



Lisansüstü Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Kararlılığı ve Öz Yeterliliklerinin Kariyer Kaygısı Üzerine Etkisi

The Effect of Career Determination and Self Efficacy of Graduate Students on Career Anxiety

Doktora Öğrencisi Funda ÖZTÜRK¹, Prof. Dr. Hüseyin ÇİÇEK²

Öz

Kaygı, bireylerin endişe halini ifade eden bir kavramdır. Günümüz dünyasının rekabet ortamı düşünüldüğünde ise kaygı, kariyer hedeflerini belirledikleri süreçte olan üniversite öğrencilerinin çoğunlukla karşılaştığı bir gerginlik halidir. Özellikle gençlerin eğitim hayatlarında yaşadığı ciddi ve endişe verici durumların başında gelecek kaygısı gelmektedir. İş bulma kaygısının bu denli güçlü olduğu bir iş piyasası ortamında mezuniyete yaklaşan öğrencilerin kariyer hedefleri konusunda endişelerinin giderek arttığı görülmektedir. Dolayısıyla bu gibi olumsuz durumlarla baş etmede pozitif duyguların ve kararlı bir duruş sergilemenin daha fazla önem arz ettiğini söylemek mümkündür. Bu çerçevede çalışmanın amacı, kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini Batı Anadolu'daki bir üniversitede lisansüstü eğitim görmekte olan 318 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma için veri toplamada anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın verilerini toplamada "Kariyer Kararlılığı", "Psikolojik Sermaye" ve "Kariyer Kaygısı" ölçeklerinden faydalanılmıştır. Toplanan verilerin analizinde SPSS 23.0 ve AMOS 24.0 programları kullanılmıştır. Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri), korelasyon katsayıları ile kullanılan ölçeklere yönelik geçerlilik ve güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda, kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer kararlılığı, öz yeterlilik, kariyer kaygısı

Makale Türü: Araştırma

Abstract

Anxiety is a concept that expresses the state of worry of individuals. Considering the competitive environment of today's world, anxiety is a state of tension that university students often encounter when they are in the process of determining their career goals. Anxiety about the future is one of the most serious and worrying situations that especially young people experience in their educational lives. In a labor market environment where the anxiety of finding a job is so strong, it is seen that students approaching graduation are increasingly worried about their career goals. Therefore, it is possible to say that positive emotions and taking a determined stance are more important in coping with such negative situations. In this context, the aim of the study is to determine whether career determination and self-efficacy have an effect on career anxiety. The sample of the research consists of 318 students studying at a university in Western Anatolia. Survey method was used to collect data for the research. "Career Determination", "Psychological Capital" and "Career Anxiety" scales were used to collect the data of the study. SPSS 23.0 and AMOS 24.0 programs were used to analyze the collected data. Descriptive statistics of the study (mean, standard deviation, skewness and kurtosis values), correlation coefficients, and validity and reliability values for the scales used were calculated. Multiple regression analysis was conducted to test the hypotheses of the research. As

¹Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, fundaozturk1095@gmail.com.

²Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, hcicek@mehmetakif.edu.tr.

a result of the study, it was determined that career determination and self-efficacy had an effect on career anxiety.

Keywords: Career determination, self-efficacy, career anxiety

Paper Type: Research

Giriş

İnsan hayatı olumlu ve olumsuz çeşitli hikâyeleri içeren bir bütünün parçasıdır. Hayat, içinde endişe verici durumlar kadar güzel şeyleri de barındırmaktadır. Bireylerin çocukluk yaşamı, okul ve öğrenmeye karşı tutumu, üniversite eğitimi için hazırlık yaptığı sınavlar ve ilk iş tecrübesi gibi hikâyelerin hepsi insan hayatından bir parça içermektedir. Bu çerçevede deneyimlenen bütün tecrübelerin, bireylerin yaşamlarını tasarlamasında ve kariyer gelişiminde önem arz ettiği ifade edilebilmektedir (Bacanlı ve Büyükgöze Kavas, 2022, s. 2). Kariyer gelişimi bakımından oldukça önemli kararların alındığı evreyi işaret eden özellikle üniversite yaşamı, çeşitli nedenlere (artan işsizlik problemi, tercih edilen mesleklerde iş imkânının az olması gibi) bağlı olarak gençlerin kariyer kaygısını en yoğun yaşadıkları dönem olarak nitelendirilmektedir.

Kaygı, oldukça sık rastlanan ve rahatsızlık verici bir duygu olarak ifade edilmektedir (Topçu Seçim, 2019, s. 45). Bu rahatsız edici duygu, içerisinde geleceğe yönelik bir endişe hali ve stres barındırmaktadır (Kaya ve Varol, 2004, s. 32). Kariyer kararı verme süreçlerinde öğrencilerin karşılaşmış oldukları, değişen eğitim sistemi, aile beklentileri ve işsizlik gibi problemler de endişe verici durumun artmasına neden olmaktadır. Karşılaşılan bu sorunlar öğrencileri ilgi, beceri ve kişisel özellikleri doğrultusunda karar vermek yerine, istedikleri ve yapabilecekleri alanların dışına çıkmaya itmektedir. Bireylerin gelecek hedefleri konusunda hayaller kurduğu süreçte vermiş oldukları kararların geri alınamaması da öğrencilerde endişe gibi olumsuz duygulara daha çok neden olmaktadır (Çetin Gündüz ve Nalbantoğlu Yılmaz, 2016, s. 1009). Dolayısıyla kariyer kaygısını yönetmenin, kariyerle ilgili yerine getirilmesi gereken görevlere ve karşılaşılabilecek zorluklara uyum sağlamanın her zaman olduğundan daha önemli hale geldiği söylenebilmektedir (Shin ve Lee, 2019, s. 110). Yukarıda bahsedilenler de öğrencilerin kariyerleriyle ilgili gelecekte karşılaşabilme ihtimali bulunan zorluklar esnasında yaşayabilecekleri endişeyi azaltıcı bir etkisi olduğu düşünülen öz yeterlilik kavramını gündeme getirmektedir (Linnenbrink ve Pintrich, 2003; Bozkurt vd., 2020). Zira öz yeterliliğin öğrenim gören kişilerin mesleki beklentileri üzerinde etkisi olduğu, bu etkinin de öğrencilerin kariyerleri ile ilgili karar vermede önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Fidan vd., 2018, s. 252).

Öz-yeterlilik kavramı, kişinin kabiliyetlerinin farkında olarak kendine güvenmesi olarak tanımlanmaktadır (Günhan Cantürk ve Başer, 2007, s. 69). Bireyin zorluklarla karşılaştığında elde edeceği olumlu şeyleri hesaba katarak kendini motive edebilmesini de içerebilmektedir. Dolayısıyla yüksek öz yeterliliğe sahip olan bireylerin, kişisel gelişiminin ve başarı halinin ortaya çıkması için devamlı olarak çaba sarf etmesi gerektiği söylenebilmektedir. Güçlü öz yeterliliğe sahip olan bireyler yerine getirmeye çalıştığı görevler başarısızlık ile sonuçlandığı zaman, bunun sebebini kendisinden kaynaklı olarak görmemekte ve kendilerine olan inançlarını yitirmemektedirler (Bandura, 1995, s. 2). Bu doğrultuda denilebilir ki öz yeterlilik algısı, kişinin kariyer hedefine yönelik tutumunu önemli ölçüde etkilemekte ve olumlu tutumlar kişinin başarısına etki ederek verimliliğini artırmaktadır (Güneş ve Buluç, 2017, s. 96). Tam aksi bir durumda ise öz yeterliliği düşük kişilerin başarıları söz konusu olduğunda kötümser davrandığı ve kaygı gibi olumsuz hislerle baş etmede başarısız olabildiği görülmektedir (Van Dijk, 2009, s. 5).

Bu çalışmanın amacı, lisansüstü eğitimine devam eden öğrencilerde kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerinde etkisi bulunup bulunmadığını saptamaktır. Zira ülkelerin ekonomik olarak büyüme ve kalkınmasında yükseköğretim kurumlarının belirleyici bir rolünün olduğu söylenebilmektedir. Bunlara ek olarak ise bilim insanların yetiştirilmesi, bilimsel bilginin üretilmesi ve nitelikli çalışanların iş hayatına kazandırılması noktasında lisansüstü eğitimin öğrencilerin hayatında önemli bir yere sahip olduğu ifade edilebilmektedir. Bu eğitim

süreci boyunca bireyler çeşitli problemlerle (maddi sıkıntılar, aile okul dengesinin kurulamaması, geleceğin belirsizliği gibi) karşılaşmaktadır. Nitekim bu meydana gelen sıkıntılar karşısında bireylerin yönelmiş oldukları kariyer hedefleri konusunda kararlı bir duruş sergileyerek kendilerini motive etmelerinin ve o hedeflerin dışına sapmayarak iyi bir performans gösterme çabası içinde olmalarının önemli olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle kariyer kararlılığı, öz yeterlilik, kariyer kaygısı değişkenleri araştırılmış ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Ayrıca araştırmanın modelinde birlikte yer alan üç değişkeni ele alan başka çalışmanın literatürde yer almaması bu çalışmanın özgünlüğünü ve literatüre katkısını göstermektedir.

1. Kariyer Kararlılığı

Kariyer kavramı, kişilerin hayatları süresince herhangi bir iş koluyla ilgili, devamlı olarak deneyim ve beceri kazanarak ileriye gitmesine yardımcı olmakta ve kişilerin mevcut konumlarında değişikliklere sebep olmaktadır (Akoğlu Kozak, 2001, s. 33). Bir diğer ifadeye göre, kişilerin mesleki olarak bir alanda ilerlemesi ve örgüt içerisinde gelişerek yükselmesi olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevede yaşamları boyunca her alanda kişilerin kendilerini geliştirerek derinleştirilmesi ve ileriye taşınması yolculuğu olarak kariyeri tanımlamak mümkündür (Tutar, 2020, s. 17). Ayrıca kariyer, insanların kim olduğunu, nerede olmak istediğini, hayallerini, umutlarını ve korkularını içermektedir. Bu açıdan bakıldığında, kariyer bireylerin hayatlarını anlamlandıran önemli bir değişken olarak görülmektedir (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020, s. 4). Kariyer kararlılığı kavramı, bireylerin karar verme süreçlerindeki en son aşamayı, gelecekte ne yapmak istedikleri ve kim olmak istedikleri konusunda ulaşmak istedikleri hedefleri ifade etmektedir (Hirschi ve Lage, 2007, s. 167). Buna ek olarak kariyer kararlılığı, kişinin kariyer hedefiyle ilgili olarak yapmış olduğu seçimlere bağlılığını ve yapmış olduğu seçimlerden memnuniyetini göstermektedir (Miller, 2011, s. 2).

Gordon (1998) kariyer kararlılığı kavramını üç başlık altında kategorize etmiştir. Bunlar, kesin kariyer kararlılığı, değişken kariyer kararlılığı ve kesin olmayan kariyer kararlılığı olarak ifade edilmektedir. *Kesin kariyer kararlılığı*, kendi hayatları üzerinde kontrol sahibi olduklarına inanan, almış oldukları kararlar konusunda kendilerini iyi hissedene, iyi karar verebileceklerine inanan, gelecekteki kariyerlerinin kendileri için oldukça önemli olduğunu düşünen kişileri kapsamaktadır. *Değişken kariyer kararlılığı*, gelecek hedefleri konusunda net bir karar vermiş olan kişilerdir ancak vermiş oldukları kararlar neticesinde yine de yüksek derecede kaygı ve kararsızlık yaşamaktadırlar. Burada bireyleri kararlı kişilerden ayıran en önemli faktörlerden birisi, yeterli düzeyde performans göstermelerine karşı duydukları güven eksikliğidir. *Kesin olmayan kariyer kararlılığı* ise kişilerin kariyer kararlarını vermesine rağmen, kariyeri hakkında şüphe ve kaygı barındırmalarını içermektedir. Bu bireyler, verdikleri karar doğrultusunda net, özgüvenli ve kararlı bir davranış sergileyememektedirler.

Bireylerin kariyerleri konusunda söz sahibi olmaları, kendi kariyerleri hakkında karar verebilmeleri anlamına gelmektedir (Jaensch vd., 2015, s. 122). Ancak çoğu kişi kariyer hedefleri konusunda bir karara varırken güçlük yaşamaktadır (Bacanlı, 2012, s. 86). Çünkü günümüz dünyasında her alanda rekabet koşulları varlığını hissettirmektedir. Bu doğrultuda bireyler gelecekleri hakkında diğer insanlardan farklı beklentilere sahip olabilmekte ya da farklı kararlılık yaklaşımları ile sahip oldukları beklentileri gerçekleştirme yönünde hareket edebilmektedir. Bunlara binaen kişilerin ulaşmak istedikleri hedefleri karşılayacak kariyer ve mesleki beklentilerin bazı değişkenler tarafından etkilenebildiği söylenebilmektedir (Erhan vd., 2021, s. 173). Kişilik özelliklerinin bu değişkenlerin başında geldiği ifade edilmektedir. Bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleriyle, yaşam içerisinde nasıl ve ne şekilde davranacakları kestirilebilmektedir. Özellikle de bireylerin yaşamlarının ne yöne gideceğini büyük ölçüde etkileyen kariyer kararlarını belirlemede, kişilik özelliklerinin etkisinin önemli olduğu söylenebilmektedir. Bir diğer önemli değişken ise bireyin sürekli olarak etkileşim içinde olduğu çalışma hayatındaki değişim, dönüşüm süreci, mesleki olarak edindiği bilgi, birikim, tecrübe ve yetkinliklerdir (Çöp, 2020, s. 845).

2. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik kavramı, kişinin bir işi en iyi şekilde başarabileceğine dair kendisine duymuş olduğu güven olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2013, s. 12). Bir diğer tanıma göre, kişinin kendisine verilmiş olan görevi en iyi ve başarılı yerine getirebileceğine olan güveni olarak ifade edilmektedir. Bu inanç kişinin hem okul hayatında hem de okul hayatı dışında bütün yaşamı süresince kullanacağı son derece önemli bir kabiliyettir (Arseven, 2016, s. 63). Öz yeterlilik, Bandura aracılığıyla geliştirilen Sosyal Öğrenme Kuramı'nın temel kavramlarından birisidir. Kişilerin özgüvenli olarak, sahip oldukları kişisel becerileri aktif bir şekilde kullanmaları olarak belirtilmektedir (Azar, 2010, s. 236). Ayrıca Bandura (1995, s. 2) öz yeterliliği, bireyin içinde bulunduğu olası durumları iyi bir şekilde yönetmesi için, gerekli eylemleri organize etme ve yürütme becerilerine olan inancı şeklinde tanımlamaktadır. Burada bahsedilen yeterlilik inancı, kişilerin nasıl düşündüklerini, hissettiklerini ve kendini motive ettiklerini önemli ölçüde etkilemektedir.

Bireylerin pek çok açıdan davranışlarını etkileme potansiyeli olan ve yine pek çok alanda kendisine yer bulan öz yeterlilik inancı, kişisel gelişimden söz edilebilecek tüm alanlarda karşılaşılabilecek bir kavramdır. Bireylerin öz yeterlilik inançları arttıkça hedefleri o ölçüde yükselmekte ve bu hedeflere ulaşmak adına çabaları artmaktadır. Özetle bu kavramın, kişilerin kendilerini başarılı görmeleri ile ilgili bir inancı temsil ettiği söylenebilmektedir (Çetin ve Basım, 2010, s. 259). Luszczynska vd.,(2005, s. 441) tarafından ise öz yeterlilik hedeflerin ne kadar yükseğe konduğu ve bireylerin karşılaşmayı göze aldıkları zorluklar olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda herhangi bir durumla baş edebilme yeterliliğine olan inanç şeklinde tanımlanmaktadır. Öz yeterlilik düzeyi güçlü olan bireyler, kendilerine daha zorlayıcı ve yüksek olan hedefler koymaktadır. Yüksek öz yeterlilik, hem hedef belirlemeyi geliştirir hem de hedefe ulaşmada daha fazla istikrar gösterme konusunda kişilere katkı sağlar. Bu doğrultuda öz yeterliliği olan bireylerin niyetlerinin daha güçlü olduğunu söylemek mümkün hale gelmektedir.

Öz yeterlilik algısı, bireylerin sahip olduğu yetenekleri ve meydana gelen sorunlarla mücadele etme kapasitelerini içermektedir (İşcan ve Çakır, 2016, s. 2). Bireylerin yeteneklerini iyi bir şekilde planlama motivasyonuna sahip olması da yüksek öz yeterlilik inancına sahip olduğunu göstermektedir (Eker, 2014, s. 164). Öz yeterlilik düzeyinin yüksek olmasının bireylerin yaşamının neredeyse bütün alanlarında olumlu etkileri bulunduğu söylenebilmektedir. Yüksek öz yeterlilik duygusuna sahip kişiler stres gibi olumsuz duygulardan daha az derecede etkilenmekte, fiziksel olarak yaşadıkları ağrı gibi durumlar karşısında toleransları daha yüksek olabilmekte ve kendilerini daha iyi hissedebilmektedir. Öz yeterlilik inancı kişilerin genel sağlık durumlarının yanı sıra akademik başarı ve iş yaşamı performanslarını da büyük ölçüde etkilemektedir. Bu doğrultuda öz yeterliliği yüksek bireylerin eğitimlerinde daha başarılı oldukları ve kendilerini başarmak istedikleri hedeflere daha iyi verebildikleri ileri sürülmektedir (Salas ve Cannon-Bowers, 2001, s. 471).

Bunlara ek olarak öz yeterliliği güçlü kişiler, verilmiş olan görevi iyi bir şekilde yerine getireceklerine dair kendilerine daha fazla güvenirlir. Bu kişiler, olumsuz bir dönüş aldıkları zamanlarda bile kendilerine olan inançlarını yitirmezler ve hedefe ulaşma konusundaki motivasyonlarını korurlar. Tam aksine öz yeterliliği düşük kişiler ise, güç durumlarla karşılaştıklarında inançlarını kolaylıkla yitirirler, çaba sarf etmekten vazgeçerler ve motivasyonlarını kaybederler (Tınaz, 2013, s. 12). Ayrıca düşük öz yeterlilik düzeyine sahip olan bireylerin ulaşacakları hedefler konusunda motivasyonları düşüktür ve elde edecekleri başarılar konusunda kötümserdirlir. Güçlü olmayan öz yeterlilik algısı karamsarlığı beraberinde getirir. Olumsuz geribildirim alma ihtimali düşüncesi de bu kişilerin çaba sarf etmeleri önünde büyük ölçüde engeldir (Van Dijk, 2009, s. 5).

Olumlu duygular bireylerin öz yeterlilik düzeylerini yükseltirken, kaygı ve umutsuzluk gibi duygular öz yeterlilik düzeyini düşürür (Bandura, 1994). Bu doğrultuda Çiçek ve Almalı (2020, s. 254) tarafından pozitif duygular karşısında öz yeterlilik inancının yükseldiği, tam aksi

bir durumda ise öz yeterlilik düzeyinde azalış meydana geldiği ifade edilmektedir. Aynı zamanda duygusal öz yeterliliği güçlü olan kişilerin olumsuz durumlarla baş etmede başarılı olduğu söylenmektedir. Bolat (2011, s. 258) öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerin, kişisel yetenekleri doğrultusunda kendilerine verilen işleri hedefe ulaştırmada inançları ve motivasyonlarının oldukça kuvvetli olduğunu belirtmektedir. Güçlü bir öz yeterlilik, bireyin performansını artırıcı inanç olarak algılanmaktadır (Azizli vd., 2015, s. 58). Ancak yüksek öz yeterlilik düzeyi her zaman olumlu bir anlam ifade etmeyebilmektedir. Çünkü yüksek öz yeterlilik düzeyi bazen bireyin kabiliyetleri konusunda güçlü bir özgüven sahibi olmasına neden olarak, kişinin yerine getirmekte olduğu görevler konusunda daha az özen göstermesine neden olabilmektedir (Durmaz ve Ören, 2017, s. 112).

3. Kariyer Kaygısı

Kariyer kavramı bireyler için pek çok şeyi ifade eder. Bunlar, kişinin boş zaman içerisinde gerçekleştirmiş oldukları şeyler, toplumsal yaşamda sahip olduğu roller, meslek öncesinde hayal ettikleri ve sonrasında mesleği icra ile birlikte kişinin ulaştığı gelişim olarak sıralanabilmektedir. Kariyer sadece bireylerin olumlu yaşantı ve başarılarını içermez. Aynı zamanda başarısızlık ve olumsuzlukları da kapsar (Taş ve Aytaç, 2021, s. 5). Kaygı da kişinin olumlu ve olumsuzluklarla karşılaşma ihtimalinin bulunduğu kariyer yolculuğunda karşılaşılabildiği bir duygudur (Topçu Seçim, 2019, s. 45). Psikoloji literatürüne kaygı kavramı, Freud ile birlikte girmiştir. Bu kavram, insanın yaşamış olduğu ruhsal bir durum olarak ifade edilmekte ve egonun bir işlevi şeklinde tanımlanmaktadır (Manav, 2011, s. 202). Bir başka ifadeye göre ise kaygı, bireyin kendi dışında meydana gelen olaylara vermiş olduğu duygusal bir tepkidir (Kartopu, 2012, s. 149). Aynı zamanda bireyin kariyer süresinde geleceğe bakarak geliştirdiği gerginlik, endişe hali ve sonucunun nereye varacağı bilinmeden yaşamış olduğu bir korku durumudur (Cüceloğlu, 1994, s. 293).

Kariyer inşa etme sürecinde bireyler mesleki yönelimlerini belirlerken ve bu mesleklere en uyan eğitimi alabilmek adına çabalarırken, sürekli değişen eğitim sistemi, okuldaki müfredat programları ve işsizlik gibi çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bahsedilen bu durumlar bireylerin karar verme aşamalarında önemli bir etkiye sahip olmakta ve ilgi, yetenek, akademik başarı, aile beklentileri, iş bulma imkânları gibi seçeneklerin arasında sıkışıp kalmalarına neden olmaktadır. Bu olumsuz durumlar kişileri yapmak istedikleri meslekten uzaklaştırarak, alanları dışında bir tercih yapmaya itmektir. Tüm bunlar doğrultusunda kariyer gelişimi sürecinde verilen kararların geri dönülmez oluşu, bireyler üzerinde kaygı gibi olumsuz bir duygunun hissedilmesine neden olmaktadır (Çetin Gündüz ve Nalbantoğlu Yılmaz, 2016, s. 1009).

Kaygı, bireylere kariyerle ilgili adımlar atmasında yardımcı da olabilir ancak bu ölçülü olmalıdır. Çünkü kaygı aşırı ve bunaltıcı olduğu zaman, birey üzerinde yardım edici bir etkisi kalmaz. Bu sebeple bireylerin, kariyer inşa etme sürecinde karşılaşılabilecek zorluklara hazırlıklı olmak için kariyer kaygısını yönetmeleri önem arz etmektedir (Shin ve Lee, 2019, s. 110). Dolayısıyla karşılaşılabilecek olumsuz bir duruma hazırlıklı olmak ve buna etkili bir şekilde karşılık vermek kariyer sürecinin doğru yönetilmesine yardımcı olur (Takıl ve Sarı, 2019, s. 2366).

Kariyer kaygısı, yalnızca bireyin kariyer seçimi ya da yapmış olduğu seçimde bir yanlış yapma korkusu düşüncesiyle alakalı değildir. Bu kaygı aynı zamanda, kariyer seçiminin de ötesinde, seçmiş olduğu mevcut iş ile ilgili iş fırsatlarının oldukça az olmasıyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Buna ek olarak, yüksek işsizlik oranlarının olduğu işgücü piyasası içerisinde bir meslek tercih etmiş olmaktan da kaygı kaynaklanabilmektedir. Bireylerin sürekli olarak yaşamış oldukları iş bulamama ve akademik kariyerinde başarısız olma korkusunun, gelecekte kariyerleri konusunda karşılaşılabilecek güçlükleri artırabileceği düşünülmektedir. Tüm bu durumlar da bireylerin kariyerleri konusunda çeşitli endişeler barındırmasına neden olmaktadır (Vignoli, 2015, s. 184).

4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Türkiye'deki lisansüstü eğitim ve öğretim mevzuatına göre, lisansüstü eğitim yüksek lisans, doktora ve sanatta yeterlilik programlarını kapsamaktadır (MBS, 2023). Türkiye'deki 2022-2023 yılına ait lisansüstü eğitim gören öğrenci istatistikleri incelendiğinde bu sayının 548.993 olduğu görülmektedir. Bu öğrencilerden 434.485'i yüksek lisans ve 114.508'i doktora eğitimi almaktadır (YÖK, 2023). İstatistiklere bakıldığında öğrenci sayısındaki fazlalığın lisansüstü eğitim esnasında bireylerin çeşitli problemlerle karşılaşma olasılığını gündeme getirebileceğini düşündürmektedir. Bununla ilgili Can (2023) lisansüstü eğitim gören öğrencilerin zamanı iyi yönetememe, özel yaşantı ile eğitim hayatı arasındaki dengeyi doğru bir şekilde kuramama, maddi sıkıntılar ve öznel olarak iyi hissetmeme gibi bireysel sıkıntılar yaşadıklarını ifade etmektedir.

Bireyler kararlılık neticesinde hem bireysel sıkıntılara karşı hem de seçmiş oldukları kariyer hedeflerine ulaşmada öz yeterlilik, umut ve iyimserlik gibi olumlu duyguları daha kolay deneyimleyebilmektedir. Çünkü öz yeterlilik seviyeleri yüksek olan kişilerin, ulaşılması zor hedefler seçmiş dahi olsalar sorumlulukların üstesinden gelmek için mücadele etmektedirler (Caprara ve Cervone, 2003, s. 67). Tam aksine bu kararlılık ortadan kalktığı zaman da bireylerin kariyerleri hakkında kaygılarının ortaya çıktığı belirtilmektedir (Madhlangobe vd., 2014, s. 6). Dolayısıyla gelecekleri hakkında sorumluluk alabilen, mücadeleciler ve kararlı kişilerin kariyer hedefleri doğrultusunda adım atarken ellerinden geleni pes etmeden yapmaya devam edeceklerini söyleyebilmek mümkündür. Ayrıca öğrencilerin verilen eğitimden en iyi verimi alabilmeleri için kariyerleri konusunda sahip oldukları kaygı seviyelerini belirli bir düzeyde tutmalarının önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü öğrencilerin endişelenmeyerek olumsuzluklar esnasında performanslarını düşürmeme gayreti içinde bulunmalarının eğitim kalitelerini olumlu yönde etkileyeceği ve bununla birlikte iş hayatına daha nitelikli bir hazırlık yapabileceği öngörülmektedir.

Bu bağlamda bahsedilenlerden hareket edilerek araştırmanın bu bölümünde değişkenlerin (kariyer kararlılığı, öz yeterlilik, kariyer kaygısı) birbirleriyle olan ilişkilerine yer verilmiştir. Literatür incelendiğinde, kariyer kararlılığı, öz yeterlilik ve kariyer kaygısı arasında ilişki bulunduğu yönelik bazı çalışmaların olduğu görülmüştür. Daniels vd. (2006) tarafından öğretmen adayları üzerinde yapılan çalışmada kaygının kariyer kararlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Işık (2012)'ın lisans öğrencileri üzerinde yürütmüş olduğu çalışmada kariyer kararı ile kariyer kaygısı arasında anlamlı ilişki olduğunu bulgulanmıştır. Koyuncu (2015)'nin lise öğrencileri ile yürütmüş olduğu çalışmada kariyer kararı ile kaygı arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Polat (2022) tarafından ön lisans öğrencileri üzerinde yürütülen çalışmada kariyer kararlılığı ve kariyer stresi arasında anlamlı ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Park vd. (2019) tarafından lisans ve yüksek lisans öğrencileri üzerinde yürütülen çalışmada kariyer kararı öz yeterliliği ve kariyer seçimi kaygısı arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Dönmezoğulları (2020)'nın üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirmiş olduğu araştırmada kariyer kararı vermede öz yeterliliğin etkili olduğu saptanmıştır. Yukarıdaki çalışmalar doğrultusunda çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

H1: Kariyer kararlılığının kariyer kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

5. Yöntem

Araştırmanın etik onayı Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (Karar No: GO 2022/975) alınmış ve araştırmanın bilimsel olarak etik olduğu uygun bulunmuştur.

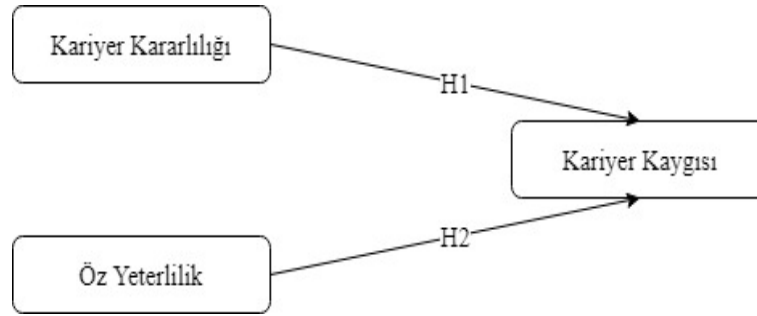
Araştırma yöntemi kısmında çalışmanın amacı ve modeline, katılımcılarına, veri toplama araçlarına, verilerin analizine, ölçme araçlarının geçerliliklerine, tanımlayıcı istatistiklerine ve

değişkenlerin (kariyer kararlılığı, öz yeterlilik ve kariyer kaygısı) birbirleriyle olan ilişkilerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, lisansüstü eğitimin gören bireylerde kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerinde etkisi olup olmadığını saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın modeli aşağıdaki gibi kurulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın modeli



5.2. Araştırmanın Katılımcıları

Bu çalışma, Batı Anadolu'daki bir üniversitenin lisansüstü eğitim görmekte olan öğrencilerini kapsamaktadır. Alanyazında örneklem büyüklüğü ile alakalı örneklem sayısı ve birey-madde oranını esas olan yaklaşımların olduğu görülmektedir. Bu çerçevede birey-madde oranına göre madde sayısının en az 5 en fazla 20 katı kadar örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirtilmektedir (Aksu vd., 2017; DeVellis, 2017). Bu bağlamda ulaşılmış olan örneklem sayısının yeterli olduğu kanısına varılmış ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan, veri toplama formunu tam ve doğru dolduran 318 öğrenci ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin %81,8'i kadın, %18,2'si erkek olup, %55'i bekar iken %45'i evlidir. Bireylerin %63,1'i 21-30 yaş, %32,5'i 31-40 yaş ve %4,4'ü 41-51 yaş aralığındadır. Katılımcıların %20,4'ünü doktora ve %79,6'sını yüksek lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların eğitime devam ettikleri enstitü bilgilerine bakıldığında %57,9'unun sosyal bilimler enstitüsü, %11,6'sının fen bilimleri enstitüsü, %19,9'unun eğitim bilimleri enstitüsü ve %12,6'sının sağlık bilimleri enstitüsü öğrencilerinden oluştuğu görülmektedir.

5.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel yöntem kullanılmış ve veriler anket tekniğinden faydalanılarak toplanmıştır. Araştırmada toplam yirmi altı ifadeden oluşan (kariyer kararlılığı, öz-yeterlilik ve kariyer kaygısı) üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. Ayrıca beş soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi ve eğitim görülen enstitü) katılımcıların demografik özelliklerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Ölçekler ile ilgili psikometrik özellikler aşağıda belirtilmiştir.

5.3.1. Kariyer Kararlılığı Ölçeği

Lounsbury ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye uyarlaması Akçakanat ve Uzunbacak (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek altı ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .80 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte bulunan ifadelere örnek olarak, “Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim.” gösterilebilir.

5.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeği, “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık”, “umut” ve “öz yeterlilik” alt boyutlarını içermektedir. Ölçekte, toplam 24 ifade bulunmakta ve “öz yeterlilik” boyutu ölçekte yer alan 6 ifade ile ölçülmektedir. Yapılan araştırma

kapsamında ise sadece öz-yeterlilik boyutu ifadelerinden faydalanılacaktır. Çünkü araştırma kapsamında öz yeterlilik boyutunun kariyer kararlılığı üzerinde etkisinin ne olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Alanyazın incelendiğinde de hem araştırma içeriğine uygun hem de yüksek faktör yüklerine sahip ifadelerin bu ölçekte yer aldığı kanaat getirilerek bu ölçeğin kullanılması tercih edilmiştir. Ölçeğin öz-yeterlilik ifadelerine ait iç tutarlılık katsayılarının .89 olduğu görülmektedir. Ölçekte bulunan sorulara örnek olarak, “Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.” gösterilebilir.

5.3.3. Kariyer Kaygısı Ölçeği

Çetin Gündüz ve Nalbantoğlu Yılmaz (2016) tarafından geliştirilen 14 ifadeli “Kariyer Kaygısı Ölçeği” kullanılacaktır. Ölçek meslek seçimi ve aile etkisi boyutlarından oluşmakta olup, ölçekte toplam 14 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin geliştirilme sürecinde ölçek ifadeleri Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı aracılığıyla incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .74 ve .79 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte bulunan sorulara örnek olarak, “Gelecekte istediğim mesleği yapamayacağımdan kaygılanıyorum.” gösterilebilir.

5.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerini, normallik ve güvenilirlik değerlerini, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve araştırmanın modelini test etmek amacıyla SPSS 23.0 programından yararlanılmıştır. Ölçüm araçlarının geçerlilikleri tespit etmek için ise AMOS 24.0 programı kullanılmıştır.

5.4.1. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilikleri

Kariyer kararlılığı, öz yeterlilik ve kariyer kaygısı ölçeklerinin yapısal geçerliliklerini belirlemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklere yönelik analiz sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere ilişkin uyum iyiliği değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI
Kariyer Kararlılığı	1.07	.015	.999	.994	.978	.988
Kariyer Kaygısı	1.82	.051	.984	.955	.920	.965
Öz-Yeterlilik	.893	.067	.995	.996	.982	.997
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017) sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

5.4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Aşağıdaki tabloda değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, normallik (çarpıklık ve basıklık) ve güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerleri, değişkenlerin birbirleriyle ilişkisine yönelik istatistikler yer almaktadır.

Tablo 2. Araştırmanın değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri

Değişkenler	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
Kariyer Kararlılığı	3.65	.92	-.404	-.265	(.76)		
Öz Yeterlilik	4.79	1.11	-1.08	1.02	.374**	(.93)	
Kariyer Kaygısı	3.53	.87	-.188	-.859	.595**	.381**	(.91)

Not: Ort.=Ortalama; SS= Standart Sapma, ** $p < .01$, Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını göstermektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin kariyer kararlılığı ölçeği ortalaması ($3.65 \pm .92$), öz yeterlilik ölçeğinin ortalaması (4.79 ± 1.11) ve kariyer kaygısı ölçeği ortalaması ($3.53 \pm .87$) şeklinde hesaplandığı görülmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik katsayılarını belirlemek için ise Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Yürütülen çalışmada kariyer kararlılığı ölçeğine ait Cronbach Alpha katsayısı .76, öz yeterlilik Cronbach Alpha katsayısı .93 ve kariyer kaygısı ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Kalaycı (2006) Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 1'e ne kadar yaklaşırsa ölçeğin o derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırmada elde edilen Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında, ölçeklerin yüksek güvenilirlik değerleri içerdiği söylenebilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin arasındaki ilişkileri test etmek için ise korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizi neticesinde, değişkenler arasında $p < .01$ düzeyinde pozitif ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Kariyer kararlılığı öz yeterlilik ($r = .374, p < .01$) ve kariyer kaygısı ($r = .595, p < .01$) arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Ek olarak kariyer kaygısı ve öz yeterlilik ($r = .381, p < .01$) arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

6. Bulgular

Bu araştırmanın çıkış noktası, kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerine etkisi olup olmadığının belirlenmesidir. Bu nedenle mevcut veri setinin, SPSS programı kullanılarak analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 3. Kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerine etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P	D-W
Sabit	1.019	.197		5.170	.000	.980
Kariyer Kararlılığı	.498	.045	.526	11.030	.000	
Öz Yeterlilik	.145	.037	.184	3.864	.000	
R=.619	Düzeltilmiş $R^2=.383$			F=97.950		$p < .01$

Kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerine etkisini tespit etmek için, çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu regresyon analizi, aralarında ilişki bulunan iki veya daha fazla değişkenden herhangi birisinin bağımlı değişken, diğerlerinin ise bağımsız değişkenler olarak ayrımıyla aralarındaki ilişkinin açıklanmasını ifade eder (Büyüköztürk, 2002, s. 87). Araştırma sonucunda ilk olarak kariyer kararlılığının kariyer kaygısı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .526, t = 11.030, p = .000$). Bu sonuca göre kariyer kararlılığındaki bir birimlik artış kariyer kaygısı üzerinde .498'lik bir artışa neden olmaktadır. İkinci bulgu doğrultusunda öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .184, t = 3.864, p = .000$). Bu araştırma bulgusu doğrultusunda öz yeterlilikte meydana gelen bir birimlik artışın da kariyer kaygısı üzerinde .145'lik bir artış ortaya koyduğu söylenebilmektedir. Kariyer kararlılığı ve öz yeterlilik kariyer kaygısını %38 düzeyde açıklamaktadır ($R = .619, R^2 = .383, F = 97.950, p < .01$). Araştırma sonuçları uyarınca çalışmanın H1 (*Kariyer kararlılığının kariyer kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*) ve H2 (*Öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*) hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Yükseköğretimin önemli parçalarından birisi olan lisansüstü eğitim programları, mezun olan öğrencilerin kendilerine başarılı bir kariyer hedefi çizme konusunda etkili ve güçlü bir yol gösterici rol üstlenmektedir. Bu önemin artmasına etki eden şeylerin başında ise hızlı gelişen dünya, değişen teknolojik yenilikler, rekabet avantajı sağlamada yetenekli ve nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulması örnek gösterilebilmektedir (Black ve Bonner, 2011, s. 163). Ayrıca bir alanda uzmanlaşma ve başarılı olma isteği de kişileri lisansüstü eğitim yapmaya itebilmektedir (Wisker, 2007, s. 45). Ancak lisansüstü eğitimden elde edilebilecek bu olumlu beklentilerin yanı sıra değişen dünya ve rekabet koşulları karşısında öğrencilerin kariyerleriyle ilgili olumsuz düşüncelere de sahip olabileceği ve gelecek beklentileri doğrultusunda çeşitli kaygılar yaşayabileceği düşünülebilir.

Karaman ve Bakırcı (2010) Türkiye'deki lisansüstü eğitim programı veren kurumlardaki öğrencilerin yaşadıkları kaygıların öğretim üyeleriyle iletişim, kendilerine yeterli vakit ayrılması ve araştırma yöntemlerinin eksikliği olduğunu öne sürmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin gelecekleri ile ilgili kaygı düzeylerinin belirlenerek bu problemlerin çözülmesine yönelik verilen eğitimin içeriğinin düzenlenmesi ve sektördeki beklentiler doğrultusunda yetenekli insan gücünün iş hayatına kazandırılmaya çalışılması önemlidir. Ek olarak ise bireylerin yaşamış oldukları endişe halini yönetebilmek için bireylerin gelecekte ne yapmak istedikleri konusunda kararlı bir duruş sergilemeleri ve bu doğrultuda başarılı olmak için kendilerine inanmaları, motivasyonlarını yüksek tutmaları oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Zira kendini motive etmeyi başarabilen bireyler kariyerleri konusunda sahip oldukları umutsuzluğu bir kenara bırakabilir ve kariyerlerine daha fazla olumlu katkıda bulunarak fayda sağlayabilirler. Bu bağlamda çalışmanın amacı, lisansüstü eğitim görmekte olan öğrencilerde kariyer kararlılığı ve öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerinde etkisi olup olmadığını tespit etmektir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde, ilk bulguya göre kariyer kararlılığının kariyer kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda gelecekte kariyeri hakkında ne yapmak ve neyi başarmak istediği konusunda kararlı olabilen lisansüstü eğitim gören bireylerin hissetmiş oldukları kaygı ile baş etme ihtimallerinin daha yüksek düzeyde olabileceği düşünülmektedir. Çünkü geleceği hakkında çizmiş olduğu yolda iyimser olabilen, kendini başarılı olacağına ikna edebilen ve motivasyonunu koruyabilen bireylerin, kariyerleri konusunda başarılı olabileceğini söyleyebilmek mümkündür. Literatür incelendiğinde de bazı araştırmalar (Daniels vd., 2006; Işık, 2012; Koyuncu, 2015; Polat, 2022) bu çalışma bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın ikinci bulgusu, öz yeterliliğin kariyer kaygısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmasıdır. Buradan hareketle, karamsarlık barındırmayan ve yüksek motivasyona sahip bireylerin kaygının getirmiş olduğu olumsuz durumlarla daha kolay baş edebileceğini ifade etmek mümkündür. Ayrıca bu bulgu, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin kariyer kaygısı ile baş etmede bilgi ve becerilerine olan güvenlerinin yüksek olduğunu ve hedefe ulaşmada motivasyonlarını kolaylıkla yitirmeyeceklerini düşündürmektedir. Literatürde yapılmış olan bazı araştırmalar (Dönmezoğulları, 2020; Park vd., 2019) bu çalışma bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Araştırmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Bu araştırma, lisansüstü eğitim görmekte olan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çoğunluğu sosyal bilimlerde üst öğrenim yapan öğrenciler üzerinde yapılmıştır ve gelecekte konuyla ilgili olarak yapılacak olan çalışmalar farklı örneklerde gerçekleştirilirse sonuçların daha fazla desteklenebileceği düşünülmektedir. Ayrıca kesitsel olması da çalışmanın bir diğer kısıtıdır. Diğer yandan, çalışma için nitel araştırma yöntemi tercih edilerek daha derinlemesine bir çalışma yapılabilir. Çünkü lisansüstü eğitim gören öğrencilerin eğitimleri esnasında karşılaştıkları sıkıntıların derinlemesine görüşmeler ile incelenmesi ve çözüm yollarının bulunmaya çalışılması, gelecekte iş hayatına başarılı ve yüksek nitelikli insan gücü kazandırılması bakımından da önem arz edebilir. Ayrıca gelecekte kariyer kararlılığı yönelik yapılacak olan araştırmalar farklı değişkenler (öz şefkat, psikolojik sağlık, psikolojik iyi oluş gibi) kullanılarak çalışılabilir. Özellikle pozitif örgütsel davranış alanında yer alan kavramların kariyer kararlılığı değişkeniyle ele alınması bireylerin olumlu duygu durumlarına yatırım yaparak daha doğru kararlar almalarına yardımcı olabilir. Bu iyi duygu durumuna sahip olma neticesinde de öğrencilerin gelecekleri hakkında verdikleri kararları daha gerçekçi ve iyi bir şekilde değerlendirebileceği öngörülmektedir. Ek olarak ise kariyerleri hakkında olumlu duygu durumlarına sahip olarak hedefleri konusunda kararlı bir duruş sergileyen bireyler, çalışmalarında iyi performans göstererek çalışma hayatında başarılı olabilmeleri olasılıklarını artırabilir ve bu doğrultuda örgütlerine olumlu katkılar sunabilir.

Kaynakça

- Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Kariyer kararlılığı ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 159-170. Doi:10.25204/iktisad.576572
- Akoğlu Kozak, M. (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Aksu, G., Eser, M. T. ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19), 63-80. Doi:10.7827/TurkishStudies.10001
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim fen bilimleri ve matematik öğretmen adaylarının öz yeterlilik inançları. *Zonguldak Karaelmas University Journal of Social Sciences*, 6(12), 235-252.
- Azizli, N., Atkinson, B. E., Baughman, H. M. ve Giammarco, E. A. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future and life satisfaction. *Personality and Individuan Differences*, 82, 58-60. Doi:10.1016/j.paid.2015.03.006
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F. ve Büyükgöze Kavas, A. (2022). *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (ss. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Black, K. E. ve Bonner, A. (2011). Employer-based support for registered nurses undertaking postgraduate study via distance education. *Nurse Education Today*, 31(2), 163-167.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Bozkurt, B., Kıran, B. ve Cengiz, Ö. (2020). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, belirsizliğe tahammülsüzlük, gelecekte iş bulmaya yönelik algı ve öz yeterliklerinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(6), 2401-2409. Doi:10.24106/kefdergi.702233
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, B. (2023). Türk akademisinde lisansüstü süreçlerde yaşanan sorunlara bir çözüm önerisi olarak akademik koçluk. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 60-77. Doi:10.32329/uad.993658
- Caprara, G. V. ve Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: personality as an agentic, self regulating system. L. G. Aspinwall ve U. M. Staudinge. *A psychology of human strenghts: fundamental questions and future directions for a positive psychology* içinde (ss. 61-74), Washington: DC American Psychological Association.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çetin Gündüz, H. ve Nalbantoğlu Yılmaz, F. (2016). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022. Doi:10.17860/mersinefd.282397

- Çetin, F. ve Basım, H. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde öz yeterlilik algısının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (35), 255-269.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çiçek, B. ve Almalı, V. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde kaygı öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırması. *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 241-260. Doi:10.7827/TurkishStudies.43492
- Çöp, S. (2020). Kariyer stresinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde sosyal ağ desteğinin aracılık rolü: Gastronomi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(10), 835-856. Doi:10.26677/TR1010.2020.553
- Daniels, L. M., Clifton, R. A., Perry, R. P., Mandzuk, D. ve Hall, N. C. (2006). Student teachers competence and career certainty: The effects of career anxiety and perceived control. *Social Psychology of Education*, 9(4), 405–423. Doi:10.1007/s11218-006-9000-0
- DeVellis, R. F. (2017). *Ölçek geliştirme kuram ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Durmaz, Ş. ve Ören, K. (2017). Öz yeterlilik ve özgüvenin işgücü ve istihdama etkisine bir bakış. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 109-120.
- Eker, C. (2014). Sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanç düzeyleri üzerine bir araştırma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 162-178.
- Erhan, T., Karagöz, Ş. ve Uzunbacak, H. H. (2021). Kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerine etkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(4), 171-198. Doi:10.11611/yead.994529
- Fidan, T., Öztürk Fidan, İ. ve Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263. Doi:10.2399/yod.18.008
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The Career Development Quarterly*, 46(4), 386-403. Doi:10.1002/j.2161-0045.1998.tb00715.x
- Güneş, A. M. ve Buluç, B. (2017). Sınıf öğretmenlerinin teknoloji kullanımları ve öz yeterlilik inançları arasındaki ilişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 10(1), 94-113.
- Günhan Cantürk, B. ve Başer, N. (2007). Geometriye yönelik öz-yeterlilik ölçeğinin geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 68-76.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hirschi, A. ve Lage, D. (2007). The relation of secondary students career-choice readiness to a six-phase model of career decision making. *Journal of Career Development*, 34(2), 164-191. Doi:10.1177/0894845307307473
- Işık, E. (2012). The relationship of career decision self-efficacy, trait anxiety, and affectivity among undergraduate students. *Psychological Reports*, 111(3), 805–813. Doi:10.2466/01.09.10.PR0.111.6.805-813
- İşcan, Ö. ve Çakır, S. (2016). Mentorluk ve psikolojik güçlendirmenin öz yeterlilik algısına etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 1-15.

- Jaensch, V. K., Hirschi, A. ve Freund, P. A. (2015). Persistent career indecision over time: Links with personality, barriers, self-efficacy, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 122-133. Doi:10.1016/j.jvb.2015.09.010
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamaları çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınları.
- Karaman, S. ve Bakırcı, F. (2010). Türkiye’de lisansüstü eğitim: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 94- 114.
- Kartopu, S. (2012). Lise öğrenci ve öğretmenlerinin durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(2), 147-170.
- Kaya, M. ve Varol, K. (2004). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin durumluk sürekli kaygı düzeyleri ve kaygı nedenleri (Samsun örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(17), 31-63.
- Koyuncu, A. (2015). *Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcıları olarak kaygı ve öznel iyi oluş* (Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Linnenbrink, E. A. ve Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Reading & Writing Quarterly: Overcoming Learning Difficulties*, 19(2), 119-137. Doi:10.1080/10573560308223
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. ve Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to “big five” personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652. Doi:10.1177/1069072704270272
- Luszczynska, A., Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). The General self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457. Doi:10.3200/JRLP.139.5.439-457
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 41-572. Doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Madhlangobe, L., Chikasha, J., Mafa, O. ve Kurasha, P. (2014). *Persistence, perseverance, and success (pps): a case study to describe motivational factors that encourage*. Zimbabwe open university old students to enroll, persist, and graduate with master’s and doctorate credentials. SAGE Open, 1-15.
- Manav, F. (2011). Kaygı kavramı. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 5 (9), 201-211.
- Mevzuat Bilgi Sistemi (2023). *Lisansüstü eğitim ve öğretim yönetmeliği*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=21510&MevzuatTur=7&-MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi: 21 Aralık 2023).
- Miller, A. D. (2011). *Career Decidedness, Meaning in Life, and Anxiety: A Mediation/Moderation Model* (Unpublished Master of Arts Thesis). Southern Illinois University, Carbondale.
- Park, I., Lee, J., Kim, M., Kim, J. ve Jahng, S. (2019). Affect in daily career decision self-efficacy and career choice anxiety. *The Career Development Quarterly*, 67(4), 313–326. Doi:10.1002/cdq.12201
- Polat, F. B. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 62-80. Doi:10.53443/anadoluibfd.1112084
- Salas, E. ve Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: a decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499. Doi:10.1146/annurev.psych.52.1.471

- Shin, Y. J. ve Lee, J. Y. (2019). Self-focused attention and career anxiety: The mediating role of career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 67(2), 110–125. Doi:10.1002/cdq.12175
- Siyez, D. M. ve Mutlu Çaykuş, T. (2020). *Yaşam boyu kariyer gelişimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Takıl, N. B. ve Sarı, B. A. (2019). Trait anxiety vs career anxiety in relation to attentional control. *Current Psychology*, 40(5), 2366-2370. Doi:10.1007/s12144-019-0169-8
- Taş, A. ve Aytaç, T. (2021). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Topçu Seçim, G. (2019). *Zihinsel yetersizliği olan çocuğa sahip annelerin sürekli kaygı ve uyum düzeyleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tutar, H. (2020). *Kariyer planlaması ve yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Van Dijk, M. (2009). *Employeeself-efficacy and job stressduring organizational change: The mediatingeffect of risk perception* (Master Thesis). University of Twente, Utrecht.
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journoul of Vocational Behavior*, 89, 182-191. Doi:10.1016/j.jvb.2015.06.005
- Wisker, G. (2007). *The postgraduate research handbook*. New York: Red Global Press.
- Yükseköğretim Kurulu (2023). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim tarihi: 21 Aralık 2023).

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Tarih: 07.12.22

No: GO 2022/975

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %50

2. yazar katkı oranı : %50