

Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Düzeylerini Etkileyen Değişkenler

DOI: 10.26466/opus.462704

*

Özlem Ulaş Kılıç*

*Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Giresun / Türkiye
E-Posta: ozlemulass@gmail.com ORCID: [0000-0002-2757-7905](https://orcid.org/0000-0002-2757-7905)

Öz

Yetkinlik inançları insanların üretken düşünüp düşünmedikleri, kendi kendini çürütücü düşünce biçimlerinin olup olmaması ve iyimser ya da kötümser olup olmamaları, bir etkinlikte ne kadar zaman harcadıkları, kendilerini nasıl motive ettikleri ve güçlüklerle nasıl yüzleştikleri, düşünce ve davranışlarını nasıl düzenledikleri ve depresyon ve strese yatkınlıkları da dahil olmak üzere yaşamlarının her yönünü etkilemektedir. Bu nedenle bu çalışmanın amacı üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenleri incelemektir. Bu amaçla araştırma kapsamına tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş 569 üniversite son sınıf öğrencisi alınmıştır. Araştırmada Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği ile araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklemler için t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemlerinden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş deneyimi olma ve aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarında manidar bir fark varken; cinsiyete, genel akademik not ortalamasına, staj yapma durumuna ve öğrenim gördüğü bölüme göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Araştırmanın sonuçlarından bazıları literatürle benzerlik gösterirken bazı sonuçlarının literatürü desteklemediği görülmüştür. Buradan hareketle çalışmanın tüm sonuçları ilgili literatür ve kültürel farklılıklar açısından tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer kararı verme yetkinliği; Üniversite öğrencileri; Kariyer danışması

The Variables That Effect University Senior Students's Career Decision-Making Self-Efficacy Levels

*

Abstract

Self-efficacy beliefs affect every aspect of human lives including whether people think productively or not, they have self-refuting way of thinking and they are optimistic or pessimistic, how much time they spend in an activity, how they motivate themselves and face the difficulties, how they regulate their thoughts and behaviour, and the tendency of depression and stress. For this purpose, in this study, it is aimed to examine the variables effect university senior students' career decision-making self-efficacy levels. The study group for this research consists of 569 students in their senior year of university selected by random sampling method. In the research, Personal Information Form prepared by the researcher and Career Decision-Making Self-Efficacy Scale developed by Ullař and Yıldırım (2016) were used. Independent sample T test and one-way anova were used for analysis. According to the results of the study, there is a significant difference in the self-efficacy scores of university senior students according to the status of having work experience and professional competence with the education they receive. Also, there is no significant difference in the self-efficacy scores of university senior students according to gender, general academic grade point average, the status of having internship and the major. Some of the results of the study were similar to the literature but some of the results did not support the literature. Therefore, all results of the study were discussed in terms of relevant literature and cultural differences.

Keywords: Career decision-making self-efficacy; University students; Career counseling

Giriş

Yetkinlik inançları insanların üretken düşünüp düşünmedikleri, kendi kendini çürütücü düşünce biçimlerinin olup olmaması ve iyimser ya da kötümser olup olmamaları, bir etkinlikte ne kadar zaman harcadıkları, kendilerini nasıl motive ettikleri ve güçlüklerle nasıl yüzleştikleri, düşünce ve davranışlarını nasıl düzenledikleri ve depresyon ve strese yatkınlıkları da dahil olmak üzere yaşamlarının her yönünü etkilemektedir. Yetkinlik beklentilerinin, bireylerin yaşamlarını etkileyen olaylarda onların kontrollerini sağlayabilmeleri için gerekli olan yeteneklerine ilişkin inançları ile birlikte, seçim yapma ve bu seçimleri yaşam içerisinde uygulama kapasitesinin temelini de oluşturduğu söylenebilir (Bandura, 1997). Deneysel çalışmalar (örn., Bandura ve Adams, 1977; Zimmerman, Bandura ve Martinez-Pons, 1992), Bandura'nın (1997) yetkinlik kavramı ile ilgili bu varsayımını desteklemektedir. Benzer bir şekilde kariyer gelişimi de bireylerin yaşamlarından ayrılamayacak bir bileşendir. Dolayısıyla yetkinlik kavramı bireylerin yaşamındaki tüm seçimleri etkileyebileceği gibi kariyer seçimlerini de etkileyebilmektedir. Lent, Brown ve Hackett (2002) güçlü kişisel yetkinlik beklentilerine sahip bireylerin kariyer seçeneklerinin daha fazla olduğunu ve kendilerini bu seçeneklere daha önceden hazırlayabildiklerini ve dolayısıyla bu alana yönelmede daha kararlı olduklarını belirtmişlerdir.

Kariyer seçimleri ile Bandura'nın yetkinlik kavramı arasındaki ilişkiyi hareketle Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme yetkinliği kavramını ortaya çıkarmışlardır. Bandura'nın yetkinlik teorisini ölçmek ve kariyer kararsızlığı ile baş etmek amacıyla Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme yetkinliği kavramını, bireylerin kariyer kararları verebilmek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlamada kendi yeteneklerine olan inançları olarak tanımlamışlardır. Dolayısıyla düşük kariyer kararı verme yetkinliğinin, kariyer kararları almayı ertelemeye ya da bu kararları almada kaçınmaya, daha çabuk kararından vazgeçmeye, daha düşük düzeyde hedef belirlemeye ve performans kaygısı yaşamalarına yol açabileceği söylenebilir (Lent, Brown ve Hackett, 2002; Zunker, 2012). Dolayısıyla özellikle okuldan işe geçiş aşamasında olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kendilerine uygun gibi görünen bir alanda işe başlamaları, bireysel yaşamdan toplumsal yaşama geçmeleri gibi gelişimsel

görevleri olması açısından (Super vd., 1957) hem toplum bazında iş gücü piyasası açısından hem de birey açısından kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini etkileyen değişkenlerin ortaya çıkarılmasının önemli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla okulda işe geçiş döneminde yaşam kalitelerini doğrudan etkileyen bir karar verme ile karşı karşıya kalan üniversite öğrencileri için bu döneme uyum sağlayabilmeleri adına okul yaşamından iş yaşamına geçişte birbiriyle ilişkili altı aşamadan oluşan süreçte ilk aşama olan gerçekçi bir yetkinlik ve sonuç beklentisine sahip olmanın (Lent, Brown ve Hackett, 1994) önemle üzerinde durulması gerekmektedir. Görüldüğü üzere, bu süreçte iş yaşamına geçiş sürecinin daha sağlıklı geçirilmesinde öncelikli olan özelliğin kariyer kararı verme yetkinliği olduğu ve bu basamakta yapılacak olan çalışmaların bireylerin kendilerine uygun seçeneklere yönelmelerinde etkili olacağı görülmektedir. 15-24 yaş arası genç nüfusun işsizlik oranlarının %19.4 olması (TÜİK, 2018) ve Kalkınma Bakanlığı'nın (2016), 2017-2019 yılları orta vadeli programlarında gençlerin istihdamına ilişkin kararlar üzerinde önemle durduğu görüldüğünde, aslında 20'li yaşlarda alınan ya da alınamayan kariyer kararlarının hem birey bazında hem de toplum bazında oldukça önemli olduğu söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin çeşitli değişkenler ile ilişkisinin ortaya koyulduğu birçok çalışma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında üniversitelerin psikolojik danışma merkezlerinin yanı sıra üniversite yönetimlerinin de dahil olabileceği ve öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyebilecek ve müdahale edilebilir değişkenler seçilmiştir. Bu anlamda bu çalışma kapsamında seçilen ve kariyer kararı verme yetkinliğini etkileyen değişkenlerden biri de cinsiyettir. Her ne kadar yapılan çalışmaların sonuçları biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer kararı verme yetkinliğini etkilediğini gösterse de (Abdalla, 1995; Gianakos, 1995), yine de birçok çalışma cinsiyetin (Austin, 2009; Brown ve Lavish, 2006; Concannon ve Barrow, 2012; Coon, 2009; Creagh-Kaiser, 2003; Foltz ve Luzzo, 1998; Gianakos, 2001; Jenkins, 2004; Kelly ve Hatcher, 2013; Nawaz ve Gilani, 2011) kariyer kararı verme yetkinliği üzerindeki etkisini incelemiş ve farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Buradan hareketle bu çalışma

kapsamında cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin incelenmesine karar verilmiştir.

İlgili literatür incelendiğinde birçok araştırmacının yetkinlik ile motivasyon ve başarı arasındaki ilişkiyi anlamada kayda değer katkıda bulunduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar, akademik not ortalaması (Lent, Brown ve Larkin, 1984; 1986; Peterson, 1993), üniversite sınavında gösterilen performans (Özyürek, 1995), akademik bütünleşme (Peterson, 1993; Peterson ve Delmas, 2001), kararlılık (Lent, Brown ve Larkin, 1986), akademik memnuniyet (Jadidian ve Dufy, 2012; Nauta, 2007) ve işbirlikli öğrenme (DeLorenzo, 1998; Hawkins, 2004) gibi akademik alanla ilgili değişkenler ile kariyer kararı verme yetkinliği değişkeni arasında manidar ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bandura'da (1997, 1999) yetkinlik beklentilerinin başarı yaşantılarından etkilendiğini belirtmektedir. Özellikle zorlu yaşantılar sonucu elde edilen başarıların daha güçlü yetkinlik beklentilerini oluşturduğu ortaya konmuştur (Bandura, 1997). Benzer şekilde Lent, Brown ve Hackett'a (2002) göre akademik performans ve kararlılık, yetkinlik değişkeninden etkilenmektedir. Sonuç olarak, üniversite öğrencilerinin akademik başarıları ile kariyer kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkinin belirlenmesinin, bu inançların bireylerin nihayetinde gerçekleştirdiği başarı düzeyini güçlü bir şekilde etkileyebileceği açısından kritik bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre, iş olanakları ve iş gücü piyasası gibi yakınsal çevresel faktörler kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer kararları arasındaki ilişkide aracı değişkenler olabilmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Yapılan çalışmalarda işe ilişkin performans ve dolayısıyla işe hazırlayan staj programları (Stajkovic ve Luthans, 1998), iş deneyimi (Stringer ve Kerpelman, 2010) gibi değişkenlerin kariyer kararı verme yetkinliğini etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmada da iş deneyimi ve staja deneyimi olma deneyimlerinin kariyer kararı verme yetkinliği ile ilişkisini incelemenin anlamlı olacağı düşünülmüştür.

Son olarak ilgili literatür incelendiğinde her ne kadar spesifik bir bölümde öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenleri inceleyen çalışmalar (örn., Brown, Garavalia, Fritts ve Olson, 2006; Lent, Brown, Schmidt, Brenner, Lyons ve Treistman, 2003; Paulsen ve Betz, 2004) mevcut olsa da, akademik ilgi alanına göre kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerindeki farkı

inceleyen çalışmalar olduğu da görülmektedir (Sneva, 2011; Sumarı, 2006; Ulaş, 2016). BURadan hareketle öğrenim görülen bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini incelemenin anlamlı olacağı söylenebilir. Bununla birlikte verilen eğitimin kalitesinin ve bölümden memnuniyetin (Jadidian ve Dufy, 2012; Nauta, 2007) kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde etkisi olduğu düşünüldüğünde, farklı fakültelerde öğrenim görmekte ve aldıkları eğitimin kendisine yeterlik kazandırdığını düşünen üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin belirlenmesinin önleme çalışmaları kapsamında anlamlı olacağı düşünülmüştür.

İlgili literatür incelendiğinde Türkiye’de spesifik olarak kariyer kararı vermede kendisini yetkin hissetmeyenlerin bu durumlarının hangi faktörlere göre farklılaştığını ve üniversite bazında neler yapılması gerektiğini araştıran sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Öte yandan iş deneyimi olma, staj deneyimi olma, öğrenim görülen bölüm, genel akademik not ortalaması ve cinsiyet değişkenlerinin kariyer kararı verme yetkinliği ile ilişkisini belirlemenin, üniversite öğrencilerinin kendilerini daha yetkin hissedebilecekleri ve kariyer gelişimlerinde etkili kararlar alabileceklerine olan inançlarını arttırmada yapılacak çalışmalar açısından önemli olduğu söylenebilir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenlerin ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlerine yanıt aranmıştır:

1. Cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark var mıdır?
2. Genel akademik not ortalamasına göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark var mıdır?
3. İş deneyimi olma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark var mıdır?
4. Staj yapma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark var mıdır?

5. Öğrenim görülen bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark var mıdır?
6. Aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark var mıdır?

Yöntem

Bu çalışma betimsel nitelikte bir çalışmadır. Çalışmada üniversite dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler incelenmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye'nin Karadeniz Bölgesi'nin küçük bir şehrinde bulunmakta olan orta büyüklükte bir üniversitenin çeşitli fakülte ve enstitülerinde öğrenim görmekte olan tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş 141'i (%24.9'u) erkek ve 428'i (%75.1'i) kadın olmak üzere toplam 569 üniversite son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Yurttan kalma durumuna göre katılımcıların dağılımları incelendiğinde, 261'inin (%46'sı) yurttan kaldığı, 308'inin (%54'ü) ise ev gibi diğer seçeneklerde kaldığı görülmektedir. Katılımcıların 336'sı (%59'u) mezun olduktan sonra alanıyla ilgili bir çalışma hayatının olacağını düşünürken, 233'ü (%41'i) alanı ile ilgili bir iş bulamayacağını düşünmektedir. Bununla birlikte katılımcıların 211'i (%37'i) öğrenim gördükleri bölümde olmaktan memnun iken, 288'i (%51'i) kısmen memnun ve 70'i (%13'ü) ise memnun değildir.

Son olarak katılımcıların 50'si (%8.8'i) daha önce kariyeri ile ilgili bir psikolojik danışma yardımı aldığını belirtirken, 518'i (%91.2'si) kariyeri ile ilgili herhangi bir yardım almadığını belirtmiştir. Yine katılımcıların 183'ü (%32.3'ü) kariyeri ile ilgili psikolojik bir yardım almaya ihtiyaç duyuyorken, 383'ü (%67.7'si) ihtiyaç duymamaktadır.

Veri Toplama Araçları

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği: Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini bir başka ifade ile kariyer kararı vermek için gerekli görevleri başarı ile tamamlayabileceğine ne derece inandığını ölçmek amacıyla beşli decelendirmeli (Oldukça yeterliyim=5, Yeterliyim=4, Kısmen Yeterliyim=3, Yeterli değilim=2, Hiç yeterli değilim=1) olarak Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından geliştirilmiştir.

KVYÖ'nün geçerlik çalışmaları üç yolla yapılmıştır. Geçerliğin sınanması için ilk olarak uzman görüşüne başvurulmuş ve uzmanlardan gelen dönütler dikkate alınarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. İkinci olarak, KVYÖ'nün yapı kavram geçerliğini incelemek amacıyla açıklayıcı, son olarak ise doğrulayıcı faktör analiz yöntemlerinden faydalanılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analiz sonuçları, ölçeğin "İş/Meslek Bilgisi", "Kendini Tanıma", "Kariyer Tercihi", "Kariyer Planı Oluşturma Yolları" ve "Mesleki Konuları Takip Etme" olmak üzere toplam 5 faktörden ve 45 maddeden oluştuğunu ve beş faktörün birlikte toplam varyansın yaklaşık olarak %55.95'ini açıkladığını göstermektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016).

KVYÖ'nün güvenilirliği üç yolla hesaplanmıştır. İlk olarak, KVYÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= .97 bulunmuştur. İkinci olarak iki yarı test güvenilirliği incelenmiş ve KVYÖ'nün tümü için $r_{xx} = .95$ olarak hesaplanmıştır. Alt ölçekleri için de güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır ve sırasıyla ise, iş/meslek bilgisi alt ölçeği için Cronbach Alpha= .91, $r_{xx}=.88$; kendini tanıma alt ölçeği için Cronbach Alpha= .87, $r_{xx}=.79$; kariyer tercihi alt ölçeği için Cronbach Alpha= .85, $r_{xx}=.78$; kariyer planı oluşturma alt ölçeği için Cronbach Alpha= .93, $r_{xx}=.86$ ve mesleki konuları takip alt ölçeği için Cronbach Alpha= .81, $r_{xx}=.74$ olarak bulunmuştur (Ulaş ve Yıldırım, 2016). Son olarak ise bu çalışma kapsamında toplanan veriler üzerinde de ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve KVYÖ'nün tümü için Cronbach Alpha= .97 bulunmuştur. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve iyi uyum indeks katsayıları elde edilmiştir ($X^2 (41, N = 369) = 117.358, p<.001, RMSEA=.07, CFI= .96, TLI= .95$).

Kişisel Bilgi Formu: Çalışma kapsamında araştırmacı tarafından hazırlanmış olan Kişisel Bilgi Formu'nda, cinsiyet, öğrenim gördükleri bölüm gibi üniversite son sınıf öğrencilerinin sosyo-demografik niteliklerine ilişkin bilgi toplamak amacıyla çeşitli sorulara yer verilmiştir.

İşlem Yolu

Öncelikli olarak araştırmanın yapılabilmesi için gerekli izinler gerçekleştirilmiştir. İlgili veri toplama araçları ile hazırlanmış olan Kişisel Bilgi Formu'nun uygulanması için yetkili öğretim üyeleri ve bazı ders sorumluları ile görüşülerek, uygulama için uygun gün ve saatler belirlenmiştir. Bu ders saatlerinde veri toplama araçları, hazır bulunan ve araştırmaya katılma konusunda gönüllü olan öğrencilere gruplar halinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Uygulama sırasında da gerekli açıklamalar yapılmış, kendilerine uygun bir şekilde yanıtlamaları için yönerge okunarak açıklanmış, isim yazmalarının zorunlu olmadığı, isteyenlere araştırma sonucu hakkında bilgi verilebileceği açıklanmıştır. Gönüllü olduğunu sözlü olarak belirten öğrencilerden aynı zamanda araştırmaya katılmayı içeren yazılı onam formunu imzalamaları istenmiş ve onam formunu imzalayan öğrenciler araştırmaya dahil edilmiştir. Uygulama süresi yaklaşık olarak 15 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 22.0 ile analiz edilmiştir. Veriler girilmeden önce elle kontrol edilmiş ve eksik veya geçersiz 34 veri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Buna ek olarak Mahalanobis uzaklığı hesaplanarak belirlenen çok yönlü uç değer olan 9 veri, veri setinden çıkarılmış ve analizler kalan 569 veri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri setine ilişkin kayıp değer analizi gerçekleştirilmiş ve kayıp değerlerin %5'i aşmadığı görüldüğünden ve random olarak dağıldığı varsayıldığından dolayı expectation maximization-EM yöntemi ile kayıp değerlere EM ataması gerçekleştirilmiş ve dolayısıyla kayıp veri nedeni ile hiçbir veri analiz dışı bırakılmamıştır.

İlgili değişkenlere göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemlerinden faydalanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarında gruplar arasında manidar fark olduğuna karar verildiğinde, hangi grup ortalamasının diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için ise çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırma testleri yapılırken varyansların homojenliğine Levene F testi ile bakılmış ve varyanslar homojen ise Bonfferoni testi, varyanslar homojen değilse Dunnett C testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2007). Ayrıca bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu gösteren etki büyüklüğü (eta kare) değerleri de incelenmiştir. Etki büyüklüğü sonuçlarına karar verirken aldığı değere göre “düşük düzeyde etki”, “orta düzeyde etki” ve “geniş düzeyde etki” şeklinde yorumlanmıştır (Cohen, 1988). Araştırmada hata payı sınırı 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırma sorularına ilişkin analizler gerçekleştirilmeden önce bağımlı değişkene ilişkin dağılımın normalliğini incelemek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Bağımlı değişkene ilişkin basıklık (.372) ve çarpıklık (-.237) katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu ve dolayısıyla verilerin normal dağıldığı görülmektedir (Tabachnich ve Fidell, 2015). Son olarak ise bağımlı değişkene ait puanların doğrusal olup olmadığı Normal P-P grafiği ile incelenmiştir ve kariyer kararı verme yetkinliği değişkenine ait sürekli puanların, 45 derecelik açı çizdiği ve dolayısıyla doğrusallıktan sapmadığı görülmüştür.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Üniversite son sınıf öğrencilerinin cinsiyetine göre kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ait bağımsız gruplar t testi sonuçlar

Gruplar	N	Ortalama	Std. Sapma	t	f
Erkek	141	153.90	27.48	1.30	1.17
Kadın	428	157.13	24.93		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tablo 1’de görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur (Levene $f = 1.17$; $p > .05$). Bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir ($t = 1.30$, $p > .05$).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin genel akademik not ortalamalarına göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Üniversite son sınıf öğrencilerinin genel akademik not ortalamalarına göre kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ait bağımsız gruplar t testi sonuçları

Gruplar	N	Ortalama	Std. Sapma	t	f
2.50 ve altı	97	152.09	25.23	-1.79	.09
2.51 ve üstü	472	157.20	25.62		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tablo 2’de görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur (Levene $f = .09$; $p > .05$). Bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, genel akademik not ortalamasına göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir ($t = -1.79$, $p > .05$).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin iş deneyimi olma durumuna göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Üniversite son sınıf öğrencilerinin iş deneyimi olma durumuna göre kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ait bağımsız gruplar t testi sonuçları

Gruplar	N	Ortalama	Std. Sapma	t	f
Evet	304	158.46	26.22	2.14*	.16
Hayır	265	153.88	24.69		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tablo 3’de görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur (Levene $f = .16$; $p > .05$). Bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, iş deneyimi olma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu görülmektedir ($t = 2.14$, $p < .05$). Buna göre iş deneyimi olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin olmayanlarından manidar olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin staj yapma durumuna göre değişip değişmediğini belirlemek için yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Üniversite son sınıf öğrencilerinin staj yapma durumuna göre kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ait bağımsız gruplar t testi sonuçları

Gruplar	N	Ortalama	Std. Sapma	t	f
Evet	403	157.59	24.45	1.83	2.82
Hayır	166	153.27	28.04		

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tablo 4’de görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur (Levene $f = 2.82$; $p > .05$). Bağımsız gruplar t testi sonucuna göre, staj yapma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir ($t = 1.83$, $p > .05$).

Öğrenim gördükleri bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ilişkin betimsel değerler Tablo 5’de verilmiştir. Öğrenim gördükleri bölüme göre grupların aritmetik ortalamaları incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinlik puanlarının birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Tablo 5’de görüldüğü üzere, en

düşük ortalamanın Sağlık Bilimleri Fakültesi'nin çeşitli birimlerinde öğrenim görmekte olan, en yüksek ortalamanın ise Güzel Sanatlar Fakültesi'nin çeşitli birimlerinde öğrenim görmekte olan üniversite son sınıf öğrencilerine ait olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Öğrenim gördükleri bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ilişkin betimsel değerler

Gruplar	N	Ortalama	Std. Sapma
Sosyal Bilimleri	254	155.82	27.11
Fen Bilimleri	58	159.69	24.65
Sağlık Bilimleri	171	153.01	24.35
Eğitim Bilimleri	56	159.65	20.73
Güzel Sanatlar	30	166.86	26.71

Öğrenim gördükleri bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde istatistiksel olarak fark olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğrenim gördükleri bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları

Gruplar	Kareler Toplamı	sd	Ortalamaların		
			Karesi	F	f
Gruplar arası	6550.80	4	1637.70	2.53*	1.32
Gruplar İçi	365702.05	564	648.41		
Toplam	372252.85	568			

* p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Tablo 6'da görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur. Yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları, öğrenim gördükleri bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarında manidar bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{4;564}=2.53$, $p<.05$). Hangi ortalamalar arasında manidar fark olduğunu belirlemek için Levene istatistiği ($F_{4;564} = 1.32$, $p>0.05$) grup

varyanslarının homojen olduğunu gösterdiğinden Bonferroni ikili karşılaştırma testine başvurulmuştur. Bonferroni testine ilişkin sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğrenim gördükleri bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ilişkin ortalamaları arasındaki farklar

Öğrenim Gördükleri Bölüm	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	Sağlık Bilimleri	Eğitim Bilimleri	Güzel Sanatlar
Sosyal Bilimleri	0				
Fen Bilimleri	-3.87495	0			
Sağlık Bilimleri	2.80889	6.68385	0		
Eğitim Bilimleri	-3.83047	.04449	-6.63936	0	
Güzel Sanatlar	-11.04091	-7.16596	-13.84981	-7.21045	0

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tablo 7’de görüldüğü üzere, Bonferroni düzeltmesi yapıldıktan sonra ikili karşılaştırma testi sonuçları ortalamalar arasında manidar bir fark olmadığını göstermektedir. Buradan hareketle öğrenim gördükleri bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı söylenebilir.

Aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ilişkin betimsel değerler Tablo 8’de verilmiştir. Aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre grupların aritmetik ortalamaları incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinlik puanlarının birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Tablo 8’de görüldüğü üzere, en düşük ortalamanın üniversite yaşamlarında aldıkları eğitimin mesleki yeterlik kazanmaları için yeterli olmadığını belirtmekte olan, en yüksek ortalamanın ise yeterli olduğunu belirtmekte olan üniversite son sınıf öğrencilerine ait olduğu görülmüştür.

Tablo 8. Aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ilişkin betimsel değerler

Gruplar	N	Ortalama	Std. Sapma
Yeterli	145	166.03	22.74
Kısmen Yeterli	323	155.55	23.85
Yeterli Değil	101	144.87	29.59

Aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde istatistiksel olarak fark olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları

Gruplar	Kareler Toplamı	sd	Ortalamaların Karesi	F	f
Gruplar arası	27099.92	2	13549.96	22.22***	4.56*
Gruplar İçi	345152.93	566	609.81	.	.
Toplam	372252.85	568			

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tablo 9’da görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmamıştır. Buradan hareketle tek yönlü varyans analizi varyansların eşit olmadığı varsayılarak yapılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçları, aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarında manidar bir fark olduğunu göstermektedir ($F_{2,568}=22.22$, $p<0.001$). Hangi ortalamalar arasında manidar fark olduğunu belirlemek için Levene istatistiği ($F_{2,568} = 4.56$, $p<0.05$) grup varyanslarının homojen olmadığını gösterdiğinden Dunnet C ikili karşılaştırma testine başvurulmuştur. Dunnet C testine ilişkin sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarına ilişkin ortalamaları arasındaki farklar

Aldıkları Eğitimle Mesleki Yeterlik Kazanma Durumu	Yeterli	Kısmen Yeterli	Yeterli Değil
Yeterli	0		
Kısmen Yeterli	10.48187***	0	
Yeterli Değil	21.15781***	10.67594***	0

* p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Tablo 10 incelendiğinde, tüm ortalamalar arasında manidar bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre üniversite yaşamlarında aldıkları eğitimin mesleki yeterlik kazanmaları için yeterli olduğunu düşünen üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puan ortalamalarının kısmen yeterli ya da yeterli olmadığını belirten öğrencilerinkinden manidar bir şekilde daha yüksek olduğu söylenebilir. Eta kare değeri incelendiğinde, $\eta^2 = 0.07$ ile orta düzeyde etkide bulunduğu görülmektedir.

Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre iş deneyimi olma ve aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarında manidar bir fark varken; cinsiyete, genel akademik not ortalamasına, staj yapma durumuna ve öğrenim gördüğü bölüme göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Bu bölümde elde edilen bu sonuçlar aşağıda ilgili literatür çerçevesinde alt problemlerin sırası baz alınarak tartışılmıştır. İş deneyimi olma ve staj yapma durumu değişkenleri literatürde birlikte ele alındığından dolayı bu değişkenler tartışılırken aynı paragrafta ve birlikte ele alınmıştır.

Bu çalışmanın sonuçları incelendiğinde cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, demografik değişkenler arasında kariyer kararı verme yetkinliği ile ilişkisi en çok araştırılan değişkenlerden birinin de cinsiyet olduğu ve cinsiyete

göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde farklı araştırmaların farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. (Austin, 2009; Brown ve Lavish, 2006; Concannon ve Barrow, 2012; Coon, 2009; Creagh-Kaiser, 2003; Floyd, 2006; Foltz ve Luzzo, 1998; Gianakos, 2001; Jenkins, 2004; Kelly ve Hatcher, 2013; Nawaz ve Gilani, 2011). Buna göre, bazı çalışmaların sonuçları (Floyd, 2006; Gianakos, 2001) cinsiyete göre kariyer kararı verme yetkinliğinde manidar bir fark olduğunu gösterirken, bazı çalışmalarda (Austin, 2009; Brown ve Lavish, 2006; Concannon ve Barrow, 2012; Coon, 2009; Foltz ve Luzzo, 1998; Jenkins, 2004; Kelly ve Hatcher, 2013; Nawaz ve Gilani, 2011) elde edilen bulgular ise cinsiyete göre bir fark olmadığını göstermektedir. Bu çalışmanın sonuçları da cinsiyete göre kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde fark olmadığını söyleyen çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Özellikle de son yıllarda yapılan çalışmalar (Abdalla, 1995; Gianakos, 1995) biyolojik cinsiyetten ziyade toplumun cinsiyete yüklediği anlamın kariyer kararı verme yetkinliğini etkilediğini göstermektedir. Kadınların ve/veya erkeklerin başarılı olabileceklerine ilişkin toplumsal yargıların biyolojik farklılıkları ifade eden cinsiyetten daha önemli olabileceği ve üniversite öğrencilerinin aldıkları dersler nedeni ile bu toplumsal yargılara ilişkin farkındalıklarının daha fazla olabileceği nedenleriyle bu çalışmada biyolojik farklılıkları ifade eden cinsiyet kavramına göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmaması sonucuna ulaşılması söz konusu olabilir.

Bu çalışmanın bir diğer sonucu ise akademik başarı düzeyine göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığıdır. İlgili literatür incelendiğinde birçok araştırmacının (Lent, Brown ve Hackett, 2002; Lent, Brown ve Larkin, 1984; 1986; Peterson, 1993) yetkinlik ile başarı arasında manidar bir ilişki olduğunu vurguladığı görülmektedir. Bu araştırmaların sonuçları çalışmanın bu bulgusunu desteklememektedir. Bununla birlikte bu çalışmada katılımcılar akademik başarı düzeyi 2.50 altı ve üstü şeklinde ikiye ayrılmış ve katılımcıların çoğunun (yaklaşık olarak %83'ünün) 2.50 üstünde genel akademik ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Yetkinlik beklentilerinin zorlu yaşantılar sonucu elde edildiğinde daha güçlü olacağını vurgulayan Bandura'nın (1997) varsayımından hareketle, tek başına başarı yaşantısından ziyade zor koşullar altında elde edilen başarı

yaşantılarının yetkinliği etkileyebileceği söylenebilir. Dolayısıyla katılımcıların büyük bir çoğunluğunun 2.5 üstü ortalamaya sahip olmasının akademik ortalamının zor koşullarda elde edilmediği varsayımını doğurabileceği söylenebilir.

Bu çalışmada iş deneyimi olma durumuna göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark varken, staj yapma durumuna göre manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmaların iş deneyimi (Lent, Brown ve Hackett, 1994; Stajkovic ve Luthans, 1998) ve işe hazırlama programlarının (Stringer ve Kerpelman, 2010) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini arttırdığını göstermektedir. Üniversite son sınıf öğrencilerinin okuldan işe geçiş süreci içinde olduğu ve okul hayatı ile iş hayatının birbirinden farklı olması nedeniyle bu sürece alışmalarının iş deneyimi olmayanlar açısından daha zor olacağı söylenebilir. Özellikle bireylerin uyum süreci açısından önce iş hayatına ve iş hayatının gerçekliğine ve bu anlamda toplumsal yaşama geçişe alışmaları gerekmektedir. Bu açıdan üniversite hayatında iş deneyimine sahip olarak bu uyum sürecini daha etkili idare edebilecekleri düşünüldüğünde, iş deneyimi olanların kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin olmayanlara göre daha yüksek olmasının anlaşılır olduğu söylenebilir. Öte yandan staj yapma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmaması ilgili literatür ile çelişmektedir. İş hayatına hazırlayıcı eğitim programlarının (bkz., Stringer ve Kerpelman, 2010) öğrencilerin kariyer kararları almada kendilerini daha iyi hissedebilecekleri ortamlar yaratmayı sağladığı görülmektedir. Buna karşın Türkiye’de üniversite öğrencilerinin yönlendirildikleri staj programları incelendiğinde (Ceylan ve Erbir, 2015), bu programların onları kendi mesleklerine yeteri kadar hazırlamadıkları söylenebilir. Dolayısıyla staj programlarının üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararları almada kendilerine olan inançlarını etkilememesi, staj programlarının içeriklerinin güncel ve global dünya ile yarışmayı sağlayabilecek nitelikte olmamasından kaynaklanıyor olabilir.

Bu çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç ise öğretim görülen bölüme göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmasına rağmen, Bonferroni düzeltmesi yapıldıktan sonra ikili karşılaştırma testi sonuçlarının, ikili gruplar

arasında manidar bir fark olmadığını göstermesidir. İlgili çalışmalar incelendiğinde, akademik ilgi alanına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olduğu görülmektedir (Sneva, 2011; Sumarı, 2006; Ulaş, 2016). Belirtilen çalışmaların bu sonuçları araştırmanın bu bulgusunu desteklememektedir. Özellikle Sneva (2011) ve Sumarı (2006) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde; prestijli, daha yüksek maaşlı ve piyasa tarafından talebi olan alanlarda öğrenim görenlerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine Ulaş (2016) tarafından yapılan çalışmada ise Eğitim Bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin daha yüksek olduğu ve bunun da bölümlerini seçmeye ilişkin oryantasyonları ile açıklanabileceği görülmektedir. Bu çalışmada ise diğer araştırmalardan farklı olarak her ne kadar farklı fakültelerde öğrenim görseler de küçük ölçekli bir şehrin orta büyüklükte bir üniversitesinde öğrenim görmekte olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeyleri arasında fark olmaması seçeneklerini sınırlı algılamayabilmeleri ile açıklanabilir.

Son olarak araştırmada aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumuna göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği puanlarında manidar bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre aldıkları eğitimin kendilerine mesleki yeterlik kazandırdığına inanan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararları almada daha yetkin oldukları söylenebilir. Yapılan çalışmalar eğitim kalitesinin ve bölüm memnuniyetinin (Jadidian ve Dufy, 2012; Nauta, 2007) ve akademik bütünleşmenin (Peterson, 1993; Peterson ve Delmas, 2001) kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle aldıkları eğitimin kendisine yeterlik kazandırdığını düşünen üniversite son sınıf öğrencilerinin okuldan işe geçiş sürecinde aldıkları kariyer kararlarına, yaptıkları kariyer planlarına, iş dünyası bilgilerine, nasıl kariyer planı oluşturabileceklerine ve mesleği ile ilgili güncel bilgilere ulaşmada doğru kaynaklara sahip olduğuna ilişkin daha fazla inancı olduğu söylenebilir.

Sonuç

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda bazı önerilerde bulunulmuştur:

- Bu çalışma ile incelenmiş olan değişkenler arasındaki ilişkiler farklı kültürel oryantasyona sahip örneklem gruplarında yeniden incelenebilir.
- Bu çalışma kapsamında akademik başarının göstergesi olarak yalnızca üniversite öğrencilerinin okuldaki akademik ortalamaları dikkate alınmıştır. Akademik ortalamalarının yanın sıra okulda akademik ortalamalarını elde etmede ki güçlük derecelerinin de incelenmesinin anlamlı olacağı düşünülmektedir.
- Bu çalışma kapsamında cinsiyet değişkeni kategorik olarak ele alınmıştır. Farklı çalışmalarda toplumsal cinsiyet rolünü inceleyen sürekli puanlar ile kariyer kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkiler incelenebilir.
- İş deneyimi ve aldıkları eğitimle mesleki yeterlik kazanma durumlarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliğini arttırdığı görüldüğünden dolayı, iş deneyimlerini arttırabilecek ve mesleki yeterlik kazandırabilecek nitelikte uygulamalar yapılabilir ve öğretim programları bu anlamda yeniden düzenlenebilir.
- Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini arttırmak amacıyla üniversitelerin psikolojik danışma ve kariyer danışma merkezlerinde çalıştay, konferans gibi bilgilendirici toplantılara yer verilebilir. Böylelikle hem toplum hem de birey bazında işsizlik gibi olgularla baş etmede etkili adımlar atılabilmiş olunabilir.

Bu çalışma bazı sınırlılıklara sahiptir. Türkiye'nin Karadeniz bölgesindeki şehirlerinden birinde yapılan bu çalışmanın diğer şehirlerde de yapılması Türkiye örneğinde büyük resmi görebilme konusunda yardımcı olabilecektir. Aynı zamanda, bu yolla daha fazla sayıda üniversiteye ulaşılarak araştırmanın dış geçerliği bir başka ifade ile genellenebilirliği arttırılabilir. Son olarak bu çalışma kapsamında ulaşılan fakültelerde ağırlıklı olarak kadın öğrencilerin yer alması araştırmanın bir diğer sınırlılığdır.

EXTENDED ABSTRACT

The Variables That Effect University Senior Students's Career Decision-Making Self-Efficacy Levels

*

Özlem Ulaş*

**Giresun University*

Self-efficacy beliefs affect every aspect of human lives including whether people think productively or not, they have self-refuting way of thinking and they are optimistic or pessimistic, how much time they spend in an activity, how they motivate themselves and face the difficulties, how they regulate their thoughts and behaviour, and the tendency of depression and stress. It can be said that self-efficacy expectations form the basis of the capacity to make choices and apply these choices in life as well as the beliefs in their abilities, which are necessary to provide individuals' control on the events that impact their lives (Bandura, 1997). Experimental studies (for example, Bandura and Adams, 1977; Zimmerman, Bandura and Martinez-Pons, 1992) support Bandura's (1997) assumption about the self-efficacy conception. Similarly, career development is an inseparable aspect of individuals' lives. Therefore, the conception of self-efficacy can affect individuals' career choices as well as all of the choices in their lives. Lent, Brown and Hackett (2002) state that the individuals, who have strong personal self-efficacy expectations, have many more career choices and can prepare themselves for these choices beforehand and thus become more decisive to tend towards that field.

When the related literature is reviewed, it is seen that there are many studies that the career decision-making self-efficacy levels of university students are related with several variables. Besides, within the scope of this study, the variables that can affect the career decision-making self-efficacy levels of students and can be intervened in which university administrations can get involved as well as psychological counseling centers

in universities. To determine having a work experience, an internship experience, the department studied, grade point average, occupational self-efficacy status with education and gender variables can be considered important for the studies to be performed to increase the beliefs that university students can feel themselves more self-sufficient and make efficient decisions in their career developments. From this point of view, the objective of this study is to reveal the variables that affect the career decision-making self-efficacy levels of final year undergraduate students. In line with this purpose, some answers were sought to the subproblems such as, "Is there any meaningful difference at the career decision-making self-efficacy levels of final year undergraduate students according to gender?", "Is there any meaningful difference at the career decision-making self-efficacy levels of final year undergraduate students according to grade point average?", "Is there any meaningful difference at the of career decision-making self-efficacy levels of final year undergraduate students according to having a work experience?", "Is there any meaningful difference at the career decision-making self-efficacy levels of final year undergraduate students according to a completed internship?" and "Is there any meaningful difference at the career decision-making self-efficacy levels of final year undergraduate students according to the department studied?"

The study group of this research is formed of 569 final year undergraduate students, 141 (24.9%) of which are male and 428 (75.1%) of which are female students, who study in several faculties and institutions at a medium-sized university in Black Sea Region of Turkey, and are chosen with random sampling method. Career Decision-Making Self-Efficacy Scale developed by Ulaş and Yıldırım (2016) and Personal Information Form prepared by the researcher were used to measure career decision-making self-efficacy levels of university students, that is to say, how much they believed to have completed necessary tasks successfully in order to make a career decision.

The data obtained in the study were analysed with SPSS 22.0. Before the data were entered, they were checked manually and 34 incomplete or invalid data were left out of assessment. Moreover, Mahalanobis distance was calculated and 9 data, which were multiple extreme values, were removed from the data set and the analyses were made on 569 data. The

missing value analysis about the data set was made and Expectation Maximization was made for the missing values with expectation maximization-EM method as it was seen that the missing values did not surpass 5% and they were assumed to be scattered randomly, and thus, no data was left out of the analysis because of the missing data. In the analysis of data, t test and one-way analysis of variance were used for independent samples. Multiple comparison tests were used to determine what group average was different from others when it was decided that there was a meaningful difference between the groups in one-way analysis of variance. While performing the multiple comparison tests, homogeneity of variances was examined through Levene F test and if the variances were homogeneous, Bonferroni test was employed and if they were not homogeneous, Dunnett C test was used (Büyüköztürk, 2007).

According to the research results, while there is a meaningful difference about the scores at the career decision-making self-efficacy levels of final year undergraduate students according to having a work experience and obtaining a professional competence through education, there is no meaningful difference according to gender, grade point average, doing internship and the department studied. It is seen in the research results that the career decision-making self-efficacy levels of final year undergraduate students who have a work experience are meaningfully higher than the ones who have no work experience. Finally, it can be said that the score averages of career decision-making self-efficacy of the final year undergraduate students who think that the education they get in their university years is sufficient for them to obtain a professional competence are meaningfully higher than the ones, who state that their score averages are partly sufficient or not sufficient. When eta-squared value is examined, it is seen that there is a moderate effect with $\eta^2=0.07$.

This study has some limits. To perform this study, which was made in one of the cities in Black Sea Region of Turkey, in other cities will help us see the big picture in Turkey. At the same time, by this way the external validity, namely, generalizability of the study can be increased by reaching many more universities.

Kaynakça/References

- Abdalla, I. A. (1995). Sex, sex role self-concepts and career decision-making self-efficacy among arab students. *Social Behavior and Personality*, 23(4), 389-402.
- Austin, C. Y. (2009). *Factors influencing African American high school students in career decision-making self-efficacy and engineering related goal intentions* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Minnesota, Minnesota.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.). *Handbook of personality*. (2nd ed.), 154-196. New York: Guilford Publications. (Reprinted in D. Cervone & Y. Shoda [Eds.], *The coherence of personality*. New York: Guilford Press.)
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310.
- Brown, C. & Lavish, L. A. (2006). Career assessment with native Americans: role salience and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 116-129.
- Brown, C., Garavalia, L. S., Fritts, M. L. H., & Olson, E. A. (2006). Computer science majors: Sex role orientation, academic achievement, and social cognitive factors. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 331-345.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, H., & Erbir, M. A. (2015). Meslek yüksekokullarında kalite: Mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(1), 99-106.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale: Erlbaum.
- Concannon, J. P. & Barrow, L. H. (2012). A reanalysis of engineering majors' self-efficacy beliefs. *Journal of Science Education Technology*, 21, 742-753.

- Coon, K. L. (2009). *Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self-efficacy, career optimism and coping* (Unpublished Doctoral Dissertation). Southern Illinois University, Carbondale.
- Creagh-Kaiser, M. G. (2003). *The influence of ethnic identity, gender and trait anxiety on career decision-making self-efficacy for White and racial/ethnic minority students* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Seton Hall, South Orange, NJ.
- DeLorenzo, D. R. (1998). The relationship of cooperative education exposure to career decision-making self-efficacy and career locus of control. *Journal of Cooperative Education*, 35(1), 10-15.
- Floyd, T. D. (2006). *Family dysfunction, parental attachment and career (pleasetypo) decision-making self-efficacy among college students* (Unpublished Doctoral Dissertation). Temple University, Philadelphia.
- Foltz, B. M., & Luzzo, D. A. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal of College Counseling*, 1(1), 35-44.
- Gianakos, I. (1995). The relation of sex role identity to career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 46(2), 131-143.
- Gianakos, I. (2001). Predictors of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 101-114.
- Hawkins, A. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision-making style among college students* (Unpublished Doctoral Dissertation). Temple University, Philadelphia.
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: an examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154-165.
- Jenkins, K. E. (2004). *The influence of parental attachment, gender, and academic major choice on the career decision-making self-efficacy of first year African American college students* (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Pennsylvania State, State College, PA.

- Kalkınma Bakanlığı (2016). Orta vadeli program 2017 - 2019. [Çevrim-içi: [http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/13/Orta%20Vadeli%20Program%20\(2017-2019\).pdf](http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/OrtaVadeliProgramlar/Attachments/13/Orta%20Vadeli%20Program%20(2017-2019).pdf), Erişim Tarihi:02.09.2018]
- Kelly, R. R. & Hatcher, T. (2013). Decision making self-efficacy and barriers in career decision making among community college students. *Community College Journal of Research and Practice*, 37, 103-113.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.). *Career choice and development*, 255-311. John Wiley & Sons.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1984). Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31(3), 356-362. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.31.3.356>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 265-269. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.33.3.265>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 458-465.
- Nauta, M. M. (2007). Assessing college students' satisfaction with their academic majors. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 446-462.
- Nawaz, S. & Gilani, N. (2011). Relationship of parental and peer attachment bonds with career decision-making self-efficacy among adolescents and post-adolescents. *Journal of Behavioral Sciences*, 21(1), 33-47.
- Özyürek, R. (1995). *Fen bilimleri alanını seçen öğrencilerin kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenekleri zenginliği ve üniversiteye giriş sınavlarındaki performansları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Paulsen, A. M., & Betz, N. E. (2004). Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 52, 354-362.
- Peterson, S. L. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34(6), 659-685.
- Peterson, S. L., & Delmas, R. C. (2001). Effects of career decision-making self-efficacy and degree utility on student persistence: A path analytic study. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 3(3), 285-299.
- Sneva, J. N. (2011). *Exploring career decision-making self-efficacy, career maturity attitudes and racial identity attitudes of college students of color* (Unpublished Doctoral Dissertation). University at Buffalo, New York.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74. doi:10.1016/S0090-2616(98)90006-7
- Stringer, K. J., & Kerpelman, J. L. (2010). Career identity development in college students: Decision making, parental support, and work experience. *An International Journal of Theory and Research*, 10(3), 181-200.
- Sumari, M. (2006). *Family functioning and career decision-making self-efficacy: a study of first year malaysian undergraduate students* (Unpublished Doctoral Dissertation). Western Michigan University, Michigan.
- Super, E., D., Crites, J., O., Hummel, R., C., Moser, H., P., Overstreet, P., L. ve Warnath, C., F. (1957). *Vocational development a framework for research*. New York: Teachers College Press.
- Tabacnhinch, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (M. Baloğlu, Çev.). Ankara: Nobel Akademi. (2013).
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2018). İşgücü istatistikleri. [Çevrim-içi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27696>, Erişim Tarihi: 01.09.2018]

- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ulaş, Ö., & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90.
- Zimmerman, B. J., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American Educational Research Journal*, 29(3), 663-676.
- Zunker, V. G. (2012). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont: Brooks/Cole.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

- Ulaş-Kılıç, Ö. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 248-275. DOI: 10.26466/opus.462704