

Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Akademik Motivasyonları ile Kariyer Araştırma Öz-Yeterlikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Fatma KIRAN¹ , Mustafa ŞAHİN² 

Öz: Bireyin yaşamında önemli bir yeri olan kariyer gelişimi, çağın getirdiği yenilikler doğrultusunda değişime uğramaktadır. Başarılı bir kariyer gelişim süreci için, bireyin sahip olduğu kariyer araştırma öz-yeterlik düzeyi önemli görülmektedir. Kariyer araştırma öz-yeterliği, bireyin kendini tanıması, mesleklerle ilgili araştırmalar yapması, iş yaşamı için gerekli donanıma sahip olması ve bağlantılar kurabilmesi olarak açıklanabilir. Bu araştırmanın amacı eğitim fakültesi öğrencilerinin kişilik özellikleri ve akademik motivasyonları ile kariyer araştırma öz-yeterlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırma grubunu, uygun örnekleme yöntemiyle seçilen 806 öğrenci oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu, Kariyer Araştırma Öz-Yeterliği Ölçeği, Büyük Beşli Envanteri ve Akademik Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel desene göre tasarlanmıştır. Veriler SPSS 23.00 programıyla analiz edilmiştir. Veri analizinde, Spearman Korelasyon Katsayısı ve Çoklu Doğrusal Regresyon teknikleri kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerden elde edilen bulgular, kariyer araştırma öz-yeterliği ile dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında pozitif; nevrotiklik kişilik özelliği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon analizi; dışadönüklük, gelişime açıklık, nevrotiklik ve sorumluluğun kariyer araştırma öz-yeterliğinin anlamlı yordayıcıları olduğunu ortaya koymuştur. Öğrencilerin kariyer araştırma öz-yeterlikleri ile akademik motivasyonun içsel ve dışsal bütün boyutları arasında pozitif; motivasyonsuzluk boyutu ile negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Başarma ve harekete yönelik içsel motivasyon ile tüm dışsal motivasyon boyutları, kariyer araştırma öz-yeterliğinin anlamlı yordayıcılarıdır. Araştırma sonuçları literatür bulguları kapsamında tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kariyer araştırma öz-yeterliği, kişilik özellikleri, akademik motivasyon

Investigation of the Relationships between Personality Traits, Academic Motivation, and Career Search Self-Efficacy of Education Faculty Students

Abstract: Career development has a significant place in an individual's life, and changes with the innovations of the age. For a successful career development process, the individual's career research of

Geliş tarihi/Received: 16.01.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 13.06.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

*Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığındaki yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Bu çalışmanın bir bölümü II. Karadeniz Zirvesi Uluslararası Sosyal Bilimler kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Uzm. Psk. Danışman ve Rehber Öğretmen, fatma-cakir@windowslive.com, 0000-0003-2342-540X

¹ Prof. Dr., Katip Çelebi Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, msahin6161@gmail.com, 0000-0002-5721-6211

Atf için/To cite: Kıran, F. & Şahin, M. (2023). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kişilik özellikleri ve akademik motivasyonları ile kariyer araştırma öz-yeterlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 526-549. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1235846>

self-efficacy level is considered something significant. Career search self-efficacy can be explained as the individual's self-knowledge, research related to occupations, having the necessary equipment for business life, and establishing connections. This study aims to examine the relationships between the personality traits and academic motivations of education faculty students and their career search self-efficacy. The research group consists of 806 students selected by convenience sampling method. Personal information form, Career Search Self-Efficacy Scale, Big Five Inventory (BFI), and Academic Motivation Scale were used to collect data. This study was designed according to the relational design, one of the quantitative research methods. The data were analyzed using the SPSS 23.00 program. Spearman Correlation Coefficient and Multiple Linear regression techniques were used in data analysis. The findings obtained from the statistical analysis showed that there was a positive relationship between career search self-efficacy and extroversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness personality traits and that there is a negative significant relationship between neuroticism and personality traits. Multiple Linear Regression Analysis revealed that extraversion, openness to improvement, neuroticism, and conscientiousness significantly predict career search self-efficacy. There is a positive relationship between students' career search self-efficacy and all internal and external dimensions of academic motivation, there is a significant and negative correlation with the dimension of motivation. Intrinsic motivation to know, intrinsic motivation to accomplish, and the whole dimensions of external motivation, self-assertion, and regulation are significant predictors of career search self-efficacy. The results of the study were discussed within the scope of the literature data. Multiple Linear Regression Analysis revealed that extraversion, openness to development, neuroticism, and responsibility were significant predictors of career search self-efficacy.

Keywords: Career search self-efficacy, personality traits, academic motivation

Giriş

Meslek seçimi bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir. Sanayi devriminin etkisi ile başlayan mesleki rehberlik çalışmalarında meslek seçimi üzerinde durulurken; Parsons tarafından kurulan meslek bürolarıyla birlikte bu çalışmalar eğitim kurumlarına aktarılmaya başlanmıştır (Kuzgun, 2009; Yeşilyaprak, 2011). Sonraki yıllarda meslek seçiminden ziyade, mesleki gelişim ve kariyer süreci üzerinde durulmuş ve bu alanla ilgili gelişimsel kuramlar ortaya konmuştur. Mesleki gelişim kuramcıları, meslek seçimini uzun süreli bir gelişim süreci olarak açıklamaktadır (Ginzberg vd., 1951; Kuzgun, 2009; Super vd. 1963; Yeşilyaprak, 2011). Bu bağlamda sağlıklı bir kariyer yaşamı için doğru meslek seçimi yapmak gerekmektedir. Doğru seçim yapabilmek için bireyin kendini tanıması, gerekli beceri ve yetkinliğe sahip olması ve kariyer keşif faaliyetlerinde bulunması önemlidir (Blustein, 1989; Solberg vd., 1994). Blustein (1989), kariyer keşfini bireyin yeterlik inancı ile ilişkilendirmiştir. Yeterlik inancı ya da diğer bir ifadeyle algılanan öz-yeterlik, bireyin amaca yönelik bir davranışta başarılı olup olamayacağına yönelik inancıdır (Bandura, 1995). Öz-yeterlik kişinin kariyer gelişim süreci ve tercihleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Betz & Hackett, 1987). Solberg vd. (1994), kariyer gelişim sürecini açıklamak ve değerlendirebilmek için, Kariyer Araştırma Öz Yeterliği (KAÖY) kavramını geliştirmişlerdir. KAÖY, “bireylerin başarılı bir şekilde meslek ve kariyer aktivitelerine katılabilmesi, kendi kişisel değer ve yeteneklerinin farkında olması, kendi alanıyla ilgili çalışan kişilerle ilişkiler kurabilmesi ve başarılı iş görüşmeleri yapabilmesi gibi beceriler kazanabilmesi yeterliğini ifade etmektedir” (Sarı, 2014, s. 41). Kariyer araştırma davranışı, bireyin kendini tanıması, mesleki anlamada ilgi duyduğu alanları keşfetmesi, mesleklerle ilgili araştırmalar yapması ve görüşme yapabilecek

kabiliyete sahip olması gibi becerileri içeren kariyer keşif faaliyetleri ile ilgilidir (Betz & Hackett, 1981; Gushue vd., 2006). Kariyer keşif faaliyetleri bireye mesleğe girme sürecinde araştırma yaparken karşılaştığı fırsatları düşünme, değerlendirme ve doğru kararı alabilme imkanı verir. Ayrıca keşif faaliyetleri sırasında bireyin yardım alması, iş görüşmeleri yaparken performansına olumlu etki ederek işe alınmasına katkı sağlamaktadır (Sarı, 2014; Stumpf vd., 1983). Bu bağlamda kariyer keşif faaliyetlerinde bulunan bireylerin KAÖY'lerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Bireyin bir işi yapıp yapamayacağına yönelik algısı olarak ifade edilebilen öz-yeterlik bireyin kariyer araştırma faaliyetleri ve kariyer tercihleri üzerinde doğrudan etkilidir (Betz & Hackett, 1981; Tarigan & Wimbarti, 2011).

21. yüzyılda meydana gelen hızlı gelişim ve değişimler pek çok alanda yenileşmeyi de beraberinde getirmiştir. Meslek seçimi ve kariyer gelişim süreci de şüphesiz bunlar arasındadır (Lent, 2018). Kariyer yaşantısında bireyin, doğru bir meslek seçimi yapması, seçtiği meslekte kendini geliştirmesi ve mesleki doyum alabilmesi için kişisel farkındalığa sahip olması ve kişiliğine uygun tercihler yapması gerektiği düşünülmektedir. Ülkemizde meslek seçimi ve kariyer gelişim sürecinde etkili olan kariyer danışmanlığı çalışmaları daha çok liseden üniversiteye geçiş aşamasına yöneliktir. Öğrenciler meslek seçimi yaparken, ilgi, değer, yetenek ve kişilik özellikleri gibi pek çok faktörü göz ardı ederek; sınavdan aldıkları puanlara göre ya da ebeveynlerinin istekleri doğrultusunda, mezun olduktan sonra daha kolay iş bulabileceklerini düşündükleri alanlara yönelebilmektedirler (Aydemir, 2008; Yelken, 2008). Meslek seçim sürecinde hem bu tarz nedenlerle hem de eğitim sistemimizin etkisiyle birlikte ne yazık ki yanlış meslek tercihleri yapılabilmektedir (Candaş & Bebek, 2015). Dolayısıyla istihdam kaygısı ile yapılan yanlış seçimler ilerde bireyin yaşamında kariyer memnuniyetsizliği, meslek ve yaşam doyumunu konusunda eksiklikler, kariyer gelişim sürecini başarılı bir biçimde yönetememe gibi pek çok olumsuzluğu da beraberinde getirebilir. Bununla birlikte, bireylerin üniversiten mezun olduktan sonra eğitim aldıkları bölümle ilgisi olmayan, farklı iş alanlarına yönelmelerinin de son yıllarda sıklıkla rastlanan bir durum olduğu gözlenmiştir (Yelken, 2008). Ayrıca istediği alanda eğitim almış olsa bile pek çok üniversite mezunu birey iş arama, görüşme yapabilme, bağlantı kurma gibi konularda problem yaşayabilmektedir. Bu tür problemlerin çözümüne yönelik yapılacak olan çalışmalar kariyer psikolojik danışmanlığının konusudur. Bu konuda yapılacak çalışmalar bireylere, meslek seçimi konusunda doğru kararlar alması, iş ve meslek yaşamında kendisini geliştirebilmesi konusunda yarar sağlayabilir. Karşılaşılabilecek problemlerin çözümüne yönelik çalışmalar ve sunulan yardım hizmetleri kariyer gelişim süreci üzerinde etkili olmaktadır (Zunker, 2006).

Kariyer gelişim süreci etkileyen etmenlerden biri yukarıda da değinildiği gibi öz-yeterliktir (Betz & Hackett, 1981). Öz-yeterlik Bandura'nın (1997) Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramının (SBÖK) temel kavramlarından biridir. Kariyer araştırmacıları bu kavramı kariyer gelişimi kapsamında ele almışlardır (Krumboltz vd., 1976). Öz-yeterlik kavramı kariyer seçim sürecine uygulanmış ve kariyer gelişim sürecinde önemli bir etmen olduğu kabul edilmiştir (Betz & Hackett, 1986). Bandura'dan etkilenerek Lent ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda (SBKK) kariyer kararı verme ve performans süreçleri detaylı bir biçimde ele alınmaya çalışılmış ve bireyin kariyer davranışlarını düzenleyebilmesi bakımından öz-yeterlik inancına vurgu yapılmıştır. Öz-yeterliğin kariyer süreçleri kapsamında ele alınması KAÖY kavramını ortaya çıkarmıştır (Betz & Hackett, 1986). Bu doğrultuda, bireyin kariyer gelişim süreci içinde doğru seçimler yaparak başarılı bir kariyer hayatı sürdürmesi konusunda KAÖY'nin etkili olacağı ifade edilebilir.

Kariyer seçimi ve kariyer gelişimi sürecine etki eden pek çok değişken vardır. Kişilik özellikleri kariyer kararı vermede etkili olan temel etmenlerden biridir (Nauta, 2004).Yapılan çalışmalar, kişilik özellikleri ve benliğin, meslek seçimi ve kariyer gelişim süreci ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Borgen & Betz, 2008; Gökdeniz & Merdan, 2011; Rogers vd., 2008; Sarı vd. 2017). Lent ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen SBKK, kişilik ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkileri daha iyi anlamak için sosyal bilişsel kuramı önermiştir. Kişiliği açıklamak için geliştirilen pek çok kuramdan biri olan SBÖK'ye göre, kişilik çevresel, bilişsel ve davranışsal etmenlerin etkileşimi ile oluşur (Bandura, 1978, 2001). Bandura kişiliği öğrenmeden yola çıkarak açıklar ve kişilik özelliklerinin, bireyin öğrenme ortamının kalitesini oluşturabileceğini ifade eder. Buna göre öğrenme aktivitelerini düzenleme ve zor konuların üstesinden gelme konusunda kişinin yeterlik inançları, kariyer kararı verme sürecini etkileyebilir (Bandura, 1986). Bireyin yeterlik inancının yüksek olması kariyer seçimi konusunda daha açık hedefler belirlemesi ve kariyer araştırma çalışmalarıyla ilişkilidir (Betz & Hackett, 1986; Lent & Hackett, 1994). Kariyer araştırma öz-yeterliği kavramını ise kariyer keşif faaliyetleri konusunda, bireylerin mesleki hazırlık, uyum ve gelişim süreçlerinin bilişsel ve davranışsal faaliyetleri kapsadığını belirtir (akt., Solberg vd., 1995). Kariyer keşif faaliyetlerinde bulunmak bireyin bilinçli olmasını ve kendini tanımasını gerektirmektedir (Betz & Heckett, 1987). Dolayısıyla kişilik özellikleri kariyer seçim sürecinin ve keşif faaliyetlerinin belirleyici faktörlerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Solberg vd., 1994). Bu çalışma da kişilerarası farklılıkları belirleyen beş farklı kişilik özelliği ele alınmıştır. Bunlar; dışadönüklük, nevrozizm, deneyime/gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluktur (McCrea & Costa, 1989). Her bir kişilik özelliğinin iki ucu vardır. Örneğin nevrozizm boyutu yüksek olan kişiler anksiyeteli ve güven duygusu zayıf olup psikolojik problemlere yatkınken; düşük olanlar abartılı duygusal tepkiler göstermekten uzak daha sakin ve uyumludurlar. Dışadönük bireyler, konuşmayı seven, espri anlayışına sahip, sosyal ilişkileri güçlü kimselerdir. Deneyime açıklık boyutu yüksek olanlar, özgür fikirli kimseler olup, geleneksel yargıları olduğu gibi kabullenmezler. Uyumluluk boyutu yüksek olanlar, güven duyulabilecek, yardım etmeyi seven, yapıcı niteliklerle karakterize edilir. Son olarak sorumluluk boyutunun yüksekliği, kişinin düzenli, disiplinli ve kararlı olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Esasen her birey, tüm bu kişilik özelliklerinden az da olsa birer parçaya sahiptir; hangi özelliğin bireyde daha baskın olduğu kalıtsal ve çevresel bazı faktörlere göre değişiklik gösterir (Yazgan-İnanç & Yerlikaya, 2010). Literatürde KAÖY ile beş faktör kişiliğinin birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Fakat meslek ve kariyer seçimi ile kişilik özellikleri arasında yapılan araştırmalar göstermektedir ki, meslek, kariyer seçimi ve kişilik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır (Gökdeniz & Merdan, 2011; Köroğlu, 2014). Ayrıca Huang (1999), kariyer kararı verme üzerinde kişilik boyutlarının etkili olduğunu; Rogers ve diğerleri (2008), kariyer planlama ve kariyer kararı verme öz-yeterliğinin kişilik ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla, kariyer gelişim sürecinde kişilik özellikleri doğrultusunda gerçekleştirilecek olan kariyer keşif faaliyetleri bireyin kişilik özelliklerine uygun bir biçimde yürütülürse bu durum bireyin kariyer gelişim sürecine olumlu katkı sağlayabilir. Bu nedenle KAÖY ile kişilik özelliklerinin ele alınması önemli görülmüştür.

Kariyer araştırma öz-yeterliği çok yönlü bir kavramdır. Hem kariyer keşif faaliyetleri aracılığı ile bireyin kendisini ve meslekleri tanımasını, seçim yapmasını; hem de iş arama konusunda bağlantılar kurabilmesini ve iş hayatının gerektirdiği yetkinliğe sahip olmasını içerir. Bu anlamda, bireyin motivasyon düzeyinin yüksek olması, kariyer sürecinde tüm bu faaliyetleri gerçekleştirmeye yönelik performansı üzerinde etkili olabilir (Chowdhury & Shahabuddin, 2007). Akdemir ve arkadaşları (2015), kariyer gelişim süreci ile ilişkili faktörlerden birinin

motivasyon olduğunu belirtmişlerdir. Motivasyon bireyin davranışının sonucuyla ilgili beklentisiyle ilişkilidir (Bandura, 1995). Sosyal bilişsel kuram öz-yeterliği bireyin motivasyonunu düzenleyen temel etmenlerden birisi olarak ele almıştır (Bandura, 1989). Bandura (1995), bireyin motivasyon seviyesinin ve eylemlerinin içinde bulunduğu durumdan ziyade öz-yeterlik inancına dayalı olduğunu belirtmektedir. Birey aldığı sonuca ve öz-yeterlik düzeyine göre davranışı devam ettirme eğilimi gösterir. Öz-yeterlik kişinin duyguları, bilişleri, motivasyonu ve nerede nasıl davranacağı konusunda merkezi bir role sahiptir. Bu durum bireylerin gelişim evrelerine göre değişebilir (Bandura, 1995). Özellikle çocukluk çağında, anne-babanın çocuğun bireysel ve toplumsal aktivitelerini destekleyici tutumları, algılanan öz-yeterlik inancını pozitif yönde etkileyebilir. Böylece gerekli desteği alan çocuk öz-yeterlik algısına eşdeğer hedefler belirler. Yüksek öz-yeterlik, bu bağlamda motivasyonu ve başarı beklentisini de artırmaktadır (Bandura, 1995, 1977; Schunk & Usher, 2012). Dolayısıyla motivasyonun öğrenmeyi ve eğitim hayatını etkilediği söylenebilir. Bireyde eğitim hayatının başlaması ile ortaya çıkan akademik motivasyon, bireyin bu süreç içindeki sorumluluklarını yerine getirebilmesi için hissettiği isteklilik ve onu hedefe ulaştırmayı sağlayan itici güç olarak ifade edilebilir (Bacanlı & Şahinkaya, 2011). Wilkesmann ve diğerleri (2012), akademik motivasyonu üniversite eğitimi almaya karar verme ve devam etme motivasyonu olarak ele almışlardır. Ryan ve Deci (2000), akademik motivasyonu özerklik kuramı ile açıklamıştır. Bu kurama göre bireyin karşılanması gereken bazı temel ihtiyaçları vardır. Bunlardan biri olan özerklik bireyin kendi kaderini tayin etmesidir (Carver & Scheier, 2000). Yani birey kendi seçimleri yaparak bazı hedefler belirler ve bunları gerçekleştirmeye motive olur. Motive olma düzeyi bireyden bireye değişebilir. Araştırmacılar bu teoriden hareketle, motivasyonu içsel, dışsal ve motivasyonsuzluk olarak üç kategoride ele almışlardır. Eğitimle ilgili pek çok çalışmaya konu olan bu kuramda, bireyin yakın çevresinde bulunan kişilerin, onun özerkliğini desteklemeye yönelik davranışları ve ilgisi onun öğrenme isteğini içselleştirmesine katkı sağlar. Yani bireyin dışsal motivasyon kaynakları içsele döner (Deci vd., 1991). Bu nedenle eğitim yaşamında öğrencilerin akademik motivasyonunu geliştirici çalışmalar yapmanın, KAÖY'yi de artıracığı düşünülmektedir. Alan yazında kariyer araştırma öz-yeterliği ile akademik motivasyonunun birlikte incelendiği bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Ancak motivasyon ve öz-yeterlik konusunda yapılan çalışmalar mevcuttur. Alemdağ ve diğerleri (2014), akademik motivasyon ile akademik öz-yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öğrencilerin motivasyon ve başarı duyguları ile öz-yeterlikleri arasında da anlamlı ilişkiler vardır (Liu vd., 2021). Akbay ve Gizir (2010), araştırmalarında akademik öz-yeterlik ve akademik güdülenme arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda literatür bulguları öz-yeterlik ve motivasyon arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Chowdhury & Shahabuddin, 2007; Thoonen vd. 2011). Bu bulgulardan yola çıkılarak, bireyin akademik motivasyonunu artırıcı çalışmalar yapılmasının, KAÖY'nin güçlendirilmesine katkısı olacağı düşünülmektedir. Böylece KAÖY ile akademik motivasyon arasındaki ilişkinin belirlenmesi hem eğitim alanında hem de kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yapılacak çalışmalara da katkı sağlayabilir. Bu nedenle KAÖY ve akademik motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi önemli görülmüştür.

Kariyer gelişiminin bireyin yaşamındaki önemi düşünüldüğünde, bireyin doğru tercihler yapabilmesi, kariyerini planlayabilmesi ve yaptığı plan doğrultusunda hareket edebilmesi onun bireysel farkındalığıyla ilgili olabilir. Bu doğrultuda bireyin kendi kişiliğinin farkında olması ve kişilik özelliklerine uygun bir kariyer tercihinin, kariyer sürecinde yaşanacak problemleri azaltacağı düşünülmektedir. Hızla gelişen ve değişen dünyada bireyin bu gelişim ve değişimlere uyum sağlayabilmesi, ilk olarak kendisini tanıması ve kariyer süreci boyunca kişiliğine uygun

faaliyetlerde bulunması ile mümkün olabilir. Bireyin yapacağı tercihlerin kişilik özelliklerine uygun olmasının, onun kariyer araştırma çalışmalarını gerçekleştirmesi, iş ve meslek yaşamının gerektirdiği sorumlulukları yerine getirebilmesi ve kariyer yaşamını kişilik özellikleri potansiyeli çerçevesinde geliştirmesi bakımından önemli olabilir. Bununla beraber bir meslekte karar kılma, kariyer keşif faaliyetlerinde bulunma gibi aşamalarda, bireyin karşılaşacağı sorunlarla başa çıkabilmesi, iş görüşmeleri yaparak, gerekli bağlantıları kurabilmesi ve mesleğin gerektirdiği becerilere sahip olması üzerinde, bireyin eğitim hayatına girmesiyle birlikte ortaya çıkan ve tüm bunları gerçekleştirebilmesi için onu harekete geçiren itici güç olarak ifade edebileceğimiz akademik motivasyon da KAÖY üzerinde etkili olabilir. Bireyin akademik motivasyonunun yüksek olması, onun hedeflerine ulaşması ve başarılı bir kariyer yaşamı sürdürmesine katkı sağlayabilir.

Literatür incelendiğinde kariyer araştırma öz-yeterliği konusunda ulusal ya da uluslararası çalışmaların olduğu fakat bu çalışmaların sayıca yetersiz olduğu görülmüştür. Maietta (2013), bireylerin bir kariyer geliştirme programına katılım derecesi ile KAÖY arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kim ve Park (2017), proaktif kişilik ile KAÖY ve kariyer kararı verme öz-yeterliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Başka bir çalışmada KAÖY gençlerin mesleki kimliğine yönelik arabulucu olarak ele alınmıştır (Chen & Solberg, 2018). Yapılan bir başka çalışmada, sosyal desteğin kariyer kararı ile dolaylı biçimde ilişkili olduğu, kariyer öz-yeterliğinin de bu ilişkide aracı bir rolü olduğu ortaya konmuştur (Jemini-Gashi vd., 2021). Arghode ve diğerleri (2020), kariyer öz-yeterliğinin bireyin kariyer kararları üzerindeki etkisini inceleyerek KAÖY'yi yordayıcı değişken olarak ele almıştır. KAÖY kavramını ülkemizde ele alan ilk çalışmada, Bandura'nın SBÖK'sini temel alan bir kariyer müdahalesi programının, öğrencilerin KAÖY üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sarı, 2014). Daha sonra ise KAÖY benlik kavramı çerçevesinde ele alınmış ve benliğin bazı boyutlarının KAÖY'yi yordadığı tespit edilmiştir (Kabadayı, 2019). Literatürde bu araştırma kapsamında ele alınan değişkenler bağlamında yürütülen pek fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin sahip olduğu kişilik özellikleri ve akademik motivasyon düzeyinin KAÖY üzerindeki yordayıcı rolünü ortaya koymaya yönelik yapılan bir çalışma bulunamamıştır. Bu yönüyle bu çalışma KAÖY konusunda yapılmış olan diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Bu araştırmanın, ulusal literatür için yeni sayılabilecek bir kavram olan kariyer araştırma öz-yeterliğinin daha iyi anlaşılması ve KAÖY'yi açıklayan değişkenlerin belirlenmesi bakımından literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bununla birlikte alanında uzman kariyer psikolojik danışmanlarının yönlendirme ve önerileri bireylerin kariyer geliştirmeleri noktasında onlara önemli imkanlar sunar (Ertürk, 2011). Bu aşamada bu yönlendirmelerin bireyin kişilik özellikleri ve akademik motivasyonuna uygun olarak yapılmasının bireyin güçlü bir KAÖY'ye sahip olmasına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçları, hem kariyer psikolojik danışmanlarının hem sahada çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin yapacağı mesleki rehberlik ve yönlendirme faaliyetlerine yönelik (kişilik özelliklerine uygun meslek seçimi ve kariyer araştırma faaliyetleri gibi) önemli bulgular sunabilir. Ayrıca araştırma bulguları üniversitelerin, öğrencilerini işe yönlendirme ve İŞKUR gibi kurumlar aracılığıyla mezunlarına doğru alanlarda istihdam sağlamaya yönelik kariyer faaliyetleri konusunda yol gösterici olabilir. Bu anlamda bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı, kişilik özellikleri, akademik motivasyon ve KAÖY arasındaki ilişkilerin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda bağımsız

değişkenlerle birlikte, cinsiyet, yaş ve tercih danışmanlığının KAÖY'ye etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

1. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kişilik özellikleri ve akademik motivasyonları ile KAÖY arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
2. Cinsiyet, yaş ve tercih danışmanlığı değişkenleri ile kişilik özellikleri ve akademik motivasyon KAÖY'yi yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel yaklaşıma göre tasarlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama olarak da ifade edilen korelasyonel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. İlişkisel tarama araştırmalarında, birden fazla değişken arasındaki ilişkiler, değişkenler üzerinde herhangi bir manipülasyon yapılmadan incelenir (Fraenkel & Wallen, 2008). Değişkenler arasındaki ilişkilerin var olduğu şekilde incelenmesine olanak veren bu araştırmalar betimsel araştırmaların bir türü olarak kabul edilir (Fraenkel vd., 2012). İlişkisel tarama araştırmaları, araştırmacılara bağımsız değişkenler aracılığıyla bağımlı değişkeni yordama olanağı da verir (Balcı, 2005). Bu çalışmada bu yöntemden yararlanılmasının nedeni, araştırmacının bağımsız değişkenleri olan kişilik özellikleri ve akademik motivasyonun eğitim fakültesi öğrencilerinin KAÖY'si ile olan ilişkisini belirlemek ve bağımlı değişken olarak belirlenen KAÖY'nin bu değişkenler tarafından yordanma düzeyini tespit etmektir.

Araştırma Grubu

Araştırma grubu, bir eğitim fakültesinin beş farklı bölümünde öğrenim gören 806 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılar zaman ve maliyet açısından çalışmacılara kolaylık sunan uygun örnekleme yöntemine göre seçilmiştir (Büyüköztürk vd., 2012). Araştırma grubunu oluşturan katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1
Çalışma Grubunun Demografik Bilgileri

Faktör	Değişken	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	603	74.7
	Erkek	201	24.9
	Belirtmeyen	3	4
Bölüm	PDR	160	19.9
	Sınıf öğretmenliği	110	13.6
	İlköğretim matematik	146	18.1
	Türkçe	171	21.2
	Resim öğretmenliği	115	14.3
	Özel Eğitim	104	12.9
Tercih Dnş.	Evet	445	55.2
	Hayır	358	44.4
Toplam		806	100

Katılımcıların, 602'si kadın (%74.7), 201'i erkektir (%24.9). Katılımcıların 3'ü (%4) ise cinsiyetlerini belirtmemiştir. Yaşları 17 ila 39 arasında değişen katılımcıların yaş ortalamaları 21 olup (SS=2.09); 1. ve 2. sınıfta öğrenim gören 215'er öğrenci (%26.7), 3. sınıfta öğrenim gören 191 (%23.7) öğrenci ve 4.sınıfta öğrenim gören 185 (%23) öğrenci araştırmaya katılmıştır. Katılımcılar eğitim fakültesinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik (%19.9), özel eğitim (%12.9), ilköğretim matematik öğretmenliği (%18.1), Türkçe öğretmenliği (%21.2) ve resim öğretmenliği (%14.3) bölümünde öğrenim görmektedir. Katılımcıların %55.2' si (445 katılımcı) daha önce tercih danışmanlığı aldığını, %44.4'ü (358 katılımcı) ise daha önce tercih danışmanlığı almadıklarını belirtmişlerdir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada araştırmacıların hazırlamış olduğu kişisel bilgi formu, Sarı (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan KAÖY ölçeği, Sümer (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan "Büyük-Beşli Envanteri" ve Karagüven (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan "Akademik Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Bu form araştırmacılar tarafından hazırlanmış olup, katılımcıların sosyodemografik bilgilerinin belirlenmesi amacıyla cinsiyet, yaş ve tercih danışmanlığı alıp almama durumuna ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Kariyer Araştırma Öz-Yeterliliği Ölçeği (KAÖYÖ)

KAÖYÖ, üniversite öğrencilerinin KAÖY'lerini saptamak amacıyla Solberg ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Sarı (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. KAÖYÖ 10' lu likert tipte olup 35 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı orjinal form için .97 olarak belirlenmiş; Türkçe formu için bu değer .96 olarak saptanmıştır (Solberg vd., 1994; Sarı 2017). Bu çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı .96 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe formu için yapılan doğrulayıcı faktör analizini sonucunda elde edilen uyum değerleri, " CFI = .92, GFI = .90, AGFI = .90, IFI = .93, RMR= .05 ve RMSEA = .19" dur (Sarı vd., 2017). Tek faktörlü bir yapısı olan ölçekten toplam puan alınabilmektedir. Alınan toplam puan arttıkça, KAÖY'nin de arttığı söylenebilir.

Büyük Beşli Envanteri (BFI)

Kişilik özelliklerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş olan Büyük Beşli Envanteri, 44 maddeden oluşmakta olup, ölçeğin beş alt boyuta bulunmaktadır (Benet-Martinez & John, 1998). Envanterin geçerlilik katsayıları. 90-94, güvenirlik katsayıları. 79-88 arasında değişmektedir (John & Srivastava, 1999). Yapılan çalışmada alt boyutların Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları, dışadönüklük için. 77, uyumluluk için. 70, sorumluluk için .78, nevroitiklik .77, gelişime açıklık için .76 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin nevroitiklik ve dışadönüklükle ilgili 8'er , uyumluluk ve sorumlulukla ilgili 9'ar ve gelişime açıklık ile ilgili 10 maddesi vardır (Schmitt vd., 2007). BFI, Sümer ve Sümer (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin 16 maddesi ters kodlanmaktadır. Alt boyutlardan alınan puanlar karşılaştırıldığında, bireyde hangi kişilik özelliğinin yüksek olduğu belirlenebilir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları alt ölçekler için .64 ile .77 arasındadır (Sümer vd., 2005). Ayrıca yapı geçerliği hakkında yapılan çalışmalarda, DFA sonucu, modelin uyum değerleri " χ^2/sd (1397/584)=2.39, RMSEA= .059, CFI= .82, TLI= .79" olarak tespit edilmiştir (Basım vd., 2009).

Akademik Motivasyon Ölçeği (AMÖ)

AMÖ Vallerand ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (Vallerand vd., 1992). Likert tipte olan ölçeğin her biri 4'er maddeden oluşan yedi alt boyutu vardır. Ölçeğin alt boyutları üç tür içsel motivasyon (bilme-İMBİ, başarıma-İMBA ve hareket/uyarım-İMH), üç tür dışsal motivasyon (tanınma-DMT, kendini ispat-DMKİ ve düzenleme-DMD) ve motivasyonsuzluğu-MS değerlendirmektedir. Ölçek maddeleri, 1-7 arasında, hiç uyuşmuyor-tam olarak uyuşuyor biçiminde puanlanmaktadır. Alt ölçeklerden alınan puanlar arttıkça, temsil edilen motivasyon düzeyi de yükselmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .81 dir (Vallerand vd., 1992). AMÖ'nün Türkçe uyarlamasını Karagüven (2012) yapmıştır. Türkçe formunun Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .87,'dir. Ölçeğin alt boyutların Cronbach Alfa güverliği, İMB=.79, İMBA=.74, İMH=.67, DMT= .79, DMKİ=.75, DMD=.73 ve MS=.83'tür. Bu çalışma için güvenilirlik değerleri İMBİ=.83, İMBA=.73, İMH=.76, DMT=.74, DMKİ=.72, DMD=.61, MS=.85 olarak hesaplanmıştır. DFA sonucu elde edilen modelin uyum değerleri " (χ^2) , χ^2/sd , RMSEA, RMR, GFI ve AGFI'dir". MS alt boyutunda yer alan maddeler terstir, ancak puanlama bakımından bir farklılığı bulunmamaktadır.

Veri Toplama Süreci

Bu çalışmada verilerin toplanabilmesi için öncelikle kullanılacak ölçekler için mail yolu ile izinler alınmıştır. Çalışmanın etik kurallara uygunluğu Trabzon Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve 02/01/2019 tarihli, 81614018-II sayılı kararla onaylanmıştır. Daha sonra ilgili üniversiteden bilimsel araştırma uygulama izni alınmıştır. Ölçekler sınıf ortamında yüz yüze uygulanmıştır. Uygulamadan önce uygulama yapılacak sınıfa dersi olan öğretim üyelerinden izin alınmıştır. Veriler gönüllülük esası çerçevesinde toplanmış olup, araştırma grubuna çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Veri toplama araçları öğrenciler tarafından ortalama 20 dakikada doldurulmuştur.

Verilerin Analizi

Veriler analiz edilmeden önce normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın değişkenlerine yönelik betimsel istatistikler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2

Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Basıklık	Çarpıklık
KAÖYtoplam	216.02	43.73	.52	-.44
Dışadönüklük	27.38	5.51	-.06	.17
Uyumluluk	33.47	5.03	.18	-.40
Nevrotiklik	23.42	5.98	-.12	.05
Gelişime açıklık	37.07	5.83	-.27	-.26
İMBİ	21.14	5.11	.16	-.75
İMBA	17.18	5.33	-.37	-.24

İMİH	18.40	5.28	-.37	-.30
DMT	22.19	4.55	.90	-.94
DMİ	16.39	5.70	-.67	.00
DMD	20.50	4.70	.12	-.52
MS	10.64	6.47	-.41	.78

Tablo 2 incelendiğinde, değişkenlerin değerlerinin +1 ile -1 arasında bulunduğu görülmektedir. Bu durum araştırma verilerinin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2015). Bu nedenle verilerin analizi SPSS programı ile yapılmış ve parametrik tekniklerden yararlanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı tekniğiyle incelenmiş, bağımsız değişkenlerin KAÖY’yi yordama durumu çoklu doğrusal regresyon analiziyle belirlenmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan KAÖY’nin, bağımsız değişkenleri olan kişilik özellikleri ve akademik motivasyon ile ilişkisini belirlemek için Sperman Korelasyon Katsayısı yönteminden yararlanılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni yordama durumunu incelemek amacıyla da Çoklu Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Kişilik özellikleri, akademik motivasyon ve KAÖY arasındaki ilişkilere yönelik elde edilen bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde, KAÖY ile dışadönüklük ($r = .38, p < .01$), uyumluluk ($r = .16, p < .01$), sorumluluk ($r = .35, p < .01$), gelişime açıklık ($r = .40, p < .01$), bilmeye yönelik içsel motivasyon ($r = .37, p < .01$), başarıya yönelik içsel motivasyon ($r = .35, p < .01$), uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon ($r = .32, p < .01$), belirlenmiş dışsal motivasyon ($r = .40, p < .01$), içe yansıyan dışsal motivasyon ($r = .16, p < .01$) ve dışsal motivasyon-dış düzenleme ($r = .24, p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. KAÖY ile nevrotiliklik ($r = -.22, p < .01$) ve motivasyonsuzluk ($r = -.20, p < .01$) arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 3*Kişilik Özellikleri, Akademik Motivasyon ve KAÖY Arasındaki İlişkiler*

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.KAÖY	-															
2.D	.38**	-														
3.U	.16**	.18**	-													
4.S	.34**	.19**	.33**	-												
5.N	-.22**	-.33**	-.34**	-.29**	-											
6.GA	.40**	.37**	.16**	.27**	-.15**	-										
7.İMBİ	.37**	.19**	.21**	.36**	-.12**	.39**	-									
8.İMBA	.35**	.17**	.13**	.28**	-.04	.27**	.67**	-								
9.İMH	.33**	.17**	.15**	.22**	-.07**	.39**	.72**	.66**	-							
10.DMT	.40**	.17**	.25**	.33**	-.09**	.18**	.56**	.42**	.36**	-						
11.DMKİ	.16**	.04	-.03	.08**	.08**	.07**	.41**	.61**	.43**	.31**	-					
12.DMD	.24**	.05*	.04	.06**	.06**	.00	.25**	.15**	.10**	.49**	.36**	-				
13.MS	-.19**	-.07**	-.31**	-.40**	.15**	-.11**	-.39**	-.18**	-.16**	-.42**	.09**	-.02	-			
14.Cns	-.02	-.03	-.18**	-.17**	-.05*	-.07**	-.18**	-.04	-.08**	-.21**	-.01	-.15**	-.06**	-		
15.Yaş	.07**	.13**	.07**	.05*	-.12**	.12**	.07**	.11**	.10**	-.08**	-.10**	-.08**	-.10**	-.15**	-	
16.Td.	-.04	-.01	-.04	-.02	.03	.08**	-.02	-.01	.06**	-.05*	-.03	-.02	.10	.01	.14**	-

*p<.05 **p<.01; Kişilik özelliklerinin alt boyutları: dışadönüklük (D), uyumluluk (U), özdisiplin (ÖD), nevroitiklik (N) ve gelişime açıklık (GA); Akademik motivasyonun alt boyutları: bilmeye yönelik içsel motivasyon (İMBİ), başarıya yönelik içsel motivasyon (İMBA), uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon (İMH), belirlenmiş dışsal motivasyon (DMT), içe yansıyan dışsal motivasyon (DMKİ), dışsal motivasyon-dış düzenleme (DMD) ve motivasyonsuzluk (MS); cinsiyet (Cns) tercih danışmanlığı (Td).

Çalışmanın bağımsız değişkenlerinin KAÖY'yi yordama gücünü belirlemek için çoklu regresyon modeli oluşturulmuştur. Kişilik özellikleri, akademik motivasyon ve yaş modelin sürekli bağımsız değişkenleri iken, cinsiyet ve tercih danışmalığı kategorik bağımsız değişkenlerdir. Analize başlamadan önce değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi bulunup bulunmadığını belirleyebilmek için Durbin-Watson (D-W) testiyle değişkenler arasındaki otokorelasyon test edilmiştir. Sonuçlara göre D-W= 1.94 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değer normal sınırlar (1.5-2.5) arasındadır (Kalaycı, 2010). Çoklu doğrusal regresyon analizi incelendiğinde, oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(15,759)}=30.77$, $p<.01$). Oluşturulan modelde, yordayıcı değişkenlerin araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer araştırma öz-yeterliliğine ilişkin açıkladıkları varyans %37 olarak belirlenmiştir ($\Delta R^2=.37$). Tablo 4' te model özetlenmiştir.

Tablo 4

Bağımsız Değişkenlerin KAÖY'yi Yordamalarına İlişkin Çoklu Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	ΔR^2	TSH	Değişim İstatistikleri				
					ΔR^2	ΔF	df1	df2	P
1	.62	.38	.37	34.83	.38	30.77	15	759	.000

$p<.001$ TSH=Tahmini Standart Hata

Tablo 5

KAÖY'nin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	SEK		SK	T	P
	B	SH	B		
Sabit	8.83	22.80		.39	.70
Dışadönüklük	1.47	.26	.19	5.69	.00
Uyumluluk	-.30	.29	-.03	-.1.0	.30
Sorumluluk	1.16	.27	.15	4.31	.00
Nevrotiklik	-.50	.24	-.07	-2.06	.04
Gelişime Açıklık	1.66	.26	.22	6.47	.00
İMBİ	-.78	.45	-.09	-1,75	.08
İMBA	1.39	.40	.17	3.49	.001
İMH	.77	.38	.09	2.02	.04
DMT	1.77	.40	.19	4.41	.00
DMKİ	-.69	.32	-.09	-2.19	.03
DMD	1.52	.34	.16	4.52	.00
MS	-.04	.25	-.01	-.15	.88
Cinsiyet	5.82	3.09	.06	1.88	.06
Yaş	.41	.64	.02	.65	.52
Tercih Dnş.	-4.65	2.58	-.05	-1,80	.07

* $p<.05$

Tablo 5 incelendiğinde, standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre, anlamlı yordayıcı değişkenlerin kariyer araştırma öz-yeterliliği üzerindeki önem sırasının; gelişime açıklık ($\beta=.22$), dışadönüklük ($\beta=.19$), belirlenmiş dışsal motivasyon (DMT, $\beta=.19$), başarıya yönelik içsel motivasyon (İMBA, $\beta=.17$), dışsal motivasyon- dış düzenleme (DMD, $\beta=.16$),

sorumluluk ($\beta=.15$), harekete yönelik içsel motivasyon (İMİH, $\beta=.09$), içe yansıyan dışsal motivasyon (DMKİ, $\beta=-.09$) ve nevroitiklik ($\beta=-.07$) olduğu görülmektedir ($p<.05$). Oluşturulan modelde, uyumluluk ($\beta=-.03$), bilmeye yönelik içsel motivasyon (İMBİ, $\beta=-.09$), motivasyonsuzluk (MS, $\beta=-.01$), cinsiyet ($\beta=.06$), yaş ($\beta=.02$) ve tercih danışmanlığı ($\beta=-.05$) değişkenlerinin KAÖY üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($p>.05$).

Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, kişilik özelliklerinin alt boyutlarından dışadönüklük, gelişime açıklık, sorumluluk ve nevroitiklik KAÖY’yi yordamakta iken; uyumluluğun yordamadığı görülmektedir. Akademik motivasyonun modele katkısı incelendiğinde ise alt boyutlardan; belirlenmiş dışsal motivasyon, başarıya yönelik içsel motivasyon, dışsal motivasyon-dış düzenleme, harekete yönelik içsel motivasyon ve içe yansıyan dışsal motivasyon KAÖY’yi yordamakta; bilmeye yönelik içsel motivasyon ve motivasyonsuzluk KAÖY’yi yordamamaktadır. Modele eklenen demografik değişkenlerin ise (yaş, cinsiyet ve tercih danışmanlığı) KAÖY’nin anlamlı yordayıcıları olmadığı belirlenmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre, kariyer araştırma öz-yeterliği ile BFI’nın alt boyutlarından dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklık arasında pozitif; nevroitiklik arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Bununla birlikte, kişilik özelliklerinden gelişime açıklık, dışadönüklük, sorumluluk ve nevroitiklik kariyer araştırma öz-yeterliğini yordamakta; uyumluluk ise kariyer araştırma öz-yeterliğini yordamamaktadır.

Literatürde, KAÖY ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum literatür bulguları ile bu araştırmanın bulguları arasında doğrudan karşılaştırma yapmayı güçleştirmektedir. Ancak kariyer gelişim süreci ve aşamaları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çok sayıda araştırma mevcuttur. KAÖY’nin kariyer gelişim sürecinin pek çok aşamasında etkisi olduğu araştırmanın giriş bölümünde açıklanmış olup, elde edilen bulgular bu çerçevede ele alınmış ve tartışılmıştır.

KAÖY’nin bireyin kariyer yaşamına önemli bir etkisi vardır, bu nedenle KAÖY’nin zayıflığı bireyin kariyer gelişimi üzerinde birtakım engeller oluşturabilir (Dawes vd., 2000). Fakat güçlü bir öz-yeterliğe sahip olan bireyler için, süreç içinde karşılarına çıkabilen bu tip engeller ve tehditler, uzak durulması ya da yok sayılması gereken durumlar olarak değil, aksine daha çok enerji harcayıp, vazgeçilmeyerek çözülmesi gereken durumlardır (Bandura, 1982, 1995). Dolayısıyla öz-yeterliği yüksek olan bireylerin yaşadıkları olumsuz deneyimleri bir başarısızlık olarak görmek yerine, onları hedefe ulaştıracak bir basamak olarak algıladıkları söylenebilir (Bandura, 1995). Meslek ve kariyer yaşamındaki başarı ve mutluluğun ön koşulunun, bireyin doğru bir kariyer tercihi yapması olduğu düşünülmektedir. Bunun için de kişinin kariyer keşif faaliyetlerinde bulunması önemli görülmektedir. KAÖY bireyin kariyer keşif faaliyetlerini başarılı bir biçimde gerçekleştirme becerisidir (Gushue vd., 2006). Dolayısıyla KAÖY’si yüksek olan kişiler, kariyer gelişim sürecinde kişilik özelliklerini dikkate alarak seçimler yapacaklardır. Yapılan araştırmalara göre, meslek ve kariyer seçimi ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu, kişilik özelliklerinin mesleki kariyer başarısı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (Gelissen & de Graaf, 2006; Gökdeniz & Merdan, 2011; Köroğlu, 2014). Özler vd. (2016), kişilik özelliklerinin beş boyutunun da kariyer uyumu üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Arslan vd. (2017), meslek seçiminin kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Buna göre bireyler kişilik özelliklere uygun meslekler tercih etmektedirler. Kişilik özellikleri ayrıca bireylerin kariyer yönelimleri ile de ilişkili bulunmuştur (Rensburg vd., 2003). Bu bağlamda KAÖY ve

kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye yönelik elde edilen bulgular literatür bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırma bulgularına göre, gelişime açıklık kariyer araştırma öz-yeterliğini yordayan en önemli kişilik özelliğidir. Kariyer araştırma öz-yeterliği bireyin kendini keşfetmesi, iş yaşamına girme aşamasında gerekli beceri ve donanımı kazanabilmesi, bağlantılar kurabilmesi, sağlıklı bir meslek yaşamı ve mesleki ilişkiler geliştirebilmesi olarak açıklanabilir. Gelişime açıklık bireyde, merak duygusu, hayal gücünün yüksek olması, özgür fikirli ve yeniliklere açık olmayı temsil eder (Burger, 2006; McCrae & Costa, 1997). Bu bağlamda gelişime açık bireylerin, kariyer araştırma öz-yeterliklerinin yüksek olduğu söylenebilir. Kim ve Park (2017), proaktif kişiliğin KAÖY'yi açıkladığını bulgulamıştır. Proaktif kişilik yapısında olan bireyler çevrenin etkisi altında olmayan, daha ziyade bulunduğu çevreye etki edebilen ve değişimi başlatabilen kişiler olarak ifade edilmektedir (Yolcu & Çakmak, 2017). Bu anlamda gelişime açık bireylerin daha bağımsız ve yenilikçi yönleri düşünüldüğünde Yolcu ve Çakmak'ın araştırma bulguları ile bu araştırma bulgularının birbirini destekleyebileceği söylenebilir. Bayram vd. (2012), çalışmalarında gelişime açıklığın kariyer değerini yordayan güçlü bir kişilik özelliği olduğunu saptamışlardır. Kariyer değeri bireyin kendisine yönelik algıladığı yetenek ve beceri düzeyini ifade eder (Bayram vd., 2012). Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda bu beceri düzeyi KAÖY kavramı ile ilişkili olabilir.

Araştırma sonucuna göre, KAÖY ile dışadönüklük arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Aynı zamanda dışadönüklük KAÖY'yi yordama gücü yüksek kişilik özelliklerinden bir diğeridir. Yani birey ne kadar dışadönükse, KAÖY'si de bu doğrultuda artmaktadır. Dışadönük kişilerin, sosyal yönü ve iletişimi güçlüdür, neşeli ve girişkendirler (Somer vd., 2002). Kariyer planlaması bireylerin kariyer keşif ve kariyer araştırma faaliyetlerine yönelik yaptıkları çalışmalar bakımından KAÖY ile ilgili bir kavram olarak ele alınabilir. Şeyhanlıoğlu (2018), çalışmasında, kariyer planlaması ile dışadönüklüğün pozitif; nevrozluğun negatif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Ancak literatürde bu araştırmanın sonuçları ile çelişen bulgular da mevcuttur. Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre, bir kariyere devam etme kararı, öz-yeterlik ve kariyer sonuç beklentilerinden etkilenebilir (Fealt & Woelfel, 2009). Fealt ve Woelfel (2009), beş faktör kişilik özellikleri ve sonuç beklentilerinin, kariyer kararsızlığına üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre beş faktör kişilik özelliklerinden nevrozlu, uyumluluk ve sonuç beklentileri kariyer kararı verme üzerinde etkili olmaktadır. Ancak dışadönüklük ve gelişime açıklığın kariyer kararı verme üzerinde yordayıcı bir role sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu anlamda, bu çalışmada KAÖY üzerinde en güçlü yordayıcılığa sahip olduğu belirlenen gelişime açıklık ve dışadönüklüğün, bir başka çalışmada kariyer kararı verme üzerinde etkili bulunmadığı anlaşılmıştır. Elde edilen sonuçlarla çelişen ya da bu sonuçlarla uyumlu olan literatür bulgularına baktığımızda öncelikle bu araştırmaların doğrudan KAÖY ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemediği, kariyer planlaması ve kariyer kararı verme gibi kariyer gelişim süreçleriyle ilgili değişkenlerle kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin araştırıldığı görülmektedir. Bu yönüyle bu araştırma diğerlerinden ayrılmaktadır. Bununla birlikte sonuçlar arasındaki benzerlik ve farklılıkların örneklem grupları ve bu grupların demografik yapılarıyla ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre nevrozlu ile KAÖY arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Literatür incelendiğinde görülmüştür ki, kişilik özellikleri mesleki tutum üzerinde etkili olmaktadır. Nevrozlu ise mesleki tutumla negatif anlamlı bir ilişkiye sahiptir (Kabakulak, 2018). Penn ve Lent (2019), ABD'deki üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterliliğinin ve beş faktör kişilik özelliklerinden bazılarının kariyer kararı verme üzerindeki rollerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer kararı verme ile

nevrotiklik arasında ilişki bulunamamıştır. Bu anlamda literatür bulgularının farklılık gösterdiği söylenebilir.

Bu araştırmadan elde edilen bir diğer araştırma bulgusuna göre sorumluluk ile KAÖY arasında anlamlı bir ilişki vardır ve sorumluluk KAÖY'yi anlamlı düzeyde yordamaktadır. Ayrıca uyumluluk ile KAÖY arasında düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İzerli vd. (2019), beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlemişlerdir. Sorumluluk, kariyer değerlerinin bazı alt boyutları üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca uyumluluk, sorumluluk, gelişime açıklık ve nevrotiklik, kariyer uyumuyla ilişkilidir (Sartık & Koca-Ballı, 2020). Bu araştırmanın giriş bölümünde de açıklandığı gibi bireyin iş ve meslek yaşamında karşılaşılabileceği problemlerin çözümüne yönelik çalışmalar ve sunulan yardım hizmetleri kariyer gelişim süreci üzerinde etkili olmakta, bu anlamda güçlü bir KAÖY'ye sahip olmak bireylerin bu tür sorunların üstesinden gelebilmesine yardımcı olabilmektedir. Bu bağlamda bireyin kariyer süreci boyunca karşılaştığı zorlukların üstesinden gelebilme gücü olarak ifade edilen kariyer uyumu ile ilişkili olan kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye yönelik bulguların, bu araştırma bulguları ile benzerlik gösterdiği ifade edilebilir (Sartık & Koca-Ballı, 2020). Malik (2016), Malezya'daki üniversite öğrencilerinin kariyer seçimleri üzerinde ebeveynin, kişilik özellikleri ve kişisel ilginin etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmada; dışadönüklük ve nevrotikliğin kariyer seçimleri ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklık ise kariyer seçimleriyle ilişkili bulunamamıştır. Görüldüğü gibi, bu konuda yapılan araştırma bulguları çeşitlilik göstermektedir. Bu çalışmanın sonuçlarının bazı literatür bulguları ile paralellik gösterirken; bir kısmı ile de çeliştiği söylenebilir. Özellikle yurtdışında yapılan çalışmalar ile bu araştırma bulguları arasındaki farklılığın, kültürel faktörlerden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Tüm içsel motivasyon boyutları ile KAÖY arasında anlamlı ilişkiler vardır. İMBA ve İMH KAÖY'nin anlamlı yordayıcılarıdır. Ancak İMBİ KAÖY'yi yordamamaktadır. İçsel motivasyon bireyin istekliliğiyle ilgilidir ve içsel olarak motive olan kişi öğrenmek için çaba sarf eder (Akbaba, 2006). Ryan ve diğerlerine (2005) göre kişi merak duygusundan ötürü öğrenmeye karşı doğuştan bir isteğe sahiptir. Öğrencilerin öğrenmeye yönelik tutumları başarı odaklı ya da başarıya karşı olabilir. Bu bağlamda doğru kariyer tercihleri yapmak, iş yaşamında başarılı olmak ve süreç boyunca mesleğine ilişkin gelişmeleri takip edebilmek için ihtiyaç duyulan yüksek KAÖY üzerinde, bireyin içsel motivasyonunun önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Literatürde akademik motivasyon ile KAÖY arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma bulunamamıştır. Ancak kariyer kararı verme öz-yeterliğindeki yükselişin, öz-belirleme motivasyonunu açıkladığı belirlenmiştir (Komarraju vd., 2014). Bu araştırmaya konu olan motivasyon türü, akademik motivasyona işaret etmektedir. Yapılan çalışmada içsel motivasyondaki artış üzerinde kariyer kararı verme öz-yeterliğinin etkili olduğu bulunmuştur. Bu araştırmada ise KAÖY'nin güçlü olması üzerinde içsel motivasyon etkili bulunmuştur. Bu anlamda öz-yeterlik ve içsel motivasyon arasında karşılıklı bir etkileşim olduğu söylenebilir. Gömleksiz ve Serhatlıoğlu (2014), eğitim fakültesi öğrencilerinin bilmeye yönelik içsel motivasyonun yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu anlamda literatür bulguları farklılaşabilmektedir.

Bu araştırmada, KAÖY ile dışsal motivasyonun bütün boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve dışsal motivasyonun KAÖY'yi anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bandura (1977), öz-yeterliğin kaynaklarını açıklarken, dolaylı deneyimler üzerinde durmuştur. Yani bireyin gözlemediği dışsal faktörler ya da diğer bireyler, onun öz-yeterlik seviyesi üzerinde etkili olmaktadır. Dolayısıyla dolaylı deneyimlerin dışsal motivasyonu da kapsadığı ve bunun KAÖY üzerinde etkili olduğu sonucu çıkarılabilir. Şeker (2017), çalışmasında akademik öz-yeterlik ve akademik güdülenme arasında oldukça güçlü

bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Öğretmen adaylarının mesleğe karar verme süreçleri üzerine yapılan bir araştırmada, kariyer araştırması ve karar verme öz-yeterliği, öğretmen motivasyonu ve erken alan deneyimi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan çalışmada kariyer araştırması ve kariyer kararı verme öz-yeterliği ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Wolf vd., 2021). Ayrıca yapılan çalışmalar, güçlü bir öz-yeterliğe sahip olmanın motivasyon düzeyini de artırdığını göstermektedir (Aydın, 2010; Multon vd., 1991). Bununla birlikte, Greene vd. (2006), akademik kimlik, öz-yeterlik inancı ve içsel motivasyon arasında karşılıklı bir ilişkiden söz ederken, dışsal motivasyonun bu ilişkiye dahil olmadığını belirtmiştir. Bu anlamda literatür bulguları farklılık göstermektedir.

Bu çalışmada, akademik motivasyonun son alt boyutu olan motivasyonsuzluk ile KAÖY arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Yani KAÖY artarken motivasyonsuzluk azalmaktadır. Motivasyon eksikliği yaşayan bireyler, davranışlarıyla bunların sonuçları arasında bağ kurmakta zorlanırlar, yeterli olmadıklarını düşünürler ve yaşam olaylarını kontrol edemeyeceklerine ilişkin hislere kapılırlar (Karagüven, 2012). Bu nedenle başarılı olacaklarına dair inançları düşüktür. Başarılı olacağına inanan kimselerin ise motivasyonu daha yüksek olup, bu durumun kişilerin KAÖY'sini de artıracığı düşünülmektedir. Koca ve Dadandı (2019), çalışmalarında akademik motivasyon ve akademik öz-yeterliğin, akademik başarıyı anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda KAÖY'nin yüksek olmasının bireyde akademik ve mesleki başarıyı artırabileceğine inanılmaktadır. Yani başarılı odaklı bireylerin akademik motivasyon düzeylerinin yüksek olacağı düşünülmektedir. Tüm bunlardan yola çıkıldığında, başarı inancı yüksek, kariyer araştırmaları yapan, kendisini mesleki anlamda geliştirebilen, dönemin getirdiği değişiklikleri takip eden ve yeniliklere ayak uyduran yani KAÖY'si güçlü bireylerin motivasyon eksikliği yaşama ihtimalinin zayıf olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada eğitim fakültesi öğrencilerinin KAÖY toplam puanlarına incelendiğinde öğrencilerin düşük bir profile sahip olmadıkları söylenebilir. Wilkesmann vd. (2012), akademik motivasyonun öğrenme motivasyonuna benzer olduğunu vurgulamıştır. Buna göre akademik motivasyon aynı zamanda akademik öğrenmenin bir parçasıdır ve başarının da motivasyon üzerinde etkisi vardır; doğal olarak öğrenme hem üniversite eğitimi hem de akademik motivasyonun bir parçasıdır. Bu nedenle üniversite eğitimi alan öğrencilerin belirli bir içsel ve dışsal motivasyon seviyesine sahip oldukları düşünülmektedir. Dolayısıyla bu durum KAÖY'yi açıklamada motivasyonsuzluğun anlamlı bir katkı sağlamama nedenine de açıklık getirmektedir.

Bu çalışmada, 17-39 yaş aralığındaki bireylerle çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre yaş ile KAÖY arasında çok düşük bir ilişki bulunmaktadır. Literatürde bu konu üzerinde çok az sayıda çalışma yer aldığı için karşılaştırma yapabilmek güçtür. Park (2015), KAÖY ve yaş arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada, cinsiyet değişkeni ile KAÖY arasında herhangi bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde yer alan çalışmalarda, cinsiyetin bağımlı değişkene göre değişiklik gösterip göstermeme durumunun incelendiği görülmüştür. Park (2015), öğrencilerin KAÖY puanlarının cinsiyete göre değiştiğini; Solberg vd. (1995), değişmediğini tespit etmişlerdir. Son olarak bu çalışmada, öğrencilerin üniversiteye başlamadan önce tercih danışmalığı alıp almamalarının KAÖY'yi açıklamadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak Kabadayı ve Şahin (2019), danışmalık yardımı alanların KAÖY toplam puanlarının, almayanlardan daha fazla olduğunu belirlemiştir. İncelenen demografik değişkenler konusunda karşılaştırma yapabilmek için bu konuda daha fazla araştırma yapılması yararlı olabilir.

Öneriler

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Araştırma grubunun eğitim fakültesi öğrencilerinden oluşması verilerin genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bu nedenle yapılacak olan çalışmalarda farklı üniversite ve fakültelerden öğrencilere ulaşılması yararlı olabilir. Ayrıca bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda, anne-baba tutumları, yaşam doyumu ve mesleki doyum gibi KAÖY ile ilişkili olabileceği düşünülen farklı değişkenlerin incelenmesinin literatüre ve sınırlı sayıda çalışma yapılan bu kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu tür çalışmalar genel olarak KAÖY konusunda literatür bulgularının karşılaştırılabilmesi bakımından önemli katkılar sunabilir.

Araştırma bulgularına göre, kişilik özellikleri ve akademik motivasyonun kariyer araştırma öz-yeterliğini yordama gücü %37'dir. Bu doğrultuda, KAÖY konusunda yapılacak olan araştırmalarda, eğitim fakültesi öğrencilerinin KAÖY'lerini güçlendirmek amacıyla bu değişkenlerin baz alındığı müdahale programları geliştirerek, deneysel bir çalışma ile programın etkililiği sınanabilir. Okullarda, öğrencilerin kariyer araştırma faaliyetleri yürütebilmeleri ve bu konuda farkındalık kazanmalarını sağlamak amacıyla psiko-eğitimler yapılabilir ya da öğrencilere seminerler düzenlenebilir.

Kariyer gelişim sürecinin okul öncesi dönemine kadar uzandığı düşüldüğünde, bu süreçte öğrencilerin KAÖY'lerini desteklemek için eğitimcilere ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan uzmanlara önemli görevler düşmektedir. Bu nedenle bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular göstermektedir ki, bu süreçte bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ve akademik motivasyon KAÖY üzerinde etkili olmaktadır. Bu bulgulardan yola çıkılarak öğrenciler, özellikle okullarda meslek seçimi, bir mesleği araştırma, keşfetme, mesleğe karar verme, iş görüşmeleri yapabilme gibi pek konuda yönlendirilirken o öğrencide hangi kişilik özelliğinin daha baskın olduğunun göz önünde bulundurulması kariyer gelişim sürecinde yaşanabilecek problemleri azaltabilir. Bunun için öğrencilerin gelişim seviyelerine uygun standart kişilik özellikleri envanterleri geliştirilebilir. Ayrıca eğitim hayatının başlamasıyla birlikte ortaya çıkan (Bacanlı & Şahinkaya, 2011) akademik motivasyonu artırıcı çalışmalar öğrencilerin KAÖY'sine de olumlu katkı sağlayabilir. Bu nedenle bu araştırma bulgularından yararlanılarak eğitsel rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında faaliyetler gerçekleştirilmesi, ayrıca bu süreçte ailelerin de çocuklarını doğru yönlendirme ve motivasyonlarını artırmaları konusunda bilgilendirilmeleri için gerek okullarda gerekse halk eğitim merkezleri aracılığı ile aile eğitimleri düzenlenmesi yararlı olabilir.

Etik Kurul İzin Bilgisi: Bu araştırma, Trabzon Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu 02/01/2019 tarihli 81614018-II sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: Bu çalışmada çıkar çatışması yoktur ve finansman desteği alınmamıştır.

Yazar Katkısı: Yazarlar makaleye eşit katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

Kaynakça

- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361. <https://doi.org/2774/37170>
- Akbay, S., & Gizir, C. (2010). Cinsiyete göre üniversite öğrencilerinde akademik erteleme davranışı: akademik güdülenme, akademik özyeterlik ve akademik yüklenme stillerinin rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 60-78.

- Akdemir, A., Karagöz, A. M., Salihoğlu, G., Konakay, G., Adalı, P., Koçyiğit, E., & Zaimoğlu, Ö. (2015). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer planlarının motivasyon düzeylerine etkilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 52-90.
- Alemdağ, C., Öncü, E., & Yılmaz, A. K. (2014). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının akademik motivasyon ve akademik öz-yeterlikleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 25(1), 23-25.
- Arghode, V., Heminger, S., & McLean, G. N. (2021). Career self-efficacy and education abroad: Implications for future global workforce. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 1-13. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0034>
- Arslan, E., Güripek, E., & İnce, C. (2017). Kişilik ve meslek seçimi ilişkisi: Turizm öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kesit Akademi Dergisi*, (11), 200-217.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Hoeksema, S. M. (2006). *Psikolojiye giriş* (Çev. Y. Alogan). Arkadaş Yayınevi.
- Aydemir, L. (2018). Üniversite öğrencilerinin meslek tercihlerini belirleyen faktörlere yönelik bir inceleme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 713-723. <https://doi.org/10.18506/anemon.378084>
- Aydın, F. (2010). *Akademik başarının yordayıcısı olarak akademik güdülenme, özyeterlik ve sınav kaygısı* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Bacanlı, H., & Şahinkaya, Ö. (2011). The adaptation study of academic motivation scale into Turkish. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 12, 562-567. <http://doi.org/10.16/j.sbspro.2011.02.068>
- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (1. baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1978). The self system in reciprocal determinism. *American Psychologist*, 33(4), 344-358. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.4.344>
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024>
- Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 12(2).
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grades across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.729>
- Betz, N. E., & 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. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>

- Betz, N. E., & Hackett, G. (1987). Concept of agency in educational and career development. *Journal of Counseling Psychology, 34*(3), 299-308. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.34.3.299>
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior, 35*(2), 194-203. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90040-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90040-7)
- Borgen, F. H., & Betz, N. E. (2008). Career self-efficacy and personality: Linking career confidence and the healthy personality. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 22-43.
- Burger, M. J. (2006). *Kişilik*. Kaknüs.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2015). *Sosyal bilimler için istatistik* (19. baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Candaş, B., & Bebek, G. (2015, June 10-12). *Fen bilgisi öğretmeni adaylarının mesleği tercih nedenleri ve memnuniyet düzeyleri: Fatih Eğitim Fakültesi örneği* [Paper presentation]. International Conference on New Horizons in Education, Barcelona, Spain.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2000). Autonomy and self-regulation. *Psychological Inquiry, 11*(4), 284-291.
- Chen, Z., & Solberg, V. S. H. (2018). Pathways from caring and engaging adults to youth vocational identity: The mediational roles of career search self-efficacy and goal capacity. *Youth & Society, 50*(6), 780-800. <https://doi.org/10.1177/0044118X17725459>
- Chowdhury, M., ve M. Shahabuddin, A. (2007). Self-Efficacy, Motivation and Their Relationship to Academic Performance of Bangladesh College Students. *College Quarterly, 10*.
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve davranışı* (13. baskı). Remzi Kitabevi.
- Dawes, M. E., Horan, J. J., & Hackett, G. (2000). Experimental evaluation of self-efficacy treatment on technical/scientific career outcomes. *British Journal of Guidance and Counselling, 28*, 87-100. <https://doi.org/10.1080/030698800109637>
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist, 26*(3-4), 325-346. <https://doi.org/10.1207/s15326985ep2603&46>
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı). Beta Yayınevi.
- Feldt, R.C., Woelfel, C. (2009). Five-factor personality domains, self- efficacy, career-outcome expectations, and career indecision. *College Student Journal. 43*, 429-437.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2008). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). McGraw Hill.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). McGraw Hill.
- Gelissen, J., & de Graaf, P. M. (2006). Personality, social background and occupational career success. *Social Science Research, 35*(3), 702-726. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.06.005>
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Alexrad, S. & Herman, J.L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University Pres.

- Gökdeniz, İ., & Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23-36.
- Gömleksiz, M. N., & Serhatlıoğlu, B. (2014). Öğretmen adaylarının akademik motivasyon düzeylerine ilişkin görüşleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 173(173), 99-128.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decisionmaking self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Huang, S. (1999). *The effect of family environment, personality, and self-efficacy on career indecision of college students* [Unpublished doctoral dissertation]. West Lafayette: Purdue University.
- İçerli, L., & Şerife, U. A. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 21-45.
- Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., & Kelmendi, K. (2021). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, 40(9), 4691-4697. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00402-x>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives. In L. Pervin and O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102-138). Guilford.
- Kabadayı, F., & Şahin, M. (2019). Kariyer araştırma öz-yeterliğinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 46(46), 215-229. <https://doi.org/10.9779/pauefd.453987>
- Kabakulak, A. (2018). *Kişilik özelliklerinin mesleki tutum ve iş doyumuna etkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayıncılık.
- Karagüven, M. H. (2012). Akademik motivasyon ölçeğinin Türkçeye adaptasyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2599-2620.
- Kim, H. S., & Park, I. J. (2017). Influence of proactive personality on career self-efficacy. *Journal of employment counseling*, 54(4), 168-182. <https://doi.org/10.1002/joec.12065>
- Koca, F., & Dadandı, İ. (2019). Akademik öz-yeterlik ile akademik başarı arasındaki ilişkide sınav kaygısı ve akademik motivasyonun aracı rolü. *İlköğretim Online*, 18(1), 241-254. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2019.527207>
- Komaraju, M., Swanson, J., & Nadler, D. (2014). Increased career self-efficacy predicts college students' motivation and course and major satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 420-432. <https://doi.org/10.1177/1069072713498484>
- Köroğlu, Ö. (2014). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turizm rehberliği öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 137-157.
- 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.

- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (4. baskı). Nobel Yayınları.
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-219.
- Liu, X. X., Gong, S. Y., Zhang, H. P., Yu, Q. L., & Zhou, Z. J. (2021). Perceived teacher support and creative self-efficacy: The mediating roles of autonomous motivation and achievement emotions in Chinese junior high school students. *Thinking Skills and Creativity*, 39, 100752. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100752>
- Maietta, H. (2013). The four year experience: Career search self-efficacy of new graduates. *Online Journal for Workforce Education and Development*, 6(2), 1.
- Malik, N. F. B. A. (2016). *Effect of parental influence, personality and personal interest on the choice of career among university students* [Master thesis]. University Utara Malaysia.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1989). Reinterpreting the myers briggs type indicator from the perspective of the five factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17-40. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb00759.x>
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- Multon, K., Brown, S., & Lnet, R. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30-38.
- Nauta, M. M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381-394.
- Park, S. (2015). Effects of discipline-based career course on nursing students' career search self-efficacy, career preparation behavior, and perceptions of career barriers. *Asian nursing research*, 9(3), 259-264. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2015.06.003>
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2019). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 457-470.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., LaGuardia, J. G., & Rawsthorne, L. J. (2005). Self-complexity and the authenticity of self-aspects: Effects on well being and resilience to stressful events. *North American Journal of Psychology*, 7(3), 431-448.
- Rensburg, S. V., Rothmann, J.C., & Rothmann, S. (2003). The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 12(3), 24-33.
- Rogers, M. E., Creed, P.A., Glendon, A.I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Sarı, S. V. (2014). *Sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterliklerine etkisi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.

- Sarı, S. V., Yazıcı, H., & Şahin, M. (2017). Kariyer araştırma öz-yeterliliği ölçeği-Türkçe (KAÖYÖ-T): Türkçeye uyarlama çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(5), 1715-1728.
- Sartık, H., & Koca-Ballı, A. İ. (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 68-86.
- Schunk, D. H., & Usher, E. L. (2012). Social cognitive theory and motivation. In R. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of human motivation* (pp. 13-27). Oxford University Press.
- Solberg, V. S., Good, G. E., & Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development*, 21(1), 63-72. <https://doi.org/10.1177/089484539402100106>
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C. Hohner, R., Zima, Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the career search efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 2(2), 111-123. <https://doi.org/10.1177/106907279400200202>
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Stumpf, S. A., Austin, E. J., & Hartman, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 24(2), 221-235. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90008-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90008-3)
- Super, D.E., (1963). *Career development: self-concept theory*, New York: Columbia University Teachers College Press.
- Sümer, N., Lajunen, T., & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. In G. Underwood, (Ed.), *Traffic and transport psychology* (pp. 215-227). Elsevier Press.
- Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). *Bireysel kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Turizm çalışanları örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Thoonen, E. E. J., Slegers, P. J. C., Oort, F. J., Peetsma, T. T. D., & Geijsel, F. P. (2011). How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 496–536. <https://doi.org/10.1177/0013161X11400185>
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. (1992). The academic motivation scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 1003-1017. <https://doi.org/10.1177/0013164492052004025>
- Wilkesmann, U., Fisher, H., & Virgillito, A. (2012). *Academic motivation of students- the German case*. Zentrum für Weiterbildung.
- Wolf, A. G., Auerswald, S., Seinsche, A., Saul, I., & Klocke, H. (2021). German student teachers' decision process of becoming a teacher: The relationship among career exploration and decision-making self-efficacy, teacher motivation and early field experience. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103350. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103350>

Yazgan-İnanç, B., & Yerlikaya, E. (2010). *Kişilik kuramları* (3. baskı). Pegem Akademi.

Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (2. baskı). Pegem Yayıncılık.

Zunker, V. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). Thomson Higher Education.

Extended Summary

Introduction

It is necessary to choose the correct profession for a good career life. To make the right choice, individuals need to know themselves, have the necessary skills and competencies, and engage in career search activities (Blustein, 1989; Solberg et al., 1994). Career search self-efficacy means recognizing one's values, interests, and abilities based on level of having the ability to successfully carry out career search activities such as making job interviews and establishing business connections (Solberg et al., 1994; Solberg et. al., 1995). Career search behavior is related to career exploration activities that include skills such as self-knowledge, researching professions, and having the ability to interview (Betz & Hackett, 1981). It can be said that individuals who engage in career exploration activities will have high career search self-efficacy. Self-efficacy, which can be expressed as an individual's perception of whether she/he can do it or not, has a direct effect on the career choices of the individual (Betz & Hackett, 1981). Some problems may be encountered in the career development process. Efforts to solve these problems and the assistance services offered have an impact on the career development process (Zunker, 2006). In this context, personality traits were the first variable that was considered together with career search self-efficacy in this study. According to the Five Factor theory, which was the subject of this study, five different personality traits determined interpersonal differences. These are extroversion, openness to experience, neuroticism, agreeableness, and conscientiousness (McCrea & Costa, 1989). Another variable of this research is academic motivation. Academic motivation is the motivation to decide and continue a university education (Wilkesmann et al., 2012). For this reason, it is thought that conducting studies to improve the academic motivation of students in education life will strengthen career search self-efficacy. When the literature was reviewed, it was seen that there were not many studies on career search self-efficacy. This study aimed to examine the relationships between personality traits and academic motivation and career search self-efficacy. According to the purpose of the study, answers to the following problems were sought.

1. Are there significant relationships between personality traits and academic motivations of education faculty students and career search self-efficacy?
2. Do gender, age, choice, personality traits and academic motivation predict career search self-efficacy?

Method

The study was designed according to the quantitative approach along with correlational research methods. The research group consisted of 806 students studying in five different departments of any education faculty. Data collection tools for the research were Personal Information Form, Career Search Self-Efficacy Scale, Big Five Inventory, and Academic Motivation Scale. The analysis of the data was made with the SPSS program and

multiple linear regression analysis was used with the Pearson product-moment correlation coefficient technique, one of the parametric techniques.

Findings

There were positive and significant relationships between career search self-efficacy and extroversion, agreeableness, conscientiousness, openness, intrinsic motivation to know, intrinsic motivation to accomplish, intrinsic motivation to experience stimulation, extrinsic motivation external regulation, extrinsic motivation introjected regulation, and extrinsic motivation identified regulation. There was a negative and significant relationship between career search self-efficacy and neuroticism, and motivation. The generated multiple linear regression model was significant. The variance explained by the predictor variables regarding career search self-efficacy was 37%. Openness, extroversion, conscientiousness, neuroticism, intrinsic motivation to accomplish, and intrinsic motivation to experience stimulation and all dimensions of extrinsic motivation significantly explained career search self-efficacy ($p < .05$). Gender, age, and choice counseling variables did not explain career search self-efficacy ($p > .05$).

Discussion, Conclusion and Recommendations

This study aimed to examine the relationship between five-factor personality traits and academic motivation and career search self-efficacy. Research results show that all dimensions of academic motivation and five-factor personality traits are associated with career search self-efficacy. As a result of the multiple linear regression analysis, it was determined that 37% of the total variance in career search self-efficacy could be explained by openness, extroversion, conscientiousness, neuroticism, intrinsic motivation to accomplish, intrinsic motivation to experience stimulation, extrinsic motivation external regulation, extrinsic motivation introjected regulation and extrinsic motivation identified regulation. Agreeableness, intrinsic motivation to know, motivation, age, gender, and whether or not to receive preference counseling do not have a significant contribution to explaining career search self-efficacy. According to the findings, individuals need to make choices by their personality traits to increase the level of career search self-efficacy. There is no study in the literature examining the relationship between career search self-efficacy and personality traits. However, there are many studies supporting the relationship between career, career choice, and personality traits. According to the research, it has been determined that there is a significant relationship between the choice of profession, career, and personality traits. These personality traits are effective in professional career success (Gelissen & de Graaf, 2006; Gökdeniz & Merdan, 2011; Köroğlu, 2014). Özler et al. (2016), determined that all five dimensions of personality traits are effective in career adaptability. In addition, studies to increase the academic motivation of students, especially in universities, can also contribute to the strengthening of career search self-efficacy. Studies show that having strong self-efficacy also increases the level of motivation (Aydın, 2010; Multon et al., 1991). While et al. (2006) talked about a reciprocal relationship between academic identity, self-efficacy belief, and intrinsic motivation, and stated that extrinsic motivation was not included in this relationship. In this sense, literature findings differ.

Studies on career search self-efficacy are very limited in the literature. For this reason, it is thought that this research will contribute to the literature in terms of a better understanding of career search self-efficacy. However, the research findings can be a guide for educators who plan to work on career counseling in educational institutions. Addressing variables such as parental attitudes, life satisfaction and job satisfaction in future studies may help to explain this concept better. In addition, studies to be conducted with different sample groups on this subject will enable comparisons between studies.