Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 41, Ekim 2019, s. 403-416

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.32713>

Ayşegül ÖZKAN

İstanbul Aydın Üniversitesi İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi,

aysegulalibas@gmail.com

Çağla DEMİR

İstanbul Aydın Üniversitesi İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi,

caglademir123@yahoo.com.tr

ÖĞRENCİLERİN ÖZ YETERLİLİK VE KARIYER MOTİVASYONU İLİŞKİSİ: SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULUNDA BİR ARAŞTIRMA

Özet

Gelecekteki hedeflere ulaşmada iki önemli kavram olan öz yeterlilik ve kariyer motivasyonu, özünde bireyin kendine olan inancını ifade etmektedir. Öz yeterlilik kavramı Bandura (1997), kariyer motivasyonu ise London (1983) tarafından araştırmaya başlanan kavramlardır. Öz yeterlilik, bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısıdır. Kariyer motivasyonu kişilerin kariyer seçiminde önemli bir rol sahibi olan, bireylerin seçimlerinin ve davranışlarının hedeflerine ulaşmalarının itici gücü olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada öğrencilerin öz yeterlilikleri ve kariyer motivasyonları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilindeki bir vakıf üniversitesinde sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda okuyan 291 öğrenci oluşturmaktadır. Nicel bir araştırma yöntemi olan anket tekniği ile 291 öğrenciye ulaşılarak, alınan yanıtlar istatistik programında analiz edilmiştir. Oluşturulan hipotezlerin doğruluğunu ortaya koyma amacıyla yapılan korelasyon analizi dışında, demografik özelliklere göre sonuçlar ortaya koyma amacıyla fark analizleri uygulanmıştır. Analiz sonucunda genel öz yeterlilik ve genel kariyer motivasyonu arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Her iki değişkenin faktörleri arasında düşük ve orta düzeyde ilişki gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlilik, Kariyer Motivasyonu, Kariyer

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND CAREER MOTIVATION: A RESEARCH IN HEALTH SERVICES VOCATIONAL SCHOOL

Abstract

Self-efficacy and career motivation, which are two important concepts in achieving future goals, express the individual's belief in himself/herself. Self-efficacy concept is started to researched by Bandura (1997) and career motivation concept is started to be researched by London (1983). Self-efficacy is the self-judgment of the individual on the capacity to organize activities and the capacity which is necessary to demonstrate a certain performance. Career motivation is accepted as the driving force of individuals choices and behaviors to reach their goals, having an important role in career choice. In this study, the relationship between students' self- efficacy and career motivations was investigated. The sample of the study consisted of 291 students who study in health services vocational school in a foundation university in Istanbul. The questionnaire technique, which is a quantitative research method, was responded by 291 students and the responses were analyzed in the statistical program. In addition to the correlation analysis performed to reveal the accuracy of the hypotheses created, differentiation analysis was applied to determine the results according to the demographic characteristics. As a result of the analysis, it was found that there is no relationship between general self-efficacy and general career motivation. A low and moderate relationship was observed between the factors of both variables.

Keywords: Self-Efficacy, Career Motivation, Career

1.GİRİŞ

Üniversite yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırmalar ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri birim ve bölümlerden oluşan; bilimsel özerkliği ve kamu tüzel kişiliği bulunan öğretim kurumudur. Üniversiteler yerine getirdikleri işleve göre değerlendirildiğinde, 'araştırma üniversiteleri' ve 'kitlesele eğitim üniversiteleri' olarak iki gruba ayrılmaktadır. Ülkemizde 'kitlesele eğitim üniversiteleri' sayı bakımından daha fazladır. Bu kapsamda, üniversite eğitimi genel anlamda iş hayatına başlamanın temel adımlarındandır. Birçok üniversite iş için gerekli olan eğitimi vermenin yanında işini deneyimleme şansını 'staj' adı altında öğrencilerine zorunlu kılmaktadır.

İş yaşamında başarılı olabilmek için sadece eğitim almak yeterli olmayıp, bu eğitimin nitelikli olması ve bireylerin aldıkları bilgileri kullanabilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir. Bilgi, beceri ve tutumlar doğrultusunda kişinin kendine olan inancı da gelecek hedeflerini bütünüyle etkilemektedir. Kişinin kendisine olan inancını ve motivasyonunu yüksek tutması, kişinin mesleği ile ilgili kazanımlar elde etmesini sağlayacaktır.

Araştırmamızın iki temel ögesi olan öz yeterlilik ve kariyer motivasyonu; geleceğe ilişkin planlar yapılmasında rol oynayan önemli faktörlerdir. İki faktöründe özünde kişinin kendisine inancı yatmaktadır. Yaşanan değişimlere yönelik bireylerin beklentileri de hızla değişmektedir.

Bu beklentilerini gerçekleştirmede izleyeceği yolu seçerken kendine olan güveni ve motivasyonu yüksek olmalıdır.

Yapılan çalışmanın amacı öz yeterlilik ve kariyer motivasyonu ilişkisine yönelik araştırma boşluğunu doldurmak, bu alanda yapılacak olan çalışmalara ışık tutmaktır. SHMYO öğrencilerinin öz yeterlilik ve kariyer motivasyonu ilişkisini inceleme amacıyla çıkılan yolda, detaylı bir literatür taraması yapılarak çalışma nicel bir araştırma ile de desteklenecektir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmamızın değişkenleri olan öz yeterlilik ve kariyer motivasyonu ile ilgili yapılan literatür taramasında yapılan araştırmaların çoğu sosyal bilimlere ait olduğu tespit edilmiştir. Psikoloji, eğitim ve işletme gibi farklı alanlarda ayrı ayrı değerlendirilen öz yeterlilik ve kariyer motivasyonu kavramı üzerine tezler ve makaleler incelenmiştir.

Öz yeterlilik kavramı ile ilgili yapılan literatür taramasında Laçın ve Yalçın (2019) tarafından kaleme alınan “Üniversite Öğrencilerinde Öz-yeterlilik ve Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bilişsel Esnekliği Yordama Düzeyleri” adlı makalede bilişsel esneklik yordanan değişken olarak ele alınmıştır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda ise genel öz-yeterlilik ile stresle başa çıkma tarzlarının alt boyutu olan kendine güvenli yaklaşım, sosyal destek arama, boyun eğici yaklaşım ve çaresiz yaklaşımın birlikte bilişsel esnekliği anlamlı düzeyde yordadıkları bulunmuştur. Bağcıoğlu ve Kaygın (2018) tarafından yapılan araştırmada ise “Çalışanların Öz Yeterliliklerinin ve Esenlik Algılarının İşe Adanmışlıklarına Etkisi: İlaç Sektörü Örneği” adındaki makalelerinde, esenlik algısının işe adanmışlık üzerinde pozitif bir etkisi bulunduğu buna rağmen öz yeterlilik algısının işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Biçer vd. (2018) ise kaleme aldıkları “Sağlık Yönetimi Mezunlarının Öz Yeterliliklerinin İstihdam Durumuna Etkisi” adlı makalelerinde mezunların öz-yeterliliklerinin yüksek olduğunu saptamışlardır. Ayrıca mezunların cinsiyeti, mezun oldukları üniversite ve meslek sahibi olma durumları ile öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yabancı literatürde yapılan araştırmalar da ise, 2014 yılında Meera Komarraju, Jane Swanson, Dustin Nadler tarafından kaleme alınmış olan ‘Increased Career Self-Efficacy Predicts College Students’ Motivation, and Course and Major Satisfaction’ adlı makalede öğrencilerin kariyer kararlarında, öz yeterliliklerini artırmak için; kendilerini keşfetme, gelecek kariyerlerini planlama, iş arama, alanlarında bir profesyonel ile görüşme ve bir araştırma laboratuvarını ziyaret etmeleri istenmiştir. Öğrencilerin motivasyonları artırılarak öz yeterlilik oranının yükseltilmesi hedeflenmiştir. İki çalışmayı kapsayan bu araştırmada, birinci çalışma 79 öğrencinin eşleştirilmiş örneklemlili t testleri sonucu kariyer kararlarının, öz yeterliliklerini önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. İkinci çalışmada ise 226 öğrenciyi kapsayan ön test ve son testler doğrultusunda, öğrencilerin kariyer kararı öz yeterliliği, öz motivasyonları; kariyer bilgisi ve temel memnuniyet ölçütlerini tamamlamıştır. Yapılan araştırmada öğrenciler, okudukları alandan mezun olduktan sonra kariyer seçenekleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda araştırma sonucunda, öğrencilerin somut mesleki deneyimlerinin, kariyer öz yeterliliklerini arttırdığını ortaya çıkarmıştır.

Kariyer motivasyonu ile ilgili yapılan literatür taramasında ise Çalışkan (2019) tamamlanan tez çalışmasında “Mesleki Uygulama Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi; Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma” başlığı altında yaptığı araştırmanın

sonucunda mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Kanten vd. (2014) “Kariyer Engellerinin Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Kariyer motivasyonunun Rolü: Otel İşletmelerinde Kadın İşgörenler Üzerine Bir Uygulama” başlığındaki makalelerinde yaptıkları araştırma sonucunda kariyer motivasyonunun kadın iş görenlerin mutluluk düzeylerini olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir. Bir diğer araştırma olan “Mentorluğun Kariyer Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İlk Kez İşini Deneyimleyenler Üzerinde Bir Uygulama” Vardarlı vd. (2017) tarafından kaleme alınmıştır, araştırma sonucunda mentorluğun kariyer işlevinin, takipçilerin kariyer motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Yabancı literatürde yapılan araştırmalar da ise, 2010 yılında Katrina McLaughlin, Marianne Moutray ve Christopher Moore tarafından ‘Career Motivation in Nursing Students and The Perceived Influence of Significant Others’ adlı makale; hemşirelik öğrencilerinin kariyer motivasyonlarını, hemşireliğe giriş sebeplerini ve karar alma sürecinde başkalarının algıladıklarını araştırmak amacıyla kaleme alınmıştır. Hemşirelik ikinci sınıf öğrencisi olan 68 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada, aile bireylerinden sağlık sektöründe çalışan kişilerin bulunması durumunda, öğrencilere hem duygusal hem de kariyer motivasyonu açısından büyük destek kaynağı olduğu algılanmıştır.

3. TEORİK ÇERÇEVE

3.1. Öz Yeterlilik

İlk defa Bandura (1977) tarafından ortaya atılmış öz-yeterlilik kavramı birçok bilim adamı tarafından farklı yönleri ile ele alınarak araştırmalara konu olmuş bir kavramdır (Akyüz ve Özyer, 2018:31). Sosyal bilişsel kuramcı Bandura, öz yeterlilik konusunda birden fazla araştırma gerçekleştirmiştir. Bandura (1986:18) öz yeterliliği “Bireyin belirli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapabilme kapasitesine ilişkin kendine dönük algılayışı, yargısı ve inancıdır.” olarak tanımlamaktadır.

Öz yeterlilik; bilişsel, motivasyonel, duygusal ve karar verici süreçlerle insan işleyişini düzenlemektedir. Bu inançlar, bireylerin kendini geliştiren mi yoksa kendini zayıflatan yolları mı düşündüğünü; kendilerini ne kadar iyi motive ettiklerini ve zorluklar karşısında ne kadar iyi ısrarcı olduklarını; duygusal yaşamlarının kalitesini; stres ve depresyona karşı savunmasızlıklarını; güçlülere karşı esnekliklerini ve yaşam seyirlerini belirleyen önemli karar noktalarında yaptıkları seçimleri etkilemektedir. Farklı araçlarla, birinin külfet yükleyici stresler karşısında bir miktar kontrol önlemi uygulama yeteneğine olan inancı ve strese karşı esnekliğini arttırmaktadır (Benight ve Bandura, 2004:1131). Aynı zamanda öz yeterlilik bireylerin yetenekleri doğrultusunda görevlerini tamamlamalarını sağlamaktadır (Hsich 2007:455). Bireylerin kendi kapasitelerine olan inancı yani öz yeterliliği, onların sahip olduğu bilgi ve becerilerle neler yapabileceğine göre şekillenmektedir (Çubukçu ve Girmen, 2007:3). Bu doğrultuda bireylerin geleceğe yönelik amaçları belirlemesinde ve yaşantısında, bulunan çevreyi kontrol altına almasında öz yeterlilikleri etkili olmaktadır (Gül ve Adıgüzel, 2015:864).

3.2. Kariyer Motivasyonu

Kariyer motivasyonu kavramını geliştiren London (1983)’ın kariyer motivasyonu teorisi, bir iş arama ve kabul etmeyi, bir organizasyonda kalmak için karar vermeyi, kişinin kariyer planlarını güncellemesini, yeni iş deneyimleri arama ve eğitimi, kariyer hedeflerine ulaşmak için

düzenleme yapma ve çabalama gibi çok farklı çeşitli kariyer kararları ve davranışları ile ilgili motivasyonu ayırmaktadır. London, kariyer motivasyonunu bireysel seviyede bir yapı olarak üç boyuta ayrılmaktadır; (a) kariyer esnekliği, kariyer sırasında karşılaşılan zorlukların üstünden gelmeyi; (b) kariyer kavrayışı bireyin ne kadar gerçekçi bir kariyer algısına sahip olduğunu; (c) kariyer kimliği kariyer karar ve davranışlarını ölçen faktörleri açıklamaktadır (Çalışkan, 2019:52).

London ve çalışma arkadaşı; kariyer motivasyonunu geliştirmek amacıyla çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. Bunlar çalışanlar desteklemek, olumlu yaklaşımlarda bulunmak, başarı ve yetenek gelişimleri için fırsatlar tanımaktır (Day ve Allen, 2004:73).

Kariyer motivasyonu, aynı zamanda kariyer gelişimi ile de desteklenmelidir. Bu bireylerin uzun dönemli düşüncelerini, anlık iş davranışlarını ve gelecekteki kariyer planlarını etkilemektedir. Kariyer seçenekleri gerçekçi beklentiler doğrultusunda desteklenmeli ve geliştirilmelidir. Hedef belirleme teşvik edilmeli, adil ve doğru geribildirim sağlanmalıdır. (London ve Mone'dan akt. Day ve Allen, 2004:74)

Motivasyon kavramının altında kendine bir at başlık olarak yer edinen kariyer motivasyonu; Bown- Wilson ve Parry (2013:311)'e göre bireylerin kişilik özellikleri, ihtiyaçları ve beklentilerinin paralelinde kariyere ilişkin sergilediği davranışları da içine aldığı için iş motivasyonundan farklılık göstermektedir.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezlerin Kurulması

Bu araştırmada incelenen, sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda öğrenimini tamamlamak üzere bulunan 291 öğrencinin öz yeterlilikleri ve kariyer motivasyonları arasında ilişki olup olmadığıdır. Bu bağlamda araştırmanın modeli, “ilişkisel açıklayıcı model” olarak belirlenmiştir (İslamoğlu ve Alniaçık, 2013:39). Araştırma modeli Şekil 1’de gösterildiği gibidir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Bu modele yönelik hipotezimiz,

“H₁: SHMYO öğrencilerinin genel öz yeterlilikleri ile genel kariyer motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindedir.

4.2. Araştırmanın Uygulandığı Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ilindeki bir vakıf üniversitesinde sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu dallarından olan Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Tıbbi Görüntüleme, Çocuk

Gelişimi, Sosyal Hizmetler, Ameliyathane Hizmetleri, Tıbbi Laboratuvar, İlk ve Acil Yardım, Anestezi, Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama programlarının ikinci sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Evreni temsil eden sayı yaklaşık 900'dür. Araştırmanın gereği olarak öğrencilerin iş yaşamında (staj dahil) az olsa dahi deneyime sahip öğrencilerden oluşması ön koşuldur. Bu yüzden araştırma stajını tamamlamış ikinci sınıf öğrencilerine uygulanmıştır.

%90 güvenilirlik düzeyini yansıtan 1000 kişilik evren için örneklem sayısı 137'dir (Gülbüz ve Şahin, 2018:130). Bu sayının üzerinde olan 291 kişinin yanıtlarının örneklem için yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Kullanılan örneklem tekniği kolayda örneklemdir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada “Öz Yeterlilik Ölçeği” ve “Kariyer Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca demografik bilgilere ulaşmak amacıyla yanıtlayıcılara bilgi formu yöneltilmiştir.

Üniversite öğrencilerinin öz yeterliliğini ölçmek için, 1982 yılında Sherer et al. tarafından geliştirilen ölçek, Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak, “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği” adıyla Türkçe'ye kazandırılmıştır. Öz yeterlilik ölçeği toplam 17 maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert tarzı ile yanıtlayıcılara yönlendirilmiştir. Öğrencilerin kariyer motivasyonunu ölçümlemek için ise, Day ve Allen (2004)'nın geliştirdiği Taşçı vd. (2017)'nin Türkçe'ye uyarladığı Kariyer Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek asıl haliyle 21 maddeden oluşmaktadır, kendilerinden izin alınarak bir eksik soru hali olan 20 maddelik hali ile kullanılmıştır. Bu ölçek de 5'li Likert tarzı ile yanıtlayıcılara yönlendirilmiştir. Demografik soru adedi ise 13'tür.

5. BULGULAR

İstanbul ilindeki bir vakıf üniversitesinde Sağlık Hizmetleri MYO'na bağlı öğrenim gören 291 öğrencinin yanıtları SPSS 23.0 istatistik paket programı yardımıyla değerlendirilmiştir. Yapılan analizde; frekans analizi, güvenilirlik analizi, faktör analizi, normal dağılım testi, fark analizleri, korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 1 araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 1: Frekans Analizi

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	224	77,0
	Erkek	67	23,0
	Toplam	291	100,0
Yaş	17-20 yaş	187	64,3
	21 yaş ve üzeri	104	35,7
	Toplam	291	100,0
Çalışma Durumu	Çalışıyor	30	10,3
	Çalışmıyor	261	89,7
	Toplam	291	100,0
Aileyle Yaşama Durumu	Evet	245	84,2
	Hayır	46	15,8
	Toplam	291	100,0
Anne Mesleği	Ev Hanımı	224	77,0
	Kamu Sektörü	11	3,8
	Özel Sektör	39	13,4
	Kendi İş	8	2,7
	Emekli	6	2,1
	Vefat	3	1,0
	Toplam	291	100,0
Baba Mesleği	Kamu Sektörü	21	7,2
	Özel Sektör	109	37,5
	İşsiz	16	5,5
	Kendi İş	65	22,3
	Emekli	61	21,0
	Vefat	19	6,5
	Toplam	291	100,0
Burs Durumu	Paralı	110	37,8
	Burslu	181	62,2
	Toplam	291	100,0
Bölümü Severek Okuma	Evet	251	86,3
	Hayır	40	13,7
	Toplam	291	100,0
Gelir Düzeyi	2000 TL ve daha az	71	24,4
	2001-2500 TL	49	16,8
	2501-3500 TL	76	26,1
	3501-4500 TL	43	14,8
	4501 TL ve daha fazla	52	17,9
	Toplam	291	100,0

Frekans analizinde staj yapıp yapmama, sınıf ve medeni duruma ilişkin bilgi verilmemiştir. 291 öğrencinin tümü staj yapmış, 2. Sınıf ve bekar olarak işaretleme yaptığından dolayı frekans analizine yansıtma yapılmamıştır. Sağlık hizmetleri MYO bölümleri örneklem seçildiğinden dolayı cinsiyet için “Kadın” yoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir. Yaş değişkenine göre dağılımdan yanıtlayıcıların çoğunlukta “17-20” yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. 291 öğrencinin büyük bir çoğunluğu bölümünü severek okumakta, şu an fiilen çalışmamakta ve ailesiyle yaşamaktadır. Anne mesleği sorusuna ilişkin en fazla işaretleme “Ev Hanımı” olarak,

baba mesleğine ilişkin en fazla işaretleme ise “Özel Sektör” olarak verilmiştir. 291 öğrenciden 181’i eğitimine burslu olarak devam etmektedir. Gelir düzeyinde ortalamaları birbirine yakın olsa da en çok “2501-3500 TL” aralığında işaretleme yapılmıştır.

Frekans analizlerinden sonra kariyer motivasyonu ve öz yeterlilik değişkenlerinin alt boyutlarını belirlemeye yönelik faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını değerlendirmek için Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett testi kullanılmıştır. KMO değeri öz yeterlilik değişkeni için 0,910; kariyer motivasyonu değişkeni için 0,862 olarak tespit edilmiştir. Her iki değişkene uygulanan Bartlett testinin sonuçları da anlamlı ($p=0,000 \leq 0,05$) bulunduğu için araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda öz yeterlilik ölçeğine ilişkin Cronbach’s Alpha değeri 0,826’dır. Cronbach’s Alpha değeri $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ aralığında olduğu için yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2008:405). Faktör analizinde 17 ifadeden oluşan ölçekten, 4 ifade (2,3,4,8) düşük ortak varyansa sahip olduğu veya binişiklik gösterdiği tespit edildiği için analiz dışı bırakılmıştır. Öz yeterlilik ölçeğine uygulanan faktör analizinde iki boyut saptanmıştır. Bunlar 9 ifadeden (5,6,7,10,11,12,14,16,17) oluşan “Başlama” boyutu ve 4 ifadeden (1,9,13,15) oluşan “Yılmama Ve Sürdürme Çabası” boyutudur. Öz yeterlilik ölçeğine ilişkin faktör analizi Tablo 2’de gösterildiği gibidir.

Tablo 2: Öz Yeterlilik Ölçeğine İlişkin Faktör Faktör ve Güvenilirlikler

		Faktör Yükleri	Varyans Oranı	Cronbach's Alpha	n
Başlama	5. Her şeyi yarım bırakırım.	0,820	42,767	0,912	9
	6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	0,820			
	12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	0,805			
	7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	0,796			
	10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	0,774			
	17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	0,767			
	16. Kolayca pes ederim.	0,766			
	11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	0,758			
	14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	0,747			
Yılmama ve Sürdürme Çabası	1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	0,763	59,894	0,716	4
	9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girerim.	0,729			
	15. Kendine güvenen biriyim.	0,726			
	13. Başarısızlık benim azmimi artırır.	0,719			
KMO=0,910 p=0,000 Genel Cronbach's Alpha=0,826 n=13					

Kariyer motivasyonu ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değeri 0,859 olarak tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha değeri $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ aralığında olduğu için yüksek derecede güvenilir (Kalaycı, 2008:405). Yapılan faktör analizi sonucunda 20 ifadeden oluşan ölçekten düşük ortak varyansa sahip olduğu veya binişiklik gösterdiği tespit edildiği için analiz dışı bırakılan 7 ifade (2,3,10,12,15,17,19) mevcuttur. Kariyer motivasyonu ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda değişkenin 3 alt boyutu saptanmıştır. Bunlar 5 ifadeden (6,7,8,9,11) oluşan "Esneklik" faktörü, 5 ifadeden oluşan (13,14,16,18,20) "Kimlik" faktörü ve 3 ifadeden oluşan (1,4,5) "Kavrayış" faktörüdür. Kariyer motivasyonu ölçeğine ilişkin faktör analizi Tablo 3'te gösterildiği gibidir.

Tablo 3: Kariyer Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenilirlikler

		Faktör Yükleri	Varyans Oranı	Cronbach's Alpha	n
Esneklik	9. Risk almaya istekliyimdir.	0,737	19,800	0,791	5
	6. Güçlü yanlarımı biliyorum.	0,669			
	8. Değişen koşullara adapte olabilirim.	0,649			
	7. Zayıf yanlarımın farkındayım.	0,640			
	11. Yoluma çıkan iş sorunları karşısında hakkıyla başa çıkarım.	0,634			
Kimlik	16. İşime yardımcı olacak konulara zaman ayırım.	0,715	39,495	0,759	5
	18. İşim ile ilgili gelişmeleri takip ederim.	0,712			
	20. Staj sonrası işe başlamak için talepte bulunurum.	0,688			
	14. İşimle oldukça ilgiliyimdir.	0,679			
	13. Yaptığım bir işi daha iyi yapma yöntemi geliştirdiğim olur.	0,632			
Kavrayış	4. Net kariyer amaçlarına sahibim.	0,842	59,167	0,829	3
	1. Kariyer amacımı gerçekleştirmek için spesifik (belirli) bir plana sahibim.	0,788			
	5. Gerçekçi kariyer amaçlarına sahibim.	0,787			
KMO=0,862 p=0,000 Genel Cronbach's Alpha=0,859 n=13					

Verilere ilişkin demografik özellikler bağlamında farklılıklarını belirlemek için Bağımsız Grup T testi ve ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda demografik bilgilerde yer alan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, sınıf, aileyle yaşama durumu, bursluluk durumu, staj yapıp yapmama, bölümü severek okuma, anne mesleği ve gelir durumu sorularının seçenekleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Anlamlı bir farklılık tespit edilen demografik sorular; çalışma durumu ve baba mesleğidir.

Çalışma durumuna ilişkin yapılan fark analizinde kariyer motivasyonu değişkeninin alt boyutu olan "Kimlik" boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (p=0,029). Çalışma durumuna ilişkin farklılık analizi Tablo 4'te gösterildiği gibidir.

Tablo 4: Çalışma Durumuna İlişkin Farklılık Analizi

Çalışma Durumu		n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Testi		T Testi	
					F	p	t	p
Genel Kariyer Motivasyonu	Çalışıyor	30	4,06	0,634	1,368	0,243	1,166	0,245
	Çalışmıyor	261	3,94	0,525				
Esneklik	Çalışıyor	30	3,94	0,907	2,802	0,095	0,736	0,463
	Çalışmıyor	261	3,84	0,693				
Kimlik	Çalışıyor	30	4,38	0,428	0,690	0,407	2,200	0,029
	Çalışmıyor	261	4,18	0,479				
Kavrayış	Çalışıyor	30	3,71	1,099	3,104	0,079	0,111	0,912
	Çalışmıyor	261	3,69	0,859				
Genel Öz Yeterlilik	Çalışıyor	30	2,84	0,889	8,190	0,005	0,534	0,597
	Çalışmıyor	261	2,75	0,612				
Başlama	Çalışıyor	30	2,40	1,205	8,709	0,003	0,307	0,761
	Çalışmıyor	261	2,33	0,890				
Yılmama ve Sürdürme Çabası	Çalışıyor	30	3,83	0,977	1,806	0,180	0,895	0,372
	Çalışmıyor	261	3,70	0,746				

Yapılan diğer bir fark analizinde öğrencilerin öz yeterliliklerinin baba mesleğine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p=0,036$). Babasını kaybeden öğrencilerin öz yeterliliği diğer meslek gruplarına göre daha yüksektir. Baba mesleğine ilişkin farklılık analizi Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Baba Mesleğine İlişkin Farklılık Analizi

Baba Mesleği		n	Ortalama	Std. Sapma	Levene Homojenlik Testi		ANOVA	
					İstatistik	p	F	p
Genel Kariyer Motivasyonu	Kamu Sektörü	21	3,95	0,360	2,386	0,038	0,143	0,982
	Özel Sektör	109	3,96	0,457				
	İşsiz	16	3,95	0,702				
	Kendi İşi	65	3,94	0,518				
	Emekli	61	3,91	0,667				
	Vefat	19	4,02	0,637				
	Toplam	291	3,95	0,538				
Esneklik	Kamu Sektörü	21	3,76	0,454	2,068	0,069	0,570	0,723
	Özel Sektör	109	3,89	0,640				
	İşsiz	16	3,70	0,996				
	Kendi İşi	65	3,86	0,693				
	Emekli	61	3,78	0,861				
	Vefat	19	4,01	0,704				
	Toplam	291	3,85	0,716				
Kimlik	Kamu Sektörü	21	4,16	0,493	1,134	0,342	0,210	0,958
	Özel Sektör	109	4,20	0,474				
	İşsiz	16	4,26	0,419				
	Kendi İşi	65	4,17	0,506				

	Emekli	61	4,23	0,452				
	Vefat	19	4,26	0,543				
	Toplam	291	4,20	0,477				
Kavrayış	Kamu Sektörü	21	3,90	0,634	2,677	0,022	0,522	0,760
	Özel Sektör	109	3,69	0,834				
	İşsiz	16	3,88	0,980				
	Kendi İşi	65	3,69	0,777				
	Emekli	61	3,60	1,095				
	Vefat	19	3,63	0,968				
	Toplam	291	3,69	0,885				
Genel Öz Yeterlilik	Kamu Sektörü	21	2,71	0,409	1,375	0,234	2,427	0,036
	Özel Sektör	109	2,67	0,623				
	İşsiz	16	3,01	0,747				
	Kendi İşi	65	2,67	0,546				
	Emekli	61	2,92	0,759				
	Vefat	19	2,98	0,681				
	Toplam	291	2,76	0,645				
Başlama	Kamu Sektörü	21	2,31	0,717	2,059	0,071	2,055	0,071
	Özel Sektör	109	2,21	0,919				
	İşsiz	16	2,68	1,117				
	Kendi İşi	65	2,21	0,741				
	Emekli	61	2,55	1,064				
	Vefat	19	2,61	0,951				
	Toplam	291	2,34	0,925				
Yılmama ve Sürdürme Çabası	Kamu Sektörü	21	3,63	0,692	0,734	0,598	0,193	0,965
	Özel Sektör	109	3,69	0,764				
	İşsiz	16	3,75	1,088				
	Kendi İşi	65	3,71	0,759				
	Emekli	61	3,75	0,762				
	Vefat	19	3,83	0,746				
	Toplam	291	3,71	0,772				

Son olarak yapılan korelasyon analizinde değişkenlerin genel anlamda birbiri ile ilişkisi tespit edilemese de “Genel Kariyer Motivasyonu” ile öz yeterlilik değişkeninin alt boyutu olan “Başlama” boyutu ile arasında negatif ve anlamlı bir ilişki; “Genel Kariyer Motivasyonu” ile öz yeterlilik değişkeninin alt boyutu olan “Yılmama ve Sürdürme Çabası” ile arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki; kariyer motivasyonunun alt boyutu olan “Esneklik” ve “Kimlik” alt boyutlarının öz yeterliliğin alt boyutu olan “Başlama” boyutu ile arasında negatif ve anlamlı bir ilişki; öz yeterliliğin alt boyutu olan “Yılmama ve Sürdürme Çabası” ile “Genel Kariyer Motivasyonu”, “Esneklik”, “Kimlik” ve “Kavrayış” arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Korelasyon analizi Tablo 6’da gösterildiği gibidir.

Tablo 6: Korelasyon Analizi

		Genel Öz Yeterlilik	Başlama	Yılmama ve Sürdürme Çabası
Genel Kariyer Motivasyonu	r	0,020	-0,222	0,653**
	p	0,736	0,000	0,000
Esneklik	r	0,032	-0,191	0,601**
	p	0,591	0,001	0,000
Kimlik	r	-0,074	-0,249	0,469**
	p	0,205	0,000	0,000
Kavrayış	r	0,077	-0,103	0,487**
	p	0,193	0,078	0,000

Korelasyon analizi sonucunda kurulan hipotezimizin kabul ve reddine ilişkin bilgiler;

H₀: SHMYO öğrencilerinin genel öz yeterlilikleri ile genel kariyer motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotezi kabul edilmektedir.

H₁: SHMYO öğrencilerinin genel öz yeterlilikleri ile genel kariyer motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotezi ise reddedilmektedir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Ülkemizdeki, temel işgücü problemlerinden biri, öğrencilerin okudukları bölümden mezun olduktan sonra kariyer planlanma sürecinde yaşadıkları zorluklardır. Öğrencilerin eğitim aldığı alanda, staj yaptıktan veya işe başladıktan sonraki gözlem ve deneyimleri sonucunda doğru meslek seçimi ile ilgili kararsızlığa düşmesi kariyer motivasyonlarına olumsuz etki ederek, kariyer planlaması yapmalarına engel olmaktadır.

Bu çalışma, İstanbul ilindeki bir vakıf üniversitesinde sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu dallarından olan ‘Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik’, ‘Tıbbi Görüntüleme’, ‘Çocuk Gelişimi’, ‘Sosyal Hizmetler’, ‘Ameliyathane Hizmetleri’, ‘Tıbbi Laboratuvar’, ‘İlk ve Acil Yardım’, ‘Anestezi’, ‘Tıbbi Tanıtım ve Pazarlama’ programlarının stajını tamamlamış ikinci sınıf öğrencilerine uygulanan anket aracılığıyla öğrencilerin öz yeterliliğinin ve kariyer motivasyonu ile ilişkisini “Öz Yeterlilik Ölçeği” ve “Kariyer Motivasyonu Ölçeği” kullanarak değerlendirilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucu; Sağlık Hizmetleri MYO öğrencilerinin çoğunluğu kadınlardan oluşmakta (%77), öğrencilerin çoğunluğunu bölümünü severek okumakta (%86,3), şu an fiilen çalışmamakta (%89,7) ve ailesiyle yaşamaktadır (84,2). Yapılan analizler doğrultusunda, anlamlı bir farklılık tespit edilen demografik sorular; çalışma durumu ve baba mesleğidir. Babasını kaybeden öğrencilerin öz yeterliliği diğer meslek gruplarına göre daha yüksektir. Çalışma durumuna ilişkin yapılan fark analizinde ise kariyer motivasyonu değişkeninin alt boyutu olan “Kimlik” boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Tüm değerlendirmeler sonucu, Sağlık Hizmetleri MYO öğrencilerinin, genel özyeterlilik ve genel kariyer motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini İstanbul ilindeki bir vakıf üniversitesinde okuyan 291 Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. İlerideki çalışmalarda “Öz Yeterlilik Ölçeği” ve “Kariyer Motivasyonu Ölçeği” kullanılarak, devlet ve vakıf üniversitelerinde okuyan Sağlık Meslek Yüksek Okulu öğrencileri için karşılaştırmalı bir araştırma yada daha fazla öğrenci ile araştırma gerçekleştirilerek genişletilmelidir. Gelecekteki çalışmalarda devlet ve vakıf üniversitelerinde okuyan sağlık meslek yüksek okulu öğrencilerinin kariyer planlama sürecinde staj deneyimlerinin etkisinin karşılaştırılması önerilmektedir.

Düşünce olarak Sağlık Meslek Lisesi mezunlarının, üniversite sınavı sonrası Sağlık Meslek Yüksek Okulu tercihlerini yaparken; kariyerlerini bu alanda devam ettirmek için mi yoksa üniversite eğitimi almak için mi tercih ettiklerine yönelik bir araştırma yapılması, öğrencilerin kariyer motivasyonlarını belirleyebilmek açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırmanın yapıldığı örnekleme yöneltilecek olan lise türü demografik sorusu farklı anlamlı yada anlamsız sonuçlara ulaşılmasını sağlayacağı öngörülmektedir. Aynı zamanda demografik sorular arasında meslek yüksek okulu eğitimi tamamlarken destekleyici harici bir eğitim alıp almadığı da öğrencilere yöneltildiği durumda farklı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKLAR

- Akyüz, M., Özzer, K. (2018) Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma, AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 2018, Cilt: 4, Sayı:2, ss. 25-51
- Bağcıoğlu D. Kaygın, E. (2018) Çalışanların Öz Yeterliliklerinin ve Esenlik Algılarının İşe Adanmışlıklarına Etkisi: İlaç Sektörü Örneği, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Arşiv Cilt 15, Sayı 2, 607-626
- Benight, C.C, Bandura, A. (2004) Social Cognitive Theory of Posttraumatic Recovery: The Role of Perceived Self- Efficacy, Behaviour Research and Therapy 42(2004):1129-1148
- Biçer E.B., İlman E., Ekiz T. (2018) Sağlık Yönetimi Mezunlarının Öz Yeterliliklerinin İstihdam Durumuna Etkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi www.esosder.org Electronic Journal of Social Sciences ISSN:1304-0278 Güz -2018 Cilt:17 Sayı:68 (1619-1635)
- Çubukçu, Z., Girmen, P. (2007). "Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz-Yeterlilik Algılarının Belirlenmesi", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 8, S. 1. Ss:1-18
- Day, R. Tammy D. Allen, (2004). ‘The Relationship Between Career Motivation and Self - Efficacy with protege Career Success, Journal of Vocational Behaviour 64, 72-91.
- Doğan Laçın, B.Ö, Yalçın, İ. (2019), Üniversite Öğrencilerinde Öz-yeterlilik ve Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bilişsel Esnekliği Yordama Düzeyleri, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education) 34(2): 358-371
- Gürbüz, S., Şahin, F (2018) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe- Yöntem- Analiz, Seçkin Yayıncılık, Ankara

- Gül, İ., Adıgüzel, O. (2015) Sağlık Kurumları Yöneticiliği Lisans Bölümü Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 8 Sayı: 36, 864-875
- İslamoğlu, H.A., Alnıaçık, Ü. (2013), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı), Beta Yay. 3. Baskı, İstanbul.
- Kalaycı, Ş. (2008), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara
- Kanten, P., Yeşiltaş, M., Akdağ, G. (2014) Kariyer Engellerinin Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Kariyer motivasyonunun Rolü: Otel İşletmelerinde Kadın İşgörenler Üzerine Bir Uygulama Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi 15. Ulusal Turizm Kongresi, 411-430
- Komaraju, M., Swanson, J., Nadler, D. (2014). 'Increased Career Self-Efficacy Predicts College Students' Motivation, and Course and Major Satisfaction, Journal of Career Assessment 2014, Vol. 22(3) 420-432.
- McLaughlin, K., Moutray, M., Moore, C. (2010). 'Career motivation in nursing students and the perceived influence of significant others', Journal of Advanced Nursing 66(2), 404-412
- Sullivan, H.P., J. R., Guerra, N.S. (2007). Closer Look College Students: Self- Efficacy and Goal Orientation. Journal of Advanced Academics, 18, 454-476
- Taşçı, M. E., Vardarlıer, P., Güner Ş., Mentorluğun Kariyer Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İlk Kez İşini Deneyimleyenler Üstünde Bir Uygulama, 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara, 2017: 1095-1105
- Vardarlıer, P., Taşçı, M.E. Güner, Ş. (2017) Mentorluğun Kariyer Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İlk Kez İşini Deneyimleyenler Üzerinde Bir Uygulama. 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara, 2017