

Öz Saygının Bireysel Kariyer Planlama ve Akademik Güdülenme Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma

Dr. Öğr. Üyesi Gözde SUNMAN

Kapadokya Üniversitesi/Kapadokya Meslek Yüksekokulu,

gozde.sunman@kapadokya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8154-6827>

Dr. Öğr. Üyesi Şükran ORUÇ

Beykent Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

sukranoruc@beykent.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8176-4058>

Bu araştırmanın amacı öz saygının bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesi öğrencileri oluşturmaktadır. Öğrenciler öğrenim gördükleri fakültele göre tabakalı örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Bu doğrultuda eğitim, fen ve edebiyat, iktisadi ve idari bilimler, veterinerlik, İslami ilimler, mühendislik, sağlık bilimleri ve spor bilimleri olmak üzere sekiz fakülte üzerinde tabakalandırılarak her bir tabakadan 100 kişi olacak şekilde toplamda 800 kişi seçilmiştir. Veriler anket aracılığıyla katılımcılarla yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Verilerin analizinde araştırmanın modeli ve hipotezleri doğrultusunda Pearson Korelasyon ve Regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öz saygının bireysel kariyer planlama ve bireysel kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve hedefleri belirleme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Öz saygının bireysel kariyer planlamanın plan oluşturma boyutu üzerinde etkisi tespit edilememiştir. Bununla birlikte öz saygının akademik güdülenme ve akademik güdülenmenin kendini aşma alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öz saygının akademik güdülenmenin bilgiyi kullanma ve keşif alt boyutu üzerinde etkisi tespit edilememiştir.

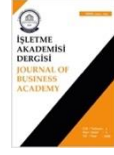
Anahtar Kelimeler: Öz saygı, Bireysel kariyer planlama, Akademik güdülenme.

Makale Gönderme Tarihi: 20. 05. 2022

Makale Kabul Tarihi: 21. 06. 2022

Önerilen Atf:

Sunman, G., Oruç, Ş. (2022). Öz Saygının Bireysel Kariyer Planlama ve Akademik Güdülenme Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma, *İşletme Akademisi Dergisi*, 3 (2): 229-247.



The Effect of Self-Esteem on Individual Career Planning and Academic Motivation: A Study on University Students

Dr. Gözde SUNMAN

Kapadokya University, Kapadokya Vocational School, gozde.sunman@kapadokya.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-8154-6827>

Dr. Şükran ORUÇ

Beykent University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, İstanbul.
sukranoruc@beykent.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8176-4058>

Abstract

The aim of this study is to determine whether self-esteem has an effect on individual career planning and academic motivation. Relational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. The population of the research consists of students studying at a state university. The students were selected according to the faculties they studied, according to the stratified sampling method. In this direction, over eight faculties, including education, science and literature, economics and administrative sciences, veterinary medicine, Islamic sciences, engineering, health sciences and sports sciences, were divided into layers and a total of 800 people, 100 from each layer, were selected. Data were collected by interviewing the participants face-to-face through a questionnaire. In the analysis of the data, Pearson Correlation and Regression analysis was used in line with the model and hypotheses of the research. According to the findings, self-esteem has a significant and positive effect on individual career planning and self-evaluation, recognizing opportunities and goal setting, which are the sub-dimensions of individual career planning. It has not been possible to plan the planning of self-esteem above planning. However, it was concluded that self-esteem has a significant and positive effect on academic motivation and on academic motivation in the sub-dimension of self-transcendence. The effect of self-esteem on the sub-dimension of using information and discovering academic motivation could not be determined.

Keywords: Self-esteem, Individual career planning, Academic motivation.

Received: 20. 05. 2022

Accepted: 21. 06. 2022

Suggested Citation:

Sunman, G., Oruç, Ş. (2022). The Effect of Self-Esteem on Individual Career Planning and Academic Motivation: A Study on University Students, *Journal of Business Academy*, 3 (2): 229-247.

1. GİRİŞ

Benlik saygısı olarak da ifade edilen öz saygı, eğitimcilerin ve psikologların üzerinde önemle durdukları bir kavram olmuştur. Bu anlamda ilgili yazında öğrencilerin öz saygı düzeyini (benlik saygısı) konu alan çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Öz saygı; bireyin kişiliğinin olumlu bir özelliği ve önemli bir boyutudur. Bu anlamda öz saygı bireyin toplum içindeki davranışlarını etkileyen bir durum karşısında vereceği tepkileri belirleyen kişiyi başarılı, yetenekli, değerli, önemli, olumlu, sevilmeye ve beğenilmeye değer olarak gören olumlu bir ruh halidir (Aliyev ve Kalgı, 2014: 62). İnsanoğlu için zorluklarla başa çıkma sürecinde kendisini gösteren başarıma olgusu ise yüzyıllardır önemli ve vazgeçilmez bir ihtiyaç olmuştur. Başarıma hissi sayesinde toplum içinde aidiyet ve saygınlık kazanan bireyler bu sayede kendini gerçekleştirme yolunda ilerleme kaydetmektedir (Acar ve Özdaşlı, 2017). Toplum içinde öz saygısı yüksek bireyler başarısızlık olasılığı yüksek olsa da başarılı olmayı beklemekte ve kendilerini daha tutarlı, bağımsız ve yetkin olarak değerlendirmektedir. Ancak öz saygısı düşük bireyler ise, aksine daha fazla başarısızlık beklentisi içinde olabilmektedir (Bozanoğlu, 2004: 54).

Bireylerin geleceklerini inşa etme ve şekillendirme aşamalarında önemli bir yere sahip olan kariyer süreci ele alınması gereken önemli bir unsurdur. Bu bağlamda bireylerin toplum içinde aidiyet ve saygınlık kazanma, kendini gerçekleştirme ve başarılı bir kariyer inşa etme süreçlerinde belirleyici olduğu düşünülmektedir. Öncelikle birey tüm bunlar için kendi kariyer planlama sürecini işletmelidir. Bu süreçte birey, kendini tanıyarak sahip oldukları üstünlükleri ve zayıflıkları ortaya koymalı, yapmayı arzuladığı şeyleri ve yapabilme kapasitesini göz önünde bulundurmalıdır. Bir diğer deyişle birey, kariyer planlaması sürecinde kendi kabiliyetlerini, ilgi alanlarını ve yapmayı arzu ettiği şeyleri belirleyerek iş yaşamı sürecinde ulaşmak istediği noktanın kararını vermelidir (Acar ve Özdaşlı, 2017). Bu bağlamda öz saygı düzeyine bağlı olarak birey kariyerini planlama çerçevesinde geliştirmekte ve buna bağlı seçtiği yol ile istek ve amaçlarına doğru ilerlemektedir (Ünver, 2005). Diğer bir söylemle bireylerin kariyerleriyle ilgili aldıkları kararlar ve kariyer planlama süreçleri öz saygı düzeyine bağlı olarak değişmektedir (Mert vd., 2019: 598).

Güdülenme, bireylerin eğitim süreçlerinde önemli bir psikolojik kavram olarak kendine yer bulmuştur (Vallerand, vd., 1992: 1004). Mevcut araştırmada da güdülenme akademik açıdan ele alınmıştır. Güdülenme, başarı için gerekli olan davranışsal ve bilişsel etkinliklere ayrılan enerjinin ölçüsünü belirlemektedir. Bir öğrencinin eğitim sürecinde benimsediği amaçlar ve onlara ulaşılabilirliği, okumaya ve öğrenmeye ne kadar ilgi duyduğu, başarılı olma gereksinimi ve başarısızlıklarını hangi değişkenlere yüklediği gibi unsurlar güdülenme düzeyini belirleyen unsurlardandır (Bozanoğlu, 2005: 20). Decay ve Kenny (1995) motivasyonun, benlik saygısından beslendiğini ifade etmektedir (Decay ve Kenny, 1995). Bu bağlamda ilgili yazın incelendiğinde de öz saygı ile akademik güdülenme arasındaki ilişkilerin ele alındığı görülmektedir (Yun Dai, 2001; Toplu, 2019). Fakat alan yazın incelendiğinde öz saygı ile bireysel kariyer planlaması ve akademik güdülenme kavramlarını bir arada ele alan ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri birlikte inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu anlamda **araştırmanın problemi**, “öz saygının bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme üzerine etkisini belirlemek” biçiminde belirlenmiştir. Dolayısıyla da araştırmanın temel sorusu “öz saygının bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme üzerine etkisi var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinde öz saygının bireysel kariyer planlarına olan etkisini ve akademik güdülenme üzerine etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle araştırmanın konusunu oluşturan değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiş olup, üçüncü bölümde araştırmanın metodolojisi, dördüncü bölümde bulgular ve beşinci bölümde sonuç kısmına yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öz saygı

Bireylerin kendilik duyguları, kim olduklarına dair ipuçları taşımaktadır. Bu anlamda bir birey bilişsel benlik kavramıyla ilgili ayrıntılarla ve bir insan olarak ne kadar yetenekli, sevimli ve değerli olduğuna dair duygusal bileşenlerle etkileşim halindedir. Kişinin değerine ilişkin bu küresel değerlendirme, öz saygı olarak ifade edilmektedir. Öz saygı kavramının yapısı, psikoloji disiplini içinde karmaşık, inişli çıkışlı ve uzun bir tarihe sahiptir. İlk psikologlardan biri olan William James (1890), öz saygıyı kişinin kendisine verdiği değer olarak kavramsallaştırmış ve insanların yaşamdaki kişisel olarak önemli hedeflerini veya standartlarını tutarlı bir şekilde gerçekleştirdiklerinde öz saygılarının da yükseldiğini öne sürmüştür. Daha sonra 20. yüzyıl boyunca da psikolojik olarak önemli bir yapı olarak görülmüştür. Bu anlamda Psikolog Abraham Maslow (1943), öz-değer ve öz saygı ihtiyacını karşılamadan doyuma ulaşmanın mümkün olmadığını savunarak, etki hiyerarşisine öz saygıyı temel bir ihtiyaç olarak dâhil etmiştir. Benzer şekilde, önde gelen hümanist teorisyen Carl Rogers (1959), kişinin mevcut benliği ile ideal benliği arasındaki uyumu yansıtan öz değere yani öz saygıya odaklanmıştır. Bununla birlikte, öz saygı 1960'larda popüler hale gelmiştir. Rosenberg'in (1965), öz saygının ilk anket ölçeğini geliştirerek, kavramın araştırmacılar arasındaki önem kazanmasına neden olmuş ve kavram ilgi odağı haline getirmiştir. Aynı zamanda, Coopersmith (1967) ve Branden (1969) tarafından yürütülen çalışmalar neticesinde ise öz saygı, birçok sorunun çözüme ulaşmasında başarının anahtarı olarak görülmüştür. Son yıllarda ise, öz saygının karmaşıklığı ve insan hayatında oynadığı rol hakkında daha ayrıntılı bir anlayış sağlamaktadır (Hepper, 2016: 80-81).

Öz saygı kavramı benlik saygısı, öz-değer veya öz değerlendirme olarak da anılmaktadır. Bu açıdan öz saygı, beceriler, yetenekler ve sosyal ilişkiler hakkındaki kişisel inançlarla ilgili olmakla birlikte, aynı zamanda, genel benlik değeri hakkında bilişsel değerlendirmeleri ve bu genel değerlendirmelerle bağlantılı olarak benliğin duygusal deneyimlerini içeren genel bir öz değerlendirme olarak tanımlanmaktadır (Murphy vd., 2005). Bu alanın öncülerinden biri olan Rosenberg (1965) de, öz saygıyı, bireyin kendi benliğine yönelik olarak yaptığı olumlu ya da olumsuz değerlendirmeler olduğunu ifade etmiştir (Harter, 1993: 87-88; Sedikides ve Gress, 2003). Bu anlamda yüksek öz saygının, bireyin kendisine saygı duyması ve kendini değerli görmesinden kaynaklandığını buna karşın düşük öz saygıya ise kişinin benliğini değerlendirmede olumsuz bir tutum içerisinde olmasının neden olduğuna değinilmektedir (Rosenberg, 1965).

2.2. Bireysel Kariyer Planlama

Kariyer kavramı Dilimize Fransızca'dan "Carrierre" ve İngilizce'den "Carreer" kelimelerinin karşılığı şeklinde girmiştir. Kariyerin tanımlamaları yapılırken kelime anlamına arena, koşu yeri, taş ocağı kavramları şeklinde değinilirken; mecazi ve daha alışıl gelmiş açısından anlamları ise, meslek, yaşam ya da iş yaşamı olarak ifade edilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2014: 322). 1970'li yıllarda inceleme alanı bularak bireylerin iş yaşamları için kullanılan kariyer kavramı, ilk olarak 16. yüzyılda modern kamu hizmetinin gelişimiyle ele alınmaya başlamıştır. Bireylerin iş yaşamlarında kariyer olgusu, bilimsel olarak ilk olarak 1956'da Anne Roe'nun "Meslekler Psikolojisi" eserinde, ardından 1957'de Donald E. Super'in "Kariyer Psikolojisi" adlı kitabında ele alınmıştır. 1960'lı yıllarda yapılan çeşitli araştırmalar ve yazılan kitaplar da kariyer kavramının gelişmesine katkı sağlamıştır (Altuntaş vd., 2021: 18).

İlgili alan yazın incelendiğinde, kariyer kavramına dair oldukça fazla tanımlama bulunmaktadır. Bu anlamda Arthur vd., (1989), kariyeri; zaman içinde gelişen ardışık bir dizi iş deneyimi olarak tanımlamakla birlikte tanım "çalışma- iş" ve "zaman" olmak üzere iki açıdan incelenmektedir.

Van Maanen ve Schein (1977), kariyerin hepimizin sahip olduğu, ancak çoğu zaman farkına varamadığı bir şey olduğu görüşündedir ve onu, herkesin yaşamı boyunca içinden geçtiği ayrı ama birbiriyle ilişkili deneyimler ve maceralardan oluştuğunu varsaymaktadır. Ashton ve Field (1976) ise, mesleki ve örgütsel işleri vurgulayarak, kariyer olgusunu prestijli işlerle ilişkilendirmektedir (Woodd, 1999: 23-24). Bingöl (2004) ise, kariyeri çalışanların iş hayatlarında yaptıkları işler, bu süre boyunca kat ettikleri ilerleme ve gelişimlerden oluşan bir süreç olarak tanımlamaktadır (Bingöl, 2004: 245). Ancak bu tanımlamaların genel anlamda kariyer kavramını biraz daha geleneksel ve dar anlamda ele aldığı ve kariyer kavramının günümüz dünyasındaki anlayışla bambaşka perspektifler kazandığı düşünülmektedir. Çünkü kariyer iş yaşamındaki süreçlerde elde edilebilecek başarı, prestij, saygınlık, ilerleme ile maddi kazanımları ifade etse de aslında hayat içinde farklı rollerle yer alan bireyler için ele alındığında bireylerin yaşamlarını da şekillendiren geniş bir anlama sahiptir. Toplum içinde kadın, erkek, anne, baba, beyaz yakalı, mavi yakalı, çalışan ya da yönetici olsun fark etmeksizin bireylerin kariyerlerinde elde edecekleri deneyim zaman içinde kendi sosyal ve iş yaşamlarında gelişime zemin hazırlamaktadır (Şimşek ve Çelik, 2014: 322). Dolayısıyla bireyin iş yaşamındaki konumu ile etkinliğini ifade eden dar anlamından sıyrılan kariyer kavramı; iş yaşamıyla birlikte sosyal yaşamı da şekillendiren bir yapıya bürünmüştür (Astahov, 2013: 14). Bireylerin kariyer süreçleri boyunca arzu ettikleri kariyer deneyimine ulaşmak ve kendilerini geliştirmek için hem bağlı buldukları örgütün desteğine ihtiyaç duymakta hem de bireysel olarak kendi planlamaları ile kariyer gelişimlerini sağlamaktadırlar (Aytaç, 2000: 65). Alan yazında bireysel ve örgütsel anlamda ele alınan kariyer planlama, iki ayrı bakış açısına göre şekillenmektedir. Örgütsel kariyer planlamada birey, kariyerini örgüt bağlamında ele alarak irdelemeye ve kariyerini yönlendirmeye çalışırken (Şimşek ve Çelik, 2014: 322); bireysel kariyer planlama sürecinde ise işten ziyade kendi benliğine odaklanarak bireysel amaçları ve yetenekleri arasındaki dengeyi sağlamaya çalışmaktadır (Anafarta, 2001: 1). Bu bağlamda bireysel kariyer planlama kendi kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, amaçları belirleme ve plan hazırlama olmak üzere dört temel aşamadan (boyut) oluşmaktadır. Kendi kendini değerlendirme aşamasında birey kariyer planlamasının başlangıç aşamasındadır. Bu aşamada sahip olduğu becerilerini göz önünde bulundurarak kendini anlamaya çalışan birey, kendini gerçekleştirebilmek için becerilerinin önem düzeyiyle ilgili kararlar almaktadır. Fırsatları tanımlama aşamasında ise birey, ilgi alanlarına göre iş imkânlarını belirlemektedir. Bir diğer aşama olan amaçları belirleme aşamasında birey, güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek, sahip olduğu yeteneklerine göre kariyer amaçlarını hayata geçirmek için kararlar vermektedir. Bunun için kariyer planlaması ile ilgili yeterli düzeyde sağlıklı ve güvenilir bir biçimde bilgi toplaması gereken birey, bu yolla kariyer amaçlarına erişebilecektir. Son aşama olan plan hazırlama aşamasında ise, birey amaçlarına ulaşmak için kariyer kararı ile ilgili planlarını uygulamaya geçirmektedir. Planın ne derece uygulanabilir ve bireye gelecek odaklı ümit verebilir olması, bireyin başarısında öneme sahiptir. Bu yüzden hazırlanan planların bireyin kariyer hedefiyle ilgili eylemlerin tamamını kapsayacak genişlikte olması beklenmektedir (Altıntaş vd., 2021: 22; Tunç ve Uygur, 2001: 72).

2.3. Akademik Güdülenme

Latin kökenli olan güdülenme kavramı, Latince “harekete geçirmek” anlamına gelen “movere” sözcüğüne dayanmaktadır. Sözcük İngilizce ‘de “motivation” olarak yer bulmuştur (Bozanoğlu, 2004: 15). Türkçe’de ise “motivasyon” ile “güdüleme” kavramlarının eş anlamlı olarak kullanılmış olmasının yanı sıra (www.tdk.gov.tr) son yıllarda psikologlar ve eğitimciler tarafından güdülenme kelimesinin tercih edildiği görülmektedir (Bozanoğlu, 2004: 15).

Alan yazında güdülenme ile ilgili yapılan tanımlamaların ortak özelliği güdülenmenin bireylerin davranışını etkileyerek bireyi bu yönde harekete geçirmedir. Güdülenmenin temelinde bireyin hareketlerini onu etki altında bırakmak suretiyle başka bir tarafa yönlendirmek ve değiştirmek

yer almaktadır (Şimşek vd., 2008: 177). Bireylerin amaçlarını hayata geçirmek için sergiledikleri çaba ve davranışlardan oluşan güdülenme bireylerin amaçladıkları performansları arasında rol almaktadır. Böylelikle ihtiyaç, istek, dürtü ve ilgi ile çevrelenen bireyin amaçlarına güdülenerek ulaşacağı ifade edilmektedir (Koçel, 2013: 619).

Akademik güdülenme ile ilgili alan yazın incelendiğinde akademik güdülenme içsel güdülenme, dışsal güdülenme ve güdülenmeme olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Vallerand vd. 1992). İçsel güdülenme doğuştan gelen psikolojik yeterlilik ve kendi kaderini tayin etme ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. Bu güdülenme tarzında birey kendi istediğini yapmaktan haz ve memnuniyet duyduğu için harekete geçmektedir. Dışsal güdülenmede ise içsel güdülenmenin aksine bireylerde harekete geçme istekliliği kendiliğinden olmaz. Burada birey kendi iyiliği için değil, bir amaç için eylemde bulunmaktadır. Başka bir deyişle birey yaptığı eylemden daha çok yapılan eylemin sonucundan doyum sağlamaktadır. Burada bireyin davranışı, ödüller ve kısıtlamalar gibi dış yollarla düzenlenmektedir. Güdülenmeme ise, bireylerin yaptığı eylemler ile eylemlerinin sonuçlarından doyum sağlayamama durumudur. Bir başka söylemle, bireylerin içsel ve dışsal olarak motive olamama durumudur. Güdülenmeyen bireyler yetersizlik duygusu ve kontrol edilemezlik beklentileri yaşamakta ve öz kontrolleri de düşmektedir (Vallerand vd., 1992: 1004-1007). Güdülenmede beklentiler ve değerler etkili olmakla birlikte beklentiler gelecekle ilgili inançlarımız olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda bireylerin beklenti ile değerleri hedeflerinden, önceki başarı ile başarısızlıklarından yapılması gereken işin zorluğundan etkilenmektedir. Başka bir deyişle bir şeye değer vermek, onu elde etmeyi istemek demektir; dolayısıyla değer sadece bir inanç değil, motive edici bir güçtür (Wigfield vd., 2009).

Bu anlamda bireyin öğrenim hayatının verimlilik düzeyi güdülenme düzeyiyle ilişkili olup, bu bağlamda yürütülmüş araştırmalar da güdülenmenin akademik süreçlere ilişkin çıktılar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Deci vd., 1991; Vallerand ve Blssonnette, 1992; Fortier vd.,1995). Buna göre, akademik güdülenme seviyesi yüksek öğrencilerin, okula dair sorumluluk ve görevlerini gerçekleştirirken kendilerini daha enerjik hissettikleri ve daha fazla çabaladıkları, ders ile ilgili kavramları öğrenme süreçlerinde daha kuvvetli bir hafızaya sahip oldukları ve kolay öğrendikleri için akademik performansları ile akademik başarılarının yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Deci vd., 1991).

2.4. Öz saygı Bireysel Kariyer Planlama ve Akademik Güdülenme İlişkisi

Bireylerin öz saygı düzeyleri, onların kendi hayatlarına dair projelerini gerçekleştirmeye yönelik istek ve azim dereceleriyle ilgilidir (Gök ve Tekin, 2015: 296). Bu süreçte bireyin sahip oldukları temel yeterlilikler, yetenekler ve bilgi düzeyinin yanı sıra, motivasyon ve özgüven derecesi de rol oynamaktadır. Dolayısıyla öz saygı düzeyi yüksek olan bireylerin kendileriyle ilgili olumlu düşünceler geliştirdikleri için hayat içerisinde yeni adımlar atmada daha girişken oldukları; ancak öz saygı düzeyi düşük olan bireylerin ise, kendi benlikleri ve sahip oldukları yetenekler ile ilgili olumsuz düşünceler geliştirdiklerinden kariyer stresi yaşayabildikleri ifade edilmektedir (Bozkurt vd., 2020: 57). Bu yüzden öz saygısı düşük bireyler kendileri ile ilgili değerlendirme yaparken daha fazla kararsızlık ve belirsizlik hissi taşımaktadır (Hepper, 2016: 80).

Bireylerin kariyer süreçlerindeki gelişim ve değişim; onun hayat içerisindeki temel ve fiziksel ihtiyaçlarına, bireysel ve zihinsel özelliklerine, aile yapısına ve öz saygı düzeyine bağlı olarak başkalaşmaktadır (Sarıcı, 2020: 13). Bu anlamda bireylerin yaşam süreçleri içinde birçok faktöre bağlı belirlenen kariyer sürecine dair hazırlıklar, gençlerin yaşam planlama sürecinde dikkate almaları gereken önemli adımlardandır. Genel anlamda bireylerin ergenlik ve yetişkinlik dönemleri olarak ifade edilen geçiş dönemleri, onların kariyerlerini belirleme ve geliştirme sürecinde belirleyicidir. Çünkü kariyerlerini sağlam bir şekilde inşa eden bireyler, sosyal ve ekonomik açıdan daha kendine güvenli ve bağımsız bir biçimde hayatta varlık

gösterebileceklerdir. Gençler bu yaşam dönemlerinde sahip oldukları kabiliyetler ve roller ile mesleki prototipler arasındaki ilişkiyi ve bağlantıyı nasıl kuracağıyla ilgili bir sürecin içine girmektedir (Büyükbayrakdar vd., 2018: 149). Öz saygı düzeyine bağlı olarak belirlediği planlardan hareketle, kariyerlerini geliştiren bireyler, buna göre ulaşmak istedikleri amaç ve arzuları ortaya koymaktadır (Ünver, 2005). Bir diğer söylem ile bireyler, öz saygı ihtiyaçlarına göre istek ve ihtiyaçlarını belirleme ve onları karşılama imkânını kariyer planlama ile sağlamaktadır. Kişilerin benlik kavramı, öz-yeterlik inançları, öz saygı düzeyleri ve denetim noktalarının olumlu ve yüksek düzeyde olması kariyer kararı verme süreçlerini de olumlu yönde etkilemektedir (Mert vd., 2019: 598). Doğan vd., (2016) yüksek öz saygı düzeyine sahip öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin olumlu tutumlar geliştirdiğine değinmiştir. Dolayısıyla öz saygı ile kariyer süreçlerinin ilişkili olduğu ve bireysel kariyer planlama sürecinde bireylerin öz saygı düzeylerinin dikkate değer bir öneme sahip olacağı düşünülmektedir.

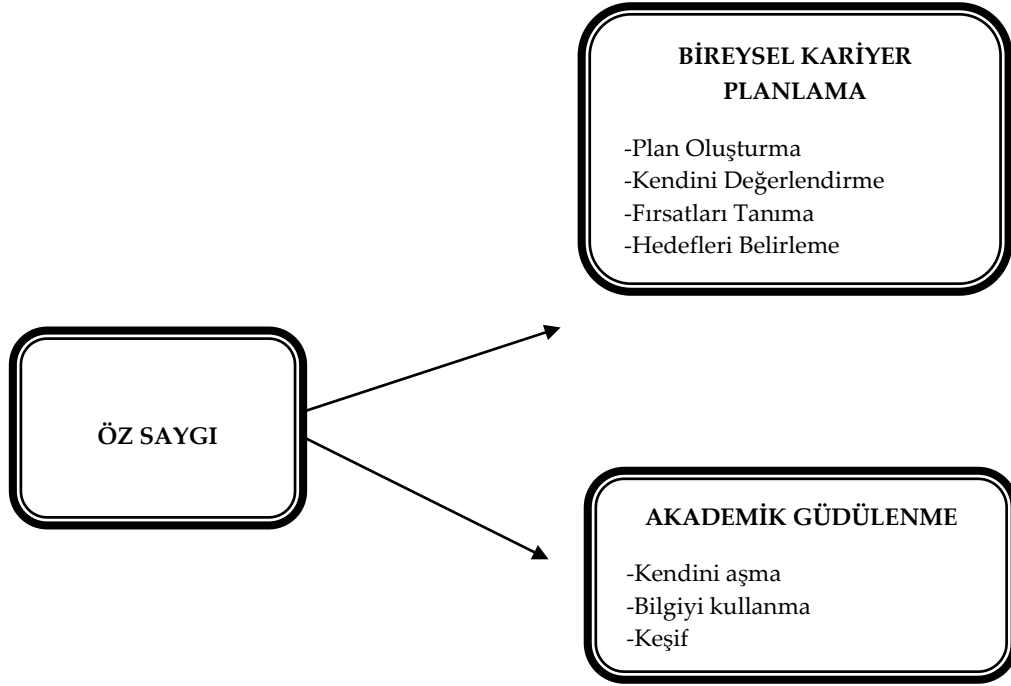
Bireylerin eğitim hayatlarındaki önemli psikolojik kavramlardan birisi de güdülenmedir (Vallerand vd., 1992: 1004). Decay ve Kenny (1995) motivasyonun, kaynak gücünü benlik saygısından aldığını ifade etmektedir (Decay ve Kenny, 1995). Öz saygı ile akademik güdülenme arasındaki ilişkilerin ele alındığı araştırmalar incelendiğinde, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrudan ele alındığı sınırlı sayıda (Yun Dai, 2001; Toplu, 2019) araştırmaya ulaşılmış olmakla birlikte yapılan araştırmaların genel anlamda öz saygı ile akademik güdülenmeyle bağlantılı olduğu düşünülen diğer değişkenler ekseninde yürütüldüğü görülmektedir. Bu bağlamda öz saygının akademik alanda en çok başarı ile birlikte ele alındığı görülmektedir (Bachman ve O'Malley, 1977; Borges vd., 1980; Hansford ve Hattie, 1982; Carr vd., 1991; Woodward ve Suddick, 1992; Smith ve Sapp, 1998; Yalım, 2001; Yılmaz vd., 2012) Bu araştırmalarda ise öğrencilerin öz saygı düzeyi yükseldikçe akademik başarılarının arttığı; öz saygı düzeyindeki düşüklüğün ise akademik başarı düzeylerini olumsuz yönde şekillendirdiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Öz saygı ile akademik güdülenme arasındaki ilişkilerin ele alındığı araştırmalar incelendiğinde ise; Yun Dai (2001) öğrencilerin öz saygı düzeyi ile akademik güdülenmeleri arasındaki ilişkinin önemli ölçüde yüksek olduğuna değinmiştir. Fakat alan yazın incelendiğinde öz saygı ile bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme kavramlarının arasındaki ilişkileri birlikte ele alan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu kuramsal açıklamalar ve alan yazındaki çalışmalar dikkate alındığında öz saygı, bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu görülmektedir. Buradan hareketle de öz saygının bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir.

3. METODOLOJİ

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırma hipotezleri ve modeli, evren ve örnekleme, veri toplama süreci ve veri toplama araçları hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı öz saygının bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Bu doğrultuda üniversite öğrencilerinde öz saygının bireysel kariyer planlarına olan etkisini ve akademik güdülenme üzerine etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Alan yazında araştırmanın konusu, amacı ve değişkenlere dair yapılan çalışmalar ışığında araştırma modeli ile araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’ de yer alan araştırma modeline göre özsaygı bireysel kariyer planlamanın ve akademik güdülenmenin belirleyicisi olarak ele alındığından bağımsız değişkendir. Bireysel kariyer planlama ile alt boyutları ve akademik güdülenme ile alt boyutları modelde bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Araştırmanın modeli doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Öz saygının bireysel kariyer planlama üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H1a: Öz saygının bireysel kariyer planlamanın plan oluşturma alt boyutu üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H1b: Öz saygının bireysel kariyer planlamanın kendini değerlendirme alt boyutu üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H1c: Öz saygının bireysel kariyer planlamanın fırsatları tanıma alt boyutu üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H1d: Öz saygının bireysel kariyer planlamanın hedefleri belirleme alt boyutu pozitif yönde etkisi vardır.

H2: Öz saygının akademik güdülenme üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2a: Öz saygının akademik güdülenmenin kendini aşma alt boyutu üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2b: Öz saygının akademik güdülenmenin bilgiyi kullanma alt boyutu üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2c: Öz saygının akademik güdülenmenin keşif alt boyutu üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni Örnekleme ve Veri Toplama Süreci

Bu araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesi öğrencileri oluşturmaktadır. Öğrenciler öğrenim gördükleri fakülterlere göre tabakalı örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Tabakalı örnekleme; örneklem seçilmeden önce evren bazı alt tabakalara ayrılarak örnekler bu tabakalardan seçilmektir (Sencer ve Sencer, 1978, 466). Dolayısıyla örneklem evrenin bütününden seçilmez, evren homojen altkümelere ayrılır ve her altkümeden uygun sayıda birim seçilir. Söz konusu üniversitenin eğitim fakültesinde 2300 öğrenci, fen ve edebiyat fakültesinde 1951 öğrenci, iktisadi ve idari bilimler fakültesinde 2070 öğrenci, veterinerlik 250, İslami ilimler fakültesinde 1242 öğrenci, mühendislik fakültesinde 2051 öğrenci, sağlık bilimleri fakültesinde 1318 öğrenci ve spor bilimleri fakültesinde 717 öğrenci öğrenim görmektedir. Araştırmanın evrenini 11899 öğrenci oluşturmaktadır. Tabaka ağırlığına öğrenci sayısı az olan fakülteler göz önünde bulundurularak karar verilmiştir. Buna göre her bir fakülte katılımcı sayısını eşitleyebilmek adına sekiz fakülte üzerinde tabakalandırılarak her bir tabakadan 100 kişi olacak şekilde toplamda 800 kişi araştırmaya dâhil edilmiştir. % 5 hata (% 95 güven) oranı ile örneklem belirlendiğinde, evren 100.000 birimden oluştuğunda 383, 1.000.000 birimden oluştuğunda ise 384 katılımcı şeklindedir (Cohen vd., 2000: 95). Buna göre toplanan 800 verinin yeterli olacağı söylenebilir. Araştırmanın verileri 25.02.2022 tarihli 22.02 karar numaralı Etik Kurul izni alınarak toplanmıştır. Veriler anket aracılığıyla 28 Şubat – 10 Mart 2022 tarihleri arasında araştırmanın yürütücüleri tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Katılımcıların, demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

N=800	Özellikler	f	%
Cinsiyet	Erkek	382	47,8
	Kadın	418	52,2
Yaş	17-19	239	29,9
	20-22	296	37
	23-25	212	26,5
	26-28	53	6,6
Fakülte	Eğitim Fakültesi	100	12,5
	Fen ve Edebiyat Fakültesi	100	12,5
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	100	12,5
	Veterinerlik Fakültesi	100	12,5
	İslami İlimler Fakültesi	100	12,5
	Mühendislik Fakültesi	100	12,5
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	100	12,5
	Spor Bilimleri Fakültesi	100	12,5

Katılımcıların %47,8’i erkek; %52,2’si kadındır. Katılımcıların %29,9’u 17-19 yaş aralığında %37’si 20-22 yaş aralığında, %26,5’i 23-25 yaş aralığında, %6,6’sı 26-28 yaş aralığında yer almaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünü katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için sorulmuş sorular oluşturmaktadır. Araştırmanın değişkenlerini ölçmek için alan yazında kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Öz saygıyı ölçmek için 1963 yılında Rosenberg tarafından geliştirilmiş “Rosenberg Öz saygı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek orijinalinde 63 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Rosenberg öz saygı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması Çuhadaroğlu (1986)

tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada ölçeğin 10 madde ve tek boyuttan oluşan kısa formu tercih edilmiştir. Bireysel kariyer planlamayı ölçmek için Gould (1979) tarafından geliştirilen Türkçeye Seçer (2013) tarafından uyarlanmış “Kariyer Planlama Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek “Kendini Değerlendirme”, “Fırsatları Tanıma”, “Hedefleri Belirleme” ve “Plan Oluşturma” olmak üzere bireysel kariyer planlamanın dört alt boyutunu içeren her bir boyutta 5 maddenin yer aldığı toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Akademik güdülenme Bozanoğlu (2004) tarafından geliştirilen “Akademik Güdülenme Ölçeği” ile ölçülmüştür. 20 madde ve 3 boyuttan oluşan ölçekte birinci faktör “Kendini Aşma”, ikinci faktör “Bilgiyi Kullanma” ve üçüncü faktör “Keşif” şeklindedir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örneklem yeterliliğini belirlemek ve verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik testleri uygulanmıştır. Öz saygı ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak KMO katsayısı 0,935 ve Barlett değeri 0,000 bulunmuştur. Varimax rotasyon sonucu maddeler tek faktörde toplanmış ve toplam varyans %93,91 olarak bulunmuştur. İlgili değerler Tablo 2’ de gösterilmektedir.

Tablo 2. Öz saygı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri (N=800)	Faktör Yüğü
	93,917
2 Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.	0,973
4 Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.	0,961
1 Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.	0,960
7 Genel olarak kendimden memnunum.	0,943
6 Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.	0,933
3 Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.	0,984
5 Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.	0,984
8 Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.	0,984
9 Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.	0,984
10 Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum.	0,984
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	0,935
Barlett's Test (Sig.)	0,000
Toplam Açıklanan Varyans	93,917

Bireysel kariyer planlama ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak KMO katsayısı 0,901 ve Barlett değeri 0,000 bulunmuştur. Varimax rotasyon sonucu maddeler dört faktörde toplanmış ve toplam varyans %72,67 olarak bulunmuştur. Plan oluşturma faktörünün açıklanan varyansı %45,45; hedef belirleme faktörünün açıklanan varyansı %11,13; kendini değerlendirme faktörünün açıklanan varyansı %9,71 ve fırsatları tanıma faktörünün açıklanan varyansı %6,28 olarak tespit edilmiştir. İlgili değerler Tablo 3’ de gösterilmektedir.

Tablo 3. Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri (N= 800)	Faktör Yükleri			
	1. Alt	2. Alt	3. Alt	4. Alt
	Boyut	Boyut	Boyut	Boyut
	45,547	11,135	9,71	6,282
7 Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.	0,856			
18 Kariyer planımı yaptım.	0,821			
4 Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	0,816			
19 Fakülte ve üniversite içinde bulunan kariyer fırsatlarının farkındayım.	0,816			
11 Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir	0,578			
14 Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.		0,814		
20 Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.		0,757		
9 Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.		0,693		
8 Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.		0,675		
3 Fakültem hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.		0,439		
5 Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.			0,916	
1 Değişikliklere uyum sağlayabilirim.			0,882	
10 Takdir edilmek beni motive eder.			0,880	
16 Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.			0,585	
13 Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.			0,568	
17 Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.				0,837
15 Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır. (kariyer haftası)				0,833
2 Yasal zorunluluklar (staj, sigorta, burs, ikamet) kariyer planlarımda etkili oldu.				0,832
12 Ücret, kariyer planlarımda etkili bir faktördür.				0,787
6 Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.				0,744
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)				0,901
Barlett's Test (Sig.)				0,000
Toplam Açıklanan Varyans				72,674
1. Alt boyut plan oluşturma; 2. alt boyut hedef belirleme; 3. Alt boyut kendini değerlendirme ve 4. Alt boyut fırsatları tanımayı temsil etmektedir.				

Akademik güdülenme ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak KMO katsayısı 0,874 ve Barlett değeri 0,000 bulunmuştur. Varimax rotasyon sonucu maddeler üç faktörde toplanmış ve toplam varyans %53,83 olarak bulunmuştur. Kendini aşma faktörünün açıklanan varyansı %32,42; bilgiyi kullanma faktörünün açıklanan varyansı %12,92; keşif

faktörünün açıklanan varyansı %8,49 olarak tespit edilmiştir. İlgili değerler Tablo 4' de gösterilmektedir.

Tablo 4. Akademik Güdülenme Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri (N=800)	Faktör Yükleri		
	1. Alt Boyut	2. Alt Boyut	3. Alt Boyut
	32,42	12,925	8,49
10 Biraz zor olan konularda çalışmak daha çok hoşuma gider.	0,853		
7 Seçme şansım olduğunda genellikle beni uğraştıracak ödevleri seçerim.	0,829		
6 Dersler ve öğrenme konusunda sınıftaki diğer öğrencilerden daha istekli olduğumu düşünürüm.	0,802		
8 Beni düşünmeye zorlayan konuları daha çok severim.	0,802		
16 Zor bir konuyla karşılaştığımda bunu anlamak için uğraşmak bana keyif verir.	0,759		
9 Kendime koyduğum hedefler çok çalışma ve uzun zaman isteyen hedeflerdir.	0,710		
2 Öğrendiğim her şey daha fazlasını öğrenme merakı doğurur.	0,702		
14 Yeni bir şey öğrenmek beni heyecanlandırır.		0,766	
15 Öğrendiklerimle başkalarına yardım etmek hoşuma gider.		0,751	
12 Yeni ve farklı konular çalışmak hep hoşuma gitmiştir.		0,644	
5 Geriye dönüp baktığımda ne kadar çok şey öğrendiğimi görüne sevinirim.		0,526	
1 Öğrendiğim şeyleri okulun dışında da kullanabilmek için fırsatlar ararım.		0,485	
18 Bir şey öğrenirken saatlerin nasıl geçtiğini fark etmediğim çok zaman olmuştur.		0,472	
11 Bazen kendimi derse öyle kaptırırım ki ders arasının neden bu kadar erken olduğuna şaşarım.			0,715
Eğer ders kitabımda herhangi bir konuyla ilgili yeterli bilgiyi bulamamışsam hemen başka kitaplara da bakarım.			0,704
19 Çoğu zaman sınavlarda zevkli bir bulmaca çözüyormuş gibi hissederim.			0,678
17 Karşılığında not verilmeyecek olsa da bir şeyi öğrenmek için çokça çalıştığım olur.			0,652
13 Sırf daha fazla öğrenmek için hocanın istediğinden daha kapsamlı ödevler hazırlarım.			0,624
3 Derse başlar başlamaz dikkatimi derse veririm.			0,443
4 Okulda öğretilen şeyler benim ilgimi çekmiyor.			0,336
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)			0,874
Barlett's Test (Sig.)			0,000
Toplam Açıklanan Varyans			53,834
1. Alt boyut kendini aşma; 2. alt boyut bilgiyi kullanma ve 3. Alt boyut keşifi temsil etmektedir.			

KMO örneklem yeterliliğinin, %60'ın üzerinde olması ve Barlett küresellik testinin anlamlı çıkması (0,05) verilerin faktör analizine uygunluğunu belirtmektedir (Büyüköztürk, 2007). Tablolarda gösterilen değerlerden de anlaşılacağı üzere araştırmada kullanılan ölçeklere yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda yapı geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir.

Faktör analizinin ardından ölçeklerin güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı $0,80 \leq \alpha < 1,00$ değerleri arasında ise ölçek güvenilirliği yüksek olarak kabul edilmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda öz saygı ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0,910; bireysel kariyer planlama ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0,935 ve akademik güdülenme ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0,890 olarak belirlenmiştir. Bu değerler doğrultusunda ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir. Söz konusu değerler Tablo 5' de gösterilmektedir.

Tablo 5. Güvenilirlik Sonuçları

ÖLÇEKLER	Madde Sayısı	Alfa Değeri
Öz Saygı	10	0,910
Bireysel Kariyer Planlama	20	0,935
Plan Oluşturma	6	0,922
Kendini Değerlendirme	5	0,905
Fırsatları Tanıma	4	0,889
Hedefleri Belirleme	5	0,849
Akademik Güdülenme	20	0,890
Kendini Aşma	7	0,913
Bilgiyi Kullanma	6	0,763
Keşif	7	0,765

4. BULGULAR

Yapılan korelasyon analizi sonucunda öz saygı ile bireysel kariyer planlama arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür ($r= 0,155$; $p<0,05$). Öz saygı ile bireysel kariyer planlarının alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; öz saygı ile kendini değerlendirme boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r= 0,186$; $p<0,05$), öz saygı ile fırsatları tanıma boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r= 0,134$; $p<0,05$), öz saygı ile hedef belirleme boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r= 0,141$; $p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte öz saygı ile bireysel kariyer planlamanın alt boyutu olan plan oluşturma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r= 0,056$; $p>0,05$). Öz saygı ile akademik güdülenme arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arası pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür ($r= 0,088$; $p<0,05$). Öz saygı ile akademik güdülenmenin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; öz saygı ile kendini aşma alt boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r= 0,097$; $p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte öz saygı ile akademik güdülenmenin bilgiyi kullanma ve keşif alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgulanmıştır ($r= 0,061$; $p>0,05$ ve $r= 0,033$; $p>0,05$). Söz konusu değerler Tablo 6' da gösterilmektedir.

Tablo 6. Korelasyon Analizine Dair Sonuçlar

		Bireysel Kariyer Planlama	Plan Oluşturma	Kendini Değerlendirme	Fırsatları Tanıma	Hedef Belirleme
Öz Saygı	Pearson	0,155*	0,056	0,186*	0,134*	0,141*
	Korelasyon					
	Sig.	0,000	0,111	0,000	0,000	0,000
	N	800	800	800	800	800
		Akademik Güdülenme	Kendini Aşma	Bilgiyi Kullanma	Keşif	
Öz Saygı	Pearson	0,088*	0,097*	0,061	0,033	
	Korelasyon					
	Sig.	0,013	0,006	0,083	0,355	
	N	800	800	800	800	

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlı (çift kuyruk)

Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi için yapılan regresyon analizi sonucunda öz saygının bireysel kariyer planlama üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,024$; $F = 19,737$; $p=0,000$). Modelin belirleyici değişkeni olan öz saygı bağımlı değişkendeki varyansı %5,4 açıklamaktadır. Araştırmanın bulgularına göre öz saygının bireysel kariyer planlama üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,076$; $p=0,000$). Dolayısıyla öz saygı arttıkça bireysel kariyer planlamanın artacağı söylenebilir. Öz saygının bireysel kariyer planlamanın alt boyutları üzerindeki etkisi incelendiğinde; öz saygının kendini değerlendirme boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu ($R^2=0,035$; $F = 28,690$; $\beta=0,109$; $p=0,000$), öz saygının fırsatları tanıma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu ($R^2=0,018$; $F = 14,620$; $\beta=0,094$; $p=0,000$) ve öz saygının hedefleri belirleme boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu ($R^2=0,020$; $F = 16,178$; $\beta=0,077$; $p=0,000$) tespit edilmiştir. Bununla birlikte öz saygının bireysel kariyer planlamanın plan oluşturma boyutu üzerine etkisinin anlamlı olmadığı ($R^2=0,003$; $F = 2,549$; $\beta=0,035$; $p=0,111$) tespit edilmiştir. Dolayısıyla öz saygı arttıkça kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve hedefleri belirlemenin artacağı söylenebilir. Buradan hareketle araştırmanın **H1** hipotezi ve alt hipotezleri olan **H1b**, **H1c** ve **H1d** hipotezleri kabul edilmiştir. **H1a** hipotezi reddedilmiştir. Öz saygının akademik güdülenme üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda öz saygının akademik güdülenme üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,008$; $F = 6,187$; $p=0,000$). Modelin belirleyici değişkeni olan öz saygı bağımlı değişkendeki varyansı %0,8 açıklamaktadır. Araştırmanın bulgularına göre öz saygının akademik güdülenme üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,035$; $p=0,000$). Dolayısıyla öz saygı arttıkça akademik güdülenmenin artacağı söylenebilir. Öz saygının akademik güdülenmenin alt boyutları üzerindeki etkisi incelendiğinde; öz saygının kendini aşma boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu ($R^2=0,009$; $F = 7,527$; $\beta=0,066$; $p=0,000$) tespit edilmiştir. Dolayısıyla öz saygı arttıkça kendini aşmanın arttığı söylenebilir. Buradan hareketle **H2** hipotezi ve alt hipotezi olan **H2a** hipotezi kabul edilmiştir. Buna karşılık öz saygının akademik güdülenmenin alt boyutu olan bilgiyi kullanma üzerine etkisinin anlamlı olmadığı ($R^2=0,004$; $F = 3,014$; $p>0,05$) ve öz saygının akademik güdülenmenin alt boyutu olan keşif üzerine etkisinin anlamlı olmadığı ($R^2=0,001$; $F = 0,857$; $p>0,05$) tespit edilmiştir. Bu model de bağımsız değişken olan öz saygının bağımlı değişken olan akademik güdülenmenin alt boyutu olan bilgiyi kullanma ve keşif boyutlarını etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla **H2b** ve **H2c** hipotezleri reddedilmiştir. Söz konusu değerler Tablo 7' de gösterilmektedir.

Tablo 7. Regresyon Analizine Dair Sonuçlar

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	Beta	F	Sig.
I	Öz Saygı	Bireysel Kariyer Planlama	0,024	0,076	19,737	0,000*
		Plan Oluşturma	0,003	0,035	2,549	0,111
		Kendini Değerlendirme	0,035	0,109	28,690	0,000*
		Fırsatları Tanıma	0,018	0,094	14,620	0,000*
		Hedefleri Belirleme	0,020	0,077	16,178	0,000*
Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	Beta	F	Sig.
II	Öz Saygı	Akademik Güdülenme	0,008	0,035	6,187	0,000*
		Kendini Aşma	0,009	0,066	7,527	0,000*
		Bilgiyi Kullanma	0,004	0,025	3,014	0,083
		Keşif	0,001	0,012	0,857	0,355

*p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

5. SONUÇ

Çalışmanın bulguları incelendiğinde, öz saygı ile bireysel kariyer planlama arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda regresyon analizleri değerlendirildiğinde de öz saygının bireysel kariyer planlamayı ve alt boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve hedefleri belirlemeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Buna karşılık öz saygının bireysel kariyer planlamasının alt boyutu olan plan oluşturma boyutunu etkilemediği görülmektedir. Kariyer seçiminde kişiliğin önemli olduğu bilinmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2011). Birey, kariyer planlama sürecinde kendi kabiliyetlerini, ilgi alanlarını ve yapmayı arzu ettiği şeyleri belirleyerek iş yaşamı sürecinde ulaşmak istediği noktanın kararını vermelidir (Acar ve Özdaşlı, 2017). Toplum içinde öz saygısı yüksek bireyler başarısızlık olasılığı yüksek olsa da başarılı olmayı beklemekte ve kendilerini daha tutarlı, bağımsız ve yetkin olarak değerlendirmektedir. Bu bağlamda öz saygı düzeyine bağlı olarak birey kariyerini planlama çerçevesinde geliştirmekte ve buna bağlı seçtiği yol ile istek ve amaçlarına doğru ilerlemektedir (Ünver, 2005). Diğer bir söylemle bireylerin kariyerleriyle ilgili aldıkları kararlar ve kariyer planlama süreçleri öz saygı düzeyine bağlı olarak değişmektedir (Mert vd., 2019: 598).

Öz saygı ve bireysel kariyer planlama ile ilgili alan yazın incelendiğinde; bireylerin denetim odakları, öz-yeterlik inançları ve öz saygı düzeyleri yüksek düzeyde ise kariyer kararı verme süreçlerinin de olumlu yönde ilerleyeceği belirtilmiştir (Mert vd., 2019: 598). Doğan vd., (2016) yüksek öz saygı düzeyine sahip öğrencilerin kariyer danışmanlığına ilişkin olumlu tutumlar geliştirdiğine değinmiştir. Öz saygı ile akademik güdülenme arasındaki ilişkilere bakıldığında, öz saygı ile akademik güdülenme arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda regresyon analizleri değerlendirildiğinde de öz saygının akademik güdülenmeyi ve alt boyutu olan kendini aşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Buna karşılık öz saygının akademik güdülenmenin alt boyutu olan bilgiyi kullanma ve keşif boyutlarını etkilemediği görülmektedir. Akademik güdülenme kavramı, akademik işlerin yerine getirilmesi gereken enerjinin üretilmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Bozanoğlu, 2004). Dolayısıyla öz saygısı yüksek olan bireylerin akademik güdülenme yaşaması beklenen bir durumdur. Bu doğrultuda öz saygı ve akademik güdülenme ile ilgili alan yazın incelendiğinde; Yun Dai (2001) öğrencilerin öz saygı düzeyi ile akademik güdülenmeleri arasındaki ilişkinin önemli ölçüde

yüksek olduğuna değinmiştir. Benzer şekilde benlik saygısının akademik motivasyonu etkilediği, öz saygı düzeyi arttıkça akademik motivasyon düzeyinin de arttığı yönünde araştırmalar bulunmaktadır (Toplu, 2019).

Görüldüğü üzere araştırmının konusu olan değişkenlere dair alan yazında az sayıda çalışma olmasına rağmen benzer bulgular elde edildiği dikkat çekmektedir. Dolayısıyla çalışmadaki hipotezlerin testi sonucunda elde edilen sonuçların alan yazına katkı niteliğinde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte regresyon analizindeki bulgulara göre etki derecesinin biraz düşük çıktığı dikkat çekmektedir. Söz konusu durumun örneklem hacmi ya da niteliğinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Araştırmının örneklemi geliştirmekte olan bir üniversitede öğrenim gören öğrenciler oluşturduğu için gelişmiş ve büyük üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme anlamında daha bilinçli olacağı düşünülerek araştırmının değişik örneklem gruplarında yürütülmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, R. ve Özdaşlı, K. (2017). Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: SBMYO Öğrenci Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (21), 301-314.
- Aliyev, R. ve Kalgı, M. E. (2014). İlköğretim Öğrencilerinin Utangaçlık ve Benlik Saygısı Düzeylerini Etkileyen Faktörler. *Turkish Journal of Education*, 3 (2), 60-69.
- Altıntaş, C., Talas, S., Avşar, M. ve Sönmez, H. (2021). Kariyer. Bozdoğan, D. (Ed.). *Kariyer Planlama 2021 içinde* (ss. 17-32). Tokat: TOGÜ KARMER.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 1-17.
- Arthur, M., Hall, D. ve Lawrence, B. (1989). *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ashton, D. ve Field, D. (1976). *Young Workers: The Transition From School to Work*. London: Hutchinson.
- Astahov, Yu. V. (2013). Business Planning Staff Career as an Effective Human Resources Technology. *Russian Federation Saratov University Magazine*, 13 (2), 14-17.
- Aytaç, S. (2000). İşgücü Verimliliği Açısından İşletmelerde Kariyer Geliştirme Sistemi. *Verimlilik Dergisi*, 2 (3), 49-77.
- Bachman, J. G. ve O'malley, P. M. (1977). Self-Esteem in Young Men. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 365-380.
- Bingöl, D. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Borges, M. A., Roth, A., Nichols, G. T. ve Nichols, B. S. (1980). Effect of Gender, Age, Locus of Control, and Self-Esteem on Estimates of College Grades. *Psychological Reports*, 47, 831-837.
- Bozanoğlu, İ. (2004). *Bilişsel Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grup Rehberliğinin Güdülenme, Benlik Saygısı, Başarı ve Sınav Kaygısı Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bozanoğlu, İ. (2004). Akademik Güdülenme Ölçeği: Geliştirmesi, Geçerliği, Güvenirliği. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 37 (2), 83-98.

- Bozanoğlu, İ. (2005). Bilişsel Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grup Rehberliğinin Güdülenme, Benlik Saygısı, Başarı ve Sınav Kaygısı Düzeylerine Etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 38 (1), 17-42.
- Bozkurt, Ö., Yemenici, A. D. ve Özkara, M. (2020). Genç Nesilde Başarı Odaklı Motivasyon ve Öz Saygının Kariyer Stresi ile İlişkisi. *Uluslararası Turizm, İşletme Ekonomi Dergisi*, 4 (1), 56-66.
- Branden, N. (1969). *The Psychology of Self-Esteem*. New York: Bantam.
- Büyükbayrakdar, Ç. G., Kesici, Ş. ve Bozgeyikli, H. (2018). Gençlerin Kariyer Yaşamı Nasıl Planlanır? *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8 (8), 147-169.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Carr, M., Borkowski, J. G. Ve Maxwell, S. E. (1991). Motivational Components of Underachievement. *Developmental Psychology*, 21 (1), 108-118.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education* (5th ed). London: Routledge.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. San Francisco: Freeman.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adölesanlarda Benlik Saygısı*. (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Hacettepe Üniversitesi / Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Ankara.
- Decay, J. ve Kenny, M. (1994). *Adolescent Development*. Madison: Brown- Benchmark.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. ve Ryan, R. M. (1991). Motivation and Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, 26 (3- 4), 325-346.
- Doğan, A., Özgün, O. H., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Kariyer Danışmanlığı ve Öz Saygı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (47), 786-797.
- Fortier, M. S., Vallerand, R. J. ve Guay, F. (1995). Academic Motivation and School Performance: Toward a Structural Model. *Contemporary Educational Psychology*, 20, 257-274.
- Gould, S. (1979). Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations. *The Academy of Management Journal*, 22 (3), 539-550.
- Gök, A. ve Tekin, N. (2015). Yabancılaşma ve Öz Saygı: Çoğulcu Eleştiriler Üzerinden Bir Değerlendirme. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 279-301.
- Hansford, B. C. ve Hattie, J. A. (1982). The Relationship Between Self and Achievement/Performance Measures. *Review of Educational Research*, 52 (1), 123-142.
- Harter, S. (1993). Causes and Consequences of Low Self-Esteem in Children and Adolescents. Roy F. Baumeister (Ed.). *In 1993 Self-Esteem* (pp. 87-116). Boston: Springer.
- Hepper E. G. (2016). Self-Esteem. Howard S. Friedman (Ed.). *In 2016 Encyclopedia of Mental Health*, 2nd edition, (pp. 80-91). Waltham, MA: Academic Press.
- <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 05.12.2021).
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3 (2), 23-36.
- James, W. (1890). *Principles of Psychology*. Chicago: Encyclopedia Britannica.
- Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

- Mert, A., Duman, A. E. ve Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim Öğrencilerinde Kariyer Karar Verme Öz-Yeterliliğinin Yordayıcıları Olarak Benlik Saygısı ve Algılanan Sosyal Destek. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 594-619.
- Murphy, C. M., Stosny, S. ve Morrel, T. M. (2005). Change in Self-Esteem and Physical Aggression During Treatment for Partner Violent Men. *Journal of Family Violence*, 20, 201-210.
- Rogers, C. R. (1959). A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships, As Developed in The Client-Centered Framework. Koch, S. (Ed.). In *1959 Psychology: A Study of Science*, (Vol 3 , pp. 184-256) New York, NY: McGraw –Hill.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Sarıcı, S. H. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlama Faaliyetlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Karatay Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sedikides, C. ve Gress, A. P. (2003). Portraits of the Self. M. A. Hogg and J. Cooper (Eds.). In *2003 Sage Handbook of Social Psychology* (pp. 110-138) London: Sage.
- Sencer, M. ve Sencer, Y. (1978). *Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını.
- Smith, C. L. ve Sapp, M. (1998). Psychoeducational Correlates of Achievement for High School Senior at a Private School: The Relationship among Locus of Control, Self-Esteem, Academic Achievement, and Academic Self-Esteem. *High School Journal*, 81 (3), 161-167.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2014). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Toplu, G. (2019). *Farklı Yaş Grubunda İlkokula Başlamış 5. Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygıları ile Akademik Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkoğlu, M. E. ve Acar, O. K. (2019). Bireysel Kariyer Planlamanın Öğrenci Ders Başarısı Üzerindeki Etkisi: ISUBÜ Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6 (8). 14-25.
- Ünver, Y. (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri*. Ankara Üniversitesi, Dönem Projesi.
- Wigfield, A., Tonks, S. ve Klauda, S. L. (2009). Expectancy-Value Theory. In K. R. Wenzel & A. Wigfield (Eds.). In *2009 Educational Psychology Handbook Series. Handbook of Motivation at School* (pp. 55-75) New York, NY: Routledge.
- Woodd, M. (1999). The Move Towards a Different Career Pattern: Are Women Better Prepared than Men for a Modern Career?. *Women in Management Review*, 14 (1), 21-28.
- Woodward, P. G. ve Suddick, D. E. (1992). Self-Esteem of Older Adult College Students. *Perceptual and Motor Skills*, 74 (1), 193-194.

- Vallerand, R. J. ve Blssonnette, R. (1992). Intrinsic, Extrinsic, and Amotivational Styles as Predictors of Behavior: A Prospective Study. *Journal of Personality*, 60 (3), 599-620.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., ve Vallieres, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: A Measure of İntrinsic, Extrinsic and Amotivation in Education. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003-1017.
- Van Maanen, J. ve Schein, E. H. (1979). Toward a Theory of Organisational Socialisation. Staw, B. M. (Ed.). *In 1979 Research in Organisational Behaviour*, (ss. 209-264) Greenwich, CT: JAI Press.
- Yalım, F. E. (2001). *Yüksekokul Öğrencilerinde Benlik Saygısının Akademik Başarı ve Ana-Baba ile İletişime Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 14-28.
- Yılmaz, E., Yiğit, R. ve Yurt, E. (2012). İlköğretim İkinci Kademedede Öğrenim Görmekte Olan Öğrencilerin Genel Benlik Saygılarının Öğrenci Başarısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelemesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 192-203.
- Yun Dai, D. (2001). A Comparison of Gender Differences in Academic Self-Concept and Motivation Between High-Ability. *Journal of Secondary Gifted Education*, 13 (1), 22-33.