verme tutumu arasında pozitif yönlü istatikselsel olarak anlamlı ilişkiler gözlemlenirken, kariyer kararı verme becerileri ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, kariyer kararı verme tutumlarının, kariyer kararı verme becerilerinden, kariyer kararı öz-yeterliğinden ve yaştan etkilendiği belirlenirken, kariyer kararı verme yeteneğinin ise kariyer kararı verme tutumundan, not ortalamasından ve cinsiyetten etkilendiği tespit edilmiştir.

Betz ve Voyten (1997) kariyer keşfi ve kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği ve sonuç beklentileri arasındaki muhtemel ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma 350 psikolojisi lisans öğrencisi üzerinde yürütölmüştür. Çalışmanın sonucunda, kariyer kararsızlığının en güçlü yordayıcısının kariyer kararı öz-yeterliği olduğu ve kariyer kararı öz-yeterliğinin kadınlara oranla erkek öğrencilerde kariyer kararsızlığını daha fazla yordadığı tespit edilmiştir.

Morgan ve Ness (2003) Kanadalı üniversite öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında kariyer kararı verme öz-yeterliği, cinsiyet rolü ve kimlik gelişimi arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmada Gati, Krausz ve Osipow (1996) tarafından, kariyer kararsızlığına neden olan güçlükleri saptamak adına geliştirilmiş taksonomi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer kararı verme öz-yeterliği arttıkkça kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı belirlenmiştir.

Amir ve Gati (2006) üniversiteye veya koleje başvuru yapmak isteyen genç yetişkinlerin oluşturduğu bir örneklemin yaşadıkları kariyer kararı verme güçlüklerini incelemiştir. Araştırma sonucunda daha net kariyer planlarına sahip olan katılımcıların daha düşük kariyer kararı verme zorlukları yaşadıkları, ayrıca kariyer planlarını netleştiren öğrencilerin netleştiremeyen öğrencilere göre daha yüksek kariyer kararı

öz-yeterliğine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada kariyer kararı verme öz-yeterliği ile araştırmada özel olarak tanımlanan kariyer güçlükleri arasında negatif yönlü, anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Gushue, Scanlan, Pantzer ve Clarke (2006) kariyer kararı verme öz-yeterliği ile mesleki benlik kavramı ve kariyer araştırma faaliyetlerine katılım arasındaki sosyal bilişsel yapıyı araştırmışlardır. Çalışmanın örneklemini Afrikalı Amerikan 72 lise öğrencisinin oluşturmuştur. Araştırma sonucunda kariyer kararı verme öz-yeterliği ile mesleki benlik kavramı ve kariyer araştırma faaliyetleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Choi ve ark. (2011), kariyer kararı öz-yeterliği ve ilgili değişkenleri arasındaki ilişkileri anlamaya yönelik çalışmalarında meta-analiz yöntemini kullanmışlardır. Yazarlar önceki çalışmalarda bildirilen karma sonuçları inceleyerek kariyer kararı öz-yeterliğinin rolünü SBKK çerçevesinde daha net ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Araştırmada cinsiyet, yaş, ırk, benlik saygısı, mesleki kimlik, kariyer engelleri, akran desteği, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer kararsızlığı olmak üzere toplamda 9 değişken kullanılmış. Çalışma sonucunda cinsiyet, ırk ve kariyer engellerinin kariyer kararı öz-yeterliği üzerinde önemli etkileri olmadığı fakat benlik saygısı, mesleki kimlik, akran desteği, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer kararsızlığı değişkenleri ile kariyer kararı öz-yeterliği arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Jiang, Hu, Wang ve Jiang (2015) araştırmalarında kariyer kararı öz-yeterliği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın verileri Çinli 786 üniversite öğrencisinden elde edilmiştir. Araştırmada hedef belirleme öz-yeterliği, bilgi toplama öz-yeterliği ve problem çözme öz-yeterliği olmak üzere üç boyutlu bir kariyer kararı öz-yeterliği modeli kullanılmış ve kariyer kararı öz-yeterliğinin üç alt modelinin de yaşam doyumunu pozitif yönlü yordadığı tespit edilmiştir.

Lam ve Santos (2017) öğrencilere kariyer karar verme süreçlerinde yardımcı olmak için tasarlanan bir grupla müdahale programının etkililiğini değerlendirmeyi hedeflemişlerdir. Karşılaştırma gruplarının her ikisine de kariyer kararı öz-yeterliği ölçeği, kariyer kararsızlığı ölçeği ve kariyer kararı verme güçlükleri ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer kararı verme müdahale programında yer alan öğrencilerin kariyer kararı öz-yeterliklerinin arttığı, kariyer kararsızlıklarında ve kariyer kararı verme güçlüklerinin de azaldığı gözlemlenmiştir.

Angeline ve Rathnasabapathy (2021) algılanan sosyal desteğin kariyer kararı öz-yeterliği üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın verileri 100 lisans öğrencisinden toplanmıştır. Yapılan analizler neticesinde sosyal destek arttıkça kariyer kararı öz-yeterliği düzeyinin de arttığı belirlenmiş, aynı zamanda algılanan sosyal desteğin kız öğrencilerde daha fazla olduğu görülmüştür.

Kariyer kararı öz-yeterliği ile ilişkili yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalar özetlenecek olursa, kariyer hedefi belirleme ve kariyer kararı verme sürecinde, kariyer kararı öz-yeterliği yüksek olan bir bireyin, daha az kariyer kararsızlığı yaşadığı, kariyer güçlükleri ile daha iyi başa çıkabildiği, kariyer araştırma faaliyetlerine daha etkin katılım gösterdiği ve kariyer engellerini daha iyi aşabildiği gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ayrıca kariyer kararı öz-yeterlik seviyesinin yüksek olduğu durumlarda birey, kariyeri ile ilgili konularda daha az kaygı ve stres yaşamakta, aynı zamanda yaşam doyumu ve benlik saygısı da yükselmektedir. Ülkemizde lise öğrencilerinin kariyer kararı öz-yeterliklerini farklı değişkenler ile konu alan araştırmalar görülse de lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinde kariyer kararı öz-yeterliğin rolünün incelediği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

2.4.2. Kariyer Sonuç Beklentisi

Sonuç beklentisi (*outcome expectation*), belirli bir davranışın, belirli sonuçlar ortaya çıkaracağına yönelik inançtır (Hackett ve Betz, 1981). Öz-yeterlik inancı “Bunu yapabilir miyim” sorusunun yanıtı iken (Lent ve ark., 1994) sonuç beklentisi “Eğer bunu yaparsam, ne olur?” sorusunun yanıtıdır (Lent ve ark., 2000). Belirli bir davranışın başlatılmasında ve sürdürülmesinde, ilgilerin gelişiminde, seçim ve performans hedeflerinin belirlenmesinde son derece etkin bir rol oynayan sonuç beklentileri (Lent ve ark., 1994), hem bireyin geçmiş girişimlerinden elde ettiği sonuçlara yönelik kişisel algıları ile doğrudan hem de farklı alanlar hakkında ikinci elden kazandığı bilgiler ile dolaylı öğrenme deneyimleri ile ilişkilidir (Lent ve Brown, 1996).

Kariyer davranışını önemli düzeyde etkileyen sonuç beklentisi, fiziksel (*physical*), sosyal (*social*) ve öz-değerlendirme (*self-evaluative*) olmak üzere Bandura tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır (Bandura, 1986; akt. Lent ve ark., 1994). Örneğin, bireyin belirli bir davranışın sonucunda daha çok para kazanabilmeye yönelik beklentisi fiziksel (Shealy ve ark., 2016), kişinin onaya, tanınmaya ya da güç

kazanmaya yönelik beklentisi sosyal (Fouad ve Guillen, 2006), kişisel memnuniyete yönelik beklentisi ise öz-değerlendirmeye (DeWitz ve Walsh, 2002) yönelik sonuç beklentisi kapsamında örnekler olarak verilebilir.

“Kişinin kariyer kararı verme görevinde yeteneklerine ilişkin algıları kariyer öz-yeterliği” (Ireland ve Lent, 2018: 4) olarak tanımlanmışken, “kariyer sonuç beklentisi (*career outcome expectation*) belirli bir eğitim ya da kariyer kararı verme davranışının uzun vadeli olumlu sonuçlarına ilişkin inançlar” olarak tanımlanmıştır (Betz ve Voyten, 1997: 181). Öz-yeterlik, sonuç beklentilerini ve her ikisi birlikte bireyi belirli kariyer hedeflerine götüreceği ilgileri etkiler ki gelişen bu ilgiler daha sonra bireyin kariyer hedeflerini oluşturur (Fouad ve Guillen, 2006). Anlaşılacağı üzere SBKK’ye göre kariyer ilgi ve hedeflerinin oluşumu, kariyer öz-yeterliğine ve kariyer sonuç beklentilerine dayanır (Metheny ve McWhirter, 2013). Bireyde var olan kariyer sonuç beklentilerinin yüksek olması, mesleki ilgi alanlarının oluşumunu, kariyer hedeflerini, seçimleri ve performansı olumlu yönde etkiler (Gore ve Leuwerke, 2000; Schaub ve Tokar, 2005). Betz ve Voyten (1997) de güçlü sonuç beklentilerinin, bireyi daha net hedeflere ve hedeflere yönelik performansa götüreceğini ifade etmiştir. Özetle kariyer sonuç beklentileri kariyer hedefinin belirlenmesi üzerinde etkilidir ve kariyer hedefleri de olumlu bir kariyer kararının verilmesi sürecinde önemli bir yere sahiptir.

Betz ve Voyten’e (1997) göre öz-yeterlik ve sonuç beklentileri ayrımı yapılmalıdır çünkü birey tarafından sergilenen etkili performans, her zaman istenen sonuca götürmeyebilir. Bu noktada sonuç beklentileri en az öz-yeterlik kadar bireyin kariyer davranışlarını düzenleme sürecinde önemli bir yere sahiptir. Bandura’ya göre hem öz-yeterlik hem de sonuç beklentileri davranışlar üzerinde önemli etkilere sahip olsa da, öz-yeterlik davranışın belirleyiciliği noktasında sonuç beklentilerine göre daha fazla ön plandadır çünkü bireyler belirli bir davranışın seyri ile ilgili olumlu sonuç beklentilerine sahip olsalar da davranış için gerekli yeteneğe sahip olduklarından şüphe ettiklerinde o performansı göstermekten kaçınırlar (Lent ve Brown, 1996). Öte yandan eğer eylemin beklenen sonuçlarına yönelik inanç, davranışın olumsuz sonuçlara yol açacağına yönelik ise yine bireyler bu faaliyetlere girişmek istemezler (Schunk ve Pajares, 2002).

Kariyer kararı öz-yeterliği ile kariyer sonuç beklentileri önem olarak eşit düzeyde olsalar da, ilgili literatür incelendiğinde SBKK temel alınarak yapılan araştırmaların çoğunun kariyer sonuç beklentilerinden ziyade kariyer kararı öz-

yeterliğine odaklandığı ifade edilmektedir (Gore ve Leuwerke, 2000; Lindsey, 2005; Fouad ve Guillen, 2006; Metheny ve McWhirter, 2013). Araştırmaların ağırlıklı olarak öz-yeterlik odaklı olmasının sebeplerinden birisi Bandura'nın kendi çalışmalarında öz-yeterlik ile sonuç beklentileri arasında yaptığı ayırım ve özellikle öz-yeterliğe odaklanması olabilir. Durum her ne kadar böyle olsa da kariyer sonuç beklentileri ile ilgili farklı konularda yapılan araştırmalara rastlanmaktadır. Ülkemizde “sonuç beklentisi” başlığı altında yer alan çalışmalara yönelik yapılan literatür taraması sonucunda, araştırmaların hem kariyer sonuç beklentisi hem de mesleki sonuç beklentisi başlığı altında ele alındığı görülmüştür. Bu açıdan yerli literatüre yönelik yapılmış araştırmaların sunumunda kariyer sonuç beklentisi ile birlikte mesleki sonuç beklentisi kavramını konu alan çalışmalara da yer verilmiştir.

Kariyer sonuç beklentisi ile ilişkili: kariyer kararsızlığı (Betz ve Voyten, 1997; Feldt ve Woelfel, 2009; Büyükgöze Kavas, 2011), kariyer engelleri (Ma ve Shea, 2019), kariyer kararı öz-yeterliği (Uçkun, Uçkun ve Üzüm, 2015; Fidan, Öztürk Fidan ve Öztürk, 2018; Waberi ve Öge, 2020), kariyer stresi (Gürpınar, Emül ve Siyez, 2021), mesleki ilgiler (Adachi, 2004), kişilik özellikleri (Feldt ve Woelfel, 2009), ebeveyn desteği (Gushue ve Whitson, 2006; Metheny ve McWhirter, 2013), akademik motivasyon (Domene, Socholotiuk ve Woitowicz, 2011), duygusal katılım (Conklin, Dahling ve Garcia, 2012), sosyal statü (Metheny ve McWhirter, 2013); mesleki sonuç beklentisi ile ilişkili ise: algılanan sosyal destek ve denetim odağı (Işık, 2013) ve yaşam doyumu (Yılmaz, Dündar ve Atlı, 2020) gibi farklı konularda yapılmış araştırmalar mevcuttur.

2.4.2.1. Kariyer Sonuç Beklentisi İle İlgili Yurtiçinde Yapılmış Bazı Çalışmalar

Işık (2010), McWhirter, Crothers ve Rasheed (2000) tarafından tanımlanmış ve yazarlarca oluşturulmuş olan “Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği”nin Türkçe’ye çevirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Araştırmada SBKK temel alınarak hazırlanmış grup müdahalesi üniversite öğrencileri üzerinde sınanmış, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer kararı yetkinlik düzeylerine olan etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda uygulanan programın deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini ve mesleki sonuç beklentilerini anlamlı düzeyde arttırdığı gözlemlenmiştir.

Büyükgöze Kavas (2011) SBKK'ye dayalı oluşturduğu kariyer kararsızlığı modelini üniversite öğrencileri üzerinde test etmiş ve üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını etkileyen muhtemel faktörleri incelemiştir. Çalışma kapsamında Betz ve Voyten (1997) tarafından oluşturulan “Kariyer Sonuç Beklentileri ve Açıklayıcı Amaçlar Ölçeği”nin Türkçe'ye çevirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, kariyer sonuç beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasındaki muhtemel ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer kararsızlığı ile kariyer sonuç beklentileri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Işık (2013) mesleki sonuç beklentisi ile sosyal destek ve denetim odağı kavramları arasındaki muhtemel ilişkileri incelemiştir. SBKK temel alınarak yürütülen çalışma sonucunda algılanan sosyal destek arttıkça mesleki sonuç beklentisinin de arttığı görülmüştür. Ayrıca araştırma kapsamında denetim odağı arttıkça ise mesleki sonuç beklentisinin azaldığı da tespit edilmiştir.

Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015) mesleki sonuç beklentisi ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmanın çalışma grubunda 158 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda mesleki sonuç beklentisi arttıkça kariyer kararı yetkinlik beklentisinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Fidan, Öztürk Fidan ve Öztürk (2018) meslek yüksek okulu öğrencilerinin mesleki sonuç beklentileri üzerinde bireycilik ve toplumsallığın etkilerini incelemiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda bireysel faktörler ile toplumsallığın hem öz-yeterlik hem de sonuç beklentilerinin anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kariyer kararı öz-yeterliği ile mesleki sonuç beklentisi arasında da olumlu bir ilişki olduğu sonucu tespit edilmiştir.

Yılmaz, Dündar ve Atlı (2020) üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentileri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın verileri 473 öğrenciden, “Yaşam Doyum Ölçeği”, “Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” ile elde edilmiştir. Yapılan veri analizleri sonucunda mesleki sonuç beklentisinin üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarının temel belirleyicilerinden biri olduğu ve yaşam doyumlarının %29'unu açıkladığı belirlenmiştir.

Waberi ve Öge (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı öz-yeterlikleri ve mesleki sonuç beklentileri arasındaki muhtemel ilişkileri konu almışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu 164 meslek yüksekokulu öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda kariyer kararı verme öz-yetkinliği alt boyutlarından amaç belirleme puanı mesleki beklentiler puanlarını %48 yordadığı, bilgi toplama puanının mesleki beklentiler puanını %18 yordadığı tespit edilmiştir.

Gürpınar, Emül ve Siyez (2021) kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi değişkenleri arasında stresin aracı rolünü araştırmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 377 öğretmen adayı üniversite öğrencileri oluşturmuştur. Çalışma sonucunda kariyer stresinin her iki değişken arası ilişkide kısmi bir rolü olduğu tespit edilmiştir.

2.4.2.2. Kariyer Sonuç Beklentisi ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Bazı Çalışmalar

Betz ve Voyten (1997) kariyer keşfi ve kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği ve sonuç beklentileri arasındaki muhtemel ilişkileri incelemişlerdir. 350 psikolojisi lisans öğrencisi üzerinde yürütülen çalışmanın sonucunda, kariyer kararı sonuç beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş, kariyer sonuç beklentilerinin kadınlara oranla erkek öğrencilerde kariyer kararsızlığını daha fazla yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer sonuç beklentileri kariyer keşfi niyeti ile de yüksek oranda ilişkili olduğu gözlemlenmiştir.

McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000) 9 hafta süren bir kariyer kararı verme eğitiminin, kariyer kararı verme öz-yeterliği, mesleki öz-yeterlik, algılanan eğitim engelleri, sonuç beklentileri, eğitim planları ve kariyer beklentileri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu lise 2. Sınıf öğrencileri oluşturmuş ve çalışmanın başında ve sonunda ön-test son-test çalışması yapılmıştır. Uygulama kısmında öğrencilere ilgi, değer, yetenek gibi öz kaynaklarını nasıl kullanabilecekleri anlatılmış, kariyerler ile ilgili bilgi toplama, kariyer seçenekleri için hangi eğitimleri alma ve özgeçmiş hazırlama gibi konularda eğitimler verilmiştir. Araştırma sonucunda öğrencilere sunulan kariyer kararı verme eğitimi, deney grubunda yer alan öğrencilerin öz-yeterlikleri, kariyer sonuç beklentileri ve kariyer planları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Adachi (2004) kariyer sonuç beklentileri, kariyer öz-yeterliği ve mesleki ilgiler arasındaki muhtemel ilişkileri incelemiştir. Çalışmanın verileri 152 erkek 149 kadın olmak üzere, 301 Japon üniversite öğrencisinden elde edilmiştir. Mesleki ilgi alanlarına, öz-yeterlik ve sonuç beklentilerine yönelik anketlerden alınan verilerin hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonucunda hem kariyer sonuç beklentilerinin hem de kariyer öz-yeterliğinin mesleki ilgi alanları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Gushue ve Whitson (2006) etnik kimlik ve aile/öğretmen desteğinin öğrencilerin kariyer kararı öz-yeterlikleri ve kariyer sonuç beklentileri üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmanın verileri Afrikalı Amerikan 9. Sınıf öğrencilerinden toplanmıştır. Araştırma sonuçlarında ebeveyn desteğinin kariyer kararı öz-yeterliğini yordadığı ve öğretmen desteğinin de hem kariyer öz-yeterliğini hem de kariyer sonuç beklentilerini yordadığı tespit edilmiştir. Etnik kimlik ile kariyer öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Feldt ve Woelfel (2009) beş faktör kişilik özellikleri, öz-yeterlik, kariyer sonuç beklentileri ve kariyer kararsızlığı arasındaki muhtemel ilişkileri SBKK temelinde incelemiştir. Araştırmanın verileri 179 üniversite öğrencisinden toplanmıştır. Araştırmada Kariyer Kararı Ölçeği ve Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin yanında öğrencilerin kariyer sonuç beklentilerinin önemine ilişkin derecelendirmeyi (örneğin, yüksek gelir) ve bu beklentileri sağlayacak eğitim gereksinimlerini başarılı ile tamamlayacaklarına ilişkin öz-yeterliklerini ölçen bir ölçek de doldurmuşlardır. Çalışma sonucunda nevrozizm, uyumluluk ve sorumluluk ile kariyer sonuç beklentileri ve kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Domene, Socholotiuk ve Woitowicz (2011) SBKK'yi temel alarak yürüttükleri çalışmada, liseyi bitiren öğrencilerin, matematik, bilim ya da teknoloji üzerine kariyerlerine devam etmedeki akademik motivasyonları üzerinde kariyer sonuç beklentilerinin ve mesleki arzunun rolünü incelemiştir. Araştırmanın verileri online olarak Kanada ve Amerika'da bulunan 380 öğrenciden toplanmış, verilerin analizinde kovaryans analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yüksek kariyer sonuç beklentilerine sahip olan öğrencilerin akademik olarak içsel ve dışsal daha yüksek motivasyona sahip oldukları görülmüştür. Öğrencilerin başarılı bir kariyer sonuç beklentilerini genişleterek ve ilgi alanları desteklenerek akademik motivasyonları üzerinde fayda sağlanabileceği belirtilmiştir.

Conklin, Dahling ve Garcia (2012) SBKK'ye dayalı yürüttükleri çalışmada duygusal katılım (öğrencilerin çalışma alanlarına karşı hissettikleri duygusal özdeşleşmeleri) ile kariyer kararı öz-yeterlikleri ve kariyer sonuç beklentileri arasındaki ilişkileri tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu 200 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde kariyer kararı öz-yeterliği, duygusal katılım ve kariyer sonuç beklentileri (kariyer ve performans memnuniyeti) arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Metheny ve McWhirter (2013) sosyal statü ve aile desteğinin üniversitedeki genç yetişkinlerin kariyer karar verme sürecine olan etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç, 270 lisans öğrencisinin kariyer kararı öz-yeterliklerini ve kariyer sonuç beklentilerini tahmin etmeye yönelik bir yol modeli ile test edilmiştir. Çalışma sonucunda hem aile desteğinin hem de sosyal statünün SBKK'nin kariyer gelişimi ile ilgili öz-yeterlik ve sonuç beklentileri değişkenleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Ma ve Shea (2019) üniversite öğrencilerinin algıladıkları engeller ve kariyer sonuç beklentileri üzerindeki bağlamsal faktörleri araştırmışlardır. Araştırmaya etnik olarak farklı 153 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan engel ile kariyer sonuç beklentisi arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Öğrencilerin algıladıkları engel düzeyi arttıkça kariyer sonuç beklentileri azalmaktadır.

Kariyer sonuç beklentileri ile ilgili çalışmalar incelendiğinde kariyer sonuç beklentileri yüksek olan bir bireyin kariyer kararı öz-yeterliğinin de yüksek olduğu, kariyer keşfine yönelik daha fazla çaba harcadığı ve daha az kariyer kararsızlığı yaşadığı görülmektedir. Kariyer engelleri arttıkça kariyer sonuç beklentileri azalmakta, ebeveyn ve öğretmen desteği arttıkça ise kariyer sonuç beklentileri yükselmektedir. Ayrıca kariyer sonuç beklentisi yüksek bireyin içsel ve dışsal motivasyonunun yüksek olduğu, aynı zamanda yaşam doyumunun da arttığı görülmüştür. Literatürde kariyer kararı öz-yeterliğini konu alan çalışmalar yer alsa da, Fouad ve Guillen (2006) kariyer ile ilişkili sonuç beklentilerine yönelik yeni araştırmaların literatüre kazandırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Ülkemizde kariyer sonuç beklentilerinin, kariyer kararı öz-yeterliği ile ilişkisini konu edinen sınırlı sayıda çalışma olduğu gözlemlense de kariyer hedefleri ile muhtemel ilişkilerini konu alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan ülkemizde kariyer

sonuç beklentilerini konu alan yeni çalışmaların literatüre kazandırılması gerektiği görülmektedir.

2.4.1. Kariyer Hedefleri

SBKK'ye göre kişi, çevre ve davranış değişkenleri kişinin kariyer kararı ve seçimlerini etkilerler. Kariyer gelişim sürecinde kişinin eylemlerini organize etme ve uygulamada yeteneklerine ilişkin inançları olarak tanımlanan öz-yeterlik, eylemlerin beklenen sonuçlarını ifade eden sonuç beklentilerini etkilerken, öz-yeterlik ile sonuç beklentileri birlikte kariyer ilgi alanlarını ve belirli bir faaliyette bulunma niyeti olarak tanımlanan kariyer hedeflerini (*career goals*) etkiler (Lent ve ark., 1994). Betz ve Voyten'e (1997) göre kariyer hedefleri, kariyer kararı verme ve seçim süreçlerinin örtük bir elemanı gibi görünse de, planlar (*plans*), kararlar (*decisions*), arzular (*aspirations*) ve davranışsal seçimler (*behavioral choices*) gibi hedef mekanizması içerisinde yer alan unsurları ile kariyer gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Kariyer hedefi belirlemek, insanların çabalarını düzenlemelerine, yönlendirmelerine ve dışarıdan destek olmadan dahi uzun bir aralıkta sürdürmelerine yardım eder (Lent ve Brown, 1996). Tek başlarına dahi önemli akademik ve kariyer gelişim kriterlerini temsil eden kariyer hedefleri, birey tarafından gerçekçi seçimlerin yapılmasını destekler (Lent ve ark., 2005) ve böylece bireyce arzu edilen sonuçların elde edilmesi olasılığı da artar (Lent ve ark., 1994). Bireyce içsel (örneğin, duygular, düşünceler, ilgi alanları) ve dışsal (örneğin, sosyal çevre, aile) arasındaki denge kurularak belirlenen gerçekçi kariyer hedefleri kişinin motivasyonunu artırır ve aynı zamanda düşüncelerinin netleşmesini ve kariyer stratejileri geliştirebilmesini sağlar (Mavisu, 2010).

SBKK insanların belirledikleri hedeflerin daha çok öz-yeterlikten ve sonuç beklentilerinden etkilendiğini varsayar (Lent ve Brown, 1996; Fouad ve Guillen, 2006). Daha güçlü öz-yeterlik ve sonuç beklentisi, hedeflerin daha net belirlenmesini sağlarken, aynı zamanda hedefe yönelik davranışları da olumlu düzeyde etkiler (Betz ve Voyten, 1997). Kariyer karar ve seçiminde aktif rol oynayan bu sosyal bilişsel değişkenler, kariyer keşfi (*career exploration*), kariyer planlaması (*career planning*) gibi önemli süreçleri de içerisine alarak bireyin belirlediği kariyer hedeflerine doğru ilerlemesinde etkin rol oynar (Rogers ve Creed, 2011). Gati ve ark., (1996) kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin geliştirdikleri modelde, verilebilecek en iyi kariyer kararının bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasına en fazla yardım sağlayacak karar

olduğunu belirtmişlerdir. Fouad, Cotter ve Kantamneni (2009) ise kariyer kararında güçlükler yaşayan bir bireyin muhtemelen kariyer hedeflerinde belirsizlikler olabileceğini ifade etmişlerdir. Kısacası etkili bir kariyer kararı ile, belirlenen gerçekçi ve etkili kariyer hedefleri arasında güçlü ilişkiler olduğu ifade edilebilir.

Kariyer hedefini belirlemek isteyen bir birey, farklı çalışmalar yaparak hedeflerini netleştirmek ve kariyer kararı verme aşamasını tamamlamak ister. Bu süreç içerisinde kişinin ilgi alanlarına, yöneleceği meslek grubuna ilişkin bilgiler toplanır, araştırmalar, bireysel görüşmeler yapılır ve kariyer hedefi belirlenir (Temi, 2008). Belirlenen kariyer hedefi, zaman zaman birey tarafından bilinçli yada bilinçsiz olarak izlenir ve değerlendirilir (Creed ve Hood, 2015). Yapılan değerlendirme sonucunda kariyer hedefinin uygunluğu ve hedefin yeterliliği hakkında bilgi sağlanır, hedefe ulaşabilmek için gerekli değişikliklere ihtiyaç duyulup duyulmadığı olup değerlendirilir (Hu, Creed ve Hood, 2016). Eğer hedefe yönelik öz-yeterlik inancında bir problem meydana gelirse ya da kariyer engelleri (*career barriers*) ile karşılaşılırsa, birey becerilerini geliştirmeye odaklanabilir, engelleri aşmaya çalışabilir ya da kariyer hedefinde düzenlemeler yapabilir (Creed ve Hood, 2015). Bu süreçte bireyler orijinal hedeflerini koruyabilir, düşürebilir ya da daha zorlu bir hedefi benimseyebilir. Böylelikle bilişsel motivasyon içerisindeki standartlar yeniden düzenlenir (Bandura, 1989). Creed ve Hood (2014), bireyin kariyer hedeflerinde gerçekleşen bu değişimlerin yansıması olarak kariyer öz-denetimi (*career self-regulation*) üzerinde olumlu sonuçlar görülebileceğini ifade etmiştir. Wrosch, Scheier, Millet, Schulz ve Carver (2003) ise muhtemel kariyer hedef değişikliklerinin, bireylerin psikolojik olarak sıkıntılarını aşmasına, eski hedeflerinden kalan başarısızlık ve hedefsizlik gibi hislerinin de önüne geçebilmesine yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Kısacası birey tarafından belirlenmiş kariyer hedefleri zaman zaman birey tarafından değerlendirilebilir, güncellenebilir ya da yeni kariyer hedefleri belirlenebilir. Tüm bu sürecin sonunda ise belirlenmiş kariyer hedeflerine ulaşan bir birey kişisel doyum sağlar (Bandura, 1989). Ayrıca kariyerinde belirlemiş olduğu hedeflere ulaşabilmenin vermiş olduğu memnuniyet ile birlikte kariyer tatmini de elde eder (Yüksel, 2005).

Özetlenecek olursa, insan davranışlarının belirlenmiş hedefler tarafından motive edilip yönlendirildiği gibi, kariyer ile ilişkili davranışların bir çoğu da kariyer hedefleri tarafından yönlendirilmektedir. Akademik ve kariyer seçimi sonucu belirlenen ve bireyin kariyer gelişim sürecinde önemli bir rolü olan kariyer hedefleri ve hedeflere

yönelik eylemler kariyer gelişiminde önemli bir aşama olan kariyer kararının verilmesinde önemli bir yere sahiptir. Kariyer hedefi belirlemek bireyin motivasyonunu artırır, eylemlerini düzenli hale getirir, düşüncelerinin netleştirir ve kariyer ile ilgili stratejiler geliştirebilmesini sağlar. Büyük oranda öz-yeterliğin ve sonuç beklentilerinin etkisi altında belirlenen kariyer hedefleri, zaman zaman birey tarafından farklı açılardan değerlendirilir, gerekli görüldüğü takdirde kariyer hedefleri üzerinde değişimler ve düzenlemeler yapılır. Tüm bu süreç sonunda belirlenen gerçekçi ve etkili kariyer hedefleri, devamındaki kariyer seçimleri ve alınan kariyer kararları ile arzu ettiği hedeflere ulaşan birey, kariyerinden memnuniyet sağlamış olur.

İlgili literatür incelendiğinde kariyer hedeflerini konu alan birçok çalışmaya rastlanmıştır. Kariyer hedefleri kavramının kariyer ile ilişkili olarak kariyer başarısı (Mavisu, 2010), kariyer tatmini (Abele ve Spurk, 2009), kariyer planlaması ve kariyer keşfi (Rogers, Creed ve Glendon, 2008), kariyer engelleri (Lent ve ark., 2008; Aldemir, 2018), kariyer ilgileri (Kelly ve ark., 2009; Hirschi, 2010) ve kariyer geribildirimi (Creed ve ark., 2015; Hu ve ark., 2016), kariyer dışında ise öz-yeterlik ve sonuç beklentileri (Kelly ve ark., 2009), öz-saygı (Chiu, 1990; Patton, Bartrum ve Creed, 2004), sosyal destek ve çevre (Lent ve ark., 2008; Hirschi ve Vondracek, 2009; Aktaş, 2018), eğitim (Denk, 2017), özgecilik ve dini motivasyon (Kılıç, 2018) ve meslek seçiminde akılcı olmayan inançlar (Aktaş, 2018) gibi farklı değişkenler ile ilişkilerinin araştırıldığı çalışmaları görmek mümkündür.

2.4.1.1. Kariyer Hedefleri ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Bazı Çalışmalar

Temi (2008) bireylerin kariyer hedeflerini belirleyen faktörleri ve bireylerin kariyer hedeflerini belirleme süreçlerini açıklamaya çalışmıştır. Çalışmaya toplamda 131 kişi katılmış ve veriler çalışmacının hazırlamış olduğu anket ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda kişilerin kariyer hedeflerinin ağırlıklı olarak üniversite yıllarında (%45.8) belirlendiği gözlemlenmiştir. Bu sayıyı %29 ile üniversite mezuniyeti sonrası, %19.8 ile lise yılları ve %5.3 ile iş bulduktan sonrası izlemiştir. Kariyer hedefi belirleme sürecinde katılımcıların %44.3'ünün kişisel kariyer hedefleri belirlediği, %23.7'sinin ise hedefi ile ilgili bilgi topladığı ve görüşmeler yaptığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca katılımcılar kariyer hedeflerinin belirlenmesi sürecindeki en önemli kriterlerinin ne olduğu sorusuna %37.4 ile “yeteneklerime uygun hedefler” cevabını vermişlerdir.

Mavisu (2010) kariyer planlama aşamalarından birisi olan hedef belirleme ile kariyer başarısı arasındaki muhtemel ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda hedef belirlemenin ve kariyer planlamanın nesnel kariyer başarısını olumlu ancak düşük düzeyde, öznel kariyer başarısını ise yüksek düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca kariyer hedeflerini içsel faktörlerin etkisi ile belirleyen çalışanların, içsel faktör ile belirlenmeyen çalışanlara göre memnuniyet düzeyleri daha yüksek tespit edilmiştir.

Denk (2017) 49 otel işletmesinde görevli olan 175 mutfak personeli ile yüzyüze görüşerek, eğitim seviyelerini ve kariyer hedeflerini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verileri 50 sorudan oluşan bir anket ile elde edilmiştir. Anket içerisinde çalışanların kariyer hedeflerinin belirlenmesi amacıyla “gelecekte kendilerini nerede görmek istediklerine” yönelik çoktan seçmeli bir soru yöneltilmiştir. Çalışma sonucunda eğitim seviyesi yüksek çalışanların kariyer hedeflerinin de aynı oranda daha yüksek bir pozisyonda belirledikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Kılıç (2018) kadınların kariyer hedefleri üzerinde aile, dindarlık ve özgecilik değişkenlerinin rolünü incelemiştir. Araştırmanın verileri aynı çalışma içerisinde Türkçe’ye çevirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılan “Aile ve Kariyer Ölçeği”, “Kariyer Hedefleri Ölçeği”, “Özgecilik Ölçeği”, “İçsel Dini Motivasyon Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılarak 778 kadın üniversite öğrencisinden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda Aile ve Kariyer Ölçeği’nin alt boyutu olan kariyer yönelimi alt boyutu aracılığıyla, özgecilik ve dini motivasyon ile kariyer hedefleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Aldemir (2018) Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda çalışan rehber öğretmenlerin mesleki algılarını ve kariyer hedeflerini incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu farklı coğrafi bölgelerde çalışan 25 rehber öğretmen oluşturmuştur. Veriler toplanılırken beş maddesi mesleki algıyı, dört maddesi ise kariyer hedeflerini ölçen dokuz maddelik bir yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Kariyer hedefleri ile ilgili sonuçlar kariyer planlanmasının şekillenmesi ve kariyer engelleri yönünden incelenmiştir. Rehber öğretmenlerden kariyer planlamasında daha çok Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kurumlarda uzman olarak devam etme yönünde sonuçlar elde edilirken, kariyer engelleri ile ilişkili rehber öğretmenlerin olumsuz deneyimleri ve paydaşlar (öğrenci, veli, öğretmen, idareciler) ile rehber öğretmenin algılarının örtüşmediği gözlemlenmiştir.

Aktaş (2018) lise öğrencilerinin kariyer hedefleri üzerinde meslek seçiminde akılcı olmayan inançların ve kariyer seçiminde aile etkisi düzeyinin rolünü incelemiştir. Örneklemini 452 kız lise öğrencisinin oluşturduğu çalışmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği”, “Meslek Seçiminde Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği” ve “Kariyer Hedefleri Ölçeği” ile elde edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda kariyer hedefleri ile kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçiminde akılcı olmayan inançlar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.4.1.2. Kariyer Hedefleri İle İlgili Yurtdışında Yapılmış Bazı Çalışmalar

Chiu (1990) çalışmasında kariyer hedefleri ile öz-saygı arasındaki muhtemel ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın verileri 221 lise ikinci ve üçüncü sınıf öğrencisinden toplanmıştır. Çalışma sonucunda belirli kariyer hedefleri olan lise öğrencilerinin, kariyer hedefleri daha az olanlara göre daha yüksek öz-saygıya sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Patton, Bartrum ve Creed (2004) kariyer keşfi ve planlaması üzerinde cinsiyet, öz-saygı, beklentiler ve hedeflerin rolünü incelemiştir. SBKK temel alınarak yürütülen çalışmanın örneklemini 467 Avustralyalı lise öğrencisinin oluşturmuştur. Araştırma sonucunda erkek öğrencilerin iyimserlik ve öz-saygı düzenlerinin kariyer beklentilerini etkilediği ve kariyer hedeflerini yordadığı gözlemlenmiştir. Kız öğrencilerde ise iyimserliğin, kariyer planını ve keşfini etkileyecek kariyer hedeflerini doğrudan etkilediği belirlenmiştir.

Lent ve ark. (2008) SBKK temelinde yürütülen çalışmada bilgi işlem disiplinlerinde ilgilerin ve kariyer hedeflerinin rolünü incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubun 1208 üniversite öğrencisi oluşturmuş ve öğrenciler öz-yeterlik, sonuç beklentileri, ilgi alanları, hedefler ve sosyal destek ve engellere yönelik ölçekleri tamamlamışlardır. Araştırma sonucunda kariyer hedeflerinin bağlamsal desteklerden (örn: sosyal destek) ve göreceli olarak kariyer engellerin yokluğundan olumlu düzeyde etkilendiği tespit edilmiştir.

Rogers, Creed ve Glendon (2008) SBKK'nin değişkenleri olan öz-yeterliğin, sonuç beklentilerinin ve hedeflerin, kariyer hazırlığını, kariyer planlamasını ve kariyer keşfini açıklamadaki rolünü incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 10. 11. ve 12. Sınıf öğrencisi 414 Avustralya lise öğrencisi oluşturmuştur. Yapılan veri analizleri

sonucunda kariyer hedefleri ile hem kariyer keşfi hem de kariyer planlaması arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Abele ve Spurk (2009) kariyer hedefleri ve öz-yeterliğin, öznel (kariyer tatmini) ve nesnel (maaş ve statü) üzerindeki etkisini boylamsal bir çalışma ile test etmişlerdir. 734 yüksek eğitilmiş ve tam zamanlı çalışan kişilerden mezuniyetlerinden hemen sonra, üç yıl sonra ve yedi yıl sonra veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer başlangıcındaki kariyer hedeflerinin, üç yıl sonra maaş ve statü gibi hedefler üzerinde etkisinin olduğu ayrıca yedi yıl sonraki statü değişikliği üzerinde de etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada aynı zamanda kariyer hedeflerinin yedi yıl sonraki kariyer tatmini üzerinde negatif etkilerinin olduğu da gözlemlenmiştir.

Hirschi ve Vondracek (2009) hazırladıkları boylamsal çalışmada 330 İsviçreli ergenin, ilgi alanlarına, akademik başarıya ve çevresel fırsatlara göre kariyer hedeflerini nasıl uyarladıklarını araştırmıştır. Araştırmanın verileri sekizinci sınıf boyunca yapılan üç ölçüm ile elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğrencilerin kariyer hedeflerini daha çok çevrelerine göre düzenledikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Kelly, Gunsalus ve Gunsalus (2009) araştırmalarını Koreli Amerikan üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin keşfi kapsamında yürütmüşlerdir. Çalışma kapsamında, etnik kimliğin, öz-yeterliğin, sonuç beklentilerinin ve kariyer ilgilerinin kariyer hedefleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda kariyer ilgilerinin ve sonuç beklentilerinin kariyer hedefini anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir.

Hirschi (2010) boylamsal olarak yürüttüğü çalışmasında kariyer ilgileri ve kariyer hedefleri ile kişilik gelişimi arasındaki muhtemel ilişkileri araştırmıştır. Araştırma 292 İsviçreli ergen üzerinde yürütülmüş, öğrenciler yedinci sınıf ile sekizinci sınıfın sonlarında iki adet ölçüme tabi tutulmuşlardır. Araştırma sonunda kariyer hedeflerinin ve ilgi alanlarının zaman içinde kişilik gelişimine paralel önemli etkileşimler gösterdiği belirlenmiş ve aralarında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Creed, Wamelink ve Hu (2015) hedef belirleme ve öz-düzenleme ile ilişkili algılanan hedef-ilerleme tutarsızlıklarına yönelik bir modeli test etmişlerdir. Çalışma 420 genç yetişkin üzerinde yürütülmüştür. Kariyer modelinde, olumsuz kariyer geribildiriminin, kariyer hedefleri üzerinde tutarsızlıklar oluşturduğunu ve bu tutarsızlığın da kariyer ile ilgili endişe seviyesini yükselttiği hipotezini kurulmuştur.

Çalışma sonucunda olumsuz kariyer geribildiriminin hem kariyer hedefleri hem de kariyer endişesi ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hu ve ark., (2016) kariyer hedefi geribildirim üzerine yaptıkları ölçek geliştirme çalışmalarında, genç yetişkinler üzerinde kullanılmak üzere 24 maddelik bir envanter tasarlamış ve geçerlik güvenirlik doğrulamalarını yapmışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu 1055 Çinli üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda bireylerin kariyer hedefleri ve kariyer ilerlemeleri ile kariyer geribildirimi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Çalışmalar incelendiğinde kariyer hedefinin, sosyal çevreden, fırsatlardan ve kariyer engellerinden etkilendiği görülmektedir. Kariyer hedefi belirlemek, kariyer keşfi ve kariyer planlaması süreçlerini olumlu olarak desteklerken, aynı zamanda kariyer başarısını da arttırmaktadır. Kişilik özellikler ile de ilişkili olan kariyer hedefleri, öz-saygıyı ve iyimserliği artırır, akademik başarıyı olumlu düzeyde etkiler. Kariyer hedefleri ile ilgili araştırmalar değerlendirildiğinde, yurtdışı literatüre göre ülkemizde kariyer hedeflerini konu alan çalışmaların son derece sınırlı olduğu görülmektedir. Ayrıca bu çalışmalardan sadece bir tanesinin direkt olarak lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile ilişkili olduğu gerçeği bilhassa önemsenmesi gereken bir bilgidir. Bu çalışma, yerli literatürdeki bu eksikliği giderme konusunda ayrıca bir önem kazanmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile kariyer kararı öz yeterliliği ve kariyer sonuç beklentileri arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamaktadır. Bu sebeple araştırma deseni olarak korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Korelasyonel araştırma iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır (Akgün, Büyüköztürk, Demirel, Karadeniz ve Kılıç Çakmak, 2019).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Amasya il merkezinde öğrenim görmekte olan lise öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada konu edinilmiş olan kariyer hedefleri, kariyer kararı öz yeterliliği ve kariyer sonuç beklentileri değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla oluşturulan örneklem ise amaçlı örnekleme yöntemlerinden birisi olan maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile seçilen, Amasya il merkezinde yer alan farklı lise türlerinde öğrenim görmekte olup (Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Anadolu Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Fen Lisesi ve Anadolu İmam-Hatip Lisesi) çalışmaya katılan 374 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma verileri Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Onayı (Ek 1.) ve Amasya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan araştırma uygulama izni (Ek 2.) neticesinde çalışmanın yürütüleceği okullara gönderilen resmi yazıların ardından belirlenen çalışma grubunda yer alan öğrencilerden toplanmıştır. Çalışma grubuna ait cinsiyet, lise türü ve sınıf düzeyi bilgileri (N) ve yüzdeler (%) değerleri ile birlikte Tablo 3.1.'de, anne babanın eğitim düzeyi, annenin herhangi bir işte çalışıp çalışmama durumu, babanın eğitim düzeyi ve algılanan sosyoekonomik düzeye ilişkin bilgiler ise (N) ve yüzdeler (%) değerleri ile birlikte Tablo 3.2.'de paylaşılmıştır.

Tablo 3.1. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin yaş, cinsiyet, okul türü ve sınıf düzeylerine göre dağılımları

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kız	237	63.4
	Erkek	137	36.6
	Toplam	374	100.0
Yaş	14	24	6.4
	15	81	21.7
	16	88	23.5
	17	121	32.4
	18	51	13.6
	19	9	2.4

Tablo 3.1. (devam)	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	91	24.3
	Anadolu Lisesi	68	18.2
Lise Türü	Sosyal Bilimler Lisesi	55	14.7
	Fen Lisesi	63	16.8
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	97	25.9
	Toplam	374	100.0
	9.Sınıf	99	26.5
	10.Sınıf	111	29.7
Sınıf Düzeyi	11.Sınıf	85	22.7
	12. Sınıf	79	21.1
	Toplam	374	100

Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere çalışmanın örneklemini oluşturan öğrenci sayısı 374'tür. Araştırma kapsamında veri toplanan kız öğrencilerin sayısı 237 (% 63.4) erkek öğrencilerin sayısı 137 (%36.6)'dir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaşları 14 ile 19 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 16.32'dir. Araştırmaya katılan 24 öğrenci 14 yaşında, 81 öğrenci 15 yaşında, 88 öğrenci 16 yaşında, 121 öğrenci 17 yaşında, 51 öğrenci 18 yaşında ve 9 öğrenci de 19 yaşındadır. Öğrencilerden 91'i (%24.3) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde, 68'i (%18.2) Anadolu Lisesi'nde, 55'i (%14.7) Sosyal Bilimler Lisesi'nde, 63'ü (%16.8) Fen Lisesi'nde ve 97'si (%25.9) Anadolu İmam-Hatip Lisesinde öğrenim görmektedir.

Tablo 3.2. Çalışma grubunda yer alan öğrencilerin annenin eğitim düzeyi, annenin herhangi bir işte çalışıp çalışmama durumu, babanın eğitim düzeyi ve algılanan sosyoekonomik düzeylerine ilişkin dağılımları

Değişken		N	%
Annenin Eğitim Düzeyi	İlkokul Mezunu	135	36.1
	Ortaokul Mezunu	66	17.6
	Lise Mezunu	99	26.5
	Üniversite Mezunu	71	19.0
	Toplam	374	100.0
Anne Çalışıyor mu?	Evet	90	24.1
	Hayır	284	75.9
	Toplam	374	100.0
Babanın Eğitim Düzeyi	İlkokul Mezunu	60	16
	Ortaokul Mezunu	61	16.3
	Lise Mezunu	117	31.3
	Üniversite Mezunu	117	31.3
	Yüksek Lisans / Doktora	19	5.1
	Toplam	374	100,0
Algılanan Sosyoekonomik Düzey	Düşük	8	2.1
	Ortanın Altı	25	6.7
	Orta	257	68.7
	Ortanın Üstü	76	20.3
	Üst	8	2.1
	Toplam	374	100,0

Tablo 3.2.'de görüldüğü üzere, araştırma kapsamında veri toplanan öğrencilerin anne eğitim düzeylerine bakıldığında 135'i (%36.1) ilkokul mezunu, 66'sı (%17.6) ortaokul mezunu, 99'u (%26.5) lise mezunu, 71'i (%19.0) üniversite mezunu ve 3'ü (.8) yüksek lisans/doktora mezunudur ve öğrencilerin 284'ü (%75.9) annelerinin herhangi bir işte çalışmadığını ifade etmiştir. Öğrencilerin baba eğitim düzeylerine bakıldığında 60'ı (%16.0) ilkokul mezunu, 61'i (%16.3) ortaokul mezunu, 117'si (%31.3) lise mezunu, 117'si (%31.3) üniversite mezunu ve 19'u (%5.1) yüksek lisans/doktora mezunudur. Son olarak öğrencilerin sosyoekonomik düzeylerine ilişkin algıları inlenecek olursa öğrencilerin 8'i (%2.1) kendisini düşük, 25'i (%6.7) ortanın altı, 257'si (%68.7) orta, 76'sı (%20.3) ortanın üstü ve 8'i (%2.1) üst sosyoekonomik düzey olarak algılamaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında, lise öğrencilerinin kariyer hedefleri düzeyini belirlemek amacıyla O'Brien (1996) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Büyükgöze Kavas ve O'Brien (t.y.) tarafından yapılan "Kariyer Hedefleri Ölçeği", kişinin kariyer kararı vermek için gerekli görevleri başarı ile tamamlayabileceğine ne derece inandığını ölçmek amacı ile kısa formu Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen ve Türk örnekleminde yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları neticesinde Büyükgöze Kavas (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu", kişinin kariyer sonuç beklentileri, akademik sonuç beklentileri ve açıklayıcı amaçlarının ölçülmesi amacı ile Betz ve Klein-Voyten (1997) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Büyükgöze Kavas (2011) tarafından yapılan "Kariyer Sonuç Beklentileri" ölçeği ve katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin soruları içeren ve araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

3.3.1. Kariyer Hedefleri Ölçeği

Kariyer Hedefleri Ölçeği (KHÖ)'nin ilk formu, O'Brien (1996) tarafından, kadınların kariyer hedeflerinin ölçülmesi amacıyla, 10 madde ve iki faktörlü, 5'li likert tipine sahip olan (0: benim için hiç geçerli değil, 4: benim için tamamen geçerli) ilk format geliştirilmiştir. İlk formatın eğitim ve liderlik hedeflerinden oluşan iki faktörlü yapısının geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmış olsa da psikometrik özelliklerinin iyileştirilmesi (eğitim hedefleri alt ölçeğinin iç tutarlılığının düşük

oluşu) ve ilk formatta göze çarpan bir eksiklik olarak görülen kariyerlerinde en iyisi olmak ya da başarılarıyla tanınmak isteyen kadınların kariyer hedeflerinin ölçülememesi nedeniyle Gregor ve O'Brien (2015) tarafından revize edilmiştir. Revize edilen yeni formatın verileri psikoloji bölümünde öğrenim gören ortalama yaşları 19.52 olan 320 kadın öğrenciden toplanmıştır. İlk olarak ölçeğe maddeler eklenerek 24 maddeye çıkarılmış, ikinci işlem olarak ise başarı hedefi alt ölçeği eklenmiştir. Yapılan geçerlik ve güvenilirliğe yönelik test-tekrar-test çalışmaları sonucunda ölçeğin psikometrik özelliklerinin revize edilen formatta desteklendiği, bu formatın liderlik, başarı ve eğitim hedeflerinden oluşan üç faktörlü uygun iyi bir model olduğu ifade edilmiştir.

Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin 8 maddesi (maddeler: 1, 2, 4, 5, 7, 12, 15, 24) liderlik hedeflerini, 8 maddesi (maddeler: 6, 10, 11, 14, 16, 18, 19, 23) eğitim hedeflerini ve kalan diğer 8 madde ise (maddeler: 3, 8, 9, 13, 17, 20, 21, 22) başarı hedefleri faktörünü ölçmektedir. "Liderlik hedefleri, liderlik rolleri ile kişinin kariyerinde başkalarını eğitme, ve yönetmesi; eğitim hedefleri kişinin kariyerinde ileri düzey eğitim-öğretim almasını ve yetkinlik elde etmesini; başarı hedefleri ise kişinin kariyerinde tanınması, sorumluluk alması ve terfi etmesi" olarak tanımlanmıştır (Gregor ve O'Brien, 2015: 2).

KHÖ'nün Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Büyükgöze Kavas ve O'Brien (t.y.) tarafından lisans ve lisansüstü düzeyde öğrenim gören kadınlar üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan iki farklı çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda alt ölçekler arası korelasyon katsayıları .61 ile .71 arasında hesaplanmıştır. Liderlik hedefi alt ölçeği için güvenilirlik katsayısı sırasıyla .87 ve .89, eğitim hedefi alt ölçeği için güvenilirlik katsayısı sırasıyla .90 ve .85, başarı hedefi alt ölçeği için güvenilirlik katsayısı ise sırasıyla .81 ve .82 hesaplanmıştır. 56 kadın öğrencinin katılımı ile iki haftalık ara ile yapılan test-tekrar-test güvenilirliğinde ise liderlik alt ölçeği .81, başarı alt ölçeği .68 ve eğitim alt ölçeği .81 belirlenmiştir.

KHÖ'nün lise öğrencileri üzerindeki geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Aktaş (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin lise öğrencileri üzerindeki geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına Samsun ili Çarşamba ilçesi merkezindeki resmi liselerde öğrenim gören 738 kız öğrenci katılmıştır. Yaşları 14 ile 20 arasında değişen ve ortalama yaşları 16.22 olan öğrencilerin %29'u birinci sınıf, %24'ü ikinci sınıf, %25.9'u üçüncü sınıf ve %21.1'i son sınıftır. Öğrenim gördükleri lise türleri

incelendiğinde öğrencilerin 278'i (%37.7) Anadolu Lisesi, 62'si (%8.4) Fen Lisesi, 187'si (%25.3) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve 211'i (%28.6) İmam Hatip Lisesi öğrencisidir.

KHÖ'nün üç faktörlü yapısı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. DFA sonucunda χ^2/ sd (serbestlik derecesi) oranı ($2412.561 / 249 = 5,673$), GFI (uyum iyiliği indeksi) sonuçları ise (GFI = .84, CFI = .78, RMSEA = .08, SRMR = .0724) olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda model uyumunun iyi olmadığı görülmüş, Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin Kim, O'Brien ve Kim'in (2016) tarafından Kore versiyonu uyarlama çalışmalarında uygulandığı gibi negatif maddeler çıkarıldıktan sonra doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. Yapılan yeni analiz sonucunda χ^2/ sd oranı ($636.98/145 = 4.39$) ve diğer uyum indeksinin sonucu (GFI = .91, CFI = .06, RMSEA = .06, SRMR = .06) hesaplanmıştır. Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin 6. maddesinin faktör yükünün düşük olmasının sebebi ile bu madde de ölçekten çıkarılmış, 18 maddelik haliyle (çıkarılan maddeler: 2, 4, 6, 12, 20, 22) DFA son defa tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda 8. ile 9. maddelerin, 11. ile 14. maddelerin ve 18. ile 19. maddelerin anlamca yakın oldukları ve hataların da ilişkili olduğu tespit edilmiş, bu maddelere yönelik hata kovaryansları modele eklenerek analiz tekrarlanmış, yeni değerlerin χ^2/ sd ($470.903 / 128 = 3.679$) ve (GFI = .93, CFI = .92, RMSEA = .06, SRMR = .05) iyi düzeyde uyuma işaret ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Aktaş, 2018).

KHÖ'nün iç tutarlığı Cronbach α katsayısı ile hesaplanmış, alfa katsayısı liderlik, başarı ve eğitim alt ölçekleri için sırasıyla .76, .70 ve .82 bulunmuştur. Ayrıca faktörler arasındaki anlamlı ilişkilerin varlığını ortaya koymak için yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda faktörler arası pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. KHÖ'nün Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları neticesinde, lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinin belirlenmesinde kullanılabilecek bir ölçe aracı olduğu ifade edilebilir.

3.3.2. Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu

Ölçeğin kısa formu Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından, bireyin kariyer kararlarını verirken başarılı bir şekilde tamamlaması gereken görevleri yapabileceğine ilişkin inancını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği ilk olarak 50 maddeden ve beş alt ölçekten oluşmaktayken, ölçeğin psikometrik

uygulamalarda daha kolay ve yaygın uygulanabilmesi adına 10'ar madde içeren her bir alt ölçekten 5'er madde çıkartılarak ölçeğin kısa formu oluşturulmuş ve 25 maddeye düşürülmüştür. Ölçeğin yeni kısa formu, öz değerlendirme (5, 9, 14, 18, 22), mesleki bilgi (1, 10, 15, 19, 23), hedef seçimi (2, 6, 11, 16, 20), planlama (3, 7, 12, 21, 24) ve problem çözme (4, 8, 13, 17, 25) olmak üzere beş alt ölçek ve her alt ölçeğe ait 5'er maddeden oluşmaktadır. Ölçek puanı, her ölçeğin maddelerine verilen yanıtların toplanmasıyla hesaplanır ve toplam puan, beş ölçek puanının toplamıdır.

Ölçeğin iç tutarlık güvenirliğine yönelik yapılan çalışmalarda Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği'nin 50 maddelik orijinal formuna ait Cronbach α değerleri alt ölçeklerde öz değerlendirme .88, mesleki bilgi .89, hedef seçimi .87, planlama .89, problem çözme .86 ve toplamda .97 bulunurken, ölçeğin 25 maddelik kısa formuna ait Cronbach α değerleri ise öz değerlendirme .73, mesleki bilgi .78, hedef seçimi .83, planlama .75, problem çözme .75 ve toplam puanı ise .94 bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliğine yönelik yapılan bu çalışmada kısa formun 5 maddelik tüm alt ölçekleri kabul edilebilir minimum değerdeki iç tutarlılık katsayısı olan 0.70 (Nunnally, 1978; akt. Betz, Klein ve Taylor, 1996) üzerinde bulunmuştur.

Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği'nin faktör analizini belirlemeye yönelik de çalışmalar yapılmıştır. Ölçeğin orijinal 50 maddelik formu üzerinde yapılan temel bileşenler analizinin sonucu olarak beş faktörün toplam varyansının %52'sini açıklamıştır (Taylor ve Betz, 1983). Betz, Klein ve Taylor (1996) faktörlerin net olmaması üzerine ölçeğin kısa formu üzerinden faktör analizini yeniden değerlendirmek ve belirlemek adına Orthogonal döndürme işlemini yürütmüşler ve beş faktör üzerinden yapılan yeni çözümlenin toplam varyansın %62'sini oluşturduğunu belirlemişlerdir. Ancak yapılan beş faktör analizi çalışmanın tamamını destekleyecek nitelikte sonuçlar ortaya koymamıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenirliğine ilişkin yapılan çalışmalarda ise sırasıyla 6 haftalık ve 4 haftalık bir aradan sonra Luzzo (1993b) ve Mau (2000) güvenilirlik katsayısını 0.83 olarak bildirmişlerdir. Ölçeğin faktör analizi araştırmalar tarafından tamamen desteklenmemiş olsa da, bireylerin kariyer kararı verme aşamalarının desteklenmesi, bilgi ve becerileri ile ilgili farkındalıklarının artırılması konularında kullanılabileceği ifade edilmiştir (Betz, Klein ve Taylor, 1996).

Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Formunun (KKÖYÖ-KF) Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Büyükgöze Kavas (2011) tarafından yapılmıştır. Araştırma farklı bölüm ve sınıflardan 481 Orta Doğu Teknik Üniversitesi öğrencisi (195 erkek, 286 kadın) üzerinde yürütülmüştür. Yaşları 18 ile 26 arasında değişen ve ortalama yaşları 21.24 olan öğrencilerin 126'sı birinci sınıf, 117'si ikinci sınıf, 146'sı üçüncü sınıf ve 92'si son sınıftır.

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek ve faktör analizini yapmak adına açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ancak analizlere geçilmeden önce küresellik testleri yapılmış ve pilot çalışma için örneklem büyüklüğü değerlendirilmiştir. Bu amaçla yapılan Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testi sonuçlarına göre ($KMO = .93$, $Bartlett = [\chi^2(300) = 4616.029, p < .001]$) faktör analizine son derece uygun olduğu görülmüştür. Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi adına varimax döndürme methodu kullanılarak temel bileşen faktör analizi yapılmıştır. Yapılan beş faktörlü çözüm toplam varyansın %55.61'ini açıklamıştır. İlk faktör %35.70'ini, ikinci faktör %5.40'ını, üçüncü faktör %5.24'ünü, dördüncü faktör %5.15'ini ve beşinci faktör %4.08'ini açıklamıştır. Araştırma sonucunda KKÖYÖ-KF'nin maddelerinin faktör yapılarının net bir şekilde ayrılmadıkları belirlenmiş, ölçme aracı kullanılarak yapılan hesaplamalarda ölçekten elde edilecek toplam puanın kullanılması önerilmiştir. KKÖYÖ-KF'nin ölçüt geçerliliğinin sınanması adına Jarusalem ve Schwarzer (1981) tarafından hazırlanan "Genel Öz-Yeterlik Ölçeği" ile birlikte 125 öğrenci üzerinde pilot çalışma uygulanmış, iki ölçek arasındaki toplam puan ilişki katsayısı .65 bulunmuştur. Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayısı .92, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı da .91 olarak hesaplanmıştır.

KKÖYÖ-KF'nin Türkçe formu 25 maddeye sahiptir ve bireyin öz-yeterlik inançlarına ilişkin geribildirim cümleleri "Hiç Güvenmiyorum" ile "Tamamen Güveniyorum" şeklinde 5'li likert tipi olarak puanlanmaktadır. Ölçek içerisinde "İdealinizdeki işin ne olduğunu belirleme", "Gelecek on yıl için mesleğinizdeki istihdam eğilimlerini görme", "Düşündüğünüz olası kariyer alanlardan birini seçme", gibi maddeler yer almaktadır. Ölçeğin Türkçe formu için yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonuçlarından elde edilen veriler Türkçe formunun gerekli geçerli ve güvenilirliğe sahip olduğuna kanıt olarak gösterilebilir.

3.3.3. Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği

Kariyer Sonuç Beklentileri ve Açıklayıcı Amaçlar Ölçeği, kariyer sonuç beklentileri, akademik sonuç beklentileri ve açıklayıcı amaçların ölçülmesi amacıyla Betz ve Klein-Voyten (1997) tarafından geliştirilmiştir. Kariyer sonuç beklentisi, bireyin eğitim ya da kariyeri ile ilgili aldığı uzun vadeli kararların sonuçlarının başarılı olacağına yönelik inancı ifade etmektedir (Betz ve Klein-Voyten, 1997). Kariyer Sonuç Beklentileri ve Açıklayıcı Amaçlar Ölçeği, bireyin eğitsel performansının onu gelecek kariyer seçeneklerinde başarıya götüreceğine ilişkin inancını ölçmeye yönelik akademik sonuç beklentileri (1, 2, 3, 4, 5), bireyin davranışlarının gelecek kariyer seçenekleri ve kararları üzerinde faydalı olacağına yönelik inancı belirleyen kariyer sonuç beklentileri (6, 7, 8, 9) ve bireyce hedef olarak kabul edilen kariyer keşif planları ve niyetlerini belirlemeye yönelik açıklayıcı amaçlar (10, 11, 12, 13, 14) olmak üzere üç alt ölçekten ve toplamda on dört maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5 (kesinlikle katılıyorum) ile 1 (kesinlikle katılmıyorum) puan arasında değişen, 5 puanlık likert tipi bir ölçektir.

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan çalışmalarda alfa katsayısı akademik sonuç beklentileri alt ölçeği için .77, kariyer sonuç beklentileri alt ölçeği için .79 ve açıklayıcı amaçlar alt ölçeği için .73 bulunmuştur. Alt ölçeklerden alınan toplam puanlar kendi içlerinde toplanırken, beş maddeden oluşan akademik sonuç beklentileri alt ölçeği 5 ile 25, dört maddeden oluşan kariyer sonuç beklentileri alt ölçeği 4 ile 20 ve beş maddeden oluşan açıklayıcı amaçlar alt ölçeği 5 ile 25 puan aralığında değişmektedir (Betz ve Voyten, 1997). Ölçeklerden alınan daha yüksek puanlar, daha olumlu sonuç beklentilerini ve gelecekte kariyer araştırma faaliyetlerine daha sıkı katılımı ifade etmektedir (Lent, Ireland, Penn, Morris ve Sappington, 2017).

Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği'nin (KSBÖ) Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Büyükgöze Kavas (2011) tarafından Türkiye örnekleminde bir pilot çalışma ile yapılmıştır. Araştırma Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin farklı bölüm ve sınıflardan oluşan 115 erkek ve 188 kadın öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Yaşları 18 ile 25 arasında değişen ve ortalama yaşları 21.17 olan öğrencilerin %26.1'i birinci sınıf, %23.8'i ikinci sınıf, %33.3'ü üçüncü sınıf ve 16.9'u son sınıftır.

KSBÖ'nün yapı geçerliliğini ve faktör yapısını belirlemek amacıyla temel bileşenler faktör analizi ile oblimin rotasyonu kullanılmıştır. Bu işlemler öncesinde

ölçeğin faktör yapısının uygunluğunun belirlenmesi adına KMO ve Bartlett testi uygulanmış (KMO = .86 , Bartlett = $[\chi^2 (91) = 1599.027, p < .001]$ ve verilerin faktör analizine son derece uygun olduğu görülmüştür. Uygulanan temel bileşenler faktör analizi, özdeğerleri birden büyük olan üç bileşen vermiştir. İlk bileşen 5.04'lük özdeğeri ile toplam varyansın %36.03'ünü, ikinci bileşen 1.91'lik özdeğeri ile toplam varyansın %13.66'sını ve son bileşen 1.34'lük özdeğeri ile toplam varyansın %9.61'ini açıklamıştır. Bu üç faktör ise toplam varyansın %59.31'ini açıklamıştır. Faktör yapısını belirlemek için yapılan scree plot testi de üç faktörlü çözümü desteklemiştir (Büyükgöze Kavas, 2011). Ayrıca faktör yapısı ve maddelerin dağılımının da ölçeğin orijinal hali ile tamamen aynı olduğu ve tutarlı sonuçlar ortaya koyduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında ölçeğin sadece kariyer sonuç beklentileri alt ölçeği (maddeler: 6, 7, 8 ve 9) kullanılmıştır. Alt ölçek içerisinde “Eğer farklı kariyer seçenekleri hakkında daha çok bilgi sahibi olursam, daha iyi bir kariyer kararı verebileceğim.”, “Eğer farklı kariyerler için ihtiyacım olan eğitimi bilirse, daha iyi bir kariyer seçimi yapabileceğim.”, gibi maddeler yer almaktadır. Alt ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayısı .81 ve güvenilirliğine ilişkin yapılan test-tekrar-test ilişkisel katsayısı ise .76 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak Kariyer Sonuç Beklentileri ve Açıklayıcı Amaçlar Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilirliğe sahip olduğu ve Türk örnekleminde kullanılabilir olduğu söylenebilir. Bu çalışmada da Türkçe'ye çeviri çalışmasında olduğu gibi alt ölçeklerden sadece kariyer sonuç beklentileri alt ölçeği kullanılmıştır.

3.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, öğrencilerin yaş, cinsiyet, öğrenim gördükleri okul türü, sınıf düzeyi, annelerinin eğitim düzeyi, annelerinin herhangi bir işte çalışıyor olup olmadıkları, babalarının eğitim düzeyi ve algıladıkları sosyoekonomik durumlarına yönelik soruları içermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın katılımcılarının doldurmuş olduğu Kariyer Hedefleri Ölçeği (KHÖ), Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği (KSBÖ), Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu (KKÖYÖ-KF) ve Kişisel Bilgi Formu'na ait veriler, SPSS 22 istatistik paket programına aktarılmıştır. Analize geçmeden önce lise öğrencileri üzerinde ilk kez uygulanacak KSBÖ ve KKÖYÖ-KF'nin güvenirlik katsayıları

hesaplanmış, ölçeklerin geçerliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilerek model uyum indeksleri incelenmiştir. Bu hesaplamalarda SPSS 22 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır.

Veri analizi kısmında kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri), kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentilerinin oluşturduğu araştırma modeline ilişkin pearson momentler çarpımı korelasyonu ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Pearson momentler çarpımı ile değişkenler arası ilişkilerin yönü ve gücü, çoklu doğrusal regresyon analizi ile ise kariyer hedefleri üzerinde etkisi olduğu tahmin edilen değişkenlerin, kariyer hedefleri üzerindeki azaltıcı ya da artırıcı etkilerinin olup olmadığı test edilmiş, kısacası model değişkenlerinin kariyer hedeflerini hangi ölçüde etkilediği incelenmiştir. Diğer alt problem çözümlenmesinde ise öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği belirlenmiştir. Veri analizinde kullanılacak her bir değişken için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3.3. incelendiğinde değerlerin kabul edilebilir olan ± 3 değer aralığında (Field, 2009) olduğu ve dağılımın normal bir dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 3.3. Araştırma değişkenleri için normallik indeksleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
KSBÖ	-1.396	2.89
KKÖYÖ-KF	-.13	.17
KHÖ		
Liderlik Hedefi	.44	.65
Eğitim Hedefi	-.14	-.70
Başarı Hedefi	.12	.26

Not. KSBÖ: Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği, KKÖYÖ-KF: Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu, KHÖ: Kariyer Hedefleri Ölçeği.

Veriler normal dağılım gösterdiği için verilerin analiz kısmında parametrik testler kullanılmıştır. KHÖ puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında pearson momentler çarpımı korelasyonu, cinsiyete göre karşılaştırılmasında bağımsız gruplar *t*-testi, KHÖ puanlarının okul türüne göre karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Bu hesaplamalarda SPSS 22 paket programından faydalanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde öncelikle Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği ve Kariyer Kararı Öz-Yeterliği Ölçeği-Kısa Formu'nun lise öğrencileri üzerinde yapılan geçerlik ve güvenirlik analizlerine, ardından ise toplanan verilere yönelik istatistiksel hesaplamalara ve bu hesaplamalar sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Kariyer Sonuç Beklentisi Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğine Yönelik Yapılan Çalışmalar

Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği'ne yönelik yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında öncelikle KSBÖ'nün iç tutarlık güvenirliğini olan Cronbach α katsayısı hesaplanmış, α değerinin yüksek güvenirliğe sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.1.). KSBÖ'nün yapı geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiş, analiz sonucunda maddelerin faktör yüklerinin .69 ile .79 arasında değiştiği ve model için tahmin edilen tüm yol katsayılarının anlamlı çıktığı görülmüştür (Tablo 4.2.). Ayrıca χ^2/df oranının (.29 / 2 = .14) olduğu ve diğer uyum indeksleri (CFI = 1.00, TLI= 1.00, RMSEA = .00, SRMR = .00) ile birlikte modelin verilere iyi derecede uyum gösterdiği gözlemlenmiştir. Model'e ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.3.'te verilmiştir.

Tablo 4.1. Kariyer Sonuç Beklentisi Ölçeği'ne ilişkin iç tutarlılık katsayısı

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Kariyer Sonuç Beklentisi	4	.83

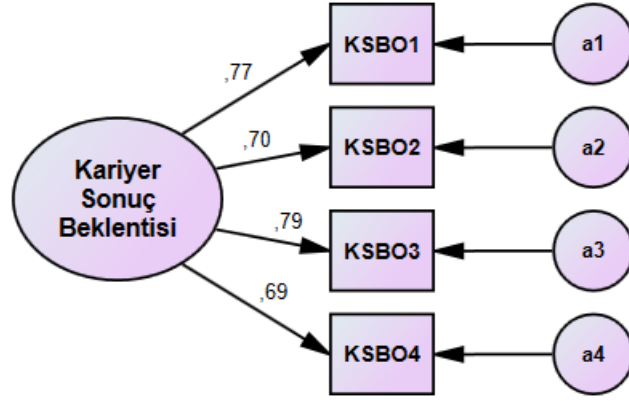
Tablo 4.2. Kariyer Sonuç Beklentisi Ölçeği regresyon katsayıları

	Standartlaştırılmış Regresyon Ağırlıkları
Madde 1 \leftarrow KSBÖ	.77
Madde 2 \leftarrow KSBÖ	.70
Madde 3 \leftarrow KSBÖ	.79
Madde 4 \leftarrow KSBÖ	.69

Tablo 4.3. KSBÖ için DFA uyum indeksleri

χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
.29	2	.14	1,00	1,00	.00	.00

$N > 250, m$ (gözlenebilir değişken) $\leq 12 \Rightarrow \chi^2/df < 5, .95 < CFI, .95 < TLI, RMSEA$ ve $SRMR < .07$ (Bryne, 2011)



Şekil 4.1. Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği'ne ilişkin tek faktörlü model

Elde edilen veriler değerlendirildiğinde ‘‘Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği’’nin lise öğrencilerinin kariyer sonuç beklentilerini ölçmek amacıyla kullanılabilir ve geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

4.2. Kariyer Kararı Öz-Yeterliği Ölçeği Kısa Formu'nun Geçerlik ve Güvenirligine Yönelik Yapılan Çalışmalar

Araştırma kapsamında uygulanacak KKÖYÖ-KF, lise öğrencileri üzerinde ilk kez uygulanacağı için, ölçeğin ve alt ölçeklerinin iç tutarlılığını ve güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach α katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.4.).

Tablo 4.4. Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği tümü ve alt faktörlere ilişkin iç tutarlılık katsayıları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Öz Değerlendirme	5	.75
Mesleki Bilgi	5	.67
Hedef Seçimi	5	.77
Planlama	5	.80
Problem Çözme	5	.71
Toplam	25	.92

Tablo 4.4.'te yer alan değerlere göre lise öğrencilerinin kariyer kararı öz-yeterliklerini ölçmeye yönelik ölçeğin alt boyutlarının Cronbach α güvenilirlik katsayıları sırasıyla ‘‘Öz Değerlendirme’’ için .75 olarak, ‘‘Mesleki Bilgi’’ için .67 olarak, ‘‘Hedef Seçimi’’ için .77 olarak, ‘‘Planlama’’ için .80 olarak ve ‘‘Problem Çözme’’ için ise .71 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre faktörlerin birinin yüksek derecede güvenilirliğe dördünün ise oldukça yüksek güvenilirliğe sahip olduğu

ifade edilebilir. Ölçekteki toplam 25 maddenin Cronbach α güvenilirlik katsayısının ise .92 olduğu görülmektedir. Bu değer göz önüne alındığında ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

KKÖYÖ-KF'nin yapı geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Bu araştırma kapsamında KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puan kullanıldığı ikinci düzey DFA analizi yapılmış, analiz sonucunda χ^2/df oranının ($656.07 / 270 = 2.430$) olduğu ve diğer uyum iyiliği indekslerinin (CFI = .89, TLI = .90, RMSEA = .06, SRMR = .04) kabul edilebilir düzeye yakın olduğu görülmüştür. Modelin uyumunun iyileştirilmesi amacıyla modifikasyon indeksleri incelenmiş, ölçeğin 14. ve 22. ile 13. ve 17. maddelerine kovaryanslar eklenmiş, DFA tekrarlanmıştır. Yapılan yeni analiz sonucunda χ^2/df oranının ($578.06 / 268 = 2.157$) olduğu ve diğer uyum indekslerinin (CFI = .91, TLI = .90, RMSEA = .06, SRMR = .04) olduğu gözlemlenmiştir. Model'e ait yeni uyum değerleri Tablo 4.5.'te verilmiştir.

Tablo 4.5. KKÖYÖ-KF için DFA uyum indeksleri

χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
578.06	268	2.157	.91	.90	.06	.04

N > 250, 12 < m (gözlenebilir değişken) < 30 $\Rightarrow \chi^2/df < 5, .90 < CFI, .90 < TLI, RMSEA$ ve $SRMR < .07$ (Bryne, 2011)

Tablo 4.5. incelendiğinde yeni modelin, $\chi^2/df = 2.157 < .05, .90 < CFI = 0.91, .90 < TLI = .90, RMSEA = .06 < .07$ ve $SRMR = .04 < .07$ uyum değerleri ile de verilere iyi derecede uyum gösterdiği görülmektedir. Geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları neticesinde KKÖYÖ-KF'nin lise öğrencilerinin kariyer kararı öz-yeterlik düzeylerinin belirlenmesinde kullanılabilir bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4.6. KHÖ alt boyutları ile öğrencilerin yaşları arasındaki ilişkiye yönelik alınan toplam puan ortalamaları, standart sapma ve değişkenler arası korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	Ss	1	2	3	4
1. Liderlik Hedefleri	17.52	4.45	1			
2. Eğitim Hedefleri	22.43	5.88	.52**	1		
3. Başarı Hedefleri	20.28	4.18	.60**	.63**	1	
4. Yaş	16.32	1.20	.13*	-.06	-.06	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 4.6. incelendiğinde:

- ✓ Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin Liderlik Hedefleri alt boyutundan alınan toplam puanlar ile öğrencilerin yaşları arasında ($r=.13$, $p < .05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Eğitim hedefleri ve başarı hedeflerinden alınan toplam puanlar ile öğrencilerin yaşları arasında ise anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir.

4.4. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın ikinci alt problemi bağımsız gruplar t -testi ile incelenmiş, analiz sonuçlarına Tablo 4.7.'de yer verilmiştir.

Tablo 4.7. Lise öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer hedefleri alt ölçekleri puan ortalamalarının bağımsız gruplar t -testi sonuçları

	F	p	t	sd	p (iki yönlü)
Liderlik Hedefleri	.93	.33	-2.297 .265	372 266.307	.02 .02
Eğitim Hedefleri	.94	.75	1.579 1.580	4.259 284.608	.11 .11
Başarı Hedefleri	.37	.54	.504 .510	4.259 293.976	.61 .61

Bağımsız gruplar t -testi sonucu her üç alt hedef için incelenen F değerinin p değeri $>.05$ olduğu için tablonun ilk satırları üzerinden değerler incelenmiştir. Tablo 4.7.'de yer alan bağımsız gruplar t -testi sonuçlarına göre;

- ✓ Lise öğrencilerinin kariyer liderlik hedefleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır ($t_{372} = -2.297$, $p < .05$). Erkek öğrencilerin kariyer liderlik

hedefleri ortalamasının ($\bar{X} = 2.277$) kız öğrencilerin kariyer liderlik hedefleri ortalamasından ($\bar{X} = 2.140$) yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

- ✓ Lise öğrencilerinin kariyer eğitim hedefleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($t_{372} = 1.579$, $p > .05$).
- ✓ Lise öğrencilerinin kariyer başarı hedefleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($t_{372} = .504$, $p > .05$).

4.5. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) okul türüne göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın dördüncü alt problemi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş, analiz sonuçlarına Tablo 4.8.'de yer verilmiştir.

Tablo 4.8. Lise öğrencilerinin öğrenim gördükleri okul türüne göre kariyer hedefleri alt ölçekleri puan ortalamalarının tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Liderlik Hedefleri	Gruplar Arası	1.952	4	.488	1.587	.17
	Grup İçi	113.469	368	.308		
	Toplam	115.421	373			
Eğitim Hedefleri	Gruplar Arası	5.048	4	1.262	2.363	.05
	Grup İçi	197.048	369	.534		
	Toplam	202.096	373			
Başarı Hedefleri	Gruplar Arası	4.509	4	1.127	4.259	.00
	Grup İçi	97.661	369	.265		
	Toplam	102.170	373			

* $p < .05$

Tablo 4.8.'de yer alan ANOVA sonuçlarına göre;

- ✓ Lise öğrencilerinin kariyer liderlik hedefleri öğrenim gördükleri lise türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(4-368)} = .17$, $p > .05$).
- ✓ Lise öğrencilerinin kariyer eğitim hedefleri öğrenim gördükleri lise türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(4-369)} = .05$, $p > .05$).

✓Lise öğrencilerinin kariyer başarı hedefleri öğrenim gördükleri lise türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(4-369)} = .00$, $p < .05$).

Lise öğrencilerinin okul türüne göre kariyer başarı hedefleri arasındaki farklılığın kaynağının belirlenmesi amacı ile Tukey HSD testi yapılmıştır (Tablo 4.9.).

Tablo 4.9. Öğrencilerin öğrenim gördükleri okul türüne göre kariyer başarı hedefleri ortalama puanları arasındaki farklılığın anlamlılığına yönelik Tukey HSD testi sonuçları

Okul Türü (i)	Okul Türü (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh\bar{x}$	p
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Anadolu Lisesi	.11856	.08247	.60
	Sosyal Bilimler Lisesi	.23368	.08787	.62
	Fen Lisesi	.29070*	.08432	.00
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	.24592*	.07508	.01
Fen Lisesi	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	-.29070*	.08432	.00
	Anadolu Lisesi	-1.7214	.08996	.31
	Sosyal Bilimler Lisesi	-.05702	.09494	.97
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	-.04478	.08324	.98
Anadolu İmam-Hatip Lisesi	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	-.24592*	.07508	.01
	Anadolu Lisesi	-1.2736	.08137	.52
	Sosyal Bilimler Lisesi	-.01224	.08684	1.0
	Fen Lisesi	-0.04478	.08324	.99

* $p < .05$

Yapılan Tukey HSD testi sonucu ortaya çıkan tablo incelendiğinde Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Fen Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Lisesi öğrenim görmekte olan öğrencilerin kariyer başarı hedefleri arasında, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin lehine anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Sosyal Bilimler Lisesi ve Anadolu Lisesi öğrencilerinin kariyer başarı hedefleri ile diğer lise türleri arasında ise anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir.

4.6. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile Kariyer Sonuç Beklentileri ve Kariyer Kararı Öz-Yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

KSBÖ, KKÖYÖ-KF ve KHÖ alt boyutlarına ilişkin korelasyonlar incelenmiş, ölçeklerden alınan toplam puanlar, standart sapmalar ve değişkenler arası korelasyonlar tablo 4.10.'da paylaşılmıştır.

Tablo 4.10. KHÖ alt boyutları, KSBÖ ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puan ortalamaları, standart sapma ve değişkenler arası korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	Ss	1	2	3	4	5
1. Liderlik Hedefleri	17.52	4.45	1				
2. Eğitim Hedefleri	22.43	5.88	.52**	1			
3. Başarı Hedefleri	20.28	4.18	.60**	.63**	1		
4. KSBÖ Top.	16.02	3.26	.11*	.06	.10*	1	
5. KKÖYÖ-KF Top.	89.38	15.21	.40**	.52**	.51**	.04	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 4.10. incelendiğinde:

- ✓ Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin Liderlik Hedefleri alt boyutundan alınan toplam puanlar ile hem KSBÖ'den alınan toplam puanlar ($r=.11$, $p < .05$) hem de KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ($r=.40$, $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca KSBÖ'den alınan toplam puanlar ile KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir.
- ✓ Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin Eğitim Hedefleri alt boyutundan alınan toplam puanlar ile KSBÖ'den alınan toplam puanlar arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Aynı tabloda KHÖ'nün Eğitim Hedefinden alınan toplam puanlar ile KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ($r=.52$, $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
- ✓ Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin Başarı Hedefleri alt boyutundan alınan toplam puanlar ile hem KSBÖ'den alınan toplam puanlar ($r=.10$, $p < .05$) hem de KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ($r=.51$, $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

4.7. Lise öğrencilerinin Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği ve Kariyer Sonuç Beklentileri birlikte Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin alt boyutlarını (liderlik hedefleri, başarı hedefleri ve eğitim hedefleri) anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

KSBÖ ve KKÖYÖ-KF'dan alınan toplam puanların KHÖ Liderlik Hedefleri alt boyutundan alınan puanları yordama gücünü belirlemek için verilere çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmış, sonuçları Tablo 4.11.'de sunulmuştur.

Tablo 4.11. Liderlik Hedefleri Alt Ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	β	T	p
Sabit	5.18	1.59		3.24	.00
KSBÖ	.12	0.65	.09	1.96	.05
KKÖYÖ-KF	.11	0.14	.39	8.31	.00*

R =.40, R2 =.16, F(2-371), =37.280, *p< .001

Tablo 4.11. incelendiğinde analize giren bütün yordayıcıların bir bütün olarak Liderlik Hedefleri alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir (R =.47, R2 =.22, F(2-371), =37.280, *p< .001). Ayrıca model incelendiğinde yordayıcı değişkenin KKÖYÖ-KF olduğu ve Liderlik Hedefleri alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı (β =.39 , p< .001), toplam varyansın da yaklaşık %16'sını açıkladığı görülmüştür. Analize giren diğer değişken olan KSBÖ'nün ise liderlik alt boyutunu olarak anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur (β =.09 , p> .05).

KSBÖ ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanların KHÖ'nün Eğitim Hedefleri alt boyutunu yordama gücünü belirlemek için verilere çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmış, sonuçları Tablo 4.12.'de sunulmuştur.

Tablo 4.12. Eğitim Hedefleri Alt Ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	β	T	p
Sabit	3.26	1.96		3.24	.09
KSBÖ	.06	.08	.03	1.96	.39
KKÖYÖ-KF	.20	.01	.52	8.31	.00*

R =.52, R2 =.27, F(2-371), =70.880, *p< .001

Tablo 4.12. incelendiğinde analize giren bütün yordayıcıların bir bütün olarak KHÖ'nün Eğitim Hedefleri alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir (R =.52, R2 =.27, F(2-371), =70.880, *p< .001). Ayrıca model incelendiğinde yordayıcı değişkenin KKÖYÖ-KF olduğu ve Liderlik Hedefleri alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı (β =.52 , p< .001), toplam varyansın da yaklaşık %27'sini açıkladığı görülmüştür. Analize giren diğer değişken olan KSBÖ'nün ise liderlik alt boyutunu olarak anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur (β =.03 , p> .05).

KSBÖ ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanların KHÖ'nün Başarı Hedefleri alt boyutundan alınan puanları yordama gücünü belirlemek için verilere çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmış, sonuçları Tablo 4.13.'te sunulmuştur.

Tablo 4.13. Başarı Hedefleri Alt Ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	SH	β	T	p
Sabit	6.34	1.41		4.49	.00
KSBÖ	.09	.05	.07	1.66	.09
KKÖYÖ-KF	.13	.01	.50	11.32	.00*

R =.51, R2 =.26, F(2-371), =66.393, * $p < .001$

Tablo 4.13. incelendiğinde analize giren bütün yordayıcıların bir bütün olarak KHÖ'nün Başarı Hedefleri alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir (R =.52, R2 =.27, F(2-371), =66.393, * $p < .001$). Ayrıca model incelendiğinde yordayıcı değişkenin KKÖYÖ-KF olduğu ve Liderlik Hedefleri alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı ($\beta = .50$, $p < .001$), toplam varyansın da yaklaşık %26'sını açıkladığı görülmüştür. Analize giren diğer değişken olan KSBÖ'nün ise liderlik alt boyutunu olarak anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur ($\beta = .07$, $p > .05$).

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularının genel bir değerlendirmesi yapılmış, lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri Ölçeği (Liderlik Hedefleri, Eğitim Hedefleri, Başarı Hedefleri), Kariyer Kararı Öz-Yeterliği Ölçeği-Kısa Formu ve Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği'nden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiler tartışılmış, tüm değerlendirmelere dayalı öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde Türkçe'ye çevirileri, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları üniversite öğrencileri üzerinde test edilmiş KSBÖ ve KKÖYÖ-KF'nin, yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda lise öğrencilerinin kariyer sonuç beklentilerini ve kariyer kararı öz-yeterliklerini de ölçebilecek nitelikte birer ölçme aracı oldukları belirlenmiştir.

Lise öğrencilerinin 'kariyer liderlik' hedeflerinin yaş seviyelerine göre pozitif yönlü anlamlı olarak farklılaştığı; cinsiyete göre 'kariyer liderlik' hedeflerinin erkek öğrenciler lehine anlamlı olarak farklılaştığı; öğrenim görülen okul türüne göre 'kariyer başarı' hedeflerinin Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Fen Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Lisesi arasında Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi lehine anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Lise öğrencilerinin kariyer sonuç beklentileri arttıkça 'liderlik hedefleri' ve 'başarı hedefleri' de artmaktadır. Lise öğrencilerinin kariyer sonuç beklentileri ile 'eğitim hedefleri' arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Lise öğrencilerinin kariyer kararı öz-yeterlikleri arttıkça 'liderlik hedefleri', 'başarı hedefleri' ve 'eğitim hedefleri' artmaktadır.

'KSBÖ' ve 'KKÖYÖ-KF' KHÖ'nün 'liderlik hedefleri' alt boyutunu bir bütün olarak anlamlı bir şekilde yordamaktadır. İki bağımsız değişken tarafından toplam varyansın yaklaşık %16'sı açıklanmıştır. KKÖYÖ-KF Liderlik Hedefleri alt boyutunu tek başına istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordarken, KSBÖ tek başına anlamlı bir şekilde yordamamıştır.

'KSBÖ' ve 'KKÖYÖ-KF' KHÖ'nün 'eğitim hedefleri' alt boyutunu bir bütün olarak anlamlı bir şekilde yordamaktadır. İki bağımsız değişken tarafından toplam varyansın yaklaşık %27'si açıklanmıştır. KKÖYÖ-KF Liderlik Hedefleri alt

boyutunu tek başına istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordarken, KSBÖ tek başına anlamlı bir şekilde yordamamıştır.

“KSBÖ” ve “KKÖYÖ-KF” KHÖ’nün “başarı hedefleri” alt boyutunu bir bütün olarak anlamlı bir şekilde yordamaktadır. İki bağımsız değişken tarafından toplam varyansın yaklaşık %26’sı açıklanmıştır. KKÖYÖ-KF Liderlik Hedefleri alt boyutunu tek başına istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordarken, KSBÖ tek başına anlamlı bir şekilde yordamamıştır.

5.2. Tartışma ve Yorum

Bu araştırmada kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentilerinin lise öğrencilerinin kariyer hedefleri üzerindeki rolü araştırılmıştır. Çalışma kapsamında ayrıca lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile yaş, cinsiyet ve okul türü değişkenleri arasındaki olası ilişkiler incelenmiştir. Bulguların yorumlanması her bir alt problemin sonuçları üzerinden sırasıyla sunulmuştur.

5.2.1. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) yaşa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Alt probleme yönelik bulgular incelendiğinde, lise öğrencilerinin kariyer liderlik hedeflerinin yaşa göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin yaş düzeyleri arttıkça kariyer liderlik hedefleri alt ölçeğinden aldıkları puanlar da artmaktadır. Literatür incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile yaşları arasındaki muhtemel ilişkilerin incelendiği sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Singer (1990) lise öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada kız ve erkek öğrencilerin liderlik hedefleri ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Farklı bir çalışmada ise Geyer, Putz ve Misra (2017) tarafından Amerikalı öğrencilerin liderlik yetenekleri ve kariyer hedefleri ile yaş değişkeni arasındaki muhtemel ilişkiler incelenmiş, anlamlı bulgulara rastlanmamıştır.

Bu çalışmada ortaya çıkan anlamlı bulgular farklı yollardan yorumlanabilir. Haber (2012), üniversite öğrencilerinin liderlik algılarına yönelik yaptığı çalışmada öğrencilerin yaşları ile liderlik tanımları arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Hirschi (2010) boylamsal olarak yürüttüğü çalışmada kariyer hedeflerinin ve ilgi alanlarının zaman içinde kişilik gelişimine paralel önemli etkileşimler gösterdiğini belirlemiştir. Temi (2008) çalışmada bireylerin kariyer hedeflerini belirleme süreçlerini açıklamaya çalışmış ve kişilerin kariyer hedeflerinin ağırlıklı olarak

üniversite yıllarında (%45.8) belirlendiğini, lise yıllarının oranının ise (%19.8) olduğunu ifade etmiştir. Ginzberg gelişim kuramında, 19 yaş grubundaki öğrencilerin geçiş basamağının sonunda ve gerçekçi hedefler belirledikleri dönemin başında olduklarını, bu süreçte bir karar verme durumunda olduklarını ifade etmiştir (Ayas, Deniz ve Kağan, 2010).

Bilgiler toplu yorumlandığında, artan yaş ile beraber, kişilik ve ilgi alanlarının gelişimine paralel olarak kariyer hedeflerinin liderlik algılarının ve tanımlamalarının netleşmeye başladığı ifade edilebilir. Kariyer hedeflerinin lise yıllarından üniversite yıllarına daha yüksek bir oranda belirlendiği, üniversite sınavına girecek ve akabinde onları mesleki ve kariyer yaşamlarına taşıyacak bir bölümü seçmeleri gereken 12. sınıf öğrencilerinin, kariyer planlamasına ve keşfine yönelik çalışmalarının da artıyor olması, gerçekçi hedefler belirleme ihtiyacı duyarak kariyer hedeflerini belirlemeye çalışmaları, kariyer liderlik hedefleri arasında yaşa bağlı oluşan bu farklılığın sebepleri olabilir. Son olarak kariyer hedefleri ile Türkiye’de öğrenim gören lise öğrencilerinin yaşları arasındaki muhtemel ilişkiler ülkemizde ilk kez incelenmiş ve anlamlı bulgular ortaya çıkmıştır. Bu açıdan bulgular ile literatür taraması sonuçları arasında ortaya çıkan bu farklılık kültürel bağlamda da değerlendirilebilir.

5.2.2. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Alt probleme yönelik bulgular incelendiğinde, lise öğrencilerinin kariyer liderlik hedeflerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Veriler incelendiğinde erkek öğrencilerin kariyer liderlik hedefleri ortalamalarının kız öğrencilerin kariyer liderlik hedefleri ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Her iki grup arasında başarı ve eğitim hedefleri arasında ise anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Literatür incelendiğinde cinsiyet ile kariyer liderlik hedefleri arasındaki muhtemel ilişkileri doğrudan ve dolaylı olarak konu alan çalışmalara rastlanmıştır. Lent ve Brown (1996) cinsiyetin öğrenme deneyimlerini farklılaştırdığını, ilgileri, seçimleri ve performansını etkilediğini, sonuç olarak da öz-yeterlik ve sonuç beklentileri üzerinde dolaylı olarak kariyer hedefleri üzerinde etkileri olduğunu ifade etmiştir. Perrone, Sedlacek ve Alexander (2001) ortalama yaşları 18 olan 2743 kişilik öğrenci grubu üzerinde yürüttükleri çalışmada kariyer seçim hedeflerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığını tespit etmiştir. Singer (1989) üniversite öğrencilerinin liderlik hedefleri üzerinde cinsiyetin rolünü incelediği çalışmasında, erkek

öğrencilerin liderlik pozisyonu elde etme kariyer hedeflerinin kız öğrencilere göre daha güçlü olduğu sonucuna varmıştır. Mendez ve Crawford (2002) 11 ve 14 yaşları arasındaki öğrenciler üzerinde cinsiyet rol kalıpları ve kariyer hedefleri arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmaları sonucunda kişilik özellikleri ile kariyer hedefleri arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiş ayrıca erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre gerekli eğitim düzeyi ve prestij düzeyi açısından önemli ölçüde daha yüksek olan kariyer hedeflerine sahip olduklarını belirlemişlerdir. Benzer bir çalışmada Sheppard (2018) lisans öğrencilerinin liderlik hedeflerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş, araştırma sonucunda kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre kendilerini daha az liderlik yeteneğine sahip olarak algıladıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kız öğrenciler yüksek liderlik pozisyonlarına erkek öğrencilerden daha az ilgi duyduklarını ve bu gibi işlerin gerektirdiği olumlu özelliklere erkek öğrencilerden daha az sahip olduklarını bildirmişlerdir.

Bulguların yalnızca kariyer liderlik hedefleri üzerinden ve erkek öğrenciler lehine farklılaşması, liderlik kavramının toplumsal, politik ve ekonomik algılar neticesinde oluştuğu bakış açısı ile değerlendirilebilir. Growe ve Montgomery (1999) böyle bir liderlik algısının toplum tarafından oluşturulduğunu, sadece erkeklerin iyi birer lider olabilecekleri gibi bir algı yaratıldığını ve kadınların liderlik rollerine uygun normların dışında oldukları düşüncesinin oluştuğunu ifade etmişlerdir. McWhirter (1997) ise araştırmasında kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha fazla kariyer engeli ile karşılaştığı sonucunu tespit etmiştir. Marini ve Fan (1997) kadınların eğitimi ve işgücüne katılımları artsa da yine de kadınların erkeklerden daha az kazandığını, daha az terfi aldığını ve büyük ölçüde liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilemediklerini ifade etmiştir. Son olarak ise Singer (1989) liderlik hedefleri ile cinsiyet arasındaki muhtemel ilişkileri incelediği çalışmasında, ortaya çıkan tek anlamlı farklılığın ‘‘güç ve otorite sahibi olmak’’ başlığı olduğunu ve erkeklerin lehine gözlemlendiğini ifade etmiştir. Kısacası bu gibi sebeplerle kız öğrencilerin kariyer liderlik hedefleri ortalamalarının erkek öğrencilere göre daha düşük olduğu, herhangi bir kurum içerisinde yönetici olmak, liderlik pozisyonuna yükselmek ve çalışanları yönetmek gibi düşünceleri ifade eden liderlik hedefinin (Gregor ve O’Brien, 2015) erkek öğrenciler tarafından bir kariyer hedefi olarak daha fazla benimsendiği, ayrıca kız öğrencilerin kariyer hedefleri ile ilgili daha geniş bir yelpazeye sahip oldukları yorumları yapılabilir.

5.2.3. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) öğrenim görülen okul türlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Alt probleme yönelik bulgular incelendiğinde, lise öğrencilerinin kariyer başarı hedefleri ile öğrenim gördükleri okul türleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Farklılığın kaynağının tespiti için yapılan analizlerde ise Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin kariyer başarı hedefleri puan ortalamalarının hem Fen Lisesi hem de Anadolu İmam Hatip Lisesi öğrencilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde Aykut (2018) çalışmasında lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedeflerinin okul türüne göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. İlgili literatür incelendiğinde lise öğrenim görülen lise türü ile kariyer hedefleri arasında muhtemel ilişkilerin araştırıldığı farklı bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Ülkemizde ortaokuldan liseye geçiş aşamasında bilindiği üzere LGS sınavı uygulanmaktadır. Lise türü olarak Fen Liseleri nitelikli okullar olarak ifade edilen grupta yer almakta ve tamamı yalnızca merkezi sınavdan alınan puan ile öğrenci kabul etmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında verilerin elde edildiği Anadolu İmam Hatip Lisesi de bir proje okuludur ve yine merkezi sınav puanı ile öğrenci almaktadır. Burada ifade edilmek istenen, yalnızca az çoğunluğu merkezi sınav puanı ile alan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin kariyer hedeflerinin hem Fen Lisesi hem de proje Anadolu İmam Hatip Lisesi öğrencilerinden daha yüksek sonuçlar vermesi üzerinde durulması gereken bir durumdur.

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin kariyer başarı hedefleri puan ortalamalarının yüksek olması, kariyerleri içerisinde yükselme ve sorumluluk alma, yaptığı işte iyi bir performans sergileme gibi hedeflerinin yüksek olduğu göstermektedir. Bu durum meslek liselerinde öğrenim gören öğrencilerin gördükleri eğitim/öğretim programı neticesinde belirli bir alanda uzmanlaşmaları, seçtikleri alan/dal neticesinde hem teorik hem de uygulamaları dersler almaları ve aynı zamanda bölümleri ile ilgili tecrübe kazanabilecekleri yaygın staj/beceri eğitimi imkanlarının varlığı ile ifade edilebilir. Aynı zamanda meslek liselerinin lisede öğrenim gördüğü alan ile aynı bir ön lisans programına yerleşen öğrenciye ek puan sağlaması, öğrencileri belirli bir kariyer alanına erken yaşta hazırlayarak, o alanda devam etmesi ve uzmanlaşması için sunulmaktadır. Kısacası Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

öğrencileri, diğer lise türlerinden farklı olarak, erken sınıf düzeylerinden itibaren yoğun bir mesleki eğitim aldıkları, derslerinin bir çoğunu atölye ve laboratuvar ortamında işleyip, öğrendikleri bilgi ve becerileri de staj imkanları ile pekiştirdikleri için, diğer lise türlerinden farklı olarak, erken dönemde sorumluluk alma becerileri gelişmiş, yaptıkları işte daha iyi bir performans sergilemeyi amaç haline getirmiş olabilirler ki bu durum da kariyer başarı hedeflerine yansımış olabilir.

5.2.4. Lise öğrencilerinin Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile Kariyer Sonuç Beklentileri ve Kariyer Kararı Öz-Yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

Alt probleme yönelik bulgular incelendiğinde lise öğrencilerinin Kariyer Sonuç Beklentileri ile Kariyer Hedefleri Ölçeği alt boyutlarından “liderlik hedefleri” ve “başarı hedefleri” arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu gözlemlenmiş, “eğitim hedefleri” ile ise anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Ayrıca Kariyer Kararı Öz-Yeterliği ile “liderlik hedefleri”, “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir.

Bulgular incelendiğinde kariyer kararı öz-yeterliği ile en yüksek düzeyde anlamlı ilişkiyi sağlayan alt boyutun eğitim hedefleri olduğu görülmüştür. Buradan hareketle lise öğrencilerinin akademik ve iş görevlerini sergileyecekleri alanlarda, eylem ve davranışlarını başarılı bir şekilde gerçekleştireceklerine yönelik yeteneklerine olan inançları arttıkça, seçeceği alan ile ilişkili sürekli kendini güncelleme, üst düzey eğitim alma, bilgi birikimini arttırma gibi eğitsel kariyer hedeflerinin de arttığı ifade edilebilir. Hem kariyer kararı öz-yeterliği hem de kariyer sonuç beklentisi, kariyer başarı hedeflerini pozitif yönlü anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentisi düzeyi arttıkça, kariyerinde başarılı bir yer edinme, mesleki alanında başarılı çalışmalara imza atma ve kariyerinde yaşam boyu bir ilerleme elde etme gibi başarıya dönük kariyer hedeflerinin de arttığı söylenebilir. Kariyer sonuç beklentisi ile en yüksek düzeyde anlamlı ilişkiyi sağlayan alt boyut ise liderlik hedefleridir. Liderlik hedefleri aynı zamanda kariyer kararı öz-yeterliği ile de pozitif yönlü anlamlı ilişkilere sahiptir. Buradan hareketle hem kariyer kararı öz-yeterliği inancı, hem de kariyer sonuç beklentisi düzeyi arttıkça iş ve meslek hayatında daha fazla sorumluluk alabilmeye, iş ve meslek hayatında yükselmeye ve liderlik pozisyonuna dönük kariyer hedeflerinin de yükseldiği yorumu yapılabilir.

Bu araştırmanın kuramsal temelini oluşturan SBKK'ye göre öz-yeterlik ve sonuç beklentileri birlikte, belirli bir faaliyette bulunma niyeti olarak tanımlanan kişisel hedefleri etkiler (Lent ve ark., 1994). İlgili literatür incelendiğinde de kariyer kararı öz-yeterliğinin ve kariyer sonuç beklentilerinin daha fazla ve güçlü hissediliği durumlarda, bireylerin daha net kariyer hedefleri belirleyecekleri ve bu hedeflere ulaşma konusunda daha kararlı bir şekilde daha çok çaba sarf edecekleri ifade edilmiştir (Lent ve Brown, 1996; Rasheed Ali ve Saunders, 2008; Schoenfeld, Segal ve Borgia, 2017). Bireyin kariyer kararı öz-yeterliğine yönelik inancının yüksek olduğu durumlarda kendisine en uygun kariyer hedeflerini belirleyeceği, yüksek performans sergileyeceği ve kariyer hedeflerine daha kolay ulaşabileceği (Kuzgun, 2006; Bahadır, 2018; Waberi ve Öge, 2020) kariyer sonuç beklentilerinin yüksek olduğu durumlarda da kariyer kararı öz-yeterliğine benzer şekilde kariyer hedeflerinin daha net belirleneceği ve hedeflere yönelik performansın da olumlu yönde etkileneceği ifade edilmiştir (Betz ve Voyten, 1997; Gore ve Leuwerke, 2000; Schaub ve Tokar, 2005; Fouad ve Guillen, 2006).

Araştırma sonucunda SBKK'nin bireyin kariyer davranışlarını düzenlemede birbirleriyle ilişkili olduğunu ifade ettiği üç değişkenin (öz-yeterlik, sonuç beklentileri ve hedefler) kariyer ile ilişkili olarak kariyer kararı öz-yeterliği, kariyer sonuç beklentisi ve kariyer hedefleri olmak üzere de birbirleriyle anlamlı ilişkilere sahip oldukları görülmektedir. Sonuç olarak çalışma kapsamında oluşturulan üçlü model, araştırmanın kuramsal temelini desteklemektedir.

5.2.5. Lise öğrencilerinin Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği ve Kariyer Sonuç Beklentileri birlikte Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin alt boyutlarını (liderlik hedefleri, başarı hedefleri ve eğitim hedefleri) anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Araştırmanın altıncı alt problemine yönelik bulgular incelendiğinde, öncelikle liderlik hedefleri alt boyutunun KSBÖ ve KKÖYÖ-KF tarafından ne derece yordandığı belirlenmiş, modelin yordayıcı değişkeninin KKÖYÖ-KF olduğu ve toplam varyansın da yaklaşık %16'sını açıkladığı görülmüştür. Sonuçlara göre KKÖYÖ-KF'den alınan puanlar arttıkça liderlik hedefleri puanları da artmaktadır. Ayrıca KSBÖ'nin liderlik hedefleri alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

Eğitim hedefleri alt boyutunun KSBÖ ve KKÖYÖ-KF tarafından ne derece yordandığı belirlenmiş, modelin yordayıcı değişkenin KKÖYÖ-KF olduğu ve ölçekten toplam varyansın da yaklaşık %27'sini açıkladığı görölmüştür. Sonuçlara göre KKÖYÖ-KF'den alınan puanlar arttıkça eğitim hedefleri puanları da artmaktadır. Ayrıca KSBÖ'nin eğitim hedefleri alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

Başarı Hedefleri alt boyutunun KSBÖ VE KKÖYÖ-KF tarafından ne derece yordandığı belirlendiğinde, yordayıcı değişkenin KKÖYÖ-KF olduğu ve toplam varyansın da yaklaşık %26'sını açıkladığı görölmüştür. KKÖYÖ-KF'den alınan puanlar arttıkça başarı hedefleri de artmaktadır. Ayrıca KSBÖ'nin başarı hedefleri alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

5.3. Öneriler

1. Bu araştırma Amasya il merkezinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında öğrenim görmekte olan öğrenciler ile yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini farklı illeri kapsayacak geniş bir evren ve örneklem grubu ile yapılabilir.
2. Bu araştırma kapsamına dahil edilen okullar resmi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Fen Lisesi, Anadolu Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Sosyal Bilimler Lisesi'dir. Benzer bir çalışma, bu lise türleri dışında kalan ve yetenek sınavları ile öğrenci kabul eden Spor Liseleri ve Güzel Sanatlar Liseleri dahil edilerek uygulanabilir, ayrıca özel liselerde öğrenim gören öğrenciler de çalışmaya dahil edilebilir.
3. Lise öğrencilerinin kariyer hedeflerini erken sınıflardan itibaren keşfetmeleri sağlanarak, kariyer kararı verme ve seçim süreçlerini daha etkin ve bilinçli yönetmeleri, farkındalıklarının arttırılması ve kariyerleri ile ilgili gerçeği seçimler yapabilmeleri sağlanabilir.
4. Gelecek uygulamalarda lise öğrencilerinin kariyer kararı öz-yeterliklerini ve kariyer sonuç beklentilerini arttırmaya yönelik müdahale programları oluşturulup etkilikleri değerlendirilebilir.
5. Ülkemizde özellikle sonuç beklentisini konu alan çalışmaların büyük çoğunluğunun örneklem grubunu üniversite öğrencilerinin oluşturduğu görölmektedir. Bu bağlamda lise öğrencilerinin sonuç beklentilerini konu alan yeni çalışmalar literatüre kazandırılabilir.

6. Bu araştırmada ölçek toplam puanı kullanılan KKY-KF'nin alt boyutlarının (z değerlendirme, mesleki bilgi, hedef seçimi, planlama ve problem çözme) farklı değişkenler ile muhtemel ilişkileri lise öğrencileri üzerinde detaylı olarak araştırılabilir.
7. Liselerde okul psikolojik danışmanlarınca sunulacak kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik çalışmaları, kişisel/sosyal ve eğitsel rehberlik çalışmaları ile lise ğrencilerinin benlik saygılarını geliştirici, ilgi alanlarını destekleyici, akademik motivasyonlarını arttırıcı, kariyer araştırma faaliyetlerini teşvik edici çalışmalar yapılarak kariyer kararı öz-yeterlik ve kariyer sonuç beklentileri seviyeleri arttırılabilir.
8. Sosyal desteğin ve ebeveyn desteğinin kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentisi üzerindeki pozitif yönlü etkisi düşünüldüğünde, okul PDR servislerince lise ğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ilişkili bilgilendirici aile eğitimleri planlanabilir, seminerler düzenlenebilir. Bu sayede lise ğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemeleri, seçimleri ve davranışları üzerindeki belirleyici rolleri desteklenebilir.
9. Kariyer ile ilişkili davranışların başlatılmasında ve sürdürülmesinde, hedeflerin belirlenmesinde önemli bir rolü olan sonuç beklentilerinin öğrenme deneyimleri ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu açıdan lise ğrencilerinin kariyer ile ilişkili farklı bilgiler elde edebileceği, tecrübeler kazanabileceği kariyer günleri ve etkinlikleri gibi uygun ortamlar oluşturulabilir.
10. Kız ğrencilerin kariyer hedeflerini belirlerken nicel ve nitel olarak erkekler ile eşit Őartlarda topluma ve iş dünyasına entegre olmaları desteklenmelidir. Bu amaçla kız öğrencilerin kariyer hedeflerinin güçlendirilmesi için atılğanlık ve liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik atölyeler düzenlenebilir, özgüvenlerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir, eğitimde ve okullarda küçük yaşlardan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesine yönelik projeler oluşturulabilir, bu konuda uzman kurum ve kuruluşlardan yardımlar alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E., and Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62.
- Abdolhoseini, H., Abedi, M. R., Baghban, I., and Nilforoshan, P. (2013). Career development in classical, modern and post modern theories. Interdisciplinary. *Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5), 512-517.
- Adachi, T. (2004). Career self-efficacy, career outcome expectations and vocational interests among Japanese university students. *Psychological Reports*, 95(1), 89–100.
- Adıgüzel, O. (2008) *Türkiye’de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Akgün, Ö. E. , Büyüköztürk, Ş. , Demirel, F, Karadeniz, Ş. ve Kılıç Çakmak, E. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (26. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Akkoç, F . (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki . *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 49-70.
- Aktaş, A. (2018). *Lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinde aile etkisi ve akılcı olmayan inançların rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Aldemir, A. (2019). *Rehberlik öğretmenlerinin mesleki alguları ve kariyer hedefleri üzerine bir inceleme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Altun Çoğalan, D. (2019). *Lise öğrencilerinin kariyer gelişiminde aile etkisi ve algılanan anne-baba tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ordu Üniversitesi, Ordu.
- Amir, T., and Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(4), 483–503.
- Angeline, J., and Rathnasabapathy, M. (2021). Influence of perceived social support on career decision-making self efficacy among undergraduate students. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 1824–1829.
- Atılgan, S. (2017). *Lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Atli, A. (2016). The effects of trait-factor theory based career counseling sessions on the levels of career maturity and indecision of high school students. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1837-1847.
- Avara, K. (2015). *Ortaöğretim öğrencilerinde akademik güdülenmenin yordayıcısı olarak akademik öz-yeterlik, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve okul tükenmişliği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Ayas, D. K., Deniz, M. ve Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1096–1117.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer: Yönetimi planlaması gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Baglama, B., and Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education*, 37(4), 1–11.

- Bahadır, R. Y. (2018). *Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin anne baba tutumları ve başa çıkma stilleri açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Baker, D. B. (2009). Choosing a vocation at 100: Time, change, and context. *The Career Development Quarterly*, 57(3), 199–206.
- Balta Aydın, E. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya: Gazi Kitabevi.
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 22–26.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205–222.
- Betz, N. E., and Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410.
- Betz, N. E., Klein, K., and Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, (4), 47- 57.
- Betz, N. E., and Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46(2), 179- 189.
- Blanchard, C. A., and Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 250–271.
- Bretz, J., Robert D., and Judge, T. A. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32–54.
- Bright, J. E. H., and Pryor, R. G. L. (2011). The chaos theory of careers. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 163–166.
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 304–313.
- Brown, D. (1995). A values-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 4–11.
- Brown, S. D., and Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354–366.
- Brown, S. D., and Lent, R. W. (2013). *Career development and counselling: putting theory and research to work* (2nd ed.). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Büyükgöze Kavas, A. (2011) *Sosyal bilişsel kariyer kuramına dayalı bir kariyer kararsızlığı modelinin üniversite öğrencilerinde sınanması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Byrne, B. M. (2011). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (Multivariate Applications Series). New York: Routledge.

- Chapman, D. W. (1984). Teacher retention: The test of a model. *American Educational Research Journal*, 21(3), 645–658.
- Chiu, L. (1990). The relationship of career goals and self-esteem among adolescents. *Adolescence*, 25(99), 593-597.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., and Lee, S. M. (2011). Understanding career decision self-efficacy. *Journal of Career Development*, 39(5), 443–460.
- Cochran, D. B., Wang, E. W., Stevenson, S. J., Johnson, L. E., and Crews, C. (2011). Adolescent occupational aspirations: Test of Gottfredson's theory of circumscription and compromise. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 412–427.
- Conklin, A. M., Dahling, J. J., and Garcia, P. A. (2012). Linking affective commitment, career self-efficacy, and outcome expectations. *Journal of Career Development*, 40(1), 68–83.
- Coşgun, H. (2019). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Creed, P. A., and Hood, M. (2014). The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308–317.
- Creed, P. A., Wamelink, T., and Hu, S. (2015). Antecedents and consequences to perceived career goal–progress discrepancies. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 43–53.
- Cury, F., Elliot, A. J., Da Fonseca, D., and Moller, A. C. (2006). The social-cognitive model of achievement motivation and the 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(4), 666–679.
- Çakto, P. ve Görgüt, İ. (2019). Beden eğitimi ve spor eğitimi gören öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinin incelenmesi. *International Sport Science Student Studies*, 1(1), 69–80.
- Çalık, T. ve F. Ereş. (2006). *Kariyer yönetimi tanımlar kavramlar ilkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çalışkan, Ş. (2019). *Mesleki uygulama beklentilerinin kariyer motivasyonu üzerine etkisi: Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Çark, Ö. (2021). Kariyer seçiminde sosyo-bilişsel ve manevi yaklaşımlara bütüncül bakış. *International European Journal of Managerial Research*, 5(1), 158–176.
- Çınar, H. , Özden, S. , Özkuk, Ö. ve Çokay, F. (2014). Büro yönetimi ve sekreterlik eğitimi almakta olan öğrencilerin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(3), 191-215.
- Demirtaş, H. ve Yener, M. E. (2019). Öğretmen adaylarının denetim odağı ve öz yeterlik inançları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 81-107.
- Denk, E. (2017). *Otel mutfak çalışanlarının eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi: Kış koridoru analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- DeWitz, S. J., and Walsh, W. B. (2002). Self-efficacy and college student satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 315–326.
- Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Domene, J. F., Socholotuik, K. D., and Woitowicz, L. A. (2011). Academic motivation in post-secondary students: Effects of career outcome expectations and type of aspiration. *Canadian Journal of Education*, 34(1), 99–127.
- Don Gottfredson, G., and Duffy, R. D. (2008). Using a theory of vocational personalities and work environments to explore subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 44–59.
- Dönmezoğulları, C. (2020) *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Dursun, A. ve Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 39 – 55.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer engelleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235 – 244.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227 – 249.
- Feldt, R. C., and Woelfel, C. (2009). Five-factor personality domains, self-efficacy, career-outcome expectations, and career indecision. *College Student Journal*, 43(2), 429-437.
- Fidan, T., Öztürk Fidan, İ. ve Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz-yeterliliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249–263.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fouad, N. A., and Guillen, A. (2006). Outcome expectations: Looking to the past and potential future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 130–142.
- Fouad, N., Cotter, E. W., and Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17(1), 338–347.
- Freeman, S. C. (1993). Donald Super: A perspective on career development. *Journal of Career Development*, 19(4), 255–264.
- Gati, I., Krausz, M., and Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526.
- Geyer, A., Putz, J., and Misra, K. (2017). The effect of short-term study abroad experience on American students' leadership skills and career aspirations. *International Journal of Educational Management*, 31(7), 1042–1053.
- Giannantonio, C. M., and Hurley-Hanson, A. E. (2006). Applying image norms across Super's career development stages. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 318–330
- Glavin, K. W., and Savickas, M. L. (2010). Vocopher: The career collaboratory. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 345–354.
- Gore, P. A., and Leuwerke, W. C. (2000). Predicting occupational considerations: A comparison of self-efficacy beliefs, outcome expectations, and person-environment congruence. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 237–250.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 6(28), 545 – 579.

- Göktaş, P. (2017). Kuşakların kariyer yaklaşımları ile ilişkilendirilmesine yönelik bir çalışma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 373–393.
- Gregor, M. A., ve O'Brien, K. M. (2015). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.
- Growe, R., and Montgomery, P. (1999). Women and the leadership paradigm: Bridging the gender gap. *National Forum Journal*, 17E, 1–7.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., and Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19–28.
- Gushue, G. V., and Whitson, M. L. (2006). The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(2), 112–124.
- Güç, F. (2019). *İngilizceyi yabancı dil olarak öğrenen Türk öğrencilerin öz-yeterlik inançları ve öz-yeterlik ile akademik başarı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Gürpınar, A. C., Emül, B. ve Siyez, D. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: Kariyer stresinin aracı rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 220–237.
- Haber, P. (2012). Perceptions of leadership: An examination of college students' understandings of the concept of leadership. *Journal of Leadership Education*, 11(2), 26–51.
- Hackett, G. ve Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339.
- Hansen, L. S. (2001). Integrating work, family, and community through holistic life planning. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 261–274.
- Hansen, S. S. (2011). Integrative life planning: A holistic approach. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 167–169.
- Hartung, P. J. ve Santilli, S. (2017). My career story. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 308–321.
- Hartung, P. J. ve Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75–85.
- Henderson, S., Hesketh, B., and Tuffin, K. (1988). A test of Gottfredson's theory of circumscription. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 37–48.
- Hesketh, B., McLachlan, K., and Gardner, D. (1992). Work adjustment theory: An empirical test using a fuzzy rating scale. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 318–337.
- Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 291–298.
- Hirschi, A. (2010). Vocational interests and career goals: development and relations to personality in middle adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 223–238.
- Hirschi, A., and Vondracek, F. W. (2009). Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 120–128.
- Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159–173.
- Hogan, R., and Blake, R. (1999). John Holland's vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 41–56.

- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397–406.
- Hu, S., Creed, P. A., and Hood, M. (2016). Development and initial validation of a measure to assess career goal feedback. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 35(7), 657–669.
- İlgar, R. (2003). Çevreden gelen uyaranların eğitime etkisi. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(4), 39-44.
- Ireland, G. W., and Lent, R. W. (2018). Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 37–47.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Işık, E. (2012). The relationship of career decision self-efficacy, trait anxiety, and affectivity among undergraduate students. *Psychological Reports*, 111(3), 805–813.
- Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419–1430.
- Ivers, N. N., Milsom, A., and Newsome, D. W. (2012). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise to improve Latino students' school success. *The Career Development Quarterly*, 60(3), 231–242.
- Jerusalem, M., and Schwarzer, R. (1981). "Selbstwirksamkeit". WIRK. In R. Schwarzer (Hrsg.) (1986), *Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit* (Forschungsbericht 5. S. 15-28). Berlin: Freie Universität, Institut für Psychologie.
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., and Jiang, X. (2015). Career decision self-efficacy and life satisfaction in China: An empirical analysis. *Social Indicators Research*, 132(1), 137–154.
- Jo, H., Ra, Y.-A., Lee, J., and Kim, W. H. (2016). Impact of dysfunctional career thoughts on career decision self-efficacy and vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 333–344.
- Kara, A. ve Altınsoy, F. (2020). Lise öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin bireysel yönü: Kişilik özellikleri ve benlik saygısı. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 165-177.
- Karacan Özdemir, N. (2018). Kariyer yapılandırma görüşmesi: Nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışma yöntemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1071–1081.
- Kelly, K. R., Gunsalus, A.-J. C., and Gunsalus, R. (2009). Social cognitive predictors of the career goals of Korean American students. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 14–28.
- Kılıç, Y. (2018). *Kadınlarda kariyer hedeflerinin yordayıcıları olarak aile ve kariyere yönelik tutum özgeçmişlik ve dindarlık: bir model test etme çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Kır, A. ve Salkım Er, A. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 7(2), 14-23.
- Kim, Y. H., O'Brien, K. M., and Kim, H. (2015). Measuring career aspirations across cultures: Using the career aspiration scale with young Korean women. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 573-585.

- Korkmaz, O. ve Kırdök, O. (2019). Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeğinin (KHGÖ) Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(2), 494–510.
- Kotaman, H. (2008). Özyeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111–133.
- Koyuncu, A. (2015). *Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcıları olarak kaygı ve öznel iyi oluş* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 143–148.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., and Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71–81.
- Kuyubaşı, A. G. (2019). *Kamuda kadın bilişim çalışanlarının kariyer motivasyonu düzeyleri ve kariyer hedeflerini belirleyen etmenler: SGK örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (3.baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Lam, M., and Santos, A. (2017). The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425–444.
- Lent, R. W., and Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310–321.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. D. Brown and Associates (Ed.), *Career choice and development* içinde (s. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H.-B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster, C. S., Wilkins, G., Schmidt, L. C., Lyons, H., and Treistman, D. (2005). Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: Utility for women and students at historically black universities. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 84–92.
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., and Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107–117.
- Lent, R. W., Lopez, A. M., Lopez, F. G., and Sheu, H.-B. (2008). Social cognitive career theory and the prediction of interests and choice goals in the computing disciplines. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 52–62.
- Lewis, M. M., and Hardin, S. I. (2002). Relations among and between career values and Christian religious values. *Counseling and Values*, 46(2), 96–107.
- Lindley, L. D. (2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 271–287.
- Lu, T., and Adler, H. (2009). Career goals and expectations of hospitality and tourism students in China. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 9(1-2), 63–80.

- Luzzo, D. A. (1993a). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194–199.
- Luzzo, D. A. (1993b). Reliability and validity testing of the Career Decision Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 26, 137–142.
- Ma, P.-W. W., and Shea, M. (2019). First-generation college students' perceived barriers and career outcome expectations: Exploring contextual and cognitive factors. *Journal of Career Development*, 1-14.
- Marini, M., and Fan, P.-L. (1997). The gender gap in earnings at career entry. *American Sociological Review*, 62, 588–604.
- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365–378.
- Mavisu, H. (2010). *Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- McKay, H., Bright, J. E. H., and Pryor, R. G. L. (2005). Finding order and direction from chaos: A comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 98–112.
- McLennan, N. A., and Arthur, N. (1999). Applying the cognitive information processing approach to career problem solving and decision making to women's career development. *Journal of Employment Counseling*, 36(2), 82–96.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 124–140.
- McWhirter, E. H., Crothers, M., and Rasheed, S. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330–341.
- Mendez, L. M. R., and Crawford, K. M. (2002). Gender-role stereotyping and career aspirations: a comparison of gifted early adolescent boys and girls. *Journal of Secondary Gifted Education*, 13(3), 96–107.
- Mert, A., Ekin Duman, A. ve Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme öz-yeterliğinin yordayıcıları olarak benlik saygısı ve algılanan sosyal destek. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 594 – 619.
- Metheny, J., and McWhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378–394.
- Mohan Bursalı, Y. ve Bayrak Kök, S. (2018). İnsan kaynaklarında değişimin yeni yönelimi: Kariyer yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 46–67.
- Morgan, T., and Ness, D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2(1), 33-39
- Nazlı, S. (2014). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı* (5.baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Niles, G. S., ve Harris-Bowlbey, J. (2013). *21.Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri* (Çev. F. Korkut Owen). Ankara: Nobel Yayınları.
- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 257-274.

- Osipow, S. H. (1987). Applying person-environment theory to vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 333–336.
- Özdemir, Y. (2013). Marmara Bölgesi'ndeki işletmelerin ilk yöneticilerinin kariyer anlayışındaki değişime yönelik değerlendirmeleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 257-274.
- Özden, M. C. (2007). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Akis Kitap.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *GEFAD*, 32(2), 459-477.
- Patton, W., Bartrum, D. A., and Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), 193–209.
- Patton, W., and Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(1-2), 31–48.
- Perrone, K. M., Sedlacek, W. E., and Alexander, C. M. (2001). Gender and ethnic differences in career goal attainment. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 168–178.
- Pryor, R. G. L. (1985). Towards a composite theory of career development and choice. *British Journal of Guidance and Counselling*, 13(3), 225–237.
- Pryor, R. G. L., and Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12(3), 12–20.
- Pryor, R. G. L., and Bright, J. E. H. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 375–400.
- Pryor, R. G. L., and Taylor, N. B. (1989). Circumscription and compromise: Some problems and some possibilities. *Australian Psychologist*, 24(1), 101–113.
- Rasheed Ali, S., and Saunders, J. L. (2008). The career aspirations of rural appalachian high school students. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 172–188.
- Reed, C. A., Reardon, R. C., Lenz, J. G., and Leierer, S. J. (2001). A cognitive career course: From theory to practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 158–167.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., and Ian Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132–142.
- Rogers, M. E., and Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163–172.
- Sampson, J. P. (2009). Modern and postmodern career theories: The unnecessary divorce. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 91–96.
- Sarı, V. S., Şahin, M. ve Yazıcı, H. (2017). Kariyer Araştırma Öz-yeterliliği Ölçeği-Türkçe (KAÖYÖ-T): Türkçeye uyarlama çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(5), 1725-1728.
- Schaub, M., and Tokar, D. M. (2005). The role of personality and learning experiences in social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 304–325.
- Scherer, R. F., Adams, J. S., and Wiebe, F. A. (1989). Developing entrepreneurial behaviours: A social learning theory perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 2(3), 16–27.
- Schoenfeld, J., Segal, G., and Borgia, D. (2017). Social cognitive career theory and the goal of becoming a certified public accountant. *Accounting Education*, 26(2), 109–126.

- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1, 173-208.
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26, 207-231.
- Schunk, D. H. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and selfevaluation. *Reading and Writing Quarterly*, 19, 159-172.
- Schunk, D. H., and Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. *Development of Achievement Motivation*, 15-31.
- Sever Sarıcı, H. (2020). *Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetlerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Vakıf üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). KTO Karatay Üniversitesi, Konya.
- Sevinç, A. ve Müge Siyez, D. (2018). Öğrenci kariyer yapılandırma envanteri'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 157-168.
- Sharf, S. R. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (Çev. F. Bacanlı ve K. Öztemel). Ankara: Pegem Akademi.
- Shealy, T., Valdes-Vasquez, R., Klotz, L., Potvin, G., Godwin, A., Cribbs, J., and Hazari, Z. (2016). Career outcome expectations related to sustainability among students intending to major in civil engineering. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 142(1), 04015008.
- Sheppard, L. D. (2018). Gender differences in leadership aspirations and job and life attribute preferences among U.S. undergraduate students. *Sex Roles: A Journal of Research*, 79, 565-577.
- Singer, M. (1989). Gender differences in leadership aspirations. *New Zealand Journal of Psychology*, 18, 25-35.
- Singer, M. (1990). Cognitive correlates of adolescents' aspirations to leadership: a developmental study. *Journal of Adolescence*, 13(2), 143-155.
- Southern, J. C., and Walters, N. J. (1990). Factors influencing career development. *Journal of Health Occupations Education*, 5(1), 1-16.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E., and Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29(1), 333-372.
- Super, D. E., and Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1(1), 3-16.
- Şeker, G. ve Kaya, A. (2019). Mesleki karar verme programının onuncu sınıf öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeyleri üzerinde etkililiğinin sınanması. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(1), 457-476.
- Şekerli, B. (2016). *Ortaokul 8. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer gelişimleri ve benlik saygıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Şen-Baz, Dünya. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu yordamada kariyer kararı öz-yeterliği ve umudun rolünün incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 144 - 165.

- Şentürk, M. (2019). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer uyumlarının duygusal zekâ, bölüm ve sınıf düzeyleri açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Taylor, K. M., and Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
- Taylor, K. M., and Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31.
- Temi, S. (2008). *Bireylerin kariyer hedeflerinin oluşumu ve hedefleri belirleyen faktörler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Toh, R., and Sampson, J. P. (2019). Improving public employment service delivery in developing countries: Right servicing through the cognitive information processing approach. *British Journal of Guidance and Counselling*, 1–14.
- Toomey, K. D., Levinson, E. M., and Palmer, E. J. (2009). A test of Holland's theory of vocational personalities and work environments. *Journal of Employment Counseling*, 46(2), 82–93.
- Tosun, Ü. ve Günütaş, S. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri ve empati eğilimleri: KKTC örneği. *International European Journal of Managerial Research Dergisi (EUJMR)*, 2(2), 23–38.
- Türkmen, M. (2014). Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı programı ve vaka analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 256–268.
- Uçkun, C. G., Uçkun, S. ve Üzüm, B. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi: KMYO örneği. *Elektronik Meslek Yüksek Okulları Dergisi*, 181 – 190.
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ulaş, Ö. ve Özdemir, S. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 672 – 688.
- Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Kariyer gelişiminde yeni yaklaşımlar: Örnek vaka incelemeleri ile planlanmış şans kuramı ve kariyer yapılandırma kuramı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (51), 356–385.
- VanVoorhis, R. W., and Protivnak, J. J. (2012). Using values-based approaches in employment counseling and assessment: Professional and related occupations. *Journal of Employment Counseling*, 49(4), 160–171.
- Vergiliel Tüz, M. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Waberi, F. A. ve Öge, E. (2021). Mesleki beklentilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisi. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 25–39.
- Walker-Donnelly, K., Scott, D. A., and Cawthon, T. W. (2019). Introduction: Overview and application of career development theories. *New Directions for Student Services*, 2019(166), 9–17.
- Wood, R., and Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361–384.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R., and Carver, C. S. (2003). Adaptive self-regulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1494–1508.

- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine bir eleştirel değerlendirme. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43-49.
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (2.baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, I., Dündar, A. ve Atlı, A. (2020). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun yordayıcısı olarak mesleki sonuç beklentisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 68-77.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zorlu, S. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin öz-düzenleme stratejileri ve ingilizce öz-yeterlik inancı ile başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.



EKLER

Ek 1. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
29.01.2021	01	2021/72

KARAR NO: 2021/72
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Mustafa Remzi ATAY' ın Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Kariyer Kararı Öz-Yeterliği ve Kariyer Sonuç Beklentisinin Rolü" isimli Yüksek Lisans Tezine ilişkin anket ve bilgisayar ortamında test uygulamak çalışmasını içeren 43147 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Mustafa Remzi ATAY' ın Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında "Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Kariyer Kararı Öz-Yeterliği ve Kariyer Sonuç Beklentisinin Rolü" isimli Yüksek Lisans Tezine ilişkin anket ve bilgisayar ortamında test uygulamak çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek 2. Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma Uygulama İzni



T.C.
AMASYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-47613789-44-25764393
Konu : Anket İzni Hk.

31.05.2021

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 18/05/2021 tarih ve E.51292 sayılı yazısı.
b) Valilik Makamının 28.05.2021 tarih ve E-47613789-44-25702690 sayılı Onayı.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Mustafa Remzi ATAY tarafından uygulanması planlanan "*Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Kariyer Kararı Öz Yeterliği ve Kariyer Sonuç Beklentisinin Rolü*" konulu tez çalışması kapsamında, Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında, Müdürlüğümüze bağlı ekli listede bilgileri bulunan okullarda belirtilen anketi uygulayabilmek için talep edilen iznin verildiğine dair ilgi (b) Onay ekte gönderilmiş olup, Müdürlüğünüze bağlı okullara söz konusu anketin duyurulması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ömer COŞKUN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek:

- 1- Onay (1 Sayfa)
- 2- Mühürlü Veri Toplama Araçları (6 Sayfa)

Dağıtım:

- Ondokuz Mayıs Üniversitesine
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)
- Taşova Kaymaklığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne)
- Merkez İlçe;
- Macit Zeren Fen Lisesi Müdürlüğüne
- Sosyal Bilimler Lisesi Müdürlüğüne
- Alptekin Anadolu Lisesi Müdürlüğüne
- Sabuncuoğlu Şerefeddin M.T.A.L. Müdürlüğüne
- Türk Telekom Anadolu İmam Hatip Lisesi Müdürlüğüne



Güvenli Elektronik İmza
Aşlı ile Ayırdı
24.05.2021

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres Hızırpaşa Mah. İstasyon Cad. No 72 Merkez/AMASYA Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon No: (+358) 212 29 93 20 41 Bilgi için: Ahmet DİDİRİMUS
E-Posta: argel@meb.gov.tr Uzman Memur
Kep Adresi: meb@isli1.kep.tr İnternet Adresi: Faks: (+358) 218 50
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakorgu.meb.gov.tr> adresinden **f109-d018-3279-94c7-b04a** kodu ile teyit edilebilir.



ÖZ GEÇMİŞ

Mustafa Remzi ATAY Amasya Alptekin Anadolu Lisesi'ni bitirdikten sonra Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Lisans Programı'ndan mezun oldu. 2019 yılında OMÜ LEE Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans programına girdi. 2015 yılından bu yana Millî Eğitim Bakanlığı'nda Okul Psikolojik Danışmanı olarak görev yapan Mustafa Remzi ATAY, iyi derecede İngilizce bilmektedir. Temel ilgi alanları; takım sporları, fitness, müzik dinlemek ve seyahat etmektir.

İletişim Bilgileri

ORCID ID: *0000-0003-2902-560X*

