



Kariyer Ara tırma Öz-yeterli inin Çe itli De i kenler Aç,s,ndan ncelenmesi*

Investigation of Career Search Self-efficacy in Terms of Various Variables

Fedai KABADAYI**, Mustafa AH N***

• Geli Tarihi: 16-08-2018 • Kabul Tarihi: 24-01-2019 • Yay,n Tarihi: 22-05-2019

Öz

Kariyer ara tırma öz-yeterli i kavram, ulusal alan yaz,n, için oldukça yenidir. Kariyer ara tırma öz-yeterli i bireyin mesle inde ba ar,l, i lerde yer alabilmesi, çe itli i ve meslek ba lant,lar, kurabilmesi, kendi yetenek ve de erlerine göre hareket edebilmesidir. Bu ara tırman,n amac, kariyer ara tırma öz-yeterli inin cinsiyete, s,n,f düzeyine, tercih dan, manl, , al,p almama, kariyer plan, yapm, olup olmama ve kariyer geli imini destekleyici etkinliklere kat,l,p kat,lmama durumuna göre anlaml, bir farklılık gösterip göstermedi ini incelemektir. Ara tırma tarama modeline uygun olarak tasarlanm, t,r. Ara tırma grubu 1278 (786 k,z - %61.5) üniversite ö rencisinden olu maktadır. Ara tırmada Kariyer Ara tırma Öz-yeterli i Ölçe i ile ki isel bilgi formu kullan,lm, t,r. Ara tırman,n verileri t-testi ve tek yönlü varyans analizi ile analiz edilmi tir. Ara tırman,n sonuçlar,na göre, üniversite ö rencilerinin kariyer ara tırma öz-yeterlikleri tercih dan, manl, , al,p almad,klar,na, kariyer plan, yapm, olup olmad,klar,na, kariyer geli imini destekleyici etkinliklere kat,l,p kat,lmad,klar,na göre anlaml, bir farklılık göstermektedir. Ayr,ca üniversite ö rencilerinin kariyer ara tırma öz-yeterlikleri cinsiyete ve s,n,f düzeyine göre anlaml, bir farklılık göstermemektedir.

Anahtar sözcükler: kariyer ara tırma öz-yeterli i, üniversite ö rencisi, cinsiyet, kariyer plan,

At,f:

Kabaday,, F. ve ahin, M. (2019). Kariyer ara tırma öz-yeterli inin çe itli de i kenler aç,s,ndan incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 46, 215-229. doi: 10.9779/pauefd.453987

* Bu makale, ikinci yazar dan, manl, ,nda birinci yazar,n haz,rlad, , yüksek lisans tezinden üretilmi tir.

** Arş. Gör., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD, Rize. ORCID: 0000-0003-2486-2337, fdkbdy@gmail.com

*** Prof. Dr., Trabzon Üniversitesi, Fatih Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Dan, manl,k ABD, Trabzon. ORCID: 0000-0002-5721-6211, msahin6161@gmail.com

Abstract

The term of career search self-efficacy is quite new to the national literature. Career search self-efficacy is defined as the ability to participate in work activities successfully, to contact with people in the business, to act according to abilities and values. The purpose of present study is to examine whether career self-efficacy is significantly different according to gender, grade level, whether to get vocational counseling during university entrance, whether to making career plan or not, and whether to participation in supporting career development activities. The research was designed with the screening model. The research group is consisted of 1278 (786 female - %61.5) university students. Career Search Self-efficacy Scale and personal information form were used. The data of the study were analyzed by *t*-test and one-way analysis of variance. According to the results, it was determined that career search self-efficacy did not show any significant difference according to gender and grade level. It was also found that there was a significant difference between career search self-efficacy whether to get vocational counseling during university entrance, whether to make a career plan or not, and whether to participation in promoting career development activities.

Keywords: career search self-efficacy, university student, gender, career plan

Cited:

Kabaday,, F. ve ahin, M. (2019). Investigation of career search self-efficacy in terms of various variables. *Pamukkale Üniversitesi E itim Fakültesi Dergisi*, 46, 215-229. doi: 10.9779/pauefd.453987

Giri

Birey için meslek ve kariyer ya ant,s, önemlidir. Ya am,n,n önemli bir vaktini mesle ini icra ederek geçirir. Yani meslekler bireylerin hayat,n, sürdürebilmek için gününün bir vaktini ay,rarak yapt, , etkinlikler bütünü olarak tan,mılanabilir (Roe, 1956, s. 3). Di er bir deyi le meslekler belli e itim sonucunda, kendine özgü kurallar, bar,nd,ran ve sonucunda insanlara kar , yararlı, mal/hizmet üreterek kar ,l, ,nda maddi ve/veya manevi kazanç elde edilen etkinliklerdir (Kuzgun, 2014, s. 3).

Dünyan,n h,zl, geli mesi ve de i mesi temelde birçok konunun de i imini zorunlu k,lmaktad,r. Bunlardan birisi de bireylerin meslekleridir (Hirschi, in press; Lent, 2018). De i en dünyan,n yeni ko ullar, ve özellikleri bireyin do ru bir meslek seçimi ve kariyer ya ant,s, olu turmas,na engel olabilmektedir. Özellikle bu de i im ve geli imle birlikte baz, bireyler yapt,klar, i lerden doyum sa layamamakta (Bandura, 1997, s. 23) ve mutlu olamamaktad,r (Duffy & Sedlacek, 2010). Bununla birlikte akademik/mesleki özgeçmi haz,rılamada sorunlar görülmekte (Deer, Gohn & Kanaya, 2018), ö renciler lisede alan ve dal seçerken karars,z kalmakta ya da meslek e itimi s,ras,nda memnun olunmamaktad,r. Bunlar,n tamam, bireylerin kariyer ara tırma sürecinde bireylerin ya amlar,n, bir ekilde zorla t,ran unsurlar olarak görülmektedir. Bu ba lamda bireylerin mesleki ya ant,lar,ndaki sorunlar,n çözüme kavu turulmas, ve kendilerine uygun i leri ara t,rabilmeleri aç,s,ndan bir ihtiyaca i aret etmi tir. Bu süreç alan yaz,nda bireylerin kariyer ara tırma sürecinde yeterli olmad, ,n, göstermektedir. Yani bireyler kariyerlerini olu turmada ve ara tırma sürecinde kendilerine ili kin yeterlik alg,lar,nda eksiklikler bulunmaktad,r. Tam bu noktada bireylerin mesleklerinde ba ar,l, i lerde yer alabilmesi, kurum ve di er meslekta lar, ile i ba lant,lar, kurabilmesi ve kendi yetenek ile de erlerine göre hareket edebilmesi kariyer ara tırma öz-yeterli i kavram, ile aç,kılanmaktad,r (Solberg ve di erleri, 1994).

Kariyer ara tırma öz-yeterli i, temelde kariyer ke if davran, , ve öz-yeterlik kavramlar,ndan olu maktad,r. Bireylerin belirli meslekler ve kariyer süreci hakk,nda ara tırma yapmas, ve ilgi alanlar,n, ke fedebilmesi kariyer ke if davran, , olarak tan,mılanmaktad,r (Gushue, Scanlan, Pantzer ve Clarke, 2006). Kariyer ke if sürecinde birey kendi güçlü ve zayıf yönlerini tarafs,z bir biçimde de erlendirir. Elde etti i bilgilerden yola ç,karak karar a mas,na geçebilir (Stumpf, Colarelli ve Hartman, 1983). Jordaan (1963) ise kariyer ke fini meslekler, i ler ya da kurulu larla ilgili bilgiye ula abilme davran, lar, olarak belirtmi tir. Birey bu kariyer ke if sürecinde ilgi duydu u mesleklere ve i lere ili kin bilgiler toplar, baz, f,rSATlar yaratarak meslekleri deneyimleme ve rolleri dener (Sears, 1982). Birey kariyer ke fi sürecinde baz, meslekleri, i leri ya da kurumlar, di erlerine göre daha fazla yak,nl,k duyabilir ya da dikkat edebilir (Stumpf ve Colarelli, 1980). Bireyler, kariyer ara tırma sürecinde ke fetti i meslekler, i ler hakk,nda baz, yarg,lara ula ,r. Bireylerin süreçte ula t, , yarg,lar bireyin kariyer sürecinde önemli bir rol oynamaktad,r (Stumpf ve di erleri, 1983). Bununla birlikte birey yüksek motivasyona sahip olabilir. Bu durum da bireylerin kendini ve çevreyi ke fetmesinde kolayla t,r,c, bir etki sa layabilir (Blustein, 1988). Bireyin kariyer sürecinde bir i e ili kin kariyer ke fi gerçeikle mi se o i e ili kin mülakata haz,r olma alg,lar,n, desteklemekte ve ba ar,l, olma ihtimali artmaktad,r (Stumpf, Austin ve Hartman, 1984). Bu süreçte bireylerin mesleklere ili kin ara tırma yapabilme yetisi de sahip olduklar, öz-yeterli e i aret etmektedir (Solberg ve di erleri, 1995; Tarigan & Wimbari, 2011).

Kariyer ara tırma öz-yeterli inin temelini olu turan bir di er kavram ise öz-yeterliktir. Bireyin ya am,nda oldukça önemlidir. Bandura (1986) öz-yeterli i, bireyin belirli bir performans, yerine getirip getiremeyece ine ili kin inançlar, ekinde tan,mılamaktadır. Yani birey öz-yeterlik inançlar, ile sahip oldu u yetenek, beceri, bilgi ile yapabileceklerine olan alg,s,d,r (Bandura, 1986). Öz-yeterli in bireyin gerçekle tirmesi zor olan eylemleri deneyip denememesinde merkezi bir rolü bulunmaktadır. Çünkü öz-yeterli i dü ük olan bireyler zor eylemleri gerçekle tirmekten çekinirler. Di er bir deyi le öz-yeterli i yüksek olan bireyler gerçekle tirilmesi zor olan eylemlere motive olurlar ve odaklan,rlar (Bandura, 1993).

Kariyer ara tırma öz-yeterli i kavram, ulusal alan yaz,n için oldukça yenidir. Bu ba lamda bireylerin kariyer ara tırma öz-yeterliklerinin çe itli de i kenler aç,s,ndan incelenmesi ilgili de i kenin anla ,labilmesi aç,s,ndan önemli görülmektedir. Bu kapsamda ara tırma kariyer ara tırma öz-yeterli inin cinsiyete, s,n,f düzeyine, tercih dan, manl, , al,p almamaya, kariyer plan, yapm, olup olmamaya, kariyer geli imini destekleyici etkinliklere kat,l,p kat,lmamaya göre anlaml, bir farklılık gösterip göstermedi ini incelemektir.

Yöntem

Ara tırma tarama modelindedir. Tarama ara tırma, sosyal bilimlerde yaygın olarak tercih edilmektedir (Hackett, 1981). Bir durumu betimlemek ya da ke fetmek tarama modelinin temel amac,d,r (Babbie, 2012, s. 90). Dolay,s,yla bu çal, mada kariyer ara tırma öz-yeterli inin çe itli de i kenler aç,s,ndan betimlenmesi hedeflenmi tir.

Ara tırma Grubu

Ara tırma grubunda 1355 kat,l,mc, yer alm, t,r fakat 1278 kat,l,mc,n,n verileri analiz edilmi tir. Kat,l,mc,lar iki devlet üniversitesinin iktisadi ve idari bilimler fakültesinde ö renim görmektedirler. Ara tırman,n kat,l,mc, grubu uygun örnekleme yöntemi ile olu turulmu tur. Bu yöntemin tercih edilmesinin sebebi ara tırman,n,n geni kat,l,mc, grubuyla çal, ,rken zaman ve maliyet aç,s,ndan kolaylık sa lamas,d,r (Neuman, 2014, s. 248). Kat,l,mc,lar,n ya ortalamalar, 20.53 (Ss = 1.89) olarak tespit edilmi tir. Ara tırma grubuna ili kin di er tan,mılay,c, bulgular a a ,daki Tablo 1'de verilmi tir.

Tablo 1. Ara tırma Grubuna li kin Baz, Tan,mılay,c, Bilgiler

De i ken	Faktör	n	%
Cinsiyet	Erkek	492	38.5
	K,z	786	61.5
S,n,f Düzeyi	1.s,n,f	426	33.3
	2.s,n,f	197	15.4
	3.s,n,f	332	26.0
	4.s,n,f	323	25.3
Bölüm	letme	477	37.3
	ktisat	445	34.8
	Kamu Yönetimi	99	7.7
	Uluslararası li kiler	95	7.4
	Maliye	95	7.4
Toplam	Sosyal Hizmet	67	5.2
		1278	100

Veri Toplama Araçlar,

Ara t,rmada Kariyer Ara t,rma Öz-yeterli i Ölçe i ve ki isel bilgi formu kullan,lm, t,r.

Kariyer Ara t,rma Öz-yeterli i Ölçe i

Kariyer Ara t,rma Öz-yeterli i Ölçe i Solberg ve di erleri (1994) taraf,ndan geli tirilmi tir. Üniversite ö rencilerinin kariyer ara t,rma sürecinde öz-yeterliklerini saptamaya yönelik geli tirilmi bir öz-bildirim ölçe idir. Ölçekte 35 madde bulunmakta ve toplam puan vermektedir. Ölçek 10lu Likert eklindedir. Ölçek 0-9 skalas,nda çok azdan-çok fazlaya do ru ilerlemektedir. Ölçe in orijinal formunda belirlenene Cronbach Alpha iç tutarl,1,k güvenirlik katsay,s,. 97ødir (Solberg ve di erleri, 1994). Ölçe in Türkçe formu Sar, (2014) taraf,ndan uyarlanm, t,r. Uyarlanan ölçe in do rulay,c, faktör analizi sonucunda modele ili kin uyum de erleri CFI = .92, GFI = .90, AGFI = .90, IFI = .93, RMR = .05 ve RMSEA = .19 eklinde bulunmu tur. Ölçe in Cronbach Alpha iç tutarl,1,k güvenirlik katsay,s,. 96ød,r (Sar,, 2014; Sar,, Yaz,c, ve ahin, 2017). Bu ara t,rmada ise ölçe in Cronbach Alpha iç tutarl,1,k güvenirlik katsay,s,. 96 olarak belirlenmi tir. Ölçekten al,nan puanlar yükseldikçe kariyer ara t,rma öz-yeterli i de artmaktadır.

Ki isel Bilgi Formu

Ara t,rma grubuna ili kin ya , cinsiyet, s,n,f düzeyi, kariyer plan, yapm, olup yapmama, üniversite tercihiinde yard,m al,p almama ve kariyer geli imini destekleyici etkinliklere kat,l,p kat,lmama durumlar,na ili kin bilgileri elde etmek amac,yla haz,rılanm, t,r. Bu çal, mada yer alan Ki isel bilgi formunda yer alan sorular a a ,daki Tablo 2øde verilmi tir.

Tablo 2. Ki isel Bilgi Formunda Yer Alan Sorular

Ki isel Bilgi Formu
1. Ya ,n,z
2. Cinsiyetiniz
3. Bölümünüz
4. S,n,f düzeyiniz
5. Kendinize ait olu turdu unuz bir kariyer plan,n,z var m,?
6. Üniversite/bölüm tercihiinde profesyonel (psikolojik dan, man, kariyer psikolojik dan, man,, psikolog) bir tercih dan, manl, , yard,m hizmeti ald,n,z m,?
7. Kariyer geli iminizi destekleyici e itimlere, sertifika programlar,na, konferanslara kat,l,yor musunuz?

Verilerin Analizi

Ara t,rmada yer alan veriler analiz edilmeden önce baz, kontrollerden geçmektedir. Verilerin kontrol edilmesinin sebebi verilerin hatas,z bir eilde analize haz,rılanmas,d,r (Tabachnick ve Fidell, 2012, s. 60). Bu kapsamda baz, kontroller a a ,da verilmi tir. Ara t,rman,n de i kenine ili kin verilerde ilk olarak frekanslar incelenmi ve en büyük ile en küçük de erler belirlenmi tir. Veri dosyas,ndaki yanl, atanm, gözlem de erleri düzeltilmi tir. Hatal, dolduruldu u belirlenen 22 veri analiz d, , b,rak,lm, t,r. kinci olarak veri seti içindeki kay,p de erlerin sistematik olarak yer al,p almad, ,na ve özellikleri baz, de erlerde yo unluk kazanmas,na dikkat edilmelidir. Çünkü bu de erler verinin sa l,kl, olarak de erlendirilebilmesinde önem ta ,r. Kay,p verilerin büyük verilerde %5øten küçük oldu u durumlarda atamalar,n yak,n sonuçlar vermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012, s. 63). Bu yüzden ara t,rmada kay,p verilere her bir ölçek maddesinin ortalama de erleri atanm, t,r. Üçüncü olarak tek de i kenli uç de erler incelenmi ve uç de er oldu u belirlenen 55 adet veri setinden ç,kar,lm, t,r. Bu kapsamda 1278 veri analiz edilmi tir. Dördüncü olarak normallik varsay,m, ara t,rmalarda kontrol edilmesi gerekir. De i kene ili kin çarp,kl,k ve bas,kl,k de erlerinin +1 ile -1 aras,nda yer almas, de i kenin normal da ,l,ma sahip oldu unu gösterir

(Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2015, s. 63). A a ,daki Tablo 3'te de i kene ili kin betimsel istatistiklere yer verilmi tir.

Tablo 3. De i kenlere li kin Betimsel istatistikler

De i ken	Ranj	Ortalama	Standart Sapma	Çarp,kl,k	Bas,kl,k
KAÖY	0.98 - 9.00	5.88	1.44	-.48	.06

Tablo 3 incelendi inde kariyer ara t,rma öz-yeterli inin normal da ,l,ma sahip oldu u söylenebilir. Bu kapsamda verilerin analizi parametrik yöntemlerle SPSS program,yla gerçekleştirilmi tir. Ara t,rmada ba ,ms,z örneklem *t*-testi ile tek yönlü varyans analizi kullan,lm, t,r. Analizlerde *t*-testi ile elde edilen de i kenlere ili kin anlaml, farklı,l,klar için etki büyüklü ü de erleri .20 küçük, .50 orta ve .80 büyük etki büyüklü ü olarak hesaplanm, t,r (Cohen, 1988).

Bulgular

Üniversite ö rencilerinin kariyer ara t,rma öz-yeterlikleri çe itli de i kenlere göre incelenmi tir. Bu amaçla elde edilen bulgular a a ,da verilmi tir.

Üniversite Ö rencilerinin Kariyer Ara t,rma Öz-yeterli i Puanlar,n,n Cinsiyet De i kenine Göre ncelenmesi

Üniversite ö rencilerinin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puanlar,n,n cinsiyet de i kenine göre anlaml, bir farklı,l,k gösterip göstermedi i *t*-testi ile incelenmi ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmi tir.

Tablo 4. Cinsiyet De i kenine Dayal, Farklı,l,klara li kin *t*-testi Sonuçlar,

Cinsiyet	N	Ortalama	ss	sd	<i>t</i>	<i>p</i>
Erkek	492	5.94	1.44	1276	-1.102	.271
K,z	786	5.85	1.43			

$p > .05$

Tablo 4 incelendi inde erkek ö rencilerin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puan ortalamas, (5.94) ile k,z ö rencilerin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puan ortalamas, (5.85) aras,nda anlaml, bir farklı,l,k tespit edilmemi tir ($t = -1.102, p > .05$).

Üniversite Ö rencilerinin Kariyer Ara t,rma Öz-Yeterli i Puanlar,n,n S,n,f Düzeyi De i kenine Göre ncelenmesi

Üniversite ö rencilerinin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puanlar,n,n s,n,f düzeyine ili kin betimsel istatistikleri Tablo 5'te verilmi tir.

Tablo 5. S,n,f Düzeyine li kin Betimsel istatistikler

De i ken	S,n,f Düzeyi	n	Ortalama	Ss
Kariyer Ara t,rma Öz-yeterli i	1. s,n,f	426	5.84	1.44
	2. s,n,f	197	5.91	1.37
	3. s,n,f	332	5.83	1.46
	4. s,n,f	323	5.88	1.44

Tablo 5 incelendi inde 1. s,n,f'ta ö renim görenlerin kariyer ara t,rma öz-yeterlik ortalamalar,n,n (5.84) oldu u, 2. s,n,f için ortalamalar,n,n (5.91) oldu u, 3. s,n,f için ortalamalar,n,n (5.83) oldu u, 4. s,n,f için ortalamalar,n,n (5.88) oldu u belirlenmi tir. Üniversite ö rencilerinin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puanlar,n,n s,n,f düzeyi de i kenine

göre anlaml, bir farklılık gösterip göstermedi i tek yönlü varyans analizi ile incelenmi ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmi tir.

Tablo 6. S,n,f Düzeyine Dayal, Farklılıklara li kin ANOVA Sonuçlar,

Varyans,n Kayna ,	Kareler Toplam,	sd	Kareler Ortalamas,	F	p	Anlaml, Fark
Gruplar Aras,	4.894	3	1.631	.783	.503	---
Gruplar içi	2653.830	1274	2.083			
Toplam	2658.713	1277				

$p > .05$

Tablo 6 incelendi inde üniversite öğrencilerinin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puanları, s,n,f düzeyi de i kenine göre anlaml, bir farklılık göstermedi i bulunmu tur ($F_{(3,1274)} = .784, p > .05$).

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Ara t,rma Öz-Yeterli i Puanları, Üniversiteye Giri Tercih Döneminde Tercih Dan, manlı, , Al,p Almama Durumuna Göre ncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puanları, üniversiteye giri tercih döneminde tercih dan, manlı, , al,p almama durumuna göre anlaml, bir farklılık gösterip göstermedi i *t*-testi ile incelenmi ve sonuçlar Tablo 7'de gösterilmi tir.

Tablo 7. Tercih Dan, manlı, , Al,p Almama De i kenine Dayal, Farklılıklara li kin *t*-testi Sonuçlar,

Tercih Dan, manlı, , Alma	n	Ortalama	ss	sd	t	p	Cohen's d
Ald,m	301	6.08	1.42	1276	2.679	.007*	.18
Almad,m	977	5.82	1.44				

* $p < .05$

Tablo 7 incelendi inde tercih dan, manlı, , ald,m yan,t, verenlerin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puan ortalaması, (6.08) ile tercih dan, manlı, , almad,m yan,t, verenlerin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puan ortalaması, (5.82) arasında anlaml, bir farklılık bulunmu tur ($t = 2.679, p < .05$). Test sonucu bu farkın küçük etki büyüklü üne (Cohen's $d = .18$) sahip oldu unu göstermi tir.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Ara t,rma Öz-Yeterli i Düzeylerinin Kariyer Plan, Yapm, Olup Olmama Durumuna Göre ncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puanları, kariyer plan, yapm, olup olmama durumuna göre anlaml, bir farklılık gösterip göstermedi i *t*-testi ile incelenmi ve sonuçlar Tablo 8'de gösterilmi tir.

Tablo 8. Kariyer Plan, Yapm, Olup Olmama De i kenine Dayal, Farklılıklara li kin *t*-testi Sonuçlar,

Kariyer Plan, Durumu	n	Ortalama	Ss	sd	t	p	Cohen's d
Plan,m Var	1042	6.10	1.36	1276	11.674	.000*	.84
Plan,m Yok	236	4.94	1.38				

* $p < .01$

Tablo 8 incelendi inde kariyer plan,m var yan,t, verenlerin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puan ortalaması, (6.10) ile kariyer plan,m yok yan,t, verenlerin kariyer ara t,rma öz-yeterli i puan ortalaması, (4.94) arasında anlaml, bir farklılık bulunmu tur ($t = 11.674, p < .01$). Test sonucu bu farkın büyük etki büyüklü üne (Cohen's $d = .84$) sahip oldu unu göstermi tir.

Üniversite Ö rencilerinin Kariyer Ara tırma Öz-Yeterli i Düzeylerinin Kariyer Geli imini Destekleyici Etkinliklere Kat,l,p Kat,lmama Durumuna Göre ncelenmesi

Üniversite ö rencilerinin kariyer ara tırma öz-yeterli i puanlar,n,n kariyer geli imini destekleyici etkinliklere kat,l,p kat,lmama durumuna göre anlaml, bir farklılık gösterip göstermedi i *t*-testi ile incelenmi ve sonuçlar Tablo 9'da gösterilmi tir.

Tablo 9. Kariyer Geli imini Destekleyici Etkinliklere Kat,l,p Kat,lmama De i kenine Dayal, Farklılıklara li kin *t*-testi Sonuçlar,

Kariyer Geli imini Destekleyici Etkinliklere Kat,l,p Kat,lmama	n	Ortalama	ss	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
Kat,l,yorum	668	6.20	1.36	1276	8.367	.000*	.47
Kat,lm,yorum	610	5.54	1.44				

**p* < .01

Tablo 9 incelendi inde kariyer geli imini destekleyici etkinliklere kat,l,yorum yan,t, verenlerin kariyer ara tırma öz-yeterli i puan ortalamas, (6.20) ile kat,lm,yorum yan,t, verenlerin kariyer ara tırma öz-yeterli i puan ortalamas, (5.54) aras,nda anlaml, bir farklılık bulunmu tur (*t* = 8.367, *p* < .01). Test sonucu bu fark,n orta etki büyüklü üne (Cohen's *d* = .47) sahip oldu unu göstermi tir.

Tart, ma ve Sonuç

Kariyer Ara tırma Öz-Yeterli inin Cinsiyete Göre Farklıla ma Durumunun Tart, lmas,

Ara tırman,n ilk bulgusuna göre kariyer ara tırma öz-yeterli inin cinsiyet de i kenine göre anlaml, bir farklılık göstermemektedir. Alan yaz,n incelendi in kariyer ara tırma öz-yeterli inin cinsiyete göre inceleyen ara tırmar say,ca s,n,r,l,d,r. Ara tırmar inceledi inde cinsiyete ili kin farklı sonuçlar bulunmaktadır (Betz ve Hackett, 1981; Gnilka ve Novakovic, 2017). Bu ara tırman,n bulgusuna benzer olarak Solberg ve di erleri (1995) taraf,ndan üniversite ö rencileriyle gerçekte tirilen çal, mada kariyer ara tırma öz-yeterli inin cinsiyete göre farklılık göstermedi i belirlenmi tir. Lisans ö rencileri ile yapılan ara tırmaya göre kariyer engelleri ile mükemmeliyetçilik de i kenleri aras,ndaki ili kiye sadece erkeklerde (k,zlarda arac,l,k modeli uyum sa lamad,) arac,l,k etti i belirlenmi tir. Ara tırmada erkek ö rencilerin mükemmeliyetçilik alg,lar,n,n yüksek olmas, kariyer ara tırma öz-yeterliklerinin yüksek olmas,na ve bu durumun da kariyer engellerini alg,lamalar,nda anlaml, düzeyde bir azalmaya katkı sa lad, , bulunmu tur (Gnilka ve Novakovic, 2017). Bu ara tırmar,n sonuçlar,n,n aksine kariyer ara tırma öz-yeterli inin cinsiyete göre anlaml, bir farklılık gösterdi i ara tırmar da bulunmaktadır (Betz ve Hackett, 1981; Hackett ve Betz, 1981; Solberg ve di erleri, 1995).

Sonuç olarak alan yaz,nda kariyer ara tırma öz-yeterli inin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermedi i test edilmi ve farklı sonuçlara ula lm, t,r. Bu ara tırman,n çal, ma grubu iktisadi ve idari bilimler fakültesinde ö renim göre ö rencilerinden olu maktadır. ktisadi ve idari bilimler fakültesinde bulunan i letme, iktisat ve kamu yönetimi gibi bölümlerin istihdam, birçok i koluna da lm, t,r. Buradan mezun olacak bireyler çok çe itli i kollar,nda yer alma ans,na sahiptir. Bu durumda iktisadi ve idari bilimler fakültesinde ö renim gören ö rencilerin bu bölümlerin cinsiyete göre alg,lamamalar,na neden olmu olabilir. Her ne kadar baz, bölümlerde cinsiyete göre tercih etme oranlar,nda büyük farklılıklar olsa da iktisadi ve idari bilimler fakültesinde ö renim gören ö renciler için bu durum etkisini kaybetmi olabilir ve bu ba lamda ö rencilerin kariyer ara tırma sürecinde öz-yeterliklerinde anlaml, bir farklılık gerçekte memi olabilir.

Kariyer Ara t,rma Öz-Yeterli inin S,n,f Düzeyine Göre Farkl,la ma Durumunun Tart, lmas,

Ara t,rman,n ikinci bulgusuna göre kariyer ara t,rma öz-yeterli i s,n,f düzeyine göre anlaml, bir farkl,l,k göstermemektedir. Alan yaz,n incelendi inde kariyer ara t,rma öz-yeterli inin s,n,f düzeyine göre inceleyen herhangi bir ara t,rmaya rastlanmam, t,r. Bu ara t,rmaya dolayl, olarak ili kili oldu u dü ünülen ara t,rmaya göre lise ö rencilerinde kariyer karar, verme güçlükleri incelenmi ve k,z ö rencilerin erkek ö rencilere göre kariyer karar verme güçlükleri s,n,f düzeyine göre anlaml, düzeyde azald, , belirlenmi tir (Bacanl,, E ici ve Özünlü, 2013). Bu ara t,rman,n di er bir bulgusuna göre lise-1 ve lise-2 düzeyinde ö renim gören ö rencilerin lise-3 ve lise-4 düzeyinde ö renim gören ö rencilerden kariyer karar vermeye haz,r,l,k a mas,nda kar ,la ,lan güçlüklerden olu an haz,r,l,k eksikli i düzeyleri anlaml, olarak daha yüksek oldu u belirlenmi tir (Bacanl, ve di erleri, 2013).

Bu ara t,rmada s,n,f düzeyine göre kariyer ara t,rma öz-yeterli inin anlaml, olarak yükselmesi beklenmekteydi. Fakat test edilen hipotezin aksine kariyer ara t,rma öz-yeterli inin s,n,f düzeyine göre anlaml, bir farkl,l,k göstermemi tir. Öncelikle bireyler lisans e itimleri sürecinde çe itli staj imkânlar,ndan yararlanmakta, kendilerini geli tirmek için dil e itimi almakta, Erasmus, Farabi gibi programlar,ndan yararlanabilmektedir. Fakat bireyler lisans e itiminde özellikle iktisadi ve idari bilimler fakültesinde ö renim gören ö renciler istihdam sorunlar,yla da kar , kar ,ya kalmaktad,rlar. Bu durum kariyer ara t,rma öz-yeterli ine olumsuz bir etki yaratm, olabilir. Çünkü kariyer ara t,rma sürecinde s,n,rl, istihdam bireylerde bask, yaratm, , kayg, ve umutsuzlu a neden olmu olabilir. Dolay,s,yla bu bask, bireylerin kariyer ara t,rma öz-yeterliklerine yans,m, ve bireyi pasif bir e itim sürecine yönlendirmi olabilir. Bu ba lamda yap,lacak ara t,rmalar ile konuya dikkat çekilebilir. Ara t,rmalardan elde edilecek bulgular,n yeniden de erlendirilebilmesi için önemli katk,lar sa layaca , dü ünülmektedir.

Kariyer Ara t,rma Öz-Yeterli inin Tercih Dan, manl, , Al,p Almamaya Göre Farkl,la ma Durumunun Tart, lmas,

Ara t,rman,n üçüncü bulgusuna göre kariyer ara t,rma öz-yeterli i tercih dan, manl, , al,p almamaya göre anlaml, bir farkl,l,k göstermektedir. Bulguya göre üniversite s,nav, sonucunda tercihleri olu tururken profesyonel anlamda (psikolog, psikolojik dan, man, kariyer psikolojik dan, man,) tercih dan, manl, , alanlar,n tercih dan, manl, , almayanlara göre kariyer ara t,rma öz-yeterliklerinin anlaml, düzeyde yüksek oldu u belirlenmi tir. Alan yaz,n incelendi inde kariyer ara t,rma öz-yeterli inin tercih dan, manl, , al,p almama durumuna göre inceleyen ara t,rmaya rastlanmam, t,r.

Genel olarak kariyer dan, manl, ,, bireylerin mesleki ya ant,lar,nda ve kariyer karar verme sürecinde ya ad,klar, sorunlar, çözebilmelerine yard,mc, olarak profesyonel bir süreçtir (Kidd, 2006, s. 1). Kariyer dan, manl, ,nda bireylerin kariyer karars,zl, , (Bacanl,, 2012; Osipow, 1999; ahin, Sar,, Duman, Kerimo lu ve Kocaman, 2015; Taylor ve Betz, 1983), meslek seçimindeki problemler (Lent, Brown ve Hackett 2002), i arama becerilerindeki eksiklikler (Kim ve Lee, 2015; Nesdale ve Pinter, 2000) gibi durumlar yard,m hizmetini gerektirebilir. Benzer ekilde kariyer psikolojik dan, manl, , üniversite ve bölüm seçimini de kapsamaktad,r. Ayr,ca ergenlik döneminde ve lise e itimi sürecince bireyin yapt, , tercihler oldukça önemlidir. Çünkü bireyler üniversite tercihiyle birlikte e itim alacaklar, alana ili kin özel bir e itim sürecine ba lamaktad,r. Üniversite tercih döneminde illerde olu turulan ve okullarda yürütülen tercih dan, manl, , komisyonlar,nda okul psikolojik dan, manlar, kariyer/tercih dan, manl, , hizmetlerini yürütmektedir. Ö renciler bu komisyonlarda üniversite ve bölüm seçimi konusunda yard,m alabilmektedirler. Bu süreç bireyin süreç hakk,nda do ru bilgiye ula abilmesine, kendisine ili kin bilgileri toplayabilmesine katk, sa lamaktad,r. Bireyin bunlar, gerçeğe tirebilmesi de kariyer ara t,rma öz-yeterli i ile gerçeğe ebilir. Bu ba lamda tercih dönemlerinde yard,m hizmeti alan ö rencilerin bu hizmetten yararlanmayan ö rencilere

göre kariyer ara tırma öz-yeterliklerinin anlamlı, düzeyde yüksek olması, beklenen bir sonuç olarak açıklanabilir.

Kariyer Ara tırma Öz-Yeterli inin Kariyer Planı, Yapma, Olup Olmama Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması,

Ara tırmanın dördüncü bulgusuna göre kariyer ara tırma öz-yeterli i t kariyer planı, yapma, olup olmama göre anlamlı, bir farklılık göstermektedir. Bulguya göre lisans e itimi sürecinde kendilerine ilişkin bir kariyer planı, oluşturma katılımcıların kendilerine ilişkin henüz bir kariyer planı, oluşturmama, olanlara göre kariyer ara tırma öz-yeterlikleri anlamlı, düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Alan yazın incelendiğinde kariyer ara tırma öz-yeterli inin kariyer planı, yapma, olup olmama durumuna göre inceleyen do rudan ve dolaylı, olan herhangi bir çalı, maya rastlanmamıştır. Fakat temel olarak bireylerin kariyer planları, gerçekle tirmeleri için kariyer kararları, vermeleri önemlidir (Harren, 1979). Bu bağlamda lisans e itimleri sürecince belirli kariyer planları, ve hedefleri belirlemek kariyer gelişimi için kritik bir öneme sahiptir. Eğer birey kendilerini yeterince tanıyamamış, e itim alımları, bölüme ve kendilerine ilişkin bir mesleki de er belirleyememiş, mezuniyet sonrası, i alanları,na ve kurumları,na ilişkin planları oluşturmamış, sa bu bireyler yardıma ihtiyaç duyabilirler (Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Harren, 1979). Lisans e itimi süresinde bireyler çe itli i sahaları,na ilişkin belirli planları yapabilirler. Kariyer planı, yapan bireylerin çe itli i sahaları,na ara tırma, i ve kurumları, incelemi, mesleki de erlerinin farkında olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda bireyler mezuniyet ve sonrası,nda planları,na, kariyer ya am,nda gerçekle tirme yolunda adımlatabilirler. Bu bağlamda kariyer planı, yapma, olan katılımcıların kariyer ara tırma öz-yeterliklerinin kariyer planı, yapmama, olan katılımcılara göre yüksek olması, beklenen bir sonuç olarak düşünülebilir.

Kariyer Ara tırma Öz-yeterli inin Kariyer Gelişimini Destekleyici Etkinliklere Katılıp Katılmama Göre Farklılaşma Durumunun Tartışılması,

Ara tırmanın be inci bulgusuna göre kariyer ara tırma öz-yeterli i kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama göre anlamlı, bir farklılık göstermektedir. Bulguya göre lisans e itimleri sürecince kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere (e itimler, sertifika programları,, konferansları) katılanların kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılmayanlara göre kariyer ara tırma öz-yeterliklerinin anlamlı, düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde kariyer ara tırma öz-yeterli inin kariyer ara tırma öz-yeterli i kariyer gelişimini destekleyici etkinliklere katılıp katılmama durumuna göre inceleyen ara tırma rastlanmamıştır. Bu yüzden alan yazında kariyer gelişimine odaklanan ara tırmalar incelenmiştir. Yapılan ara tırmalara göre kariyer ara tırma öz-yeterli inin gelişimine temel olan kaynaklardan birisinin do rudan deneyimler olduğu udur. Yani bireylerin kariyer ara tırma öz-yeterliklerinin geliştirilmesi etkinliklere ilişkin deneyimlerle gerçekle tirilebilir (Fouad, Cotter ve Kantamneni, 2009; Komarraju, Swanson ve Nadler, 2014; Sar., 2014; Sullivan ve Mahalik, 2000). Alan yazında kariyer ara tırma öz-yeterli inin do rudan deneyimlerle geliştirilmesine yönelik ara tırmada bireylerin süreçte sorumluluk almaları,na ve etkinlikleri deneyimlemelerine yer verilmiştir (Sar., 2014). İktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim gören bireylerin farklı i kollarında i bulma ihtimalleri ve özel sektörün rekabet anlayış, göz önüne alı, nda kariyerlerini oluştururken kendilerini geli tirmeleri de erli görülmektedir. Donanım, meslek erbabı, olmaları, i ya antı,na daha kolay girebilmesini sağlayabilir. Bu bağlamda düşünülde lisans e itimleri sürecince yüksek düzeyde kariyer ara tırma öz-yeterli ine sahip bireylerin kendilerini geli tirmeye yönelik e itimlere, kurslara, konferanslara katılmaları, beklenebilir. Kariyer ara tırma öz-yeterlikleri yüksek olan bireylerin yabancı, dil öğrenmeleri ve çe itli kurumlarda staj imkânları,ndan yararlanmaları, düşünülebilir. Bu bakımdan kariyer ara tırma öz-yeterli i yüksek olan bireylerin kariyer gelişimini destekleyici e itimlere ve seminlere katılması, beklenen bir sonuç olarak de erlendirilebilir.

Öneriler

Ara tırman,n bulgusuna göre üniversite tercih döneminde profesyonel (psikolojik dan, man, kariyer psikolojik dan, man,) ekilde tercih dan, manl, , alanlar,n almayanlara göre kariyer ara tırma öz-yeterlikleri anlaml, düzeyde yüksek oldu u belirlenmi tir. Bu aç,dan bak,ld, ,nda tercih yapacak bireyler için tercih dan, manl, , hizmetleri yayg,nla t,r,labilir ve bu ba lamda politikalar geli tirilebilir. kinci bulguya göre kendisine ait kariyer plan, olu turmu olan bireylerin olu turmam, olanlara göre kariyer ara tırma öz-yeterlikleri anlaml, düzeyde daha yüksek oldu u bulunmu tur. Bu kapsamda bireylerin üniversitenin kariyer merkezinde veya psikolojik dan, ma merkezlerinde kariyer plan, olu turmalar,na ve belirli bir kariyer hedefi belirlemelerine yard,mc, olabilecek çal, malar (bireyle veya grupla kariyer rehberli i, psiko-e itim) yap,labilir. Üçüncü bulguya göre kariyer geli imini destekleyici etkinliklere kat,lanlar,n kat,lmayanlara göre kariyer ara tırma öz-yeterlikleri anlaml, düzeyde daha yüksek oldu u belirlenmi tir. Bireylerin üniversite e itimi boyunca kariyer geli imlerine yard,mc, olacak mesleki e itimler, seminer, çal, tay, kongre, panel düzenlenebilir. Ara tırman,n dördüncü bulgusuna göre cinsiyete göre kariyer ara tırma öz-yeterli inin anlaml, düzeyde bir farklı,k göstermedi i bulunmu tur. Cinsiyet de i kenine ili kin çal, malar,n çal, malar,m sürdürülmesi önerilebilir. Ara tırman,n be inci bulgusuna göre s,n,f düzeyine göre kariyer ara tırma öz-yeterli inin anlaml, düzeyde farklı,k göstermedi i tespit edilmi tir. S,n,f düzeyine ili kin ayn, çal, ma grubu ile kariyer ara tırma öz-yeterli inin boylamsal olarak incelenmesi önerilebilir. Son olarak çal, man,n iki devlet üniversitesinde olmas, bir s,n,r,l,l,k olarak de erlendirilebilir ve ara tırman,n di er devlet ve özel üniversitelerinde yap,lmaz, önerilebilir.

Kaynakça

- Babbie, E. (2012). *The practice of social research* (13th ed.). Canada: Wadsworth Publishing Company.
- Bacanl,, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ili kin ak,lc, olmayan inançlar,n ili kisi. *Türk Psikolojik Dan, ma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanl,, F., E ici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çe itli de i kenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Dan, ma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive perspective*. New Jersey: Princeton-Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman Company.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and Career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 345-357.
- Büyüköztürk, ., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2015). *Sosyal bilimler için istatistik* (17. bask.). Ankara: Pegem A Yay,nc,l,k.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Erlbaum.
- Deer, L. K., Gohn, K., & Kanaya, T. (2018). Anxiety and self-efficacy as sequential mediators in US college students'career preparation. *Education+ Training*, 60(2), 185-197.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Fouad, N., Cotter, E. W. & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 338-347.
- Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.

- Gnilka, P. B. & Novakovic, A. (2017). Gender differences in stem students' perfectionism, career search self-efficacy, and perception of career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 95(1), 56-66.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M. & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Hackett, G. (1981). Survey research methods. *Personnel & Guidance Journal*, 59(9), 559-604.
- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 119-133.
- Hirschi, A. (in press). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*.
- Jordaan, J. P. (1963) Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super, R. S. Shersky, N. Mattin & J. P. Jordaan (Eds.), *Career development self-concept theory* (pp. 42-78). New York: College Examination Board.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. London: Sage Publications.
- Kim, S. & Lee, S. (2015). The influence of job-seeking stress, career decision-making self-efficacy, self-esteem and academic achievement on nursing students' happiness. *Korean Journal of Adult Nursing*, 27(1), 63-72.
- Komaraju, M., Swanson, J. & Nadler, D. (2014). Increased career self-efficacy predicts college students' motivation, and course and major satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 420-432.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek rehberli i ve dan, manl, ,na giri* (6. bask.). Ankara: Nobel Yay,nlar,.
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-219.
- Lent, R. W., Brown S. D. & Hackett, G. (2002). Career Choice and Development. In D. Brown (Ed.). *Social cognitive career theory* (pp. 255-311). New York: John Wiley & Sons.
- Nesdale, D. & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *The Journal of Social Psychology*, 140(5), 608-614.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Essex: Pearson Education.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sar,, S. V. (2014). *Sosyal bili sel ö renme teorisine dayal, grup müdahalesinin üniversite ö rencilerinin kariyer ara t,rma öz yeterliklerine etkisi* (Yay,nlanmam, doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, E itim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Sar,, S.V., Yaz,c,, H. ve ahin, M. (2017). Kariyer ara t,rma öz-yeterlili i ölçe i-Türkçe (köayö-t): Türkçeye uyarlama çal, mas,. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu E itim Dergisi*, 25(5), 1715-1728.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *The Career Development Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D. & Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 448-455.
- Solberg, V. S., Good, G. E. & Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development*, 21(1), 63-72.

- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C. Hohner, R., Zima, N., í Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development an validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assesment*, 2(2), 111-123.
- Stumpf, S. A., Austin, E. J. & Hartman, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 24(2), 221-235.
- Stumpf, S. A. & Colarelli, S. M. (1980). Career exploration: Development of dimensions and some preliminary findings. *Psychological Reports*, 47(3), 979-988.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. & Hartman, K. (1983). Development of the Career exploration survey. *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226.
- 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.
- ahin, M., Sar,, S. V., Duman, S., Kerimo lu, U. ve Kocaman, T. (2015). Mesleki karars,zl ,n yordanmas,nda kontrol oda , ve mant,k d , inançlar,n rolü. *Türk Psikolojik Dan, ma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43), 11-20.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.). New Jersey: Pearson.
- Tarigan, M., & Wimbarti, S. (2011). Career planning program to increase career search self efficacy in fresh graduates. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(4), 75-87.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.

Extended Abstract

Introduction

Individuals have many activities in their lives. The most important activity is the work that they do. Individuals perform activities related to their occupation. Occupations are basically defined as the totality of the skills and skills that an individual gets with certain training. Occupations are carried out professionally. Certain occupations have certainly been around for many years. Some occupations are also affected by change and development. Individuals may experience some problems in the changing world while continuing their occupation or in the process of preparation for the occupation. As a matter of fact, career counseling contributes to the ability of individuals to solve problems that they are experiencing in their occupation or in the preparation period. It is very important that individuals can create their careers, be successful and make the best decisions. This career can be achieved by the high career search self-efficacy. The concept of career search self-efficacy means that individuals can take part in successful jobs, contact business relations with their colleagues, and act on their own abilities and values (Solberg et al., 1994). The high level of career search self-efficacy ensures that individuals are able to succeed and act on their own values and abilities. In this context, it is aimed to investigate whether there is a significant difference in understanding career search self-efficacy according to gender, grade level, whether to vocational counseling during university entrance, whether to make a career plan or not, and whether to participation in promoting career development activities.

Method

Model of this research is scanning. The purpose of a screening model is to describe or depict an event. There are 1355 university students in the study. 786 (61.5%) were girls. Appropriate sampling method was preferred. The reason for choosing the appropriate sampling method is time and cost. Career Search Self-efficacy Scale and personal information form were used. There are 35 items on the Career Search Self-efficacy Scale. It is a Likert type measurement. In the personal information form, there are questions such as age, gender, and department. Some checks were made before analyzing the data of the study. The data file is error-free, missing and extreme values are examined. Then the assumption of normality was checked. *t*-test and one way analysis of variance were used.

Results

According to the findings of the research, university students' career search self-efficacy scores did not show a significant difference to gender ($t = -1.102, p > .05$) and grade level ($F_{(3, 1274)} = .784, p > .05$). First, career search self-efficacy has been found to differ significantly in terms of whether get vocational or not to get vocational counseling ($t = 2.679, p < .05$). It has been determined that the career search self-efficacy of participants who declare that they have received preference counseling professionally while forming their preferences as a result of the university exam have not received preference counseling. Second, career search self-efficacy has been found to differ significantly in terms of whether or not a career plan has been made. Participants who declared that they had a career plan were found to have a significantly higher level of career search self-efficacy than participants who did not have a career plan yet ($t = 11.674, p < .01$). Career search self-efficacy has been found to differ significantly in terms of participation in and participation in career development-supporting activities. Participants who

declared that they participated in supportive activities for career development were found to have a significantly higher level of career self-efficacy than participants who stated that they did not participate in supportive activities for career development ($t = 8.367, p < .01$).

Discussion

First, career search self-efficacy has diverse research results according to gender. In this study, it was determined that career search self-efficacy did not show any significant difference according to gender. Future research needs gender studies. Second, there is no research finding that examines career search self-efficacy according to grade level. In this study, it was determined that career search self-efficacy did not show significant difference to the grade level. In this context, studies on class level should be examined in the future. Thirdly, it has been found that career search self-efficacy shows a significant difference in terms of preference counseling. It was determined that career search self-efficacy was significantly higher according to the participants who declared that they had preference counseling in the professional sense when they formed preferences as the result of the university exam. In this context, studies can be made or policies can be developed to enable individuals to positively influence their career development and to evaluate other resources and also to receive professional advice in a widespread manner. Fourth, career search self-efficacy has been found to be significantly difference in terms of whether or not a career plan has been made. Those who declare that they have a career plan are found to have a significantly higher level of career search self-efficacy than those who do not yet have a career plan. Within this context, studies can be made that can help individuals form a career plan and determine a specific career goal. Finally, it has been found that career search self-efficacy shows a significant difference in terms of participation in and support for career development activities. Career search self-efficacy was found to be significantly higher than those who declared that they participated in supportive activities for career development, according to those who declared that they did not participate in career development supportive activities. From this point of view, vocational trainings, seminars, workshops, congresses, panels can be organized and various psycho-educational groups can be created to contribute to career development of individuals in university education process.