



**TURİST REHBERİ ADAYLARINDA
ZAMAN YÖNETİMİ İLE ÖZ YETERLİLİĞİN
KARİYER BEKLENTİSİNE ETKİSİ**

Merve CANKURTARAN TÜRK
Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Engin AYTEKİN
Eylül, 2025
Afyonkarahisar

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TURİST REHBERİ ADAYLARINDA ZAMAN YÖNETİMİ İLE ÖZ
YETERLİLİĞİN KARIYER BEKLENTİSİNE ETKİSİ

Hazırlayan

Merve CANKURTARAN TÜRK

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Engin AYTEKİN

AFYONKARAHİSAR 2025

ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Turist Rehberi Adaylarında Zaman Yönetimi ile Öz Yeterliliğin Kariyer Beklentisine Etkisi**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

26/09/2025

İmza

Merve CANKURTARAN TÜRK

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ENSTİTÜ ONAYI

Öğrencinin	Adı- Soyadı	Merve CANKURTARAN TÜRK
	Numarası	2300689008
	Anabilim Dalı	Turizm Rehberliği
	Programı	Turizm Rehberliği
	Program Düzeyi	☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Sanatta Yeterlik
Tezin Başlığı		Turist Rehberi Adaylarında Zaman Yönetimi ile Öz Yeterliliğin Kariyer Beklentisine Etkisi
Tez Savunma Sınav Tarihi		26.09.2025
Tez Savunma Sınav Saati		14.00

Yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez, Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek ☒oy birliği – ☐oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hacı İbrahim DELİCE
MÜDÜR

Bu tez, Enstitü Müdürlüğünce kontrol edilerek, elektronik imza kullanılarak onaylanmıştır.

ÖZET

TURİST REHBERİ ADAYLARINDA ZAMAN YÖNETİMİ İLE ÖZ YETERLİLİĞİN KARIYER BEKLENTİSİNE ETKİSİ

Merve CANKURTARAN TÜRK

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANABİLİM DALI

Eylül, 2025

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Engin AYTEKİN

Bu çalışmanın amacı, turist rehberi adaylarının zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi düzeylerini belirleyerek, turist rehberi adaylarında zaman yönetimi ile öz yeterliliğin kariyer beklentisine etkisini ortaya koymaktır. Literatürde belirtilen üç değişken arasındaki bir çalışmaya rastlanılmadığından dolayı bu çalışmanın literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada, araştırmanın değişkenleri olan zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentileri kavramlarıyla ilgili yerli ve yabancı literatür taraması yapılarak kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Uygulama aşamasında, veri toplama için anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de turizm rehberliği bölümünde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Ancak evreninin tamamına zaman, maliyet gibi kısıtlamalar nedeniyle ulaşmak mümkün olmadığından dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda, AKÜ (Afyon Kocatepe Üniversitesi), BAİBÜ (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi), ve ISUBÜ (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)’nde turizm rehberliği bölümünde eğitim-öğretim gören 330 turist rehberi adayından veri toplanmıştır. Ankete katılan turist rehberi adaylarının demografik ve bazı bireysel özelliklerine ilişkin verilerin tespiti yüzde ve frekans tekniği ile yapılmıştır. Ayrıca, turist rehberi adaylarının zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi düzeylerine belirlenmesine ilişkin ölçekte yer alan ifadelerin analizlerinin tespiti ise yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak bulunmuştur. Güvenilirlik analizi kapsamında Cronbach’s Alpha değeri hesaplanmıştır. Geçerlilik analizi kapsamında faktör analizi yapılmıştır. Bunlara ek olarak, t testi, varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular sonucunda, tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Tartışma, sonuç ve öneri kısmında araştırmadan elde edilen bulgular özetlenerek, ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik, Kariyer Beklentisi, Turist Rehberi Adayları.

ABSTRACT

THE EFFECT OF TIME MANAGEMENT AND SELF-EFFICACY ON CAREER EXPECTANCY AMONG TOURIST GUIDE CANDIDATES

Merve CANKURTARAN TÜRK

**AFYON KOCATEPE UNIVERSITY THE INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
DEPARTMENT OF TOURISM GUIDE**

September, 2025

Advisor: Assist. Prof. Dr. Engin AYTEKİN

The aim of this study is to determine the time management, self-efficacy, and career expectations of prospective tourist guides and to reveal the impact of time management and self-efficacy on career expectations. Since no studies have been found in the literature examining the relationship between these three variables, this study is believed to make significant contributions to the literature. In the study, a review of national and international literature was conducted on the research variables of time management, self-efficacy, and career expectations, and a theoretical framework was developed. In the application phase, a survey was used as the data collection method. The research population consisted of students studying at the department of tourism guidance in Türkiye. However, due to time and cost constraints, it was not possible to reach the entire population, so sampling was employed. Data were collected from 330 tourist guide candidates studying in the tourism guiding departments at AKU, BAIBÜ, and ISUBÜ. Data on the demographic and individual characteristics of the participating tourist guide candidates were determined using percentage and frequency techniques. Furthermore, the analyses of the statements included in the scale regarding the time management, self-efficacy, and career expectations of tour guide candidates were determined by calculating percentages, frequencies, arithmetic means, and standard deviations. Cronbach's alpha was calculated as part of the reliability analysis. Factor analysis was conducted as part of the current analysis. Additionally, t-tests, analysis of variance (ANOVA), and characteristic and regression analyses were used. The findings of the study are presented in the conclusion, discussion, conclusion, and recommendations. The findings of the study are summarized in the discussion, conclusion, and recommendations sections, and recommendations are made for relevant individuals, institutions, and organizations.

Key Words: Time Management, Self-Efficacy, Career Expectations, Tourist Guide Candidates.

ÖNSÖZ

Çalışmanın gerçekleştirilmesinde bilgi ve tecrübesiyle her daim destekçi olan, görüş ve önerilerini hiçbir zaman esirgemeyen ve çalışmamı büyük bir titizlikle takip eden çok kıymetli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Engin AYTEKİN'e sonsuz şükranlarımı ve saygılarımı sunarım. Veri toplama aşamasında yardımlarını esirgemeyen sevgili hocalarım Doç. Dr. Hande AKYURT KURNAZ'a ve Prof. Dr. Özcan ZORLU'ya teşekkürü borç bilirim. Araştırma verilerinin analiz sürecinde kıymetli bilgi ve yorumlarını paylaştan değerli hocam Prof. Dr. İbrahim KILIÇ'a saygılarımı sunarım.

Hayatın her alanında desteklerini ve görüşlerini her daim benimle paylaşan, bilgi ve tecrübeleriyle yoluma ışık tutan, sayısız fedakârlıkta bulunan sevgili annem Oya CANKURTARAN; canım babam Mehmet CANKURTARAN ve biricik ablam Mahinur SÖZÜER'e kucak dolusu sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, hayatıma girdiği andan itibaren her anımı daha güzel kılan, bana olan inancıyla beni cesaretlendiren, her zorlukta yanımda olup ve her koşulda beni destekleyen, hedeflerimin gerçekleşmesinde bana yol gösteren, çıktığım her yolda bana inanan değerli eşim Sefa TÜRK'e minnettarım.

Merve CANKURTARAN TÜRK

2025, Afyonkarahisar

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI	ii
ENSTİTÜ ONAYI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

ZAMAN YÖNETİMİ, ÖZ YETERLİLİK VE KARİYER BEKLENTİSİ

1. ZAMAN YÖNETİMİ	3
1.1. ZAMAN KAVRAMININ TANIMI	3
1.2. ZAMAN YÖNETİMİ KAVRAMI	6
1.3. ZAMAN YÖNETİMİ MATRİSİ	8
1.3.1. Acil ve Önemli İşler	9
1.3.2. Önemli Ama Acil Olmayan İşler	10
1.3.3. Acil Ama Önemli Olmayan İşler	10
1.3.4. Acil Olmayan Önemsiz İşler	10
1.4. ZAMAN YÖNETİMİ YAKLAŞIMLARI	11
1.4.1. Düzenli Yaşama Yaklaşımı	11
1.4.2. Savaşçı Yaklaşım (Hayatta Kalma ve Bağımsız Üretim)	11
1.4.3. Hedef Belirleme Yaklaşımı	12
1.4.4. ABC Yaklaşımı	12
1.4.5. Sihirli Araç Yaklaşımı	13
1.4.6. Beceri Yaklaşımı	13
1.4.7. İyileştirme Yaklaşımı (Öz Bilinç)	13
1.4.8. Kendini Akıntıya Bırak Yaklaşımı	14
1.5. ZAMAN YÖNETİMİ ALT BOYUTLARI	15
1.5.1. Zaman Planlaması Boyutu:	15
1.5.2. Zaman Tutumları Boyutu	17
1.5.3. Zaman Harcattırıcılar Boyutu	17
2. ÖZ YETERLİLİK	19
2.1. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMININ TANIMI	19
2.2. ÖZ YETERLİLİK İNANCININ KAYNAKLARI	21
2.2.1. Yaşanmış Deneyim (Performans Başarıları)	22
2.2.2. Dolaylı Deneyim	23
2.2.3. Sözel İkna	23
2.2.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar	23

2.3. ÖZ YETERLİLİK TÜRLERİ	24
2.3.1. Kolektif Öz Yeterlilik	24
2.3.2. Yaratıcı Öz Yeterlilik	25
2.3.3. Genel ve Özel Öz Yeterlilik	25
2.4. ÖZ YETERLİLİK ALT BOYUTLARI	26
2.4.1. Öz Güven	26
2.4.2. Gayret	27
2.4.3. Girişkenlik	27
3. KARIYER BEKLENTİSİ	28
3.1. KARIYER KAVRAMININ TANIMI	28
3.2. KARIYERİN AŞAMALARI	30
3.3. KARIYER MODELLERİ	31
3.4. KARIYER BEKLENTİSİ KAVRAMI	31
3.5. KARIYER BEKLENTİSİ ALT BOYUTLARI	32
3.5.2. Olumlu Kariyer Beklentileri	33

İKİNCİ BÖLÜM

ZAMAN YÖNETİMİ, ÖZ YETERLİLİK VE KARIYER BEKLENTİSİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

1. ZAMAN YÖNETİMİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	34
2. ÖZ YETERLİLİK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	37
3. KARIYER BEKLENTİSİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	39
4. ZAMAN YÖNETİMİ VE KARIYER BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	42
5. ÖZ YETERLİLİK VE KARIYER BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	42
6. ZAMAN YÖNETİMİ VE ÖZ YETERLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TURİST REHBERİ ADAYLARINDA ZAMAN YÖNETİMİ İLE ÖZ YETERLİLİĞİN KARIYER BEKLENTİSİNE ETKİSİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	44
2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	45
3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	46
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	47
4.1. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	47
4.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	48
4.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ	48
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	49
5.1. KATILIMCILARIN BİREYSEL ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	49
5.2. ZAMAN YÖNETİMİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER	51
5.3. ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER	55
5.4. KARIYER BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER	58
5.6. TURİST REHBERİ ADAYLARININ ZAMAN YÖNETİMİ, ÖZ YETERLİLİK VE KARIYER BEKLENTİSİNİN BİREYSEL ÖZELLİKLERİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR	63

5.7. TURİST REHBERİ ADAYLARININ ZAMAN YÖNETİMİ İLE ÖZ YETERLİLİĞİN KARIYER BEKLENTİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	68
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	70
KAYNAKÇA.....	77
EKLER	87



TABLÖLER LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Zaman Yönetimi Matrisi	9
Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	49
Tablo 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	49
Tablo 4. Katılımcıların Sınıflarına Göre Dağılımı	49
Tablo 5. Katılımcıların Barınma Şekline Göre Dağılımı	50
Tablo 6. Katılımcıların Öğrenim Şekline Göre Dağılımı	50
Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Aldıkları Üniversitelere Göre Dağılımı	50
Tablo 8. Zaman Planlaması Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler	51
Tablo 9. Zaman Tutumları Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler	53
Tablo 10. Zaman Harcattırıcılar Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler	54
Tablo 11. Öz Güven Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler	55
Tablo 12. Gayret Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler	56
Tablo 13. Girişkenlik Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler	57
Tablo 14. Olumlu Beklentiler Alt Boyutuna İlişkin Bulgular	58
Tablo 15. Olumsuz Beklentiler Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler	59
Tablo 16. Zaman Yönetimi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	60
Tablo 17. Öz Yeterlilik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	61
Tablo 18. Kariyer Beklentisi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	62
Tablo 19. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	63
Tablo 20. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Barınma Şekline Göre Karşılaştırılması	64
Tablo 21. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Öğrenim Şekline Göre Karşılaştırılması	65
Tablo 22. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Sınıflara Göre Karşılaştırılması	65
Tablo 23. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Yaşlara Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 24. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Eğitim Aldıkları Üniversiteye Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 25. Korelasyon Analizi	68
Tablo 26. Zaman Yönetiminin Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 27. Öz Yeterliliğin Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	69

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

&: ve
%: Yüzde
 $\bar{x}$: Aritmetik ortalama
ANOVA: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
f: Frekans
ss: Standart sapma
s: Sayfa
p: Anlamlılık değeri
vd: Ve diğerleri
vb: Ve benzeri
yy: Yüzyıl
çev: Çeviren
AKÜ: Afyon Kocatepe Üniversitesi
BAİBÜ: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
ISUBÜ: Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

GİRİŞ

Varoluşçu felsefenin "evrende hiçbir şey yok olmaz, hiçbir şey de yoktan var olmaz" görüşüne karşın, evrende akıp giden tek şey zamandır. Çevremizde sıklıkla "zamanın su gibi geçtiği" şeklinde yakınmalara rastlarız. Herkes için aynı hızla olmasa da kişilerde farklı algılamalara yol açsa da zaman bir daha geri gelmemek üzere geçip gitmektedir. Ünlü İonialı filozof Herakleitos'un deyişiyle "aynı suda iki kez yıkanılmaz" (Taner, 2005: 67).

Zaman, hayatımızı şekillendiren bir unsurdur. Planlarımızı gerçekleştirmekte ve hedeflerimize ulaşmamızda zaman kritik bir rol oynar. Özellikle öğrenciler için başarıya ulaşmanın anahtarlarından birisi zamandır. Bireyin hedeflerini belirlediği, geleceğini şekillendirdiği, bilgi ve donanımlarıyla birlikte tecrübe edindiği dönem öğrencilik dönemidir. Bu süre zarfında başarıya ulaşabilmek için zamanın etkili ve verimli kullanılması gerekmektedir. Öğrenciler tarafından zamanın verimli kullanılması gelecekteki hedeflere ulaşmak için önemli bir adımdır. Öğrenciler öncelikle zamanın değerini anlamalı, bu kıymetli kaynağı etkili bir şekilde değerlendirebilmek için bir zaman planlaması yapmalı ve dikkat dağınık etkenlerden uzak durmalıdırlar.

MacCann ve arkadaşları (2012) zaman yönetiminin öğrencilerin okuldaki başarılarını etkilediğini savunmuşlardır. Etkili zaman yönetimi öğrencilerin belirtilen süre içerisinde ödevlerini bitirebilmelerini ve sınavlara zamanında hazırlanmalarını sağlar. Ayrıca, zamanını verimli bir şekilde yönetebilen öğrencilerin öğrenme deneyimlerinin kalitesinin yükselmesiyle hem akademik başarıları artar hem de stres seviyeleri azalır. Bununla birlikte zaman yönetimi düzeyi yüksek olan öğrencilerin aynı zamanda genel yaşam memnuniyetleri de yükselecektir. Bunlara ek olarak, zamanı doğru yöneten öğrenciler yapmış oldukları zaman planlaması göre hareket etmeyi alışkanlık haline getireceklerdir. Görevlerini belirlemiş oldukları zaman planlamasına göre tamamlayan öğrencilerin kendilerine olan güvenleri ve öz yeterlilik düzeyleri de artacaktır.

Öz güven, gayret, girişkenlik olmak üzere üç alt boyuttan oluşan öz yeterlilik (Keleş, 2014: 101), kişinin bir işteki başarısında, öğrenme sürecinde, problem çözmeye yatkınlığında ve hayattaki beklentilerine kadar olan süreçte etkilidir. Bireyin bir işi yapabilmedeki başarısı kişinin öz yeterliliğine bağlıdır. Özellikle akademik bağlamda öğrencilerin motivasyonlarında, akademik başarılarında, zaman takvimlerindeki

hedeflere ulaşabilmelerinde öz yeterlilik inancı büyük rol oynamaktadır. Ayrıca öz yeterlilikleri yüksek olan öğrenciler, akademik hayatta daha aktif rol almakla birlikte, sosyal yaşamlarında da karşılaştıkları engellerle daha iyi mücadele edebilmekte ve karşılaştıkları problemleri çözmeye daha fazla yatkın olmaktadır. Ancak düşük öz yeterliliğe sahip olan öğrenciler stresli ve kaygılı bir dönem geçirebilmektedirler. Ayrıca, sahip olduğumuz öz yeterliliğin yüksekliği veya düşüklüğü yalnızca bugümüzü değil, gelecekteki yaşamımızı da doğrudan etkilemektedir.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan kariyer beklentisi, bireylerin mesleki yaşamına yönelik hedefleridir. Kariyer beklentisi, olumlu ve olumsuz kariyer beklentileri olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Kariyer beklentisi, bireylerin edinecek olduğu mesleklerindeki hedefleri, performansları elde edeceği kazanımlardır. Kariyer beklentisi, kişinin yeteneklerine, eğitim düzeyine, değerlerine ve yaşam tarzına göre şekillenmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin hem öz yeterlilik inanç düzeyinde hem de kariyer beklentilerinin şekillenmesinde zaman yönetimi büyük rol alır. Çünkü zamanı doğru ve verimli yönetebilen, kaynakları etkili kullanabilen ve görevler arasında doğru önceliklendirme yapabilen birey, işlerini zamanında ve verimli bir şekilde tamamlamış olacaktır. Bir görevi zamanında ve başarıyla yerine getirebilen birey, kendi yetenek ve azmini fark etmekle beraber öz yeterlilik düzeyini de yüksek tutmuş olacaktır. Ayrıca öz yeterlilik inancının yüksek olması da kariyer beklentisinin doğrudan şekillenmesinde büyük rol oynayacaktır.

Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, zaman yönetimi ile öz yeterliliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisini açıklamaktır. Söz konusu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ile ilgili yerli ve yabancı literatürden faydalanılarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. İkinci bölümde, zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ile ilgili literatürde yer alan çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca, bu bölümde zaman yönetimi ve kariyer beklentisi arasındaki ilişki ile öz yeterlilik ve kariyer beklentisi arasındaki ilişkiye değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise, araştırmaya katılan turist rehberi adaylarından elde edilen veriler analiz edilmiş ve elde edilen bulgular araştırmanın amacına uygun olarak yorumlanmıştır. Ayrıca, elde edilen veriler doğrultusunda ilgili taraflara yönelik birtakım önerilerde bulunulmuştur. Söz konusu çalışma turist rehberi adaylarına yön göstermeyi ve ilgili kişi, kurum/kuruluşlara fikir sunmayı hedeflemektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

ZAMAN YÖNETİMİ, ÖZ YETERLİLİK VE KARIYER BEKLENTİSİ

Araştırmanın bu bölümünde, zaman ve zaman yönetimi kavramlarının tanımına, zaman yönetimi tekniklerine, zaman yönetimi yaklaşımlarına, zaman yönetiminin alt boyutlarına yer verilmiştir. Ayrıca, bu bölümde öz yeterlilik kavramına, öz yeterlilik inancının kaynaklarına, öz yeterlilik türlerine, öz yeterlilik alt boyutlarına değinilmiştir. Bu bölümde son olarak ise kariyer kavramına, kariyerin aşamalarına, kariyer modellerine, kariyer beklentisi kavramına, kariyer beklentisi alt boyutlarına yer verilmiştir.

1. ZAMAN YÖNETİMİ

Bu başlık zaman ve zaman yönetimi kavramlarının tanımını, zaman yönetimi tekniklerini, zaman yönetimi yaklaşımlarını, zaman yönetiminin alt boyutlarını ve ilgili çalışmaları ve bunlarla ilgili detaylı açıklamaları içermektedir.

1.1. ZAMAN KAVRAMININ TANIMI

İğdeler (2001: 93)'e göre, günlük hayatta en sık kullandığımız kavramlardan birinin “zaman” olmasına karşın “zaman nedir?” sorusu kolayca yanıtlanabilen ya da genel kabul görececek şekilde tanımlanabilen sorulardan değildir. Zaman, genel olarak bir ölçü birimi olarak algılanmakta, uzaklık, yakınlık, geçmiş ve gelecek anlamlarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Türkçe sözlüklerde olayların ardışıklığını görerek aklımızda yarattığımız ve olayların bundan sonra içinde olup gideceklerini düşündüğümüz, başı ve sonu belli olmayan soyut bir kavram olarak tanımlanan “zaman” kavramında, soyutluk, kesin ölçülemezlik, mekana ve anlayışa göre değişkenlik unsurları bulunmaktadır.

Literatürde zaman kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2024) zaman kavramını dokuz farklı şekilde tanımlamıştır. 1.“Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre; hengâm, vakit” 2. Bu sürenin belirli bir parçası; vakit. 3. Belirlenmiş olan an. 4. Çağ, mevsim. 5. Bir işe ayrılmış veya bir iş için ayrılmış saatler; vakit. 6. Dönem, devir. 7 Olayların oluş ve akış sırasını belirleyen, düzenli ve dönemli gök olaylarını birim olarak kullanan sanal

bir kavram. 8. Çekinli fiilin karşıladığı kılış veya oluşun içinde geçtiği dil bilgisel zaman dilimini gösteren kategori; bildirme kipi, haber kipi. 9. Yer kabuğunun geçirdiği gelişimde belirlenen ve fosillere göre dörde ayrılan geniş evrelerden her biri. Kısacası, zaman, olayların önem ve aciliyet sırasına göre art arda gerçekleştiği bir süreçtir. Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne benzer şekilde, Oxford Learner's Dictionaries (2024) de zaman kavramını, “dakika, saat, gün vb. cinsinden ölçülen şey” olarak tanımlamıştır.

Birçok bilim insanı zaman kavramı ile ilgili değerlendirmeler yapmıştır. Örneğin, Ergül (2004: 1), zamanın soyut ve kesin ölçülemeyen birçok manaları ihtiva eden bir kavram olduğunu, tüketilen zamanın geri döndürülmesinin, satın alınmasının, kiralanmasının mümkün olmadığını ve para gibi toplanamayacağını, hammadde gibi de depolanamayacağını belirtmiştir.

Diğer yandan, Öricü ve arkadaşları (2007: 10-11)'na göre zaman, her gün ve her an yaşadığımız ama üzerinde fazla düşünmediğimiz, hatta tam olarak ne olduğunu bile pek bilmediğimiz bir olgudur. Herkesin eşit düzeyde sahip olduğu fakat aynı şekilde kullanmadığı son derece değerli, eşsiz bir kaynak olan zamanı boyutlarının olmaması nedeniyle (eninin, boyunun ve derinliğinin olmaması nedeniyle) tanımlamak oldukça güçtür.

Eroğlu ve Bayrak (1994: 255) da zamanı tanımlama yoluna gitmişlerdir. Araştırmacılar zaman kavramını, “ebediyetin ölçüsü olduğu için, hiçbir şey ondan daha uzun değildir. Yine pek çok işin başarılmasında yeteriz görüldüğü için ondan daha kısa bir şey de yoktur. Diğer taraftan, zaman, ele geçmeyen bir güneş ışını, buharlaşan bir yağmur damlasıdır. Fiziksel olarak zamanı yakalamak, onu çalışacak duruma getirmek ve kendimize ait olmasını sağlamak mümkün değildir” şeklinde tanımlamışlardır.

Zaman kavramını çeşitli filozoflara dayandırarak açıklamaya çalışan araştırmacılar da olmuştur. Örneğin, İğdeler (2001: 93)'e göre, filozoflar zaman tanımında tereddütlü davranmışlardır. Kant, zaman kavramına fiziksel gerçekten daha çok deneyim ve eylemlerin bir boyutu olarak bakmıştır. Zaman kavramı, felsefe sözlüklerinde, oluş, gelip geçiş, değişme olarak tanımlanmaktadır. Bazı fizikçiler ise ölçülebilen zaman olmadığını ifade ederler. Einstein zaman kavramına görecelik yaklaşımı ile bakmış, koşullara ve mekana göre değişik algılanabileceğini belirtmiş ve “her şeyin hammaddesi zamandır” demiştir. Benzer şekilde, Stephen W. Hawking,

zamanın izafi olduğunu baz olarak dünyayı almamız nedeniyle dünya zamanından bahsetmektedir.

Topakkaya (2012: 220) İğdeler'e (2001) benzer şekilde çalışmasında ünlü filozof Platon'un düşüncelerine yer vermiştir ve zamanın sonsuzluğun bir resmi ya da gölgesi olduğunu belirtmektedir. Aristoteles'te zaman sonsuzluk bağlamında ele alınmaz; zaman onda daha ziyade evrende meydana gelen değişim ve hareket bağlamında ele alınır şeklinde tanımlamıştır.

Diğer bir tanıma göre, zaman önüne geçilemez şekilde sabit bir hızla akıp giden ve tüm bireylerin eşit bir biçimde sahip olduğu eşsiz bir kaynaktır. Sahip olunan işgücü, hammadde, malzeme, makine, araç-gereç ve enerji vb. kaynaklardan farklı olarak zaman; alınamayan, çoğaltılamayan, tasarruf edilemeyen, üretilmeyen sadece kullanılan ve kaybedilen bir değerdir (Akatay ve Yelkikalan, 2008: 17).

Sabuncuoğlu ve arkadaşları (2010: 3) kavrama farklı bir boyut kazandırmışlar ve zamanın herkesin eşit olarak sahip olduğu, fakat aynı şekilde kullanamadığı son derece değerli, eşsiz bir kaynak olduğunu dile getirmiştir. Zaman para gibi toplanamaz, hammadde gibi depolanamaz, bir pasta gibi başkasına ikram edilemez, bir araç gibi durdurulamaz, bir mal gibi kullanılamaz ve hiçbir şekilde yeri doldurulamaz. Belli sınırlar içinde, bir kaynağın yerine bir başkasını koyabiliriz, örneğin bakırın yerine alüminyum, insan gücü yerine makine kullanabiliriz. Ancak, zamanın yerini alabilecek başka bir kaynak yoktur. O nedenle "zaman = yaşam" denilebilir. Zamanı boşa geçirmek yaşamı boşa geçirmek demektir şeklinde tanımlamışlardır.

Vatan ve Altuğ Özsoy (2002: 91)'a göre zaman, toplumların kültürlerinde farklı anlamlar kazanır. Gelişmiş toplumlarda insanlar "dakika, saat, gün, hafta, yıl" gibi sınırları belli olan zaman dilimlerine göre düşünüp plan yaparken, gelişmekte olan ülkelerde ise insanlar zamanı "kuşluk vakti, öğleye doğru, öğleden sonra, bahara doğru, hasat zamanı" gibi belirsiz geniş aralıklarla ifade etmeyi tercih etmektedirler.

Zaman kavramının fiziksel zaman, biyolojik zaman ve psikolojik zaman olmak üzere üç grupta incelendiğini görmekteyiz. Tek tek tanımlamak gerekirse; fiziksel zaman, devamlılığını sürdürebilen, saat ile izlenimi yapılabilen ve geçmişten geleceğe devamını sağlayabilen zamandır. Biyolojik zaman, isminden de anlaşıldığı üzere biyolojik saatlerle kontrol edilip ölçülebilen, yaşamımızın büyük bir ölçüde devamını sağlamasını sağlayan organların devamlılığına karar veren, böylelikle biyolojik

süreçlerin meydana gelmesinde etkili olan zamandır. Fiziksel zaman ile biyolojik zaman arasındaki benzerlik ise ikisinin de devamlılığının olmasıdır. Psikolojik zaman ise bu iki zamandan farklı olarak farkında olma ve bilinçlenme ile değerlendirilebilir. Psikolojik zaman diğer zamanlar gibi süreklilik arz etmez ve farklı ölçümlerden oluşur. Diğer bir deyişle; psikolojik zaman, psikolojik an olarak bilinen zaman birimlerinden oluşmaktadır. Kronolojik sıralamada zaman bölümlerinde rastlanmaz (Burkert vd., 2004: 27-42). Bu noktada da bireylerin geçirmekte oldukları zamanlarını nasıl daha etkin ve verimli kullanabilecekleri konusunda ihtiyaçlarının karşılanabilmesi amacıyla “zaman yönetimi” diye adlandırılan yeni bir kavram ortaya çıkmaktadır. Bireylerin çeşitli alanda yaptıkları aktivitelerde verimli ve etkin olmasının temelinde zamanlarını doğru ve etkin kullanmalarına bağlı olduğu görüşü günümüzde oldukça yaygın olmakla birlikte, zamanını verimli kullanamayan bireylerin birçok şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştiremedikleri gözlenmektedir (Durmaz vd., 2016: 2293).

Özetlemek gerekirse, zaman bireylerin yaşamlarında etkin rol oynayan bir kavramdır. Zaman, dünya üzerindeki bütün insanlar için önem arz etmektedir. Ancak zamanın kullanımı kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bireyler, yaşamlarının her anında zamanını gözetmelidirler. Zamanı etkin ve verimli kullanmak son derece önemlidir; çünkü zaman geri dönüşü olmayan anlık bir durumdur. Zamanı lehimize kullanabilmek için ise zaman yönetimine hâkim olmamız gerekmektedir.

1.2. ZAMAN YÖNETİMİ KAVRAMI

Zaman yönetimi insan hayatında çok önemli kavramlardan biridir ve değişime bağlılıkla başlar. Bu, hâlihazırda belirlenmiş hedeflere sahip olarak ve gelecekteki tüm çalışmaları belirlenen hedeflere göre önceliklendirerek başarılabılır (Benson, J. and Brown, M., 2007’den akt: Said, 2017: 7). En genel tanımıyla zaman yönetimi; amaç ve hedeflere ulaşmak için zamanı verimli kullanmaktır. Zamanı yönetebilmek için, kişi önce bu konuda istekli olmalı ve kendisine yardımcı olacak yeni alışkanlıklar kazanabilmelidir. Özellikle öğrenciler açısından, ders için ayrılacak zamanın gereksiz tüketilmemesi düşüncesi başarı ve sorumluluk adına çok önemlidir. Böyle bir düşünce, öğrencinin verimli ve kaliteli çalışmasına dolayısıyla zamanı verimli kullanmasına neden olacaktır. Bunun yanı sıra, günümüzde özellikle eğitim sektöründe artan ve değişen rekabet koşulları zamanı geri döndürülemeyen maliyet ögesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca zamanı verimli kullanmak için kazanılması gereken

alışkanlıkların bazıları; amaç belirlemek, plan yapmak, öncelikleri belirlemek olarak sıralanabilir (Uğur ve Kutlu, 2007: 6).

Literatürde, zaman yönetimi kavramına yönelik birçok tanım bulunmaktadır. Örneğin, Ensari (1995: 1)'ye göre zaman yönetimi, zaman dâhil olmak üzere sahip olunan kaynakların, önemli kişisel hedeflere ulaşmada etkin olabilmesi için, verimli bir biçimde kullanılmasıdır. Benzer biçimde, Gürbüz ve Aydın (2012: 1), birçok insanın değeri ölçülemeyen zamanı, tesadüfler ve şans faktörleri ile kullandığını belirtmiştir. Bir bireyin, toplumun, örgütün vb. kurumların hangi meslekten olursa olsun, başarılı olmasında zaman anlayışının büyük rolü olduğunu ve başarılı olmak için, tasarruf edilemeyen, sadece tüketilip kaybedilen ve geri getirilmesi mümkün olmayan zamanın etkili ve verimli kullanılması gerektiğini belirtmiştir. Bu gerekliliğin “zaman yönetimi” kavramını ortaya çıkardığını söylemektedir. Ayrıca araştırmacılar zaman yönetimi kavramını, “zaman içerisinde kendimizi meşgul ettiğimiz faaliyetlerin yönetimi ve zamanı etkinlik dilimlerine başarılı bir şekilde bölmek” şeklinde tanımlamıştır.

Güçlü (2001: 87), zaman yönetimi kavramının ilk kez yoğun yöneticilerin zamanlarını daha iyi organize etmelerine yardımcı olmak üzere bir eğitim aracı olarak Danimarka'da doğup dünyaya yayıldığını belirtmiştir. Diğer taraftan, Varışoğlu ve arkadaşları (2012: 378), zamanın geriye çevrilmesi veya depolanıp yeniden kullanılması gibi bir durumun söz konusu olmadığını belirtmektedir. Bu denli eşsiz bir kaynak olan zamanın etkili ve verimli kullanılması oldukça önemlidir. Zamanın en doğru şekilde kullanılmasında ise zaman yönetimi becerisi devreye girmektedir. Zaman yönetimi kavramı; zamanın planlı, verimli ve etkili bir biçimde kullanılması ve hedeflere en doğru sürede ulaşılması anlamına gelmektedir.

Tarihsel perspektiften bakıldığında zaman yönetimi, Yunanca kronolojik zaman anlamına gelen *kronosla* uğraşır. Kronos zamanı, doğrusal ve ardışık niteliktedir. Hiçbir saniye, herhangi bir saniyeden daha değerli değildir. Yaşantımızın ritmini, temelde saat belirler. Oysa dünyada öyle büyük kültürler vardır ki, yaşama *kairos*, yani “uygun zaman” ya da “kaliteli zaman” paradigmasından yaklaşırlar. Zamanı yönetmek kişisel bir beceri ve kararlılık gerektirir. Özel yaşamda başkalarına hoş görünmek için zamanın boşa geçirilemeyeceği gibi iş yaşamında da verimlilik sağlamak için zamanı dolu dolu geçirmek yani bir plan dâhilinde zamanı ekonomik kullanmak gerekir. Bu bağlamda, hem özel yaşamda hem de iş yaşamında zamanı dolu dolu yaşamak amaçlanmalıdır. Çünkü yaşanan her dakika bir servettir (Sabuncuoğlu, 2010: 3).

Kocabaş ve Erdem (2003: 204), zaman yönetimini, bireysel açıdan kişinin özel ve iş hayatında amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için planlama, organize etme ve kontrol etme gibi yönetim fonksiyonlarını kendi faaliyetlerine uygulama süreci olarak tanımlamışlardır. Yazarlar, zamanı iyi yöneten kişiler, kendi özel faaliyetlerine daha fazla zaman ayırabildikleri gibi meslek ve iş hayatında da amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilirler şeklinde yorumda bulunmuşlardır. Benzer olarak, zaman yönetimi, günlük yaşamın akışını sağlama, olayları kontrol etme ve kişinin kendisini yöneterek olayları denetleme işidir. Bu doğrultuda zaman yönetiminin, kişinin gerek iş gerek sosyal yaşamında, amaçlarına etkin bir şekilde ulaşabilmesi için “planlama, örgütleme, yürütme, denetleme” gibi yönetim araçlarını kendi programına uygulama süreci olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Gözel, 2010: 68).

Zaman yönetimi, amaçlara ve hedeflere ulaşmada önemli bir kaynak olan zamanı verimli kullanma çabasıdır. Zaman yönetiminde söz konusu olan, mevcut zamanda nelerin yapılabileceğinin planlanmasıdır. Zaman yönetimi, yanlış işleri hızlı yapmak değildir. Amaç doğru işleri kısa zamanda yapmaktır. Zaman yönetimi, amaçlara ulaşmak, yapılan işleri denetlemek, kişinin kendi motivasyonunu yükseltmek açısından önemli görülen bir kişisel performansı geliştirme tekniğidir (Gürbüz ve Aydın, 2012: 12).

Kısacası, zaman yönetimi bireylerin gerek özel hayatlarında gerekse iş yaşamlarında yaptıkları plan ve programdan verim almaları, kendilerine belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri zamanı yönetebilmelerine bağlıdır. Buradaki en önemli nokta ise, hedeflerin öncelik sırasını belirlemektir. Bu bağlamda bireyler, plan yaparken önem ve aciliyet (zaman yönetimi tekniklerine) sırasına dikkat etmelidirler.

1.3. ZAMAN YÖNETİMİ MATRİSİ

Zamanın sınırlı bir kaynak olduğu göz önünde bulundurulduğunda hangi işin ne zaman ve ne kadar sürede gerçekleşeceğini bilebilmek için bir önem sırasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için de zaman yönetimi tekniklerine hâkim olunması gerekmektedir. Covey ve arkadaşları (1994: 37)’na göre, aciliyet ve önem taşıyan konulara daha etkili bir şekilde odaklanabilmek için aşağıda verilen zaman yönetimi matrisi göz önüne alınmalıdır. Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi etkinlikler dört bölüme ayrılmaktadır. (Covey vd., 1994: 37).

Zaman Yönetimi Matrisi aktiviteleri önem ve aciliyetlerine göre sınıflandırarak, zamanın bu aktivitelerle nasıl harcandığını göstermektedir (Taner, 2005: 68). Zaman yönetimi matrisi, bireylerin günlük faaliyetlerinde hangi işlere ne kadar zaman ayırdıklarını bilmeleri konusunda yardımcı olmaktadır. Ayrıca, zaman yönetimi matrisi zamanın geri dönüşü olmayan kıymetli bir kaynak olduğunun fark edilmesine olanak tanır. Bununla birlikte, zaman yönetimi matrisi bireylerin hedeflerine göre plan yapmalarına katkı sunmaktadır.

Tablo 1. Zaman Yönetimi Matrisi

	Acil	Acil Değil
Önemli	I -Krizler -Önemli sorunlar -Son teslim tarihi olan projeler, toplantılar, hazırlıklar	II -Hazırlık yapma -Önlem alma -Değerlerin açıklanması -Plan yapma -İlişki kurma -Yetkilendirme
Önemli Değil	III -Kesintiler, telefon görüşmeleri -Bazı mektuplar, raporlar -Bazı toplantılar -Yapılması gereken acil işler -Popüler etkinlikler	IV -Önemsiz işler -Bazı telefonlar -Zaman harcattırıcılar -“Kaçış” etkinlikleri -Alakasız postalar -Aşırı televizyon izleme

Kaynak: Covey vd. 1994.

1.3.1. Acil ve Önemli İşler

Tablo 1’de yer alan birinci çeyrek hem *acil* hem *de önemli olan* işleri göstermektedir. Bu çeyreği krizlerin yöneltildiği bir alan olarak tanımlayabiliriz. Örneğin, burada, sınırlı bir müşteri ile ilgilenilmektedir, son teslim tarihlerine uyulmaktadır, bozulmuş bir makine tamir edilmektedir, kalp ameliyatı geçirilmektedir veya yaralanmış ağlayan bir çocuğa yardım edilmektedir. Birinci karede vakit geçirmelidir. Bu kare, yönetilen üretilen birçok ihtiyaç ve zorluğa cevap verebilmek için

tecrübe ve muhakeme gücü gösterilen yerdir. Eğer görmezden gelinirse, diri diri gömülme riski vardır. Fakat aynı zamanda birçok önemli faaliyetin erteleme, önleme veya yeterince plan yapılmadığından dolayı önemli hale geldiği fark edilmelidir.

1.3.2. Önemli Ama Acil Olmayan İşler

İkinci çeyrek, *önemli fakat acil olmayan* işleri içerir. Bu *‘‘Kalite Çeyreğidir’’*. Bu çeyrek için planlama yapılan çeyrek diyebiliriz. Bu çeyrekte uzun vadeli planlar, problemler, öngörülen ve önlenilen başkalarını güçlendiren, zihni geliştiren, okuma ve sürekli mesleki gelişim yoluyla yeteneklerimizi artırdığımız, mücadele eden oğlumuza veya kızımıza nasıl yardım edebileceğimizi düşündüğümüz, önemli toplantılara ve sunumlara hazırlandığımız, derin ve dürüst dinleme ile yatırım yaptığımız yerdir. Bu çeyrekte geçirdiğimiz süre artınca, bizim bir işi yapma yeteneğimiz de artar. Eğer bu çeyrek göz ardı edilirse; birinci çeyreği besler ve büyütür, bu durum da kişide stres, tükenmişlik ve daha derin krizler yaratır. Diğer bir yandan, bu çeyreğe yatırım yapmak birinci çeyreği küçültür. Planlama, hazırlık ve önleme birçok işin aciliğini engeller. Bu, kişisel liderliğin çeyreğidir.

1.3.3. Acil Ama Önemli Olmayan İşler

Üçüncü çeyrek, neredeyse birinci çeyreğin aynısıdır. Üçüncü çeyrek, *acil fakat önemli olmayan* işleri içerir. Bu çeyrek, *‘‘aldatma çeyreğidir’’*. Aciliyetin gürültüsü önem yansıması yaratır. Ancak gerçek faaliyetler, gerçekten önemliyse, sadece başkaları için önemlidir. Birçok telefon görüşmesi, toplantılar ve gelen ziyaretçiler bu kategorinin içine girer. Birey bu durumda birinci çeyrekte olduğunu düşünerek, diğer insanların önceliklerini ve beklentilerini karşılayabilmek için üçüncü çeyrekte çok fazla zaman harcamaktadır.

1.3.4. Acil Olmayan Önemsiz İşler

Dördüncü çeyrek, *acil olmayan önemsiz* işleri içerir. Bu çeyrek *‘‘israf’’* çeyreğidir ve bireyin hiç olmaması gereken yeri ifade eder. Bununla birlikte birey birinci ve üçüncü çeyreklerde çok fazla savaş yarısı aldığı için hayatta kalmak için sık sık dördüncü çeyreğe kaçır. Bağımlılık yapan hafif romanlar okumak, alışkanlık şeklinde televizyon programlarını izlemek veya iş yerinde molalarda dedikodu yapmak dördüncü kareye ait olan zaman harcattırıcı etkinliklerdir. Burası hayatta kalma değil; kötüleşmedir. İlk başta pamuk şeker hissi verebilir, fakat hızlı bir şekilde burada hiçbir şey olmadığı anlaşılmaktadır.

1.4. ZAMAN YÖNETİMİ YAKLAŞIMLARI

1.4.1. Düzenli Yaşama Yaklaşımı

Bu yaklaşım, zaman yönetiminde ortaya çıkan sorunların büyük bir kısmının hayatta sahip olunan düzensizlikten kaynaklandığını ifade etmektedir. Çoğunlukla, istenilen şey aranan anda bulunamamaktadır. Sürekli olarak bir şeyler arada kaynayıp gitmektedir. Bu durumda çoğu kez, yanıt sistemde yatar; dosyalama, gelen-giden evraklar, hatırlatma, veri tabanı sistemleri gibi. Bu sistemler genellikle üç alandaki düzenleme üzerinde odaklanmaktadır (Sabuncuoğlu vd., 2010: 28-29):

- a. Nesneleri Düzenlemek: Anahtardan bilgisayar ekranlarına, dosyalama sistemlerinden evrak dolaplarına, büro alanından mutfak alanına kadar her şeye çekidüzen vermek.
- b. Görevleri Düzenlemek: Basit listelerden karmaşık planlama tablolarına ve proje yönetimi yazılımlarına kadar çeşitli araçlar kullanarak, “yapılacak işleri” bir düzene ve sıraya sokmak.
- c. İnsanları Düzenlemek: Gerek bireyin kendisinin gerekse başkalarının yapabileceği işleri tanımlamak, yetki devretmek, olup bitenlere hakim olmak için izleme sistemleri yaratmak.

1.4.2. Savaşçı Yaklaşım (Hayatta Kalma ve Bağımsız Üretim)

Savaşçı yaklaşım, kendine ayrılan zamanın korunması ve üretim üzerinde odaklanmaktadır ve aşağıdaki gibi güçlü teknikleri içermektedir. Zamana karşı savaşan kişi, saldırıları geri püskürtmek için bir şeyler yapılmazsa sistemin onları diri diri gömen bir çığa dönüşeceğini sanmaktadır. Dolayısıyla, Savaşçı Yaklaşım kendini korumak, yeterince ve bağımsız çalışabilmek amacıyla zamanına sahip çıkmak üzerine odaklanmaktadır (Covey, 2000: Çev: O. Deniztekin: 357-358).

- a. Kendini Yalıtma: Sekreteri devreye sokmak, kapıları kapatmak, tele sekreter kullanmak, anlamsız iletişimlere reddetmek.
- b. Yalnız Kalmak: Rahatsız edilmemek için yalnız kalınabilecek bir yere çekilmek.
- c. Yetki Devretmek: Daha etkili işlere zaman ayırabilmek için başkalarına görev vermek.

1.4.3. Hedef Belirleme Yaklaşımı

Bu yaklaşım, temelde ‘‘Ne istediğini bil ve başarmak için çaba harca’’ demektir. Uzun, orta ve kısa vadeli planlama, hedef saptama, gözünde canlandırma, kendini motive etme ve olumlu bir düşünce tarzı yaratma gibi teknikler içermektedir. Bu yaklaşımın güçlü ve zayıf yanları mevcuttur (Sabuncuoğlu vd., 2010: 30). Güçlü ve zayıf yanlar aşağıda incelenmiştir.

- a. Güçlü Yanları: Bu, dünya çapında performans gösterenlerin, olimpiik sporcuların yaklaşımıdır. Daha az yeteneğe sahip kişilerin, bedelini ödemeye razı olarak yani kuvvetleri örgütleyerek, enerjiyi yoğunlaştırarak, dikkatinin dağılmasını reddederek, araya engel girmesine izin vermeyerek daha büyük yeteneklerin performansını aşma gücüdür. Kişisel gelişim alanında deneysel olarak kanıtlanabilecek birkaç şeyden biri, önlere hedef koyan birey ve kurumların daha başarılı olduklarıdır. Hedeflerini belirleyip bunlara ulaşabilen kişilerin, genelde istedikleri şeyi başardıkları bir gerçektir.
- b. Zayıf Yanları: Başarı merdivenini tırmanmak için hedef yaklaşımını kullanan ve sonunda yanlış duvara dayalı olduğunu fark eden sayısız kişi bulunmaktadır. Hedefleri belirleyip, bunlara ulaşabilmek için olağanüstü çaba harcarlar. Ancak istediklerini elde ettiklerinde, bunun bekledikleri sonucu getirmediğini görürler. Bu noktada hayat boş ve sönmüş bir balon gibi görünmektedir. ‘‘Hepsi bu mu yani?’’ Hedefler ilkelere ve temel ihtiyaçlara dayalı değilse, ulaşmayı olanaklı kılan tek bir hedefe kilitlenme hali, insanları yaşamlarında dengesizliğe yöneltir.

1.4.4. ABC Yaklaşımı

ABC yaklaşımı, kısaca ‘‘istediğinizi yapabilirsiniz, ama her şeyi yapamazsınız’’, anlamına gelmektedir. ABC yaklaşımı, hedef yaklaşımından esinlenir ve hedef yaklaşımına önemli bir kavram olan ardışıklığı eklemektedir. ‘‘Çaba öncelikle, en önemli işler üzerinde yoğunlaştırılmalıdır. Değerlerin açıklığa kavuşturulması ve görev sıralaması gibi teknikler içermektedir (Covey, 2000: Çev: O. Deniztekin: 360).

Güçlü Yanları: Bu yaklaşım geleneksel ‘‘önemli işlere öncelik’’ yaklaşımıdır. Düzen ve ardışıklık sağlar. Günlük yaşamda bu yaklaşım yapılacak işler ile en öncelikli görevler üzerinde odaklanma teşvikini birbirinden ayırt eden birtakım teknikler sunar.

Zayıf Yanları: ABC yaklaşımının en büyük eksikliği, değerlerin netleştirilmesini, yaşam kalitesinin belirli ilkelere dayandırılması ve belirlenen ilkelerin

doğal yasalar tarafından belirlendiği gerçeğini göz ardı etmesidir. Bu ihmal, insanların sık sık doğa yasalarıyla çelişkili değerleri benimseyip bunları izlemelerine yol açar. Bu değerler ise, yalnızca engellenmişlik duygusuna ve başarısızlığa yol açmaktadır.

1.4.5. Sihirdi Araç Yaklaşımı

Doğru aracın yani, doğru takvimin, doğru planlamanın, doğru bilgisayar kullanımın, doğru portatif veya dizüstü bilgisayarın bize yaşam kalitesi yaratma gücünü vereceği varsayımına dayanmaktadır. Bu araçlar gerçekten de önceliklerin izlenmesine, işleri planlamaya ve ana bilgiye rahatça ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Temelde, sistem ve yapıların daha etkili olabilmesi adına bireye yardım edeceğini varsayar. (Sabuncuoğlu vd., 2010: 36).

1.4.6. Beceri Yaklaşımı

Zaman yönetimi temelde, muhasebe ya da kelime işlem gibi bir beceri olduğu paradigmasına dayalıdır ve günümüz dünyasında etkili olabilmek için, şu tür becerilerde uzmanlaşılması gerektiğini söylemektedir (Sabuncuoğlu vd., 2010: 37):

- a. Bir planlayıcı veya randevu defteri tutma,
- b. “Yapılacak işler” listesini oluşturma,
- c. Hedef belirleme,
- d. Planlama,
- e. Öncelikleri sıralama.

1.4.7. İyileştirme Yaklaşımı (Öz Bilinç)

İyileştirme Yaklaşımı'nın temel paradigmasına göre, kendi amacına aykırı ya da işlevsiz zaman yönetimi davranışları şeklinde kendini gösteren çevre, kalıtım, senaryolar ve diğer etkilerin sonucunda, ruh dünyasında temel eksiklikler oluşmaktadır. Erken yaşta bir rol örneğinden ya da aile kültüründen etkilenen birey, bir "mükemmeliyetçi" haline gelebilir; yetki devretmekten korkar, her şeyi en ufak ayrıntısına kadar yönetmeye eğilimlidir ve kaynakların etkili kullanımını aşan projeler üzerinde aşırı zaman harcamaktadır. Çocuklukta ya da çevre baskısıyla benimsenen "insanların hoşuna gitme" senaryosu, reddedilme duygusuyla aşırı yükümlülük ve aşırı iş üstlenmeye dönüşebilir. İşleri sürüncemede bırakan kişi, geçmişteki başarıları başka birini incittiyse ya da aile hayatında çok pahalıya mal olduysa, başarısızlık kadar başarıdan da korkabilir. Önerilen çözüm, zaman yönetimi sorunlarını yaratan psikolojik ve sosyolojik yetersizliği iyileştirmektir (Covey, 2000: Çev: O. Deniztekin: 365).

Güçlü Yanları: Davranış tarzını yaratan bazı paradigmlar, yani sorunun kökleri üzerinde odaklanması nedeniyle yaralı bir yaklaşımdır. Öz bilincin gelişmesine yol açmaktadır ve insanları temel değişimlere ve ilerlemelere hazırlamaktadır (Covey, 2000: Çev: O. Deniztekin: 365).

Zayıf Yanları: Önerilen iyileştirme yöntemleri, genel tedavide kullanılanlar kadar çeşitlidir. Bu yaklaşım değerli içgörüler sağlayıp sorunun bir parçasını tanımlamaya yardımcı olsa da reçeteden çok teşhis değeri taşır. Çözümüne bütüncül bir yaklaşım getirme iddiası bile yoktur ve benimsenmiş olan pek çok yaklaşım en temel konularda bile birbiriyle çelişkilidir. Ayrıca çok dar bir alanı kapsar. Zaman yönetimiyle ilgili birçok değişik sorunla ilgilenmez (Covey, 2000: Çev: O. Deniztekin: 365).

1.4.8. Kendini Akıntıya Bırak Yaklaşımı

Bu yaklaşım, geleneksel zaman yönetimine göre, zaman ve yaşam hakkında bir dizi farklı varsayım üretmektedir. Temelindeki paradigmaya göre, "akıntıya kapılmayı öğrenip yaşamın doğal ritmine dönmek, yaşantımızda bulunan kendiliğindenliğe ve beklenmedik fırsatlara yol açacaktır (Sabuncuoğlu vd., 2010: 38).

Güçlü Yanları: Zaman içinde "zamandan bağımsız" o anlardan biri yaşanmaktadır; anın neşesi içinde mekanik tempo sessizliğe bürünmektedir. Bu doğada; saatlerden, telefonlardan ve bilgisayarlardan uzak, etraftaki ve bireyin içindeki doğal ritimlerin farkına varıldığı ve bireyin kendini onlarla aynı kanalda hissettiği bir yerde olabilir. Müzik, resim, edebiyat ya da bahçecilik gibi sevilen bir şeyle uğraşıldığında ya da sevilen biriyle paylaşarak, keşfederek, iletişim kurarak birlikte olduğunda benzer bir durum yaşanabilir. Bu son derece farklı bir tempodur ve birey o anı zengin, doyurucu kılan kaliteyi sezinler. Aradaki çarpıcı farkı kavrar. Hayatındaki "zamandan bağımsız" anların artmasını ister. Bu yaklaşım üzerimize sürekli baskı yapan "acil işlerin egemenliğinden bir şeyi uzaklaştırır. İç ve dış uyumu yaratarak ikisi arasındaki uyumu desteklemektedir.

Zayıf Yanları: Genelde bu yaklaşım, aciliyet bağımlılığına karşı bir tepkidir ve yaşam kalitesi yaratılmasına yardımcı olmak yerine, bir kaçışa neden olmaktadır. Sık sık, vizyon, amaç ve denge gibi hayati unsurların kaybına yol açmaktadır. Ayrıca, çoğu kez önemli olanı başarmak, kendini akıntıya bırakmak yerine özgür iradeyi kullanarak akıntıya karşı yüzmek anlamına gelmektedir.

1.5. ZAMAN YÖNETİMİ ALT BOYUTLARI

Zaman yönetimi, zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Aşağıdaki başlıklarda zaman yönetiminin alt boyutuyla ilgili bilgilere yer verilmiştir.

1.5.1. Zaman Planlaması Boyutu:

Var olan zaman en verimli, en etkili şekilde kullanılarak belirlenen hedeflere ulaşılabilir. Zamanı doğru kullanabilmek için ise zaman planlamasına ihtiyaç vardır. İnsan sınırlı bir yaşama sahip olması nedeniyle zamanı en etkili biçimde kullanmak zorundadır. Zamansızlıktan yakınan birçok insanın asıl sorunu zamanı iyi kullanmayı bilmemeleridir. Diğer bir deyişle, her insan için bir günlük dilimin 24 saatten oluştuğu düşünülürse bu noktada insanları birbirinden ayıran zamanı nasıl kullandıklarıdır (Pocket Mentor, 2006: 16).

Zaman yönetiminde temel hedef, bireyin kendisini ve işlerini yaşadığı zaman süresi içinde istenen düzeyde planlamasıdır. Gerçekten de zamanın planlanması, en verimli biçimde kullanılması çeşitli sorunları engellemektedir (Türkel, 1999: 283). Cüceloğlu (1999: 291) zaman kullanımında dört aşamadan söz etmektedir. Bu aşamaları şöyledir:

1. Aşama: Yapılacakların listesi. Yapılacakların unutulmaması için yapılan listedir.
2. Aşama: Takvimleme. Yapılacak işleri zaman sırasına koyma işidir.
3. Aşama: Önceliklerin belirlenmesi. Yapılacak işlerin önemine göre öncelik tanınması.
4. Aşama: Zamanı yönetmeyi değil, yaşamımızı yönetmeyi odak aldığımız zaman ortaya çıkmaktadır. Bu aşama, zamana ve ürünlere yönelmek yerine kişilere ve etkili olmaya yöneliktir. Kısaca üretim ve üretim kapasitesi dengesi üzerinde durmaktadır.

Gümüş (1999: 391-392) de benzer şekilde zamanın etkili olarak kullanılabilmesi için dört aşamalı yolun takip edilmesi gerektiğinden bahsetmektedir. Bu aşamalar aşağıda sunulmuştur:

1. Öncelikle bir zaman kütüğü hazırlanır. Zaman kütüğü bir insanın, günlük zamanını nasıl harcadığını analiz etmeye yarayan bir araçtır. Bu analizi yapabilmek için,

24 saat, 15'er dakikalık dilimler halinde bölünür. Bir hafta süreyle yapılan işler kaydedilir. Daha sonra hangi işler için ne kadar zaman harcandığı belirlenir. Burada gereksiz olarak yapılan işlere veya önemli olanlara ne kadar zaman ayrıldığı açığa çıkacaktır.

2. Daha sonra günlük zamanın nasıl kullanılacağını gösteren bir plan hazırlanır. Bu planın yazılı olması şart değildir. Ancak ertesi güne mutlaka planlı girmek önemlidir. Bu plan hazırlanırken şu hususlara dikkat edilmelidir. Günlük, haftalık işler tespit edilmelidir. Bunun için yapılması düşünülen işlerin nedenleri araştırılır, faydası belirlenir. Bu işin hiç yapılmaması durumunda ne olabileceği düşünülür. Bu işi bir başkasının yapıp yapamayacağı üzerinde durulur. Her gün altı önemli iş, en önemliden en önemsizye doğru sıralanır.

3. Hazırlanan plan uygulanır. Bu aşamada en önemli iş öncelikle yapılmalı, en zor olanı için ise, en enerjik zaman ayrılmalı, kolay işler, zor işler arasına serpiştirilmeli, önemsiz işler, en verimsiz saatlere yerleştirilmeli, fazla ayrıntıya girmeden, aşırı titizliğe kaçmadan çalışılmalı, önemsiz kararlar çabuk verilmeli, aynı nitelikteki işler aynı grupta toplanmalıdır.

4. Günün bitiminde, zaman nasıl harcandığı mutlaka kontrol edilmeli, günün değerlendirilmesi yapılmalıdır.

Türkel (1999: 283)'e göre zaman planlamasının uygulanmasında başarılı olmak için dikkat edilecek hususlar ise şunlardır:

- Zor olandan kolay olana doğru işleri yapmak,
- İşleri planlanan güne ve saate göre yaparak, sürüncemede bırakmamak,
- Bir işi bitirmeden diğerine geçmemek,
- Eldeki işe tüm enerji ile sarılmak,
- Yaratıcılıkla ilgili faaliyetler için zaman ayırmak,
- Rutin işlerden kaçınmak,
- Gereksiz ayrıntılardan uzak durmak,
- Toplantılarda gündemi kullanmak,
- Toplantıları zamanla sınırlamak,
- Engellenmeden çalışabilecek saatleri belirlemek,
- Çalışmayı engelleyen faktörleri saptayarak ve bunları ortadan kaldırmak için önlemler almak,

- İş paylaşabilecek eleman yetiştirmek.

1.5.2.Zaman Tutumları Boyutu

Bireyin zamanı kullanmaya yönelik tutum, davranış ve yaklaşımlarını ölçmeye yöneliktir. Zamanın nasıl kullanıldığı, bu yönde kişinin kendi yeterlilik derecesinin farkında olup olmadığı, kişinin zamanı mı yoksa zamanın mı kişiyi yönlendirdiği, bireyin karar alabilme derecesini, asli işlerini engelleyen meşguliyetlere girme derecesi üzerinde durmaktadır (Tosun vd., 2017: 155).

1.5.3. Zaman Harcattırıcılar Boyutu

Zaman harcattırıcılar boyutunda, bireyin zamanını boşa harcatan zaman tuzaklarına karşı durumu ölçülmeye çalışılmaktadır. Bireyin çalışma ortamındaki işleriyle özel işleri arasında denge kurup kuramadığı, fayda sağlamayacak boş işlere girip girmediği, rutin olarak yapması gereken işlerini son ana bırakıp bırakmadığı ve bu tutumlarının dereceleri üzerinde durmaktadır (Tosun vd., 2017: 156). Zaman tuzakları kişiden kaynaklanan zaman tuzakları ve dış etkenlerden kaynaklanan zaman tuzakları olarak iki grupta incelenmektedir.

1.5.3.1. Kişiden Kaynaklanan Zaman Tuzakları

Kişinin kendi inanç ve tutumlarından kaynaklanan ve kişiliğe bağlı olarak gelişen; disiplin eksikliği, hedeflerin belirsizliği, erteleme alışkanlığı, kararsızlık, aşırı güven ve güvensizlik gibi sebeplerle oluşan zaman tuzakları kişiden kaynaklanan zaman tuzaklarıdır (Şen ve Akgül, 2022: 68). Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2025), kararsızlık kavramı ile ilgili iki farklı tanım yapmıştır. Bu tanımlar: 1.Kararsız olma durumu; ikircik, ikirciklik, ikirciklilik, ikircim, ikircimlik, tereddüt; 2.Sürekli değişme eğiliminde olan, sık sık değişen şeyin niteliği. Kararsızlık birçok probleme yol açar. Zaman kaybı nedeniyle belirsizlik ve kargaşa yaşanabilir. Kararın zamanında verilmesi önemlidir (Ökdem, 2019: 81). Nelerin önce yapılacağını, bunların ne kadar önemli ve ne kadar acil olduklarını belirleme sürecine önceliklerin belirlenmesi süreci denmektedir. Acil ile önemli olan arasındaki ayrımın yapılabilmesi ise dikkat isteyen bir unsurdur. Hangi işin en yüksek önceliğe sahip olduğunun bilinmesi önemli olanın yapılmasına doğru atılmış ilk adımdır (Kıbar vd., 2014: 139). Planlama, her yönetim sürecinin önemli bir parçası

olduğu gibi zaman yönetiminin de hayati unsurlarındandır. Victor Hugo bu önemi şöyle ifade etmiştir: “Her sabah o günkü işleriyle ilgili plan yapan ve o planı takip eden kişi, yanında kendisini en meşgul hayat labirentinden kurtaracak bir ip taşıyor gibidir. Düzenli bir şekilde ayarladığı zamanı, bütün meşguliyetini delip geçen bir ışık kümesi gibidir. Planın olmadığı ve zamanın kullanım tasarrufunun şansa teslim edildiği yerde, kaos kısa zamanda iktidar olur” (Bayramlı, 2009: 51). Günümüzde sınırsız talep ve istek karşısında kişinin neyi gerçekten istediğini bilmesi çok önemlidir. Çünkü her şeye ve herkese yetişmek mümkün değildir. Bu nedenle kişinin planları dahilinde bulunmayan yeni sorumluluk, yeni proje veya yakınlarının üzerinden atmaya çalıştığı işleri zamanını düşünmeden kabul etmemesi gerekir. Bunu başarabilmek için ise “hayır” demeyi bilmelidir (Kıbar vd., 2014: 139). Hayır diyebilmek, bazen son derece zor olsa da, sahip olduğumuz sınırlı zamanı koruyabilmek için son derece önemli bir adımdır (Porta vd., 2013: 241). Üniversite ile birlikte yaşam daha karmaşık hale gelmektedir. Artık yapılacak daha çok iş ve gidilecek daha çok yer vardır. Yaşamın sorumluluğu da eskisinden çok daha fazla bizim üzerimizdedir. Yaşamda kendine güvenmek iyi ve yararlı bir özelliktir ancak fazlası boş verdimciliğe yol açmaktadır. Yapmamız gereken tüm işleri bir kenara not etmeden hatırlamak ve bu işleri son dakika da harekete geçerek tamamlamak olanaksızdır. Bu nedenle “ben bunların hepsini aklımda tutabilirim” ya da “herkes bu işi üç saatte bitiriyor ama ben nasıl olsa bu işi bir saatte bitiririm” tarzı düşünceler bireyleri düzensizliğe ve başarısızlığa götürür (Özgen, 2024). Zaman zaman bireyler performanslarından şüphe edebilir ya da yapılan işlerin yeterliliğinden emin olunmayabilir. Ancak bu durum çok ve yoğun duygularla yaşıyorsa bireyler için engelleyici bir etken durumuna gelmiş demektir. “Bu işi nasıl olsa başaramam, öyleyse hiç denememeliyim” tarzında düşünceler kendine güvensizlik belirtisidir. Buna benzer düşünceler, yüksek kaygıya da neden olmakta ve kaygı da bireyler için bir engel oluşturmaya başlamaktadır. Bu tür düşünce ve duyguları çok sık ve bireyleri ciddi anlamda engelleyecek yoğunlukta yaşıyorsa, bir uzmana danışılması yararlı olacaktır (Özgen, 2024).

1.5.3.2. Dış Etkenlerden Kaynaklanan Zaman Tuzakları

Dış etkenlerden kaynaklanan zaman tuzakları kişinin doğrudan kendisinin sebep olmadığı dışardan gelen bir etken nedeni ile ortaya çıkmaktadır. Beklenmeyen ziyaretçiler, sık ve uzun telefon görüşmeleri, ergonomik olmayan çalışma ortamı dış etkenlerden kaynaklanan zaman düşmanlarıdır (Kıbar vd., 2014: 139). Beklenmeyen bir

ziyaretçinin, planlanan işin gerçekleştirildiği esnada yaptığı ziyareti ile tüm düzen bozulacak ve bu durum yapılması gereken işin ertelenmesine sebebiyet vermektedir. Ertelendiği için biriken her iş ise sonrasında zamanın etkin şekilde kullanılamamasına neden olmaktadır (Yılmaz ve Dündar, 2021: 521). İletişim araçlarının etkin kullanılmaması; telefon, bilgisayar ve internet, çağrı cihazları, cep telefonları, faks cihazları günümüzün vazgeçilmez araçları haline gelmiştir. Özellikle akıllı telefonlar en çok yararlandığımız iletişim aracıdır. Zaman kazandıran en etkili aletlerden biri olan akıllı telefonlar aynı zamanda en büyük zaman tuzaklarından da biridir (Kibar vd., 2014: 140). Günümüzde akıllı telefonların internete entegre kullanımı ve gün geçtikçe sayısız uygulamalar sunulması ile akıllı telefonlar gençler için de vazgeçilmez araçlar haline gelmiştir. Bu durum, akıllı telefonların gençlerin gündelik hayat sistemi üzerinde oldukça belirleyici bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Sağır ve Eraslan, 2019: 52). Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada öğrencilerin günlük 4 saatten fazla akıllı telefon ekranını kullandıkları görülmüştür (Engin ve Genç, 2020: 314). Çalışma ortamları iyi düzenlenmediğinde farkında olunmayan zaman kayıplarına neden olabilmektedir. Çalışılan alanların ve dosya dolapları ile masaların uygun biçimde olmaması sonucunda oluşan kötü koşullar çalışanların beden ve ruh sağlıklarını bozarak çeşitli olumsuzluklara neden olmakta ve sonuçta zaman kayıpları ortaya çıkmaktadır (Benligiray, 2005'ten akt: Yılmaz Alarçin ve Şirin, 2021: 103). Öğrenciler ders esnasında, çizim yaparken veya masa başında okuma vb. eylemlerini yerine getirirken konfor dışı bir duruşla sınırlı kaldıklarında, bu durum onları kötü yönde etkileyeceği ve psikolojik açıdan iyi hissettirmeyeceği için iyi tasarlanmış mobilyalara ihtiyaç duyacaklardır. İyi ergonomi, öğrencinin bilgiyi kullanma ve görevleri gerçekleştirme yeteneğini de artırabilir. Dolayısıyla iç mekânda kullanılacak olan mobilyanın antropometrik veriler doğrultusunda tasarlanması çok önemlidir. Aynı zamanda bu durum memnuniyet düzeyine de olumlu yönde etki edecektir (Akyıldız ve Yıldız, 2020: 14).

2. ÖZ YETERLİLİK

2.1. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMININ TANIMI

Öz yeterlilik, Bandura'nın (1986) davranışlar üzerinde etkili olduğunu düşündüğü sosyal bilişsel kuramın temel kavramlarından birisidir (Akgündüz, 2013: 183). Öz yeterlilik teorisi, kişisel uzmanlık beklentilerinin davranış değişikliğinin temel

belirleyicisi olduğunu belirtmektedir (Sherer ve Maddux, 1982: 663). Pajares (2002: 2)'e göre, öz yeterlilik inançları kişinin, motivasyonunun, refahının ve başarısının temelini oluşturmaktadır. Arpacı (2022: 60)'ya göre, öz yeterlilik bireyi ve yaşamını doğrudan etkileyen öz yeterlilik inancı doğru ve anlaşılır bir şekilde belirtilirse kişinin çevresini, hayatını ve mesleğini de aynı ölçüde etkilemektedir. Öz yeterlilik, kişiye almış olduğu kararlarda daha iyi seçimlere yapmasına, karşılaştığı problemlere karşı çözme becerisi kazanmasına, daha azimli olmasına ve sürekli olarak kendini hazır tutmasını sağlayan bir inanç kazandırmaktadır. Öz yeterlilik algısı, kişilerin faaliyet seçimlerini ve davranışsal ortamlarını, ne kadar çaba harcadıklarını ve engeller ve olumsuz deneyimler karşısında ne kadar süre ısrar edeceklerini etkiler. Algılanan öz yeterlilik ne kadar güçlüyse zorluklarla mücadele etme çabaları da o kadar güçlü olabilmektedir (Bandura ve Adams, 1977: 287-288).

Literatür incelendiğinde öz yeterlilik kavramı ile ilgili birçok tanımın bulunduğu görülmektedir. En öne çıkan tanım Wood ve Bandura (1989: 408)'ya aittir. Wood ve Bandura (1989) öz yeterlilik kavramını, “kişinin belirli durumsal talepleri karşılamak için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneklerine olan inancı” olarak tanımlamışlardır. Öz yeterlilik, bir bireyin belirli performans kazanımları üretmek için gerekli davranışları yürütme kapasitesine olan inancını ifade eden bir kavramdır (Mert vd., 2023: 208). Kurbanoglu (2004: 137)'na göre, öz yeterlilik, “kişinin bir işi başarıyla yapmak için gerekli becerilere sahip olduğu konusundaki inancıdır”. Öz yeterlilik inancı insan davranışlarını etkiler. İnsan davranışları, gerçekte doğru olandan çok, insanların neyin doğru olduğu yolundaki inancına dayanır.

Evers ve arkadaşları (2002: 229), öz yeterlilik kavramını bireyin gerçekte sahip olduğu yetenek ve becerilere bakılmaksızın, yalnızca kişinin belirli koşullar altında yapabileceğine inandığı şeylerle ilgilidir şeklinde tanımlamışlardır. Başka bir ifade ile öz yeterlilik tıpkı iş ahlakı gibi kişinin belirli bir bağlamda, hatta zor bir bağlamda, belirli bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine dair inancını temsil etmektedir (Yu, 2013: 183-184).

Stajkovic ve Luthans (1998: 66) öz yeterlilik kavramını “bir bireyin belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarıyla yerine getirmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını harekete geçirme yetenekleri hakkındaki inançları (güveni)” şeklinde tanımlamışlardır. Benzer bir şekilde, Arseven (2016: 63)'e göre

bireyin belli bir performansı başarılı olarak yapması için gerekli olan inanca ya da kendi yargısına öz yeterlilik denilmektedir. Öz yeterlilik inancı, öğrenen için okul yaşamında akademik başarının önemli bir belirleyicisi olmasının yanı sıra, okul dışı yaşamında tüm hayatı boyunca kullanacağı önemli bir beceridir.

Kotaman (2008: 111), öz yeterlilik kavramını kişinin belirli bir işi yapabileceğine ilişkin duyduğu inanç olarak tanımlamaktadır ve araştırmacı bu inancın düşük veya yüksek olması güdülenmeyi etkilemektedir şeklinde tanımlamıştır. Buradan hareketle, bireylerdeki öz-yeterlilik inancının düşüklüğünden veya yüksekliğinden bahsedilebilir. Öz yeterlilik inancı yüksek düzeyde olan bireylerde en göze çarpan davranış, karşılaşılan zor bir problemin üstesinden gelmek için kararlılık göstermeleri ve gereken sorumluluğu alarak mücadeleciler olmalarıdır. Diğer yandan, bu inancı düşük düzeyde seyreden bireyler ise yine zor ve karmaşık bir durum karşısında çekingen davranarak ve bu süreçte daha başka hangi zorluklarla karşılaşacaklarını düşünerek başarısız olmaktadır (Çaycı, 2013: 308). Bireyin bir performansa yönelik öz yeterliliği yüksekse, o performansa başlama ve başarılı bir şekilde bitirme konusunda istekli olacak, süreç içerisinde de sebat sahibi olacaktır (Aktamış vd., 2016: 2).

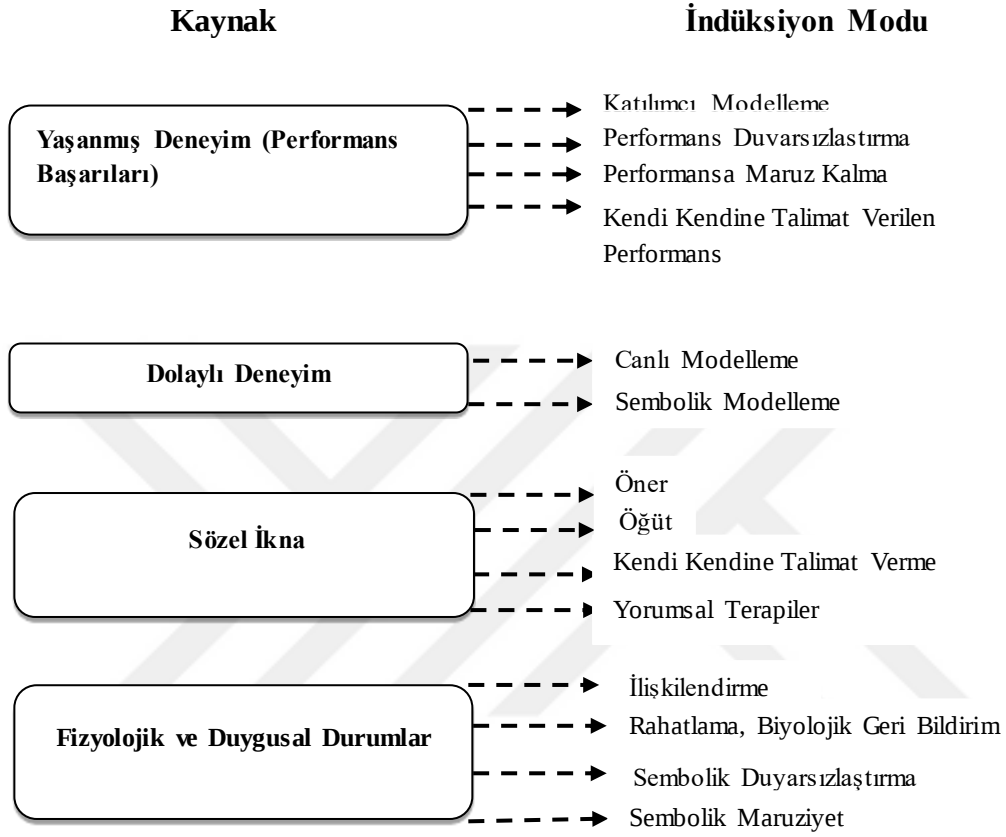
Scholz ve arkadaşları (2002: 242)'na göre, öz yeterlilik, kişisel eylem kontrolü veya eylemliliği ifade eder. Üretebilmeye inanan bir kişi daha aktif ve kararlı bir yaşam sürdürebilir. Bu “yapabilirim” bilişi, kişinin çevresi üzerindeki kontrol duygusunu yansıtmaktadır. Uyum sağlayıcı eylemlerde bulunarak zorlu çevresel talepleri kontrol edebilme inancını yansıtmaktadır. Bu nedenle öz yeterlilik kişinin belirli yaşam stres faktörleriyle başa çıkma kapasitesine ilişkin iyimser ve kendine güvenen bir görüş olarak kabul edilebilir.

Öz bir yaklaşımla, öz yeterlilik kavramı bireyin bilgi, beceri, motivasyon ve inancı gibi özelliklerine dayanarak; bireyin o işteki başarısını bildirmektedir. Öz yeterlilik bireyin başarıya erişmesinde önemli bir faktördür. Bireyin bir işi yerine getirmesinde öz yeterliliğe sahip olması dışında öz yeterlilik inancının kaynakları da o işin yerine getirilmesinde önemli rol oynamaktadır.

2.2. ÖZ YETERLİLİK İNANCININ KAYNAKLARI

Aşağıda önerilen modele göre, öz yeterlilik beklentileri dört temel bilgi kaynağından türetilmiştir. Bunlar sırasıyla performans başarıları, dolaylı deneyim, sözlü ikna ve fizyolojik durumlar (Bandura, 1977: 195-198).

Şekil 1. Etkinlik Beklentileri



Kaynak: Bandura, 1997:195

2.2.1. Yaşanmış Deneyim (Performans Başarıları)

Yaşanmış deneyim ya da diğer bir deyişle performans başarıları, kişisel ustalık deneyimlerine dayandığı için özellikle etkilidir (Bandura, 1997: 195-198). Yaşanmış deneyim ya da performans başarıları bireysel, dayanıksız, uçucu ve geçici yaşanmışlıktır (Traverso, 2009: Çev.: Ergüden, 2005: 11). Başarılar ustalık beklentilerini yükseltir; tekrarlanan başarısızlıklar, özellikle aksilikler olayların erken dönemlerinde meydana gelirse, onları düşürür. Tekrarlanan başarı ile güçlü etkinlik beklentileri geliştirildikten sonra, ara sıra ortaya çıkan başarısızlıkların olumsuz etkisinin azaltılması muhtemeldir. Aslında, daha sonra kararlı bir çabayla üstesinden gelinen ara sıra başarısızlıklar, en zor engellerin bile sürekli çabayla üstesinden gelinebileceğini deneyim yoluyla bulursa,

kendi kendini motive eden çabasının gücünü güçlendirebilir. Bu nedenle, başarısızlığın kişisel etkinlik üzerindeki etkileri, kısmen başarısızlıkların meydana geldiği deneyimlerin zamanlamasına ve toplam modeline bağlıdır (Bandura, 1997: 195).

2.2.2. Dolaylı Deneyim

Dolaylı deneyim, dolaylı tecrübeler sonucunda arkadaş veya aile bireyleri tarafından ya da bilgi yılında anlatılan kitaplar, filmler ya da diğer medya araçlarından elde edilen deneyimlerdir (Havlena ve Holak, 1996: 38) Bandura (1997: 197)'ya göre dolaylı deneyim, sosyal karşılaştırmadan elde edilen çıkarımlara dayanan, kişinin yetenekleri hakkında kişisel başarıların doğrudan kanıtından daha az güvenilir bir bilgi kaynağıdır. Sonuç olarak, sadece modellemenin neden olduğu etkinlik beklentilerinin daha zayıf ve değişime karşı daha savunmasız olması olağandır.

2.2.3. Sözel İkna

Sözel ikna, bireyleri yenilik yapma ve zorlu durumların üstesinden gelme konusunda cesaretlendirebilir (Goddard vd., 2004: 6). İnsan davranışını etkileme girişimlerinde, sözlü ikna, kolaylığı ve hazır bulunabilirliğinden dolayı yaygın olarak kullanılmaktadır. İnsanlar, telkin yoluyla, geçmişte onları bunaltan şeylerle başarılı bir şekilde başa çıkabileceklerine inanmaya yönlendirilmektedir. Bu şekilde ortaya çıkan etkinlik beklentilerinin, kişinin bireysel başarılarından kaynaklanarlardan daha zayıf olması olağandır, çünkü bunlar için otantik bir deneyimsel temel sağlamazlar. Üzücü tehditler ve bunlarla başa çıkmada uzun bir başarısızlık geçmişi karşısında, telkinin neden olduğu ustalık beklentileri ne olursa olsun, onaylamayan deneyimlerle kolayca söndürülebilir (Bandura, 1977: 198).

2.2.4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar

Bir kişinin başarılarına ait mutlulukları, başarısızlıklarına ait hayal kırıklıkları, olumsuz durumlara karşı çaresizlik gibi duygusal durumlar kolektif yeterlik inancını etkilemektedir (Duman vd., 2013: 146). Stresli ve zorlayıcı durumlar genellikle, koşullara bağlı olarak, öz yeterlilikle ilgili bilgilendirici değere sahip olabilecek duygusal uyarılma meydana getirmektedir. Bu nedenle, duygusal uyarılma, tehdit edici durumlarla başa çıkmada algılanan öz yeterliliği etkileyebilecek başka bir kurucu bilgi kaynağıdır. İnsanlar, kaygılarını ve strese karşı savunmasızlıklarını değerlendirirken kısmen fizyolojik uyarılma durumlarına güvenmektedirler. Yüksek uyarılma genellikle performansı zayıflattığından, bireylerin gergin ve içgüdüsel olarak tedirgin

olduklarından ziyade caydırıcı uyarılma ile kuşatılmadıklarında başarı beklmeleri daha olasıdır. Korku tepkileri, beklenti kendini uyarma yoluyla yaklaşan stresli durumlara karşı daha fazla korku yaratmaktadır. Bireyler, beceriksizlikleri hakkında korku uyandıran düşünceler ön görerek, kendilerini gerçek tehdit edici durum sırasında yaşanan korkuyu çok aşan yüksek kaygı seviyelerine uyandırabilirler (Bandura, 1977: 198).

2.3. ÖZ YETERLİLİK TÜRLERİ

2.3.1. Kolektif Öz Yeterlilik

Bandura'nın 1982 yılındaki "insan uygulamalarında öz yeterlilik mekanizması" adlı çalışmasında, kolektif yeterlilik kavramı ilk kez tartışılmış ve gündeme getirilmiştir. Bandura, bu çalışmada dış dünyada teknolojik yönden birçok değişikliğin yaşandığını, insanların sosyal ortamlardan ayrı yaşamadıklarını, bazı zor ve tehlikeli işlerin ancak birlikte hareket edilerek başarılabileceğini belirtmektedir (Zincirli ve Zincirli, 2017: 88). Bu bağlamda kolektif yeterlilik, "bir grubun belirli düzeyde kazanımlar elde etmek için gerekli eylem planlarını organize etme ve yürütme konusundaki ortak yeteneklerine olan ortak inancıdır" (Bandura, 1997: 483). Kolektif yeterlilik, grubun hedeflerine ulaşma gücüne olan inancı yansıtan grup düzeyinde bir özelliktir. Diğer bir ifadeyle, grup performansının yordayıcısıdır. Kolektif yeterliliği, kişinin üyesi olduğu grubun belli bir işi yapabilme kapasitesine ilişkin algısı olarak tanımlamak mümkündür. Ayrıca kolektif yeterlilik, her iki grubun kendi içerisinde gerçekleştirilen işlevler için kişisel kabiliyet değerlendirmelerini ve üyelerini de içeren, aynı zamanda birbirleri ile ilişkili olarak ortaya konulan öz yeterlilik inançlarının bir toplamıdır (Taş, 2020: 123). Öz yeterlilik kişinin belirli bir iş yapabilme yeteneğine ilişkin inancı iken, kolektif yeterlik örgütün bir özelliğidir (Bandura, 1995'ten akt: Kurt, 2012: 204). Bandura, kolektif yeterliği grup veya örgütlere ilişkin bir özellik olmasının yanı sıra toplumların ve hatta ulusların bir özelliği olarak görmektedir. Bandura, bu süreci şöyle açıklamaktadır:

"Kişilerin yaşamlarında karşı karşıya geldikleri birçok sorunlar insanları yaşamlarının daha iyi olması için birlikte çalışmalarını gerektiren ortak problemler etrafında toplamaktadır. Ailelerin, toplulukların, sosyal kurumların ve hatta ulusların gücü, problemlerini çözebilmeleri ve bütünleştirilmiş çabaları aracılığıyla yaşamlarını geliştirebilmeleri kısmen kolektif yeterlik hissine bağlıdır. İnsanların kolektif yeterliklerine ilişkin inançları, onların gerçekleştirmeye çalışacağı sosyal geleceğin türünü, onun için ne kadar çaba sarf edeceklerini ve kolektif çabalar sonuç üretmede başarısız olduğunda onların ortaya koyacağı dayanıklılığı etkilemektedir" (Bandura, 2002: 35).

"İnsanların sosyal değişimi etkilemedeki kapasitelerine daha güçlü inanmaları, onların ulusal politika ve uygulamaları farklılaştırmaya ilişkin kolektif etkinliklerle daha aktif bir şekilde uğraşmaları

anlamına gelmektedir. Buna karşılık, düşük yeterlik hissinin verdiği rahatsızlığı yaşayan insanlar, öğretim sistemini reforme etme çabalarının yetersizliğine çabuk bir şekilde ikna olmaktadır. Bu durumda demokratik haklarını kullanma konusunda daha etkili olan grupların ve toplumların kolektif yeterlik algılarının da güçlü olduğu söylenebilir. Buna karşılık kolektif yeterlik algısının düşük olduğu toplumlarda, insanlar çabalarının sonuç getirmeyeceğine inandıkları için harekete geçemeyebilir. Kolektif yeterliğin bu anlamda bireyler ve gruplar gibi toplumların davranışlarında etkili bir faktör olduğu ifade edilebilir” (Bandura, 2002: 35).

2.3.2.Yaratıcı Öz Yeterlilik

Ghafoor ve arkadaşları (2011: 11096)’na göre, yaratıcı öz yeterlilik, olumlu sonuçlara yol açan psikolojik gelişimdir. Beghetto ve Karkowski (2017: 5-7) yaratıcı öz yeterlilik kavramını “bir kişinin belirli bir görevi, belirli bir bağlamda ve belirli bir düzeyde yaratıcı bir şekilde yerine getirme konusundaki algılanan güveni” şeklinde tanımlamışlardır. Diğer yandan Tierney ve Farmer (2002: 1137-1138) yaratıcı öz yeterlilik kavramının tanımını “ *kişinin yaratıcı sonuçlar üretebilme yeteneğine sahip olduğuna dair inancı*” olarak belirtmişlerdir. Yaratıcı öz yeterlilik düzeyi yüksek olan bireylerin, belirli bir durumun taleplerini karşılamak için daha yüksek düzeyde öz motivasyona sahip oldukları ve çeşitli bilişsel durumlara erişebildikleri, yüksek potansiyel başarısızlık riskini tolere edebildiklerini, çeşitli engelleri yönetebildikleri ve genellikle yaratıcı üretime eşlik eden potansiyel olumsuz öz değerlendirmeye karşı daha dirençli oldukları öne sürülmüştür (Hsu, Hou, & Fan, 2011; Tierney & Farmer, 2002’den akt: Vally vd., 2019: 71). Yüksek düzeyde yaratıcı öz yeterliliğe sahip bireyler, her türlü yaratıcı çalışmada yaratıcı yeteneklerini kullanmayı tercih etmektedirler. Bu bireylerin yaratıcı yeteneklere olan güvenleri daha yüksektir, zorlukları meydan okuma olarak görmektedirler ve bunların üstesinden gelmek için daha fazla çaba sarf etmektedirler (Alzoubi ve diğerleri, 2016: 119).

2.3.3. Genel ve Özel Öz Yeterlilik

Genel öz yeterlilik inancı, insanların sahip olduğu kişisel öz yeterlilik algısının genellenebilirliğini ve derecesini ortaya koymaktadır (Bandura, 2006: 307). Aypay (2010: 120) genel öz yeterlilik kavramını “bir kişinin birden fazla alanda yapacağı davranışlarını yordamaya yarayan, ölçülebilir bir özelliktir” şeklinde tanımlamıştır. Bireyin çeşitli alanlarda başarılı bir şekilde faaliyet gösterme kapasitesine ilişkin tahmini olan genel öz yeterlilik, yeni bir faaliyet alanına giren bireylerin davranışsal kararları açısından genellikle önemlidir (Condon ve Holleque, 2013: 167). Luszczyńska

ve arkadaşları (2005: 439)'na göre, genel öz yeterlilik, diğer psikolojik yapılarla anlamlı ilişkiler ortaya koyan evrensel bir yapıdır. Bununla beraber, genel öz yeterlilik, kişinin çok çeşitli stresli veya zorlu taleplerle başa çıkma yeterliliğine olan inancı iken özel öz yeterlilik eldeki belirli bir görevle sınırlıdır. Chen (2001: 63), yaşamdaki başarıların birikimi ve kalıcı olumlu dolaylı deneyimler, sözlü ikna ve psikolojik durumların genel öz yeterliliği artırdığını belirtmiştir. Dolayısıyla, yüksek genel öz yeterliliğe sahip bireyler çeşitli görev alanlarında başarılı olmayı beklemektedirler. Hedefler, kişinin kendisi tarafından belirlendiğinde, yüksek öz yeterliliğe sahip kişiler, düşük öz yeterliliğe sahip kişilere göre daha yüksek hedefler belirler (Locke ve Latham, 2002: 706). Bandura (1986) yüksek öz yeterlilik inancına sahip bireylerin olumsuz geri bildirimlere karşı artan çaba ve motivasyonla cevap verdiğini ancak düşük öz yeterlilik inancına sahip bireylerin olumsuz geri bildirimler karşısında çabalarını azalttıklarını bildirmiştir (Randhawa, 2004: 337).

2.4. ÖZ YETERLİLİK ALT BOYUTLARI

Öz yeterlilik üç alt boyuttan oluşmaktadır ve bunlar sırasıyla öz güven, gayret ve girişkenlik boyutlarıdır.

2.4.1. Öz Güven

Öz güven, bireyin kendi yeteneklerine, bilgi birikimine ve değerlerine olan inancı ifade etmektedir. Öz güven bireyin hayatında aktif bir şekilde rol oynamaktadır. Örneğin, kişinin iş hayatında risk alma, sorumluluk alma ve liderlik yapma gibi durumlarında öz güvenin önemi büyüktür. Çünkü öz güveni yüksek olan bireyler hata yapmaktan, sorumluluk almaktan, yeni şeyler keşfetmekten çekinmezler. Dolayısıyla, bir işe emin adımlarla başlayabilmek için öz güven sahibi olmak son derece önemlidir.

Türk Dil Kurumu (2024) öz güven kavramını "insanın kendine güvenme duygusu" olarak tanımlamıştır. Etymology Online Dictionary (2024)'de öz güven kavramının tanımı "kişinin kendi yargısına veya yeteneğine olan güveni, başka bir yardıma ihtiyaç duymadan kendi güçlerine dayanması" şeklinde yapılmıştır. Öz güven, bireyi oluşturan bütün özelliklerin bütünlüğünü gösteren ve kişinin kendine ilişkin kanaatidir (Karadoğan Doruk, 2005: 260). Feltz (1988: 423) öz güveni "genel bir özellik olmaktan daha çok bireyin belirli bir aktiviteyi başarılı biçimde yerine

getireceğine yönelik inancı” şeklinde tanımlamıştır. Özgüven ile ilgili yapılmış bütün tanımların ortak noktasında bireyin kendi gücüne olan güveni yatmaktadır. Birey kendi gücüne ne ölçüde güvenirse yapacağı işlerde o ölçüde başarılı olacaktır (Kaya ve Taştan, 2020: 297). İşte bu yüzden özgüven bireyin ruh sağlığı açısından büyük bir öneme sahiptir. James, insan davranışlarının anlaşılmasında öz güvenin önemli bir yere sahip olduğunu vurgulamıştır. (Sarıçam ve Güven, 2012: 575). Özgüven bireyin hem kendini hem de sosyal çevresini ve diğer bireylerle olan ilişkilerini etkilemektedir (Kaya ve Taştan, 2020: 297). Öz güveni yüksek olan bireyler kendilerini oldukları gibi kabul ederler ve sınırlarının farkındadırlar. Yeteneklerinin ve kapasitelerinin farkında oldukları için gerçekçi ve ulaşılabilir hedeflere sahiptirler. Böylece olaylara ve karşılaştıkları durumlara dair olumlu davranışlar sergilerler. Her zaman yüksek beceri bekleyen kişiler genelde hayal kırıklığına uğradıkları için var olan becerileri de iyi olmaz. Sürekli kendilerini eleştirirler ve yetersiz görürler. Düşük özgüven sahibi bireyler yaptıkları işlere dair acaba yapabilir miyim kaygısı taşımaktadırlar (Sarıçam ve Güven, 2012: 575).

2.4.2. Gayret

Gayret kelimesi Arapça “ğyr” kökünden gelmektedir. Arapça *ğāra* غار "kışandı, gayret gösterdi" fiilinin mastarıdır (Etimoloji Türkçe, 2024). İçten gelerek çalışma, belli bir şey için çabalama, didinme, çaba, ceht anlamlarına gelmektedir (Kubbealtı Lugatı, 2024). Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü’nde (2025), gayret kavramı dört farklı şekilde tanımlanmıştır. Bunlar; 1. çalışma isteği, mücadele, 2. çaba, 3. koruma, esirgeme, kayırma duygusu, 4.kutsal sayılan şeylere yabancıların saldırmasını görmekten doğan dayanamama duygusu.

2.4.3. Girişkenlik

Karakaş (2017) girişkenlik kavramını “duygu, gereksinim, düşünce ve hakların etkin ve güvenli bir biçimde ifade edilmesini, görüşün arkasında durup bunun savunulmasını; bütün bunların başkalarının haklarını çiğnemenin yapılmasını içeren temel iletişim becerisi” şeklinde tanımlamıştır. Girişkenlik, bireyin bir başka kişinin haklarını çiğnemeksizin gereksinimlerini karşılamaya hakkının olmasıdır (Buzlu, 2006: 18). Türk Dil Kurumu (2025) girişkenlik kavramını “girişken olma durumu” şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir tanıma göre girişkenlik, kişinin hedeflere ve görevlere yönelik aktif ve kendiliğinden harekete geçme yaklaşımını benimsemesine ve bu süreçte ortaya

ıkan engellerin üstesinden gelmeye devam etmesine yol açan bir davranış biçimidir. “Kendiliğinden harekete geçme”, belirli hedeflerin kişiye başkaları tarafından dayatılmadığı, kişinin bu hedefleri kendisinin belirlediği anlamına gelir (Bayraktar vd., 2018: 399-400).

3. KARIYER BEKLENTİSİ

3.1. KARIYER KAVRAMININ TANIMI

İnsanın yaşamında vereceği kararların en önemlilerinden biri de iş yaşamındaki mesleki karardır. Bu karar verme, genellikle bireyin en kritik dönemlerine rastlamaktadır. Fakat günümüz iş yaşamında meslek grupları sayısının özellikle gelişen teknoloji ve bilgi toplumuna paralel olarak artış göstermesi, kişinin hangi alanda çalışmasına yönelik vereceği kararda, önemli ölçüde zorlanmasına neden olmaktadır. Genel olarak, insanın tüm yaşamını etkileyecek bir kararı özellikle gençlik çağında vermek durumunda kalması, yanılma endişesini de beraberinde getirebilmektedir (Pelit ve Arslantürk, 2011: 164).

Kariyer kavramının merkezinde insan faktörü yer almaktadır. Kula ve Adığzel (2015: 292)’e göre, çalışma yaşamına atılan birey ihtiyaçlarını karşılamak, beklentilerini tatmin etmek, geleceğe yönelik planlarını gerçekleştirmek ve işinde ilerlemek yani başarılı olmak ister sonuç olarak bunları yapan insan mutlu olmaktadır. Birey kendisi için en uygun gördüğü, kendine güvendiği ve başarılı olacağına inandığı işi seçmektedir. Böylece bireyin kariyer serüveni başlamaktadır Ek olarak, Adamson (1998: 251)’a göre, kariyer kavramı genellikle kişinin iş yaşamı boyunca işle ilgili yaşamış olduğu deneyimlerini belirtmektedir. Pek çok kişi için kariyer, işten farklıdır çünkü aynı zamanda işletme hiyerarşilerinde istikrarlı, dahası mantıklı ilerleme imajını da çağrıştırmaktadır.

Kariyer, Latince ‘Carrus’ (at arabası) ve ‘Carrera’ (yol), Fransızca ‘Carrierre’ (yarış yolu), İngilizce ‘Career’ (meslek) kelimelerinden gelmektedir. Kavram geçmiş yüzyılda at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol anlamında kullanılırken, günümüzde bir kişinin herhangi bir iş alanında sürekli ilerlemesi anlamında kullanılmaktadır (Girişimcilik ve Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2021). Kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaksal mevkileri, yaptığı işleri, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren bir süreçtir (Müftüoğlu ve Erol, 2013). Sullivan ve Baruch (2009: 1543) kariyerin, bireyin yaşam süresi boyunca

benzersiz bir örüntü oluşturduğunu ve hem örgüt içinde hem de örgüt dışında, bireyin işle ve diğer ilgili deneyimleri ile ilgili olduğunu bildirmektedir.

Türk Dil Kurumu (2025), kariyer kavramını, “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanıma benzer şekilde, Oxford Learners Dictionaries (2025), kariyer kavramını, “Bir kişinin belirli bir çalışma alanında sahip olduğu ve genellikle zaman geçtikçe daha fazla sorumluluk gerektiren işler dizisi ve hayatınızda çalışarak veya belirli bir şeyi yaparak geçirdiğiniz süre” olarak tanımlamaktadır. Taşlıyan ve arkadaşları (2011: 233), kariyer kavramını günlük konuşmalarda; meslek ve iş yaşamında ilerlemek, başarı elde etmek ve kişinin tüm bu iş yaşantısı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimlerinin bütünü olarak nitelendirmektedir. Öte yandan, Anafarta (2001: 3)’ya göre, “kariyer bir bireyin istediği yaşam tarzını sağlamaya çalışabilmesi için uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimi” şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımın daha çok bireyin iş ve yaşam şekli arasında bir dengeye ulaşma girişimi üzerinde yoğunlaştığını söyleyebiliriz.

Kariyer, meslek adı verilen seçilmiş bir uğraş olup, bireyin mesleki hayatına yönelik profesyonel başarısıyla ilgilidir (Ramly vd., 2009: 68). Arık ve Seyhan (2016:2219)’a göre, kariyer, bireyin iş hayatındaki kazandığı pozisyonlar ve bu pozisyonda deneyim ve becerisini ve aynı zamanda çalıştığı süreçte işindeki ilerlemeyi ifade eden kavramdır. Super (1980: 282Super)’e göre kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca oynadığı rollerin birleşimi ve dizisi olarak tanımlanmaktadır. Son olarak, Barley (1989: 46) kariyeri “kişinin hayatını bir bütün olarak gördüğü ve çeşitli niteliklerinin, eylemlerinin ve başına gelen şeylerin anlamını yorumladığı hareketli bir bakış açısı” şeklinde tanımlamaktadır.

Kariyer kavramını özetlemek gerekirse, kariyer bireyin iş hayatı boyunca ilerlediği yol ve bu süre zarfında edinmiş olduğu deneyim ve beceriler ve de ulaşmış olduğu başarılarından oluşan uzun bir süreçtir. Kariyer, bireylerin tecrübelerinden yola çıkarak yeteneklerini geliştirebilmesini ve bu sayede farklı alanlarda da yol kat edebilmesini sağlar. Bireyin yaşamında önemli rol oynayan ve sürekli devam eden kariyer, kişinin ilgi alanlarına, yeteneklerine ve hedeflerine uygun olmalıdır. Kariyer, kişinin eylem ve tecrübeleri ile bağlantılı olduğundan dolayı bireyin istekleri ve beklentileri neticesinde şekillenmektedir. Bireyin kendine uygun kariyer yolu seçmesi hem bireysel hayatındaki hem de profesyonel iş yaşamındaki başarısını etkilemektedir.

3.2. KARİYERİN AŞAMALARI

Sosyoloji, klinik psikoloji ve mesleki psikoloji alanındaki araştırmalar bir kişinin kariyerinin araştırma(keşif), kuruluş, sürdürme, gerileme aşaması olmak üzere dört aşamadan oluşan bir dizi olarak görülebileceğini öne sürmektedir (Erikson, 1963; Hall ve Nougaim, 1968; Miller ve Form, 1951; Schein, 1971; Super, 1957; Cron ve Slocum, 1986: 119).

Bireyin, kendini ispatlama ve alternatifleri değerlendirme aşaması araştırma (keşif) aşamasıdır. Bireyin kariyerinde üretici ve durgun olmayan bir dönemdir (Aytaç, 2005: 64). Bu kariyer aşamasında, insanlar genellikle başarılı olabilecekleri ve birey olarak büyüyecekleri bir meslek bulma konusunda endişe duyarlar. Çoğu insan deneme düzeyinde bir işe girdiğinde, işte başarılı olmak için gereken beceri ve yetenekler hakkında sadece belirsiz fikre sahiptir. Sonuç olarak, yetenekler ile işin ve/veya kuruluşun gerektirdikleri arasında uygun bir eşleşme bulmaya çalışırken büyük miktarda bocalama yaşanır. Bu aşama aynı zamanda, başlangıçta profesyonel bir öz imaj oluşturmaya vurgu yapılmaktadır (Cron ve Slocum, 1986: 127). Kuruluş aşaması bireyin esas olarak organizasyonda ve iş dışı toplulukta kök salma dönemidir. Çoğu insan işin temel gereksinimlerini öğrendiğinden, gelişimsel olarak öncelikli vurguları bu becerileri üstün sonuçlar üretmek ve finansal ve kişisel başarıya ulaşmak için kullanmaktır (Cron ve Slocum, 1986: 127). Bir diğer aşama olan sürdürme aşaması, kişinin aile içinde kendi ayakları üzerinde durması, evini sağlam tutması, toplumdaki görünümünü koruması ve işinin gelişmeye devam ettiğini ya da ders kitaplarının periyodik olarak gözden geçirildiğini ve satılmaya devam ettiğini görmesi sürecidir (Super, 1957: 88). Bununla birlikte, kişilerin değişikliklere uyum sağlamaları, yeni gelişmeleri takip etmeleri ve iş performansını artırmak için özel bilgi ve yeni beceriler edinmeleri gerekir (Cron vd., 1988: 81). Ayrıca bu aşamadaki kişilerde gelecekteki örgütsel ve iş hareketleri için istek ve fırsat azalır. Bir kuruma daha fazla bağlılık duyulması muhtemeldir, çünkü bu aşamadaki kişiler kurum değiştirmeye daha az eğilimlidir (Slocum ve Cron, 1985: 128). Son aşama olan gerileme aşaması, kendini sadece fiziksel olarak enerji ve dayanıklılığın azalması, mesleki olarak da satış hacminin daralması, öğrenci sayısının azalması ya da gece bekçiliği gibi işlere geçilmesi şeklinde göstermez, aynı zamanda aile sorumluluklarının azalması ve toplumdaki rollerin kısıtlanması gibi başka açılardan da gerilemeye neden olur. Yaşlı kişi gerileme evresine girdikçe toplumda daha az aktif hale gelir, faaliyetlerinin sayısını ve karmaşıklığını

kısıtlar; aynı zamanda evde de daha az aktif hale gelir, bakım ve onarım işlerini daha fazla başkalarına bırakır, aile yaşamının ve aile işlerinin yönlendirilmesinde daha az sorumluluk almaktadır ve zamanla kendisi için bile daha az sorumluluk almaktadır (Super, 1957: 72).

3.3. KARİYER MODELLERİ

Durgun durumdaki kariyer kalıbı olarak bilinen kararlı kariyer modelinde birey mezun olduktan sonra iş hayatına atılmakta ve çalışma hayatı boyunca aynı kariyerinde devam etmektedir. Birey çalışmış olduğu işletmeden farklı bir işletmeye geçse bile yapmış olduğu işler büyük ihtimalle farklılık göstermemektedir (Çalık & Ereş, 2006: 74). Bu kariyer içinde yer alan çalışanlar, yaptıkları işte içsel olarak motive edilmiş olan, psikolojik doyuma ulaşan ve işinde son derece başarılı olan kişilerdir (Aytaç, 2005: 194). Kararlı kariyer yaklaşımında olan kişilerin kariyerinde çok az sayıda değişiklik olmaktadır. Bu kariyer modelinin temelinde güvenlik ve yeterlilik yer almaktadır (Erdoğan, 2003: 22). Birbirinden önemli farklılıkları olmayan ancak her biri farklı alanda inşa edilen farklı tipteki işleri elinde tutan bir kişi spiral kariyer modelindedir. Örneğin; üniversitede işletme bölümünde doçent olan birinin 10 yıl çalıştığı üniversitedeki eğitmenlik görevinden ayrılarak büyük bir şirkette insan kaynakları departmanının yönetimine gelmesi, daha sonra şirket danışmanlığında işe başlamak için bir süre çalıştıktan sonra buradaki görevinden de ayrılmasıdır (Aytaç, 2005: 194-195). Belirli bir işi ya da çalışma ortamını kalıcı olarak seçmeyen kişi geçici kariyer modelindedir. Bu kariyer kalıbına sahip olan kişinin kariyer seçimlerinin birkaç yılda bir değişebildiği ve bu kariyer kalıbına sahip bireylerin yatay hareket ederek kariyer yönlerini tamamen değiştirdiği bir yönelimdir (Sundby ve Brooklyn Derr, 2007: 333). Doğrusal kariyer modelinde yer alan kişinin örgüt hiyerarşisi içindeki düzeyde ve her işin bir önceki işten sorumluluk düzeyi daha yüksek düzeyde bilgi ve beceri gerektiren işlerde artarda ilerlemesidir (Aytaç, 2005: 194).

3.4. KARİYER BEKLENTİSİ KAVRAMI

Kariyer beklentileri, bireylerin kariyerlerinin gelecekte nasıl olacağına dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Perrone vd., 2010: 5). Kariyer beklentisi her zaman ihtiyaç duyulan meslek olması sebebiyle öğrencilerin rahat iş bulma ümidinin olmasını ve bu sebeple kariyerlerini bu meslekte devam ettirme isteklerini ifade etmektedir (Dinç, 2008: 100). Kariyer hedefleri, bir bireyin belirli bir kariyer alanında aktif olma

niyetinin gücünü yansıtmaktadır. Kariyer hedefleri bireylerin farklı kariyer alanlarına ilişkin olarak dile getirdikleri bir dizi ihtiyaç, güdü ve davranışsal niyetten oluşmaktadır (Mayrhofer vd., 2005: 39). Rojewski (2005: 132)'ye göre, kariyer beklentisi ya da diğer bir deyişle mesleki beklenti kavramı kişilerin kariyerleri ile ilgili yapmış olduğu seçimleri ve/veya hedefleri ifade eder. Bu hedefler öğrencilerin üniversite eğitimleri süresince kendilerini iş sahasına hazırlamalarına ve sahanın taleplerine uygun bir şekilde yeterliliklerini geliştirmeye yönelik gerçekçi planlamalar yapmalarına olanak tanımaktadır (Yılmaz vd., 2020: 75). Diğer yandan kariyer beklentilerini, kariyer seçimini ve işgücü piyasası sonuçlarını etkileyen faktörler mevcuttur. Bu faktörlere sosyal koşullanma, toplum normları, aile etkisi ve farklı iş türlerinin doğasının oynadığı roller de dâhildir (Preston, 2006: 23-24). Kariyer hedefleri cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, ırk, ebeveynlerin mesleği ve eğitim düzeyi ve ebeveyn beklentileri gibi faktörlerden de etkilenmektedir (Domenico ve Jones, 2006: 3). Ayrıca öğrencilerin kariyer beklentilerine yön vermesinde kişisel faktörler de rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra eğitim ve deneyim faktörleri de karar vermede hayati rol oynayabilir (Schoffstall vd., 2017: 3). Bununla birlikte öğrencilerin kariyerleri ile ilgili beklentileri, öğrenim şeklini ve öğrencilerin arzu ettikleri kariyer dünyasına girmeye nasıl hazırlanacaklarını dolaylı yoldan etkilemektedir (Sofiani ve Taman, 2019: 76). Kariyer beklentileri, öğrencilerin nasıl bir iş ve kariyere yöneldikleri konusunda bir fikir verir ve dolayısıyla kariyer beklentileri kariyer yönelimlerini yansıtır (Järlström, 2000: 144). Ingrid Schoon ve Zena Mello tarafından yapılan kayda değer çalışmalar, sosyal geçmiş ve sınav başarısı kontrol edildikten sonra bile, yüksek kariyer hedefleri olan gençlerin yetişkinlikte profesyonel bir kariyere girme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Mann vd., 2020: 11).

Daha öz bir yaklaşımla, kariyer beklentisi, bireylerin profesyonel yaşamlarında elde etmeyi umdukları beklentilerdir. Bireyler, beklentilerine uygun bir kariyer yaşamı sürdürmek isterler. Bu beklentiler kişilerin becerilerine, ilgi alanlarına, hedeflerine göre değişebilir.

3.5. KARİYER BEKLENTİSİ ALT BOYUTLARI

3.5.1. Olumsuz Kariyer Beklentileri

Üniversite diploması, üniversite öğrencileri için yalnızca bir eğitim sürecinin tamamlandığını belgelemekten öte, gelecekteki mesleki hedeflere ulaşmada önemli bir araç ve sosyal statü simgesi olarak görülmektedir. Öğrenciler, diplomayı kariyer

beklentilerini somutlaştıran bir güvence olarak değerlendirirken, aynı zamanda kişisel başarı ve toplumsal kabul açısından da büyük bir anlam yüklemektedir. Özellikle iş bulma konusunda diplomanın işlevselliğine inanmayan veya kararsız olan öğrencilerde, daha yüksek umutsuzluk seviyelerinin gözlemlenmesi, bu bireylerin geleceğe yönelik belirsizlik ve kaygılarla karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Bu durum, öğrencilerin kariyer beklentileri ve iş bulma endişelerinin, umutsuzluk algıları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır (Akgül vd., 2025: 60). Ayrıca, klasik kariyer yönetimine göre, iyi eğitim almış bir kişi iyi bir kurumda iyi bir pozisyonda iş imkânına sahipken, günümüzde kurumlarda yeniden yapılanmaya bağlı olarak pozisyonlardaki azalmalar ve iş güvencesindeki azalmalar ile birlikte meydana gelen belirsizlikler kariyer beklentilerini olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Aktaş, 2015: 28).

3.5.2. Olumlu Kariyer Beklentileri

Kariyer beklentisi, kişilerin elde etmek istedikleri ulaşılabilir hedefleri belirttiğinden kişilerin kariyerlerini şekillendirme noktasında önemli bir yere sahiptir. Kişinin elde etmek istediği hedefler doğrultusunda beklentileri şekillenmekte, bu beklentilerin ortaya çıkmasında ise eğitim durumu, kişilik özellikleri, aile yapısı, içinde yaşanılan toplum özellikleri ve şartları, yaş ve cinsiyet gibi etkenler önemli rol oynamaktadır (Sönmez Korkmaz, 2019: 1). Bireyler çalışma hayatına adım atmadan önce, hedeflerine ulaşabilmek amacıyla bir meslek seçimi yapmaktadırlar. Bireylerin eğitim ve çalışma hayatları boyunca bilimden aldıkları zevk, araçsal motivasyonları, geniş bilimsel konulara olan ilgileri ve bilimsel performansları, her iki yaklaşımda da kariyer beklentileriyle ilişkilendirilmiştir. Eğitim hayatını sürdüren bireylerin ailelerinin ekonomik, sosyal ve kültürel durumları ise yalnızca geniş yaklaşım çerçevesinde, bireylerin kariyer beklentilerini etkilemektedir (Pagkratidou vd., 2024: 59). Kariyer hedeflerini iyi planlamayan ve bunun sonucunda beklentilerini gerçekleştiremeyen gençlerin ümitsizlik ve stres duygularını yaşaması olasıdır. Zamanla bu ümitsizlik ve stres tükenmişliğe de dönüşebilmektedir. Bu yüzden mesleki eğitim alan genç çalışanların mesleki tercihlerini en uygun bir biçimde yapmaları ve geleceğe dönük olumlu kariyer beklentilerinin olması çok önemli bir husustur (Karadeniz ve Özkan, 2021: 114).

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

ZAMAN YÖNETİMİ, ÖZ YETERLİLİK VE KARIYER BEKLENTİSİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Araştırmanın bu bölümünde zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ile ilgili literatürde yer alan bazı çalışmalara değinilmiştir.

1. ZAMAN YÖNETİMİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Literatür taraması yapıldığında üniversite öğrencileri bağlamında zaman yönetimi ile ilgili çalışmaların farklı farklı şehirlerde okuyan fakülte öğrencileri üzerinde odaklandığı görülmektedir. Ayrıca bu çalışmaların, işletme fakültesi, ilahiyat fakültesi, eğitim fakültesi, mühendislik fakültesi gibi farklı fakültelerde gerçekleştirilmiş olduğu belirlenmiştir. Örneğin, Yenihan ve Öner (2013)'in "Zamanı Yönetmek: Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi" başlıklı çalışmada Sakarya Üniversitesi, İİBF ve İşletme Fakültesi öğrencilerinin "zaman yönetimi" becerilerini ölçmek ve karşılaştırmak hedeflenmiştir. Söz konusu çalışmada cinsiyet açısından zaman yönetimi becerileri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ($p<0,5$) ve çıkan sonuca göre kız öğrenciler lehine anlamlı bir fark bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca, öğrencilerin öğretim türüne göre zaman yönetimi becerileri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($p>,05$) tespit edilmiştir.

Çağlıyan ve Güral (2009) "Zaman Yönetimi Becerileri: Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri Üzerine Bir Değerlendirme" isimli çalışmalarında, Beyşehir Ali Akkanat Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, öğrencilerin zaman yönetimi becerilerinde öğrencilerin mezun oldukları lise türlerine, öğrenim gördükleri sınıfa ve öğrenim türlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıkların olmadığı, cinsiyete göre de kadınların zaman yönetimi becerilerinden daha yüksek puan aldıkları sonucuna varılmıştır.

Demirtaş ve Özer'in (2007) "Öğretmen Adaylarının Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarısı Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmasının amacı öğretmen adaylarının zaman yönetimi becerileri ile akademik başarıları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Söz konusu çalışmanın verilerine göre zaman yönetimi

anketinin alt boyutlarından zaman planlaması ($t=3.341$, $p<05$) ve zaman harcattırıcılar ($t=6.831$, $p<05$) boyutlarında cinsiyet değişkenine göre kız öğretmen adayları lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Zaman yönetimi anketinin alt boyutlarından zaman harcattırıcılar alt boyutunda ise cinsiyet değişkenine göre, öğretmen adayları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu verilerden hareketle kız öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarına göre zamanı daha iyi planladıkları, zaman harcattırıcılardan kaçındıkları ve bu durumun akademik başarılarına olumlu olarak yansıdığı söylenebilir. Cinsiyet değişkeni açısından bu ilişki kız öğretmen adayları lehine bir durum sergilemektedir. Kız öğretmen adayları, zamanı daha iyi yönetmekte ve dolayısıyla akademik olarak da daha başarılı olmaktadır.

İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin incelenmesi başlıklı çalışma, Sezen tarafından 2013 yılında ilahiyat öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın verilerine göre zaman planlaması ile yaş, sınıf, zaman tutumları ve zaman harcattırıcıları değişkenleri ve ayrıca zaman yönetimi envanterinden alınan toplam puan arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. 4. sınıf öğrencilerinin ZYE (Zaman Yönetimi Envanteri) toplam puan ortalaması diğer sınıflardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Özellikle öğrencilerin yaş ve sınıf düzeyleri yükseldikçe zaman yönetimi becerilerinin de buna paralel olarak geliştiğini söylemek mümkündür.

Öğrencilerin zaman yönetimi becerileri ile akademik başarıları arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi için Kıbar, Fidan ve Yıldırım tarafından “Öğrencilerin Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki: Karabük Üniversitesi” başlıklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışmada 2012-2013 öğretim yılı bahar döneminde Karabük Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Edebiyat Fakültesi 3. ve 4. sınıflarında öğrenim gören öğrencilerden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda yapılan araştırmanın amaçlarından olan zaman yönetimi becerileri ile cinsiyet, sınıf düzeyi, yaşanılan yer, öğrenim görülen fakülte ve akademik başarı arasında ilişki olduğu ve zaman yönetimi becerileri yüksek olan öğrencilerin akademik başarılarının da yüksek olduğu saptanmıştır.

Doğan (2018) tarafından zaman yönetimi ve onun alt faktörleri ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa İİBF'de eğitim gören 275 öğrenciden oluşan bir örneklem

üzerinde çalışma yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, zaman yönetimi ve onun alt faktörlerinin, düşük bir düzeyde de olsa, akademik başarı ile ilişkili oldukları ve aynı zamanda akademik başarıyı etkiledikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Üniversite öğrencilerine verilen zaman yönetimi eğitiminin öğrencilerin zaman yönetimi farkındalıklarında etki yaratıp yaratmadığının incelenmesi amacıyla Altuntaş ve Kayhan (2013) tarafından “Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Farkındalıklarının İncelenmesi” başlıklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışmada öğrencilerin eğitim öncesi zaman yönetimi envanterinden aldıkları toplam puan ortalaması 89.65 ± 11.56 'dır. Dönem sonunda yapılan değerlendirmede zaman yönetimi envanterinden aldıkları toplam puan ortalaması ise 93.68 ± 7.74 'dir. Bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Erdem, Pirinçci ve Dikmetaş tarafından 2005 yılında “Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Davranışları ve Bu Davranışların Akademik Başarı ile İlişkisi” başlıklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışmada öğrencilerin zaman yönetimi davranışlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi ve bu davranışlarla akademik başarılar arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre öğrencilerin zaman yönetimi puanı genel olarak 3.07'dir. Bu rakam, öğrencilerin zaman yönetimi konusunda iyi ya da kötü gibi uç noktalarda olmadıklarını, orta düzeyde bulunduklarını göstermektedir.

Tıp Fakültesi öğrencilerinin zaman yönetim becerilerinin ölçülmesi ve bu beceri seviyelerinin kişisel bazı özelliklerle ilişkisinin araştırılması amacıyla Yavaş ve arkadaşları (2012) tarafından “Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Değerlendirilmesi” başlıklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öğrencilerin yaşları ile aldıkları toplam zaman yönetimi puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ayrıca cinsiyetler arasında da ZYE puanları açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Sugötüren ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan “Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulunda Öğrenim Gören Öğrencilerin Zaman Yönetimi Davranışları” başlıklı çalışmanın amacı Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu'nda (SBTYO) öğrenim gören öğrencilerin zaman yönetimi davranışlarının belirlenmesidir. Çalışma sonucunda Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu bölümlerinde öğrenim

gören öğrencilerin cinsiyete göre Zaman Yönetimi Envanteri “Zaman Harcattırıcılar” alt boyutunda kadınlar lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

2. ÖZ YETERLİLİK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Öz yeterlilik ile ilgili literatür derinlemesine incelendiğinde, çok sayıda çalışmanın var olduğu gözlenmiştir. Bu çalışmalardan bazılarının incelenmesine çalışılmıştır. Bahsi geçen bu çalışmalar genellikle öz yeterlilik ile mesleki kaygı, mesleği yapma niyeti, inanç düzeyi, problem çözme becerileri, akademik güdülenme düzeyleri, mesleki tutum gibi değişkenler arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir.

Örneğin, Çınar ve Yenipınar (2019) tarafından yapılmış olan “Turizm Rehberliği Bölümü Öğrencilerinde Genel Öz Yeterlilik Algısı, Mesleki Kaygı ve Mesleği Yapma Niyeti İlişkisi” başlıklı çalışmanın sonuçlarına göre turizm rehberliği öğrencilerinin öz yeterlilik düzeyleri ile mesleği yapma niyetleri arasında ise istatistiksel olarak pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. ($r=0,411$). Ayrıca turizm rehberliği öğrencilerinin öz yeterlilik düzeyleri ile mesleki kaygı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ters yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,480$). Bu bağlamda bireyin öz yeterlilik inancı yükseldikçe algıladığı mesleki kaygının azaldığı görülmektedir.

Yaman ve arkadaşları 2004 yılında “Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Öz yeterlilik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışma yapmışlardır. Söz konusu çalışmanın amacı da öğretmen adaylarının fen öğretimine yönelik öz yeterlilik inanç düzeylerinin tespit edilmesidir. Fen bilgisi öğretmen adaylarının öz yeterlilik inanç düzeylerinin incelenmesine yönelik yapılan araştırmanın sonuçlarına göre fen bilgisi öğretmenliği ana bilim dalında eğitim gören kız öğrencilerin fen öğretimine yönelik öz yeterlilik inanç seviyeleri ile erkek öğrencilerin fen öğretimine yönelik öz yeterlilik inanç seviyelerinin anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($t(258)=,258$; $p>0,05$). Öğrencilerin sınıf düzeylerine göre öz yeterlilik inanç seviyelerinde anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ($F(2, 257)=7,448$; $p<0,01$).

Gömleksiz ve Serhatlıoğlu (2013) okul öncesi öğretmenlerinin, öğretmen öz yeterlilik inançlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz yeterlilik İnançlarına İlişkin Görüşleri” yaptıkları çalışmalarında okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlilik inançlarını yüksek düzeyde gördükleri ve bu

görüşlerin cinsiyetlerine, hizmet sürelerine, görev yaptıkları kuruma ve bu kurumun içinde bulunduğu sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Ateş, Kabakulak ve Pelit'in 2021 yılında gerçekleştirdiği "Turist Rehberi Adaylarının Öz yeterlilik Algılarının Mesleki Tutumlarına Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmalarında turist rehberi adaylarının öz yeterlilik algılarının mesleki tutumları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, turist rehberi adaylarının öz yeterlilik düzeylerinin orta düzeyin biraz üzerinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Altunçekiç, Yaman ve Koray (2005) tarafından yapılan "Öğretmen Adaylarının Öz yeterlilik İnanç Düzeyleri ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma (Kastamonu İli Örneği)" başlıklı çalışmada da öğretmen adaylarının cinsiyetlerine göre fen öğretimine yönelik öz yeterlilik inanç düzeylerinin anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t=-,856$; $p>0,05$).

Ortaöğretim Fen Bilimleri ve Matematik öğretmeni adaylarının öğretmenlikle ilgili öz yeterlilik inanç düzeylerini belirlemek ve onların bu öz yeterlilik inançlarının demografik özelliklerine (cinsiyet, mezun olunan üniversite) ve branşlara göre değişimini ortaya çıkarmak için Azar tarafından 2010 "Ortaöğretim Fen Bilimleri ve Matematik Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlilik İnançları" başlıklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öğretmen adaylarının öğretmen öz yeterlilik inançları $\alpha=.05$ düzeyinde istatistiksel olarak yüksek lisans eğitimini aldıkları üniversitelere göre değişmezken, öğretmen öz yeterlilikleri ile akademik başarıları arasında branşlara göre önemli farklılıklara rastlanmıştır.

Morgil ve arkadaşları tarafından (2004) "Kimya Öğretmen Adaylarının Öz yeterlilik İnançlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kimya öğretmen adaylarının öz yeterlilik inançları ile kimyaya ilişkin tutumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde; kimya dersine karşı olumlu tutum geliştiren öğretmen adaylarının, öz yeterlilik inançlarının da yüksek olduğu saptanmıştır.

Urgan ve arkadaşları (2006) üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlilik seviyelerini ve öz-yeterlik seviyeleri ile öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri arasında farklılık olup olmadığını ortaya koymak ve literatüre bu alanda katkı sağlamak amacıyla "Üniversite Öğrencilerinin Öz yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi" isimli

çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin genel öz yeterlilikleri ise yüksek düzey (3,579) olarak bulunmuştur. Ayrıca, öğrencilerin öz yeterlilik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra, öğrencilerin yaşları ile öz yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma bulunmamaktadır.

Eroğlu ve arkadaşları (2017) tarafından “Spor Bilimleri Fakültesindeki Öğrencilerin Akademik Öz yeterlilik ve Akademik Güdülenme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Akdeniz Üniversitesi Örneği” isimli çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın amacı, spor bilimleri fakültesindeki öğrencilerin akademik öz yeterlilik ve akademik güdülenme düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Çalışma sonucunda, Öğrencilerin Akademik Öz yeterlilik Ölçeği puanlarının, cinsiyet, yaş, bölüm ve sınıf değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği, ancak genel akademik not ortalaması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark gösterdiği tespit edilmiştir.

Hamzadayı ve Büyükkız tarafından 2015 yılında Türkçeyi yabancı dil olarak öğrenen öğrencilerin konuşma becerisi öz yeterlilik algıları ile kişilik tipleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla “ Türkçe Öğrenen Yabancı Öğrencilerin Konuşma Becerisi Öz yeterlilik Algıları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki” isimli çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda Türkçe öğrenen yabancı öğrencilerin konuşma becerisi öz yeterlilik algıları ile kişilik tiplerinden dışadönüklük ve sorumluluk alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

3. KARIYER BEKLENTİSİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Kariyer beklentisi kapsamında yapılan literatür taramasında araştırmanın diğer iki değişkenine oranla, kariyer beklentisi değişkenini içeren çalışmaların sayısının sınırlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalardan bazıları üniversite öğrencilerine odaklanmışken, bazıları da lise öğrencilerine ve Z kuşağına odaklanmıştır. Bu çalışmalara ve çalışmalardan elde edilen bazı bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Ünlü ve Çiçek’in 2019 yılında “ Z Kuşağının Kariyer Beklentileri: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama” isimli yapmış oldukları çalışmada Z kuşağı bireylerinin kariyer ve gelecek beklentilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, cinsiyetin, kariyer beklentisi boyutlarından biri olan iş ve eğitim boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$).

Öte yandan, kariyer beklentisi boyutlarından bir diğeri olan evlilik ve aile boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kariyer beklentisi boyutlarından din ve toplum boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel anlamda bir ilişki bulunmazken son olarak sağlık ve yaşam boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel anlamda bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir.

Derelioğlu (2022) tarafından ‘‘Z Kuşağının Kariyer Beklentileri ile Yaşam Doyumu İlişkisinin Farklı Değişkenler Açısından Analizi’’ başlıklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma, Manisa ilinde ikamet eden 1995 ve sonrası doğumlu olan Z kuşağı olarak nitelendirilen bireylerden oluşmaktadır. Çalışmanın amacı Z kuşağının kariyer beklentileri ile yaşam doyumu arasında muhtemel ilişkileri açığa çıkarmaktır. Yapılan analizler sonrasında kariyer beklentisi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiş olup ($r=0,41$, $p<0,01$); kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanan Z kuşağı bireylerin yaşam doyumları, kariyer beklentilerinin karşılanacağına inanmayanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde lisans eğitimi alan kadın öğrencilerin kariyer beklentilerini ölçmek ve aşçılık mesleğine yönelik tutumlarını incelenmesi amacıyla Odacı ve Yıldız (2023) tarafından ‘‘ Kadın Öğrencilerin Kariyer Beklentileri ve Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gastronomi ve Mutfak Sanatları Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma’’ başlıklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu araştırmanın evrenini, Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında lisans seviyesinde öğrenim gören toplamda 492 kadın bireyin oluşturduğu araştırmanın sonuçlarına göre kariyer beklentisi faktörünün ortalama değeri 3,81’dir. Fakat bütün ifadeler içerisinde kadın öğrencilerin en yüksek katılım sağladığı değişkenin mesleği kabullenme faktöründe yer alan ‘‘Çevremdekilere Gastronomi ve Mutfak Sanatları lisans eğitimi aldığımı gururla söylüyorum.’’ olmuştur (4,71). Bunu (4,53) ‘‘Mesleğimin geleceği konusunda olumlu hislere sahibim.’’ ifadesi takip etmiştir. Kadın öğrencilerin kariyer beklentilerinin olumlu yönde olduğu ifade edilebilir

Turizm rehberliği lisans öğrencilerinin kültürlerarası duyarlılıklarının kariyer beklentilerine etkisini incelemek amacıyla Pelit ve Zorlu tarafından 2022 yılında ‘‘Turizm Rehberliği Lisans Öğrencilerinin Kültürlerarası Duyarlılıklarının Kariyer Beklentilerine Etkisi’’ başlıklı çalışma gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışma AKÜ, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği bölümünde öğrenime devam eden öğrencilerle yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi ve bulguların değerlendirilmesi

sonucunda temel olarak rehber adaylarının sahip olduğu kültürlerarası duyarlılığın kariyer beklentilerini etkilediği saptanmıştır (Pelit ve Zorlu, 2022).

Turist rehberi adaylarının hoşgörü eğitimlerinin kariyer beklentilerine etkisini ortaya koymak için Aytekin (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre araştırmanın temel değişkenleri olan hoşgörü eğilimi ile kariyer beklentileri arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri ve empati eğilimleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Tosun ve Güntaş (2018) tarafından gerçekleştirilmiş olan “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri ve Empati Eğilimleri: KKTC Örneği” çalışmada KKTC’deki bir Vakıf üniversitesine yeni kayıt yaptıran 205 öğrenciye kişisel bilgi formu, mesleki sonuç beklentisi ve empati eğilimleri ölçeği uygulanmıştır. Ölçekler arasında $p=.01$ düzeyinde olumlu ilişki bulunması, çalışmaya katılan öğrencilerin empati düzeylerinin kişisel kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkilediğini şeklinde yorumlanmıştır. Genel olarak çalışma, kardeş sayıları aile içindeki masrafları arttırdığı için üniversiteyi kazanan öğrencilerin, özellikle de kız öğrencilerin, bir an önce aileleri için en uygun koşullarda öğrenimlerine ve sonra da kariyerlerine devam etmelerinin gerekliliğini anladıkları ve empatik bir yaklaşımla durumlarını kabul ettiklerini ortaya koymuştur. (Tosun ve Güntaş, 2018).

Üniversite Öğrencilerinin Mezuniyet Sonrası Kariyer Beklentileri: Ayvacık Meslek Yüksekokulu Örneği’ başlıklı çalışmada, öğrencilerin mezuniyet sonrası mesleki beklenti düzeylerini belirlemek amacıyla Tuncer tarafından geliştirilen 15 maddelik Mesleki Beklenti Ölçeği, Karadeniz ve Özkan (2021) tarafından 202 öğrenciye uygulanmıştır. Söz konusu çalışmada okudukları bölümü isteyerek yazan öğrencilerin yazmayanlara kıyasla duygusal ve kariyer beklenti düzeylerinin daha yüksek olduğu ve okudukları bölümden memnun olanların okumayanlara kıyasla kariyer ve duygusal beklenti düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Akgül ve Güneş (2019) tarafından “Türkiye’de Rekreatyon Yönetimi Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Kariyer Beklentilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışma yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre araştırmaya katılanların yaşları ile kariyer beklenti faktörleri üzerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($t= 0,688$ $p=0.56>0.05$). Ayrıca, katılımcıların üniversiteleri ile kariyer beklenti faktörleri üzerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ortaya koymak için yapılan

ANOVA testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Işık ve Bahat (2021) tarafından yükseköğretim öğrencilerinin gelecek beklentilerinin belirlenmesi için yapılan çalışmada araştırmaya katılan öğrencilerin görüşleri cinsiyet, öğrenim alanı ve sınıf düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Ekmen ve Keklik (2025) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, tıp fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin mesleki kaygı düzeylerinin kariyer beklentisi bağlamında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4. ZAMAN YÖNETİMİ VE KARIYER BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Öğrencilerin özellikle yükseköğretim aşamasında zamanlarını iyi yönetmesi, kişisel gelişim ve akademik performans başta olmak üzere pek çok açıdan önemlidir (Tektaş ve Tektaş, 2010:221). Üniversite eğitim sürecinde öğrenciler, öncelikle akademik düzeyde başarılı olmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte bu süreçte öğrenciler, geleceklerini şekillendirecek kariyer seçeneklerini keşfetme ve kariyer hedefleri belirleme gayretindedir (Erdal Akyüz ve Özdemir, 2022:295). Öğrencilerin kariyer beklentilerini gerçekleştirebilmeleri için en önemli adım zaman yönetimidir. Zaman yönetimi kişinin yaşamındaki başarıyı önemli ölçüde etkileyen ve belirleyen bir faktördür. Kariyer beklentileri yüksek olan bireyler, beklentilerine ulaşabilmek için zamanlarını doğru ve etkin bir şekilde planlar. Zamanını etkin bir şekilde yönetebilen turist rehberi adayları, kariyer hedeflerine doğru zamanda ulaşabilir. Örneğin, birkaç dilde rehberlik yapmayan isteyen bir turist rehberi adayının hazırlayacağı zaman planı kariyer hedeflerine ulaşmasında öncülük edecektir.

5. ÖZ YETERLİLİK VE KARIYER BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Düzgün ve Çelik (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğrencilerin öz yeterlik inançlarının kariyer beklentisi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterliliği yüksek olan bireylerin büyük kariyer hedefleri belirlemesi de muhtemeldir. Ancak, düşük öz yeterliliğe sahip olan bireylerin, öz güven eksikliği yaşamaları, kendilerini sınırlamaları ve düşük kariyer hedefleri belirlemeleri kaçınılmazdır. Dolayısıyla, bireylerin gerçekçi kariyer beklentilerine sahip olabilmesi için öncelikle yüksek öz yeterlik inancına sahip olmaları gerekmektedir. Öz yeterliliği

yüksek bir turist rehberi adayı düşünelim, mezun olduktan sonra hem yurt içinde hem de yurt dışında nitelikli bir turist rehberi olmayı hedefleyeceğine ve edinmiş olduğu deneyimleriyle birlikte kendi seyahat acentasını kuracağına ve bunula beraber turizm alanına yenilikçi katkılar sunacağına inanır. Tam tersi durumu düşündüğümüzde ise, düşük öz yeterliliğe sahip olduğu için gelişimini kısıtlayacak ve küçük hedef belirlemeleri olasıdır.

6. ZAMAN YÖNETİMİ VE ÖZ YETERLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Zaman kavramı insanlar için hayati önem taşıyan ve bir o kadar da hafife alınan bir kavramdır. Zira bir yandan istisnasız herkes zamanının azlığından şikayet ederken bir yandan da hiçbir şey yapamadan ya da üretmeden vaktin çok hızlı aktığını düşünmektedirler. Zaman yetersizliği konusunda yaşanan sorunların çözümü, zamanı verimli ve etkin kullanmaya bir başka ifadeyle onu yönetebilme yetkinliğine bağlıdır. Bu yeterliği gösteren insanların işlerinde başarıyı yakalayabildikleri ileri sürülebilir. Bu başarının altında yatan sebepler araştırıldığında, “zamanı verimli kullanabilme becerisi” olarak nitelenebilecek bir davranış biçimi ortaya çıkmaktadır. Genellikle üretken ve başarılı insanlar, zaman yönetimi konusunda da başarılı olan ve tüm insanlıkla aynı oranda –ne eksik ne fazla- sahip oldukları zamanı iyi ve verimli değerlendirebilen kişilerdir (Aslan vd., 2020). Etkili ve doğru zaman yönetimi, bireyin öz yeterlilik düzeyinin artmasını da sağlar. Bu durum, bireyin akademik ve mesleki hayatındaki başarıyı da doğrudan etkiler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TURİST REHBERİ ADAYLARINDA ZAMAN YÖNETİMİ İLE ÖZ YETERLİLİĞİN KARIYER BEKLENTİSİNE ETKİSİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, turist rehberi adaylarının zaman yönetimi düzeylerini, öz yeterlilik düzeylerini ve kariyer beklentisi düzeylerini belirleyerek, turist rehberi adaylarında zaman yönetimi ile öz yeterliliğin kariyer beklentisine etkisini ortaya koymaktır. Araştırmacının yaptığı literatür taramasında üç değişken arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmaması nedeniyle bu çalışma önem arz etmektedir. Konuyla ilgili literatürde boşluk olmasından dolayı, turist rehberi adaylarının zaman yönetimi düzeyleri ile öz yeterlilik düzeylerinin kariyer beklentisi düzeyine etkisini ortaya koymak açısından önemlidir. Çalışma, ilerleyen zamanlarda yapılacak olan araştırmalar için örnek teşkil etmesi açısından da önem arz etmektedir.

Turist rehberi adaylarının kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için zaman yönetimi son derece önem taşımaktadır. Zaman yönetimi, kişinin hayatının odak noktasını oluşturduğundan dolayı turist rehberi adayları zamanlarını iyi planlamalı ve etkin bir şekilde yürütebilmelidir. Adayların zamanı verimli kullanması onları hedeflerine daha çok yakınlştırır, zihinsel ve fiziksel yorgunluktan uzaklaştırır. Rehberlik mesleği doğası gereği hem fiziksel hem de ruhsal güç isteyen bir meslektir. Uzun yolculuklar ve yoğun tempo turist rehberliği mesleğinin bir parçasıdır. Ancak, akademik süreçten başlayarak zaman planlamasını doğru yapan turist rehberi adayları mesleğini icra etmeye başladığında da zaman yönetimi planını yaparken görevlerini öncelik sırasına göre yapmayı bilebilir ve planlı çalışabilir.

Bunun yanı sıra, turist rehberi adaylarının öz yeterlilik hissini yüksek olması motivasyonlarını artıracak önemli bir etkidir. Karşılaştıkları herhangi bir problemde çözüm odaklı olarak, problemin hızlı bir şekilde çözümü ve sorumluluklarının yerine getirilmesi turist rehberi adaylarının ilgi, motivasyon ve beklentilerine olumlu etki edecektir. Bir turist rehberinin insanlarla kurduğu ilişki, bilgileri öğrenme yetisi, tur esnasında yaşanan krizlerdeki performansı ve mesleki başarısı öz yeterlilik beceresine bağlıdır. Dolayısıyla, turist rehberi adaylarının da öz yeterliliklerini geliştirmeleri son derece önemlidir.

Rehber adayları için önem arz eden bir diğer husus ise; kariyer beklentilerinin olmasıdır. Adayların kariyer beklentisinin olması hayatlarında ilerlemenin önemli bir yoludur. Varmak istedikleri yeri kendilerinin belirledikleri yol haritasından takip ederek, sorumluluklarını ve hedeflerini bilmek rehber adaylarının kariyer beklentilerine ulaşmalarında önemli bir husustur. Dolayısıyla, akademik süreç içerisinde önce kendi hedeflerini belirleyen ve uygulayan turist rehberi adayları mesleğe adım attıkları andan itibaren yaptığı mesleğe anlam katarak ilerlemekle beraber uzun vadeli başarılarına ulaşabilir.

2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Söz konusu çalışmanın amacı turist rehberi adaylarının zaman yönetimi ve öz yeterlilik düzeylerinin kariyer beklentisi üzerindeki etkisini belirlemektir. Belirtilen amaç çerçevesinde belirlenmiş olan hipotezler şunlardır:

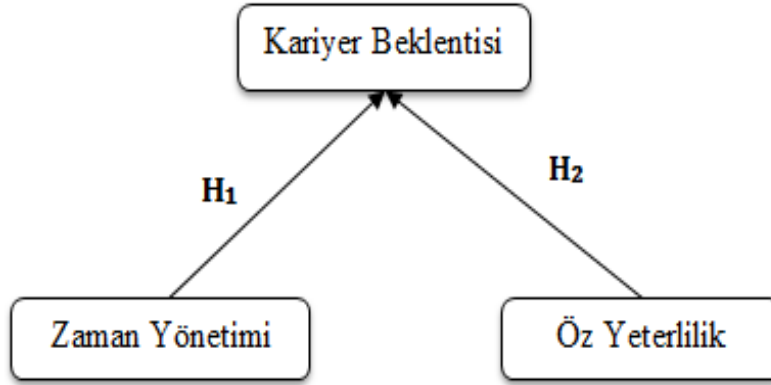
H₁: Zaman yönetimi ile kariyer beklentisi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H₂: Öz yeterlilik ile kariyer beklentisi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Ayrıca bu amaç ve hipotezler çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

1. Turist rehberi adaylarının zaman yönetimi düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?
2. Turist rehberi adaylarının öz yeterlilik düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?
3. Turist rehberi adaylarının kariyer beklentisi düzeyleri demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?

Şekil 2. Araştırma Modeli Önerisi



3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Söz konusu çalışmanın amacı turist rehberi adaylarının zaman yönetimi ve öz yeterlilik düzeylerinin kariyer beklentisi üzerindeki etkisini belirlemektir. Zaman yönetimi değişkeni üç alt boyuttan, öz yeterlilik değişkeni üç alt boyuttan ve kariyer beklentisi değişkeni ise iki alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada, turist rehberi adaylarına zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar alt boyutundan toplamda 26 maddelik sorular yöneltilmiştir. Öz yeterlilik değişkeninin alt boyutlarından ise toplamda 12 soruluk, kariyer beklentisi değişkeninden ise toplamda 6 maddeden oluşan sorular yöneltilmiştir. Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklara aşağıda yer verilmiştir.

Türkiye’de turist rehberliği bölümü birçok üniversite bulunmaktadır ve bu üniversitelerin çok büyük bir kısmının farklı ilde olmasından dolayı üniversitelere erişim zaman, ulaşım, maddi faktörler açısından zorluk oluşturmaktadır. Bu nedenle, bu çalışma yalnızca Afyon Kocatepe Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi’nde okumakta olan ve sadece turizm rehberliği eğitimi alan, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerini kapsamaktadır. Diğer bir deyişle sadece üç devlet üniversitesini kapsamaktadır. Bu da bir sınırlılık olarak nitelenebilir. Ayrıca, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi’nde, turizm rehberliği programında eğitim alan öğrencilerden toplanan veri miktarı karşılaştırmalar için yeterli olsa da araştırma kapsamında ulaşılan öğrenci sayısı bir sınırlılık oluşturmaktadır. Ek

olarak, araştırmacının bilgisine göre belirtilen üç değişken arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışma gerçekleştirilmemiş olması, araştırmanın sonuçlarının karşılaştırılması açısından sınırlılık oluşturmaktadır. Son olarak, söz konusu araştırmanın yalnızca belirli bir sürede gerçekleştirilmesi araştırmada elde edilecek verilerin sınırlı kalmasına neden olmuştur. Bu durum da bir sınırlılık olarak sayılabilir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırmanın değişkenlerini oluşturan zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ile ilgili yerli ve yabancı literatür taranmış ve kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Söz konusu anket dört bölümden oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, sınıf, öğrenim şekli, barınma şekli), ikinci bölümünde birinci değişken olan zaman yönetimi ölçeğine, üçüncü bölümünde ikinci değişken olan öz yeterlilik ölçeğine, dördüncü bölümünde ise, üçüncü değişken olan kariyer beklentisi ölçeğine yer verilmiştir. Araştırmada öğrencilerin zaman yönetimi becerilerini ölçmek için bilgi toplama aracı olarak Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen ve ülkemiz için uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirliği Alay ve Koçak (2002) tarafından yapılan “Zaman Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek 26 maddeden oluşmaktadır ve “zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar” olmak üzere üç alt boyuta ayrılmaktadır. Zaman planlaması alt boyutu on altı ifadeden, zaman tutumları alt boyutu yedi ifadeden ve zaman harcattırıcılar alt boyutu üç ifadeden oluşmaktadır. Zaman planlaması alt boyutunda on altıncı madde, zaman tutumlarında ikinci, altıncı ve yedinci maddeler, zaman harcattırıcılar alt boyutunda birinci, ikinci, üçüncü maddeler ters kodlanmıştır. Bu ölçek, Tektaş ve Tektaş (2010) tarafından ‘*Meslek Yükseokulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki*’ başlıklı makalede kullanılmıştır. Ankette öğrenciler, her bir ifadeye ne ölçüde katılıp katılmadıklarını 5’li Likert tipi ölçek kullanarak belirtmişlerdir.

Turist rehberleri adaylarının öz yeterlilik düzeyleri Sherer (1982) tarafından geliştirilen “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (GÖYÖ)” ile ölçülmüştür. Bu ölçek 12 maddeden oluşmaktadır ve ‘*özgüven, gayret, girişkenlik*’ olmak üzere üç alt boyuta ayrılmaktadır. 1-4 arasındaki maddeler, “Özgüven” boyutunda, 5-9 arasındaki maddeler “Gayret” boyutunda, 10-12 arasındaki maddeler “Girişkenlik” boyutunda yer almaktadır.

Ölçek ifadelerinden bir, iki, üç, dokuz, on, on bir ve on ikinci ifadeler ters puanlanmıştır. Keleş (2014) tarafından, “*Aile Şirketlerinde Y Jenerasyonunun Öz Yeterlilik Algısı ve İşe Adanmışlık İlişkisi*” başlıklı makalede kullanılmış, ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.754$ olarak bulunmuştur. Ankette öğrenciler, her bir ifadeye ne ölçüde katılıp katılmadıklarını 5’li Likert tipi ölçek kullanarak belirtmişlerdir.

Kariyer beklentisi ölçeği ise, altı maddeden oluşmakta ve olumlu ve olumsuz beklentiler olarak iki alt boyuta ayrılmaktadır. Olumlu beklentiler olan ilk üç ifade Aymankuy & Aymankuy (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan, olumsuz beklentiler olan son üç ifade ise Çavuş & Kaya (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Olumsuz beklentiler alt boyutundaki maddeler ters kodlanmıştır. Bu ölçek, Aytekin tarafından 2023 yılında “*Turist Rehberi Adaylarının Hoşgörü Eğilimlerinin Kariyer Beklentilerine Etkisi*” başlıklı makalede kullanılmış olup, güvenirlik katsayısı ise 0,729 olarak bulunmuştur. Ankette öğrenciler, her bir ifadeye ne ölçüde katılıp katılmadıklarını 5’li Likert tipi ölçek kullanarak belirtmişlerdir.

4.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Türkiye’de lisans düzeyinde turizm rehberliği bölümünde okuyan turist rehberi adayları oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılması zaman, maliyet, ulaşılabilirlik gibi sınırlamalardan dolayı mümkün olmadığından örneklem alma yoluna gidilmiştir. Katılımcılara daha hızlı ulaşabilmek için örnekleme yöntemlerinden kasıtlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kasıtlı örnekleme; araştırmacının yürüttüğü araştırmasındaki amaçlara kendisini en kolay ve en hızlı şekilde ulaştıracak katılımcıları tercih etmesi araştırmaya dâhil etmesidir (Kozak, 2017). Örneklem sayısının belirlenmesinde Afyon Kocatepe Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversite’sinde alanında uzman üç akademisyenden görüş alınmıştır.

4.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ

Araştırmada, çalışmaya katılan turist rehberi adaylarının demografik ve bazı bireysel özelliklerine ilişkin veriler, frekans ve yüzde dağılımları hesaplanarak verilmiştir. Ölçeklere ilişkin, güvenirlik analizi için Cronbach’s Alpha kat sayıları tespit edilmiştir. Buna ek olarak, katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi düzeyleri, yüzde ve frekans değerleri ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile belirlenmiştir. Zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisinin

demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında t testi ve varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Zaman yönetimi ve öz yeterliliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisini tespit etmek için ise korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. KATILIMCILARIN BİREYSEL ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	208	62,8
Erkek	122	36,9

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo 2’ye göre katılımcıların %62,8’i kadınlardan oluşurken, %36,9’u ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	n	%
18-21	217	65,6
22-25	109	32,9
26 ve üzeri	4	1,2

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı Tablo 3’te sunulmuştur. Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların %65,6’sının 18-21, %32,9’nun 22-25 ve %1,2’sinin ise 26 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Sınıflarına Göre Dağılımı

Sınıf	n	%
2.Sınıf	133	40,2
3.Sınıf	126	38,1
4.Sınıf	71	21,5

Katılımcıların sınıflarına göre dağılımı Tablo 4’te sunulmuştur. Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların %40,2’sinin ikinci sınıf, %38,1’inin üçüncü sınıf ve %21,5’inin ise dördüncü sınıf olduğu saptanmıştır. Dördüncü sınıf öğrencilerinin diğer sınıf düzeylerine kıyasla çalışmaya daha düşük oranda katılım göstermelerinin, çeşitli

akademik nedenlerden kaynaklandığı öngörülmektedir. Örneğin dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerin sahada aktif olarak rol almaları (staj vb.) veya bitirme projelerine odaklanmaları bunun bir nedeni olabilir.

Tablo 5. Katılımcıların Barınma Şekline Göre Dağılımı

Barınma Şekli	n	%
Yurt	193	58,3
Ev	137	41,4

Katılımcıların barınma şekline göre dağılımı Tablo 5’te sunulmuştur. Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların barınma şeklinin %58,3’ünün yurt, %41,4’ünün ise ev olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Öğrenim Şekline Göre Dağılımı

Öğrenim Şekli	n	%
Normal Öğretim	262	79,2
İkinci Öğretim	68	20,5

Katılımcıların öğrenim şekline göre dağılımları Tablo 6’da sunulmuştur. Şu an ikinci öğretim programları aktif olmamasına rağmen söz konusu çalışmanın yürütüldüğü dönemde ikinci öğretim programları aktif olarak devam etmektedir. Buna göre, Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların %79,2’si normal öğretim iken, %20,5’inin ise ikinci öğretim olduğu saptanmıştır.

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Aldıkları Üniversitelere Göre Dağılımı

Eğitim Alınan Üniversite	n	%
AKÜ	186	56,2
BAİBÜ	111	33,5
ISUBÜ	33	10,0

Katılımcıların eğitim aldıkları üniversiteye göre dağılımları Tablo 7’de sunulmuştur. Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların %56,2’si AKÜ’de, %33,5’i BAİBÜ’de, %10,0’u ise ISUBÜ’de eğitim almaktadır. ISUBÜ’de turist rehberi adaylarının zorunlu hazırlık sınıf okumasından dolayı 2. 3. ve 4. sınıf turist rehberi adaylarının sayısı daha azdır.

5.2. ZAMAN YÖNETİMİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Zaman yönetimi değişkeninin alt boyutları ile ilgili betimsel sonuçlar bu başlık altında sunulmuştur.

Tablo 8. Zaman Planlaması Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

	% f	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	ORT.	SS
Güne başlamadan önce günüünüzü planlar mısınız?	% f	10,6 35	14,2 47	38,5 127	19,7 65	17,0 56	3,18	1,18
Hafta başlarında her hafta için bir dizi amaçlar saptar mısınız?	% f	14,2 47	18,5 61	31,8 105	20,9 69	14,5 48	3,03	1,24
Her gün planlama için zaman harcar mısınız?	% f	19,1 63	25,2 83	28,8 95	13,0 43	13,9 46	2,77	1,28
Her gün kendiniz için bir takım amaçlar belirler misiniz?	% f	8,2 27	13,9 46	36,7 121	23,9 76	17,3 57	3,28	1,14
Her gün yapmak zorunda olduğunuz şeylerin listesini yapar mısınız?	% f	27,0 89	19,4 64	25,2 83	13,0 43	15,5 51	2,70	1,39
Okul günlerinizde yapmak zorunda olduğunuz aktivitelerin programını yapar mısınız?	% f	13,9 46	15, 52	25,8 85	23,3 77	21,2 70	3,22	1,32
Bir sonraki hafta için ne başarmak istediğiniz net olarak belirgin mi?	% f	14,8 49	22,1 73	29,7 98	18,5 61	14,8 49	2,96	1,26
Çalışmalarınızı bitirmek için kendinize tarih saptar mısınız?	% f	15,5 51	13,3 44	27,6 91	23,0 76	20,6 68	3,20	1,33
Çok uğraş gerektiren çalışmalarınız için en iyi zamanınızı programlamaya çalışır mısınız?	% f	10,0 33	13,9 46	26,7 88	22,4 74	27,0 89	3,42	1,29

Tablo 8. (Devamı) Zaman Planlaması Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Sizin için önemli tarihleri (sınav tarihleri, ödev teslim tarihleri vs.) bir takvim üzerinde işaretler misiniz?	%	20,3	9,4	16,7	20,9	32,7	3,36	1,51
	f	67	31	55	69	108		
Bir akademik dönem için bir dizi amaçlar belirler misiniz?	%	13,3	11,5	28,5	24,8	21,8	3,30	1,29
	f	44	38	94	82	72		
Ders notlarını şimdi gerekli olmasalar bile gelecekte gerekli olabilir diye dosyalar/fotokopisini çeker misiniz?	%	13,9	15,5	18,5	20,6	31,5	3,40	1,42
	f	46	51	61	68	104		
Yakın tarihte sınavınız olmasa bile, ders notlarınızı düzenli olarak tekrar eder misiniz?	%	17,3	20,6	32,1	13,0	17,0	2,91	1,30
	f	57	68	106	43	56		
Üzerinde çalışabileceğiniz şeyleri (plan, proje, önemli ders notları, ödev vb.) boş zaman bulduğunuzda yapabilmek için yanınızda taşıyor musunuz?	%	19,4	16,4	26,1	18,8	19,4	3,02	1,38
	f	64	54	86	62	64		
Önceliklerinizi belirler ve onlara uyar mısınız?	%	4,8	10,9	29,7	26,4	28,2	3,62	1,14
	f	16	36	98	87	93		
*Her hafta sizinle ilgili şeyleri önceden bir plan yapmadan ve önceden takip etmeden yapar mısınız?	%	12,1	15,2	35,5	23,3	13,9	3,11	1,19
	f	40	50	117	77	46		
Genel							3,15	0,92

*Ters puanlanan sorular

Tablo 8 incelendiğinde, ölçekte yer alan “Her gün yapmak zorunda olduğunuz şeylerin listesini yapar mısınız?” ifadesi $\bar{x}=2,70$ ortalama ile en düşük ortalamaya sahiptir. Bu ifadeye, %27,0’sinin hiç katılmıyorum, %19,4’nün az katılıyorum, %25,2’sinin orta düzeyde katılıyorum, %13,0’nün çok katılıyorum, %15,5’nin tamamen katılıyorum cevaplarını verdikleri görülmüştür. Bu ifadeden turist rehberi adaylarının her gün yapmak zorunda oldukları işlerin listesini yapmadıkları yorumunun yapılması mümkündür. Tabloya göre, “Önceliklerinizi belirler ve onlara uyar mısınız?” maddesi 3,62 ortalama puan ile en yüksek puana sahip ifadedir. İkinci en yüksek ortalama puana

sahip olan ifade ise 3,42 ortalama puan ile “Çok uğraş gerektiren çalışmalarınız için en iyi zamanınızı programlamaya çalışır mısınız?” ifadesidir. 3,40 ortalama puan ile en yüksek üçüncü puana sahip olan ifadenin “Ders notlarını şimdi gerekli olmasalar bile gelecekte olabilir diye dosyalar/fotokopisini çeker misiniz?” ifadesi olduğu belirlenmiştir. Zaman planlaması alt boyutunun genel ortalamasının ise $\bar{x}=3,15$ olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, öğrencilerin zaman planlaması yaparken daha dikkatli olmalı ve mutlaka öncelik sırası belirlemelidirler.

Tablo 9. Zaman Tutumları Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

	% f	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort.	SS.
Zamanınızı yapıcı olarak kullanır mısınız?	%	8,5	17,9	34,2	23,0	16,4	3,20	1,16
	f	28	59	113	76	54		
*Zamanınızı planlama işinde kendinizi geliştirmeye ihtiyaç duyuyor musunuz?	%	10,0	9,4	26,4	24,8	29,4	3,54	1,27
	f	33	31	87	82	97		
Genel olarak kendi zamanınızı kendiniz planladığınızı hissedersiniz?	%	7,0	8,2	30,0	27,0	27,9	3,60	1,17
	f	23	27	99	89	92		
Genellikle amaçlarınızın hepsini size verilen hafta içerisinde çoğunlukla başarabileceğinizi düşünürmüsünüz?	%	6,1	10,3	27,9	30,0	25,8	3,59	1,15
	f	20	34	92	99	85		
Küçük kararları çabucak verebiliyor musunuz?	%	9,7	7,6	20,6	26,1	36,1	3,71	1,29
	f	32	25	68	86	119		
*İnsanlara hayır diyememekten, kendinizi sık sık okul işlerinizi engelleyen işlerle meşgul durumda bulur musunuz?	%	23,3	17,6	24,8	17,0	17,3	2,87	1,39
	f	77	58	82	56	57		
*Yapacak bir şeyiniz yoksa kendinizi uzun süre bekliyor durumda bulur musunuz?	%	11,5	11,8	29,1	23,3	24,2	3,36	1,28
	f	38	39	96	77	80		
Genel							3,41	0,75

*Ters puanlanan sorular

Tablo 9'a göre, zaman tutumları alt boyutuna ait ifadelerden "Küçük kararları çabucak verebiliyor musunuz?" ifadesine katılımcıların %9,7'si hiç katılmıyorum, %7,6'sı az katılıyorum, %20,6'sı orta düzeyde katılıyorum, %26,1'i çok katılıyorum ve %36,1'i ise tamamen katılıyorum yanıtlarını vermişlerdir. Bu ifadenin ortalaması ($\bar{x}=3,71$), diğer ifadeler arasında en yüksek ortalamaya sahip olan ifadedir. Ölçekte yer alan "İnsanlara hayır diyememekten, kendinizi sık sık okul işlerinizi engelleyen işlerle meşgul durumda bulur musunuz?" ifadesinin ortalaması ($\bar{x}=2,87$) en düşük ortalamaya sahip olan ifade olarak belirlenmiştir. Bu ifade katılımcıların %23,3'ü hiç katılmıyorum, %17,6'sı az katılıyorum, %24,8'i orta düzeyde katılıyorum, %17'si çok katılıyorum, %17,3'ü ise tamamen katılıyorum cevaplarını verdikleri görülmüştür. Zaman tutumları alt boyutunun genel ortalamasının ise $\bar{x}=3,41$ olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, katılımcıların zaman yönetimi tutumlarının olumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 10. Zaman Harcattırıcılar Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

	% f	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	ORT.	SS.
*Normal bir okul gününde, okul işlerinden kendi özel işlerinizle daha çok zaman harcar mısınız?	%	9,7	17,6	37,9	17,3	17,6	3,15	1,19
	f	32	58	125	57	58		
*Fayda sağlamayan alışkanlıklara veya aktivitelere devam eder misiniz?	%	17,3	16,1	29,1	17,9	19,7	3,06	1,34
	f	57	53	96	59	65		
*Önemli okul ödevinin son teslim gününden bir gece önce hala onun üzerinde çalışır mısınız?	%	6,4	10,0	23,3	24,2	36,1	3,73	1,22
	f	21	33	77	80	119		
Genel							3,31	0,95

*Ters puanlanan sorular

Zaman yönetiminin bir diğer alt boyutu olan zaman harcattırıcılar alt boyutuna ilişkin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular Tablo 10'da verilmiştir. "Önemli okul ödevinin son teslim gününden bir gece önce hala onun üzerinde çalışır mısınız?" ifadesine verilen cevaplar incelendiğinde, katılımcıların

%6,4'nün hiç katılmıyorum, %10,0'nun az katılıyorum, %23,3'nün orta düzeyde katılıyorum, %24,2'sinin çok katılıyorum, %36,1'nin ise tamamen katılıyorum yanıtlarını verdikleri tespit edilmiştir. Bu ifade, diğer ifadeler arasında en yüksek ortalamaya ($\bar{x}=3,73$) sahip olan ifadedir. Zaman harcattırıcılar alt boyutunun genel ortalamasının ise $\bar{x}=3,31$ olduğu saptanmıştır. Elde edilen ortalamaya göre katılımcıların görevlerini erteleme alışkanlıkları olduğunu söylemek mümkündür. Görevlerin ertelenmesi veya öncelik sıralaması yapılmaması katılımcıların zaman yönetimi düzeylerinin geliştirilmesinde engel olabilir.

5.3. ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Öz yeterlilik değişkeninin alt boyutları ile ilgili betimsel sonuçlar bu başlık altında sunulmuştur.

Tablo 11. Öz Güven Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

	% f	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	ORT.	SS
*Kendim için önemli hedefler belirlediğimde, bu hedeflere nadiren ulaşıyorum.	%	21,5	26,7	29,7	13,9	8,2	2,60	1,20
	f	71	88	98	46	27		
*Bir şeyler yapma kabiliyetim konusunda kendimi güvensiz hissedirim.	%	31,2	26,1	26,1	10,0	6,7	2,34	1,20
	f	103	86	86	33	22		
*Beklenmeyen sorunlar oluştuğunda, onları çok iyi halledemem.	%	29,1	26,1	25,5	12,4	7,0	2,42	1,22
	f	96	86	84	41	23		
Hayatımda karşılaştığım çoğu problemi halletme konusunda kendimi kabiliyetli görmüyorum.	%	35,8	23,0	20,6	13,0	7,6	2,33	1,28
	f	118	76	68	43	25		
Genel							2,42	1,00

*Ters puanlanan sorular

Öz yeterliliğin alt boyutlarından olan öz güven alt boyutuna ilişkin betimsel istatistikler Tablo 11'de yer almaktadır. Tablo 11 incelendiğinde “ Kendim için önemli hedefler belirlediğimde, bu hedeflere nadiren ulaşıyorum” ifadesinin $\bar{x}=2,60$ ortalama ile

en yüksek ortalamaya sahip olduğu; ‘‘ Hayatımda karşılaştığım çoğu problemi halletme konusunda kendimi kabiliyetli görmüyorum’’ ifadesinin ise $\bar{x}=2,33$ ortalama ile en düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Öz güven alt boyutunun genel ortalaması ise 2,42’dir. Ortalamaların geneline bakıldığında turist rehberlerinin öz güven düzeyleri orta derecededir.

Tablo 12. Gayret Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

	% f	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	ORT.	SS
Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarana kadar denemeye devam ederim.	%	5,5	8,8	28,8	25,8	31,2	3,68	1,16
	f	18	29	95	85	103		
Plan yaptığımda, o planı hayata geçirebileceğimden eminimdir.	%	4,2	8,2	33,9	27,6	26,1	3,63	1,08
	f	14	27	112	91	86		
Bir şey yapmaya karar verdiğimde, doğrudan o iş üzerinde çalışmaya başlarım.	%	3,9	12,7	30,0	27,6	25,8	3,58	1,11
	f	13	42	99	91	85		
Başarısızlık, beni sadece daha azimli bir şekilde denemeye yöneltir.	%	7,3	10,9	34,2	21,8	25,8	3,47	1,19
	f	24	36	113	72	85		
*Hoşlanmadığım bir şeyi yapmak durumunda kaldığımda, bitirene kadar o işte ısrarcı olurum.	%	9,1	16,1	33,9	18,2	22,7	3,29	1,23
	f	30	53	112	60	75		
Genel							3,53	0,92

*Ters puanlanan sorular

Gayret alt boyutuna ilişkin yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 12’de sunulmuştur. Tablo 12’ye göre ‘‘Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarana kadar denemeye devam ederim (3,68)’’ ve ‘‘Plan yaptığımda, o

planı hayata geçirebileceğimden eminimdir (3,63))” ifadeleri diğer ifadeler arasında en yüksek ortalamaya sahip ifadelerdir.

En düşük ortalamaya sahip ifade ise $\bar{x}=3,29$ ortalama ile “ Hoşlanmadığım bir şeyi yapmak durumunda kaldığımda, bitirene kadar o işte ısrarcı olurum” ifadesidir. Genel ortalamaya bakıldığında ise, turist rehberi adaylarının gayret düzeylerinin 3,53 ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13. Girişkenlik Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

	% f	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	ORT.	SS
*Eğer bir şey çok karmaşık görünürse denemeye bile yeltenmem.	%	24,2	22,4	32,1	13,6	7,6	2,57	1,20
	f	80	74	106	45	25		
*Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken, eğer başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim.	%	35,2	20,6	28,5	10,0	5,8	2,30	1,21
	f	116	68	94	33	19		
*Çok zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	%	33,0	23,3	28,2	9,7	5,8	2,31	1,19
	f	109	77	93	32	19		
Genel							2,40	1,04

*Ters puanlanan sorular

Tablo 13 incelendiğinde, girişkenlik alt boyutunda yer alan ifadeler arasında en yüksek ortalamaya sahip olan ifadenin $\bar{x}=2,57$ ortalama ile “Eğer bir şey çok karmaşık görünürse denemeye bile yeltenmem” ifadesi olduğu görülmektedir. Katılımcıların bu ifadeye verdikleri yanıtlar incelendiğinde %24,2’sinin hiç katılmıyorum, %22,4’nün az katılıyorum, %32,1’nin orta düzeyde katılıyorum, %13,6’sının çok katılıyorum, %7,6’sının ise tamamen katılıyorum yanıtlarını verdikleri belirlenmiştir. En düşük ifadenin ise $\bar{x}=2,30$ ortalama ile “Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken, eğer başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim” ifadesi olduğu saptanmıştır. Bu ifadeye katılımcıların cevapları %35,2’sinin, %20,6’sının az katılıyorum, %28,5’nin orta

düzeyde katılıyorum, %10,0'nun çok katılıyorum, %5,8'nin tamamen katılıyorum şeklindedir. Girişkenlik alt boyutunun genel ortalamasının ise $\bar{x}=2,40$ olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, turist rehberi adaylarının girişkenlik düzeyleri orta derecededir.

5.4. KARIYER BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Kariyer beklentisi değişkeninin alt boyutları ile ilgili betimsel sonuçlar bu başlık altında sunulmuştur.

Tablo 14. Olumlu Beklentiler Alt Boyutuna İlişkin Bulgular

	% f	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	ORT.	SS
Mezuniyet sonrası turizm sektöründe turist rehberi olarak çalışmayı düşünüyorum	%	10,0	10,9	28,2	18,8	32,1	3,52	1,30
	f	33	36	93	62	106		
Rehberlik mesleğinde iyi yerlere geleceğime inanıyorum.	%	7,6	10,0	29,4	18,2	34,8	3,62	1,26
	f	25	33	97	60	115		
Rehberlik mesleği uzun yıllar çalışmak için iyi bir iş alanıdır.	%	10,9	14,5	26,4	20,3	27,9	3,39	1,32
	f	36	48	87	67	92		
Genel							3,51	1,16

Kariyer beklentisinin alt boyutlarından olan olumlu beklentilere ilişkin yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 14'te verilmiştir. Tablo 14 incelendiğinde, ifadeler arasında en yüksek ortalama sahip olan ifadenin $\bar{x}=3,62$ ortalama ile ‘‘ Rehberlik mesleğinde iyi yerlere geleceğime inanıyorum’’ ifadesi olduğu saptanmıştır. İkinci en yüksek ortalama sahip olan ifade $\bar{x}=3,52$ ortalama ile ‘‘ Mezuniyet sonrası turizm sektöründe turist rehberi olarak çalışmayı düşünüyorum’’ ifadesidir. En düşük ortalama sahip olan ifade ise $\bar{x}=3,39$ ortalama ile ‘‘ Rehberlik mesleği uzun yıllar çalışmak için iyi bir iş alanıdır’’ ifadesidir. Olumlu beklentiler alt boyutunun genel ortalamasının ise $\bar{x}=3,51$ olduğu tespit edilmiştir. Özetle, turist rehberi

adaylarının olumlu kariyer beklentilerinin 3,51 ortalama ile yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15. Olumsuz Beklentiler Alt Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikler

	% f	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	ORT.	SS
*Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor.	%	13,9	11,8	23,0	19,7	31,5	3,43	1,39
	f	46	39	76	65	104		
*İleride rehberlik mesleği ile ailemi geçindirememek beni korkutuyor.	%	23,6	14,8	25,5	16,1	20,0	2,93	1,43
	f	78	49	84	53	66		
*Mezuniyet sonrası ne yapacağıma tam olarak karar vermiş değilim.	%	25,2	12,7	26,4	13,3	22,4	2,95	1,47
	f	83	42	87	44	74		
Genel							3,10	1,19

*Ters puanlanan sorular

Kariyer beklentisinin bir diğer alt boyutu ise olumsuz beklentilerdir. Olumsuz beklentilere ilişkin yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 15’te verilmiştir. Tablo 15’e göre “ Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor.” ifadesinin $\bar{x}=3,43$ ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu ifadeye katılımcıların %13,9’u hiç katılmıyorum, %11,8’i az katılıyorum, % 23,ü orta düzeyde katılıyorum, %19,7’si çok katılıyorum, %31,5’i tamamen katılıyorum yanıtlarını verdikleri saptanmıştır. “ İleride rehberlik mesleği ile ailemi geçindirememek beni korkutuyor” ifadesi ise $\bar{x}=2,93$ ortalama ile en düşük ortalamaya sahip olan ifadedir. Olumsuz beklentiler alt boyutunun genel ortalaması ise $\bar{x}=3,10$ ’dur.

5.5. ÖLÇEK VE ALT ÖLÇEKLERE İLİŞKİN GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Tablo 16. Zaman Yönetimi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Zaman Yönetimi Ölçeği						
Alt Boyutlar	İfadeler	Faktör Yükü	Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans	Cronbach's Alpha
Zaman Planlaması (Faktör 1)	Güne başlamadan önce gününüzü planlar mısınız?	0,62	9,99	38,443	38,443	0,936
	Hafta başlarında her hafta için bir dizi amaçlar saptar mısınız?	0,51				
	Her gün planlama için zaman harcar mısınız?	0,63				
	Her gün kendiniz için birtakım amaçlar belirler misiniz?	0,58				
	Her gün yapmak zorunda olduğunuz şeylerin listesini yapar mısınız?	0,57				
	Okul günlerinizde yapmak zorunda olduğunuz aktivitelerin programını yapar mısınız?	0,52				
	Bir sonraki hafta için ne başarmak istediğiniz net olarak belirgin mi?	0,52				
	Çalışmalarınızı bitirmek için kendinize tarih saptar mısınız?	0,56				
	Çok uğraş gerektiren çalışmalarınız için en iyi zamanınızı programlamaya çalışır mısınız?	0,53				
	Sizin için önemli tarihleri (sınav tarihleri, ödev teslim tarihleri vs.) bir takvim üzerinde işaretler misiniz?	0,41				
	Bir akademik dönem için bir dizi amaçlar belirler misiniz?	0,59				
	Ders notlarını şimdi gerekli olmasalar bile gelecekte olabilir diye dosyalar/fotokopisini çeker misiniz?	0,369				
	Yakın tarihte sınavınız olmasa bile, ders notlarınızı düzenli olarak tekrar eder misiniz?	0,56				
	Üzerinde çalışabileceğiniz şeyleri (plan, proje, önemli ders notları, ödev vb.) boş zaman bulduğunuzda yapabilmek için yanınızda taşır mısınız?	0,54				
	Önceliklerinizi belirler ve onlara uyar mısınız?	0,52				
	Her hafta sizinle ilgili şeyleri önceden bir plan yapmadan ve önceden takip etmeden yapar mısınız?	0,40				
Zaman Tutumları (Faktör 2)	Zamanınızı yapıcı olarak kullanır mısınız?	0,63	2,46	9,471	47,914	0,704
	Zamanınızı planlama işinde kendinizi geliştirmeye ihtiyaç duyuyor musunuz?	0,36				
	Genel olarak kendi zamanınızı kendiniz planladığınızı hisseder misiniz?	0,65				
	Genellikle amaçlarınızın hepsini size verilen hafta içerisinde çoğunlukla başarabileceğinizi düşünür müsünüz?	0,61				
	Küçük kararları çabucak verebiliyor musunuz?	0,50				
	İnsanlara hayır diyememekten, kendinizi sık sık okul işlerinizi engelleyen işlerle meşgul durumda bulur musunuz?	0,54				
	Yapacak bir şeyiniz yoksa kendinizi uzun süre bekliyor durumda bulur musunuz?	0,61				
Zaman Harcattırıcılar (Faktör 3)	Normal bir okul gününde, okul işlerinden kendi özel işlerinizle daha çok zaman harcar mısınız?	0,55	1,49	5,738	53,651	0,725
	Fayda sağlamayan alışkanlıklara veya aktivitelere devam eder misiniz?	0,59				
	Önemli okul ödevinin son teslim gününden bir gece önce hala onun üzerinde çalışır mısınız?	0,39				
Genel						0,927

Araştırmada kullanılan zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ölçeklerine ilişkin yapı geçerliliği faktör analizi ile; güvenilirlik analizi sonuçları ise Cronbach's Alpha katsayısı ile verilmiştir. Tablo 16'da zaman yönetimi değişkenine ait faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Zaman yönetimi ölçeği toplam varyansın %53,652'nin açıklayan üç faktör altında toplanmaktadır. Birinci faktör zaman planlaması olup, toplam varyansın %38,443'ünü açıklamaktadır. Zaman planlaması faktörüne ilişkin özdeğer 9,99 olarak hesaplanmıştır. Zaman planlaması faktörüne ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,936 olarak hesaplanmıştır. Zaman planlamasına ait faktör yükleri 0,51 ile 0,63 arasında değişmektedir.

Tablo 17. Öz Yeterlilik Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Öz Yeterlilik Ölçeği	Alt Boyutlar	İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans	Cronbach' s Alpha
	Özgüven (Faktör 1)	Kendim için önemli hedefler belirlediğimde, bu hedeflere nadiren ulaşırım.	0,46	4,34	36,237	36,237	0,833
		Bir şeyler yapma kabiliyetim konusunda kendimi güvensiz hissedirim.	0,74				
		Beklenmeyen sorunlar oluştuğunda, onları çok iyi halledemem.	0,78				
		Hayatımda karşılaştığım çoğu problemi halletme konusunda kendimi kabiliyetli görmüyorum.	0,71				
	Gayret (Faktör 2)	Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başaranı kadar denemeye devam ederim.	0,62	3,05	25,485	61,723	0,854
		Plan yaptığımda, o planı hayata geçirebileceğimden eminimdir.	0,73				
		Bir şey yapmaya karar verdiğimde, doğrudan o iş üzerinde çalışmaya başlarım.	0,71				
		Başarısızlık, beni sadece daha azimli bir şekilde denemeye yöneltir.	0,68				
		Hoşlanmadığım bir şeyi yapmak durumunda kaldığımda, bitirene kadar o işte ısrarcı olurum.	0,55				
Girişkenlik (Faktör 3)	Eğer bir şey çok karmaşık görünürse denemeye bile yeltenmem.	0,72	0,85	7,119	68,841	0,835	
	Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken, eğer başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim.	0,74					
	Çok zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	0,75					
	Genel						0,765

İkinci faktör olan zaman tutumları toplam varyansın %9,471'ni oluşturmaktadır. Zaman tutumları alt boyutuna ilişkin özdeğer 2,46 olarak hesaplanmıştır. Zaman

tutumları güvenilirlik kat sayısı (Cronbach's Alpha) 0,704 olarak bulunmuştur. Zaman tutumları alt boyutuna ilişkin faktör yükleri 0,36 ile 0,63 arasında değişmektedir. Üçüncü ve son faktör olan zaman harcattırıcılar toplam varyansın %5,738'ini oluşturmaktadır. Zaman harcattırıcılar alt boyutuna ilişkin özdeğer 1,49 olarak bulunmuştur. Zaman harcattırıcılar boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,725 olarak hesaplanmıştır. Zaman harcattırıcılar alt boyutuna ilişkin faktör yükleri 0,39 ile 0,59 arasında değişmektedir.

Tablo 17'de öz yeterlilik ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 17'de verilen öz yeterlilik ölçeği, toplam varyansın %68,841'ini açıklamaktadır ve üç faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör olan özgüven, toplam varyansın %36,237'sini oluşturmaktadır. Özgüven alt boyutuna ilişkin özdeğer 4,34 olarak hesaplanmıştır. Özgüven faktörüne ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,833 olarak hesaplanmıştır. Özgüvene yönelik faktör yükleri ise 0,46 ile 0,78 arasında değişmektedir. İkinci faktör olan gayret, toplam varyansın %25,485'ni oluşturmaktadır. Gayret alt boyutuna ilişkin özdeğer 3,05 olarak hesaplanmıştır. Gayret faktörüne ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,854 olarak hesaplanmıştır. Gayret alt boyutuna ilişkin faktör yükleri ise 0,55 ile 0,73 arasında değişmektedir. Üçüncü ve son faktör olan girişkenlik, toplam varyansın %7,119'unu oluşturmaktadır. Girişkenlik alt boyutuna ilişkin özdeğer 0,85 olarak hesaplanmıştır. Girişkenlik faktörüne ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,835 olarak hesaplanmıştır. Girişkenlik faktörüne yönelik faktör yükleri ise 0,72 ile 0,75 arasında değişmektedir.

Tablo 18. Kariyer Beklentisi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Kariyer Beklentisi Ölçeği	Alt Boyutlar	İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans	Cronbach's Alpha
	Olumlu Beklentiler (Faktör 1)	Mezuniyet sonrası turizm sektöründe turist rehberi olarak çalışmayı düşünüyorum	0,82	2,73	45,543	45,543	0,879
		Rehberlik mesleğinde iyi yerlere geleceğime inanıyorum.	0,85				
		Rehberlik mesleği uzun yıllar çalışmak için iyi bir iş alanıdır.	0,72				
	Olumsuz Beklentiler (Faktör 2)	Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor.	0,75	1,83	30,547	76,090	0,783
		İleride rehberlik mesleği ile ailemi geçindirememek beni korkutuyor.	0,78				
		Mezuniyet sonrası ne yapacağıma tam olarak karar vermiş değilim.	0,61				
	Genel						0,751

Tablo 18’de kariyer beklentisi ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 18’de verilen kariyer beklentisi ölçeği, toplam varyansın %76,090’ını açıklamaktadır ve iki faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör olan olumlu beklentiler, toplam varyansın %45,543’ünü oluşturmaktadır. Olumlu beklentiler alt boyutuna ilişkin özdeğer 2,73 olarak hesaplanmıştır. Olumlu beklentiler faktörüne ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,879 olarak hesaplanmıştır. Olumlu beklentilere yönelik faktör yükleri ise 0,72 ile 0,85 arasında değişmektedir. İkinci faktör olan olumsuz beklentiler, toplam varyansın %30,547’sini oluşturmaktadır. Olumsuz beklentiler alt boyutuna ilişkin özdeğer 1,83 olarak hesaplanmıştır. Olumsuz beklentiler faktörüne ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,783 olarak hesaplanmıştır. Olumsuz beklentiler alt boyutuna ilişkin faktör yükleri ise 0,61 ile 0,78 arasında değişmektedir.

5.6. TURİST REHBERİ ADAYLARININ ZAMAN YÖNETİMİ, ÖZ YETERLİLİK VE KARIYER BEKLENTİSİNİN BİREYSEL ÖZELLİKLERİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 19. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Cinsiyetiniz	Ortalama	Standart Sapma	Sig. (2-tailed)
Zaman Yönetimi	Kadın	3,30	0,64	0,06
	Erkek	3,14	0,92	
Öz Yeterlilik	Kadın	2,88	0,54	0,81
	Erkek	2,87	0,75	
Kariyer Beklentisi	Kadın	3,35	0,69	0,18
	Erkek	3,23	0,83	

Katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentilerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçları Tablo 19’da sunulmuştur. Tablo 19 incelendiğinde, katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentilerinin

cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ortalamalar incelendiğinde, kadın turist rehberi adaylarının erkek turist rehberi adaylarına göre zaman yönetimi düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Kadın turist rehberi adayları ve erkek turist rehberi adaylarının öz yeterlilik düzeyleri karşılaştırıldığında kadın turist rehberi adaylarının öz yeterlilik düzeylerinin erkek turist rehberi adaylarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete göre kariyer beklentisi düzeyleri karşılaştırıldığında ise kadın turist rehberi adaylarının erkek turist rehberi adaylarına göre kariyer beklentisi düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 20. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Barınma Şekline Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Barınma Şekliniz	Ortalama	Standart Sapma	Sig. (2-tailed)
Zaman Yönetimi	Yurt	3,26	0,78	0,59
	Ev	3,21	0,73	
Öz Yeterlilik	Yurt	2,83	0,60	0,12
	Ev	2,94	0,66	
Kariyer Beklentisi	Yurt	3,29	0,69	0,61
	Ev	3,33	0,81	

Katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ölçeklerinin barınma şekline göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur. Tablo 20 incelendiğinde, katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ölçeklerinin barınma şekline göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ortalamalar incelendiğinde, yurttan kalan turist rehberi adaylarının zaman yönetimi düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Turist rehberi adaylarının öz yeterlilik düzeyleri karşılaştırıldığında evde kalan turist rehberi adaylarının öz yeterlilik algılarının yurttan kalan turist rehberi adaylarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yurttan kalan turist rehberi adaylarının evde kalan turist rehberi adaylarına göre kariyer beklentisi düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, barınma şeklinin öğrenciler üzerinde fiziksel, psikolojik ve öğretimsel bir etki yaratmadığını söylemek mümkündür.

Tablo 21. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Öğrenim Şekline Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Öğrenim Şekliniz	Ortalama	Standart Sapma	Sig. (2-tailed)
Zaman Yönetimi	Normal Öğretim	3,22	0,77	0,38
	İkinci Öğretim	3,31	0,70	
Öz Yeterlilik	Normal Öğretim	2,83	0,63	0,00
	İkinci Öğretim	3,07	0,57	
Kariyer Beklentisi	Normal Öğretim	3,27	0,74	0,06
	İkinci Öğretim	3,46	0,76	

Katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ölçeklerinin öğrenim şekline göre karşılaştırılmasına yönelik t-testi Tablo 21’de sunulmuştur. Tablo 21 incelendiğinde, katılımcıların zaman yönetimi ve kariyer beklentisi ölçeklerinin öğrenim şekline göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Öz yeterlilik ölçeğinin ise öğrenim şeklinde göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna ikinci öğretimde eğitim gören turist rehberi adaylarının normal öğretimde öğrenim gören turist rehberi adaylarına göre öz yeterlilik algılarının daha yüksek olup istatistiksel anlamda farklılık oluşturmaktadır. Tabloda yer alan ortalamalar incelendiğinde, ikinci öğretimde eğitim gören turist rehberi adaylarının normal öğretimde eğitim gören turist rehberi adaylarına göre zaman yönetimi düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Öğrenim şekline göre kariyer beklentisi düzeyleri karşılaştırıldığında ise ikinci öğretimde eğitim gören turist rehberi adaylarının normal öğretimde eğitim gören turist rehberi adaylarına göre kariyer beklentisi düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle, ikinci öğretimde okuyan öğrencilerin kendilerine daha çok güvendiklerini söylemek mümkündür.

Tablo 22. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Sınıflara Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Sınıf	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig	Post Hoc
Zaman Yönetimi	2.Sınıf	133	3,08	0,70	7,12	0,00	3,0804
	3.Sınıf	126	3,28	0,80			
	4.Sınıf	71	3,48	0,71			3,4875
	Toplam	330	3,24	0,76			

Tablo22. (Devamı). Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Sınıflara Göre Karşılaştırılması

Öz Yeterlilik	2.Sınıf	133	2,79	0,52	8,00	0,00	2,7957
	3.Sınıf	126	2,82	0,65			2,8280
	4.Sınıf	71	3,14	0,69			3,1408
	Toplam	330	2,88	0,63			
Kariyer Beklentisi	2.Sınıf	133	3,27	0,66	2,53	0,81	3,2474
	3.Sınıf	126	3,24	0,80			3,2782
	4.Sınıf	71	3,48	0,77			3,4859
	Toplam	330	3,31	0,75			

Katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ölçeklerinin sınıflara göre karşılaştırmasına yönelik Anova ve Post-hoc analiz sonuçları Tablo 22’de sunulmuştur. Tablo 22 incelendiğinde, katılımcıların zaman yönetimi ve öz yeterlilik ölçeklerinin sınıflara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kariyer beklentisi ölçeğinin ise sınıflara göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$). Ortalamalar incelendiğinde 4. sınıfta olan turist rehberi adaylarının 2. ve 3. sınıfta öğrenim gören turist rehberi adaylarına göre zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun sebebi olarak saha deneyimi (staj vb.), hedeflerini ve kendini farkına varma gibi faktörlerin etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 23. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Yaşlara Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Yaş Aralığı	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig	Post Hoc
Zaman Yönetimi	18-21	217	3,16	0,77	7,02	0,01	3,1632
	22-25	109	3,37	0,69			3,3712
	26 ve üzeri	4	4,32	0,83			4,3269
	Toplam	330	3,24	0,76			
Öz Yeterlilik	18-21	217	2,83	0,60	3,28	0,39	2,8303
	22-25	109	2,96	0,65			2,9656
	26 ve üzeri	4	3,43	0,65			3,4375
	Toplam	330	2,88	0,63			
Kariyer Beklentisi	18-21	217	3,28	0,73	0,82	0,43	3,2849
	22-25	109	3,34	0,77			3,3486
	26 ve üzeri	4	3,70	1,09			3,7083
	Toplam	330	3,31	0,75			

Katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ölçeklerinin yaşlara göre karşılaştırmasına yönelik Anova ve Post-hoc analiz sonuçları Tablo 23'te sunulmuştur. Tablo 23 incelendiğinde, katılımcıların zaman yönetimi ölçeğinin yaşlara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ölçeğinin ise yaşlara göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ortalamalar incelendiğinde, zaman yönetimi, yaş aralığı 26 ve üzeri olan bireylerde daha yüksektir. Zamanla kazanılan deneyimler, kendini tanıma, yaşam hedeflerinin netleşmesi gibi faktörlerden dolayı 26 ve üzeri yaş grubuna sahip olan bireylerin zaman yönetimi, daha iyi olabilir.

Tablo 24. Katılımcıların Zaman Yönetimi, Öz Yeterlilik ve Kariyer Beklentisi Düzeylerinin Eğitim Aldıkları Üniversiteye Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Eğitim Alınan Üniversite	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.	Post-Hoc
Zaman Yönetimi	AKÜ	186	3,31	0,76	1,92	0,14	3,3180
	BAİBÜ	111	3,14	0,78			3,1469
	ISUBÜ	33	3,17	0,64			3,1737
	Toplam	330	3,24	0,76			
Öz Yeterlilik	AKÜ	186	2,92	0,66	3,61	0,02	2,9288
	BAİBÜ	111	2,88	0,62			2,8851
	ISUBÜ	33	2,61	0,28			2,6111
	Toplam	330	2,88	0,63			
Kariyer Beklentisi	AKÜ	186	3,34	0,78	2,25	0,10	3,3414
	BAİBÜ	111	3,20	0,70			3,2057
	ISUBÜ	33	3,49	0,66			3,4949
	Toplam	330	3,31	0,75			

Katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ölçeklerinin eğitim aldıkları üniversitelere göre karşılaştırmasına yönelik Anova ve Post-hoc analiz sonuçları Tablo 24'te sunulmuştur. Tablo 24 incelendiğinde, katılımcıların zaman yönetimi ve kariyer beklentisi ölçeklerinin eğitim aldıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Öz yeterlilik düzeylerinin ise eğitim aldıkları üniversiteye göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde AKÜ'de eğitim gören turist rehberi adaylarının öz yeterlilik

düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu farklıların eğitim kurumlarındaki eğitim yöntemlerinin farklı olması gibi sebeplerden kaynaklanabilir.

5.7. TURİST REHBERİ ADAYLARININ ZAMAN YÖNETİMİ İLE ÖZ YETERLİLİĞİN KARIYER BEKLENTİSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 25. Korelasyon Analizi

Korelasyon					
Ölçekler		Zaman Yönetimi	Öz Yeterlilik	Kariyer Beklentisi	Ort.
Zaman Yönetimi	Pearson Correlation	1	,440**	,316**	3,24
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	
	N	330	330	330	
Öz Yeterlilik	Pearson Correlation	,440**	1	,440**	2,88
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	
	N	330	330	330	
Kariyer Beklentisi	Pearson Correlation	,316**	,440**	1	3,31
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		
	N	330	330	330	

Tablo 25 incelendiğinde zaman yönetimi ile öz yeterlilik ile kariyer beklentisi arasında orta düzeyde anlamlı bir etki bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 26. Zaman Yönetiminin Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	b _j	S(b _j)	T	p	ANOVA	Belirlilik Katsayısı (R ²)
Sabit	2,300	0,172	13,382	0,000	F= 36,486 p=0,000*	0,100
Zaman Yönetimi	0,311	0,052	6,040	0,000		

Bağımlı Değişken: Kariyer Beklentisi (KB); b_j: Beta Katsayı; S(b_j): Standart Hata; *: p<0,05

Zaman yönetiminin kariyer beklentisi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 26’da yer verilmiştir. Tablo 26’daki bulgular incelendiğinde, zaman yönetimi ve kariyer beklentisi arasındaki

regresyon modelinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (F= 36,486). Bu doğrultuda, zaman yönetimi ve kariyer beklentisi arasındaki ilişkiye ilişkin regresyon modeli aşağıda sunulmuştur:

$$KB=2,300+0,311.ZY$$

Kurulan regresyon modeline göre, zaman yönetimi kariyer beklentisini pozitif yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle, *“zaman yönetimi ile kariyer beklentisi arasında anlamlı ve pozitif bir etki vardır”* şeklinde oluşturulan H1 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 27. Öz Yeterliliğin Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	b _j	S(b _j)	T	p	ANOVA	Belirlilik Katsayısı (R ²)
Sabit	1,804	0,174	10,368	0,000	F= 78,708 p=0,000*	0,194
Öz Yeterlilik	0,523	0,059	8,872	0,000		

Tablo 27’de öz yeterliliğin kariyer beklentisi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 27 incelendiğinde, öz yeterlilik ile kariyer beklentisi arasındaki regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,05). Buna göre, öz yeterlilik ile kariyer beklentisi arasındaki ilişkinin regresyon modeli aşağıdaki modelde sunulmuştur:

$$KB=1,804+0,523.ÖY$$

Yukarıda verilen modele göre, öz yeterlilik kariyer beklentisini pozitif ve olumlu yönde etkilemektedir. Buna göre, *“öz yeterlilik ile kariyer beklentisi arasında anlamlı ve pozitif bir etki vardır”* şeklinde oluşturulmuş olan H2 hipotezinin desteklendiği görülmüştür.

Bağımlı Değişken: Kariyer Beklentisi (KB); b_j: Beta Katsayı; S(b_j): Standart Hata; *: p<0,05

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, turist rehberi adaylarının zaman yönetimi ile öz yeterliliklerinin kariyer beklentileri üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Amaç doğrultusunda Afyon Kocatepe Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği bölümünde öğrenime devam eden turist rehberi adaylarından veri toplanmıştır. 330 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bulguların değerlendirilmesi sonucunda turist rehberi adaylarının zaman yönetimi ve öz yeterlilik düzeylerinin kariyer beklentisi üzerinde anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan turist rehberi adaylarının zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi ölçeklerinin cinsiyete göre karşılaştırılması sonucunda katılımcıların zaman yönetimi, öz yeterlilik ve kariyer beklentisi düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Mevcut çalışmanın aksine, Yenihan ve Öner (2013)'in "Zamanı Yönetmek: Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi" başlıklı çalışmasında cinsiyet açısından zaman yönetimi becerileri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ($p<0,5$) ve çıkan sonuca göre kız öğrenciler lehine anlamlı bir fark bulunduğu saptanmıştır. İkiz ve Yörük'ün (2013) "Öğretmen Adaylarının Öz yeterlilik Düzeyleri ile Aile İşlevlerinin İncelenmesi" adlı çalışmasında, öğretmen adaylarının öz yeterlilik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer (2009) tarafından yapılmış olan bir diğer çalışmada öğretmenlerin öz yeterlilik algılamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar mevcut çalışmanın sonucu ile paralellik göstermektedir. Mevcut çalışmanın aksine, Dolapçı ve Yıldız Demirtaş 2016 yılında yapmış oldukları çalışmada öğretmen adaylarının öz yeterlilik algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Karadeniz ve Özkan (2021)'in çalışmalarında kariyer beklentisinin ($p=0,074>0,05$) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç mevcut çalışmanın sonucu paralellik göstermektedir. Benzer şekilde, Başak, Uzun ve Arslan (2008) tarafından gerçekleştirilen "Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri" başlıklı çalışmada kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha iyi zaman yönetimi yaptıklarını belirlenmiştir. Tektaş ve Tektaş (2010) tarafından "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmada da kız öğrencilerin zaman yönetimi düzeylerinin

erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mevcut çalışmada, kadın turist rehberi adayları ve erkek turist rehberi adaylarının öz yeterlilik düzeyleri karşılaştırıldığında kadın turist rehberi adaylarının öz yeterlilik düzeylerinin erkek turist rehberi adaylarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete göre kariyer beklentisi düzeyleri karşılaştırıldığında ise kadın turist rehberi adaylarının erkek turist rehberi adaylarına göre kariyer beklentisi düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışma katılımcıların zaman yönetimi ve kariyer beklentisi ölçeklerinin öğrenim şekline göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Kıbar, Fidan ve Yıldırım tarafından 2014 yılında gerçekleştirilen “Öğrencilerin Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki: Karabük Üniversitesi” isimli çalışmada zaman yönetimi becerileri ile öğrencilerin öğretim türleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, mevcut çalışmanın sonucu ile paraleldir. Söz konusu çalışmada, öz yeterlilik ölçeğinin ise öğrenim şeklinde göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Öğrenim şekline göre öz yeterlilik düzeyleri karşılaştırıldığında ikinci öğretimde eğitim gören turist rehberi adaylarının normal öğretimde öğrenim gören turist rehberi adaylarına göre öz yeterlilik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yenilmez ve Kakmacı (2008), “İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öz Yeterlilik İnanç Düzeyleri” başlıklı çalışmalarında ikinci öğretim öğrencilerinin normal öğretim öğrencilerine göre daha yüksek öz yeterlilik inanç düzeyine sahip olduğunu saptamışlardır. Bu sonuç, mevcut çalışmanın sonucu ile paralellik göstermektedir. Mevcut çalışmanın aksine, Elkatmış, Demirbaş ve Ertuğrul (2013) tarafından yapılmış olan “Eğitim Fakültesi Öğrencileri İle Formasyon Eğitimi Alan Fen Edebiyat Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz yeterlilik İnançları” başlıklı çalışmada eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin öz yeterlilik puan ortalamalarının öğrenim türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Birinci öğretim öğrencilerinin öz yeterlilik puan ortalamaları $\bar{x}=91.47$, ikinci öğretim öğrencilerinin ise $\bar{x}=91.91$ ’ dir. Bu durumda her iki öğrenim grubundaki öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin aynı düzeyde öz yeterlilik inancına sahip oldukları şeklinde yorumlanmıştır.

Çalışmanın sonucuna göre, katılımcıların zaman yönetimi ve öz yeterlilik ölçeklerinin sınıflara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde zaman yönetimi en yüksek olanlar 4. sınıf, ikinci en yüksek

zaman yönetimi düzeyine sahip olanlar 3.sınıf ve en düşük ortalama ile en az zaman yönetimi düzeyine sahip olanlar 2.sınıflardır. Sezen (2013)'in yapmış olduğu çalışmada, üst sınıf öğrencilerinin Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanlarını alt sınıf öğrencilerine göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmada elde edilen bu sonuç, mevcut çalışmanın sonucu ile uyumluluk içindedir. Kahyaoğlu ve Yangın (2007) çalışmasında mevcut araştırmanın sonuçlarının aksine, öğretmen adaylarının öz yeterlilik algılarının sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Kahyaoğlu ve Yangın (2007)'in çalışmalarında elde edilen bir diğer sonuç ise, ikinci sınıftaki aday öğretmenlerin, diğer sınıf düzeylerindeki aday öğretmenlere göre öz yeterlilik algılarının daha yüksek olmasıdır. Ayrıca, Uysal ve Kösemen (2013), yapmış oldukları çalışmada öğretmen adaylarının öz yeterlilik inançlarının sınıf düzeyine göre değişmediği sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen bu sonuçlar, mevcut araştırmanın sonuçları ile zıtlık göstermektedir. Kariyer beklentisi ölçeğinin ise sınıflara göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$). Dördüncü sınıfta öğrenim gören turist rehberi adayları 3,48 ortalama ile en yüksek kariyer beklentisine sahiptir. İkinci sınıfta öğrenim gören turist rehberi adayları 3,27 ortalama ile ikinci en yüksek kariyer beklentisine sahiptir. Üçüncü sınıfta öğrenim gören turist rehberi adayları ise 3,24 ortalama ile üçüncü sıradadır. Mevcut çalışmanın aksine, Aydemir (2018)'in yüksek lisans tezinde kariyer beklentileri ile ilgili olarak öğrenim görünen sınıf arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Aydemir (2018)'in yapmış olduğu çalışmada ise ikinci sınıf öğrencilerinin kariyer beklentilerinin (3,70), hem birinci sınıftaki öğrencilerin (3,52) hem de üçüncü sınıftaki öğrencilerin kariyer beklentilerinden (3,54) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların zaman yönetimi ve kariyer beklentisi ölçeklerinin eğitim aldıkları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Öz yeterlilik düzeylerinin ise eğitim aldıkları üniversiteye göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Ortalamalar incelendiğinde AKÜ'de eğitim göre turist rehberi adaylarının zaman yönetimi ve öz yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. ISUBÜ'de öğrenim gören turist rehberi adaylarının ise kariyer beklentisi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Söz konusu araştırmada katılımcıların zaman yönetimi düzeyleri ve öz yeterliliklerinin kariyer beklentilerini etkilediği tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın birinci ve ikinci hipotezleri desteklenmektedir.

Öğrencilerin özellikle yükseköğretim aşamasında zamanlarını iyi yönetmesi, kişisel gelişim ve akademik performans başta olmak üzere pek çok açıdan önemlidir (Tektaş ve Tektaş, 2010:221). Öğrencilerin kariyer beklentilerini gerçekleştirebilmeleri için en önemli adım zaman yönetimidir. Zaman yönetimi kişinin yaşamındaki başarıyı önemli ölçüde etkileyen ve belirleyen bir faktördür. Kariyer beklentileri yüksek olan bireyler, beklentilerine ulaşabilmek için zamanlarını doğru ve etkin bir şekilde planlar. Zamanını etkin bir şekilde yönetebilen turist rehberi adayları, kariyer hedeflerine doğru zamanda ulaşabilir. Ayrıca, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin büyük kariyer hedefleri belirlemesi de muhtemeldir. Ancak, düşük öz yeterliliğe sahip olan bireylerin, öz güven eksikliği yaşamaları, kendilerini sınırlamaları ve düşük kariyer hedefleri belirlemeleri kaçınılmazdır. Dolayısıyla, bireylerin gerçekçi kariyer beklentilerine sahip olabilmesi için öncelikle yüksek öz yeterlilik inancına sahip olmaları gerekmektedir.

Sonuç olarak, öz yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin kariyer beklentileri de yüksek olacaktır. Kendisinin ilgi alanlarını çok iyi bilen ve yeteneklerine inanan bireyler, kariyer beklentilerini yüksek tutmaktan çekinmezler. Başkaları için zorlayıcı olan departmanlar/pozisyonlar/görevler veya zorlayıcı sorumluluklar öz yeterliliği yüksek olan bireyler için sorun teşkil etmez. Belirli bir kariyer beklentisine sahip olan turist rehberi adayları, hedeflerine ulaşmak için belirlediği yol haritasını takip ederek hedeflerine ulaşabilir.

Diğer yandan, düşük öz yeterlilik inancına sahip olan bireyler ise, daima şüpheli ve kuşkucu olabilirler. Bir görevi yerine getirmede kendilerine olanı güveni sorgulayabilir; kendi yeteneklerine şüpheli yaklaşabilirler. Öz yeterlilik inancı düşük olan bireyler kariyer hedeflerini belirlerken riski daha az olan görevlere yönelebilir, fazla sorumluluk, bilgi, beceri ve yetenek gerektiren görevlerden kaçınabilirler. Bu durum bireylerin gerek kariyer hedeflerini belirleme süreçlerinde gerekse de iş yaşamlarında daha az istekli olmalarına sebep olabilir. Öz yeterliliği yüksek olan turist rehberi adaylarının kendine olan inançları, iletişim becerileri ve sektördeki başarıları da gelişecektir.

Çalışmadan elde edilen bulgulardan hareketle birtakım öneriler sunulabilir. Bu önerilerden ilki bu konu hakkında daha fazla akademik çalışma yapılmasıdır. Çünkü gerçekleştirilen literatür taramasında belirtilen üç değişken ile ilgili doğrudan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Belirtilen üç değişken ile ilgili doğrudan bir çalışma olmaması araştırma sonuçlarının karşılaştırılması bakımından bir sınırlılık

oluşturmaktadır. Evren ve örneklem genişletilerek, söz konusu değişkenler dâhilinde daha kapsamlı bir çalışma yapılabilir. Ayrıca, gelecekteki çalışmalar diğer değişkenleri de içerisine alan (kariyer planlaması, mesleki tutum vb.) çalışmalar yapılabilir.

Turist rehberi adaylarının hem akademik başarılarının artması hem de gelecekteki hedeflerine ulaşabilmeleri için zaman yönetimi kritik bir öneme sahiptir. Turist rehberi adayları zamanı iyi yönetebilmek için öncelik listesi hazırlayabilirler. Günlük, haftalık ve aylık yapılması gerekenleri (ders çalışma, sınava hazırlanma, proje teslim tarihinden önce projeyi tamamlama vb.) not almalı ve aynı zamanda her bir plan için süre belirlemelidirler. Ayrıca, turist rehberi adayları belirtilen süre içerisinde yapılması gerekenleri bitirmelidirler. Burada en önemli olan nokta ise, rehberi adaylarının erteleme alışkanlığından kurtulmasıdır. Her şeyin kusursuz olmasını istemek veya motivasyon eksikliği akademik süreç içerisinde yapılması gerekenleri (ödev, proje/tez vb.) ertelemeye sebebiyet verebilir. Erteleme alışkanlığından kurtulmak için büyük işleri küçük zaman dilimlerine bölmek ve belirli bir plan dahilinde yapmak gerekmektedir. Turist rehberi adaylarının bu noktaları göz önünde bulundurmaları faydalı olabilir.

Rehber adayları, ders çalışma esnasında dikkat dağıtan (televizyon, telefon vb.) unsurları minimize etmelidirler. Çalışma saatleri boyunca telefonu sessize almak veya telefonu çalışma ortamı dışındaki bir odaya bırakmak dikkatin dağılmasını engelleyecektir. Ayrıca, bilgisayar veya tabletten dersle ilgili araştırma yaparken yalnızca ilgili konunun web sitesi açık kalmalı, dikkat dağıtan diğer siteler kapalı tutulmalıdır. Bununla beraber, öğrenciler kendilerine düzenli bir çalışma ortamı hazırlamalıdır. Odaklanmış bir çalışma ortamı yaratmak, zamanı daha etkin kullanmanın anahtarı olarak nitelenebilir. Bu noktalara rehber adaylarının dikkat etmesi önerilmektedir.

Rehber adayları ders çalışırken düzenli aralıklarla mola vermeye özen göstermelidir. Mola vermeden uzun süre ders çalışmak, zihnimizi yorabilmektedir ve dikkat dağınıklığını tetikleyebilir. Düzenli aralıklarla mola vermek ve bu esnada basit egzersizler yapmak zihnin dinlenmesini sağlayabilir. Böylelikle, tekrar ders çalışmaya başlanıldığında daha dikkatli ve daha enerjik bir zihinle devam edilebilir.

Öğrencilerin başarısını etkileyen bir diğer faktör ise uyku düzenidir. Uyku düzeni öğrencilerin başarılarında önemli etkiye sahip konulardan biridir. Uykusuzluk,

gün içerisinde stres, dalgınlık ve yorgunluk yapabilir. Düzenli uyuyan bir öğrenci sabah uyanmakta zorluk çekmez ve dinç uyanır. Dolayısıyla, rehber adaylarının uyku düzenine dikkat etmesi bu çalışmada önemle altı çizilen bir noktadır.

Üniversitelere de çeşitli görevler düşmektedir. Örneğin, ders müfredatlarına zaman yönetimi konusunda yer verilmeli, ilgili seminer ve danışmanlık hizmetleri ile öğrencilere bilgiler sunulmalıdır.

Öğrencilerin kariyer beklentilerinin gelişebilmesi açısından üniversiteler tarafından staj uygulamaları, kariyer günleri ve mesleğe yönelik gezilerin düzenlenmesi son derece değerlidir. Böylece, öğrenciler sektörü daha yakından tanıma fırsatı bulabilirler ve kariyer planlarını somutlaştırma fırsatı elde edebilirler. Öğrenim hayatı boyunca edinilen staj deneyimleri, teorik bilgiyi pratiğe dönüştürmek ve gerçek iş ortamında kendilerini deneme fırsatı sunacaktır. Bu deneyimler, profesyonel bir ortamda başarılı olmanın getirdiği özgüveni geliştirme imkânı sunabilir. Öğrenciler, staj aracılığı ile deneyim elde ederek bu süreçteki sorumlulukların neler olduğunu öğrenmeli, ilgili meslek için hangi bilgi, beceri ve donanıma sahip olunması gerektiğini fark etmeli, mevcut becerilerini geliştirerek kariyer yolculuğu esnasındaki hedeflerini belirlemelidirler. Akademik süreç içerisinde belirli bir alanda uzmanlaşmak turist rehberi adaylarını mesleği icra etmeye başladıklarında bir adım öne taşıyacaktır. Örneğin, arkeoloji, gastronomi, doğa turizmi veya macera turizmi gibi alanlarda derinlemesine bilgi edinerek bu konularda rehberlik yapmak, turist rehberi adaylarını mesleği icra etmeye başladıklarında tercih edilen rehber olmalarını sağlayabilir.

Üniversitelerde öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmetleri sunulabilir.

Turist rehberi adayları hem kısa vadeli (stajı tamamlamak, turist rehberinin yanında çalışmak vb.) hem de uzun vadeli (belirli bölgede uzmanlaşmak, sektörde yetkin bir kişi olmak vb.) kariyer beklentisine sahip olmalıdır.

Turist rehberi adaylarının öz yeterlilik düzeylerinin gelişebilmesi için üniversiteler alanında uzman turist rehberleriyle seminer düzenleyebilir, öğrencilere onların başarı hikâyelerini dinleme fırsatı sunabilirler. Ayrıca, turist rehberi adayları öz yeterlilik düzeylerini geliştirmek için kendilerine güvenmelidirler. Kaygı, stres, panik gibi durumlar öz yeterlilik üzerinde doğrudan etkili olduğundan dolayı kendilerine sakin ve huzurlu bir ortam yaratmalıdırlar. Düşük öz yeterliliğe sahip olan bireyler, başarıya ulaşmada şüpheli davranabilirler. Bu durum, bireylerin mesleki karar süreçlerine etki

edebilir. Dolayısıyla, rol modellerin incelenmesi önem arz etmektedir. Başarılı turizm rehberlerinin kariyer yollarını ve nasıl başladıklarını araştırmak, öğrencilere ilham verebilir. Öğretim elemanları tarafından ders kapsamında rehber adaylarına kendi alanlarında başarılı olan rehberlerle röportaj yapma görevleri verilebilir veya rehber adayları kendi alanlarında başarılı olan rehberlerin seminerlerine katılabilir. Bu sayede, rehber adaylarının bu yolculuğun aşamalı ve zorluklarla dolu olabileceğini görmelerini sağlanabilir.

Ek olarak, düşük öz yeterliliğe sahip olan öğrenciler, akademik danışmanlarıyla görüşebilirler. Akademik danışmanlar, öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini keşfederek onlara özel bir plan oluşturabilir ve onları psikolojik danışmanlık hizmetlerine yönlendirebilir.

Öğrenciler derslerinde, sınavlarında, proje ödevlerinde başarılı olabilmek için öncelikle kendilerine güvenmelidirler. Özetle, bireylerin kendilerine olan öz güveni ne kadar yüksekse başarı düzeyleri de o ölçüde artacaktır.

Turist rehberliği mesleği doğası gereği bilgili ve donanımlı olmayı gerektirir. Bu açıdan, turist rehberi adaylarının tarih, coğrafya, dinler tarihi, mitoloji, Anadolu medeniyetleri ve arkeoloji gibi alanlarda sık sık okumalar yapmaları öz yeterlilik inançlarını yükseltmekle beraber sahada daha öz güvenli olmalarını sağlayabilir.

Turist rehberleri tur sırasında farklı milliyetten turistlerle iletişim halinde olmaktadır. Dolayısıyla, turist rehberi adaylarının İngilizce dışında Almanca, Fransızca, Rusça, İspanyolca ve Arapça gibi diğer dilleri öğrenmeleri önerilmektedir. Dahası, bu durum farklı coğrafyalardan gelen turistlere hitap edilmesini sağlamakla beraber turist rehberliği mesleğinde rekabet avantajı kazandırabilir. Bu yüzden, turist rehberi adaylarının birçok yabancı dili öğrenmeye gayret göstermesi kariyer beklentileri bağlamında bu çalışma ile önerilmektedir.

Turist rehberi adayları, sektörde kendini kanıtlamış kişilerle tanışabilmek için fırsatlar arayabilir ve onları rol model olarak alabilir. Sektör etkinliklerine, konferanslara ve seminerlere katılabilir. Ayrıca, turist rehberi adayları şunu akılda tutmalıdır ki öğretim elemanları, mezunlar ve diğer paydaşlarla iletişim halinde olmaları durumunda gelecekteki iş fırsatlarını yakalayabilmek için önemli fırsatlar elde edebilirler.

KAYNAKÇA

- Adamson, S. J., Doherty, N. & Viney, C. (1998). The Meanings Of Career Revisited: Implications For Theory And Practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251-259.
- Akatay, A. ve Yelkikalan, N. (2008). Zaman Yönetimi ve Yönetmel Zamanın Etkin Kullanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi* (6),1.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akgül, S. Ö. ve Güneş, S. G. (2019). Türkiye’de Rekreasyon Yönetimi Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Kariyer Beklentilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 725-744.
- Akgül, Ö., Gürlük, Y. O. ve Çağırkan, B. (2025). Üniversite Öğrencilerinin Umutsuzluğunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: İzmir Demokrasi Üniversitesi Örneği. *Journal of University Research*, 8(1), 54-64.
- Aktamış, H., Kiremit, H. Ö. ve Kubilay, M. (2016). Öğrencilerin Öz-Yeterlilik İnançlarının Fen Başarılarına ve Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-10.
- Aktaş, K. (2015). Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları. *Sosyal Araştırmalar Ve Davranış Bilimleri Dergisi* (1), 26-36.
- Akyıldız, R. ve Yıldız, N. (2020, 18 Haziran). Eğitim Yapılarında Fiziksel Konfor Koşullarının Öğrenci Memnuniyeti Üzerinden Değerlendirilmesi. 3. *Uluslararası Mimarlık ve Tasarım Kongresi*, Türkiye, 11-19.
- Altunçekiç, A., Yaman, S.ve Koray, Ö. (2005). Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlilik İnanç Düzeyleri ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma (Kastamonu İli Örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*,13(1),93102.
- Alzoubi, A. M., Qudah, M. F., Albursan, I. S., Bakhiet, S. F. & Abduljabbar, A. S. (2016). The Effect of Creative Thinking Education in Enhancing Creative SelfEfficacy and Cognitive Motivation. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 6(1), 117-130.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (2), 1-17.
- Arık, N. ve Seyhan, B. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi ve Gelecek Beklentilerinin Rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2218-2231.
- Arpacı, S. (2022). Turist Rehberlerinin Öz Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of Tourism Research Institute*,3 (1), 59-70
- Arseven, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Aslan, M., Bakır, A. A., ve Erkuş, Z. U. (2020). Öğretmen Adaylarının Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Öz-Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Ateş, M., Kabakulak, A. ve Pelit, E. (2021). Turist Rehberi Adaylarının Öz yeterlilik Algılarının Mesleki Tutumlarına Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Travel and Tourism Research*, 18(18), 87-101.
- Aydemir, D. A. (2018). *Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir*

- Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-132.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. (2.Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytekin, E. (2023). Turist Rehberi Adaylarının Hoşgörü Eğitimlerinin Kariyer Beklentilerine Etkisi. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 6(1), 29-51.
- Azar, A. (2010). Ortaöğretim Fen Bilimleri ve Matematik Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlilik İnançları. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 6(12), 235-252.
- Barley, S. R. (1989). Careers, Identities, And Institutions: The Legacy Of The Chicago School Of Sociology. *Handbook Of Career Theory*, 41, 65.
- Bandura, A. & Adams, E. N. (1977). Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman and Company
- Bandura, A. (2002). Self-efficacy assessment. İçinde: R. Fernandez-Ballesteros (Ed.), Encyclopedia of psychological assessment. London: Sage Publications.
- Bandura, A. (2006). Guide For Constructing Self-Efficacy Scales. *Self-Efficacy Beliefs Of Adolescents*, 5(1), 307-337.
- Başak, T., Uzun, Ş. ve Arslan, F. (2008). Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(5), 429-434.
- Bayramlı, Ü. (2009). *Zaman Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayınları A.Ş.
- Bayraktar, O. Fidan, Y. ve Şencan, H. (2018). Eğitim Yöneticilerinin Bireysel Girişkenlik ve Etkin İletişim Davranışlarının Öğretmenlerin Dağıtık Liderlik Algısına Etkisi. *Journal of History Culture and Art Research*, 7(5), 396-420.
- Beghetto, R. A. & Karwowski, M. (2017). Toward Untangling Creative Self-Beliefs. *In The Creative Self*, 3-22.
- Benligiray, S. (2005). *Bürolarda Etkili Zaman Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Burkert, T., Leupold, J. & Passig, G. (2004). A Photorealistic Predictive Display. *Presence*, 13(1), 22-43.
- Buzlu, S. (2015). Hemşirelik Öğrencilerinde Girişkenlik Eğitiminin Değerlendirilmesi. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 14(56), 17-26.
- Chen G, Gully S.M. & Eden D (2001). Validation of A New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Condon, M. & Holleque, M. (2013). Entering Politics: General Self-Efficacy and Voting Behavior Among Young People. *Political Psychology*, 34(2), 167-181.
- Covey, S. R., Merrill, A. R. & Merrill, R. R. (1994). *First Things First: To Live, To Love, To Learn, To Leave A Legacy*. New York: Simon & Schuster.
- Covey, S. R., Roger Merrill, A. & Merrill, R.R. (2000). *Önemli İşlere Öncelik* (2. Baskı). (Çev: O. Deniztekin). İstanbul: Varlık Yayınları A.Ş.
- Cron, W. L. & Slocum, J. (1986). The Influence of Career Stages on Salespeople's Job Attitudes, Work Perceptions and Performance. *Article in Journal of Marketing Research*, 23(2), 119-129.
- Cron, W. L., Dubinsky, A. J. & Michaels, R. E. (1988). The Influence Of Career Stages On Components Of Salesperson Motivation. *Journal of Marketing*, 52(1), 78-92.

- Cüceloğlu, D. (1999). *İyi Düşün Doğru Karar Ver*, (9.Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çağlıyan, V. ve Güral, R. (2009). Zaman Yönetimi Becerileri: Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(2), 174-189.
- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çaycı, B.(2013). İlköğretim Öğrencilerinin Fen ve Teknoloji Dersi Öz yeterlilik İnançları ile Kavram Başarıları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2),305-324.
- Çınar, B. ve Yenipınar, U. (2019). Turizm Rehberliği Bölümü Öğrencilerinde Genel Öz Yeterlilik Algısı, Mesleki Kaygı ve Mesleği Yapma Niyeti İlişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30(3), 153-162.
- Çiçek, H. ve Ünlü, G. (2019). Z Kuşağının Kariyer Beklentileri: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 447-458.
- Demirtaş, H. ve Özer, N. (2007). Öğretmen Adaylarının Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarısı Arasındaki İlişkisi. *Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 34-47.
- Derelioglu, S. (2022). Z Kuşağının Kariyer Beklentileri ile Yaşam Doyumu İlişkisinin Farklı Değişkenler Açısından Analizi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 301-314.
- Dinç, E. (2008). Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu-Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 90-106.
- Doğan, Ö. (2018). Zaman Yönetimi ve Akademik Başarı İlişkisi: Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Bir Uygulama. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 149-174.
- Dolapçı, S. ve Demirtaş, V. Y. (2016). Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlilik Algıları ve Kaynaştırma Eğitimine Bakış Açıları. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(13), 141-160.
- Domenico, D. M. & Jones, K. H. (2006). Career Aspirations of Women in The 20th Century. *Journal of Career and Technical Education*, 22(2),2.
- Duman, B. Göçen, G. ve Duran, V. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 144-155.
- Durmaz, M., Hüseyinli T. ve Güçlü C. (2016). Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarı Arasındaki İlişki. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2291-2303.
- Ekmen, E. ve Keklik, B. (2025). Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Mesleki Kaygı Düzeylerinin ve Kariyer Beklentilerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Tıp Eğitimi Dünyası Dergisi*, 24(73), 38-47.
- Elkatmış, M., Demirbaş, M. ve Ertuğrul, N. (2016). Eğitim Fakültesi Öğrencileri ile Formasyon Eğitimi Alan Fen Edebiyat Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz yeterlilik İnançları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 41-50.
- Engin, G., ve Genç, S. Z. (2020). Öğretmen Adaylarının Akıllı Telefon Ekran Kullanım Süreleri ile Akademik Erteleme Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 314-325.

- Erdal Akyüz, N. ve Özdemir, M. (2022). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Kariyer Gelişim Performansına Etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(1), 294-311.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdem, R., Pirinçci, E., ve Dikmetaş, E. (2005). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Davranışları ve Bu Davranışların Akademik Başarı ile ilişkisi. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 167-177.
- Eroğlu, F. ve Bayrak, S. (1994). Örgüt Faaliyetleri Açısından Zaman Yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (10),3-4.
- Eroğlu, O., Yıldırım, Y., ve Şahan, H. (2017). Spor Bilimleri Fakültesindeki Öğrencilerin Akademik Öz-Yeterlik ve Akademik Güdülenme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Akdeniz Üniversitesi Örneği. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 38-47.
- Etimoloji Türkçe. (2024). *Gayret*. Erişim Adresi: <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/gayur>. Erişim Tarihi: 20.11.2024.
- Etymology Online Dictionary (2024). *Self-confidence*. Erişim Adresi: <https://www.etymonline.com/search?q=self+confidence>. Erişim Tarihi: 23.09.2024.
- Evers, W. J., Brouwers, A. & Tomic, W. (2002). Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers' Beliefs When Implementing an Innovative Educational System in The Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72(2), 227-243.
- Feltz, D. L. (1988). Self-Confidence and Sports Performance. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 16(1), 423-458.
- Fernandez-Ballesteros, R. (Ed). (2002). *Encyclopedia of Psychological Assessment*. London: Sage Publications.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Azeemi, H. R. & Hijazi, S. T. (2011). Mediating Role of Creative Self-Efficacy. *African Journal of Business Management*, 5(27), 11093-11103.
- Girişimcilik ve Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi, (2021). *Kariyer Nedir?* Erişim Adresi: <https://gikam.aku.edu.tr/wp-content/uploads/sites/22/2021/10/Kariyer-Nedir-1.pdf>. Erişim Tarihi: 08.01.2025.
- Gömlüksiz, M. N. ve Serhatlıoğlu, B. (2013). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik İnançlarına İlişkin Görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 8 (7), 201-221.
- Gözel, E. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Hakkındaki Görüşlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 67-84.
- Güçlü, N. (2001). Zaman Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 25(25), 87-106.
- Gümüş, M. (1999). *Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar*, (2.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları
- Gürbüz, M. ve Aydın, H. (2012). Zaman Kavramı ve Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2),1-20.
- Hande, S.K. (2019). *Toplumsal Cinsiyet Ayrımı ve Örgütsel Adaletin Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hamzadayı, E. ve Büyükkız, K. K. (2015). Türkçe Öğrenen Yabancı Öğrencilerin Konuşma Becerisi Öz-Yeterlik Algıları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 19(1), 297-312.

- Havlena, W. J. & Holak, S. L. (1996). Exploring Nostalgia Imagery Through the Use of Consumer Collages. *Advances in Consumer Research*, 23(1).
- Ensari, H. (1995). Zaman Yönetimi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7),97-103
- İğdeler, S. (2001). Yöneticiler ve Zaman Tuzakları. *Türk İdare Dergisi*, (432) 93-103.
- İkiz, F. E. ve Yörük, C. (2013). Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik Düzeyleri ile Aile İşlevlerinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 225-252.
- Işık, M., ve Bahat, İ. (2021). Yükseköğretim Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Örneği. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 17-35.
- Järllström, M. (2000). Personality Preferences and Career Expectations of Finnish Business Students. *Career Development International*, 5(3),144-154.
- Kahyaoğlu, M. ve Yangın, S. (2007). İlköğretim Öğretmen Adaylarının Mesleki Öz yeterliliklerine İlişkin Görüşleri. *Kastamonu Education Journal*, 15(1), 73-84.
- Kakmacı, K. Y. v. Ö., Yenilmez, K. ve Kakmacı, Ö. (2008). İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öz Yeterlilik İnanç Düzeyleri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-21.
- Karadoğan Doruk, E. (2005). İlişkilerdeki Başarının Anahtarı: Özgüven. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (23).
- Karadeniz, Y. ve Özkan, Ç. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Mezuniyet Sonrası Kariyer Beklentileri: Ayvacık Meslek Yüksekokulu Örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 113-136.
- Karakaş, S. (2017). *Atılganlık-Girişkenlik*. Erişim Adresi: <https://www.psikolojisozlugu.com/assertiveness-atilganlik#:~:text=duygu%2C%20gereksinim%2C%20d%C3%BC%C5%9F%3%BCnce%20ve%20haklar%C4%B1n,yap%C4%B1lmas%C4%B1n%C4%B1%20i%C3%A7eren%20temel%20ileti%C5%9Fim%20becerisi>. Erişim Tarihi: 25.10.2024.
- Kaya, N. ve Taştan, N. (2020). Özgüven Üzerine Bir Derleme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KÜSBD)*, 10(2), 297-312.
- Kızıllırmak, A. (1969). *Gökbilimleri Terimler Sözlüğü Ve Karşılıklar Kılavuzu*. Erişim Adresi: <http://www.bulutsu.org/sozluk/?sno=1506>. Erişim tarihi: 23.12.2024.
- Kıbar, B., Fidan, Y. & Yıldırım, C. (2014). Öğrencilerin Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki: Karabük Üniversitesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 2(2), 136-153.
- Kocabaş, İ. ve Erdem, R.(2003). Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2),203-210.
- Korkmaz, H. S. (2019). *Toplumsal Cinsiyet Ayrımı ve Örgütsel Adaletin Kariyer Beklentisi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kotaman, H. (2008). Öz Yeterlilik İnanıcı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1): 111-133.
- Kozak, M. (2017). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayın Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kubbealtı Lugatı. (2024). *Gayret*. Erişim Adresi: <https://lugatim.com/s/gayret>. Erişim Tarihi: 02.10.2024.

- Kula, Ö. ve Adıgüzel, O. (2015). Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1),291-315.
- Kurbanoğlu, S. S. (2004). Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2),137-152.
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlik ve Kolektif Yeterlik Algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 195-227.
- Locke, E. A. & Latham, G.P. (2002.) Building A Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Luszczynska, A., Scholz, U. & Schwarzer R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139 (5), 439-457.
- MacCann, C., Fogarty, G. J. & Roberts, R. D. (2012). Strategies for Success in Education: Time Management is More Important for Part-Time Than Full-Time Community College Students. *Learning and Individual Differences*, 22(5), 618-623.
- Mann, A., Denis, V., Schleicher, A., Ekhtiari, H., Forsyth, T., Liu, E., & Chambers, N. (2020). *Teenagers' Career Aspirations And The Future Of Work*. Erişim Adresi: <https://www.mmlen.com.au/wp-content/uploads/2021/10/dream-jobs-teenagers-report.pdf>. Erişim Tarihi:30.10.2024.
- Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M. & Iellatchitch, A. (2005). Graduates' Career Aspirations And Individual Characteristics. *Human Resource Management Journal*, 15(1), 38-56.
- Mentor, P. (2006). *Zaman Yönetimi*, Harvard Business School Press, İstanbul: Optimist Yayınları.
- Mert, M., Barutçu, E. ve Mert, E.(2023). Öz Yeterlilik Değerlerinin Demografik Faktörlerle Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1),208-228.
- Morgil, İ., Seçken, N., ve Yücel, A. S. (2004). Kimya Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik İnançlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 62-72.
- Müftüoğlu, Y. V. ve İlknur, E. (2013). Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri. *Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.
- Odacı, G. ve Yıldız, S. (2023). Kadın Öğrencilerin Kariyer Beklentileri ve Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Tourism and Recreation*, 5(2), 186-193.
- Oxford Learners Dictionary. (2025). *Career*. Erişim Adresi: https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/career_1?q=career. Erişim Tarihi: 30.01.2025.
- Oxford Learners Dictionary. (2024). *Time*. Erişim Adresi: https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/time_1?q=time. Erişim Tarihi: 01.10.2024.
- Ökdem, M. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetiminde Düştükleri Zaman Tuzakları ve Bunlarla Başetme Yolları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23(1), 79-94.
- Örücü, E., Tikici, M. ve Kanbur, A. (2007). Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20),09-31.

- Özgen, C. (2024). *Etkili Zaman Yönetimi*. Erişim Adresi: <https://w3.bilkent.edu.tr/www/saglik-merkezi/psikolojik-danisma-ve-gelisim-merkezi/koruyucu-onleyici-calismalar/brosurler-yayinlar/etkili-zaman-yonetimi/>. Erişim Tarihi: 20.12.2024.
- Özmen, M. (2006). Perakendecilikte Tüketicinin Zaman Algılaması ve Zaman Algılamasının Müşteri Tatmini Üzerine Etkisi: Kavramsal Bir Bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (8),2.
- Pagkratidou, M., Michaelides, M. P., Pitsia, V., & Karakolidis, A. (2024), Factors Associated With Stem Career Expectations of Greek 15-Year-Old Students, *Journal for STEM Education Research*, 8, 59-87.
- Pajares, F. (2002). *Overview of Social Cognitive Theory and of Self-Efficacy*. Erişim Adresi: <https://people.wku.edu/richard.miller/banduratheory.pdf>. Erişim Tarihi: 10.11.2024.
- Pelit, E. ve Zorlu, Ö. (2022). Turizm Rehberliği Lisans Öğrencilerinin Kültürlerarası Duyarlılıklarının Kariyer Beklentilerine Etkisi. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 5(2), 142-160.
- Pelit, Y. ve Arslantürk, D. (2011). Turizm İşletmelerinin İş Etiğine Yönelik Uygulamalarının Çalışma Yeri Tercihindeki Önemi: Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 163-184.
- Perrone, K. M., Tschopp, M. K., Snyder, E. R., Boo, J. N. & Hyatt, C. (2010). A Longitudinal Examination of Career Expectations and Outcomes of Academically Talented Students 10 and 20 Years Post-High School Graduation. *Journal of Career Development*, 36(4), 291-309.
- Porta, C. R., Anderson, M. R., & Steele, S. R. (2013). Effective Time Management: Surgery, Research, Service, Travel, Fitness, And Family. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 26(04), 239-243.
- Preston, A. (2006). An Empirical Analysis of The Career Expectations of Women İn Science and Technology Courses. *Labour & Industry*, 16(3), 21-38.
- Ramly, E. S., İsmail, M. & Uli, J. (2009). Antecedents Of Career Aspiration Of R&D Professionals İn Malaysian Public Organizations. *European Journal of Scientific Research*, 26(1), 66-79.
- Randhawa, G. (2004). Self-Efficacyandworkperformance: an Empiricalstudy, *Indian Journal of Industrial Relations*, 39(3):336-346
- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, Meanings, and Application. *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*, Erişim Adresi: https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=4IdbmX4pDpkC&oi=fnd&pg=PA131&dq=Occupational+aspirations:+Constructs,+meaning+and+application&ots=IjBBvEsCjh&sig=_pT6pNONiw5oF_h_ektO7aRXpAs&redir_esc=y#v=onepage&q=Occupational%20aspirations%3A%20Constructs%2C%20meaning%20and%20application&f=false. Erişim Tarihi: 15.01. 2025.
- Sabuncuoğlu, Z., Paşa. M. ve Kaymaz. K. (2010). *Zaman Yönetimi*. (2.Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Sağır, A., & Eraslan, H. (2019). Akıllı Telefonların Gençlerin Gündelik Hayatlarına Etkisi: Türkiye’de Üniversite Gençliği Örneği. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 48-78.
- Said, F. M. (2017). *Assesment of Time Management in Improving Organisational Perfomance in The Bank Industry: A Case of Kenya Post Bank, Nairobi*. ((Unpublished PhD Thesis). Kenya.

- Sarıçam, H. ve Güven, M. (2012). Özgüven ve Dini Tutum. *Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(7), 573-586.
- Schoffstall, D. G., Brown, E. A. & Arendt, S. W. (2017). Hospitality and Tourism Student and Alumni Perspectives: Promotion Expectations, Academic and Experience Adjustments, and Career Growth. *Journal of Teaching In Travel & Tourism*, 17(3),189-207.
- Scholz U., Doña BG., Sud S. & Schwarzer, R. (2002). Is General Self-Efficacy A Universal Construct? Psychometric Findings From 25 Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3),242-251.
- Sezen, A. (2013). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 38(1) 1-14.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Slocum Jr, J. W., & Cron, W. L. (1985). Job Attitudes and Performance During Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 26(2), 126-145.
- Sofiani, G. & Taman, A. (2019). The Effect Of Career Expectation, Career Guidance, And Work Motivation Toward Work Readiness Student. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 17(2), 74–87.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
- Sugötüren, M., Mülazımoğlu Balı, Ö. ve Gökçe, H. (2011). Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulunda Gelişmekte Olanların Büyüme Süreci. *Sportmetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(3), 91-96.
- Sullivan, S. E. & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory And Research: A Critical Review and Agenda For Future Exploration. *Journal of Management*, 36(6), 1542–1571.
- Sundby, D. & Brooklyn Derr, C. (2007). Michael Driver: A Career Life to Remember. *Career Developmant International*, 12(4), 328-340.
- Super, D. (1957). The Psychology of Careers. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal Of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Şen, L.M. ve Akgül, M. (2022). Turizm İşletmesi Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Algısı ve Zaman Tuzaklarına Karşı Tutumları: Şanlıurfa Örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(129),61-84.
- Taner, B. (2005). Zaman Yönetimi. *Öneri Dergisi*, 6(23), 67-71.
- Taş, S. (2020). Hizmetkâr Liderlik Tarzının Öz Yeterliliğe ve Kolektif Yeterliliğe Etkisi. *Cappadocia Journal of History and Social Sciences*, 14(14),103-134.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. ve Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tierney, P. & Farmer, S. M. (2002). Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy Of Management Journal*, 45(6),1137-1148.
- Topakkaya, A. (2012). Zaman Kavramı Bağlamında Platon-Aristoteles Karşılaştırması. *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, (13), 219-231.

- Tosun, M.G., Uçakkuş, P. ve Yıldırım, T. (2017). Aile Hekimlerinin Zaman Yönetimi Tutumları ve Çankırı İli Örneği. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, (1-2-3), 151-166.
- Tosun, Ü. ve Güntaş, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri ile Empati Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelemesi: KKTC Örneği. *European Yönetim Araştırmaları Dergisi (Eujmr)*, 2(2), 23-38.
- Tutar, H. (Ed.). (2007). *Zaman Yönetimi*, (Geliştirilmiş ve Gözden Geçirilmiş İkinci Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. (2025). *Gayret*. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 21.06.2025.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. (2025). *Girişkenlik*. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 21.06.2025.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. (2025). *Kariyer*. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim Tarihi:10.01.2025.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. (2025). *Kararsızlık*. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 15.06.2025.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. (2024). *Öz Güven*. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 20.11.2024.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. (2024). *Zaman*. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 30.09.2024.
- Türkel, A. (1999). *Globalleşen Dünyanın Süper Yöneticilerine*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Uçkun, C. G., Latif, H., Uçkun, S. ve Pelit, E. (2015). Otel Organizasyonundaki İşlerin Yaratıcı ve Tutucu Kişilik Boyutunda Değerlendirilmesine İlişkin Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10).
- Uğur, A. ve Kutlu, Ö. (2007). Zaman Yönetimi Programının Etkinliğinin Değerlendirilmesi. *Verimlilik Dergisi*, (1),89-124.
- Urgan, S., Erdoğan, P., & Şanlı, Y. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Öz-Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,105.
- Uysal, İ. ve Kösemen S. (2013). Öğretmen Adaylarının Genel Öz-Yeterlik İnançlarının İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2) 217-226.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M. ve Özer, N. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16
- Vally, Z., Salloum, L., AlQedra, D., Shazly, S. E., Albloshi, M., Alshera, S. & Alkaabi, A. (2019). Examining The Effects Of Creativity Training on Creative Production, Creative Self-Efficacy, and Neuro-Executive Functioning. *Thinking Skills and Creativity*, 31(2019), 70-78.
- Varışoğlu, B., Şeref, İ. ve Yılmaz, İ. (2012). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Zaman Yönetimi Algılarına Yönelik Bir İçerik Analizi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, (2), 377-394.
- Vatan, F. ve Altuğ Özsoy, S. (2002). Zaman Yönetimi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 18(1-3), 89-104.
- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Impact Of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407-415.
- Yaman, S., Cansüğü Koray, Ö. ve Altunçekiç, A. (2004). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 355-366.

- Yavaş, Ü., Öztürk, G., Açikel, C. H. ve Özer, M. (2012). Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Değerlendirilmesi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(1), 5-10.
- Yenihan, B. ve Öner, M. (2013). Zamanı Yönetmek: Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 2(2), 56-68.
- Yılmaz, A. ve Aslan, S. (2002), Örgütsel Zaman Yönetimi. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1),25-46
- Yılmaz, E. ve DüNDAR, S. (2021). Hedef Bağlılığı ile Zaman Yönetimi ve Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 519-529.
- Yılmaz, I., DüNDAR, A. ve Atlı, A. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak Mesleki Sonuç Beklentisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 68-77.
- Yu, C. (2013). The Relationship Between Undergraduate Students' Creative Self-Efficacy, Creative Ability and Career Self-Management. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(2), 181-193.
- Zincirli, M. ve Zincirli, Ö. (2017, 26-27-28 Ekim). Kolektif Yeterlik İnancına Dair Öğretmen Algılarının İncelenmesi. 3. *Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu*. Türkiye, Kahramanmaraş.

EKLER

EK-1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU

TURİST REHBERİ ADAYLARINDA ZAMAN YÖNETİMİ İLE ÖZ YETERLİLİĞİN KARIYER BEKLENTİSİNE ETKİSİ

Sayın katılımcı; Bu anket formu “Turist Rehberi Adaylarında Zaman Yönetimi ile Öz Yeterliliğin Kariyer Beklentisine Etkisi” konulu bir araştırma için hazırlanmıştır. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması kanunu hususlarına uygun olarak hazırlanan bu formdan elde edilecek veriler yalnızca bu çalışma için kullanılacak olup, üçüncü taraflara bilgi paylaşımı yapılmayacaktır. Anket formunun doldurulması yaklaşık olarak 15 dakikanızı alacaktır. Yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkürlerimizi sunarız.

I. BÖLÜM: Demografik Bilgiler

1. **Cinsiyetiniz:** () Kadın () Erkek
2. **Yaş Grubunuz:** () 18- 21 () 22-25 () 25 ve üzeri
3. **Sınıfınız:** () 2 () 3 () 4
4. **Barınma Şekliniz:** () Yurt () Ev
5. **Öğrenim Şekliniz:** () Normal Öğretim () İkinci Öğretim
6. **Eğitim Aldığınız Üniversite:** () Afyon Kocatepe Üniversitesi () Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi () Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

II. BÖLÜM: Zaman Yönetimi Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelerin her biri için size en uygun olan katılım düzeyini <u>X</u> işareti ile belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta	Düzye Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Zaman Planlaması					
Güne başlamadan önce gününüzü planlar mısınız?					
Hafta başlarında her hafta için bir dizi amaçlar saptar mısınız?					
Her gün planlama için zaman harcar mısınız?					
Her gün kendiniz için bir takım amaçlar belirler misiniz?					
Her gün yapmak zorunda olduğunuz şeylerin listesini yapar mısınız?					
Okul günlerinizde yapmak zorunda olduğunuz aktivitelerin programını yapar mısınız?					
Bir sonraki hafta için ne başarmak istediğiniz net olarak belirgin mi?					
Çalışmalarınızı bitirmek için kendinize tarih saptar mısınız?					
Çok uğraş gerektiren çalışmalarınız için en iyi zamanınızı					

programlamaya çalışır mısınız?					
Sizin için önemli tarihleri (sınav tarihleri, ödev teslim tarihleri vs.) bir takvim üzerinde işaretler misiniz?					
Bir akademik dönem için bir dizi amaçlar belirler misiniz?					
Ders notlarını şimdi gerekli olmasalar bile gelecekte olabilir diye dosyalar/fotokopisini çeker misiniz?					
Yakın tarihte sınavınız olmasa bile, ders notlarınızı düzenli olarak tekrar eder misiniz?					
Üzerinde çalışabileceğiniz şeyleri boş zaman bulduğunuzda yapabilmek için yanınızda taşır mısınız?					
Önceliklerinizi belirler ve onlara uyar mısınız?					
Her hafta sizinle ilgili şeyleri önceden bir plan yapmadan ve önceden takip etmeden yapar mısınız?					
Zaman Tutumları					
Zamanınızı yapıcı olarak kullanır mısınız?					
Zamanınızı planlama işinde kendinizi geliştirmeye ihtiyaç duyuyor musunuz?					
Genel olarak kendi zamanınızı kendiniz planladığınızı hisseder misiniz?					
Genellikle amaçlarınızın hepsini size verilen hafta içerisinde çoğunlukla başarabileceğinizi düşünür müsünüz?					
Küçük kararları çabucak verebiliyor musunuz?					
İnsanlara hayır diyememekten, kendinizi sık sık okul işlerinizi engelleyen işlerle meşgul durumda bulur musunuz?					
Yapacak bir şeyiniz yoksa kendinizi uzun süre bekliyor durumda bulur musunuz?					
Zaman Harcattırıcılar					
Normal bir okul gününde, okul işlerinden kendi özel işlerinizle daha çok zaman harcar mısınız?					
Fayda sağlamayan alışkanlıklara veya aktivitelere devam eder misiniz?					
Önemli okul ödevinin son teslim gününden bir gece önce hala onun üzerinde çalışır mısınız?					

III. BÖLÜM: Öz Yeterlilik Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelerin her biri için size en uygun olan katılım düzeyini <u>X</u> işareti ile belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Özgüven					
Kendim için önemli hedefler belirlediğimde, bu hedeflere nadiren ulaşırım					
Bir şeyler yapma kabiliyetim konusunda kendimi güvensiz hissedirim.					
Beklenmeyen sorunlar oluştuğunda, onları çok iyi halledemem.					
Hayatımda karşılaştığım çoğu problemi halletme konusunda kendimi kabiliyetli görmüyorum.					
Gayret					
Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarıya kadar denemeye devam ederim.					
Plan yaptığımda, o planı hayata geçirebileceğimden eminimdir.					
Bir şey yapmaya karar verdiğimde, doğrudan o iş üzerinde çalışmaya başlarım.					
Başarısızlık, beni sadece daha azimli bir şekilde denemeye yöneltir.					
Hoşlanmadığım bir şeyi yapmak durumunda kaldığımda, bitirene kadar o işte ısrarcı olurum.					
Girişkenlik					
Eğer bir şey çok karmaşık görünürse denemeye bile yeltenmem.					

Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken, eğer başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim					
Çok zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.					

IV. BÖLÜM: Kariyer Beklentisi Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelerin her biri için size en uygun olan katılım düzeyini <u>X</u> işareti ile belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Olumlu Beklentiler					
Mezuniyet sonrası turizm sektöründe turist rehberi olarak çalışmayı düşünüyorum					
Rehberlik mesleğinde iyi yerlere geleceğime inanıyorum					
Rehberlik mesleği uzun yıllar çalışmak için uygun bir iş alanıdır					
Olumsuz Beklentiler					
Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor					
İleride rehberlik mesleği ile ailemi geçindirememek beni korkutuyor					
Mezuniyet sonrası ne yapacağıma tam olarak karar vermiş değilim					

EK-2: ETİK KURUL KARARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.09.2024-300663

T.C.	
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI	
TOPLANTI SAYISI:18	KARAR TARİHİ: 18.09.2024
KARAR 2024/321	
Üniversitemiz Turizm Fakültesi öğretim elemanı Dr. Öğr. Üyesi Engin AYTEKİN tarafından yürütülen (Diğer Araştırmacılar: Merve CANKURTARAN), "Turist Rehberi Adaylarında Zaman Yönetimi İle Öz Yeterliliğin Kariyer Beklentisine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında yapılan başvuruda yer alan veri toplama araçlarının, etik açıdan sakıncalı olmadığına, katılanların oy birliği ile karar verildi.	
ASLI GİBİDİR	
Prof. Dr. Mustafa GÜLER	
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Başkanı	