



## LİSE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİNİN BİREYSEL YÖNÜ: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE BENLİK SAYGISI<sup>1</sup>

Ahmet Kara\* Fatma Altınsoy\*\*

### Özet

Bu araştırmanın amacı, lise öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisini kişilik özellikleri ve benlik saygısı açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın deseni ilişkisel desen olarak seçilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, yaşları 14 ile 17 arasında değişen ( $X=15.02$ ,  $Sd=.83$ ) 221 lise öğrencisi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği, Temel Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Kendine Saygı Ölçeği uygulanmıştır. Verilerin analizinde lise öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve benlik saygısının kariyer karar yetkinlik beklentisini yordama gücünü ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analiz tekniği tercih edilmiştir. Araştırma sonuçlarında kişilik özelliklerinden en çok sorumluluk daha sonra gelişime açıklığının kariyer kararı yetkinlik beklentisinin anlamlı ve önemli yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca benlik saygısının kariyer kararı yetkinlik beklentisinin anlamlı ve önemli yordayıcısı olduğu ortaya konulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** kariyer kararı yetkinlik beklentisi, benlik saygısı, kişilik özellikleri, lise öğrencileri

## INDIVIDUAL ASPECT OF CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY ON HIGH SCHOOL STUDENTS: PERSONALITY TRAITS AND SELF-ESTEEM

### Abstract

The purpose of this research is to examine career decision making self-efficacy on high school students in terms of personality traits and self-esteem. The study group consisted of 221 high school students aged between 14 and 17 years. Career Decision Making Self-Efficacy Scale, Basic Personality Characteristics Scale and Self - Esteem Scale were applied as data collection tools. In the analysis of the data, the multiple regression analysis technique was chosen. In the research results, it was determined that the most importantly significant factor is conscientiousness and the second is developmental openness to predict high school students' career decision making self-efficacy. It has also been shown that self-esteem is a significant predictor of career decision making self-efficacy.

**Key Words:** career decision making self-efficacy, self-esteem, personality traits, high school

<sup>1</sup> Bu çalışma, 27.04.2018 - 30.04.2018 tarihleri arasında düzenlenen 10. Uluslararası Eğitim Araştırmaları kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\* Arş Gör., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ahmetkara9126@gmail.com.

\*\* Uzm. Psk. Dan., Milli Eğitim Bakanlığı, Bilecik.



## 1. Giriş

Yetkinlik beklentisi, Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramında ilk olarak kullanılmıştır. Yetkinlik beklentisi, bireyin sahip olduğu becerilerle neler yapabileceğine ilişkin inançları olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1997). Kariyer danışmanlığı alanında ise yetkinlik beklentisi Betz ve Hackett (1981) tarafından ilk kez ele alınmıştır. Betz ve Hackett (1981) bu kavramı kariyer kararı yetkinlik beklentisi olarak Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının merkezine yerleştirmişlerdir. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, bireyin kariyer seçimini yapabilme ve kariyer tercihleri ile ilişkili kariyer gelişim görevlerini başarıyla yerine getirebileceklerine olan inançları olarak tanımlanmaktadır (Taylor ve Betz, 1983). Ayrıca kariyer kararı yetkinlik beklentisi kendini doğru bir şekilde değerlendirebilme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, amaç belirleme, kariyer planı yapma ve problem çözme gibi beş önemli boyuttan oluşan bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Işık, 2010).

Alanyazında kariyer karar verme yetkinlik beklentisini etkileyen birtakım bireysel faktörler vardır. Bu bireysel faktörlerden birisi de kişilik özelliğidir. Kişilik, bireyin doğuştan sahip olduğu özellikleri ile yaşantı sonucu kazandığı ve onu diğerlerinden farklı kılan özelliklerin tamamı olarak ifade edilmektedir (McCrae ve Costa, 1987). Kişilik özellikleri beş faktörlü kişilik modelinde, dışa dönüklük, nevrotiklik, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık olarak ele alınmaktadır (Costa & McCrae, 1992). Nevrotizm, kaygılı, güvensiz, kendine acıyan, duygusal bireyler olmakla ruhsal patolojilere daha yatkın olan kişilik özelliğidir. Dışa dönüklük, eğlenceyi seven, konuşkan, sevecen ve sosyal bireyleri yansıtan kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip bireyler, meraklı, hayal gücü geniş ve özgürlükçü kişiler olarak betimlenmektedir. Yumuşak başlılık kişilik özelliğinde olan bireyler uysal, güvenilir, yardımsever ve kabul edici olduğu belirtilmektedir. Son olarak sorumluluk ise düzenli, disiplinli, dikkati, çalışkan ve başarı yönelimli bireyler olarak değerlendirilmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011). Öte yandan Aslan (2016) tarafından Türk kültürüne özgü kişilik özelliği ise dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık ve olumsuz değerlik olmak üzere altı boyutla açıklanmaktadır.

Kariyer karar verme yetkinlik beklentisini etkileyen diğer bireysel faktör ise benlik saygısıdır. Benlik saygısı, bireyin kendisine karşı geliştirdiği olumlu veya olumsuz tutum olarak ifade edilmektedir (Kundakçı, 2005). Ayrıca bireyin kendisini kabul etmesi, kendini sevmesi, kendini onaylaması ve çevresinden kendisini değerli ve önemli olduğuyla ilgili duyuları alması benlik saygısının yüksek olduğunu göstermektedir (Gürler, 2017). Ayrıca Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde üst sıralarda yer alan "saygı" kavramı iki boyutu ile ön plana çıkmaktadır. İlk boyutu bireyin başarılı ve yeterli algılama gereksinimi ve ikinci olarak da beğenilme ve saygı duyulma gereksinimi olduğu vurgulanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2011).

Alanyazında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri ele alan dolaylı araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin; Gushue, Scanlan, Pantzer ve Clarke (2006)



tarafından kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki kimlik ve kariyer arama davranışları arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Ayrıca Sarı ve Şahin (2014) araştırmalarında, lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz yeterlilikleri ile çok boyutlu mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bunun yanında Page, Bruch ve Haase (2008) tarafından olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik venvrotiklik, dışa dönüklük, açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin kariyer karar verme yetkinliğini yordadığı ortaya konulmuştur. Sonuç olarak alanyazında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler dolaylı olarak ele alınmıştır. Öte yandan bu araştırmada bu ilişkiler doğrudan ele alınması açısından alanyazındaki boşluğa önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Alanyazında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile benlik saygısı arasındaki ilişkileri ele alan dolaylı araştırmalar yer almaktadır. Örneğin; Patton, Bartrum ve Creed (2004) tarafından lise öğrencilerinde benlik saygısı ile kariyer beklentileri arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Güçray (2001) araştırmasında lise öğrencilerinde karar verme davranışları ile öz-saygı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuç olarak alanyazında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile benlik saygısı arasındaki ilişkileri ele alan dolaylı araştırmalar mevcuttur. Ancak bu araştırmada bu ilişkiler doğrudan ele alındığından dolaylı alanyazına önemli katkı sağlanması beklenmektedir.

Alanyazında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile ilgili araştırmalara bakıldığında meslekler hakkında araştırma yapma davranışı (Blustein, 1989); meslekleri araştırma ve mesleki sorumluluk (Sullivan ve Mahalik, 2000); mesleki olgunluk (Anderson ve Brown, 1997); meslek kararsızlığı (Betz, Klein ve Taylor 1996); denetim odağı ve sosyal destek (Işık, 2013); psikolojik doğum sırası ve yaşam doyumu (Kırdök ve Alibekiroğlu, 2016); kariyer engelleri ve kariyer uyumlulukları (Eryılmaz ve Kara, 2018) gibi değişkenlerle ilgili araştırmalar vardır. Sonuç olarak alanyazında kariyer kararı yetkinlik beklentisi, kişilik özellikleri ve benlik saygısı değişkenlerinin üçlü olarak birlikte yer aldığı araştırmalara rastlanmamıştır. Bu araştırmanın yapılması alanyazındaki boşluğa dolduracağı düşünülmektedir.

Lise öğrencileri, mesleki gelişim dönemlerinden araştırma basamağında yer almaktadır (Super, 1980). Bu basamakta yer alan lise öğrencilerden yapması beklenen birtakım mesleki gelişim görevleri bulunmaktadır. Bu mesleki gelişim görevlerinden en önemlisi meslek seçimidir. Meslek seçiminin nihai amacı, bireyin mutlu olabileceği bir geleceği oluşturmasıdır (Super, 1980). Bu geleceği oluştururken bireyin öncelikle kendini ve mesleğini tanıması önemlidir. Bunun için birey, ilgi, yetenek, değer ve kişilik özellikleri açısından kendini değerlendirebilmesi, mesleğiyle ilgili bilgi toplaması, geleceğe yönelik planlar yapması, problem çözme ve sorumluluk alma becerisi kazanması gerekmektedir. İşte bu nokta kariyer kararı yetkinlik beklentisi önem arz etmektedir. Öte yandan Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramında benlik kavramı meslek seçiminin merkezindedir. Super benlik kavramını, meslek seçiminin meslek adıyla ifade edilmesi olarak açıklamaktadır (Super, 1980). Diğer bir deyişle, birey benliğine göre meslek seçimi yapmaktadır. Bundan dolayı lise öğrencileri mesleklerini seçerken öncelikle mesleğe uygun olup olmadıklarını araştırmaları gerekmektedir. Bunun için lise öğrencileri ilk olarak kişilik özelliklerini ve benlik yapılarını keşfetmeleri son derece önemlidir. Çünkü kişilik özellikleri ve



benlik yapısını keşfettikçe hem kendini hem de mesleği tanıması sağlanabilir. Ayrıca kendini ve mesleğini tanımasıyla birlikte kariyer gelişim görevlerini yerine getirebilmesi kolaylaşabilir. Böylelikle kariyer gelişim görevlerini yerine getirdikçe kendine olan güven duygusu artabilir. Sonuç olarak bu kendine güven duygusu kariyer kararı yetkinlik düzeyini olumlu etkileyebilir. Bu olumlu etki sonucunda ise kendi kişilik ve benlik yapısına uygun meslek seçimi yapmasının önünü açabilir. Sonuç olarak yukarıda anılan ihtiyaçları karşılamak için böyle bir araştırmanın yapılması son derece önemlidir denilebilir. Öte yandan alanyazında kariyer kararı yetkinlik beklentisi, kişilik özellikleri ve benlik saygısını ele alan araştırmaya rastlanmamıştır. Sonuç olarak bu araştırmanın amacı, lise öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisini kişilik özellikleri ve benlik saygısı açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaçları aşağıda verilmiştir.

1. Lise öğrencilerinin temel kişilik özellikleri nasıldır?
2. Lise öğrencilerinin benlik saygıları ne düzeydedir?
3. Lise öğrencilerinin temel kişilik özellikleri, kariyer karar verme yetkinlik düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
4. Lise öğrencilerinin benlik saygıları, kariyer karar verme yetkinlik düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

## 2. Yöntem

### 2.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma, lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileri ile kişilik özellikleri ve benlik saygıları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla ilişkisel desende yürütülmüştür. Bu araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer kararı yetkinlik beklentileri; bağımsız değişkenleri ise kişilik özellikleri ve benlik saygılarıdır.

### 2.2 Çalışma Grubu

Çalışma grubuna uygun örnekleme yöntemiyle seçilen 221 lise öğrencisi katılmıştır. Çalışma grubunu Türkiye'nin Marmara Bölgesi'nde bulunan bir ildeki bir kamu lisesinde öğrenim gören yaşları 14 ile 17 arasında değişen ( $\bar{X}=15.02$ ,  $Sd=.83$ ) 221 lise öğrencisi oluşturmuştur. Çalışma grubuna ait demografik veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Özelliklerine ait Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Özellikler	1	2	Toplam
Cinsiyet	Kız	Erkek	-
<i>n</i>	109	112	221
%	49.3	50.7	100
Sınıf	10. sınıf	11. sınıf	-



<i>n</i>	106	115	221
%	48	52	100

### 2.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanmasında, çalışma grubunda belirtilen lise öğrencilerine; Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği, Temel Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Kendine Saygı Ölçeği uygulanmıştır.

#### 2.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Çalışma katılımcıları hakkında bazı bilgileri içermektedir. Bunlar; cinsiyet (Kız-Erkek), yaş, sınıf düzeylerine (10 ve 11. sınıf) ait özelliklerle ilgili bilgiler yer almaktadır.

#### 2.3.2 Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği

Çalışmada kullanılan Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (KKYBÖ-KF) Betz ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiştir. Türk kültürüne uyarlama çalışması ise Işık (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 5'li likert derecelendirme tipidir. Katılımcıların ölçek maddelerinde ifade edilen görevleri yerine getirme konusunda kendilerine ne derecede güvendiklerini belirlemek adına “hiç güvenmiyorum-çok güveniyorum” şeklinde değerlendirme içermektedir. Ölçek toplamda 25 maddeden oluşmakta ve 5 boyut içermekle birlikte toplam bir puan üzerinden de hesaplanabilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek düzeydeki kariyer kararı verme yetkinliğini ifade etmektedir. Ölçeğin, iç tutarlık katsayısı Cronbach alfa .88 olarak bulunmuştur. Ayrıca test-tekrar-test yöntemi ile elde edilen değer .81 olduğu belirtilmektedir. Ölçeğin toplam varyansın %49 olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada ölçek toplam puan üzerinden değerlendirilmiştir.

#### 2.3.3 Temel Kişilik Özellikleri Ölçeği

Çalışmada kullanılan Temel Kişilik Özellikleri Ölçeği (TKÖÖ) Gençöz ve Öncül tarafından (2012) geliştirilmiştir. Ölçekte beş faktörlü kişilik boyutunun yanında olumsuz kişilik özelliklerinin yansıtıldığı bir faktör daha eklenerek altı boyut elde edilmiştir. Ölçekte belirlenen 6 faktörde, en yüksek faktör yükü ile yüklenen sıfatlar arasından seçilen 47 adet sıfat ile Türk kültürüne has Temel Kişilik Özellikleri Ölçeği belirlenmiştir. Temel kişilik özellikleri ölçeğinde 8 sıfat ters maddedir. Ölçeğin boyutlarına göre Cronbach alfa güvenilirlik değerleri ise; dışadönüklük (extraversiyon) ( $\alpha = .89$ ), sorumluluk (conscientiousness) ( $\alpha = .85$ ), uyumluluk-geçimlilik (agreeableness) ( $\alpha = .85$ ), duygusal tutarsızlık (neuroticism) ( $\alpha = .83$ ), gelişime açıklık/akıl (openness to experience) ( $\alpha = .80$ ) ve olumsuz değerlik (negative valence) ( $\alpha = .71$ ) şeklindedir. Ölçekte test-tekrar test güvenilirliği açısından TKÖÖ'nün güvenilirlik katsayıları 6 faktör için .71 ile .84 arasında değiştiği belirtilmektedir.

#### 2.3.4 Kendine Saygı Ölçeği

Çalışmada kullanılan Kendine Saygı Ölçeği (KSÖ) Bogenç (1994) tarafından geliştirilmiştir. Kendine Saygı Ölçeği, bireyin kendine olan saygı düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilip beşli



likert tipi (1=hiçbir zaman / 5= her zaman) bir ölçektir. Ölçekte bulunana 15 madde olumlu, 5 madde olumsuz (3, 4, 6, 7 ve 12. maddeler) ifadeleri içermektedir. Yirmi maddelik ölçekten alınacak en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100 şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan bireyin kendine saygı düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. KSÖ ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucunda 20 maddenin tek bir faktörde toplandığı belirtilmektedir. Ölçeğin toplam varyansın % 36.3'ünü açıkladığını ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .81, test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise .84 olarak bulunduğu belirtilmektedir.

#### 2.4 Verilerin Analizi

Verilerin analizinde ise öğrencilerinde kişilik özelliklerinin ve benlik saygısının kariyer karar yetkinlik beklentisini yordama gücünü ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizi tekniği tercih edilmiştir. Ayrıca demografik veriler için betimsel istatistik yapılmıştır.

### 3. Bulgular

Bu araştırmada ilk olarak kişilik özellikleri, benlik saygısı ve kariyer kararı yetkinlik beklentisinin betimsel istatistik sonuçları verilmektedir. İkinci olarak kişilik özellikleri, benlik saygısı ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçlarına değinilmektedir.

**Tablo 1. Betimsel İstatistik Sonuçları**

DEĞİŞKENLER	ORTALAMA	STANDART SAPMA
KKYBTP	93.10	13.95
BSTP	78.00	11.6
Dışadönüklük	28.68	6.06
Sorumluluk	26.87	6.18
Uyumluluk	33.48	4.00
Duygusal Dengesizlik	24.97	6.50
Gelişime Açıklık	21.81	4.46
Olumsuz Değerlik	10.40	2.87

\*\*KKYBTP: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Toplam Puanı; \*\*BSTP; Benlik Saygısı Toplam Puanı;



**Tablo 2. Çalışmadaki Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Araştırma bulguları incelendiğinde; kişilik özellikleri ve benlik saygısı ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur [ $R=.68$ ,  $R^2=.47$ ,  $F=26.97$   $p<.01$ ].

KKYB	B	SH	$\beta$	T	p
Dışa Dönüklük	.02	.01	.00	.01	.87
Sorumluluk	.54	.01	.24**	4.13	.00
Uyumluluk	.24	.02	.07	1.2	.23
Duyusal Dengesizlik	-.02	.01	-.01	-.02	.83
Gelişime Açıklık	.41	.02	.13*	2.03	.04
Olumsuz Değerlik	.06	.02	.01	.02	.81
Benlik Saygısı	.49	.01	.41**	5.77	.00

$n=221$ ,  $R=.68$ ,  $R^2=.47$ ,  $F=26.97$

$p<.05$

Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin  $t$ -testi sonuçları incelendiğinde; kişilik özelliklerinden sorumluluk ( $\beta$ : .24) ve gelişime açıklık ( $\beta$ : .13) kariyer kararı yetkinlik beklentisi üzerinde önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ( $p<.05$ ). Ayrıca benlik saygısı ( $\beta$ : .41) kariyer kararı yetkinlik beklentisi üzerinde önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur ( $p<.01$ ). Sorumluluk, gelişime açıklık ve benlik saygısı, kariyer kararı yetkinlik beklentisine ait toplam varsayın yaklaşık %47'sini açıklamaktadır. Sorumluluk, gelişime açıklık ve benlik saygısı ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.



#### 4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma, lise öğrencilerinde kişilik özelliklerinin ve benlik saygısının kariyer karar yetkinlik beklentisini açıklama düzeyini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında kişilik özelliklerinden en çok sorumluluk daha sonra gelişime açıklığının kariyer kararı yetkinlik beklentisinin anlamlı ve önemli yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca benlik saygısının kariyer kararı yetkinlik beklentisinin anlamlı ve önemli yordayıcısı olduğu ortaya konulmuştur.

Bu araştırmanın birinci sonucunda, sorumluluk ve gelişime açıklık, kariyer karar yetkinlik beklentisini anlamlı ve pozitif açıklayan kişilik özellikleridir. Alanyazın araştırmalarına bakıldığında; Page, Bruch ve Haase (2008) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında, kariyer karar verme yetkinliğini açıklayan önemli kişilik özelliklerine nevroitiklik, dışa dönüklük, açıklık ve sorumluluk olarak bulunmuştur. Ayrıca Reed, Brunch ve Haase (2004) araştırmalarında üniversite öğrencilerinin kariyer keşif öz yeterlilikleri ile kişilik özellikleri arasında ilişkilere bakılmıştır. Araştırma sonuçlarında nevroitiklik, dışa dönüklük ve sorumluluk, kariyer keşif öz yeterliliklerini açıklayan önemli kişilik özellikleri olduğu bulunmuştur. Bu araştırmanın sonuçları alanyazındaki sonuçları doğrulamaktadır.

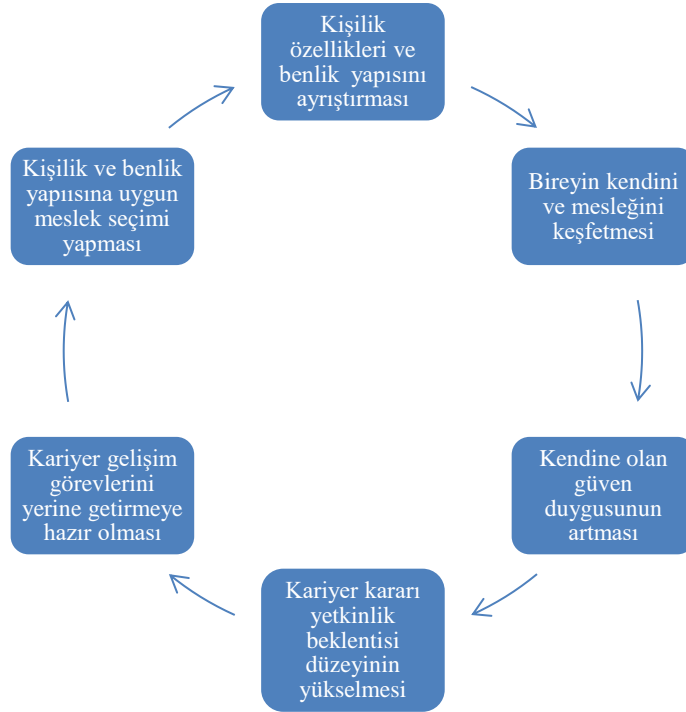
Bu ve diğer araştırma sonuçlarında; kariyer karar verme yetkinliğini açıklayan kişilik özelliklerinin sorumluluk ve gelişime açıklık olması sorumluluk ve gelişime açıklık bireylerin sahip olduğu karakteristik özellikleriyle açıklamaktadır. Sorumlu bireyler, disiplinli, organize ve başarılı yönelimli, çalışkan, dakik, hırslı ve azimli kişiler olarak tanımlanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2011). Sorumluluğu yüksek olan bireyler üstlendiği işleri ve görevleri çok zor olsa bile tamamlarlar ve yaptıklarının sonuçlarına katlanırlar. Bu bireyler yaşamın sorumluluğunu alma konusunda kendilerine güveniler. Bu bireylerin yaşam sorumluluklarından biri de kariyer gelişimleridir. Sorumlu bireyler, kariyer gelişim dönemlerindeki kariyer gelişim görevlerini yerine getirdikçe kendilerine olan güven duyguları pekişmekte ve kariyer kararı yetkinlik beklentileri artmaktadır. (Page, Bruch ve Haase, 2008). Öte yandan gelişime açık bireyler, meraklı, hayal gücü geniş, özgürlükçü bireyler olarak betimlenmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2011). Ayrıca bu bireyler yukarıda anılan özelliklerini kariyer gelişimlerine de taşımaktadırlar. Diğer bir deyişle; gelişime açık bireyler, meraklı, hayal gücü geniş özelliklerine sahip olmaları, kariyer gelişim süreçlerinde kendilerini doğru bir şekilde değerlendirebilmelerini, meslekleriyle ilgili bilgi toplamalarını, amaç belirlemelerini, kariyer planı yapmalarını gibi kariyer görevlerini yerine getirebilmelerini sağlamaktadır (Eryılmaz ve Kara, 2017). Sonuç olarak bu araştırmada yer alan bireyler, sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerini kariyer gelişim süreçlerine yansıtıp; kariyer görevlerini yerine getirebilmelerine yönelik güven duygusu kazanarak kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin arttığı şeklinde açıklanabilir.





Bu araştırmanın ikinci sonucunda, benlik saygısı, kariyer karar yetkinlik beklentisini anlamlı ve pozitif olarak açıklamaktadır. Alanyazında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile benlik saygısı arasındaki ilişkileri inceleyen dolaylı araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin; Patton, Bartrum ve Creed (2004) araştırmasında lise öğrencilerinde benlik saygısı ile kariyer keşfi ve kariyer planı arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Ayrıca Güçray (2001) lise öğrenciler üzerinde araştırmasında, özsaygının artmasıyla karar verme davranışının arttığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar, Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramıyla açıklanabilir. Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramında, kariyer gelişiminin temeli, mesleki benlik kavramının gelişimine dayanır (Super, 1980). Bireyler, kariyer gelişimini yapılandırırken kendi rolleri, kişilik özellikleri ve yeteneklerine ilişkin bakış açısı geliştirirler. Daha sonra kendi bakış açıları ile mesleklere özgü bilgilerle bağlantılar kurarak kendi benlik kavramlarını (ilgilerini, yeteneklerini ve kişilik özelliklerini) en iyi yansıtan ve ifade eden mesleği bulmaya çalışırlar. Ardından bireyler benlik kavramlarına uygun bir meslek seçerler (Super, 1980). Sonuç olarak bu kuramda, benlik kavramının gelişimi; kariyer gelişimi için önemli bir kaynaktır. Bu kaynağı kullanmak lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini olumlu yönde etkilemektedir şeklinde değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak bazı öneriler getirilebilir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında kariyer kararı yetkinlik beklentisinin dört kaynağı vardır. Bu dört kaynak, başarılı kişisel performanslar, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve fizyolojik durum ve tepkilerdir (Betz ve Hackett, 1981). Ayrıca kariyer kararı yetkinlik beklentisi, bireyin kendini doğru bir şekilde değerlendirebilme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, amaç belirleme, kariyer planı yapma ve problem çözme olmak üzere beş boyutla açıklanmaktadır (Işık, 2010). Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin artırılmasına yönelik deneysel çalışmalar hazırlanırken yukarıda anılan kariyer kararı yetkinlik beklentisinin dört kaynağı, kariyer kararı yetkinlik beklentisinin beş boyutu ve bu araştırmanın sonuçlarından yararlanılabilir. Araştırmacılar tarafından önerilen hipotetik temelli kariyer kararı yetkinlik beklentisinin kişilik özellikleri ve benlik yapısıyla ilişkisi Şekil 1'de gösterilmektedir.



**Şekil 1-** Araştırmacılar tarafından önerilen hipotetik temelli kariyer kararı yetkinlik beklentisinin kişilik özellikleri ve benlik yapısıyla ilişkisi



### Kaynakça

- Anderson, S., & Brown, C. (1997). Self-efficacy as a determinant of career maturity in urban and rural high school seniors. *Journal of Career Assessment*, 5(3), 305-315.
- Aslan, D. M. (2016). *Bağlanma stilleri ve kişilik özelliklerinin evlilik uyumu üzerindeki etkilerinin araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self efficacy expectation to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- 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.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short-form of career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47- 57.
- Bogenç, A. (2005). Kendine saygı ölçeği. *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi*, 1, 143-151
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of career development*, 30(4), 277-294.



Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of*

*Instruction*, 10(1), 85-100.

Eryılmaz, A., Kara, A. (2018). Pre-service teachers' career adaptabilities: It's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers, *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235-244.

Gençöz, T., & Öncül, Ö. (2012). Examination of personality characteristics in a Turkish sample: development of Basic Personality Traits Inventory. *The Journal of general psychology*, 139(3), 194-216.

Güçray, S. S. (2001). Ergenlerde karar verme davranışlarının öz saygı ve problem çözme becerileri algısı ile ilişkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(8), 106-121.

Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317.

Gürler (2017). *Ergenlerde anne baba tutumları ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430.

İnanç, B. Y., ve Yerlikaya, E. E. (2011). *Kişilik kuramları*, Pegem Akademi. Ankara.



- Kırdök, O., ve Alibekiroğlu, P. B. (2016). Üniversite öğrencilerinde psikolojik doğum sırası ve yaşam doyumunun kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordama gücünün incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(47), 497-503.
- Kundakçı, A. H. (2005). *Üniversite öğrencilerinin yeme tutumları, benlik algısı, vücut algısı ve stres belirtileri açısından karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mccrae, R. & Costa, P. T., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- Page, J., Bruch, M.A. & Haase, R.F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences* 45, 811–815.
- Reed, M. B., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12, 223–238.
- Sarı, S. V. ve Şahin, M. (2014). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada mükemmeliyetçilik özelliklerinin rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 238-250.
- Sullivan, K. R., & Mahalik, J. R. (2000). Increasing career self-efficacy for women: evaluating a group intervention. *Journal of Counseling & Development*, 78(1), 54-62.
- Super, D. E. (1980). A life-span life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- 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, 63-81.