



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 47 Volume: 9 Issue: 47

Aralık 2016 December 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

KARIYER DANIŞMANLIĞI VE ÖZSAYGI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ * INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER CONSULTANCY AND SELF-ESTEEM

Altan DOĞAN**

Onur Hasan ÖZGÜN***

Rıza DEMİR****

Erman TÜRKMEN*****

Öz

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer danışmanlığına yönelik tutumları incelenmiş ve bu tutumlar ile öğrencilerin özsaygı düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğrencilerin sosyo-demografik niteliklerine göre (yaş, cinsiyet, bölüm, sınıf vb.) kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının ve özsaygılarının farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi de araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır. Araştırmaya farklı fakültelerde öğrenim gören toplam 566 öğrenci katılmıştır. Veriler SPSS 24.0 programında analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer danışmanlığı kavramının öğrencilerin çoğunluğu tarafından bilinmediği ve çok küçük miktarda öğrencinin kariyer danışmanlığı hizmeti aldığı; öğrencilerin özsaygı düzeylerinin yüksek ve kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının olumlu olduğu ve öğrencilerin özsaygı düzeyleri ile kariyer danışmanlığına yönelik tutumları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında işletme fakültesinde okuyan öğrencilerin, kız öğrencilerin ve gelecekte kariyer danışmanlığı hizmeti almak isteyen öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının daha olumlu olduğu; sınıflarının artması ile birlikte öğrencilerin kariyer danışmanlığına yönelik olumlu tutumlarının azaldığı ve kız öğrencilerin özsaygılarının erkek öğrencilerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Danışmanlığı, Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum, Özsaygı (Self-Esteem), Üniversite Öğrencileri.

Abstract

In the study, the attitudes of university students towards career counseling were examined and it was tried to determine whether there is a relationship between these attitudes and the self-esteem levels of the students. In addition, determining the attitudes of students towards career counseling according to their socio-demographic qualities (age, sex, department, class, etc.) and whether their self-esteem has differentiated constitute the sub-purpose of the research. A total of 566 students from different faculties participated in the research. The data were analyzed in the SPSS 24.0 program. As a result of the research, it was found that the concept of career counseling was not known by the majority of the students and that the student received career counseling service in a very small amount; It was determined that students' self-esteem levels were high and their attitudes towards career counseling were positive and there was a meaningful and positive relationship between self-esteem levels of students and attitudes towards career counseling. In addition, the attitudes of the students in the business administration faculty, the girl students and the students who want to get career counseling service in the future are more positive for career counseling; The positive attitudes of the students towards career counseling decreased and the self-esteem of the female students were found to be higher than the male students.

Keywords: Career Counseling, Attitudes Towards Career Counseling, Self-Esteem, University Students.

Giriş

İş hayatında çalışanların karşı karşıya kaldıkları birçok sorun bulunmaktadır. Bu sorunlardan biri de kariyerleri ile ilgili konularda karar vermeleri gerektiğini düşündükleri anlarda ne yapmaları gerektiğine ilişkin kararsızlıklar yaşamalarıdır. Konuya daha geniş açıdan bakıldığında, bu sorunun kişilerin çalışma yaşantısından önce de başladığı söylenebilir. İş, meslek ya da kariyer seçimlerini iş hayatına girmeden yapmak durumunda olan çalışanların, bu seçimi yapma aşamasında da tavsiyelere, danışmanlıklara ihtiyacı vardır. Çünkü kabiliyetlerine uygun olmayan, yapmaktan memnun olmadıkları, ilgi alanlarına girmeyen ve istemedikleri işleri yapmak durumunda kalan kişiler çalışma hayatlarını mutsuzluk ve tatminsizlik gibi olumsuz duyguların da sebep olduğu sorunlarla geçirirler. Çalışanların bu sorunları yaşamamaları için işletmelerde kariyer danışmanlığı hizmetinin verilmeye başlanmış olduğu bilinmektedir. Ülkemizde de yavaş yavaş görülmeye başlanan kariyer danışmanlığı; mevcut mesleki olanaklar ile eğitim ve öğretim olanaklarından faydalanmak suretiyle bireylere kariyer gelişimlerinde yardımcı olmayı amaçlayan planlanmış bir faaliyet olarak ifade edilebilir (Soysal, 2007: 176).

* Bu çalışma, 2. Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

** Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, altand@istanbul.edu.tr

*** Arş. Grv. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, onurozgun@istanbul.edu.tr

**** Yrd. Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, rdemir@istanbul.edu.tr

***** Arş. Grv. Dr. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, eturkmen@istanbul.edu.tr

Kariyer danışmanlığı hizmetinin, bireylere çalıştıkları işletmeler tarafından verilmesinin yanında eğitim hayatlarında da ilkökul yıllarından itibaren verilmeye başlanması ile çalışma hayatında var olan sorunların baştan yaşanmaması adına bir tür önleyici tedbir işlevi göreceği düşünülmektedir. Çünkü bu hizmeti alan kişiler, almayan kişilere nazaran kendi ilgi alanlarına giren, yeteneklerine uygun ve dolayısıyla daha da başarılı olabilecekleri işleri tercih edecektir. Aynı şekilde, çalışma yaşamında da kariyeri ile ilgili değişiklik yapmak isteyen ama bu konuda hem kararsız hem de yeteri kadar bilgi sahibi olmayan kişiler kendilerine bu konuda yol gösterecek kişilere sahip olduklarında daha sağlıklı karar verebileceklerdir.

Kariyer danışmanlığı hizmetinin bahsedilen faydaları yanında bazen kişiler bu hizmetten faydalanmayı olumsuz olarak görebilirler. Kariyerleri hakkında yönlendirme almayı, başka kişilere bu konu hakkında danışmayı zayıflık olarak algılayabilirler. Buradan hareketle de özsaygısı yüksek olan kişilerin, kariyer danışmanlığına yönelik tutumlarının daha olumlu olabileceği düşünülmektedir. Çünkü özsaygı; kişinin kendini değerlendirmesi sonunda ulaştığı ve benlik kavramını onaylamasından doğan beğeni durumu veya kişinin kendi yeteneklerine güvenebileceğine, yaşamdaki bütün zorluklarla başa çıkabileceğine ve kendisini değerli görüp hayatta mutlu olmasının hakkı olduğuna ilişkin inancı veya insanların kendi benliklerine yönelik sergiledikleri tutumudur (Çetin, Aca, Baysal ve Şeneras, 2014: 15).

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer danışmanlığına yönelik tutumları incelenmiş ve bu tutumlar ile öğrencilerin özsaygı düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğrencilerin sosyo-demografik niteliklerine göre (yaş, cinsiyet, fakülte, sınıf vb.) kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının ve özsaygılarının farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi de araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır. Kariyer danışmanlığıyla ilgili üniversite öğrencilerinin tutumlarına ilişkin mevcut durumun ortaya konacak olması ile ülkemizde çok yaygın olmayan kariyer danışmanlığı hakkında literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada öncelikle değişkenler hakkında literatür incelenerek kuramsal çerçeve oluşturulmuş, hipotezler geliştirilmiş, ardından veri analiz edilmiş ve elde edilen bulgular açıklanarak uygulamaya ve teoriye yönelik konular tartışılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Özsaygı

Çalışma kapsamında ele alınan değişkenlerden olan özsaygı kavramı ile ilgili yazında farklı açıdan ele alınan tanımlamalar bulunmaktadır. Özsaygı, kısaca "benliğin olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilmesi" şeklinde tanımlanabilir (Rosenberg, 1965; Eryılmaz, 2009: 25). Benzer şekilde özsaygı; kişinin kendini değerlendirmesi sonunda ulaştığı ve benlik kavramını onaylamasından doğan beğeni durumu veya kişinin kendi yeteneklerine güvenebileceğine, yaşamdaki bütün zorluklarla başa çıkabileceğine ve kendisini değerli görüp hayatta mutlu olmasının hakkı olduğuna ilişkin inancı veya insanların kendi benliklerine yönelik sergiledikleri tutumudur (Çetin, Aca, Baysal ve Şeneras, 2014: 15). Bireylerin kendi yaşam projelerinin peşinden gitmeye arzulu olmalarının ya da projelerini gerçekleştirilmeye değer bulmalarının da onların özsaygı düzeyini ifade ettiği söylenebilir (Gök ve Tekin, 2015: 296).

Bir bireyin özsaygısı, kendi özünü bir nesne olarak ele alıp onu değerlendirmesi sonucunda kendisi hakkında vardığı yargı ve geliştirdiği tutumdur. Benlik saygısı, öze saygı, kendine saygı gibi terimlerle ifade edilen bu tutum; kendini önemli görme, kendini kabul gibi kavramlarla betimlenen ya da bu kavramları içeren bir üst kavram olarak düşünülebilir (Doğru ve Peker, 2004: 316). Bahsedilen tanımlamalar her ne kadar farklı açılardan sunulmuş olsa da özsaygı kavramının özü itibarıyla ortak bir paydada buluştukları söylenebilir. Bireyin, benliğini değerlendirmesi ve bu değerlendirme sonucunda ulaştığı yargı ya da sonuç bireyin özsaygısını ifade etmektedir.

Bireylerin kendisini nasıl algıladığı ile olmak istediği benliği arasındaki fark o bireyin özsaygı düzeyini gösterecektir (Yılmaz, 2011: 3). Bu süreçte bireyin bu farkı nasıl değerlendirdiği ve bu farkın onun duygusal dünyasını nasıl etkilediği önem kazanmaktadır. Özsaygı, insanların hayat sürecine çok önemli katkısı olan bir ihtiyaç ve insanların büyük ölçüde gereksinim duyduğu bir özelliktir (Körükçü, 2004: 1). Bu ihtiyacın anlamı; bireyin kendisini süper, mükemmel ya da yeterli hissetmesi değil; kendini kabul etme, kimlik oluşturma ve başkaları tarafından kabul edilmedir. Bu anlamda özsaygı, benlik-değerinin, kendine güvenmenin veya kendini kabulün kişisel ve bütünsel duygularını ifade etmekte; benlik kavramında bulunan bilgilerin bir değerlendirilmesi olarak düşünülmekte ve motivasyonel kaynağın gücü olarak kabul edilmektedir (Balat ve Akman, 2004: 176). Sağlıklı bir toplum için, kişinin özsaygı düzeyinin yüksek olmasının son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Özsaygı, olumlu boyut olarak *kendine güvenme* ve olumsuz boyut olarak *kendini küçümseme* olmak üzere ikiye bölünerek incelenebilir. Kendine güvenme, bireylerin kendi kapasitelerine olan güvenlerinin derecesini ifade etmektedir. Kendini küçümseme ise bireylerin kendilerini kötülemeye yönelik yatkınlıklarının derecesini ölçmektedir. Bu ayırım ile aynı anda kişinin kendi yeteneklerine karşı eleştirel bir tavırda bulunma potansiyeli de kabul edilmektedir (Schooler ve Oates, 2006: 182). Görüldüğü gibi her ne

kadar yazında özsayı kavramı pozitif ve negatif boyutlar itibariyle ele alınıp incelenebilse de negatif boyut olan kendini küçümseme sonucunda bireyin kendine ait olumsuz özelliklere ilişkin bir yargılama sürecini başlatacak olması, olumsuzluk içerisinde olumluluğu temsil eden bir sonucun ortaya çıkmasına vesile olabilecektir.

Bireylerin sosyal, duygusal, bilişsel ve akademik yaşamlarını etkileyen bir olgu olan özsayı, kişinin doğumundan ölümüne kadar hayatının her alanını kapsamakta ve kişinin başarısını etkilemektedir (Aliyev ve Kalgı, 2014: 62). Sağlıklı bir kişiliğin de ön koşulu olan özsayı, kişinin toplumun etkin ve katılımcı bir üyesi olmasında da önemli rol oynamaktadır (Güloğlu ve Aydın, 2001: 66).

Birey, kendini değerlendirmede olumlu bir tutum içindeyse özsayısı yüksek, olumsuz bir tutum içindeyse özsayısı düşüktür (Körükçü, 2004: 4-5). Özsayısı yüksek olan kişiler kendisine güvenmekte, kendisini değerli görmekte ve kendisine karşı olumlu duygular hissetmektedir (Çetin, Aca, Baysal ve Şeneras, 2014: 15). Ayrıca özsayısı yüksek olan kişilerin daha büyük başarılar elde edeceği düşünülmektedir (Üzümoğlu, 2011: 73). Yüksek özsayısı olan kişiler kendilerine karşı hissettikleri güven duygusu ile hayattaki tüm zorluklarla başedebileceklerine inanmakta ve hayatta başarılı olma eğilimi göstermektedir. Yüksek özsayı aynı zamanda kişinin çevre ile ilişkilerinde daha etkili, hareketli ve güvenli olmasını sağlamaktadır.

Özsayısı düşük olan bir bireyin ise öncelikle kendine olan güveninin düşük olduğu söylenebilir. Bu kişiler diğer bireylere bağımlı ve sıkılgan olmaktadır (Reisoğlu, Gedik ve Göktaş, 2013: 153). Kişinin kendisine karşı olumsuz duygular içinde olması (özsayısının düşük olması) ve bu olumsuz duyguların giderek artması sosyal kaygı düzeyini yükseltme ve kişinin sosyal bir sorunla karşı karşıya kalması halinde, bu olumsuz düşüncelerin etkisiyle söz konusu durumla başa çıkmada yetersiz kalacağı, yaşanan ve yaşanacak sosyal problemlerde kişide bu kısa döngünün tekrarlanacağı ileri sürülmektedir (Çetin, Aca, Baysal ve Şeneras, 2014: 15).

Özsayı ile ilgili kuramsal ilkenin "bireylerin tutum ve davranışlarını özsayı düzeylerini sürdüreceği biçimde geliştirmeleri" olduğu düşünülmektedir (Yıldırım, 2003: 380). Bu kuramsal ilkeye göre çalışma ortamında yüksek özsayıya sahip bireylerin iş doyumu ve iş verimleri de yüksek olacaktır. Çünkü bu tutum ve davranışlar tutarlılık sergileyecektir. Düşük özsayılı bireyler ise işe yönelik olumsuz tutum sergileyecek ve verimsiz iş davranışlarında bulunacak; bu durum da kişilerin düşük özsayı düzeylerine ilişkin tutumlarıyla bir tutarlılık sergileyecektir.

Özsayısı yüksek olan kişiler, özsayısı düşük olan kişilere göre performans hedeflerine ulaşmaya daha çok önem vermektedir (Hollenbek ve Brief, 1987: 392). Özsayının yitilmesi intihar olaylarına bile neden olabilmektedir (Dilbaz ve Seber, 1993: 136). Benlik yönünden intihar, herşeyden önce üstbenlik baskısının neden olduğu gerilimin dayanılmaz hale gelmesidir. Bu durumda özsayı yitimi o denli yoğundur ki bireyler onu yeniden kazanma umudunu yitirmiştir. Özsayı yitimi geleceğe yönelik umutsuzluğu etkilemektedir. Utangaçlıktan etkilenen ya da utangaçlığın oluşma nedenleri arasında sayılan özelliklerden en önemlisinin özsayı olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmalar düşük özsayı ile utangaçlık arasında anlamlı, ancak negatif yönde bir ilişki olduğu yönündedir (Durmuş, 2007: 252). Ayrıca lise öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada öğrencilerin özsayı düzeyi düştükçe, madde kullanımı ve toplumsal konumla ilgili risk alma ve tehlikeye atılma eğiliminin yükseldiği tespit edilmiştir (Karahana, Sardoğan, Gençoğlu ve Yılan, 2006: 72).

Rosenberg'e göre özsayının oluşumunu etkileyen dört faktör söz konusudur (Doğru ve Peker, 2004: 317). Bunlar; bireyin yakın çevresindeki diğer insanlarla kendisini karşılaştırması, başkalarının kendisine yönelik tutumlarından derin bir şekilde etkilenerek başkalarının değerlendirmelerini kendi özsayısının bir parçası olarak algılaması, toplumsal tutumların ve değerlerin içselleştirilmesi ve önem verilen alanlar ve özellikler olarak sıralanabilir. Bunun yanında yapılan çalışmalarda, bireylerin özsayı gelişiminde aile içindeki ilişkilerin, anne babanın davranışlarının ve tutumlarının etkili olduğu vurgulanmaktadır (Koçak, Ünalı Türkkan ve Harmanlı Seren, 2014: 82). Fiziksel şiddete uğrayanların özsayılarının olumsuz etkilendiği düşünülmektedir (Körükçü, 2004: 5). Yapılan bir araştırmada anne-babanın aile içi tutumlarının çocukların özsayısı üzerinde etkili olduğu; demokratik tutum sergileyen ailelerin çocuklarının özsayı düzeylerinin, otoriter davranan ailelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Duru, 1995: 64).

Bireylerin özsayı düzeylerini geliştirmeyi amaçlayan psikolojik danışmanlar için öncelikli sorun, kişilerin özsayı düzeylerinin sağlıklı bir şekilde saptanabilmesidir (Güloğlu ve Aydın, 2001: 66). Bunun için farklı ölçek ve envanterlerden yararlanılmaktadır. Rosenberg tarafından 1965 yılında tarafından geliştirilen "Özsayı Ölçeği"; Coopersmith tarafından 1967 yılında geliştirilen "Özsayı Envanteri (CÖE)", hem ülkemizde hem de dünyada özsayının ölçülmeye çalışıldığı popüler ölçme araçları olarak belirtilebilir.

1.2. Kariyer Danışmanlığı

Kariyer yönetimi, örgütte ilerlenmesi mümkün fırsatlar doğrultusunda, bireylerin isteklerinin ve yeteneklerinin değerlendirildiği, kişisel gelişiminin planlandığı, bu konuda bireylerin yönlendirildiği ve tüm bu faaliyetler için mentorluk, farklı eğitim yöntemleri, değerlendirme ve yetkinlik değerlendirme gibi bazı tekniklerden yararlanıldığı bir süreç olarak ifade edilebilir (Heery and Noon, 2008: 46). Çalışanların kariyer yönelimleri ve kariyer planlarını gerçekleştirmesi yolunda sağlanacak önemli hizmetlerden birinin de kariyer danışmanlığı olduğu söylenebilir.

Kariyer danışmanlığı; birey ya da grup kariyer danışmanlığı, kendi kendine kariyer danışmanlığı veya eğitim müfredatları ile kariyer danışmanlığı olmak üzere farklı şekillerde yapılabilmektedir (Reardon, 1996: 280). Bu faaliyet içinde, örgütte bireye uygun bir iş seçiminde yardımcı olmak, yol göstermek, kariyer ilerlemesini kolaylaştırabilecek yetenekleri kazandırmak ve bireyin daha iyi bir işe geçmesini sağlamak veya iş ya da günlük yaşamı ile ilgili sorunları çözümlemesine katkıda bulunmak gibi hizmetler verilmektedir (Soysal, 2007: 176). Özellikle birey ya da grup kariyer danışmanlığının, en yaygın ve uzmanlar tarafından en çok tavsiye edilen yöntem olduğu söylenebilir. Eskiden örgütün çalışanlar tarafından daha iyi anlaşılmasına odaklanan kariyer danışmanları, bugün özellikle cinsiyet ve kültürlerarası ilişkiler gibi faktörlerin etkisini göz önünde bulundurarak, kişilerin kendi kariyerlerini planlamalarına yardımcı olacak şekilde çok farklı hizmetler verebilmektedir (Brown, 2002: 4; Patrick, Eliason ve Thompson, 2005: 81).

Günümüzde bir kariyer danışmanın üç temel görevi olduğu söylenebilir. Bunlar (1) hizmet alacak kişilerle hassas ve güvenilir bir iletişim kurmak, (2) kişilerin karşılaştığı zorluklarda onlara anlayış göstermek ve (3) çalışanların sorumluluğunu, kontrolünü ve topluma verdiği anlamlı katkıyı artıracak ve kişilerin alacağı kararlarda ve arzu ettiği geleceğe doğru yürümesinde destek olacak şekilde etkili faaliyetler planlamak ve gerçekleştirmektir (Patton ve McMahon, 2014: 356). Söz konusu faaliyetler, çalışanın yöneticisi ile biraraya gelerek yüz yüze yapacağı görüşmeler şeklinde gerçekleştirilebileceği gibi insan kaynakları departmanından bir yetkili, profesyonel bir danışman ya da konuyla ilgili oluşturulacak bir merkez aracılığıyla da yapılabilir.

"Kariyer danışmanlığı" kavramının ilk kez kimin tarafından kullanıldığına yönelik ilgili literatürde herhangi bir kaynağa rastlanmamakla birlikte, kariyer danışmanlığının bir süreç doğrultusunda meydana geldiği söylenebilir. Özellikle iş piyasalarının gittikçe karmaşıklaşması ve kariyer eğitimine daha geniş bir perspektiften bakılmaya başlanması ile kapsamlı danışmanlık hizmetlerine ihtiyaç duyulmuştur (Smith, 1978: 3-4). Kariyer geliştirme programlarını yönetmek ve hayata geçirmek için uygulanan yöntem olarak tanımlanabilecek kariyer danışmanlığı, çalışanlara yeni istihdam imkanları sunmak, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmek, kariyer yolları hakkında bilgi vermek, beceri ve yetenek testleri uygulamak, eğitim/kurs/seminer ve danışmanlık hizmetleri düzenlemek, örgüt çapında çalışanlara dağıtılmak ve kariyer planlaması hakkında bilgi vermek amacıyla kariyer tanıtım kitapçıkları hazırlamak gibi faaliyetleri gerçekleştirmektedir (Anafarta ve Özgenlik, 2001: 8; Seyyar ve Öz, 2007: 232). Kariyer danışmanlığı faaliyetleri ile; kariyer kararları ve kariyer araştırmasına, örgüt içi kariyer basamakları ve kariyer ağına, kariyere yönelik mevcut fırsatlara, çalışma kitaplarına ve bilgisayar programlarına yönelik kapsamlı bilgi sunulabilir (Torrington, Hall ve Taylor, 2008: 459). Özellikle büyük işletmelerde bu faaliyetler çok daha kapsamlı gerçekleştirilmektedir. Bunun yanında kadın ve genç çalışanlara yönelik kariyer danışmanlığı, örgüte bağlılığın olumlu bir göstergesi olarak düşünülmektedir. Örneğin Syntex şirketinde yapılan kariyer danışmanlığı ile danışmanlar sekiz alanda (problem analizi, iletişim, amaç belirleme, karar alma ve sorun çözme, seçim-egitim ve çalışanların motivasyonu, çalışanların kontrolü, kişilerarası rekabet, zamanın etkili kullanımı) yöneticilerin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymakta, yöneticiler ise elde edilen sonuçlara göre yaşamsal ve kariyer hedeflerini belirlemektedir (Ivancevich, 2010: 452).

Kariyer danışmanlığı; bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmesine yardımcı olması ve iş ve meslekler hakkında her türlü ayrıntılı bilgiyi sağlaması nedeniyle, eğitimde de hayati bir rol oynamaktadır (Smith, 1978: 8). Keza kariyer danışmanlığı faaliyetleri, kariyer uzmanları tarafından öğrencilerin kariyer gelişimlerini kolaylaştıracak şekilde kariyer danışmanlık tekniklerinin etkili ve yapıcı bir şekilde kullanılabilmesi faaliyetleri olarak düşünülmektedir. Buradaki temel amaç, hem üniversite hem de meslek tercihinde öğrencilere alternatif kariyer yollarının da farkında olmalarını sağlayacak şekilde bir gelecek hazırlanmasında yardımcı olmaktır.

Sektörel değişimlere bağlı piyasa işgücü ihtiyaçlarının belirlenmesi yanında, öğrenci ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi ve öğrencilerin hangi dönemde, hangi alanlarda ve hangi konularda desteğe ihtiyaç duyduklarının sık sık ortaya konulması, öğrenci kariyer planlamasında etkin sonuçlar alınmasında önemli konular olarak görülmektedir (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013: 50). Kariyer eğitimi, ömür boyu sürecek kapsamlı bir program çerçevesinde yapılmalı ve anaokulu düzeyinden yetişkin düzeye kadar tüm öğrenciler için planlanmalıdır (Smith, 1978: 18). Bu süreçte öğrenciler, kariyeri konusunda danışmanlık ve destek alabileceği, alanında deneyimli kişileri araştırmaktadır (Torrington, Hall ve Taylor, 2008, 452). Keza

öğrencilere; ilgilerine, bilgilerine ve becerilerine en uygun işin/kariyerin seçilmesinde bu kişiler tarafından destekte/yardımda bulunulur. Bu amaçla, üniversite bünyesinde profesyonel kariyer merkezlerinin kurulması bir gereklilik olarak düşünülebilir. Son yıllarda, öğrencilerine iş hayatını tanıtmak ve onların iş hayatına hazırlanmalarına yardımcı olmak amacıyla üniversitelerin kariyer danışmanlığı hizmeti verebilmek için kariyer merkezleri kurduğu, başlangıçta birkaç büyük üniversitede bu merkezler varken, günümüzde çok sayıda üniversitede kariyer merkezleri oluşturulduğu görülmektedir (Erdoğan, 2001: 133). Öyle ki üniversitelerin oluşturdukları kariyer merkezleri aracılığıyla mezun öğrencilerine iş bulmada yardımcı olması, öğrencilerin üniversite tercihinde önemli rol oynayabileceği faktörlerden biri haline gelmiştir. Yapılan bir araştırmada, mezuniyet sonrası iş bulma olanaklarının ve bu olanaklara ulaşma konusunda üniversitenin destek faaliyetlerinin, öğrencilerin üniversite tercihlerini etkilediği belirlenmiştir (Akar, 2012: 100).

Araştırmalar, danışmanlık hizmetinin bireylere kariyer ve psikolojik destek sağladığını göstermektedir. Kariyer danışmanlığı özellikle koçluk, koruma ve sponsorluk konularında ve kariyerle ilgili sorunlarda ve bireylerin güçlü-zayıf yönlerinin ortaya konulması ve elde edilen sonuçlara göre yaşamsal ve kariyer hedeflerinin belirlenmesi konularında destek sağlamaktadır (Ivancevich, 2010, 452; Noe vd., 2008, 426). Her ne kadar kariyer danışmanlığının bireyler için oldukça fazla faydası olsa da, bazen bireyler kariyer danışmanlığı kavramına olumsuz olarak yaklaşabilmektedir. Bazı kişiler bir kariyer danışmanı ile görüşmeyi güçsüzlük, eksiklik ve hatta acizlik olarak niteleyebilir. Buradan hareketle de özsaygısı yüksek olan kişilerin kariyer danışmanlığına yönelik tutumlarının özsaygısı düşük olan kişilerden daha olumlu olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın ana sorusu: "Özsaygısı yüksek olan kişilerin kariyer danışmanlığına yönelik tutumları, özsaygısı düşük olan kişilerden daha olumlu mudur?" olmaktadır. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler de şu şekildedir:

H₁: Özsaygı ile kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar arasında ilişki vardır.

H₂: Kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar öğrencilerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar öğrencilerin fakültelerine göre farklılık göstermektedir.

H₄: Kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar öğrencilerin sınıflarına göre farklılık göstermektedir.

H₅: Kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin bilgi sahibi olup olmadıklarına göre farklılık göstermektedir.

H₆: Kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar öğrencilerin kariyer danışmanlığı hizmeti alıp almadıklarına göre farklılık göstermektedir.

H₇: Kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar öğrencilerin gelecekte kariyer danışmanlığı hizmeti alıp almayacaklarına göre farklılık göstermektedir.

H₈: Öğrencilerin özsaygıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₉: Öğrencilerin özsaygıları fakültelerine göre farklılık göstermektedir.

H₁₀: Öğrencilerin özsaygıları sınıflarına göre farklılık göstermektedir.

H₁₁: Kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar ile öğrencilerin yaşları arasında ilişki vardır.

H₁₂: Öğrencilerin özsaygıları ile öğrencilerin yaşları arasında ilişki vardır.

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak "kolayda örneklemme tekniği" kullanılmıştır. Kolayda örneklemme yoluyla öğrencilerden oluşturulan bir örnekleme değişkenler arasındaki ilişkiler ve farklılıklar incelenmiştir. Araştırma için 575 anket doldurulmuş fakat bunlardan 9 tanesi eksik veri içerdiğinden araştırma kapsamına alınmamıştır. Sonuç olarak araştırmaya 566 öğrenci katılmıştır. Araştırmadaki katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait genel bilgiler şöyledir: Araştırmaya katılanların 277'si kız (%48,9), 288'i erkektir (%50,9). 1 kişi (%0,2) ise bu soruyu yanıtı bırakmıştır. Katılımcılardan 109 kişi (%19,1) 20'den az yaş grubunda, 176 kişi (%31,1) 20-21 yaş grubunda, 187 kişi (%33,1) 22-23 yaş grubunda, 67 kişi (%11,9) 24-25 yaş grubunda ve 25 kişi (%4,6) 26 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Öğrencilerin sınıf durumları; 128 birinci sınıf (%22,6), 64 ikinci sınıf (%11,3), 202 üçüncü sınıf (%35,7) ve 170 dördüncü sınıf (%30,0) şeklindedir. Öğrencilerden 332 tanesi işletme fakültesinde (%58,7), 48 tanesi spor bilimleri fakültesinde (%8,5), 138 tanesi mühendislik fakültesinde (%24,4) ve 48 tanesi sağlık bilimleri fakültesindedir (%8,5). Öğrencilerden 317 tanesinin (%56,0) kariyer danışmanlığı hakkında bilgisi yoktur. Yine öğrencilerden 45 tanesi kariyer danışmanlığı hizmeti almışken (%8,0), 520 tanesi (%91,9) kariyer danışmanlığı hizmeti almamıştır. Gelecekte ise 430 öğrenci (%76,0) kariyer danışmanlığı hizmeti alacağını söylerken, 135 tanesi (%23,9) ise bu hizmeti almayacağını belirtmektedir. Araştırma katılımcılarının demografik özellikleri Tablo 1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kız	277	48,9
	Erkek	288	50,9
	Yanıtlamayan	1	0,2
Yaş Grupları	20'den az	109	19,1
	20-21	176	31,1
	22-23	187	33,1
	24-25	67	11,9
	26 ve üzeri	25	4,6
	Yanıtlamayan	2	0,4
Sınıf	Birinci	128	22,6
	İkinci	64	11,3
	Üçüncü	202	35,7
	Dördüncü	170	30,0
Fakülte	İşletme	332	58,7
	Spor Bilimleri	48	8,5
	Mühendislik	138	24,4
	Sağlık Bilimleri	48	8,5
Kariyer danışmanlığı hakkında bilgisi var mı?	Evet	248	43,8
	Hayır	317	56,0
Kariyer danışmanlığı hizmeti aldı mı?	Evet	45	8,0
	Hayır	520	91,9
Gelecekte kariyer danışmanlığı hizmeti alır mı?	Evet	430	76,0
	Hayır	135	23,9

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde, örneklemin sosyo-demografik niteliklerine ait (yaş, cinsiyet, fakülte, sınıf vb.) sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise; kariyer danışmanlığına ilişkin tutumları ölçmek için; Rochlen, Mohr ve Hargrove (1999) tarafından geliştirilmiş iki boyutlu ve 16 ifadeden oluşan “Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği”; öğrencilerin özsaygı düzeylerini ölçmek için de Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ve 10 ifadeden oluşan “Özsaygı Ölçeği” yer almaktadır. Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği, “Değerli Görme” ve “Utanma/Çekinme (Tereddüt Etme)” boyutlarından oluşmaktadır. Her iki boyutta da 8 ifade yer almaktadır. Özsaygı Ölçeği ise, daha önce yapılan araştırmalardan bazılarında tek faktörlü bazılarında ise iki faktörlü olarak bulunmuştur. Rosenberg özsaygıyı tek boyutlu bir ölçek olarak kabul etmesine karşın Kohn ve Schooler'ın çalışmalarında, kendine güvenme ve kendini küçümseme şeklinde iki faktörlü bir özsaygı modelinin verilere daha iyi uyduğu ortaya konmuştur. Benzer sonuca, konuya ilişkin kapsamlı ampirik, metodolojik ve teorik tartışmalar sağlayan Owen tarafından da ulaşılmıştır (Schooler ve Oates, 2006: 182). Bu araştırmada da yapılan faktör analizi sonucu özsaygı, iki boyutlu olarak ele alınmıştır. Ölçeğin maddelerinden 5 tanesi ters ifadelidir. Özsaygı Ölçeği'nde puanlar 0-40 arasındadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, özsaygı düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmektedir (Atak, 2011: 32-33). Alınabilecek en yüksek puan 40'tır ve bu puan, yüksek özsaygı düzeyini işaret etmektedir. 10-20 puan arası düşük özsaygı düzeyini, 20-30 puan arası, orta özsaygı düzeyini ve 30-40 puan da yüksek özsaygı düzeyini göstermektedir (Yumşak, 2004: 89-90). Ölçekte yer alan 5 olumsuz ifade, analizler yapılırken ters kodlanmakta, böylelikle de ölçekten alınan yüksek puanların yüksek özsaygıyı ifade etmesi sağlanmaktadır.

Anket formu, araştırmacılar tarafından elden dağıtılıp yine aynı şekilde toplanmıştır. Aynı zamanda anket formunun bulunduğu bir web sayfası hazırlanarak, anketin internet üzerinden doldurulması da sağlanmıştır.

2.3. Veri Analiz Süreci

Anketi dolduranların ifadelerine katılımları; “Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği” için (1: Katılmıyorum, 4: Katılıyorum), “Özsaygı Ölçeği” için (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 4: Kesinlikle Katılıyorum) şeklindeki Likert tipi ölçeklerle değerlendirilmiştir. Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği'ndeki “Utanma/Çekinme (Tereddüt Etme)” boyutundaki ifadeler, anlamca olumsuz ifadeler olduğundan, kariyer danışmanlığına ilişkin tutumların olumlu olduklarını ifade edebilmek için ters kodlanarak analizlere dahil edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu ifadeler ters puanlandırılarak, bu ifadelerden alınan yüksek puanların, kariyer danışmanlığına ilişkin tutumların olumlu olduğunu göstermesi sağlanmıştır. Özsaygı Ölçeği'nde yer alan 5 ters ifadelili madde de yine analizler yapılırken ters kodlanmıştır. Böylelikle ölçekten alınan yüksek puan, yüksek özsaygı durumunu ifade eder hale gelmiştir.

Veriler, SPSS for Windows 24.0 paket programında analiz edilmiştir. Öncelikle veri analizinde kullanılacak testleri belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Veri analizinde faktör analizi ve tanımlayıcı istatistikleri analizlerin (aritmetik ortalama ve standart sapma) yanı sıra Pearson

korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere göre ilişkilerin ve farklılıkların incelenmesi için Pearson korelasyon analizi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

Ölçeklerdeki ifadelerin yapı geçerliliklerini tespit etmek amacıyla öncelikle faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi için örneklem büyüklüğü önemlidir. Vaka sayısı, değişken sayısından fazla olmalıdır. Genel olarak 100-200 denek arası analiz için yeterlidir (Akgül ve Çevik, 2005: 419). 500 üzeri örneklem büyüklüğü mükemmel iken, 200-300 arası bir örneklem büyüklüğü doğru bir analiz için yeterlidir (Gaur ve Gaur, 2009: 134). Bu çalışma 566 katılımcı ile gerçekleştirilmiş olup yeterli sayıya ulaşılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizinde Varimaks Rotasyonu kullanılmıştır. Faktör sayısına her hangi bir sınır getirilmemiş ve öz değeri (eigen value) 1.00'den büyük olan faktörler ölçeklere alınmıştır. Faktör analizinde, genel olarak öz değeri 1 ya da 1'den daha büyük olan faktörler önemli olarak dikkate alınır. Ancak araştırmacı, analiz sonuçlarına göre bu eşik değeri artırabilir (Büyüköztürk, 2007:125). Literatürde faktör yük değerinin oluşturulmasında 0.30 ile 0.40 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 127). Bu araştırmada faktör yükleri için alt kesim noktası 0.50 olarak kabul edilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre her iki ölçeğin de orijinal ölçeklerdeki gibi bir yapıya sahip olduğu bulunmuştur.

Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda faktör analizi için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümüne ait değerin 0.50'nin üzerinde olması gerekir. Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) sonucunda, KMO değeri "Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği" için 0,900; "Özsaygı Ölçeği" için ise 0,871 olarak bulunmuştur ve bu değerler mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Sipahi, Yurtkoru, Çınko, 2008: 80). Barlett Küresellik Testi sonuçları; 4044,351 (p:0,000 <0,001) ve 2174,243 (p:0,000 <0,001) olarak hesaplanmıştır. Bartlett küresellik testi değerinin yüksek istatistiksel anlamlılık (p<0.001) taşıması, araştırma verilerinin farklı istatistiksel analizler için elverişlilik derecesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu test, elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Kalaycı, vd., 2005: 322).

Yapılan analiz sonucunda Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğinin yapısıyla aynı sonuçlar elde edilmiştir. Orijinal ölçekte yer alan iki faktör hiçbir değişiklik olmadan elde edilmiştir. Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğinin boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; Değerli Görme (0,607-0,819), ve Utanma/Çekinme (Tereddüt Etme) için (0,538-0,817) olarak hesaplanmıştır. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %54,648 olarak bulunmuştur. Araştırmaya dahil edilen faktörlerin toplam değişkenliği açıklama oranının, istatistiki olarak anlamlı bir düzeyde olduğu görülmektedir. Değerli Görme faktörünün açıkladığı varyans oranı %34.086 ve Utanma/Çekinme (Tereddüt Etme) faktörünün açıkladığı varyans oranı %20.562'dir (Tablo 2).

Tablo 2: Faktör Analizi Sonuçları (Kariyer Danışmanlığına İlişkin Tutum Ölçeği)

Faktör	Özdeğer	Varyans %si	Varyans kümülatif %si
Değerli Görme	5.454	34.086	34.086
Utanma/Çekinme (Tereddüt Etme)	3.290	20.562	54,648

Özsaygı Ölçeği ile ilgili olarak yapılan faktör analizi sonucunda da iki faktör elde edilmiştir. Özsaygı Ölçeğinin boyutlarına ilişkin ifadelerin faktör yüklerine ait aralık değerleri; Kendine Güvenme için (0,605-0,830) ve Kendini Küçümseme için (0,629-0,767) olarak hesaplanmıştır. Bu faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %58,478 olarak bulunmuştur. Araştırmaya dahil edilen faktörlerin toplam değişkenliği açıklama oranının, istatistiki olarak anlamlı bir düzeyde olduğu görülmektedir. Kendine Güvenme faktörünün açıkladığı varyans oranı %44.894 ve Kendini Küçümseme faktörünün açıkladığı varyans oranı %13.583'dir (Tablo 3).

Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları (Özsaygı Ölçeği)

Faktör	Özdeğer	Varyans %si	Varyans kümülatif %si
Kendine Güvenme	4.489	44.894	44.894
Kendini Küçümseme	1.358	13.583	58,478

Verilerin güvenilirliği için Cronbach alpha güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Bu değerler; "Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği" için 0,861; "Özsaygı Ölçeği" için de 0,854 olarak bulunmuştur. Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeğindeki, Değerli Görme boyutunun güvenilirlik değeri 0,886; "Utanma/Çekinme (Tereddüt Etme)" boyutunun güvenilirlik değeri 0,853 olarak

hesaplanmıştır. Özsaygı Ölçeğindeki, Kendine Güvenme boyutunun güvenilirlik değeri 0,836; Kendini Küçümseme boyutunun güvenilirlik değeri 0,777 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklere ait Cronbach alpha değerleri sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar açısından yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilir (Kalaycı vd., 2009, 405).

Tablo 4. Ölçekler ve Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Faktörler	Cronbach Alpha Değerleri
Kariyer Belirlemeye İlişkin Tutum (Genel)	0,861
Değerli Görme	0,886
Utanma/Çekinme (Tereddüt etme)	0,853
Özsaygı	0,854
Kendine Güvenme	0,836
Kendini Küçümseme	0,777

3.2. Araştırmanın Değişkenine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada yer alan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiki analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde; kariyer danışmanlığına yönelik tutumlar için aritmetik ortalamanın 3,18 (std. sapma 0,54) olduğu; değerli görme için 3,12 (std. sapma 0,68), utanma/çekinme (tereddüt etme) için 3,26 (std. sapma 0,69) olduğu görülmektedir. Yine özsaygı için aritmetik ortalama 31,48 (std. sapma 5,51); Kendine Güvenme için 16,48 (std. sapma 2,92) ve Kendini Küçümseme için 14,99 (std. sapma 3,34) olarak bulunmuştur. Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum ve Özsaygı Ölçeklerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları

Ölçekler	Ortalama	Std. sapma	N
Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum	3,18	0,54	566
Değerli Görme	3,12	0,68	566
Utanma/Çekinme (Tereddüt etme)	3,26	0,69	566
Özsaygı	31,48	5,51	566
Kendine Güvenme	16,48	2,92	566
Kendini Küçümseme	14,99	3,34	566

Araştırma değişkenlerine ilişkin ortalamalar incelendiğinde, öğrencilerin kariyer danışmanlığına olumlu yaklaştıklarını söyleyebilmek mümkündür. Yine öğrencilerin özsaygı düzeylerinin de "yüksek" olduğu ifade edilebilir.

3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada öğrencilerin özsaygıları ile kariyer danışmanlığına ilişkin tutumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek ana amaç olarak belirlenmiştir. Öğrencilerin özsaygılarının ve kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ise araştırmanın alt amaçlarıdır. Bu amaçlara ulaşabilmek için korelasyon analizi ve farklılık analizleri yapılmıştır.

Öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin tutumları ve kariyer danışmanlığına ilişkin tutum ölçeğinin alt boyutları ile özsaygı dereceleri ve alt boyutları ve yaş arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizinin sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Kariyer Danışmanlığına İlişkin Tutum	1.00						
2. Değerli Görme	0.782**	1.00					
3. Utanma/Çekinme (Tereddüt Etme)	0.794**	0.242**	1.00				
4. Özsaygı	0.185**	0.096*	0.194**	1.00			
5. Kendine Güvenme	0.132**	0.113**	0.98*	0.863**	1.00		
6. Kendini Küçümseme	0.191**	0.061	0.235**	0.897**	0.550**	1.00	
7. Yaş	-0.094*	-0.086*	-0.045	0.004	-0.021	0.026	1.00

*0,05 düzeyinde anlamlı **0,01 düzeyinde anlamlı

Tablodan görüldüğü üzere özsaygı ile kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r: 0,185$; $p: 0,000 < 0,01$) vardır. Öğrencilerin özsaygı düzeylerinin artmasıyla birlikte kariyer danışmanlığına yönelik tutumlarının da daha olumlu olacağı söylenebilir. Böylelikle H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca kariyer danışmanlığına ilişkin alt faktörlerin her ikisi ile özsaygı arasında ve

özsaygıya ilişkin alt faktörlerin her ikisi ile kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Burada dikkat çeken bir sonuç da kariyer danışmanlığına ilişkin tutumların alt faktörü olan utanma/çekinme (tereddüt etme) boyutu ile özsaygının alt faktörü olan kendini küçümseme arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, kendini küçümseme alt faktörü ile kariyer danışmanlığına ilişkin tutumların alt faktörü olan değerli görme arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilememesidir.

Öğrencilerin yaşları ile kariyer danışmanlığına ilişkin tutumları arasında da negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r: -0,094$; $p: 0,000 < 0,05$) bulunmuştur. Bu doğrultuda öğrencilerin yaşlarının artmasıyla birlikte kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının azaldığı söylenebilir. Özsaygı ve yaş değişkenleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

3.4. Kariyer Danışmanlığına İlişkin Tutumların Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının; cinsiyet, fakülte, sınıf, kariyer danışmanlığına ilişkin bilgi sahibi olma, kariyer danışmanlığı hizmeti alma, gelecekte kariyer danışmanlığı hizmeti alacak olma değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Bu amaçlara ulaşabilmek için farklılık analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7 üzerinde görülebilir.

Tablo 7: Demografik Özellikler Açısından Kariyer Danışmanlığına İlişkin Tutumlara Yönelik Farklılıklar

Değişkenler	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Sonuç
Cinsiyet		0,000	H₂ Kabul
Kız	3,33		
Erkek	3,05		
Fakülte		0,001	H₃ Kabul
İşletme*	3,26		
Spor Bilimleri*	2,99		
Mühendislik*	3,08		
Sağlık Bilimleri	3,14		
Sınıf		0,061	H ₄ Red
Birinci	3,19		
İkinci	3,27		
Üçüncü	3,23		
Dördüncü	3,10		
Kariyer Danışmanlığına İlişkin Bilgi Sahipliği		0,248	H ₅ Red
Evet	3,21		
Hayır	3,16		
Kariyer Danışmanlığı Hizmeti Alıp Almama		0,454	H ₆ Red
Evet	3,11		
Hayır	3,19		
Kariyer Danışmanlığı Hizmeti Alıp Almayacak Olma		0,000	H₇ Kabul
Evet	3,28		
Hayır	2,89		

Öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının; cinsiyet, fakülte ve kariyer danışmanlığı hizmeti alacak olma değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaştığı Tablo 7'de görülebilmektedir. Kız öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin tutumları ($\bar{x}:3,33$) erkek öğrencilerden ($\bar{x}:3,05$); işletme fakültesinde okuyan öğrencilerin ($\bar{x}:3,26$) kariyer danışmanlığına ilişkin tutumları, spor bilimleri fakültesinde ($\bar{x}:2,99$) ve mühendislik fakültesinde okuyan öğrencilerden ($\bar{x}:3,08$) ve gelecekte kariyer danışmanlığı hizmeti alacağını söyleyen öğrencilerin tutumları, gelecekte kariyer danışmanlığı hizmeti almayacağını söyleyenlerden daha yüksek yani daha olumludur. Bununla birlikte öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin tutumları; sınıf, kariyer danışmanlığına ilişkin bilgi sahibi olma, kariyer danışmanlığı hizmeti alma değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

3.5. Özsaygının Demografik Özellikler Açısından Farklılıkları

Araştırmanın amaçlarından bir tanesi de öğrencilerin özsaygı düzeylerinin; cinsiyet, fakülte ve sınıf değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu amaçlara ulaşabilmek için farklılık analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 8 üzerinde görülebilir.

Tablo 8: Demografik Özellikler Açısından Özsaygıya Yönelik Farklılıklar

Değişkenler	Ortalamalar	Anlamlılık Değeri (p)	Sonuç
-------------	-------------	-----------------------	-------

Cinsiyet		0,021	H ₈ Kabul
Kız	32,04		
Erkek	30,97		
Fakülte		0,684	H ₉ Red
İşletme	31,64		
Spor Bilimleri	31,15		
Mühendislik	31,49		
Sağlık Bilimleri	30,67		
Sınıf		0,084	H ₁₀ Red
Birinci	30,48		
İkinci	32,34		
Üçüncü	31,51		
Dördüncü	31,88		

Öğrencilerin özsayılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığı Tablo 8 de görülebilmektedir. Kız öğrencilerin özsayı düzeyleri ($\bar{x}=32,04$) erkek öğrencilerden ($\bar{x}=30,97$) daha fazladır. Bununla birlikte öğrencilerin özsayıları; fakülte ve sınıf değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

SONUÇ

Araştırmada üniversite öğrencilerinin özsayı düzeyleri ile kariyer danışmanlığına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Yine öğrencilerin sosyo-demografik niteliklerine göre (yaş, cinsiyet, fakülte, sınıf vb.) özsayılarının ve kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi de araştırmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır. Araştırma ile aynı zamanda Türkiye’de yeni bir kavram olarak görülebilecek kariyer danışmanlığına ilişkin mevcut durum da örneklem bağlamında ortaya konmuştur. Şöyle ki; öğrencilerden 248 tanesinin kariyer danışmanlığı hakkında bilgisi varken (%43,8), 317 tanesinin (%56,0) kariyer danışmanlığı hakkında bilgisi yoktur. Yine öğrencilerden 45 tanesi kariyer danışmanlığı hizmeti almışken (%8,0), 520 tanesi (%91,9) kariyer danışmanlığı hizmeti almamıştır. Bu rakamlardan hareketle, kariyer danışmanlığı kavramının, öğrencilerin çoğunluğu tarafından bilinmediği ve çok küçük miktarda öğrencinin kariyer danışmanlığı hizmeti aldığı söylenebilir. Bu da kariyer danışmanlığı kavramına ülkemizde daha fazla önem verilmesi gerektiği sonucunu düşündürtebilir.

Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin özsayı düzeylerinin yüksek ve kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının da olumlu olduğu söylenebilir. Araştırmada kullanılan ölçeklere yapılan faktör analizinde, ölçeklerin mevcut yapılarına ilişkin benzer sonuçlar bulunmuştur. Araştırmanın ana hipotezinin test edilmesi için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda da öğrencilerin özsayı düzeyleri ile kariyer danışmanlığına yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Büyüköztürk vd.’ye göre de korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0,01 - 0,29 arasında olması düşük düzeyde bir ilişkiyi ifade etmektedir. Dolayısıyla araştırmada gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonucunda bulunan korelasyon değeri 0,185, iki değişken arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının, buldukları fakülteye göre anlamlı farklılık gösterdiği de araştırma sonunda ortaya konmuştur. İşletme fakültesinde okuyan öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlarının aritmetik ortalaması 3,26 iken, mühendislik fakültesinde okuyan öğrencilerin aritmetik ortalaması 3,08, spor bilimleri fakültesinde okuyan öğrencilerin aritmetik ortalaması 2,99 ve sağlık bilimleri fakültesinde okuyan öğrencilerin aritmetik ortalaması 3,14’tür. Burada, işletme fakültesinde okuyan öğrenciler ile mühendislik ve spor bilimleri fakültelerinde okuyan öğrenciler arasında anlamlı farklılık söz konusudur.

Kariyer danışmanlığına ilişkin tutumlar, öğrencilerin cinsiyetlerine göre de anlamlı farklılık göstermektedir. Kız öğrencilerin kariyer danışmanlığına yönelik tutumları için aritmetik ortalama 3,33 bulunurken, erkek öğrencilerin aritmetik ortalaması 3,05’tir. Bu sonuç doğrultusunda kız öğrencilerin, kariyer danışmanlığına erkek öğrencilerden daha olumlu yaklaştıkları söylenebilir.

Kariyer danışmanlığına ilişkin tutumların; öğrencilerin sınıflarına, öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin bilgi sahibi olup olmadıklarına ve öğrencilerin kariyer danışmanlığı hizmeti alıp almadıklarına göre farklılık gösterip göstermediklerini incelemek amacıyla yapılan analizler sonucunda ise herhangi anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir. Fakat öğrencilerin gelecekte kariyer danışmanlığı hizmeti alıp almama isteklerine göre, kariyer danışmanlığına ilişkin tutumları anlamlı farklılık göstermektedir. Gelecekte kariyer danışmanlığı hizmeti almak isterim diyen öğrencilerin kariyer danışmanlığına yönelik tutumlarının aritmetik ortalaması 3,28 iken, gelecekte kariyer danışmanlığı hizmeti almak istemem diyen öğrencilerin aritmetik ortalaması 2,89’dur.

Araştırmanın diğer değişkeni olan özsaygıya ilişkin yapılan analizlerde, öğrencilerin özsaygılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kız öğrencilerin özsaygılarının 32,04 erkek öğrencilerin özsaygılarının ise 30,97 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun doğrultusunda da kız öğrencilerin özsaygılarının erkek öğrencilerden daha fazla olduğu söylenebilir. Araştırmada ayrıca, öğrencilerin özsaygılarının, öğrencilerin fakültelerine ve sınıflarına göre farklılık göstermediği ve öğrencilerin özsaygıları ile yaşları arasında herhangi anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- AKAR, Cüneyt (2012). "Üniversite Seçimini Etkileyen Faktörler: İktisadi ve İdari Bilimler Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 7 (1), s. 97-120.
- AKGÜL, Aziz ve ÇEVİK, Osman (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, 2. Basım, Ankara: Emek Ofset.
- ALİYEYEV, Ramin ve KALGI, Mehmet Emin (2014). "İlköğretim Öğrencilerinin Utangaçlık ve Benlik Saygısı Düzeylerini Etkileyen Faktörler", *Turkish Journal of Education*, S. 3 (2), s. 60-69.
- ANAFARTA, Nilgün ve ÖZGENLİK, Serdar (2001). "Örgütsel Kariyer Planlamaya İlişkin Bir Yöntem Önerisi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 8 (8), 2001, s. 1-15.
- ATAK, Hasan, (2011). "Yetişkinliğe Geçiş Yıllarında Sigara İçme Davranışının Psikososyal Belirleyicileri ve Sigara İçmenin Yaşam Doyumu ve Öznel İyi Oluşla İlişkisi", *Klinik Psikiyatri*, S. 14, s. 29-43.
- BALAT, Gülden Uyanık ve AKMAN, Berrin (2004). "Farklı Sosyo-Ekonomik Düzeydeki Lise Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 14 (2), s. 175-183.
- BROWN, Duane (2002). *Career Choice and Development*, John Wiley & Sons.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 7.Bs. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- ÇETİN, Işın, ACA, Zeynep, BAYSAL, Bahar ve SENARAS, Arzu Eren (2014). "Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Kaygı, Yalnızlık ve Özsaygı Düzeylerinin Faktör Analizi ile İncelenmesi", *Akademik Bakış Dergisi*, S. 46, s. 13-27.
- DİLBAZ, Nesrin ve SEBER, Gülten (1993). "Umutsuzluk Kavramı: Depresyon ve İntiharda Önemi", *Kriz Dergisi*, S. 1 (3), s. 134-138.
- DOĞRU, Naime ve PEKER, Reşat (2004). "Özsaygı Geliştirme Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerine Etkisi", *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 17 (2), s. 315-328.
- DURMUŞ, Emine (2007). "The Perceptions of Shy and Non-Shy Students", *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, S. 40 (1), s. 243-268.
- DURU, A. (1995). *İlkokul 5. Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı İle Ana-Baba Tutumları Arasındaki İlişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERDOĞMUŞ, Nihat (2001). "Üniversitelerdeki Kariyer Merkezlerinin Faaliyetleri Hakkında Bir Araştırma", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, S. 1, s. 131-142.
- ERYILMAZ, Ali (2009). "Barışa Yönelik Tutumların Özsaygı ve Cinsiyet Değişkenleriyle İncelenmesi", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 12 (21), s. 23-31.
- GAUR, Ajai S. ve GAUR, Sanyaja S. (2009). *Statistical Methods for Practice and Research: A Guide to Data Analysis Using SPSS*, Second Edition, New Delhi: Response Books, SAGE Publications Inc.
- GÖK, Alihan ve TEKİN, Nial (2015). "Yabancılaşma ve Özsaygı: Çoğulcu Eleştiriler Üzerinden Bir Değerlendirme", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 3 (2), s. 279-301.
- GÜLOĞLU, Berna ve AYDIN, Gül (2001). "Coopersmith Özsaygı Envanterinin Faktör Yapısı", *Eğitim ve Bilim*, S. 26 (122), s. 66-71.
- HEERY, Edmund ve NOON, Mike (2008). *A Dictionary of Human Resource Management*, London: Oxford University Press.
- HOLLENBECK, John R. ve BRIEF, Arthur P. (1987). "The Effects of Individual Differences and Goal Origin on Goal Setting and Performance", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, S. 40 (3), s. 392-414.
- IVANCEVICH, John M. (2010). *Human Resource Management*, 11th Edition, New York: McGraw Hill.
- KALAYCI, Şeref vd. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KARAHAN, T. Fikret, SARDOĞAN, Mehmet E., GENÇOĞLU, Cem ve YILAN, Gülhan (2006). "Lise Öğrencilerinde Trafik, Madde Kullanımı ve Toplumsal Konuyla İlgili Risk Alma Davranışı", *Eğitim ve Bilim*, S. 31 (142), s. 72-79.
- KOÇAK, Banu Tufan, TÜRKKAN, Nihal Ünal ve SEREN, Arzu Kader Harmancı (2014). "Hemşirelik Öğrencilerinin Özsaygı Düzeyleri ve Aile İçi Şiddete Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki", *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, S. 1 (2), s. 81-88.
- KOZAK, Meryem Akoğlan ve DALKIRANOĞLU, Tülin (2013). "Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.13 (1), s. 41-52.
- KÖRÜKÇÜ, Özlem Sarıyüce (2004). *Altı Yaş Grubundaki Çocukların Özsaygı Düzeyleri İle Anne Empatik Becerilerinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- NOE, Raymond A. vd. (2008). *Human Resources Management*, 6th Edition, McGraw Hill.
- PATRICK, John, ELIASON, Grafton ve THOMPSON, Donald Lee (2005). *Issues in Career Development*, USA: Information Age Publishing (IAP).
- PATTON, Wendy, MCMAHON, Mary (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*, Springer.
- REARDON, Robert (1996). "A Program and Cost Analysis of a Self-Directed Career Decision-Making Program in a University Career Center", *Journal of Counseling & Development*, S. 74, s. 280-284.
- REİSOĞLU, İlknur, GEDİK, Nuray ve GÖKTAŞ, Yüksel (2013). "Öğretmen Adaylarının Özsaygı ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Problemleri İnternet Kullanımıyla İlişkisi", *Eğitim ve Bilim*, S. 38 (170), s. 150-165.
- ROCHLEN, Aaron B., MOHR, Jonathan J. ve HARGROVE, Byron K. (1999). "Development of the Attitudes Toward Career Counseling Scale", *Journal of Counseling Psychology*, S. 46 (2), s. 196-206.
- ROSENBERG, Morris (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Rosenberg Self-Esteem Scale, http://www.fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Self_Measures_for_Self-Esteem_ROSENBERG_SELF-ESTEEM.pdf (Erişim Tarihi: 23.05.2014)
- Rosenberg Self-Esteem Scale, [https://cyfernetsearch.org/sites/default/files/psychometricsfiles/Self-esteem%20scale,%20Rosenberg%20\(high%20school\)_0.pdf](https://cyfernetsearch.org/sites/default/files/psychometricsfiles/Self-esteem%20scale,%20Rosenberg%20(high%20school)_0.pdf) (Erişim Tarihi: 23.05.2014)

- SCHOOLER, Carmi ve OATES Gary (2006). "Self Esteem and Work Across the Life Course", *Extending Self-Esteem Theory And Research: Sociological And Psychological Currents*, Timothy J. Owens, Sheldon Stryker, Norman Goodman (Ed.), Cambridge: Cambridge University Press, s. 177-197.
- SEYYAR, Ali ve ÖZ, Cihan Selek (2007). İnsan kaynakları terimleri ansiklopedik sözlük. İstanbul: Değişim Yayınları.
- SİPAHİ, Beril, YURTKORU, E. Serra ve ÇİNKO, Murat (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- SMITH, Camille D. (1978). *A Study of Selected Career Resource Centers in the Big Ten Universities with Emphasis on Michigan State University*, A Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy, Michigan: Michigan State University.
- SOYSAL, Abdullah (2007). "Örgütlerde Kariyer Planlama ve Geliştirme", *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, Ed. M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik ve Ayten Akatay, Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- TORRINGTON, Derek, HALL, Laura ve TAYLOR, Stephen (2008). *Human Resources Management*, 7th Edition, Prentice Hall.
- ÜZÜMOĞLU, Kübra Fatma (2011). *İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin Beden Eğitimi Dersine İlişkin Tutum ve Düşüncelerinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- YILDIRIM, Fatma (2003). "Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık İle Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi", *Mülkiye Dergisi*, S. 27 (239), s. 371-402.
- YILMAZ, Ahmet Selçuk (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilllerinin Benlik Saygısı ve Utangaçlık Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- YUMŞAK, Şirin (2004). *Görme ve Ortopedik Engelli Ergenlerin Özsaygı Düzeyleri İle Kendilerine Yönelik Toplumsal Tutumları Algılamalarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.