

Meslek Yüksekokulu Öğrenci ve Mezunlarının Kariyer Seçimlerine Etki Eden Faktörler ile Kariyer Beklentileri: Öz Yeterliğin Aracı Rolü

Factors affecting career choice and career expectations of the vocational school students and graduates: The mediating role of self-efficacy

Tuncer Fidan¹, İnci Öztürk Fidan², Hasret Öztürk³

¹Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektörlüğü, İç Denetim Birimi, Burdur

²Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara

³Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Burdur

Özet

Bu çalışmada meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının işe geçiş sürecinin betimlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, kariyer seçiminin gerçekleştiği bağlamı dengeli bir şekilde kavramlaştırdığı düşünüldüğünden sosyal bilişsel kariyer kuramı seçilmiştir. Meslek seçimine etki eden bireysel, yapısal ve kurumsal-ilişkisel faktörler ile kültür öğelerinden bireycilik ve toplumsuluğun meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki sonuç beklentileri üzerindeki etkileri sınanmıştır. Bunun yanında, öğrencilerin kariyer kararı öz yeterlik düzeylerinin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın evrenini 2016–2017 eğitim öğretim yılında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan öğrenciler ile 2016 yılında mezun olan kişiler oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre kurumsal-ilişkisel faktörler ile yapısal faktörlerin, öz yeterlik ve sonuç beklentileri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Öte yandan, bireysel faktörler ile toplumsuluğun ve bireyciliğin öz yeterlik ve sonuç beklentilerinin anlamlı yordayıcıları oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu değişkenler arasındaki ilişkide öz yeterliğin aracılık etkisi bulunmaktadır. Araştırma ile meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer yollarının başlangıç evresinin modellenmesi ve böylece uygulayıcıların işe geçiş sürecinin kolaylaştırılması için ne tür müdahale stratejilerinin uygulanmaları gerektiğine ilişkin farkındalık geliştirmesi beklenmektedir.

Anahtar sözcükler: Kariyer kararı, kariyer kararı özyeterliliği, meslek yüksekokulu, mesleki sonuç beklentileri.

Abstract

The main purpose of this study is to portray school-to-work transition period of vocational school students and graduates. In line with this purpose, socio-cognitive career theory was preferred since it can conceptualize the context of career choice in a balanced way. The impacts of individual, structural and institutional-relational factors, and individualism and collectivism, as cultural factors, affecting career choice process on outcome expectations of students were examined. Moreover, the mediating role of career decision-making self-efficacy between dependent and independent variables was investigated. The population of the study consists of students of Mehmet Akif Ersoy University Social Sciences Vocational School in 2016–2017 academic year and ex-students graduated in 2016. It was found that structural and institutional-relational factors are not significant predictors of self-efficacy and outcome expectations whereas individual factors, collectivism and individualism significantly predict those variables. In addition, self-efficacy mediates the relationship between outcome expectations and predictor variables. The findings of the study are expected to model the initial stages of the career paths of the vocational school students, and thus to get the practitioners having awareness about which intervention strategies should be used to facilitate their school-to-work transition.

Keywords: Career choice, career decision-making self-efficacy, outcome expectations, vocational school.

Yirminci yüzyılın Taylorist-Fordist kitle üretimine dayalı ekonomileri, görevlerin dar uzmanlık alanlarına bölündüğü, katı işbölümünün ve hiyerarşik örgütsel yapı-

ların egemen olduğu bir iş dünyası yaratmıştır. Bu dönemde, gençlerin büyük çoğunluğu temel eğitimin ardından doğrudan işgücüne katılmış veya çıraklık eğitim, meslek liseleri gibi mesle-

İletişim / Correspondence:

Tuncer Fidan
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Rektörlüğü, İç Denetim Birimi,
Burdur
e-posta: tuncerfidan@gmail.com

Yükseköğretim Dergisi 2018; Çevrimiçi Erken Baskı. © 2018 Deomed

Geliş tarihi / Received: Nisan / April 11, 2017; Kabul tarihi / Accepted: Ocak / January 11, 2018

Bu çevrimiçi makalenin atfı künyesi / Please cite this online article as: Fidan, T., Öztürk Fidan, İ. ve Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, doi:10.2399/yod.18.008

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekokretim.org • doi:10.2399/yod.18.008 • Karekod / QR code:



ki eğitim programlarına geçiş yapmıştır. İnsanların işgücüne katılmadan önce edindikleri beceriler ile dar uzmanlık alanlarına ilişkin kazandıkları deneyimler istikrarlı ve öngörülebilir bir kariyer kurmalarına olanak tanımıştır (Bosch ve Charest, 2008). 21. yüzyılda bilgi temelli topluma geçişin hızlanması, teknolojinin daha yoğun kullanıldığı ve yatay örgütlenme biçimlerinin yaygınlaştığı bir iş yaşamının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Sanayi sektörünün ağırlığı hizmet sektörü lehine hızla azalmıştır. İşgörenler tek bir birim veya örgütte çalışmak yerine farklı örgüt, işlev ve bölümlerde çalışabilir hale gelmiştir. Bilgiye yönelik artan bir talep söz konusudur. Zira iş risklerine ve öngörülemeyen durumlara karşı hazırlıklı olmak için bütün iş süreçleri hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir. İşverenler klasik iş becerilerinin yanında, işgörenlerin sorun çözüme, bağımsız karar verebilme ve etkili iletişim becerilerine de sahip olmalarını beklemektedirler. Bu gelişmeler işgücününün daha esnek kullanımı ve yaşam boyu öğrenme konularının öne çıkmasına yol açmıştır. Başka bir ifadeyle sürekli iş değiştirmeye uygun, farklı örgütsel işlev veya bölümlerde çalışabilecek nitelikte ara işgücününün yetiştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Buna karşılık işgörenler de sürekli olarak becerilerini geliştirerek çevrelerindeki değişimlere ayak uydurmak ve istihdam edilebilir (*employable*) kalmak için çaba göstermektedir (Brockmann, Clarke ve Winch, 2008).

Ülkelere özgü ekonomik ve toplumsal dinamikler nedeniyle, ülke eğitim sistemleri bu gelişmelere farklı tepkiler vermiştir. Örneğin, Avustralya ve Kanada gibi ülkelerde mesleki eğitim öğrencilerinin okulda daha fazla zaman geçirdikleri yeni çıraklık eğitim modelleri geliştirilmektedir. Almanya ve İsviçre gibi sanayi sektörününün görece olarak hâlâ güçlü olduğu ülkeler ise lise düzeyinden doktora düzeyine kadar uzanan katı akademik ve mesleki eğitim ayrımını sürdürmektedir. Sanayi sektörününün istihdam içindeki payının (%18.9) gelişmiş ülkeler düzeyine gerilediği (TÜİK, 2017) Türkiye gibi merkezî eğitim sistemlerine sahip ülkelerde ara işgücü ihtiyacına yanıt vermek üzere meslek yüksekokulları seçeneği öne

çıkılmaktadır (Alkan, Suiçmez, Aydınkal ve Şahin, 2014; Bosch ve Charest, 2008).

Türkiye’de ara işgücü yetiştirme konusunun yükseköğretim düzeyinde ele alınması 1950’li yıllardaki Tekniker Okulları ile başlamaktadır. Bunu 1965–1971 yılları arasında kurulan Yüksek Tekniker Okulları, 1974–1981 yılları arasında üniversitelere bağlı Ön Lisans Okulları ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki YAY-KUR Meslek Yüksekokulları izlemiştir. Söz konusu okullar 1981 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile birlikte üniversitelere bağlanmıştır (Kavak, 1992). 2547 sayılı kanunda meslek yüksekokulları, belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan iki yıllık eğitim öğretim sürdüren ve ön lisans derecesi veren yükseköğretim kurumları olarak tanımlanmıştır.

2017 yılı verilerine göre Türkiye’de 858’i devlet, 98’i vakıf ve 5’i vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 961 meslek yüksekokulu faaliyet göstermektedir. Meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanı sayısı 19.171 olup, bu sayı toplam öğretim elemanı sayısının %12.6’sını oluşturmaktadır. Bu meslek yüksekokullarında 2.555.926 öğrenci öğrenim görmektedir. Bu sayı yükseköğretimde kayıtlı öğrenci sayısının yaklaşık %36’sını oluşturmaktadır. 2017 yılında bu öğrencilerin 316.034’ü mezun olmuştur (YÖK, 2017). 15–34 yaş grubu içinde meslek yüksekokulu mezunlarının işgücü durumu Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde işgücü piyasasına yeni giriş yapan 15–34 yaş aralığındaki kurumsal olmayan gruptaki meslek yüksekokulu mezunları arasındaki işsizlik oranının %16.8 ile bu yaş grubundaki %13.2’lik genel işsizlik ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca bu yaş grubunda eğitim seviyesine göre en yüksek işsizlik oranı meslek yüksekokulu mezunları arasında gözlenmektedir. İşsizlik oranına göre değerlendirildiğinde, meslek yüksekokulu mezunları okuldan işe geçiş sürecinde diğer eğitim düzeyindeki mezunlara nazaran daha başarısız gö-

■ **Tablo 1.** 15–34 yaş grubu kurumsal olmayan grubun eğitim ve işgücü durumu.

Eğitim durumu	Kurumsal olmayan nüfus	İşgücü	İşsiz	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	İşgücüne dâhil olmayan
Bir okul bitirmeyen	2.019.000	695.000	87.000	34.4	30.1	12.5	1.324.000
Lise altı	11.765.000	5.676.000	690.000	48.2	42.4	12.2	6.090.000
Genel lise	3.191.000	1.645.000	255.000	51.6	43.6	15.5	1.547.000
Mesleki veya teknik lise	2.618.000	1.810.000	223.000	69.1	60.6	12.3	808.000
Ön lisans	1.594.000	1.250.000	210.000	78.4	65.2	16.8	345.000
Lisans ve üzeri	3.075.000	2.611.000	346.000	84.9	73.7	13.3	465.000
Toplam	24.263.000	13.685.000	1.810.000	56.4	48.9	13.2	10.578.000

Kaynak: TÜİK, 2016.



rünebilirler. Bununla birlikte artan eğitim düzeyiyle birlikte işgücüne katılım oranı yükselmektedir. Meslek yüksekokulu mezunları işgücüne katılım (%78.4) ve istihdam oranlarında (%65.2) lisans ve üzeri eğitim kademelerinden mezun olanların ardından ikinci sırada yer almaktadır (TÜİK, 2016). Buna göre meslek yüksekokulu mezunlarının okuldan işe geçiş sürecinde, daha alt düzey eğitim kademelerindeki okullardan mezun olanlara nazaran daha başarılı olduklarını ifade etmek mümkündür.

Bu çalışmada meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının işe geçiş sürecinin modellenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda birey ve bireysel seçimin gerçekleştiği bağlamı bütüncül ve dengeli bir şekilde kavramlaştırdığı düşünülen sosyal bilişsel kariyer kuramı kullanılmıştır. Öncelikle katılımcıların kariyer seçimini etkileyen faktörler belirlenmiş, ardından bu faktörlerin kariyer kararı öz yeterliği ve mesleki sonuç beklentisi üzerindeki etkileri sınanmıştır. Araştırma, sosyal bilişsel kuramın temel varsayımlarının meslek yüksekokulları bağlamında sınanmasını sağlayarak yeni kuramsal tartışma alanları açacak ve yeni çalışmalar için temel oluşturacaktır. Bu şekilde kuramın sınırlarının genişletilmesine katkı sağlayacaktır. Bunun yanında meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer beklentilerinin gerçekleşmesini kolaylaştırmak amacıyla ne tür örgütsel müdahale stratejilerinin uygulanması gerektiği konusunda fikir verecektir. Öğrenci ve mezunların kariyerlerini şekillendiren bireysel, çevresel ve kültürel özelliklerin ortaya konması, doğru birey odaklı müdahale stratejilerinin seçimi konusunda alandaki uygulayıcılara kolaylıklar sağlayacaktır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Geleneksel kariyer kavramı, bireylerin tek bir örgüt içinde mesleki hedeflerini gerçekleştirmek üzere çalıştıkları bir iş yaşamının ürünüdür. Erken dönem kariyer kuramları (örn. Super, 1957) kariyer kavramını hiyerarşik bir örgüt içindeki yukarı yönlü bir hareket veya bir meslek içinde durağan, uzun dönemli istihdam olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte, üretim kapasitesinin Batı dünyasından istihdam maliyetinin daha düşük olduğu Doğu ve Güney Asya ülkelerine kayması, emek yoğun işlerin otomasyonu, bilişim teknolojilerindeki gelişmeler ve geçici istihdam gibi faktörler örgütsel hiyerarşilerin yataylaşmasına yol açmıştır (Sullivan ve Baruch, 2009). Ayrıca, paralel bir değişme psikolojik sözleşmenin doğasında yaşanmıştır (Conway ve Briner, 2005; Rousseau, 1995). Uzun dönemli istihdam ve işveren-işgören arasındaki karşılıklı bağlılığa dayalı geleneksel psikolojik sözleşme kavramı daha esnek bir niteliğe bürünmüştür. İşgörenler iş güvencesine bel bağlamak yerine artık istihdam edilebilirliklerini artırma gayreti içindedir (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004). Sonuç olarak,

işgörenler örgütlerinin hizmetlerine ihtiyaç duymadığı hallerde istihdam edilebilir kalmak için yeni beceriler edinmek zorundadır (Baruch ve Hind, 1999). Bu çevresel değişmelerin yanında, beklenen yaşam süresindeki artış, emeklilik yaşının artırılması, küçülen aile yapısı, kadınların işgücüne daha fazla katılımı nedeniyle artan rekabet ve bireysel öğrenmeye duyulan ihtiyacın artması gibi bireysel faktörler kariyer gelişimi sorumluluğunu büyük ölçüde bireylerin sırtına yüklemiştir (Sullivan ve Baruch, 2009).

Bu değişmelere bağlı olarak Sullivan, Carden ve Martin (1998) geleneksel kariyer kavramlaşmalarının işgörenlerin çoğunluğunun kariyerlerini temsil etmediğini belirterek yeni kavramlaşmaların geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Zira bireylerin kariyerlerine yön verme konusundaki sorumlulukları ve hareket alanları artmıştır. Ancak, toplumsal kurumlar, devlet kurumları ve sektörel dinamikler hala örgütlerin kariyer yönetimi stratejilerini uygulayabilmelerine elverecek ölçüde istikrarlı ve öngörülebilir bir çevre yaratabilmektedir. Bu nedenle, Baruch (2006) tamamen birey odaklı değil, çevresel faktörleri de kapsayan yeni kariyer kavramlaşmalarının geliştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Hem çevresel hem de bireysel faktörleri göz önünde bulunduran Sullivan ve Baruch (2009) daha dengeli bir kavramlaşma önermektedir. Onlara göre kariyer *“bireylerin yaşamları boyunca benzersiz bir kalıp oluşturan, hem örgüt içindeki hem de örgüt dışındaki işleriyle ilgili olan ve olmayan deneyimleri”* ifade etmektedir. Benzer şekilde, Gysbers’e göre (2013) kariyer *“bir bireyin yaşamındaki bütün rolleri, içinde bulunduğu bütün bağlamları ve etkisi altında kaldığı planlı veya planlı olmayan birçok olayı”* ifade etmektedir. Bu kavramlaşmalar hem bireysel hem de çevresel faktörleri kapsamakta ve kariyer kavramını toplumsal ve örgütsel çevre gibi bağlamsal faktörler içinde gerçekleşen bireysel eylemler, algılar ve seçimlerle şekillendirilen bir fenomen olarak betimlemektedir (Sullivan ve Baruch, 2009).

Bu kavramlaşmadan da anlaşılabilirce üzere kariyer seçimini yalnızca bireysel seçimlere indirgemek mümkün görünmemektedir. Kariyer seçimi sürecindeki bireysel ve çevresel faktörleri betimlemek amacıyla Lent, Brown ve Hackett (1994), Bandura’nın (1977) sosyal bilişsel kuramına dayalı olarak sosyal bilişsel kariyer kuramını geliştirmiştir. Bu kuram bir taraftan bireylerin kendi kariyer gelişimlerini şekillendirme gücüne sahip olduklarını kabul ederken, bir taraftan da seçimin gerçekleştiği bağlamın bireysel eylemi güçlendirebildiğini veya engelleyebildiğini ileri sürmektedir (Lent vd., 1994). Sosyal bilişsel kariyer kuramı özellikle okuldan işe geçiş sürecini kavramlaştırmada ve bu süreçte yaşanan sorunlara karşı kariyer müdahaleleri ve danışmanlık hizmetleri geliştirmede kolaylıklar sağlayabilmektedir. Sosyal bilişsel kuram

üç ana değişkenin karşılıklı etkileşimini vurgulamaktadır. Bu değişkenler; kariyer kararı öz yeterliği, mesleki sonuç beklentisi ve hedeflerdir (Lent, Hackett ve Brown, 1999). Kariyer seçimine etki eden faktörler, öğrenme yaşantıları yoluyla kariyer kararı öz yeterliğini ve mesleki sonuç beklentilerini şekillendirmektedir. Bunun yanında, kariyer kararı öz yeterliği mesleki sonuç beklentilerinin şekillenmesinde etkili olabilmektedir. Ardından, kariyer kararı öz yeterliği ve mesleki sonuç beklentileri seçilen mesleğe yönelik ilgi, kariyer hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için girilen eylemlerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Özetle, sosyal bilişsel kariyer kuramı kariyer seçimini bireylerin ve çevrelerinin birbirlerini etkiledikleri dinamik bir süreç olarak betimlemektedir (Lent vd., 1999). Benzer şekilde, meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerini etkileyen faktörler, kariyer kararı öz yeterlikleri ve mesleki sonuç beklentileri hakkındaki Tablo 2’de sunulan araştırma sonuçları, kariyer kararının şekillenmesinde etkili olan faktörlerin çoğulluğunu ve seçim sürecinin dinamik yapısını gözler önüne serebilir.

Tablo 2’de sunulan araştırma sonuçları incelendiğinde meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının işe geçiş sürecinin büyük ölçüde işgücü piyasası hakkındaki bilgi ve beklentilerin etkisiyle şekillendiği, kariyer kararı öz yeterliği arttıkça beklentilerinin de güçlendiği görülmektedir. Bununla birlikte, alanyazında sosyal bilişsel kariyer kuramının temel var-

sayımlarının sınanmasını sağlayacak şekilde işe geçiş sürecinin bir model içinde sınanıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine ilişkin beklentilerinin ortaya çıkarılması, bu seçimlerin uzun süreli sonuçlarına ne derecede inandıklarını ortaya koyabilir (Betz ve Voyten, 1997). Kariyer kararı öz yeterlik düzeylerinin belirlenmesi, bu kişilerin geçmiş deneyimlerinin ve aldıkları mesleki eğitimin kariyer hedeflerini gerçekleştirmede kendilerine ne düzeyde özgüven kazandırdığını ortaya koyabilir (Betz ve Hackett, 1981). Sonuç olarak meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörlerin, mesleki sonuç beklentilerinin ve kariyer kararı öz yeterlik düzeylerinin belirlenerek modellenmesi, kariyer yollarının (*paths*) başlangıç evresinde bu kişilerin davranışlarını şekillendiren değişkenlerin anlaşılmasını ve işgücüne katılım sürecini kolaylaştırmasını sağlayabilir.

Kariyer Seçimine Etki Eden Faktörler

Kariyer tanımının genişliği çok sayıda faktörün kariyer seçimi sürecine dâhil edilmesine yol açmıştır. Örneğin Holland (1996) ile Hackett ve Betz (1981) kariyer seçimine etki eden bireysel özellikler ile psikolojik olguları betimlemiştir. Super (1980) ise kariyer seçimine dinamik bir süreç olarak yaklaşarak bu sürecin aşamalarına odaklanmıştır. Beynon, Toohey ve Kishor (1998, *akt.* Agarwala, 2008) kariyer seçiminde etkili olan faktörleri (1) içsel faktörler (örneğin işe duyulan ilgi, işin tatmin

Tablo 2. Meslek yüksek okulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler, kariyer kararı öz yeterlikleri ve mesleki sonuç beklentilerine ilişkin araştırmalar.

Yazar	Araştırmanın başlığı	Araştırmanın sonuçları
Diñç (2008)	Meslek seçiminde etkili faktörlerin incelenmesi: Meslek yüksekokulu-muhasebe programı öğrencileri üzerine bir araştırma	Mesleki sonuç beklentisi, yüksek kazanç ve sorumluluk beklentisi, sosyal statü beklentisi, derslerde elde edilen mesleki bilgi ve beceri kariyer seçiminde etkili faktörlerdir.
Özdemir (2010)	Ön lisans muhasebe öğrencilerinin kariyer planlamasını etkileyen unsurlar: Ege bölgesinde bir araştırma	Prestij, mesleki avantajlar ve mesleki güvence meslek seçiminde etkili faktörlerdir.
Gökğöz ve Zeytin (2012)	Muhasebe mesleğinin seçilmesini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Yalova ve Bilecik illeri örneği	Mesleğin saygınlığı, masa başı iş olması, mesleğin gelecekte önemini koruması meslek seçiminde etkili faktörlerdir.
Çelik ve Üzmez (2014)	Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi: Çağrı merkezi hizmetleri örneği	İlgi, iş avantajları, çaresizlik ve yetenek meslek seçiminde etkili faktörlerdir.
Akın ve Onat (2015)	Muhasebe eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimini etkileyen faktörler: Demografik farklılıklar üzerine bir araştırma	İş olanakları ve mesleğe duyulan ihtiyaç meslek seçiminde etkili faktörlerdir.
Doğancılı ve Oruç (2016)	Ulaştırma hizmetleri bölümü öğrencilerinin bölüm seçiminde kişilik özelliklerinin etkisi: Taşova Meslek Yüksekokulu örneği	Kişilik özellikleri, iş olanakları ve cinsiyet meslek seçiminde etkili faktörlerdir.
Kuijpers ve Meijers (2012)	Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands	Yaş ve etnik köken meslek seçiminde etkili faktörlerdir. Ayrıca öğrenme ortamlarının seçilen kariyerle ilişkili olması kariyer kararı öz yeterliğini güçlendirmektedir.
Pappas ve Kounenou (2011)	Career decision making of Greek post secondary vocational students: the impact of parents and career decision making selfefficacy	Ailenin eğitim düzeyi kariyer kararı öz yeterliğinin anlamlı bir yordayıcısıdır.
Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015)	Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi: (KMYO örneği)	Kariyer kararı öz yeterliği mesleki sonuç beklentisinin anlamlı bir yordayıcısıdır.



edici bulunması vb.), (2) dışsal faktörler (örneğin iş bulma imkânları, yeterli ücretler, vb.) ve (3) kişilerarası faktörler (örneğin aile ve diğer önemli insanların etkisi) olmak üzere üçlü bir sınıflandırma içinde tartışılmaktadır. Öte yandan Özbilgin, Küskü ve Erdoğan (2005) kariyer seçiminin alternatif kariyer yolları arasında yapılan bireysel bir seçim olduğunu ifade etmektedir. Bireylere sunulan alternatif kariyer yolları eğitim ve aile geçmişi gibi bireysel faktörlerin yanında işgücü piyasası ve ekonominin durumu gibi dışsal faktörler tarafından da şekillendirilmektedir. Başka bir ifadeyle kariyer seçimi, birey ve toplumsal sistem arasındaki karmaşık bir oyun olarak betimlenebilir (Agarwala, 2008). Bu husustan hareketle Özbilgin ve diğerleri (2005) kariyer seçimi sürecinin çok katmanlı yapısını açıklamak üzere üçlü bir sınıflandırma geliştirmiştir:

- **Bireysel faktörler (Mikro düzey etkiler):** Mesleki ilgi ve kariyer seçiminin şekillenmesi yalnızca toplumsal değişkenlerin etkisiyle açıklanamaz. Bu değişkenler, genetik yatkınlık ve sosyo-ekonomik statü gibi bireysel özelliklerle uyum içinde işlev gösterirler. Bu özellikler kariyer seçimlerine ilişkin toplumun bireylere sunduğu fırsatların yanında sosyo-kültürel çevrenin harekete geçirdiği bireysel tepkilerle de bağlantılıdır. Başka bir ifadeyle toplumsal sistem tarafından yaratılan kariyer yolu alternatifleri arasından seçim yapmak, yine toplum tarafından belirlenen bireysel özelliklere sahip olmakla ilişkilidir. Özbilgin ve diğerleri (2005) özgür irade, eğitim öğretim durumu, beceri ve yetenekler, yakın toplumsal çevre (tanıdıklar, arkadaşlar, aile vb.), işgücü piyasası hakkında sahip olunan bilgi, sosyo-ekonomik durum değişkenlerini mikro düzey etkiler arasında saymaktadır.
- **Kurumsal ve ilişkisel faktörler (Orta düzey etkiler):** Özbilgin ve diğerleri (2005) kurumsal ve ilişkisel faktörleri Bourdieu'nun (1990, s. 53) *habitus* kavramı yardımıyla açıklamaktadır. *Habitus* insanların belirli kültür içerisinde yaşamalarından dolayı zihinlerinde sahip oldukları temel kalıplardır. Kültürel yapı, belirli biçimlerde eyleme geçme, düşünme ve hissetme şeklinde insanlar tarafından içselleştirilmektedir (Bourdieu, 2005). Kariyer seçimine ulaşım kolaylığı, diğer kariyer alternatiflerine ulaşmanın imkânsızlığı, kariyer seçiminin çağrıştırdığı yaşam kalitesi, esnek çalışma koşulları, bağımsız çalışma, kariyer seçiminin sağlayacağı mesleki gelişim imkânları, kariyer seçiminin sağlayacağı meslek içi terfi ve ilerleme, yeni bilgi ve beceri kazanma fırsatları ve seçilen kariyerin yüksek malî getiri sağlama olasılığı gibi değişkenler kurumsal ve ilişkisel faktörler arasında sıralanabilir. Zira bu değişkenlerin bireysel seçimlerden çok kültürel yapının etkisiyle belirlenen "iyi kariyer" özellikleri olduğu ifade edilebilir. Bu değişkenler aynı zamanda örgütsel faktörler olarak da adlandırılabilir (Özbilgin vd., 2005).
- **Yapısal faktörler (Makro düzey etkiler):** Yapısal faktörler kendilerini ayrımcılık ve dezavantaj, kariyer yolu bağımlılığı

ve kısıtlamalar gibi değişkenler yoluyla gösteren yapısal ve kurumsal koşullardır. Cinsiyet, etnik köken, aile geçmişi, yaş, şans ve inanç kariyer seçimi sürecine etki eden yapısal faktörler arasında sayılabilir. Örneğin, kadın ve erkek rollerinin çok katı olduğu kültürlerde iki cinsiyet için farklı rasyonel kariyer kavramlaşmalarının ortaya çıkması ve kariyer yollarının farklılaşması beklenebilir (Özbilgin vd., 2005).

Bu faktörler, seçimin yapıldığı toplumsal ve kültürel bağlamlara göre farklılık gösterebilmektedir. Toplumsal ve kültürel çevrenin kariyer seçimini etkilediği hususu yaygınlıkla kabul gören bir varsayımdır (Bandura, 2002). Price (2011, s. 135) kariyer seçimine etki eden kültürel yapının bireycilik ve toplumculuk ayrımıyla betimlenebileceğini ifade etmektedir.

Bireycilik/Toplumculuk: Bireycilik, bireylerin diğerlerinin çıkarlarını düşünmeden kişisel çıkarları doğrultusunda davranmasıdır. Öte yandan toplumculuk, kolektif refahı sağlamak için yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin bireysel çıkarlara baskın gelmesidir (Parsons ve Shields, 1965, s. 170). Buradaki temel konu, birey ve yakın çevresi arasındaki ilişkidir. Bireyciliğin baskın olduğu toplumlarda kişilerin kendi çıkarları ile çok yakın çevrelerinin çıkarlarına ağırlık vermeleri beklenmektedir. Bu da toplumun bireye çok geniş bir hareket sahası oluşturmasıyla mümkündür. Toplumculuğun baskın olduğu toplumlarda ise bireyler arasındaki bağlar çok güçlüdür. İnsanlar geniş aile, kabile veya köy gibi kolektif oluşumlar veya gruplaşmaların içine doğarlar. Herkesten ait olduğu grubun çıkarlarını koruması beklenir. Bireyler grubun inanç ve düşünceleri dışındaki alternatiflere kapalıdır. Bunun karşılığında bireyler sorun yaşadıklarında ait olduğu gruplar onlara koruma sağlamaktadır. Görüldüğü üzere bireyci toplum gevşek bir yapıya sahip iken toplumcu gruplar sıkı bir yapıya sahiptir. Örneğin, Türkiye bireyler arasındaki eşitsizliğin yüksek düzeyde olduğu, başka bir ifadeyle büyük güç mesafesinin bulunduğu ancak düşük bireyciliğin baskın olduğu bir ülke olarak betimlenmektedir. Yeni Zelanda ise küçük güç mesafesinin ve yüksek bireyciliğin ege-men olduğu bir ülkedir (Fidan, 2017; Hofstede, 1983).

Bireyciliğin baskın olduğu gruplarda, kişiler bireysel avantaj, kariyer ilerlemesi, özerklik ve bireysel malî güvence arayışı içindedir. Öte yandan toplumculuğun baskın olduğu gruplarda, kişiler belirsizlikten kaçınma ve daha istikrarlı kariyer arayışı içindedir (Price, 2011; Wagner, 1995).

Kariyer Kararı Öz Yeterliği

Öz yeterlik, belirli türde davranışları sergilemede gerekli eylemleri örgütlemek ve yürütmek için insanların yeteneklerini değerlendirmeleridir. Öz yeterlik bireylerin sahip oldukları becerilerle değil; bu becerilerle ne yapabileceklerine ilişkin değerlendirmelerle ilgilidir (Bandura, 1977). Bu tanımdan hareketle

öz yeterliğin genel bir durum değil; belirli durum veya görevlere özgü bağlamsal bir özellik olduğu ileri sürülebilir. Bireyler kendilerini bir alanda çok yetkin olarak görürken başka alanlarda daha az yetkin olarak görebilirler. Bu özellik öz yeterlik kavramını özsayı, özgüven ve kontrol odağı gibi kavramlardan ayırmaktadır. Sonuç olarak, kişilik özelliği olmamasından dolayı öz yeterliğin evrensel bir anlamı bulunmamaktadır. Bunun yerine öz yeterlik, kariyer seçimi gibi geçici ve kolaylıkla diğer toplumsal faktörlerin etkisi altında kalabilen durumlara özgü, bağlamsal bir özelliktir (Bandura, 1977; Shortridge-Baggett, 2002).

Öz yeterlik kavramı Hackett ve Betz (1981) tarafından kariyer seçimi bağlamına uyarlanmıştır. Kariyer davranışının bazı boyutlarında düşük öz yeterlik beklentisi, kariyer seçimi alternatiflerinin kısıtlanmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle öz yeterlik kuramı, hem kariyer seçimi içeriğine hem de kariyer seçimi sürecine uyarlanabilmektedir. Kariyer seçimi kariyer hedeflerinin gerektirdiği niteliklerle ilgilidir. Yabancı dil seviyesi, matematik, ifade becerisi vb. akademik ve iletişimsel yetkinlikler bu niteliklere örnek olarak gösterilebilir. İçerikle ilgili düşük öz yeterlik düzeyi, bu nitelikleri gerektiren kariyer seçeneklerinin göz ardı edilmesine yol açmaktadır. Kariyer seçimi süreci, bu seçim için önem taşıyan davranışlarla ilgilidir. Alınan kararların uygulanması, ısrarcılık, iş arama öz yeterliği vb. eylemler bu tür davranışlara örnek olarak gösterilebilir. Bu noktada Crites (1973) tarafından belirlenen beş kariyer seçimi yetkinliğinin aynı zamanda kariyer seçimi öz yeterliğinin boyutlarını oluşturduğunu söylemek mümkündür. Bu yetkinlikler;

- Doğru öz değerlendirme,
- Mesleki bilgi toplama,
- Hedef seçimi,
- Gelecek planları yapma,
- Sorun çözme

şeklinde sıralanabilir (Betz ve Luzzo, 1996; Crites, 1973). Sosyal-bilişsel kariyer kuramına göre kariyer kararı öz yeterliği yükseldikçe, mesleki sonuç beklentilerinin de yükseldiğini ileri sürmek mümkündür. Ayrıca öz yeterlik kavramının durumsallığı nedeniyle, kariyer kararı öz yeterliği seçim yapan aktörün nitelikleri, öğrenme yaşantıları ve seçimin yapıldığı toplumsal ve kültürel bağlamların etkisi altındadır (Gushue, 2006; Lent vd., 2000). Alanyazındaki kariyer kararına etki eden faktörler ve kariyer kararı öz yeterliği ile ilgili tartışmalara dayalı olarak şu hipotezleri geliştirmek mümkündür:

- **Hipotez 1a:** Kariyer seçimine eden bireysel faktörler ile kariyer kararı öz yeterliği arasında olumlu bir ilişki vardır.
- **Hipotez 1b:** Kariyer seçimine etki eden kurumsal ve ilişkisel faktörler ile kariyer kararı öz yeterliği arasında olumlu bir ilişki vardır.

- **Hipotez 1c:** Kariyer kararına etki eden yapısal faktörler ile kariyer kararı öz yeterliği arasında olumlu bir ilişki vardır.

Örneğin Bandura (2002) öz yeterliğin, bireyci kültürlerle nazaran toplumcu kültürlerde daha küçük bir rol oynadığı varsayımını reddetmektedir. Zira toplumcu değerlerin egemen olduğu kültürlerde bireylerin ait oldukları grup içindeki davranışlarıyla diğer grupların üyelerine karşı davranışları arasında önemli farklılıklar görülebilmektedir (Bakioğlu ve Koç, 2017). Grup üyelerine karşı bireyler daha toplumcu bir tutum takınırken diğer grupların üyelerine karşı daha bireyci bir tutum sergileyebilmektedir. Bu nedenle toplumları bireyci ve toplumcu olarak kuramsal sınıflandırmalar içine hapsetmek saha çalışmalarıyla her zaman desteklenen bir yaklaşım değildir. Aynı şekilde öz yeterlikle ilgili çalışmalarda bireyci ve toplumcu değerlerin farklı etkilere sahip olduklarını ileri sürmek mümkün görünmemektedir. Zira Bandura'nın (2002) da belirttiği gibi, öz yeterlik hem toplum tarafından desteklenen hedefleri takip eden bireyler için, hem de bireysel hedefler peşinde koşan bireyler için önemli bir faktördür (Klassen, 2004). Alanyazındaki bireyci ve toplumcu değerler ile kariyer kararı öz yeterliğine ilişkin tartışmalara dayalı olarak şu hipotezi geliştirmek mümkündür:

- **Hipotez 2:** Bireyci ve toplumcu değerler ile kariyer kararı öz yeterliği arasında olumlu bir ilişki vardır.

Mesleki Sonuç Beklentisi

Sonuç beklentisi, bireyin sergilediği davranışların belirli sonuçlara yol açacağına olan inancıdır. Sonuç beklentisi, öz yeterlikten farklı ancak onunla ilişkili bir kavramdır. Çünkü bireyler belirli eylemlerin belirli sonuçlara yol açacağına inanabilirler; fakat gerekli eylemleri yerine getirebilecekleri hususunda şüpheye düştükleri takdirde sonuçlara ilişkin bilgi davranışlarını etkilemeyecektir (Bandura, 1977).

Sonuç beklentisi aynı zamanda umucu mekanizmalar yoluyla insan motivasyonunun ve eyleminin düzenlenmesinin başka bir yoludur. İnsanlar beklenen yararlı sonuçları elde etmek ve olumsuzları geri plana atmak için çabalar. Bununla birlikte sonuç beklentilerinin motivasyon üzerindeki etkileri kısmen öz yeterlik inançlarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle yetersizlik inancının sonuç beklentilerinin motivasyon potansiyelini ortadan kaldırabileceğini ifade etmek mümkündür. Öte yandan sonuçların tamamen bireysel performansın kontrolü altında olmadığı durumlarda, beklenen sonuçlar öz yeterlik inançlarından bağımsız olarak motivasyona katkıda bulunmaktadır. Bu husus dışsal faktörlerin sonuçları etkilediği durumlarda veya sonuçlar asgari düzeyde bireysel performansa bağlı olduğunda gerçekleşmektedir. Öyle ki, standardın üzerinde veya altında sergilenen performans sonuçları üzerinde farklılaştırıcı bir etkiye sahip olmayabilir (Bandura, 1989).



Sosyal-bilişsel kariyer kuramında Lent ve diğerleri (1994), sonuç beklentisi kavramını mesleki sonuç beklentisi kavramına dönüştürmüşlerdir. Mesleki sonuç beklentisi, kariyer seçimiyle ilgili alınan kararların daha sonraki kariyer seçeneklerinin değerlendirilmesinde ve yeni kararların alınmasında faydalı olacağı yönünde beklentiye sahip olmaktadır (Betz ve Vuyten, 1997). Lent ve göre (1994) mesleki sonuç beklentileri hem bireylerin kariyer kararı öz yeterliği hem de dışsal faktörler tarafından şekillendirilmektedir. Bu noktada sosyal-bilişsel kariyer kuramının iki kuramsal düzeyde incelenebileceği ifade edilebilir. İlk düzey bilişsel değişkenlerle ilgilidir. Bireylerin yüksek öz yeterlik düzeylerinin etkisiyle güçlenen mesleki sonuç beklentisi motivasyon düzeyini de yükselttiği varsayımını ifade etmektedir. İkinci düzey bireylerin kariyer yollarını şekillendiren dışsal faktörlerle ilgilidir. Cinsiyet ve ırk gibi fiziksel özellikler, çevresel özellikler, öğrenme deneyimleri, vb. dışsal faktörlerin kariyer seçimi davranışını etkilediği varsayımını ifade etmektedir. Buna göre genel sosyal-bilişsel kurama dayalı olarak mesleki sonuç beklentilerinin hem bilişsel kariyer kararı öz yeterliğinin hem de kariyer seçimine etki eden faktörlerin etkisiyle şekillendiğini ifade etmek mümkündür (Lent vd., 2000).

Bu faktörlerin yanında mesleki sonuç beklentileri zaman içinde bireyci ve toplumcu değerlere göre farklılaşabilmektedir. Toplumcu değerlerin baskın olduğu gruplarda bireyler bütün grup üyelerince paylaşılan sonuçlara daha fazla önem atfetme eğilimindedir. Bu kişiler, işbirlikçi bir çalışma ortamında sonuçlara ilişkin daha yüksek beklentiler üretmektedirler. Öte yandan bireyci değerlerin baskın olduğu gruplarda bireysel hedefler daha fazla öne çıkmaktadır. Ancak bireysel hedeflerle bireylerin üyesi olduğu toplumsal grupların hedefleri arasında ortaya çıkabilecek çatışmalar, toplumcu değerler tarafından desteklenen sonuçları daha istikrarlı hale getirmektedir. Sonuç olarak hem toplumcu, hem de bireyci değerlerin mesleki sonuç beklentileri üzerinde etkili olduğunu; fakat toplumcu değerlerin daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmek mümkündür (Sosik ve Jung, 2002). Alanyazındaki mesleki sonuç beklentilerine ilişkin tartışmalara dayalı olarak şu hipotezleri geliştirmek mümkündür:

- **Hipotez 3a:** Kariyer seçimine etki eden bireysel faktörler ile mesleki sonuç beklentisi arasında olumlu bir ilişki vardır.
- **Hipotez 3b:** Kariyer seçimine etki eden kurumsal ve ilişkisel faktörler ile mesleki sonuç beklentisi arasında olumlu bir ilişki vardır.
- **Hipotez 3c:** Kariyer kararına etki eden yapısal faktörler ile mesleki sonuç beklentisi arasında olumlu bir ilişki vardır.
- **Hipotez 4:** Bireyci ve toplumcu değerler ile mesleki sonuç beklentisi arasında olumlu bir ilişki vardır.

- **Hipotez 5:** Kariyer kararı öz yeterliği ile mesleki sonuç beklentileri arasında olumlu bir ilişki vardır.
- **Hipotez 6:** Kariyer seçimine etki eden faktörler ve kültürel değerlerin mesleki sonuç beklentileri üzerindeki etkisinde kariyer kararı öz yeterliğinin aracı bir etkisi vardır.

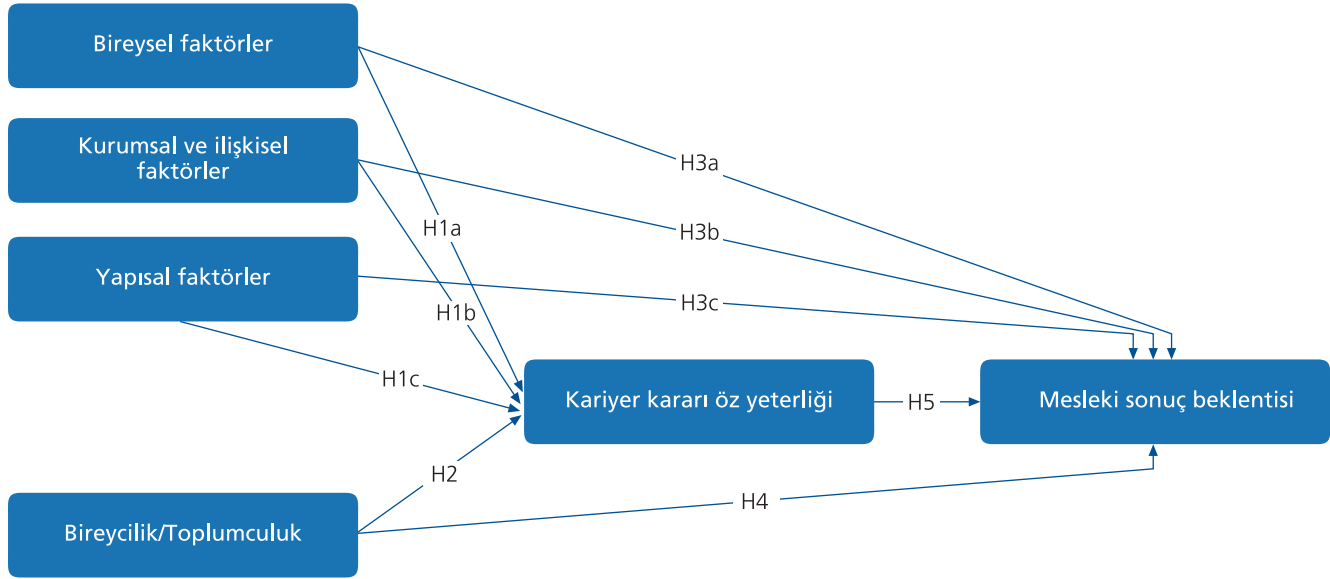
Yöntem

Meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer seçimlerine etki eden faktörlerle bireyci ve toplumcu değerlerin mesleki sonuç beklentisi üzerindeki etkisini ve bu etkide kariyer kararı öz yeterliğinin aracılık rolünü belirlemeye yönelik bu çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkiler hakkındaki hipotezler Thomas Kuhn'un (1957) "gözlemin koşullarının büyük ölçüde kuram tarafından belirlendiği" varsayımından hareketle Bandura (1977, 2002), Lent ve diğerleri (1994) ve Hofstede'nin (1983) kuramsal modellerine dayalı olarak geliştirilmiştir. Araştırma modeli ve hipotezler ■ Şekil 1'de sunulmuştur.

■ Şekil 1'de sunulan modeli sınamak amacıyla, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından örneklemde elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle her bir değişkenin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. İlişkisel tarama modellerinden yordama (*prediction*) deseninin kullanıldığı bu çalışmada, üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiştir. Sobel (1982) testleri ile aracılık testleri irdelenmiştir.

Araştırmanın Örnekleme

Araştırma evrenini Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencileri ile son bir yıl içinde mezun olanlar oluşturmaktadır. Mezun alt evreni, hem çalışan hem de çalışmayan kişilerden oluşmaktadır. Bu evrende 2016–2017 eğitim öğretim yılında fiili olarak devam eden 875 öğrenci ve 2016 yılında mezun olan 359 kişi yer almaktadır. Buna göre öğrenciler için örneklem büyüklüğü 268, mezunlar için ise 186 olarak belirlenmiştir. Araştırmada, evrende belirlenen alt grupların, evrende var oldukları oranda örneklemede temsil edilmesini sağlamak için "tabakalı örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme alınırken her alt tabaka ayrı ayrı basit tesadüf örnekleme gibi örneklendirilmiştir (Balcı, 2013, s. 100). Bu doğrultuda öğrenci ve mezun örneklemeleri, programlardaki öğrenci ve son bir yıl içindeki mezun sayılarına göre alt örneklere ayrılmıştır. Bu kapsamda 280 öğrenci ve 200 mezunla anket uygulaması yapılmış, gönderilen anketlerden 282'si geri dönmüştür. Kayıp ve uç değerler ayıklandıktan sonra 220 öğrenci ve 45 mezun anketi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Buna göre öğrenciler için



■ Şekil 1. Araştırma modeli ve hipotezler.

belirlenen örneklemin %82'sine, mezunlar için belirlenen örneklemin ise %24'üne ulaşılmıştır. Buna rağmen her yordayıcı değişken için yeterli veri doygunluğunun sağlandığı görülmektedir (Barlett, Kotrlik ve Higgins, 2001). Araştırmaya katılanların %83'ü ($n=220$) öğrenci, %17'si ($n=45$) mezundur. Katılımcıların %54'ü ($n=144$) kadın, %46'sı ($n=121$) erkektir.

Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar bu bölümde sunulmuştur. Ayrıca her bir alt ölçek için örnek ifadeler yer verilmiştir.

Kariyer seçimini etkileyen faktörler ölçeği: Katılımcıların kariyer seçimlerine etki eden faktörlerin belirlenmesi için alanyazında kullanılan ölçekler ve kavramlaştırmalardan yararlanılmıştır (Agarwala, 2008; Çelik ve Üzmez, 2014; Dinç, 2008; Lent vd., 1994; Lent vd., 2000; Özbilgin vd., 2005). Diğer yandan sekiz öğrenci ve sekiz mezunla ön görüşme yapılarak çeşitli maddeler oluşturulmuştur. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda Özbilgin ve diğerlerinin (2005) kuramsal sınıflandırmasıyla paralel bir şekilde 22 maddelik ölçeğin üç faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Bu üç faktör, varyansın toplamda %47'sini açıklamaktadır. Bu faktörler bireysel faktörler, kurumsal ve ilişkisel faktörler ve yapısal faktörler olarak adlandırılmıştır. Bireysel faktörler için örnek madde “*Sabip olduğum yetenek, yetkinlik ve beceriler meslek/kariyer seçimimde etkili olmuştur*”dur. Kurumsal ve ilişkisel faktörler için örnek madde “*Mesleğin toplumdaki saygınlığı seçimimde et-*

kili olmuştur”dur. Yapısal faktörler için örnek madde “*Yaşamımdaki tesadüfler meslek/kariyer seçimimde etkili olmuştur*”dur. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .40'tır. Ölçeğin genelinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90'dır. Bireysel Faktörler alt ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .76, Kurumsal Faktörler alt ölçeğinin .84 ve Yapısal Faktörler alt ölçeğinin .85'tir. “Kariyer Seçimine Etki Eden Faktörler Ölçeğinin” üçlü faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri [$\chi^2(205)=365,825, p<0.01$], $\chi^2/sd=1.79$, RMSEA=.055, GFI=.89 ve CFI=.91 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı, başka bir ifadeyle kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır ve (1) Kesinlikle Etkili Değildir, (2) Etkili Değildir, (3) Kısmen Etkilidir, (4) Etkilidir ve (5) Kesinlikle Etkilidir seçeneklerinden oluşmaktadır.

Bireycilik ölçeği: Katılımcıların bireycilik eğilimlerinin ölçülmesinde Özbek (2010) tarafından; Xie, Chen ve Roy'un (2006) çalışmasından uyarlanan sekiz maddelik ölçek kullanılmıştır. Genel bireycilik eğiliminin sınanması amacıyla ölçek tek faktörlü olarak tasarlanmıştır. Tek faktör varyansın toplamda %40'ını açıklamaktadır. Bireycilik ölçeği için örnek madde “*Diğer insanlardan bağımsız olmak, benim için çok önemlidir*”dir. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .40'tır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .67'dir. “Bireycilik Ölçeğinin” tekli faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş-

tir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yer alan modifikasyon önerileri doğrultusunda, 3. maddenin çıkarılmasına, 2. ve 4. maddeler arasında modifikasyon yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan modifikasyonların uyum indekslerine anlamlı düzeyde katkı sağladıkları görülmüştür ($p < 0.05$). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri [$\chi^2(113) = 33,774$, $p < 0.01$], $\chi^2/sd = 2.60$, RMSEA = .070, GFI = .97 ve CFI = .92 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı, başka bir ifadeyle kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır.

Toplumculuk ölçeği: Katılımcıların toplumculuk eğilimlerinin ölçülmesinde Özbek (2010) tarafından Xie ve diğerlerinin (2006) çalışmasından uyarlanan sekiz maddelik ölçek kullanılmıştır. Genel toplumculuk eğiliminin sınanması amacıyla ölçek tek faktörlü olarak tasarlanmıştır. Tek faktör varyansın toplamda %42'sini açıklamaktadır. Toplumculuk ölçeği için örnek madde “*Kendi fikrim farklı olsa da grubun verdiği kararı uygun görmek gerekir*”dir. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .52'dir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .73'tür. “Toplumculuk Ölçeğinin” tekli faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri [$\chi^2(118) = 41,387$, $p < 0.01$], $\chi^2/sd = 2.30$, RMSEA = .070, GFI = .96 ve CFI = .93 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı, başka bir ifadeyle kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır.

Kariyer kararı öz yeterliği ölçeği: Katılımcıların kariyer kararı verme konusundaki yetkinliklerinin ölçülmesi için Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen ve Büyükgöze-Kavas (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 25 maddelik “Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği-Kısa Form” kullanılmıştır. Genel kariyer kararı öz yeterlik düzeyinin ölçülmesi için beş faktörlü olan ölçek tek faktörlü olarak kullanılmıştır. Tek faktör varyansın toplamda %41'ini açıklamaktadır. “Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği” için örnek madde “*Hayal kırıklığına uğradığımızda bile bölümünüzdeki dersler ya da kariyer hedefleriniz üzerinde ısrarla çalışma*”dir. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .45'tir. “Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeğinin” tekli faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yer alan modifikasyon önerileri doğrultusunda, 2., 16. ve 22.

maddelerin çıkarılmasına, 6. ve 12., 19. ve 21. maddeler arasında modifikasyon yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan modifikasyonların uyum indekslerine anlamlı düzeyde katkı sağladıkları görülmüştür ($p < 0.05$). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri [$\chi^2(207) = 359,561$, $p < 0.01$], $\chi^2/sd = 1.74$, RMSEA = .053, GFI = .89 ve CFI = .90 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı, başka bir ifadeyle kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90'dir. Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır ve (1) Hiç Güvenmiyorum, (2) Çok Az Güveniyorum, (3) Biraz Güveniyorum, (4) Çok Güveniyorum ve (5) Tamamen Güveniyorum seçeneklerinden oluşmaktadır.

Mesleki sonuç beklentisi ölçeği: Katılımcıların kariyer seçimlerinin sonuçlarına olan inançlarının ölçülmesi için McWhirter, Crothers ve Rasheed (2000) tarafından geliştirilen altı madde ile Metheny ve McWhirter (2013) tarafından geliştirilen ölçekten uyarlanan iki madde kullanılmıştır. Sekiz maddelik tek faktör varyansın %48'ini açıklamaktadır. “Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği” için örnek madde “*Seçtiğim kariyer/meslekle ilgili hedeflerime ulaşacağım*”dir. Ölçeğin genelinde en düşük faktör yük değeri .47'dir. “Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeğinin” tekli faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda yer alan modifikasyon önerileri doğrultusunda, 7. maddenin çıkarılmasına karar verilmiştir. Yapılan modifikasyonun uyum indekslerine anlamlı düzeyde katkı sağladıkları görülmüştür ($p < 0.05$). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri [$\chi^2(131) = 26,388$, $p < 0.01$], $\chi^2/sd = 2.03$, RMSEA = .062, GFI = .97 ve CFI = .98 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı, başka bir ifadeyle kabul edilebilir bir uyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999). Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .81'dir. Ölçek, beşli Likert derecelendirme tipi bir ölçek olarak tasarlanmıştır ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır.

Kontrol Değişkenleri

İlgili alanyazında kadın öğrencilerin ve işgörenlerin erkeklere göre meslek seçimine etki eden faktörlerin etkilerini daha fazla hissettikleri ve kariyer engelleriyle daha fazla karşılaştıkları belirtilmektedir (Swanson ve Woitke, 1997). Benzer şekilde öğrencilerin çalışanlara göre kariyer engellerine ilişkin daha az bilgiye sahip oldukları ve bunları sonuç beklentileriyle daha az ilişkilendirdikleri yönünde bulgular mevcuttur (Lent vd., 1994). Bu nedenle, cinsiyet ve mezuniyet durumu

kontrol değişkenleri olarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Cinsiyet ve mezuniyet durumu iki değerli değişkenler (*dummy variables*) olarak, erkek için 1 ve kadın için 0, mezun için 1 ve öğrenci için 0 şeklinde girilmiştir.

Bulgular

Araştırma sonucunda kariyer seçimine etki eden faktörler, toplumsuluk, bireycilik, kariyer kararı öz yeterliği ve mesleki sonuç beklentileri değişkenlerine ait betimsel istatistikler ve Pearson korelasyon katsayıları belirlenmiştir. Elde edilen bulgular

■ Tablo 3'te sunulmuştur.

■ Tablo 3'te görüldüğü üzere bireysel faktörlerin, kariyer kararına etki eden faktörler arasında görece en etkili faktörler olduğu görülmektedir. Onu kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörler izlemektedir. Elde edilen sonuçlar katılımcıların kişisel özelliklerinin ve becerilerinin kariyer yolunun seçiminde kısıtlayıcı kurumsal ve yapısal faktörlerden daha etkili olduğunu göstermektedir. Üç faktör grubu arasında olumlu yönde orta düzeyde ilişki bulunduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca katılımcıların belirli ölçüde bireysel değerleri barındıran ancak toplumsuluk değerlerin baskın olduğu kültürel çevrelerden gelmeleri Ayca'nın (2001) bulgularıyla örtüşmektedir. Bu husus aynı zamanda, elde edilen bulguları benzer kültürel bağlamların bulunduğu çevrelerde yapılan araştırma sonuçlarıyla karşılaştırma olanağı tanımaktadır. Değişkenler arasındaki en yüksek ilişki düzeyinin .72 olması, çoklu bağlantı (*multicollinearity*) sorununun bulunmadığına işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007, s. 90).

■ Tablo 4. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları (n=265).

Yordayıcı değişkenler	Öz yeterlik		Mesleki sonuç beklentileri		
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 3
Kontrol değişkenleri					
Kadın (0) veya erkek (1)	.08	-.03	.16*	.07	.09
Öğrenci (0) veya mezun (1)	.15*	.04	.03	-.06	-.09
Ana etkiler					
Bireysel faktörler		.25**		.26**	.10
Kurumsal ve ilişkisel faktörler		.03		.07	.05
Yapısal faktörler		-.01		-.04	-.04
Toplumsuluk		.32**		.33**	.12*
Bireycilik		.29**		.13*	-.05
Öz yeterlik					.63**
F	4.16*	32.34**	3.57*	19.27**	39.67**
R ²	.03	.47	.03	.34	.55
Düzeltilmiş R ²	.02	.45	.02	.33	.54
ΔR ²		.44		.31	.21
DW		1.94		1.91	2.00

*p<.05; **p<.01; DW: Durbin-Watson

■ Tablo 3. Ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyonlar (n=265).

Değişkenler	̄	SD	1	2	3	4	5	6
1. Bireysel F.	3.72	.66						
2. Kur-İl. F.	3.66	.68	.65**					
3. Yapısal F.	3.50	1.02	.44**	.53**				
4. Toplumsuluk	4.10	.57	.41**	.43**	.40**			
5. Bireyci	3.74	.62	.31**	.39**	.42**	.39**		
6. KKÖY	3.83	.56	.50**	.45**	.38**	.55*	.51**	
7. MSB	4.10	.63	.45**	.40**	.28**	.49**	.35**	.72**

*p<.05; **p<.01; KKÖY: Kariyer kararı öz yeterliği; Kur-İl. F: Kurumsal ve ilişkisel faktörler; MSB: Mesleki sonuç beklentisi

Ayrıca VIF (*Variance Inflation Factor*) değerlerinin 2'den düşük olması çoklu bağlantı sorununun bulunmadığı hususunu desteklemektedir. Bunun yanında, potansiyel sapmaları incelemek için Harman'ın tek faktör testi kullanılmıştır. Buna göre tek faktörlü modelin kovaryansının %22.36 olduğu, başka bir ifadeyle ortak yöntem sapması sorunu bulunmadığı tespit edilmiştir.

Kariyer kararı öz yeterliğinin aracı rolünün değerlendirilmesinde Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği üç aşama takip edilmiştir: (1) Bağımsız değişkenler ve aracı değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmalıdır, (2) aracı değişken ve bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmalıdır ve (3) aracı değişken analize dâhil edildiğinde bağımlı değişkenler ile bağımsız değişken arasında anlamlı ilişki bulunmamalı veya ilişki düzeyi azalmalıdır. ■ Tablo 4'te hiyerarşik regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.



■ Tablo 4'te görüldüğü üzere ilk aşamada kontrol değişkenlerinin kariyer kararı öz yeterliği üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre cinsiyet değişkeninin öz yeterlik üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi bulunmaz iken mezuniyet değişkeni öz yeterliğin anlamlı bir yordayıcısıdır. İki değişken bağımlı değişkendir varyansın %2'sini açıklamaktadır. Mezuniyet değişkeni ile öz yeterlik arasındaki ilişkinin yönü mezunların öğrencilere göre kariyer kararı verme konusunda kendilerini daha yetkin gördükleri şeklinde açıklanabilir.

Bununla birlikte, ikinci modelde ana değişkenler analize dâhil edildiğinde mezuniyet değişkeni öz yeterliğin anlamlı bir yordayıcısı olmaktan çıkmaktadır. Hipotez 1a'yı destekler şekilde bireysel faktörler ile kariyer kararı öz yeterliği arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($\beta=.25, p<.01$). Öte yandan hipotezler 1b ve 1c'nin desteklenmediği, kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörlerin kariyer kararı öz yeterliğinin anlamlı yordayıcıları olmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır ($\beta=.03, p>.05; \beta=-.01, p>.05$). Başka bir ifadeyle, kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörler ■ Tablo 3'te de görüldüğü üzere bireysel faktörlere yakın bir ortalamaya sahip oldukları halde, katılımcıların kariyer kararı öz yeterliklerinin şekillenmesinde etkili olmadıkları ifade edilebilir. Bunun yanında hipotez 2'nin desteklendiği görülmektedir. Hem toplumcu hem de bireyci değerler ile kariyer kararı öz yeterliği arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır ($\beta=.32, p<.01; \beta=.29, p<.01$). Bağımsız değişkenler birlikte bağımlı değişkendir varyansın %45'ini açıklamaktadır.

Mesleki sonuç beklentilerinin yordanmasına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, ilk aşamada kontrol değişkeni olarak analize dâhil edilen cinsiyet değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. İki kontrol değişkeni bağımlı değişkendir varyansın %2'sini açıklamaktadır. Cinsiyet değişkeni ile mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkinin yönü, erkek katılımcıların kadınlara göre seçimlerinin sonuçlarına daha çok inandıkları şeklinde açıklanabilir.

Bununla birlikte ikinci modelde ana değişkenler analize dâhil edildiğinde cinsiyet değişkeni mesleki sonuç beklentilerinin anlamlı yordayıcısı olmaktan çıkmaktadır. Hipotez 3a'yı destekler şekilde bireysel faktörler ile mesleki sonuç beklentileri arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($\beta=.26, p<.01$). Öte yandan hipotezler 3b ve 3c'nin desteklenmediği, kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörlerin mesleki sonuç beklentilerinin anlamlı yordayıcıları olmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır ($\beta=.07, p>.05; \beta=-.04, p>.05$). Başka bir ifadeyle bu faktörlerin kariyer seçiminde etkili oldukları halde, katılımcıların kariyere geçiş sürecinin ilerleyen aşamalarında etkili olmadıkları ifade edilebilir. Bunun yanında hipotez 4'ü destekler şekilde, hem toplumcu hem de bireyci değerlerin mesleki sonuç beklentilerinin anlamlı yordayıcıları oldukları görülmektedir

($\beta=.33, p<.01; \beta=.13, p<.05$). Ayrıca alanyazındaki kuramsal tartışmalarla (Sosik ve Jung, 2002) benzer şekilde toplumcu değerlerin daha güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler birlikte bağımlı değişkendir varyansın %33'ünü açıklamaktadır.

Üçüncü modelde kariyer kararı öz yeterliği analize dâhil edildiğinde, bireysel faktörlerin ($\beta=.10, p>.05$) ve bireyciliğin ($\beta=-.05, p>.05$) mesleki sonuç beklentileri üzerindeki etkisi ortadan kalkarken toplumcu değerlerin etkisi zayıflamaktadır ($\beta=.12, p<.05$). Hipotez 5'te belirtildiği gibi, kariyer kararı öz yeterliği ile mesleki sonuç beklentileri arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır ($\beta=.63, p<.01$). Bağımsız değişkenler birlikte bağımlı değişkendir varyansın %54'ünü açıklamaktadır. Aracılık etkisinin anlamlılığına ilişkin yapılan Sobel testi sonuçlarına göre, kariyer kararı öz yeterliği bireysel faktörler ($Z=3.84, p<.01$), toplumculuk ($Z=5.49, p<.01$) ve bireycilik ($Z=4.88, p<.01$) ile mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkide anlamlı bir aracıdır. Ayrıca Holmbeck'in (1997) belirttiği gibi kariyer kararı öz yeterliği analize dâhil edildikten sonra bireysel faktörler ve bireyciliğin anlamlı etkilerinin ortadan kalkması tam bir aracılığın söz konusu olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörlerin kariyer kararı öz yeterliği ve mesleki sonuç beklentilerinin anlamlı yordayıcıları olmamaları nedeniyle hipotez 6'nın kısmen desteklendiğini ifade etmek mümkündür.

Tartışma ve Sonuç

Araştırma evrenini Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokuluna fiili olarak devam eden öğrenciler ile son bir yıl içinde mezun olan kişilerin oluşturduğu bu çalışmada, öğrenci ve yeni mezunların kariyer yollarının başlangıç evrelerinde davranışlarını şekillendiren etkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öğrenci ve yeni mezunların kariyer seçimlerine etki eden faktörlerle mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkide kariyer kararı öz yeterliğinin aracı etkisi incelenmiştir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, kariyer seçimine etki eden bireysel faktörlerin kariyer kararı öz yeterliği ve mesleki sonuç beklentileri üzerinde etkili iken kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörlerin herhangi bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir. İlgili alanyazında bu hususla ilgili çelişkili bulgular elde edildiği, başka bir ifadeyle bu faktörlerin etkilerinin bağlamsal nitelikli olduğu ifade edilebilir. Örneğin etnik köken, aile geçmişi vb. yapısal faktörler (Chung, 2002; Gushue, 2006) ile tanıdıklar, kişisel yetenekler gibi bireysel faktörlerin (Gushue ve Whitson, 2006) öz yeterlik üzerinde etkisi olduğu ancak sonuç beklentileri üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı yönünde bulgular mevcuttur. Benzer şekilde Mau (2000) cinsiyet ve etnik köken gibi yapısal faktör-

lerin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı öz yeterlikleri üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Hutchison, Follman, Sumpster ve Bodner (2006) ise hem cinsiyet ve aile geçmişi gibi yapısal faktörlerin hem de eğitim, ilgi, deneyim, yakınların desteği gibi bireysel faktörlerin kariyer seçimi yetkinlikleri ve beklentiler üzerinde etkilere sahip oldukları bulgusuna ulaşmıştır.

Öte yandan bu çalışma bulgularından farklı olarak bağımsız çalışma, esnek çalışma koşulları, yaşam kalitesi gibi kurumsal ve ilişkisel faktörlere ilişkin algıların kariyer seçimlerine göre farklılaştığı, başka bir ifadeyle bireysel seçimlerin, öz yeterliğin ve sonuç beklentilerinin insanların yaşamlarını şekillendiren kurumsal faktörlerin etkisi altında olduklarını ileri süren çalışmalar mevcuttur (Hodkinson ve Sparkes, 1997; Vilhjálmssdóttir ve Arnkelsson, 2013). Bu noktada Bourdieu ve Passeron (1990, *akt.* Foskett ve Hemsley-Brown, 1999) bireysel seçimlerin *habitus*'u oluşturan kurumsal ve ilişkisel faktörlerin çizdiği sınırlar içinde rasyonel kabul edilebileceğini ifade etmektedir. Foskett ve Hesketh (1997) ise kariyer seçimleri sırasında insanların karar vermek için çoğunlukla yeterli deneyim ve bilgilerinin bulunmadığını; ancak onları yönlendiren insanların kurumsal ve ilişkisel faktörlerin baskısı altında olduklarını belirtmektedir. Bu nedenle, kariyer seçiminin doğrudan olmasa da dolaylı olarak yetişkinlerin işleri ve yaşam tarzları hakkındaki karmaşık algılara dayalı bir süreç olduğu ileri sürülmektedir. Başka bir ifadeyle bireysel faktörlerin, kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörlerin etkisi altında işlev gösterdiklerini ifade etmek mümkündür.

Kariyer kararına etki eden faktörlerden farklı olarak kültürel değerlerle ilgili sonuçların alanyazındaki bulgularla paralellik gösterdiği görülmektedir. Elde edilen bulgular toplumculuğun ve bireyciliğin hem kariyer kararı öz yeterliği hem de mesleki sonuç beklentilerini olumlu etkilediği yönündeki tartışma ve bulguları (Bandura, 2002; Klassen, 2004; Sosik ve Jung, 2002) desteklemektedir.

Aracılığın sınanmasına ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, kariyer kararı öz yeterliğin bireysel faktörler, toplumculuk ve bireycilik ile mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunduğu görülmektedir. Bireysel faktörler ve bireycilik ile sonuç beklentileri arasındaki ilişkide öz yeterliğin tam bir aracılık etkisi bulunurken toplumculuk ile sonuç beklentileri arasındaki ilişkide öz yeterliğin kısmi bir aracılık etkisi söz konusudur. Başka bir ifadeyle, bireysel faktörler ve bireycilik öz yeterlik aracılığıyla sonuç beklentilerine etkide bulunmaktadır. Bu bulgu arkadaş çevresi ve diğer tanıdıklar gibi bireysel faktörlerin mesleki sonuç beklentileri üzerinde olumlu etkileri olduğunu ve öz yeterliğin bu ilişkide aracılık etkisi olduğunu ifade eden Ali, McWhirter ve Chronister'in (2005) bulgularıyla tutarlık göstermektedir. Öte yandan, elde

edilen bulguların, Lent ve diğerlerinin (1994) sosyal-bilişsel kariyer kuramının varsayımlarıyla tam olarak örtüşmediği ileri sürülebilir. Zira sosyal-bilişsel kariyer kuramına göre yalnızca bireysel faktörler değil; kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörler de mesleki sonuç beklentileri üzerinde etkilidir ve bu ilişkide öz yeterliğin aracılık etkisi bulunmaktadır. Örneğin, bu araştırmanın bulgularından farklı olarak, etnik köken (Gushue, 2006) ve cinsiyet (Scott ve Ciani, 2008) gibi yapısal faktörlerin öz yeterlik aracılığıyla sonuç beklentilerini etkiledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Lehmann (2012) kurumsal ve ilişkisel faktörlerin bireylerin yetkinliklerini besleyerek veya baskılayarak sonuç beklentilerine etkide bulduklarını, bireylerin sonuç beklentilerinin ait oldukları toplumsal grubun egemen norm ve varsayımlarıyla şekillendiğini ileri sürmektedir. Ancak bu faktörler değişmez toplumsal ve kültürel kalıplar değildir ve zaman içinde bireysel deneyimler ve eğitim yoluyla değişebilmektedir (Lehmann, 2012).

Araştırma bulguları aynı zamanda toplumculuğun, bireycilikten farklı olarak hem doğrudan hem de öz yeterlik aracılığıyla sonuç beklentileri üzerinde etkide bulunabildiğini göstermiştir. Benzer şekilde, Bandura (2000) öz yeterliği yalnızca bireyci değerler ile ilişkilendirmenin doğru bir yaklaşım olmayacağını belirtmektedir. Bandura (2000, 2002) toplumcu değerlerin, bireylerin üyesi oldukları toplumsal grupların kolektif performansı ile daha fazla ilişkili olduğundan öz yeterlik üzerinde daha olumlu etkilere sahip olabileceğini; ancak öz yeterlikten bağımsız olarak da bireysel sonuç beklentilerini toplumsal beklentilerle uyumlu kılarak güçlendirebileceğini ileri sürmektedir. Bireyciliğin en güçlü olduğu toplumlarda dahi, bireylerin üyesi oldukları aile vb. toplumsal grupların bireylerin değerlerini, becerilerini, iş yaşamıyla ilgili seçimlerini, inançlarını ve beklentilerini etkileyebildiği bulgusuna ulaşan araştırmacılar mevcuttur (Whiston ve Keller, 2004).

Bu sonuçların birçok açıdan yükseköğretim ve kariyer yönetimi alanyazınına katkıda bulunduğunu ileri sürmek mümkündür. Öncelikle alanyazında kariyer seçimine etki eden faktörlerle ilgili kuramsal sınıflamalar bulunsa da, ampirik çalışmalarda bu faktörler genellikle ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu çalışmada bu faktörler gruplanmış ve alanyazındaki kuramsal sınıflamalara (Özbilgin vd., 2005) uygun olarak adlandırılmıştır. Bu şekilde öğrenci ve mezunların kariyer yollarının başlangıç safhasını şekillendiren koşulların genelini kuramsal modellemelere uygunluğunu sınama imkânı elde edilmiştir. Toplumculuğun ve bireyciliğin kontrol değişkeni olarak değil de bağımsız değişkenler olarak analize dâhil edilmesi, kariyer seçiminin çok boyutlu doğasının ayrıntılı olarak betimlenmesini kolaylaştırmıştır. Ayrıca, bu değişkenlerin birlikte analiz edilmesi sosyal-bilişsel kariyer kuramının (Lent vd., 1994) meslek yüksekokulları bağlamında sınanmasına imkân tanımış



ve özellikle kariyer seçimine etki eden faktörler ve etkileri hakkında yeni kuramsal tartışma ve araştırma alanları ortaya çıkarmıştır.

Çalışma sonuçlarında kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörlerin kariyer seçiminde etkili faktörler oldukları halde bireylerin kariyer kararı öz yeterlikleri ve mesleki sonuç beklentilerini şekillendiren etkenler arasında yer almamaları, bu faktörlerin dolaylı etkilerinin söz konusu olabileceği ihtimaline yol açmaktadır. Bu faktörlerin bireysel faktörler ile ilişkili olup olmadıkları, ilişkili oldukları belirlendiği takdirde hangi mekanizma veya kişiler aracılığıyla bu etkilerin taşındığının ortaya çıkarılması gelecekteki çalışmalarda incelenmesi gereken hususlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında çalışmanın bir meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrenci ve mezunlarla yürütülmüş olması sonuçların genellenebilirliği ile ilgili tartışmalara yol açabilir. Bu nedenle gelecekteki çalışmaların farklı ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenci ve mezunlarla yürütülmesi önerilebilir. Bu çalışmaların boyamsal çalışmalar olarak desenlenmesi, kurumsal ve ilişkisel faktörlere ilişkin algının zaman içinde farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesini sağlayabilir. Bölüm, hane halkı gelir düzeyi, fakülte ve yüksekokul gibi çevresel koşulların kontrol değişkenleri olarak bu araştırmalara dâhil edilmesi, bilişsel özelliklerin yanında katılımcıların kararlarını ve kariyer yollarını şekillendiren çevresel özelliklerin çok boyutlu olarak modellenmesini sağlayabilir.

Bu çalışma bireysel ve kültürel faktörlerin öğrenci ve mezunların kariyer yollarının şekillenmesindeki baskın rolünü öne çıkarmıştır. Bu sonuca dayalı olarak öğrencilerin öz yeterliklerinin ve kariyerlerine ilişkin beklentilerinin güçlendirilmesi için örgütsel ve bireysel kariyer müdahaleleri önerilebilir. İşverenler veya sektör temsilcileriyle öğrenciler arasındaki iletişimin artırılması ve öğrencilerin kariyere giriş öncesi sektörel dinamikler hakkında daha fazla bilgi edinmeleri örgütsel müdahale stratejisi olarak önerilebilir. Bu doğrultuda sektörel tanıtımların yoğunlaştırılması ve ilgili sektörler tarafından ihtiyaç duyulan yetkinliklerin belirlenerek sürekli olarak güncellenmesi çalışmaları meslek yüksekokullarının bireyler ve ilgili sektörler arasındaki köprü rollerini güçlendirebilir. Ayrıca öğrenci ve mezunların sürekli olarak iletişim içinde olabilecekleri sosyal ağların kurulması, öğrencilerin sektörel koşullar hakkında daha fazla bilgiye ve daha gerçekçi beklentilere sahip olmalarını sağlayabilir. Bununla birlikte, örgütsel kariyer müdahaleleri bireysel farklılıkları göz ardı edebilir. Yönetici ve öğretim elemanları öğrencileri tek tip bireyler olarak görmekten kaçınılmalı; müdahale stratejileri önermeden önce onların seçimlerine yön veren bireysel farklılıklarını, çevresel ve kültürel faktörleri göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, toplumcu değerlerin baskın olduğu bir

kültürden gelen bireylere aile ve yakın çevresini göz ardı ederek kariyer hedeflerini belirlemesini önermek etkili sonuçlara yol açmayabilir. Bunun yerine öz geçmiş hazırlama teknikleri, iş görüşmesinde yapılması/yapılmaması gerekenler ve kariyer hedeflerine uygun becerileri edinme yolları gibi bireylerin öz yeterliğini yükseltici önerilerde bulunmak daha etkili sonuçlara yol açabilir.

Sonuç olarak, kişisel tercihler, beceriler ve deneyimler gibi bireysel faktörler ile toplumcu ve bireyci değerler, katılımcıların kariyer kararı öz yeterliklerini ve mesleki sonuç beklentilerini olumlu yönde etkilemektedir. Öte yandan kurumsal ve ilişkisel faktörler ile yapısal faktörlerin bu iki değişken üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bireysel faktörler ve bireycilik ile sonuç beklentileri arasındaki ilişkide öz yeterliğin tam bir aracılık etkisi bulunurken, toplumculuk ile sonuç beklentileri arasındaki ilişkide öz yeterliğin kısmi bir aracılık etkisi bulunmaktadır. Bu doğrultuda çevresel koşulların bireylere hangi mekanizmalar veya kritik kişiler aracılığıyla iletildiği hususunun ortaya çıkarılması önerilmektedir. Öğrenme ortamlarının seçilen kariyerle daha fazla ilişkilendirilmesi, başka bir ifadeyle sektörel dinamiklerin seçim sürecinde etkilerinin güçlendirilmesi için sektör temsilcileriyle daha yakın işbirliğinin kurulması uygulamaya dönük başlıca öneri olarak görülebilir.

Teşekkür

Katkılarından dolayı değerli Hocamız Prof. Dr. Ali Balcı'ya teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- Agarwal, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362–376.
- Akın, O. ve Onat, O. K. (2015). Muhasebe eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimini etkileyen faktörler: demografik farklılaşmalar üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 8(15), 297–312.
- Ali, S. R., McWhirter, E. H., and Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 40–58.
- Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydınkal, M. ve Şahin, M. (2014). Meslek yüksekokullarındaki mevcut durum: Sorunlar ve bazı çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(3), 133–140.
- Aycan, Z. (2001). Human resource management in Turkey – Current issues and future challenges. *International Journal of Manpower*, 22(3), 252–260.
- Bakioğlu, A. ve Koç, M. H. (2017). Lise öğretmenlerinin mesleki değerlere ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 270–296.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (Genişletilmiş 10. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75–78.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology*, 51(2), 269–290.
- Barlett, J. E., Kotrlík, J. W., and Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43–50.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125–138.
- Baruch, Y., and Hind, P. (1999). Perpetual motion in organizations: Effective management and the impact of the new psychological contracts on “survivor syndrome”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 295–306.
- Betz, N. E., and Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410.
- Betz, N. E., Klein, K. L., and 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.
- Betz, N. E., and Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413–428.
- Betz, N. E., and Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179–189.
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (2005). Habitus. In J. Hillier, and E. Rooksby (Eds.), *Habitus: A sense of place* (2nd ed.; pp. 43–52). Aldershot, UK: Ashgate Publishing.
- Bosch, G., and Charest, J. (2008). Vocational training and the labour market in liberal and coordinated economies. *Industrial Relations Journal*, 39(5), 428–447.
- Brockmann, M., Clarke, L., and Winch, C. (2008). Knowledge, skills, competence: European divergences in vocational education and training (VET) – The English, German and Dutch cases. *Oxford Review of Education*, 34(5), 547–567.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*. Unpublished doctoral dissertation, Middle East Technical University, Educational Sciences, Ankara. 20 Eylül 2017 tarihinde <http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişildi.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277–284.
- Conway, N., and Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Crites, J. O. (1973). Career maturity. *NCME Measurement in Education*, 4(2), 1–8.
- Çelik, N. ve Üzmez, U. (2014). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi: Çağrı merkezi hizmetleri örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (E7JOIR)*, 2(1), 94–105.
- Diñç, E. (2008). Meslek seçiminde etkili faktörlerin incelenmesi: Meslek yüksekokulu-muhasebe programı öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 90–106.
- Doğancılı, O. S. ve Oruç, M. C. (2016). Ulaştırma hizmetleri bölümü öğrencilerinin bölüm seçiminde kişilik özelliklerinin etkisi: Taşova Meslek Yüksekokulu örneği. *Uşak University Journal of Social Sciences*, 9(28), 24–45.
- Fidan, İ. Ö. (2017). Hedonizmden püritanizme: Eğitim felsefesine ilişkin bir değerlendirme. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 597–621.
- Foskett, N. H., and Hemsley-Brown, J. (1999). Invisibility, perceptions and image: Mapping the career choice landscape. *Research in Post-Compulsory Education*, 4(3), 233–248.
- Foskett, N. H., and Hesketh, A. J. (1997). Constructing choice in contiguous and parallel markets: Institutional and school leavers’ responses to the new post-16 marketplace. *Oxford Review of Education*, 23(3), 299–319.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., and Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38.
- Gökgöz, A. ve Zeytin, M. (2012). Muhasebe mesleğinin seçilmesini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Yalova ve Bilecik illeri örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4(8), 67–85.
- Gushue, G. V. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and outcome expectations among Latino high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 85–95.
- Gushue, G. V., and Whitson, M. L. (2006). The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 33(2), 112–124.
- Gysbers, N. C. (2013). Career ready students: A goal of comprehensive school counseling programs. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 283–288.
- Hackett, G., and Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339.
- Hodkinson, P., and Sparkes, A. C. (1997). Careership: A sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29–44.
- Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*, 14(2), 75–89.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599–610.
- Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.



- Hutchison, M. A., Follman, D. K., Sumpter, M., and Bodner, G. M. (2006). Factors influencing the self-efficacy beliefs of first-year engineering students. *Journal of Engineering Education*, 95(1), 39–47.
- Kavak, Y. (1992). Meslek yüksekokulları iş hayatı ilişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 95–115.
- Kuijpers, M., and Meijers, F. (2012). Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands. *Studies in Higher Education*, 37(4), 449–467.
- Klassen, R. M. (2004). Optimism and realism: A review of self-efficacy from a cross-cultural perspective. *International Journal of Psychology*, 39(3), 205–230.
- Kuhn, T. S. (1957). *The Copernican revolution: Planetary astronomy in the development of Western thought* (Vol. 16). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lehmann, W. (2012). Working-class students, habitus, and the development of student roles: A Canadian case study. *British Journal of Sociology of Education*, 33(4), 527–546.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49.
- Lent, R. W., Hackett, G., and Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school to work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297–311.
- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365–378.
- McWhirter, E. H., Crothers, M., and Rasheed, S. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330–341.
- Metheny, J., and McWhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378–394.
- Özbek, M. F. (2010). Yatay ve dikey bireycilik & kolektivizm ile para etiği ilişkisi: Türk ve Kırgız üniversite öğrencileri üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 23–42.
- Özbilgin, M., Küskü, F., and Erdoğan, N. (2005). Explaining influences on career 'choice': The case of MBA students in comparative perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2000–2028.
- Özdemir, S. (2010). Ön lisans muhasebe öğrencilerinin kariyer panamasını etkileyen unsurlar: Ege bölgesinde bir araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 2010/2, 103–121.
- Pappas, T. S., and Kounenou, K. (2011). Career decision making of Greek post secondary vocational students: the impact of parents and career decision making self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 3410–3414.
- Parsons, T., and Shils, E. A. (1965). *Toward a general theory of action: Theoretical foundations for the social sciences*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Price, A. (2011). *Human resource management in a business context* (4th ed.). London: International Thomson Business Press.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Scott, A. B., and Ciani, K. D. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, 34(3), 263–285.
- Shortridge-Baggett, L. M. (2002). Self-efficacy: Measurement and intervention in nursing. In E. R. Lenz, and L. M. Shortridge-Baggett (Eds.), *Self-efficacy in nursing: Research and measurement perspectives* (pp. 3–8). New York, NY: Springer.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290–312.
- Sosik, J. J., and Jung, D. I. (2002). Work-group characteristics and performance in collectivistic and individualistic cultures. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 5–23.
- Sullivan, S. E., and Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571.
- Sullivan, S. E., Carden, W. A., and Martin, D. F. (1998). Careers in the next millennium: Directions for future research. *Human Resource Management Review*, 8(2), 165–185.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Swanson, J. L., and Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443–462.
- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Needham Height, MA: Allyn & Bacon.
- TÜİK (2016). 2016 yılı işgücü istatistikleri. 15 Ekim 2017 tarihinde <www.tuik.gov.tr> adresinden erişildi.
- TÜİK (2017). 2017 yılı işgücü istatistikleri. 15 Ekim 2017 tarihinde <www.tuik.gov.tr> adresinden erişildi.
- Uçkun, C. G., Uçkun, S. ve Üzüm, B. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi: KMYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14, 181–190.
- Vilhjálmsdóttir, G., and Arnkelsson, G. B. (2013). Social aspects of career choice from the perspective of habitus theory. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 581–590.
- Wagner, J. A. (1995). Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups. *Academy of Management Journal*, 38(1), 152–173.
- Whiston, S. C., and Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493–568.
- Xie, J. L., Chen, Z., and Roy, J. P. (2006). Cultural and personality determinants of leniency in self-rating among Chinese people. *Management and Organization Review*, 2(2), 181–207.
- YÖK (2017). *Yükseköğretim istatistikleri*. 13 Eylül 2017 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden erişildi.