



T.C.

UFUK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI

**BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI VE MESLEK SEÇİMİNDE
ORTAOKUL ÖĞRENCİLERİNE EBEVEYN DESTEĞİNİN
ARAŞTIRILMASI VE ETİSEM ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMİNE FİGENGİL

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. NİYAZİ ERDOĞAN

ANKARA

2019

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI

**BİREYSEL KARIYER PLANLAMASI VE MESLEK SEÇİMİNDE
ORTAOKUL ÖĞRENCİLERİNE EBEVEYN DESTEĞİNİN
ARAŞTIRILMASI VE ETİSEM ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EMİNE FİGENGİL

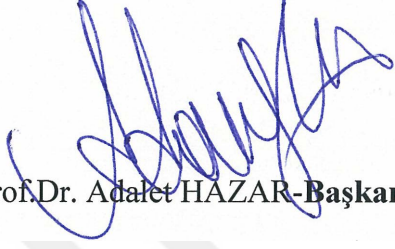
TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. NİYAZİ ERDOĞAN

ANKARA

2019

KABUL VE ONAY

Emine FİGENGİL tarafından hazırlanan “Bireysel Kariyer Planlaması ve Meslek Seçiminde Ortaokul Öğrencilerine Ebeveyn Desteğinin Araştırılması ve etiSEM (Etimesgut Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi) Örneği” başlıklı bu çalışma, 18/06/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof.Dr. Adalet HAZAR-**Başkan**



Doç.Dr. Niyazi ERDOĞAN-**Danışman**



Doç.Dr. Güner KOÇ AYTEKİN-**ye**

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.



Prof.Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü



BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

† Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

† Tezim/Raporum sadece Ufuk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

† Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

E. Figenl.
18.06.2019

[Tarih ve İmza]

Emine FIGENGİL

TEŐEKKÜR

Tez çalıŐmalarım sırasında bilimsel olarak yol gÖstermesinin yanı sıra hayata dair eğitici ve motive edici tutumları ile ışık tutan ve akademik olarak geliŐimimde desteğini esirgemeyen değerli 6Đretmenim Doç. Dr. Niyazi ERDOĞAN'a teŐekkür ederim.

Ayrıca desteklerini her zaman yanımda hissettiğim eŐime ve ocuklarım Aybars ve AybÜke'ye sonsuz teŐekkürler.



ÖZET

FİGENGİL, Emine. Bireysel Kariyer Planlaması ve Meslek Seçiminde Ortaokul Öğrencilerine Ebeveyn Desteğinin Araştırılması ve Etisem Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Bireyler eğitim-öğretim hayatları boyunca gelecek ile ilgili önemli kararlar alırlar. Bu kararların en önemlilerinden birisi de meslek seçimine yönelik alınan kararlardır. Meslek seçimine yönelik kararların alınmasında birçok faktör etkili olmaktadır. Erken yaşlardan itibaren meslek seçimine yönelik profesyonel bir kariyer planlamasının sağlanması, kendi kendine yetebilen, eğitilmiş ve özgüveni yüksek toplumlar inşa etmek için önemli bir rol oynar.

Bu araştırma, ortaokul öğrencilerinin kariyer planlaması ve meslek seçiminde ebeveyn desteğinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma grubunu etiSEM (Etimesgut Belediyesi Sürekli Eğitim ve Uygulama Merkezi)'nde 6. 7. 8. Sınıf düzeyinde eğitim görmekte olan 355 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilere “Kişisel Bilgi Formu” ve “Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği” uygulanmış, sonuçlar analiz yöntemlerinden faydalanılarak ortaya konulmuştur.

Araştırmada elde edilen analiz sonuçlarına göre, kariyer gelişim sürecinin, çocuğun gelişim süreci ile paralel olarak erken yaşlarda başlaması gerektiği doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelime: Meslek Seçimi, Ebeveyn Desteği, Kariyer Planlama

ABSTRACT

Throughout their academic careers, individuals take important decisions regarding the future. One of the most important decisions that people make is the one related to the choice of a profession. Many factors come into play accounting for the decisions taken for the choice of a profession. Providing a professional career aimed at the choice of a profession from an early age plays an important role in building self-sufficient, educated societies with high values of self-esteem.

This research was made in order to investigate parental support in the career planning and choice of profession among middle school students. The research participants comprises 355 pupils studying at, 6th, 7th, and 8th grade levels at the etiSEM (Centre for Implementation and Continuing Education, Etimesgut Municipality). To collect data on the students, the Personal Information Form and Career Related Parental Support Scale were administered to the students participating in the research and the results were analysed using statistical techniques.

Based on the results of the analysis carried out throughout the research, it was concluded that the process of career development should start at an early age parallel to the child's developmental process.

Keywords: Choice of Profession, Parental Support, Career Planning

ÖN SÖZ

Her birey sosyal yaşam içerisinde mesleğinden kaynaklanan birçok role sahip olur. Bireyin sosyal ilişkileri de meslek seçimi kapsamında edindiği bu rollere göre şekillenerek yürütülür. Mesleği kapsamında formel yapıda yürütülen ilişkiler, her bireyin toplum içerisinde mesleğinden kaynaklanan sosyal bir statü edinmesini sağlar.

Meslek seçimi insanın gelirini belirlemesi bakımından doğrudan ilişkili bir durumdur. Bireyin geliri, özel ve sosyal ilişkileri ile toplumsal statüsünü etkilerken aynı zamanda kendini gerçekleştirme, ifade etme ve toplumda yer edinme konusuna da önemli ölçüde etki etmektedir. Bu nedenle de meslek seçimi, bireyin yalnızca mesleğine ilişkin bir seçim olmakla kalmaz, aynı zamanda eş seçimine, alacağı arabanın modeline, oturduğu evin semtine kadar birçok seçime etki eder.

Bununla birlikte meslek seçiminde gelir önemli bir etken olsa da tek başına bir etken olarak görülmemelidir. Kariyer planlaması yapan ve meslek seçimi aşamasına gelmiş her birey, gelir ile birlikte mesleğinin kendi kabiliyetleri, ilgi alanları, iş tatmini ve kariyer beklentisi gibi kendisinin belirlediği birçok kritere uygun olmasını da öncelikleri arasına koymaktadır.

Meslek, bireye gelir sağlamanın ötesinde, aidiyet duygusunun ve iş tatmininin oluşması, sosyal ve kültürel hayata katılım sağlması ve kendini ifade etmesinin aracı olması bakımından önemli bir yere sahiptir. Meslek seçimi konusunda alınan karar insanın yaşamındaki en önemli kararlardan biridir. Meslek seçiminde sağlıklı karar verme bilinci ne kadar küçük yaşlarda başlarsa seçimlerin de o derece isabetli olacağı öngörülmektedir.

Ülkemizde, erken yaştan itibaren kariyer planlaması yapılması ve devamında bir mesleğin seçilmesine yönelik sosyal destek konusunda yapılan araştırmaların az sayıda olması, bu konunun seçilmesinde etkili olmuştur.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖN SÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	1
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1

KARİYER KAVRAMI VE BİREYSEL KARİYER PLANLAMA

1.1. KARİYER KAVRAMI VE GELİŞİMİ.....	2
1.1.1. Kariyer Kavramı	2
1.1.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi	3
1.1.3. Kariyer İle İlgili Yaklaşımlar	4
1.1.3.1. Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı	4
1.1.3.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımı	5
1.1.3.3. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı.....	5
1.1.3.4. Esnek Kariyer Yaklaşımı	6
1.1.3.5. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı	7
1.1.3.6. Portföy Kariyer Yaklaşımı.....	7
1.1.3.7. Global Kariyer Yaklaşımı.....	8
1.2. KARİYER PLANLAMA, GELİŞTİRME VE YÖNETİMİ.....	8
1.2.1. Kariyer Planlaması Kavramı ve Tanımı	8
1.2.2. Kariyer Planlamasının Önemi.....	10
1.2.3. Kariyer Planlamanın Amacı	10

1.2.4. Kariyer Planlamanın Örgüte Sağladığı Faydalar	12
1.2.5. Kariyer Planlamanın Bireye Sağladığı Faydalar	13
1.3. KARİYER PLANLAMA SİSTEMLERİ	13
1.3.1. Örgütsel Kariyer Planlama	14
1.3.2. Örgütsel Kariyer Planlamanın Aşamaları	15
1.3.2.1. Kurumsal Değerlendirme.....	16
1.3.2.2. Pozisyon Tanımlama.....	16
1.3.2.3. Kariyer Danışmanlığı.....	18
1.3.2.4. Pozisyona Göre Bireyin Özelliklerinin Karşılaştırılması	19
1.3.2.5. Performans Değerlendirme	19
1.3.2.6. Kariyere Yönelik Eğitim	20
1.3.2.7. Stratejilerin Geliştirilmesi	20
1.3.3. Bireysel Kariyer Planlama.....	20
1.3.3.1. Bireysel Kariyer Planlama Sürecinin Aşamaları	22
1.4. BİREYSEL KARİYER PLANLAMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	27
1.4.1 Demografik Faktörler.....	27
1.4.1.1. Aile Faktörü	28
1.4.1.2. Yaş Faktörü.....	30
1.4.1.3. Cinsiyet Faktörü	32
1.4.2. Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Faktörler	34
1.4.3. Yasal ve Politik Faktörler	35
1.4.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	35
1.4.5. İlgi ve Yetenekler.....	35
1.4.6. Kişisel özellikler	36
1.4.6.1. Bireyin Kişilik Özellikleri	36
1.4.6.2. Bireyin İnanç ve Tutumları	37
1.4.6.3. Duygusal Zekâ.....	37

1.4.6.4. Bireyin İşin Geleceği Hakkındaki Görüşleri	38
---	----

BÖLÜM 2

HEDEF BELİRLEME VE BAŞARI

2.1. HEDEF BELİRLEME VE KARİYER BAŞARISI	39
2.1.1. Hedef Belirleme Tanımı	39
2.1.2. Hedef Belirlemenin Önemi	39
2.2. HEDEF BELİRLEME VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ.....	42
2.2.1. Kapsam Teorileri	44
2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Maslow).....	44
2.2.1.2. Çift Faktör Kuramı (Frederick Herzberg).....	45
2.2.1.3. X ve Y Kuramı (Douglas McGregor).....	46
2.2.1.4. E.R.G Teorisi (Clayton Paul Alderfer)	47
2.2.1.5. Başarı İhtiyaç Teorisi (David McClelland).....	48
2.2.2. Süreç Teorileri	49
2.2.2.1. Victor H. Vroom'un Beklenti Teorisi	49
2.2.2.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Teorisi.....	50
2.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi	50
2.2.2.4. Locke'un Amaç Teorisi.....	51
2.3. HEDEF BELİRLEME VE BAŞARI İLİŞKİSİ.....	52
2.3.1. Başarı Kavramı	52
2.3.2. Başarıyı Etkileyen Faktörler	54
2.3.2.1. Motivasyon.....	54
2.3.2.2. Zaman Yönetimi.....	55
2.3.2.3. Aile.....	56
2.3.2.4. Kaygı.....	57
2.3.2.5. Öz yeterlik	57
2.3.2.6. Zihinsel Faktörler.....	58

BÖLÜM 3

MESLEK SEÇİM VE GELİŞİM SÜRECİ

3.1. MESLEK KAVRAMI.....	61
3.2. MESLEĞİN ÖNEMİ.....	61
3.3. MESLEK SEÇİMİ VE GELİŞİM SÜRECİ	62
3.3.1. Mesleki Gelişim Kuramları	66
3.3.1.1. <i>Isaacson' a Göre Mesleki Gelişim</i>	66
3.3.1.2. <i>Ginzberg'e Göre Mesleki Gelişim Kuramı</i>	67
3.3.1.3. <i>Super'in Mesleki Gelişim Kuramı</i>	67
3.3.1.4. <i>Adler ve Roe'ya Göre Mesleki Gelişim Kuramı</i>	68
3.3.1.5. <i>Holland'a Göre Mesleki Gelişim Kuramı</i>	69
3.3.2. Meslek Seçiminde Karar Kuramları.....	72
3.3.2.1. <i>Gelatt'a Göre Karar Verme Kuramı</i>	73
3.3.2.2. <i>Hilton'a Göre Karar Verme Kuramı</i>	73
3.3.2.3. <i>Bergland'a Göre Karar Verme Kuramı</i>	74
3.3.2.4. <i>Littrel'a Göre Karar Verme Kuramı</i>	74
3.3.2.5. <i>Huppock'a Göre Karar Kuramı</i>	75
3.4. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	75
3.4.1. Meslek Seçiminde Ailenin Rolü	77
3.4.2. Meslek Seçiminde Okul ve Öğretmen Rolü	78
3.4.3. Meslek Seçiminde Kariyer Danışmanlığı Rolü.....	79

BÖLÜM 4

ARAŞTIRMA VE UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	82
4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE HİPOTEZLERİ	82
4.2.1. Araştırmanın Cinsiyet Değişkenine Dayalı Hipotezleri	82

4.2.2. Sınıf Düzeyi Değişkenine Dayalı Hipotezleri	83
5.2.3. Ekonomik Durum Değişkenine Dayalı Hipotezleri.....	84
4.2.4. Dersteki Başarı Düzeyine Dayalı Hipotezleri	84
4.2.5. Anne Baba Öğrenim Durumu Değişkenine Dayalı Hipotezleri	85
4.2.6. Baba Hayatta Olma Durumu Değişkenine Dayalı Hipotezleri.....	86
4.3. EVREN ve ÖRNEKLEM	86
4.4. SINIRLILIKLAR	87
4.5. VARSAYIMLAR	87
4.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARACI	87
4.7. VERİLERİN ANALİZİ	88
4.7.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler	88
4.7.2. Ölçek Analizleri.....	90
4.7.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Analizler	90
4.7.2.2. Sınıf Düzeyine Değişkenine İlişkin Analizler.....	91
4.7.2.3. Ekonomik Durum Değişkenine İlişkin Analizler.....	92
4.7.2.4. Dersteki Başarı Değişkenine İlişkin Analizler	94
4.7.2.5. Anne Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Analizler.....	95
4.7.2.6. Baba Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Analizler	97
4.7.2.7. Babanın Hayatta Olma Durumu	98
4.8. ANKETİN GÜVENİLİRLİĞİ VE GEÇERLİLİĞİ	100
4.8.1. Güvenirlilik Analizi Sonuçları	100
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	101
KAYNAKÇA.....	103
EKLER	112
EK-1. Kişisel Bilgi Formu.....	112
EK-2: Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği	113

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 : X ve Y Kuramı	47
Tablo 2 : Holland'ın Tipolojisine göre Tipler, Anahtar Sözcükler ve Meslekler.....	70
Tablo 3 : Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	88
Tablo 4 : Katılımcıların Cinsiyete Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi.....	90
Tablo 5 : Katılımcıların Sınıf Düzeyine Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi.....	92
Tablo 6 : Katılımcıların Ekonomik Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi.....	93
Tablo 7 : Katılımcıların Başarı Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi.....	95
Tablo 8 : Katılımcıların Anne Öğrenim Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi.....	96
Tablo 9 : Katılımcıların Baba Öğrenim Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi.....	98
Tablo 10 : Katılımcıların Baba Hayatta Olma Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi.....	99
Tablo 11 : Güvenirlilik Analizi Sonuçları	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütlerde Kariyer Planlama Süreci	15
Şekil 2 : İşe Alım Süreci	17
Şekil 3: Bireysel Kariyer Planlaması	21
Şekil 4:Bireysel Kariyer Sürecinin Aşamaları	22
Şekil 5:Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	45
Şekil 6:İyi Bir Kararın Verilebilmesi İçin Yapılması Gerekenler	72
Şekil 7: Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler	76
Şekil 8:İlköğretim Düzeyinde Kariyer Danışmanlığı	81

GİRİŞ

Erken yaşlardan itibaren etkin ve sağlıklı bireysel kariyer planlama yapılmamasının, ileri dönemlerde meslek seçimi ve iş tatmininde sorunları beraberinde getireceği öngörülmektedir. Erken dönemlerde kariyer ve meslek seçimi planlaması yapılmamasından kaynaklanan sorunlar, bireyin kendisi ile birlikte toplumsal gelişime de olumsuz etki yapabilmektedir. Bu çalışma ile yukarıda tanımlanan soruna ilişkin etkiler, veriler ve analizler ile desteklenerek araştırılacaktır. Bu çalışma ile ulaşılan sonuçların, bu konularda yapılacak çalışma ve planlamalarda bir başvuru kaynağı olarak kullanılması amaçlanmıştır. Her birey sosyal yaşam içerisinde mesleğinden kaynaklanan birçok role sahip olur. Bireyin sosyal ilişkileri de meslek seçimi kapsamında edindiği bu rollere göre şekillenerek yürütülür. Mesleği kapsamında formel yapıda yürütülen ilişkiler, her bireyin toplum içerisinde mesleğinden kaynaklanan sosyal bir statü edinmesini sağlar.

Meslek seçimi insanın gelirini belirlemesi bakımından doğrudan ilişkili bir durumdur. Bireyin geliri, özel ve sosyal ilişkileri ile toplumsal statüsünü etkilerken aynı zamanda kendini gerçekleştirme, ifade etme ve toplumda yer edinme konusuna da önemli ölçüde etki etmektedir. Bu nedenle de meslek seçimi, bireyin yalnızca mesleğine ilişkin bir seçim olmakla kalmaz, aynı zamanda eş seçimine, alacağı arabanın modeline, oturduğu evin semtine kadar birçok seçime etki eder. Bununla birlikte meslek seçiminde gelir önemli bir etken olsa da tek başına bir etken olarak görülmemelidir. Kariyer planlaması yapan ve meslek seçimi aşamasına gelmiş her birey, gelir ile birlikte mesleğinin kendi kabiliyetleri, ilgi alanları, iş tatmini ve kariyer beklentisi gibi kendisinin belirlediği birçok kritere uygun olmasını da öncelikleri arasına koymaktadır. Meslek, bireye gelir sağlamanın ötesinde, aidiyet duygusunun ve iş tatmininin oluşması, sosyal ve kültürel hayata katılım sağlaması ve kendini ifade etmesinin aracı olması bakımından önemli bir yere sahiptir. Meslek seçimi konusunda alınan karar insanın yaşamındaki en önemli kararlardan biridir. Meslek seçiminde sağlıklı karar verme bilinci ne kadar küçük yaşlarda başlarsa seçimlerin de o derece doğru olacağı öngörülmektedir.

BÖLÜM 1

KARİYER KAVRAMI VE BİREYSEL KARİYER PLANLAMA

1.1. KARİYER KAVRAMI VE GELİŞİMİ

1.1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer, Latince, “Carrus” (at arabası anlamında) ve “Carrera” (yol anlamında) kökünden gelen bir kavramdır. İngilizce okunuşu (kariyer) ile Türkçe 'ye geçmiş bir kavramdır. Genellikle bir iş ya da meslekte yükselme, belirli bir makam, mevki ve statü sahibi olma, ilerleme ve en çok da prestijli bir meslek sahibi olma ile ilgili bir kavram olarak kullanılır (Güney, 2015).

Fransızca “carriere” (yariş yolu), İngilizce “career” (meslek) kelimesinin karşılığı olarak Türkçeye giren kariyer kavramını açıklarken birçok tanımla karşılaşmak mümkündür. Bu tanımlar içerisinde en sık rastladığımız tanım ise seçilen bir iş yolunda ilerleme kaydetmek ve buna bağlı olarak daha çok kazanç sağlamak, daha fazla saygınlık elde etmek, daha fazla sorumluluk üstlenmektir (Ata, 2006).

Kariyer kavramı ile ilgili tanımlardan bazıları şöyledir:

- Kariyer, kişinin ulaştığı olanaklar, psikolojik tatmin ve daha prestijli bir yaşam biçimini de içine alan bir anlamın ifadesidir (Demirbilek, 1994).
- Kariyer, bir kişinin yaşamı süresince mesleki etütler ve davranışlarından kazandığı tecrübelerin tümüdür (Güney, 2015).
- Kariyer, bir bireyin iş hayatının tamamında, aynı veya farklı organizasyonlar içerisinde değişik görevler alarak yükselmeyi ifade eder (Aydın, 2007).
- Kariyer, bireyin toplumdaki diğer rolleri ile birlikte üstlendiği bütün görevlerindeki gelişimi de içeren bir kavramdır. Kariyer, mesleğe hazırlanma sürecinden, iş süreci içerisindeki; yükselme, gerileme veya aynı pozisyonda devam etme gibi tüm süreçleri ifade eder. Bir başka deyişle bir ömür boyu devam eden bir kavram olarak ortaya çıkar (Mavisu, 2010).

- Kariyer bireyin sadece iş anlamında değil, yaşamdan beklentisi ve aldığı risklerdir (Akkoç, 2012).

Bu tanımlardan yola çıkarak kariyer kavramı ile ilgili şunlar söylenebilir:

- Kariyer kavramı ile bireyin başarı ya da başarısızlığı kastedilmemektedir.
- Kişinin eğitim öğretime adım atmasıyla başlayıp iş yaşamının sonuna kadar devam eden dinamik bir süreci kapsamaktadır.
- Kariyer sadece parasal ya da ekonomik olanakların bir ifadesi değil psikolojik tatmin sosyal statü ve kişinin kendini ifade etme biçimini de kapsar.
- Belli bir süreyle yapılmış her türlü faaliyet – ücret karşılığında ya da ücretsiz- kişiye bir kariyer sağlar. Sosyal sorumluluk adına gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülen her türlü faaliyet de bu kapsamda değerlendirilebilir (Mavisu, 2010).
- Bu nedenle kariyere sahip olmak sadece bir işe sahip olmanın ötesinde bir anlam taşır.
- Kariyer yalnızca dikey pozisyonlarda ilerlemenin, bir başka deyişle üst basamaklara doğru yol almanın ifadesi değildir. Üst basamaklara yükselme gerçekleşmeden aynı işte çalışarak tecrübe, birikim ve beceri kazanmanın da ifadesidir (Ata, 2006).

1.1.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kariyer kavramının keşfi 16.yy'a dayanıyor olmasına karşın ilk kez bilimsel olarak Anne Roe'nun 1956 yılında kaleme aldığı "Meslekler Psikolojisi" adlı kitabında yer almıştır. 1957 yılında Donald E. Super'in yazdığı "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Tiedeman ve Ohara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve 1966 yılında John Holland'ın yazmış olduğu "Meslek Tercih Teorisi" ile daha kapsamlı tartışılmaya başlanmıştır. 1970'lerden sonra bilim insanları konu üzerine daha yoğun eğilmeye başlamışlardır. 1980'lerden sonra ise küreselleşme ile birlikte kariyer kavramı daha çok ön plana çıkmaya başlamıştır (Arifoğlu , 2015).

Yönetimin tarihsel süreci içerisinde incelendiğinde, kariyer kavramının kamu alanında değişimlerin yaşandığı 16.yy'dan itibaren başlayarak devlet memurluğu ifadesi ile birlikte ortaya çıktığı görülmektedir. 1900'lü yıllara gelindiğinde kariyer olgusunu açıklarken birey merkezli kariyer üzerinde durulmuş, çalışmalar birey ile mesleği eşleştirme üzerine yoğunlaşmıştır. 1970'lerde ise birey merkezli kariyer anlayışı yerini örgüt merkezli kariyer anlayışına bırakmıştır. Günümüzde ise, kariyerin örgüt yönetimi yapısı içerisinde ilerleme kaydetmek anlamına geldiği bürokrasi anlayışlı sistemden, dinamik bir süreci içinde barındıran ve sınırları geniş bir kariyer anlayışına bırakmıştır (Mavisu, 2010).

Türkiye'de kariyer kavramının gelişim süreci 1980'li yılların ikinci yarısına kadar uzanmaktadır. Özellikle serbest piyasa ekonomisinin uygulanmaya başlaması ile birlikte dış piyasalara açılmaya çalışan, insan kaynakları yönetimi, departmanlarını kuran ve fonksiyonlarını uygulamaya başlayan örgütlerde dikkate alınmaya başlanmıştır. Bu dönemde iletişim kaynaklarının gelişmesi ile birlikte dışa açılmaya başlayan örgütler, insan kaynakları departmanının iş gören yönetiminden farkını anlamaya ve fonksiyonlarını incelemeye çalışmış, iletişimdeki bu değişimle birlikte birçok araştırma dünyanın her yerinden takip edilebilir duruma gelmiştir (Gökdeniz, 2017).

1.1.3. Kariyer İle İlgili Yaklaşımlar

1.1.3.1. Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel olarak bilinen örgütler, hiyerarşik (basamaksal) yapılara ve fonksiyonel bölümlere sahiptir. Bu örgüt anlayışının temelleri Hristiyan Kilisesinin yapılanmasına ve Roma ordusunun bölümlendirilmesine kadar eskiye götürülebilir. Başka bir ifade ile iki bin yıl öncesinden günümüze kadar örgüt anlayışında çok fazla bir değişim gözlenmemiştir. Bu anlayış içinde birbirinden farklı özelliklere ve yeteneklere sahip insanlar emir komuta ve kontrol sistemi ile yönetilmişlerdir. Güç ve bilgi bir tepede toplanmış tüm kaynaklar bu tepedeki güç tarafından kontrol edilmiştir (Barutçugil, 2004).

Geleneksel kariyer yaklaşımında eğitim alınan alanda herhangi bir kurumda çalışma hayatına başlayarak o kurumda ilerleme göstermesi şeklinde söylenebilir. Bu yaklaşımda, çalışanın kariyeri örgüt tarafından yönetilmekte, kariyer başarısının ölçüsü terfi ve ücretlerdeki artış olarak değerlendirilmektedir. Piramit şeklinde yükselmenin mümkün olduğu

bu anlayışta doğrusal ve dikey ilerleme söz konusu olmakta, bu durum kişinin makam ve mevkii kariyerindeki gelişiminin göstergesi olarak görülmektedir (Göktaş, 2017).

Geleneksel kariyer anlayışında iş görenler örgütsel faaliyetlerin bir parçasıdır. Çalışanlar rasyonel hareket etmek ve her örgütsel faaliyette verimli olmak çabası içindedirler. Başka bir ifade ile örgüt merkezli kariyer anlayışı hâkimdir (Güney, 2015).

Bilim, yönetim, ekonomi, iş yapış biçimleri ve teknolojik ilerlemelerin yanında alınan geleneksel eğitimlerin yetersiz kalması ve beklentileri karşılayamaması sonucu iş görenler kendilerini çağın gelişmelerine ayak uydurmak zorunda hissetmiş, bunun sonucunda da çalışanları kendi kariyerlerini kendileri planlar pozisyona getirmiştir (Güney, 2015).

1.1.3.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımı

Eskiden kariyer, sadece ilerleme anlamında iken, bugün artık dikey ilerlemenin şart olmadığı kişinin kendini gerçekleştirme duygusunun ön plana çıktığı bir anlayışa dönüşmüştür. Bu yaklaşıma göre; bir projenin parçası olmak ve yaptığı işten tatmin olmak ve sektörel bazda isim sahibi olmak gibi psikolojik ve sosyolojik süreçleri kapsamak önemlidir. Aynı zamanda; örgütler ve sektörler arası çapraz fonksiyonlar ve yatay transferlerin de mümkün olduğu çok yönlü geçişleri de kapsayan bir ifadeye sahiptir (Dikili, 2012).

1.1.3.3 Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer kavramı ilk kez M.B. Arthur tarafından Journal of Organizational Behavior'ın özel bir sayısında ele alınmış daha sonra 1996'da yeniden derleme yapılarak ün kazanmıştır. Sınırsız kariyer, yeni kariyer yaklaşımlarının temelini oluşturan kariyer hareketliliğine odaklanmaktadır. Bu yaklaşım sayesinde hem aynı meslek içerisinde farklı örgütler arasında kariyer hareketi hem de örgütün ve mesleğin değiştirildiği kariyer hareketine olanak sunmaktadır (Kanbur & Salihoğlu, 2014).

1989 ve 1990'lı yıllarda kariyer anlayışında değişim gösteren düşünceler, kariyer alanında yeniliklere sebep olmuştur. Örgütün yönlendirilmesi ile şekillenen kariyerler daha sonraları geleneksel sınırları aşarak kişinin kendi kontrolü altında gelişim göstermeye başlamıştır (Onay & Vezneli, 2012).

Çalışan farklı örgütler arasında gidip gelir. Örgütün kariyer basamaklarından bağımsız hareket edebilme fırsatını sunan bu anlayış örgüt üstü ilişki ve bilgiyi gerekli kılar. İş görenin belli bir örgüte bağlı olmaması iş ortamının sağladığı sosyal ortamdaki yoksunluk ve sosyal güvenlik gibi konuları kendisinin düşünüp yönetmek zorunda olması bu yaklaşımın başlıca dezavantajları olarak görülmektedir (Dikili, 2012).

Sınırsız kariyer tutumları, fiziksel ve psikolojik hareketlilik olarak iki grupta incelenir (Kale & Özer, 2012).

- **Fiziksel Hareketlilik**

İş gören fiziki olarak iş, örgüt ve ülke değiştirmelerini ifade eder. Bu eğilimde olan bireyin ilgi, merak, farklı iş kolları ve yenilik istemesi iş görenin motivasyonunu etkileyen unsurlardır (Kale & Özer, 2012).

- **Psikolojik Hareketlilik**

İş gören fikir olarak sınırsızlık düşündüğü halde aynı örgüt içinde görev yapabilir. Bu eğilimdeki iş görenin motivasyonunu ilgi, özerklik ve bağlılık gibi kaynaklar oluşturur (Kale & Özer, 2012).

1.1.3.4. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Esnek kariyer anlayışında örgüt ile çalışan arasındaki bağ güçlü değildir. Uygun koşulları taşıyan çalışanlar örgütte bulunur. İşin gerektirdiği koşulları sağlayan, gerekli bilgi ve becerilere sahip olan çalışanın kariyer yönü sadece yukarı doğru değil serbesttir. Değişik birimler arasında yatay ve dikey geçişler söz konusudur (Dikili, 2012).

Günümüz örgütlerinde değişik uzmanlık alanları ve bilgi gerektiren proje çalışmaları yapılmaktadır. Bu projelerde görev almak isteyen iş görenlerin kendilerini projenin yapısına göre kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Burada iş görenlerin kariyerleri belirli sınırlamalara ya da kalıplara bağlı değildir. Projenin yapısı ve içeriği ile ilişkilidir. Bu sebeple projede görev almak isteyenlerin daima hazırlıklı olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, birey kendinde gördüğü eksikliği tamamlama yoluna gitmelidir. Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni eğilimlere ayak uydurabilmek için sürekli kendilerini yenilemeleri gerekir (Güney, 2015).

Hayat boyu öğrenme ile değişen iş gereklerine uygun ifade eden bu durum, esnek kariyer yaklaşımının bir gereğidir. Çalışanlar güçlü ve zayıf yönlerini belirleyip kendilerini tanımalı ve sürekli yenilemeli ve örgüt içinde uzun süreli istihdam edilmeleri sağlanarak rekabet edilebilir bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmaya çalışmalıdır (Özdemir, 2013).

1.1.3.5. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı

Teknik alanlarda çalışanların yönetim alanında kariyer basamaklarında daha kolay ilerlemelerini sağlamayı amaçlayan bir yaklaşımdır (Dikili, 2012).

“Çift basamaklı kariyer kavramı teknik ve yönetsel kariyer ayrımını ifade eder. Teknik alanda eğitim almış ve bu alanda belli bir uzmanlığa erişmiş bireylerin, kariyerlerini yönetici olarak devam ettirmek istedikleri ifade edilmektedir. Örneğin Doktorların belli bir görev aşamasından sonra kariyerlerine yönetici olarak devam etme istekleri sonucu “Sağlık İşletmeciliği” gibi bir alan gelişmiş ve bahse konu çalışanların bu alanında yüksek lisans yaparak yönetim konusundaki ihtiyaçlarının giderilmesi öngörülmektedir.” (Aktaş, 2015).

1.1.3.6 Portföy Kariyer Yaklaşımı

Portföy kariyer yaklaşımı, pozisyon merkezlilikten portföy merkezliliğe geçildiği ve çalışanların bir örgüte bağlı olmaksızın birden çok işi aynı anda yaptığı varsayımını esas alan bir terimdir (www.eksisozluk.com, 2019).

Bu yaklaşıma göre müşteri ve müşteri talepleri işin özünü oluşturmaktadır. Kişiler birden çok müşteri ile çalışmakta ve farklı işler yapmaktadırlar. Bir başka deyişle; kişiler artık bir organizasyona bağlı olarak tam zamanlı çalışmamakta ve belirli bir ücret almamakta; bağımsız çalışmaktadır. Buna göre kişi kendi kariyer portföyünü, oluşturur (www.yagmurileyasam.com, 2019).

Portföy kariyer yaklaşımında iş gören bir örgüte bağlı kalmadan, bağımsız olarak çalışan kişi olarak algılanır. Tam zamanlı çalışmak zorunda değildir. Birden çok müşteri ile ve birden çok işi bir arada yapabilirler. İş gören örgütsel hiyerarşide yükselmek için değil belli bir görev için işe alınırlar. Bu nedenle eğitim ve kendini geliştirme kişinin kendi sorumluluğundadır (Dikili, 2012).

2.1.3.7. Global Kariyer Yaklaşımı

“Küreselleşme kavramı ilk kez İngiliz İktisatçı W.Foter’in 1833’de yazdığı dünya üzerindeki kaynakların dağılımı ve kullanımı konulu bir makalede kullanılmış olup, daha sonra 4 Nisan 1959 tarihinde The Economist dergisinde de yer almıştır. Küreselleşmenin günümüzdeki etkin haline gelmesi ise Garrett Hardin’in 1968 yılında yazmış olduğu” kaynakların paylaşımı ve kullanımı konulu çalışmasına dayandığı şeklindedir.” (Kıvılcım, 2013).

Küreselleşmenin gelişimini, sanayii devrimi dönemi, 16.yy, 18.yy sonlarına doğru meydana gelen keşif ve buluşlar ve 2. Dünya Savaşı’nın sonları olmak üzere üç dönem ile ifade etmek mümkündür. Sanayi devrimi ile birlikte, ulaşım ve iletişim hızla gelişme göstermiştir (Gögen, 2013).

Denizcilikteki gelişmeler, telgrafın icadı ve tren yolundaki ilerlemeler sonucu Batı’nın o zamana kadar ulaşamadığı denizaşırı ülkelere siyasi, askeri ve ticari etkisini yayması içinde bir imkân doğurmuştur. Uluslararası ticarete yoğunlaşan rekabet, üretimde de profesyonelleşmeyi gerekli kılmıştır. Teknolojik gelişmeler uluslararası bağların artmasına olanak sağlamıştır (Kıvılcım, 2013).

İletişim ve ulaşım imkânlarının artması ile emek piyasasının küreselleşmesi, iş gücünde hareketliliğin yaşanmasına sebep olmuştur. Çalışanlar sadece yaşadıkları ülke ile değil tüm dünyadaki çalışanlarla rekabet etmek durumundadır. Bu durum dünya çapında kariyer yaklaşımının doğmasına neden olmuştur (Özdemir, 2013).

Küreselleşme (globalization) olarak adlandırılan çok uluslu şirketlerin entegrasyonunu içeren örgüt faaliyetlerinin yönetimi içinde artık “küresel yönetici” lerin çok iyi eğitim görmüş, tecrübeli ve uluslararası ilişkileri iyi bilen dünya vatandaşı kimseler arasından seçilmesi çağımızın bir gereği olmuştur (Aktaş, 2015).

1.2. KARIYER PLANLAMA, GELİŞTİRME VE YÖNETİMİ

1.2.1. Kariyer Planlaması Kavramı ve Tanımı

Kariyer planlaması, kişinin birikimleri, donanımları ve çevresel koşullarını gelecekte gelmek istediği pozisyona göre geliştirmesi sürecidir (Aktaş, 2015).

Mevcut ve potansiyel yönetici pozisyonlarının tamamlanmasında, üretim ve verimliliğin artırılması ya da ulaşılan seviyenin korunması için kariyer planlama sistemine gerek duyulmaktadır (Edinsel, 2018).

Kariyer planlama bireyin kendini bütün yönleri ile değerlendirerek analiz etmesi; örgüt içi ve dışındaki kariyer fırsatlarını tespit etmesi, kendine kısa-orta-uzun dönemli hedefler belirlemesi kariyer planlarının oluşturulması ve uygulanmaya konulması faaliyetlerini kapsar. Kariyer planlama çalışanların bilgi, beceri, yetenek, ihtiyaç ve deneyimleri arasındaki ilişkiyi kurarken en uygun olanı hayata geçirmeyi sağlayan bir süreçtir. Gelecekte kendisini nelerin beklediğini bilen, geleceğe dair tahminler yürütebilen ve bu doğrultuda amaçlar belirleyerek motivasyonu yüksek çalışanlar yaratmaktır (Edinsel, 2018).

Kariyer planlaması, çalışan bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, yeteneklerinin geliştirilmesi sonucu, çalıştığı örgüt içinde yol kat edişinin planlanması sürecidir. Kariyer planlama iki boyutta ele alınır. Birinci boyut bireyin kendi kişiliği ile ilgilidir. Birey iş hayatı boyunca, yerini bilme anlama ve kendini nerede görmek istediği ile ilgili durumdur. Bireyin bu konulardaki farkındalığı geleceğe yönelik planlamalar yaparken sağlıklı bir yol çizmesini mümkün kılar. İkinci boyut ise kariyerin örgüt tarafından irdelenerek yönlendirme yapılmasıdır. Örgüt kendi amaçlarını ön planda tutarak bireyin hedefleri doğrultusunda yönlendirmesi şeklindedir (Tüz, 2003).

Bireyin ilgi duyduğu alanlar, gelecekte beklenenleri ve yetenek yönetimi sayesinde işgücü piyasasında kendine en uygun hedefi belirleme süreci olan kariyer planlama, iyimser bir bakış açısı geliştirerek tehditlerle baş edebilmesini ve işgücünün dinamiklerine hâkim olmasını zorunlu hale getirmektedir. Gerçek ya da algılanan kariyer engelleriyle baş edebilme potansiyeline ve istihdam süreci ile ilgili güçlü bilgi birikimine sahip olması, sağlıklı bir kariyer planlama sürecinin öncelikleridir (Güldü & Kart, 2017).

Kariyer planlaması, örgütte kariyeri ile ilgili seçmiş olduğu yolda ilerlemeye başlayan bireyin planlarını ve bu planları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir (Taşlıyan, Arı, & Duzman, 2011).

Kariyer planlama; iş görenlerin kendilerini tanıyıp değerlendirerek, kuvvetli ve zayıf yönlerini tespit etmesi, bilgi, beceri, yetenek ve deneyimleri doğrultusunda geleceği ile ilgili

beklenti, plan ve hedeflerini oluşturması ve bunlara hangi yol ve yöntemlerle ulaşılacağı konusunda bir plan ve program yapma işlemidir (Güney, 2015).

Örgütlerin başarılı bir şekilde ayakta kalabilmesi değişen çevresel şartlara uyum sağlayabildiği ölçüde mümkündür. Yetenekli çalışanların örgütte uzun süreli kalmalarının sağlanması örgütün etkinliğinin artırılabilmesi açasından da kariyer planlama önemli bir yere sahiptir. Çalışanların, işlerine daha bağlı daha üretken ve yeniliklere daha açık olması, örgüt tarafından uygun bir kariyer planlama yapması ile ulaşmasının sağlanması ile birlikte işletmenin hedeflerine de ulaşmasını sağlamaya yönelik çalışmaya daha istekli oldukları gözlemlenmiştir (Taşlıyan, Arı, & Duzman, 2011).

Kariyer planlama yapılırken;

- Örgütler çalışanların kariyer planlamasına nasıl yardım edebilir,
- Kariyer planlama örgütlerin insan kaynakları planlarıyla nasıl uyumlaştırılabilir,
- Planlar bir kişinin kariyerindeki yolculuğun farklı aşamalarına nasıl uygulanabilir,
- Etkin bir program nasıl yürütülebilir sorularının cevapları aranmalıdır (İrmiş & Bayrak, 2000).

1.2.2. Kariyer Planlamasının Önemi

Kariyer planlama çalışanlara daha iyi iş imkânı, daha çok kazanç, dinamiklik, verimlilik, artan görev ve sorumlulukla birlikte motivasyonunun da artmasını aynı zamanda da kişisel gelişimini de sürdürmesini sağlaması açasından önemlidir. Terfi etme olanakları ile kariyerinde yükselme imkânı sağlar. Bununla birlikte bireyin saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları karşılanır. İyi yapılmış bir kariyer planı bireyin iş doyumunu arttırarak kendini daha güçlü hissetmesini olanaklı kılar (Göz & Gürbüz, 2005).

1.2.3. Kariyer Planlamanın Amacı

Kariyer planlamanın temel amacı örgütsel ve bireysel etkinlik ve verimliliğin arttırılmasıdır. Kariyer planlamasında, insan faktörünün iyi analiz edilerek şirket hedefleri

yönünde hareket edecek şekilde bir ekip bilincinin oluşturulması önemlidir (Erdoğan, 2002). Örgütler çalışanların gelişim ve ilerlemelerini sağlayarak nitelikli eleman gücüne yatırım yapar. Bu da gelecekte ihtiyaç duyacağı kaliteli insan gücünü bugünden şekillendirmiş olmaktadır. Teknolojide yaşanan ilerlemeler işlerin niteliğinde de değişmelere neden olmuştur. Bu durum örgütlerin etkin bir kariyer planlaması ve geliştirmesini önemli hale getirmiştir. Kariyer planlama birçok amaca hizmet etmektedir. Bunları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- Bireyin yükselme ihtiyaçlarının tatmin edilmesi,
- Çalışanların etkin bir şekilde değerlendirilmesi,
- Yeni ya da farklı alana giren çalışanların değerlendirilmesi,
- İyi eğitim ve kariyer olanaklarının sonucunda iş başarımının yükseltilmesi,
- İnsan kaynaklarının verimli ve etkin bir şekilde kullanılması,
- İş görenlerin sadakat ve işe bağlılığının artırılması,
- Çalışanların bireysel ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- Çalışanların yeteneklerinin tespit edilerek uygun pozisyonlardaki görevlere getirilmesi,
- Terfi ve atamalar hakkında tüm çalışanların bilgi sahibi olması (Bu şekilde çalışanların ulaşmak istedikleri yere nasıl gideceklerini ve hangi yetkinliklere sahip olmaları gerektiği hakkında bir fikre sahip olması mümkün olabilmektedir.)
- İş zenginleştirme ya da rotasyon nedeniyle çalışan ve örgütün olumsuz etkilenmemesi için gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Eğitimde sürekliliğin sağlanması, (İş yaşamındaki yenilikler, sektörel gelişmeler, sürekli eğitim ihtiyacını doğurur. Eğitim kariyer planlama amaçlarının tanımlanmasında önemli bir yere sahiptir) (Aydın, 2007).
- Çalışanların kariyer geliştirmelerinin sağlanması,

- İş performansının yükseltilmesine yönelik çalışmaların yapılması (Eryiğit, 2007).

1.2.4. Kariyer Planlamannın Örgüte Sağladığı Faydalar

- İnsan gücünün etkin ve verimli kullanılması,
- Çalışanların yükselme isteklerini karşılamak için onları değerlendirmesi,
- Yeni ya da farklı alanlarda çalışmaya başlayanların değerlendirilmesi,
- Kariyer imkânları sayesinde performansın artırılması,
- Çalışanların işe ve kuruma bağlılıklarının artırılması,
- Kariyer imkânları sayesinde çalışanların eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının daha iyi tespit edilmesi (Güney, 2015),
- Örgütün tüm kademelerinde yer alan personelin örgütün amaçlarıyla uyumlu hedefler belirlenmesini sağlayarak etkinliğin artırılması,
- Uygun nitelikte çalışan yapısı oluşturarak başarılı bir insan kaynakları politikası uygulanması,
- Çalışanlarla örgüt arasındaki bağın pozitif olması yönünde çalışmalar yürüterek örgütsel bağlılığın artırılması,
- Başarılı personelin örgütten ayrılmasını önleyerek, personel devir hızının düşürülmesi,
- Çalışanların performansları ile kariyer hedeflerini ortak hale getirip adil bir ücret politikası oluşturulması,
- Terfi transfer gibi ihtiyaçlarda insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanması (Arifoğlu, 2015).

“Örgütlerde insan faktörünün öneminin anlaşılması üzerine, bireye ve onun ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik programlar hazırlanarak uygulanmaya

başlanmıştır. Bu programların “kariyerin farkında olma” veya isteklendirme başarım eğitimi üzerine odaklandıkları görülmektedir. Konu üzerine yapılan araştırmalara göre kariyer planlama programları, insan kaynakları yönetim sisteminin temel elemanları olarak belirtilmektedir.” (Özen, 2011).

1.2.5. Kariyer Planlamanın Bireye Sağladığı Faydalar

Bireysel sorumluluk, amaçları açık bir şekilde belirleyerek bu amaçlara ulaşma doğrultusunda görev ve sorumlulukların bilinciyle hareket etmektir. Sorumluluk duygusu yüksek olan bireyler aldıkları görevleri zorlansalar dahi tamamlayarak sonuçlarına katılırlar. Sorumluluk sahibi bireyler genellikle yapılması gereken bir iş olduğunda diğerleri tarafından seçilerek görevlendirilirler. Kariyer planlama bir seçimdir ve işi nasıl yaptığımızla ilgili farkındalığımızdır. Seçimlerimizdeki niyet ve kararlılığımız seçimlerimizdeki dengemizin göstergesidir. Bireylerin kendilerini değersiz ve işe yaramaz hissetmemeleri ve kariyer planlama sürecini dengeli bir şekilde sürdürebilmeleri için kariyer planlama eğitimi almaları tavsiye edilebilir (Özen, 2011).

Kariyer planlamanın bireye sağladığı faydaları özetlersek:

- Önceden bilgilendirme sayesinde kariyer tercihi yapmak,
- Kişinin işi ile ilgili yaşayacağı düş kırıklığı sürprizini en aza indirmek,
- *“Farklı kariyer hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç olan güven (itimat) ve ardi ardına gelen iş becerilerini daha iyi teşhis etmek,*
- *Bastırılmış ve çatışan kariyer hedeflerini aydınlatmak ve tutarlılık getirmek,*
- *İşyerini, aile yaşamını, endüstriyel değişmeyi ve toplum üyeliğini kapsayan yaşamın geniş mozaiği içinde daha iyi kariyer hedeflerini yerleştirmek.” (Ünver, 2005).*

1.3. KARIYER PLANLAMA SİSTEMLERİ

Kariyer planlaması bir bakıma çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri, donanım ve güdülerinin geliştirilmesi ile çalıştığı örgütte ilerleyişinin planlanmasıdır. Kariyer

planlamasının temelini iki taraf oluşturmaktadır. İlk unsur olan birey tarafı; kariyerini planlama konusunda, kişilik özelliklerine göre hareket edecektir. İş hayatında ve içinde bulunduğu örgütte yerini bilme ve anlama ve gelecekte olmak istediği yeri belirleme durumunda olacaktır. İkinci tarafı örgüt oluşturmaktadır. Örgüt ise temel amaç ve hedefleri göz önünde bulundurarak ve söz konusu amaç ve hedeflerinin gerektirdiği felsefenin bilinci ile kariyer planları doğrultusunda, kişisel amaç ve hedefleri zedelemekten kendine uydurmak zorunda olmalıdır (Gökdeniz, 2017).

Kariyer planlamanın temelinde sorumlu olan birey ve örgüttür. Bu nedenle planlama yaparken örgütsel kariyer planlama ve bireysel kariyer planlama olarak ikiye ayrılır.

1.3.1. Örgütsel Kariyer Planlama

Kişinin kendi geleceğine dair kariyer planını oluşturmasında destek olacak, kariyerinde ilerleme kaydedebilmesi için zemin hazırlayacak ve bununla birlikte kendi amaçlarına ulaşmaya çalışacak örgütün, kendi amaçları ile iş görenin amacının ortak noktada buluşturulması ve buna yönelik çalışmaların yapılması örgütsel kariyer planlamanın kapsamına girmektedir (Kordon, 2006).

Örgüt tarafından iyi düzenlenmiş bir kariyer planının üç konuyu içermesi beklenir.

- “Çalışanların içsel kariyer gereksinimlerini değerlendirmelerinde yardımcı olmak,
- İşletmede bulunan kariyer fırsatlarını, bireye tanıtmak ve geliştirmek.
- Çalışanların gereksinme ve yeteneklerini kariyer fırsatlarına uygun olarak düzenlemek” (Anafarta, 2001).

Çoğunlukla bireysel yönü ile ele alınan kariyer planlama oldukça zor bir süreç olup bilinçli bir çabayı gerektirir. Bireylerin bu süreçte herhangi bir yönlendirme ya da teşvik olmadan kendi sorumluluklarını alarak bir yol haritası çizmeleri sonucunda çok fazla gelişme gösteremedikleri gözlenmektedir. Ayrıca kariyer beklentileri örgüt tarafından fark edilmeyen bireylerin örgüte bağlılıkları azalmakta bunun sonucunda da örgütü terk etmelerine sebep olabilmektedir. Günümüzde kariyer planlamanın sorumluluğu büyük ölçüde bireye bırakılmış olsa da örgütün bireyin beklentileri ile birlikte, örgütün ihtiyaçları doğrultusunda çalışmaları desteklemesi gerekliliğini doğurmaktadır (Mavisu, 2010).

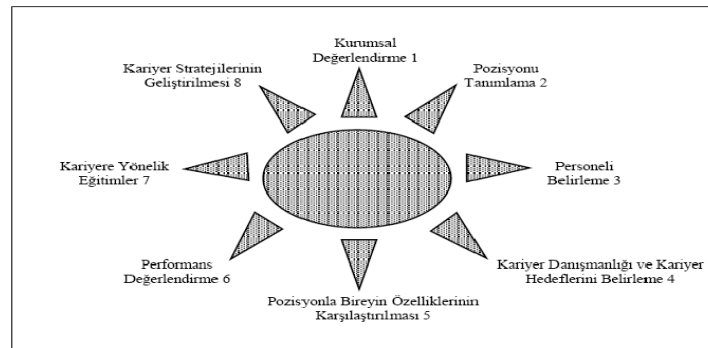
Örgütlerin kariyer yönetim ve planlama sürecine önem vermeleri için dört anahtar neden bulunmaktadır.

- “Esnek ve hızlı bir şekilde değişen iş ihtiyaçlarına cevap olabilecek,
- Organizasyonlarda beceriye endeksli bir yapılandırma ihtiyacı,
- Yüksek düzeyde performans ve motivasyon isteyen daha fazla müşteri odaklı ve kalite bazlı yapılar,
- Anahtar kişilerin kaybedilme korkusu,
- Yönetim düzeyinde uzun dönemli iş stratejilerine ulaşmayı sağlayacak başarı planları.” (Adıgüzel, 2008).

Örgütlerin kariyer dinamiklerini anlamaları, iş görenlerine mümkün olduğunca yardım destek ve teşvikte bulunmaları sonucunu doğuracaktır. Bu süreçte insan kaynakları yönetimi bir kanal görevine sahiptir. Örgütlerin kariyer planlama üzerine çalışmalar yürütmesi gelecekteki insan kaynakları ihtiyacının bugünden şekillendirilmesi ve ihtiyaç doğrultusunda gerekli adımların atılıp kararların alınması yönleri ile katkı sağlayacaktır (Eryiğit, 2007).

1.3.2. Örgütsel Kariyer Planlamanın Aşamaları

Bir örgütün kariyer planlama faaliyetinde başarılı olabilmesi için bu süreçte etkili çalışmalar yapılması gerekmektedir. Aşağıdaki şekilde bu süreç detaylı olarak ele alınmıştır.



Şekil 1: Örgütlerde Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye’ gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrenciler üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, s. 42.

1.3.2.1. Kurumsal Değerlendirme

“Kurumun sahip olduğu insan kaynağının genel olarak gözden geçirilmesi sürecidir. Bu yöntem aynı zamanda insan kaynakları uygulamalarının da başlangıcını oluşturur.” (Adıgüzel, 2008).

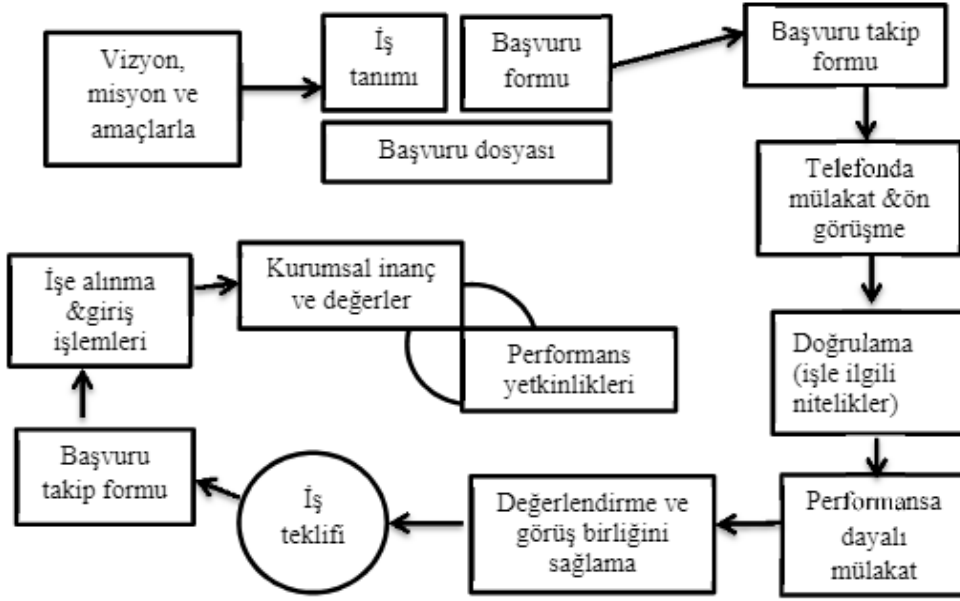
İnsan kaynağı örgütlerin en değerli varlığı olarak görülmektedir. Nitelikli işgücüne sahip bireylerin örgütte istihdam edilmesi ve insan kaynağının sık sık gözden geçirilmesi sayesinde örgütlerde rastlanan verimlilik, maliyet ve işgücünde rastlanan olumsuz problemlerin tamamen ortadan kaldırmaya bile en aza indirilmesine olanak sağlar. Aynı zamanda Kurumsal değerlendirme sayesinde mevcut işgücü doğru yer, doğru zaman ve doğru bir şekilde istihdam edilmiş olur. Bu durum pozitif düşünen ve yaptığı işten mutlu olan iş görenlerin örgütte var olması açısından önemlidir.

1.3.2.2. Pozisyon Tanımlama

Bir işin gerektiği gibi yapılabilmesi için içerdiği bütün görevlerin bir açılımını ve bunlar için gereken bilgi ve becerileri ve bunlar için gereken eğitimin türünü ve düzeyini belirtir (Barutçugil, 2004).

Çalışanın işini etkin bir biçimde yerine getirebilmesi için bireysel olarak bilmesi gereken bilgileri kapsar. Doğru hazırlanmış bir iş /görev tanımı;

- Görevin konusunu,
- Amacını,
- Kısa bir özetini gerektirdiği davranış ve çabaları,
- Ön gördüğü yetki ve sorumlulukları ücret ve yükselme anlamında sağladığı olanakları,
- Başarı standartlarını, gerektirdiği kişisel nitelikleri, çalışma ortamının özelliklerini ve organizasyonel ilişkilerini içermelidir (Barutçugil, 2004).



Şekil 2 : İşe Alım Süreci

Kaynak: Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları, s. 250).

Bir örgütün başarı ya da başarısızlığı işe alınan personelin yetkinliğine ve kalitesine bağlıdır. Uygun işe uygun personelin alınmaması örgüte hem zaman hem de maliyet açısından büyük kayıplar yaşatır.

İnsan kaynakları departmanının en önemli faaliyetlerinden biri, uygun özelliklere sahip olan insanların iş yaşamına kazandırılmasıdır. Bu faaliyet örgütlerin yaşaması ve varlığını devam ettirebilmesi için son derece önemlidir. Personelin temin süreci nitel ve nicel olarak en uygun özelliklerdeki adayların bulunmasını ve örgüte dâhil edilmesini kapsar. Örgütlerin yapısı ve faaliyetleri birbiriyle aynı olmadığından her örgütün personel belirleme ve temin etme süreci farklılık gösterir.

Personel temin etme sürecininim aşamalarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Personel bakımından açık olan ya da ihtiyaç duyulan iş ve pozisyonların belirlenmesi,
- Personelin nasıl ve nereden temin edileceğinin belirlenmesi,
- Aday başvuru yollarının belirlenmesi,
- Başvuruların başlama ve bitiş tarihlerinin belirlenmesi,

- Aday havuzu oluşturma,
- Başvuruların sonlanması (Güney, 2015).

1.3.2.3. Kariyer Danışmanlığı

Çalışanların kariyer gelişimine katkıda bulunan belirli bir strateji ve kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli yeteneklerin oluşturulmasında seçenekler sunarak, organizasyonların insan kaynakları bölümlerince çalışanlara sağılan profesyonel yetkinliklerin kazanılmasını hedef alan bir çalışmadır. Danışmanlar bireyleri geliştirmeli, onların çalışmalarını desteklemeli ve kısa dönem performansları ile uzun dönemli hırsları arasındaki gerilimi yönetmeye yardımcı olmalı ve stres kaynaklarını tespit edip ona göre politikalar geliştirmelidir. Danışmanlar, çalışanlarla kariyerlerini nasıl gerçekleştirecekleri konusunda kılavuzluk ederek tecrübelerini onlarla paylaşmalıdırlar. Danışmanların bireylere kendi tecrübelerini yansıtabilmeleri için yüksek duygusal zekâya gereksinimleri vardır (Deniz & Ünal, 2007).

“Bu çalışmalar ile örgütlerde çalışan bireylerin kariyerlerini planlamaları için değerlendirebilecekleri kariyerleri ile ilgili yetenek, ilgi ve değerlerini anlamalarına, kendileri için farklı kariyer imkânlarını tanımlamalarına yardımcı olunmaktadır. Kariyer rehberliği çalışmalarında bireylere kariyerleri ile ilgili okuyacakları kitapları belirlemede, kurum içindeki ve dışındaki eğitim olanaklarını öğrenmede ve belli yeteneklerini geliştirmek üzere hangi danışmanlarla birlikte çalışmaları gerektiği yönünde yol gösterilmektedir.”
(Uslu, 2015).

Çalışanlar gerekirse psikolojik danışmanlık hizmeti almalıdırlar. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik bireye çevredeki olanakları tanıyarak doğru kararlar vermesini, içsel yolculuğunda özünün gerçekleştirilebilmesi için kendini anlamasını sağlayan uzmanlar tarafından verilen bir yardım sürecidir. Bireyin kariyer başarısı üzerinde ve kariyer tatmini üzerinde olumlu katkı sağlayan yollardan biridir (Polat, Ardıç, & Özdemir, 2016).

1.3.2.4. Pozisyona Göre Bireyin Özelliklerinin Karşılaştırılması

Kariyer planlamasında çalışan personelin var olan niteliklerinin yanı sıra gizli yeteneklerinin de tespit edilmesi ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yaparken psiko-teknik yöntemlerden istifade edilebilir. Çalışanın kariyeri ile ilgili var olan ve gelecekteki muhtemel görevler için gerekli özelliklerin tespit edilmiş ve bireyin var olan ve gizli yeteneklerini de saptanmış ise yapılacak karşılaştırma ile saptanan farklılıkların giderilmesi amacıyla uyumu sağlayan önlemlerin belirlenmesi ve uygulamaya geçirilmesi gerekecektir (Adıgüzel, 2008).

Psiko-Teknik testler bireyin belirli bir işteki yeterliliğinin ortaya konması amacıyla, gerekli bedensel ve zihinsel özelliklerinin testler aracılığıyla ölçülmesidir (www.ehliyetsinavisorucoz.com/, 2019).

1.3.2.5. Performans Değerlendirme

Örgütlerin sahip oldukları kaynaklar aracılığıyla rekabette üstünlük sağlayabilecekleri düşünülmektedir. Rekabet avantajı sağlayan insan kaynağının performansının belirlenmesi ve geliştirilmesi örgütün hedeflerine ulaşması açısından önemli bir konudur (Acar, 2018).

Performans değerlendirme önceden tespit edilmiş ölçülere göre örgütün ve iş görenin iş başarımının ölçülerek tahlil edilmesi ve geri bildirim sunulması sürecidir. Performans değerlendirmede hedef örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesidir. Örgüt önüne yeni hedefler koymak suretiyle sürekli gelişim gösteren dinamik bir yapıya sahiptir. Örgütün hedeflerinin gerçekleştirilmesi sürecinde aktif rol oynayan iş görenlerin performansları ile ilgili planlar yapmaları için gerekli olan geri bildirim bilimsel ve iş görenin de yer aldığı yöntem ve tekniklerle oluşturulması olarak tanımlanmıştır (Altun & Memişoğlu, 2008).

Performans değerlendirme çalışan personelin işindeki başarısının ölçülmesidir. Bu şekilde başarılı ve başarısız çalışanlar birbirinden ayırt edilerek başarılı personelin ödüllendirilmesi ve diğer çalışanlara örnek olması sağlanmış olur (www.udybelgesi.com, 2019).

Çoğu insan bu türden olumlu ve özgüveni artırıcı geri bildirim almaktan hoşlanmaktadır. Geri bildirim aynı zamanda iş görenlerin ne yönde ilerlediğinin göstergesi olması bakımından önemli katkılar sağlamaktadır (Helvacı, 2002).

1.3.2.6. Kariyere Yönelik Eğitim

Çalışanlar ve örgütün kariyer hedeflerine ulaşabilmesi örgütün stratejileri doğrultusunda, iş görenlerin eğitimden geçirilmesini gerekli kılar. Eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi ve danışmanlık hizmetleri gibi uygulamaların gerçekleştirilmesi için insan kaynakları birimine görev düşmektedir. Eğitim planları hazırlanırken çalışanların bireysel kariyerine yönelik beklentileri örgütün beklentileri ve özellikle de nitelik matrisleri dikkate alınmaktadır. Örgütler bireysel gelişimi sağlamak amacıyla örgüt içi ve örgüt dışı olarak adlandırdığımız kaynaklardan yararlanır (Anafarta & Özgenlik, 2001).

1.3.2.7. Stratejilerin Geliştirilmesi

“Kariyer Stratejisi, mikro ekonomik düzeyde katma değer yaratan şirketlerin içerisinde, çalışma yaşamı ve yaşam döngüsü içerisinde farklı kariyer evrelerinde beklenti ve isteklerimiz doğrultusunda varlığımızı manevi ve finansal olarak bütünlük içerisinde tam olarak ifade ettiğimiz ve geliştirerek ilerlettiğimiz, bireysel rekabet içerisinde var oluşumuzu destekleyen özel bir plandır.” (www.linkedin.com, 2019).

“İş stratejileri, bir örgütün başarılı bir biçimde rekabet edebilmesi için gereksinim duyduğu amaçları ve hedefleri tanımlar. Performans yönetimi değerlendirmeyi ve iş görenlerin çalışma davranışlarını bu amaçlar yönünde güçlendirmeye odaklanır. Bunlar iş davranışlarını stratejik olarak amaçlara yöneltir.” (Helvacı, 2002).

Kariyer yönetiminin stratejik yaklaşıma uyumlaştırılması ile örgütlerin pazarda kendine yer bulması, başarılı çalışanları elde tutması, deneyim ve birikimlerini ve verimliliği artırması aynı zamanda da büyümeyi sağlaması kolaylaştırılabilir (Acar, 2018).

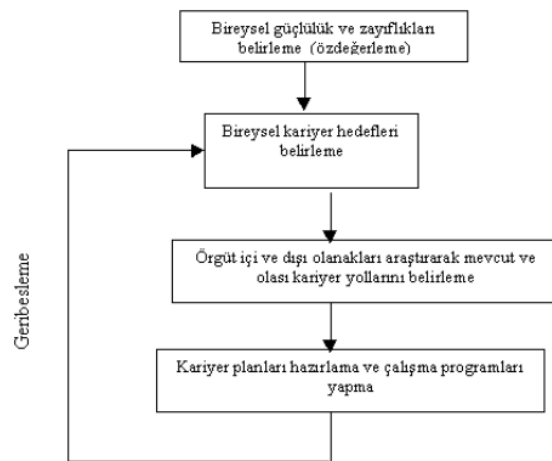
1.3.3. Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel kariyer planlama, kariyerin birey tarafından gerçekleştirilmesidir. Her insanın fiziksel ve temel ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçları tatmin ederken bireyin ruhsal özellikleri, aile yapısı, okul yaşantısı, ilgi alanları, ruhsal durumu, yaşı, yeteneği, iş tecrübeleri gibi faktörler etkili olmaktadır. Bu faktörler kariyerin gelişmesine ve aynı zamanda

şekillenmesine de yardımcı olur. Birey benlik saygısı ihtiyacına bağlı olarak kariyerini bir plan çerçevesinde geliştirir ve bunu yaparken de kendine bir yön tayin ederek amaçlarını gerçekleştirir (Göz & Gürbüz, 2005).

İnsan zamanın büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle kariyer, hayatın önemli bir bölümünü kapsayan, yaşama tatminini önemli ölçüde tetikleyen bir faktördür. Bilgisi yeteneği davranış ve düşüncesiyle doğru bir kariyer planı seçmiş olan bireylerin genel memnuniyet seviyesine yaklaştıkları söylenebilir. Bunun aksi; eğitimlerine, kişilik özelliklerine uygun olmayan işlerde çalışan kişiler, kendi çevrelerinde mutsuzluk kaynağı olabilmektedir. Tercihlerini yanlış yönde yapan bireyler sadece kendi ruh sağlıklarını değil aynı zamanda toplumun sağlığını da olumsuz etkileyerek bu alanda yapılan yatırımların da israfına neden olmaktadır. Sonuç itibariyle günün neredeyse yarısını çalışarak geçiren birey kariyer yaşamını önemli ölçüde kapsayan bu yaşam dilimini tesadüflere bırakmayıp, etkili bir biçimde planlaması önemlidir (Acar & Özdaşlı, 2017).

Bireysel kariyer planlamanın temel konusunu bireyin amaç ve hedefleri belirler. İşten çok bireyin kendisine odaklıdır. Hedefleri belirlemek ve belirlenen hedefler doğrultusunda bireyin yetkinlik ve yeteneklerinin irdelenmesi söz konusudur. Bireysel kariyer planlama bazı alternatiflerden etkilenir. Kanunlar ve ülkenin politik durumları, demografik ve sosyo-ekonomik faktörler kariyer planlamanın etkilendiği yapı taşlarıdır (Acar & Özdaşlı, 2017).

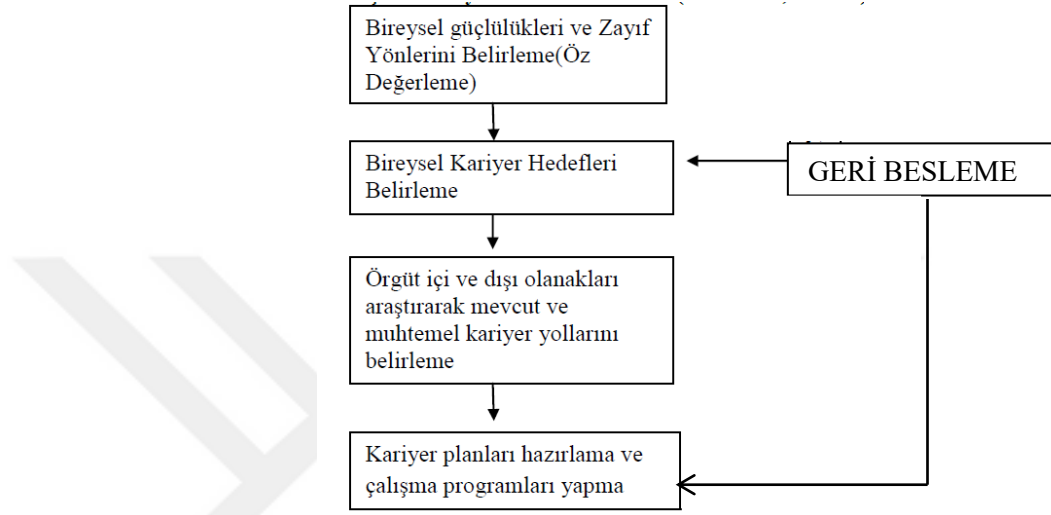


Şekil 3: Bireysel Kariyer Planlaması

Kaynak: Acar, R., Özdaşlı, K. (2017). Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: Sbmyo Öğrenci Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314.

1.3.3.1. Bireysel Kariyer Planlama Sürecinin Aşamaları

Kariyer planlama kişisel bir süreçtir. Bireysel kariyer kişinin gelecekte yapacağı işleri meslekleri ve bu iş ve mesleklerde nasıl ilerleyeceği yönünde yolların belirlenmesi ile ilgili faaliyetleri içerir. Her birey kendi kariyerinden ve kariyerini gerçekleştirecek çalışmalar yapmaktan sorumludur (Güney, 2015).



Şekil 4: Bireysel Kariyer Planlama Sürecinin Aşamaları

Kaynak: Güney, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık, s. 154

Bireysel kariyer planlama sürecinin aşamaları şunlardır:

a. *Kişinin Kendini Değerlendirmesi*

İş dünyasındaki değişimler bireyin çalışma yaşamındaki yetkinliklerini giderek daha önemli hale getirmiştir. Özellikle işlerin basit görevli yapılardan çıkıp çok boyutlu işlere doğru değişim göstermesi ve çalışanların rollerinin kontrol edilenden yetkilendirilmeye doğru değişmesi nitelikli iş görene duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Günümüz koşullarında bireyin nitelikleri işe alımdan başlayarak performans değerlendirme, terfi, ücret yönetimine kadar birçok konuda insan kaynakları uygulamalarında ölçü olarak kullanılmaktadır (Adıgüzel, 2008).

Bu aşamada bireyin mevcut yetenek, bilgi, beceri, birikim, istek gibi unsurların toplanıp bir dökümünün çıkarıldığı süreci kapsamaktadır. Bu süreçte birey çalışma hayatına başlamadan önce kendisi ile ilgili güçlü ve zayıf yönleri anlamak amacı ile kişisel bir değerlendirmeden geçer. Kişi yapmaktan hoşlanıp hoşlanmadığı, yapabildiği ya da

yapamadığı, dayanıklılığı ile ilgili soruları kendine sorarak cevap aramalıdır. Bu değerlendirme sonucunda başka alanlara ait yetenek ve ilgisini fark edebilir ve bu alanlara yönelebilir (Ece, 2018).

“Bireysel vizyon, bireye yaşamı boyunca yön gösteren bir rehber, bir anlamda hayatın bir pusulası niteliğindedir. Bireysel vizyonu netleştirmek için birey, şu iki sorunun yanıtını bulmak durumundadır: "Ben kimim (neyim)?" ve "Ben ne olmak istiyorum?" İlk soru bireyin kendisini tanımasıyla, ilke ve değerlerini belirlemesi ile ilgili bir süreçtir. İkincisi ise "Ne için yaşıyorum?" ya da "Yaşamımın anlamı ne?" sorularının özel bir halidir. Birey, bu soruların yanıtını soyut insan için değil, "kendisi" için bulmalıdır. Görüldüğü üzere bu sorulara bir yanıt bulmadan girilen faaliyetlerde "neyin doğru, neyin yanlış" olduğunu anlamak mümkün değildir.” (Mavisu, 2010).

Bireyin işin gerektirdiği özellikleri ve istihdam edilebilirlik durumunun değerlendirilmesini yetenekleri doğrultusunda yapmaları gerçekçi bir davranış olur. Bireysel kariyer planlamada objektif davranılması önemlidir. Objektif bir bakış açısı geliştirebilmek için de kendi yeteneklerini kişiliğini ilgi alanlarını örgütsel kariyer gereksinimlerinin farkında olmasını zorunlu kılar. Kariyer hedeflerinin ve kariyer yollarının açık bir şekilde belirleyip hayattan beklentilerini iyi saptamış olmalarını gerektirir (Anafarta, 2001).

b. Kişisel Amaç ve Hedef Belirleme

Her bireyin gelecekte ne olmak, nerede olmak ve nasıl bir yaşam sürdürmek istediğine dair bir hayali vardır. Hedefler yaşamımızı anlamlı kılar. Enerjimizi vaktimizi ve potansiyel yeteneklerimizi etkin bir şekilde kullanmamızı sağlar. Kişisel gelişimimize yardımcı olur. İnsan varmak istediği yeri bilir ise oraya ulaşmak için hangi yolları kullanacağını da belirlemesi kolay olur. Hedeflerimize ulaşıırken başarılı ya da başarısız olduğumuzda bunun nedenini biliriz. Başarısızlık söz konusu olduğunda nedenlerini ortadan kaldırmak için gayret sarf ederiz. Hedefe ulaştığımızda ise özgüvenimiz ve kendimize verdiğimiz değer artar (Temüroğlu & Yeşilyaprak, 2012).

Bireyin vizyonundaki değişimler yaşam felsefesini değiştirmesine bağlıdır. Hedefler kısa ve uzun vadeli olarak belirlenir. Etkin bir kariyer planı olabilmesi için bireyin vizyonu ile kişisel hedeflerin uyumlu olması gerekir. Hedef belirlemek ve hedeflere ulaştıkça yeni

hedeflere yönelmek etkin bir kariyer planlamanın temelini oluşturmaktadır. Kısacası hedefler bireyin vizyonu ile belirlediği noktalara atılan adımlardır (Mavisu, 2010).

Amaçlar, belirlediğimiz ve ulaşmak istediğimiz sonuçlardır. Yapılan işlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi ile varmayı istediğimiz ve beklediğimiz bir veya birden fazla sonuçtur. Başarılı olabilmenin ön koşulu bir amaç belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda bireyler gelecek ile ilgili endişelerinden kurtularak, belirlenen kariyer haritasında hangi yola yöneleceklerine karar verme aşamasına geçmiş olurlar. Bireyler yetenek ve gelecek ile ilgili beklentilerine göre bir amaç belirleyip, o amaca ulaşmak için bütün seçenekleri göz önünde bulundurmaktadırlar (Seçer, 2003).

“Planlama kavramı, hedefi gerçekleştirmeye yönelik belirli davranışsal stratejiler geliştirme sürecini tanımlamak için kullanılmaktadır. Planlama süreci ile hedefler belirli davranış komutlarına, taktiklere, alternatif stratejilere dönüştürülmektedir. Bu nedenle planlama farklı hedefler arasında öncelik belirleme, geri bildirim değerlendirme ve gerektiğinde hedefe yönelik faaliyetleri yeniden gözden geçirme imkânı sunmaktadır. Dolayısıyla planlama, uzun vadeli hedef belirleme ve bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik kısa vadeli alt hedefleri oluşturma aşamalarının birbirini izlediği sürekli bir süreç olarak tanımlanabilir.” (Mavisu, 2010).

Amaç ve hedefler belirlenirken:

- Belirli, açık, net ve ayrıntılı olmalıdır,
- Ölçülebilir ve karşılaştırılabilir olmalıdır. Sayısal ya da oransal olarak ifade edilebilmelidir,
- Eylem odaklı olmalı; uygulamayı, yapılacak işlemleri, elde edilecek sonuçları belirtmelidir,
- Gerçekçi, uygulanabilir, ulaşılabilir, başarılabılır olmalıdır.
- Bir zaman sınırlaması ve ne kadar sürede gerçekleştirileceği belli olmalıdır (Seçer, 2003).

Bu adımda birey, kendisini ve fırsatları değerlendirdikten sonra, kısa ve uzun vadeli hedefler konusunda karar vermek durumundadır. Birey, gelecek yıl neyi başarmak istiyorum? Organizasyonun hangi faaliyet alanında kariyerimi sürdürmek istiyorum? Arzu ettiğim işi elde etmek için hangi becerileri kazanmam gerekiyor? Bu sorulara yanıtlar bulunması bireyin gerçekleştirmeyi arzu ettiği projelere ve tayin olmak istediği göreve karar vermesi, bu gereklilikleri karşılama becerisini kazanma çabasına yönelteceğinden, kendisine gelişme fırsatları sağlayacaktır (Deniz & Ünal, 2007).

c. Fırsatları Tanımlama

Fırsatları tanımlama, örgüt içinde ve dışında olan fırsatların ve potansiyel tercihlerin belirlenmesi olarak ifade edilir. Bu, ekonomik durum, iş piyasası ve örgüt değerlendirilmesinden oluşan bir adımdır. Örgüt tarafından bireye sunulan meslek, bölüm değiştirme, eğitim ve geliştirme olanaklarının bulunup çıkarılmasını gerektirir. Genç bireylerin okuldan geriye kalan zamanlarında çeşitli işler ile ilgili yapacakları çalışmalar, fırsatların daha iyi değerlendirilmesine ve uzun dönemde kariyer tatmininin ve mutluluğun artmasına katkı sağlayacaktır (Özen, 2011).

Kişi bu aşamada seçenekleri belirlemeye çalışır. Kişinin kariyer seçeneklerini ortaya koyduğu ve kendi ilgilerine ilişkin iş imkânlarını tercih ettiği (seçenek belirleme olarak da adlandırılan) bu aşama, iş imkânları ile ilgili çerçevenin daraltılmasını içerir (Bal, 2017).

Birey karşısına çıkan mesleklerle ilgili seçenekler ve kariyer olanakları hakkında bilgi toplayarak yüksek kazanç sağlayabileceği, sosyal yardım ve sağlık güvencesi olan, kariyer basamaklarının açık olduğu ve engelin çok az bulunduğu kariyer yolunu tercih edecektir. Bu aşamada bireyin davranışları ile birlikte ekonomik ve mesleki özellikler de ön plana çıkmakta ve kariyer planlamasında etkili olmaktadır (Soysal & Söylemez, 2014).

d. Plan Oluşturma

Kariyer planı, kariyer hedeflerine ulaşmak için yapılan her türlü çabayı ifade eder. Kariyer planı hazırlarken iş hayatına dair kazanılan tecrübelerle dayanarak kısa vadeli planlarla başlayarak ve başarı sağlandıkça da daha uzun vadeli planlara geçilmesinin en uygun strateji olacağı ifade edilmiştir (Edinsel, 2018).

Bireyler örgüt içinde ve örgüt dışında kariyer yollarıyla ilgili fırsatları değerlendirirler. Kariyer planlama aşamasında bireyler gelecekte gerçekleştirmek istedikleri meslek seçimini kolaylaştırmış olurlar (Acar & Özdaşlı, 2017).

Bir sonraki aşamada, hedeflerine ulaşmak için planladığı kariyer kararını uygulamak olacaktır. Kişinin vermiş olduğu karar doğrultusunda kariyer planının uygulaması için uygun ortam olmasının yanı sıra, destekleyici ve ümit verici olmalıdır. Bireysel kariyer planlamada yönetim, bireyin kariyer kararıyla ilgili planın uygulanması için, çalışanlara bazı olanaklar sağlamalıdır. Örneğin, çalışanları doğru yönlendirip destekleyerek kariyer gelişimine yardımcı olmak, başarılı kişilerin terfilerini sağlamak gibi yaklaşımlar kişinin planlarını uygulamasında kolaylık sağlayacaktır (Ergün, 2007).

Bu plan ve programlar; bireye deneyimlerinin, yetenek ve niteliklerinin gelecekteki kariyerlerini nasıl etkileyeceklerini görmesinin yanı sıra terfileri durumunda kazanabilecekleri yetenek ve niteliklerden yararlanabilecekleri işleri bulmalarına yardımcı olarak da fayda sağlar (Anafarta, 2001).

e. Geri Bildirim

Başarılı bir geri bildirim bireyin kişisel gelişimine ve kariyer planlamasına destek olacak şekilde yapılmalıdır. Günümüzde eleştiri geri bildirim olarak ifade edilmemektedir. Bireyler için faydalı olabilecek ve gelişimlerine destek olabilecek davranışları içeren alıcı ve gönderici arasındaki bilgi akışını sağlar nitelikte olmalıdır. Etkili bir geribildirimden söz edebilmek için her iki tarafın da iletişim sürecine katılımı gereklidir. Başarılı bir geribildirim eleştirel değil destek amacıyla yapılmalıdır. İş görenlere davranışlarının eksik ya da yanlış tarafları direk söylenmektense geliştirmeleri gereken tarafların söylenmesi daha olumlu sonuçlar doğuracaktır. Olumlu yaklaşımlar çalışanın performansı üzerinde olumlu etki bırakacaktır. Geribildirim en temel amacı iş görenlere onlardan beklenen davranışları ve ulaşmaları istenen noktaya ne kadar mesafede olduklarını gösterebilmektir. Etkili bir geribildirim kişiye yönelik değil performansa yönelik olmalıdır (Burcu, 2008).

Geribildirim, kişiye çalıştığı kurum tarafından yapılır. Performansı hakkında bilgilenen iş gören kişiye kendini değerlendirme, eleştirme ve düzeltme olanağı sağlar. Geribildirim bu anlamda performansın yükseltilmesine de katkı sağlar. Geribildirim alamayan çalışanlar kendilerini geliştiremedikleri için konumlarını koruma konusunda risk taşırlar. Örgütün beklediği seviyenin altında olduğunu bilen çalışan kendini geliştirmeye çalışır,

performansı beklentileri karşılayan çalışan ise takdir edilmenin yarattığı olumlu motivasyon ile performansını daha da yükseltme davranışı yönünde eğilim gösterecektir (Uslu, 2015).

Yeni iş dünyasındaki değişimler kariyer planına yönelik bakış açısını farklılaştırmış, sosyal iş bağlantıları değişmiş, küreselleşme ve teknoloji iş dünyasının rekabet ortamını olağanüstü hale getirmiştir. Bu durumda kariyer olanaklarını çevresel faktörlerin farkına varmanın yanı sıra hedef saptamalarını ömür boyu devam etmesi gereken dinamik bir süreç haline getirmiştir. Bu dinamikliği sağlayan etmenlerden biri de geri bildirimdir. Çalışanların kişisel farklılıklarını göz önünde bulunduran ve kariyer geliştirme çabalarına olumlu yaklaşım sergileyen geri bildirim kişilerin hedeflerine ulaşmada olumlu bir motivasyon aracı olabilmektedir. Kariyer planlamanın son aşamasıdır. Çalışanların performansının ve kariyer planlamasının düzenlenmesinde önemli bir etkidir. Çalışanlara en önemli geri bildirim iş performansları hakkında verilen bilgidir. Meslektaşlar ve yöneticiler bir başka geri bildirim kaynağını oluşturmaktadırlar. Meslektaş ve yöneticiler ile çeşitli konulardaki etkili iletişim kariyer planının şekillenmesinde önemli rol oynayan etmenlerdir (Anafarta, 2001).

Etkili bir geri bildirim süreci somut verilere dayanmalıdır. Doğru zamanlanmış olması, olayın hemen ardından sorumlu kişiyle paylaşılması önemlidir. Çalışanların yüksek performansının ödüllendirildiği bir geri bildirim süreci iyi bir motivasyon faktörüdür. Motive edilen davranışlar çalışanların sorumluluklarının bilincine vararak işini daha çok sahiplenmesini sağlayacaktır (www.kariyer.net, 2019).

1.4. BİREYSEL KARİYER PLANLAMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

“Özellikle, erken kariyer dönemi olarak bilinen öğrencilik yıllarından itibaren bireylerin belli mesleklere veya iş alanlarına yönlendirilerek kariyer yollarının belirlenmesi, hem bireysel yaşamda hem de genel istihdam politikaları çerçevesinde önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Kariyer seçiminde bireyin kişiliği, ilgi alanları, kültürel kimliği, küreselleşme ve sosyalleşme gibi pek çok faktörden etkilendiği bilinmektedir.” (Kozalak & Dalkıranoglu, 2013).

1.4.1 Demografik Faktörler

Bireylerin özellikle de öğrencilerin kariyer seçimlerinde demografik özellikler oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireylerin yaş, cinsiyet, kişisel özellik ve yetenekleri, aile

hayat döngüsü, gelir düzeyi, eğitimi onların kariyer planlarında etkili rol oynamaktadır (Seçer, 2003).

1.4.1.1. Aile Faktörü

Aile özel davranışların kazanılmasında rolü olan, bu davranışlar kazanılırken de övgü ve cezaların etkili olduğu başlıca ortamdır. Çocuk, görerek ve öğrenerek kazandığı davranışlarında ilk olarak aileden etkilenir. Bu nedenle çocuğun ilk modelini aile bireyleri oluşturmaktadır. Aile ortamı çocuğun kişiliğinin oluşumunda özellikle ilk çocukluk evresinde önemli bir role sahiptir. Çocuk doğduğu andan itibaren ailesi ile arasındaki yakın ilişki ve yönlendirmelerle kariyer planları yapmaktadır. Bu aşamada çocuk sadece aile içindeki bireylerden değil yakın akrabalarından da etkilenir. Kişilerin kariyer planlamasına etki eden en önemli faktörün aile olduğunu söyleyebiliriz. Gençlerin bir mesleğe yönlendirilmesinde aile önemli bir faktördür. Çoğu zaman meslekle ilgili yeterli bilgiye sahip olunmadığından dolayı keşfetme evresinde sıkıntı yaşanmaktadır. Bu süreçte genellikle aile bireyleri gençleri yönlendirerek destek olmaktadır. Bu yönlendirme esnasında aile çocuğun ilgi ve yeteneklerini göz önünde bulundurmayarak genelde ailenin kendi istediği ve ilgi duyduğu mesleklere yönlendirme söz konusu olabilmektedir. Bundan dolayı keşif aşamasında sıkıntılar yaşanabilmektedir.

Ailenin ekonomik şartlarına bağlı olarak değişim gösteren bu durum gelir seviyesi yüksek olan ailelerde çocuklar yeterli desteği alabilmekte hem de ilgi duydukları alana doğru yönelebilmektedir. Ekonomik açıdan dar gelirli ailelerde ise geliri yüksek olan mesleklere doğru tercih yapılmaktadır.

Kimi zaman da aile hayal ettiği mesleğe ulaşamamış olduğu için çocuğunu bu mesleğe yönlendirmede baskı uygulayabilmektedir. Çocuğun bu mesleğe ilgi ve yeteneğinin olup olmadığının göz ardı edilmesi genellikle başarısız olmasındaki en büyük unsur olmaktadır.

Kariyer planlarken başarıyı yakalayabilmiş bireylerde mesleki tercihte çocuğun ailesi tarafından yönlendirilmesinden çok çocuğun kişilik özellikleri dikkate alınarak bilinç oluşturulması konusunda destek aldıkları görülmektedir. Mesleki seçimde çocuğa doğrudan etki eden ailede başarısız sonuçlarla karşılaşmak kaçınılmazdır. Aile çocuğa mesleki rehberlik yaparken çocuğa doğrudan etki etmek yerine kişisel özellikleri ve yetenekleri doğrultusunda

mesleği tanınması ve öğrenmesi için yardım ve destek olması ve çocuğu araştırmaya yönlendirmesi daha etkili bir tutum olacaktır. Aile mesleki rehberlik yaparken, mesleğin gelecekteki geçerliliği, iş sahasının genişliği ve mesleki rekabet durumları hakkında da doğru bir yönlendirme yapmalıdır. Bunlar yapılırken sadece kişisel fikirlerini değil aynı zamanda araştırmaya yönlendirerek de doğru bir tutum sergilemiş olacaktır (Kaya, 2017).

Çocukların kariyer gelişimlerini etkileyen kuramcılar ve araştırmacılar kariyer gelişiminde ebeveynlerin ve aile ilişkilerinin önemine dikkat çekerek çocuğun benlik kavramının oluşumunda özellikle ebeveynlerin ve yaşamlarındaki diğer kişilerin model almada etkili olduğunu ileri sürmektedirler. Çocuklar kariyer gelişimleri ile ilgili davranışları başta ebeveynler olmak üzere, akranlar, okul ve toplum gibi çeşitli sosyal ortamlarda geliştirirler (Bacanlı & Sürücü, 2011).

Ebeveynlerle çocukların tutum ve davranışları karşılaştırdığımızda aradaki benzerliklerin farklılıklardan daha fazla olduğunu görmekteyiz. Bu durum ebeveyn davranışlarının çocukların kişilik gelişimleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Çerik, 2002).

Bireyin kişisel özelliklerine etki eden birçok faktör vardır. Bu faktörlerin en önemlisi aile faktörüdür. Kişilik gelişiminde etken olan aile bireyin meslek seçiminde de belirleyici olabilir. Sevilme, saygı görme, kabul edilme ihtiyacı bireyin kariyer seçimini de etkiler. Ayrıca baba faktörünün baskın olduğu ve babanın mesleğinin sürdürülmesinin tercih edildiği ailelerde çocuğa küçük yaştan itibaren çocuğun baba mesleğini sürdürmesi konusu empoze edilmektedir. Bazı aileler de çocuklarını prestijli meslekleri seçmeleri konusunda yönlendirmektedir. Doğru olan davranış şudur ki, bireyin kendi özgür iradesi ile bağımsız olarak meslek seçiminde bulunması ve kişisel özellikleri doğrultusunda bir karara varmasıdır (Bal, 2017).

Toplumun en küçük birimi olan ailede, aile bireylerinin eğitim düzeyi, ailenin etkileşim içinde bulunduğu sosyal çevresi meslek seçimini etkiler. Yapılan araştırmalarda ailenin sadece meslek seçimi ve kariyer planlamada değil kariyer geliştirmede de etkili olduğunu görmekteyiz. Aile kültürü ve belli bir sosyal statüye sahip bireylerin belli işler için uygun olduğu görüşü hâkimdir. Mesela gelir düzeyi yüksek ve üst sosyal sınıfa mensup bireylerin kamyon şoförü olması beklenemez. Çocuğun ilgisi olsa dahi aile tarafından bu durum hoş karşılanmaz. Çocuğun seçim ve davranışlarına yön veren bir diğer etken de

arkadaş çevresidir. Birey arkadaş çevresi içinde sosyalleşme imkânı bulmaktadır. Çocuk okula başladıktan sonra zamanının büyük bir kısmını okulda ve arkadaşlarının ve öğretmenlerinin arasında geçirmektedir. Çocuğun bir meslek sahibi olma düşüncesi ortaokul döneminde başlayıp lise döneminde belirginleşir. Bir mesleğe sahip olana kadar da birçok sınavdan geçmek zorundadır. Zamanının büyük çoğunluğunu okulda geçiren çocuğun kariyer planlaması ve meslek seçiminde okul, arkadaş ve öğretmenleri de etken rol oynamaktadır (Seçer, 2003).

Şüphesiz her aile çocuğunun iyi bir eğitim alarak iyi bir kariyere sahip olmasını ister, ancak bu isteği eyleme dönüştürürken bazen yanlış yönlendirmeler yapabilmektedir. Bu yönlendirmelerde ailenin toplumsal ekonomik ve kültürel düzeyi önemli rol oynamaktadır. Aile ile çocuğun kariyer seçimi arasında güçlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi düşük ve fazla beceri gerektirmeyen işleri yapan ebeveynlerin çocuklarının da çoğunlukla aynı düzeyde işler yaptığı görülmektedir. Diğer taraftan çocukluk, ergenlik ve gençlik dönemleri boyunca kişisel ve sosyo kültürel gelişimleri aile tarafından desteklenen bireylerin eğitim gerektiren doktorluk, öğretmenlik, mühendislik gibi mesleklere yönelimlerinin daha fazla olduğu gözlenmektedir (Arifoğlu, 2015).

1.4.1.2. Yaş Faktörü

“Kariyer gelişiminde ve seçiminde çocuk ve aile ilişkilerine odaklanan Roe’ya (1956) ve mesleki gelişim kuramcılarında Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951), Gottfredson (2002) ve Super’a göre (1957, 1990) de Büyüme Evresi (0-14) adını verdikleri çocukluk, kariyer gelişimi için oldukça önemli ve kritik zamandır.

Yine kariyer gelişimi kuramcılarında Super (1990) kariyer gelişimiyle ilgili önemli kavramların (örneğin, benlik kavramı, rol modelleri, ilgiler ve benzerleri) ve tutumların (örneğin, çalışmaya karşı olumlu tutum geliştirme) ilk biçimlendiği dönemin çocukluk yılları olduğunu belirtmektedir Super (1990) çocukluk kariyer gelişiminin ihmal edildiğini ileri sürerek çocukluk kariyer gelişimini (mesleki olgunluğun gelişimini) irdeleyen dokuz boyutlu kariyer gelişimi modelini geliştirmiştir. Super, büyüme evresindeki çocukların kariyer gelişimlerinin merak, araştırma, benlik kavramı, denetim odağı, ilgiler, planlılık, zaman perspektifi ve kariyer hakkında bilgi ve anahtar figürler (rol modelleri) olarak

adlandırdığı dokuz boyuttan oluştuğunu belirlemiştir. Super'a göre bu dokuz boyuttaki belirlediği davranışları, içinde bulunduğu dönemde kazanabilen çocukların kariyer gelişimlerinin kendilerinden beklenen düzeyde olabileceğini belirtmektedir.

Bu dokuz boyuttaki davranışları kazanabilen çocukların hem de sosyal problemleri daha başarılı bir şekilde çözebileceklerini ve sağlıklı karar verebilme bilgi ve becerilerine sahip olabileceklerini belirtmektedir. Dolayısıyla Super, çocukluk dönemindeki kariyer gelişimini zenginleştirmenin bireyin sonraki dönemlerdeki kariyer gelişimine temel oluşturduğunu belirtmektedir. Super (1990) çocukluk kariyer gelişiminin ihmal edildiğini ileri sürerek çocukluk kariyer gelişimini (mesleki olgunluğun gelişimini) irdeleyen dokuz boyutlu kariyer gelişimi modelini geliştirmiştir. Super, büyüme evresindeki çocukların kariyer gelişimlerinin merak, araştırma, benlik kavramı, denetim odağı, ilgiler, planlılık, zaman perspektifi ve kariyer hakkında bilgi ve anahtar figürler (rol modelleri) olarak adlandırdığı dokuz boyuttan oluştuğunu belirlemiştir. Super'a göre bu dokuz boyuttaki belirlediği davranışları, içinde bulunduğu dönemde kazanabilen çocukların kariyer gelişimlerinin kendilerinden beklenen düzeyde olabileceğini belirtmektedir. Bu dokuz boyuttaki davranışları kazanabilen çocukların hem de sosyal problemleri daha başarılı bir şekilde çözebileceklerini ve sağlıklı karar verebilme bilgi ve becerilerine sahip olabileceklerini belirtmektedir. Dolayısıyla Super, çocukluk dönemindeki kariyer gelişimini zenginleştirmenin bireyin sonraki dönemlerdeki kariyer gelişimine temel oluşturduğunu belirtmektedir.

Çocukluk dönemi kariyer gelişiminin özelliklerini ve kariyer gelişimine aile içi ilişkilerin, özellikle ebeveyne bağlanmanın etkisini inceleyen yurt dışında ve Türkiye'de bir araştırma yapılmamıştır. Oysa yukarıda da anlatıldığı gibi çocukluk dönemi kariyer gelişimi ve ebeveyne bağlanma özellikleri sonraki gelişim dönemlerindeki kariyer gelişimini özellikle kariyer seçimini etkilemektedir.” (Bacanlı & Sürücü, 2011).

Kişilerin kariyer planlaması çocukluk dönemlerinde başlayıp ölüme kadar devam eder. Fakat küçük yaşlarda okul öncesi dönemlerde ve ilkokul çağlarında kariyer planlaması gerçeklikten uzak ve biraz da hayalidir. Yaş ilerledikçe daha gerçekçi kariyer planları

yaparlar. Bireyler bu sayede istedikleri pozisyonlara gelerek tecrübe kazanırlar. Ve tecrübe kazandıkça ilerleyen yaşlarında danışmanlık yaparak tecrübelerini kendinden sonraki kuşaklara aktarırlar (Şeyhanlıoğlu, 2018).

Yaş faktörü bazı toplumlarda büyük öneme sahipken kültürel farklılıklara bağlı olarak önem derecesi değişebilmektedir. Yaş olgusuna bakış açısında toplumun gelişmişlik düzeyi etken rol oynamaktadır. Gelişmiş toplumlarda yaş olgusu kronolojik bir sıraya tabi iken gelişmemiş ya da az gelişmiş toplumlarda önemsiz olabilmektedir. Yaş olgusunu bir takvim düzenine dayandırmak toplumun gelişmişlik düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. Toplumun sahip olduğu değer yargılarındaki değişimler ve takvim ve saatin öneminin artması ile yaş olgusuna bakış açısı da değişmiştir (Edinsel, 2018).

“Super (1963) kariyer gelişimini çocukluktan emekliliğe kadar süren gelişimsel bir süreç olarak görmüştür. Bu süreç içinde kişi, bir kariyer öz benlik oluşturmak için farklı mesleki aşamalardan geçer. Super (1990) gelişimsel çerçeve içinde bir yaşam evresi önermiştir. Bu evreler: büyüme evresi (4-14 yaş), araştırma evresi (15-24 yaş), yerleşme evresi (25-44 yaş), devam ettirme evresi (45-64 yaş) ve çöküntü evresi (65 yaş ve sonrası) dir. Bireyin ön ergenlik dönemine yaklaştıkça yaşamda gerçeklik faktörünün rolünün arttığı ve meslek seçme sorumluluğunun bilincine vararak, ilgi ve yeteneklerin giderek ayrışmaya başladığı evre büyüme evresi, kişinin ilgi, beceri ve değerlerinin anlaşılması ve bunlara paralel olarak belirlenen kariyer hedeflerinin takip edilmesini içeren evre ise araştırma evresi olarak ifade edilmektedir (Leung, 2008: 120). Genç yetişkinin güvenli bir mesleki benlik kavramına ulaşmak için yaptığı çabaları kapsayan evre yerleşme evresi (Jones, 1989), bireyin olgunlaştığı ve var olan benlik kavramını koruduğu evre ise devam ettirme evresi olarak tanımlanmaktadır (Coertse ve Schepers, 2004). Kariyer gelişim aşamasının son evresi olan çöküntü evresi ise, bireyin enerjisinin azaldığı ve emeklilik planları yapmaya başladığı evre olarak ifade edilmektedir.” (Polat, Ardic, & Özdemir, 2016).

1.4.1.3. Cinsiyet Faktörü

Kadın ve erkeğin toplum içerisinde sorumluluk ve rolleri cinsiyete bağlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar kariyer planlarına da etki edebilmektedir. Bunlar içinde en çok karşılaştığımız durum ise cinsiyete bağlı olarak örgüt içindeki yükselme imkânlarının

sınırlanmasıdır. Farklı uygulamaların yapıldığı bir diğer konu da ücretlerde karşımıza çıkmaktadır. Erkek çalışanlara daha fazla ücret ödenirken aynı işi yapan kadın çalışanlara daha az ücret ödenmektedir (Bay, 2017).

Kadınlarla erkeklerin toplumsal statüleri kültürel normların etkisiyle toplumdan topluma değişim göstermektedir. Hızla değişen ve artan ihtiyaçlar, tüketim alışkanlıkları günümüzden kadınların da çalışma yaşamına girmesini zorunlu hale getirmiştir. Yapılan araştırmalarda kadın istihdamında artış olmasına rağmen yönetici pozisyonunda çalışan kadın oranının tüm çalışan kadınlara oranına kıyasla düşük olduğu saptanmıştır. Kadının iş hayatındaki başarısını olumsuz olarak etkileyen birçok faktörden söz edilebilir. Ev temizliği, çocuk bakımı, çamaşır ve bulaşık gibi ev işlerinin genelde kadınlardan beklenmesi örnek olarak gösterilebilir. Bu sebeple ev ve iş yaşamını beraber yürütmek zorunda kalan kadınlar zaman zaman toplumsal görevlerinde aksamalar meydana geldiğinde erkelere göre daha fazla suçluluk duydukları gözlenmektedir. İş yaşamını aile sorumlulukları ile birlikte yürütmek zorunda olan kadınlar, işgücü piyasasında daha az nitelik isteyen ve yükselme imkânı daha az olan işlerde çalışmayı tercih etmektedirler (Aktaş, 2015).

Yaşadığımız toplumda kişilerin meslek seçiminde cinsiyetin de önemli bir etken olduğunu görmekteyiz. Cinsiyetin kariyer planlamasında etken rol oynamasının sebebi toplumun erkek ve kadınlara yüklediği görevlerden kaynaklanmaktadır. İş yaşamında toplum tarafından kadın işi, erkek işi ayrımının kabul edilmesi meslek seçimini de etkilemektedir. Çalışma yaşamı, bireyin toplumda var olmasının, kendi ayakları üzerinde durmasının yanı sıra sağladığı statü, gelir, sosyal güvence, yönetime katılmada söz sahibi olma ve sosyalleşme gibi olanakları da sağlamaktadır. Geleneksel bakış açısı annelik ve çocuk bakımını kadının temel görevi olarak görmektedir. Gelecek kuşakları yetiştirme görevi ve sorumluluğu yüklenen kadından bu görevini titizlikle yerine getirmesi beklenmektedir. Çoğu zaman kadın bu görevlerini yerine getirirken toplumsal yaşamın diğer alanlardan uzaklaşarak asosyal bir hayat sürmek zorunda kalmaktadır. Fakat küreselleşmeyle birlikte hayata bakış açısındaki değişimler kadının erkek hegemonyasından yavaş yavaş sıyrılıp iş hayatında aktif rol oynadığını göstermektedir. Birçok örgüt kadınları yönetici pozisyonlarında istihdam ederek kadın yönetici istihdamında artışın sağlanmasına yönelik programlar geliştirmeye başlamıştır (Vergili, 2015).

1.4.2. Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Faktörler

Sosyal ve kültürel çevrenin bireylerin kariyer tercih ve yönelimleri üzerinde etkisinin olduğuna dair yaygın bir düşünce vardır. Kültürel değerler kişiler arası ilişkilerde önemli etkiye sahiptir. Bireycilik toplumsallık sınırsız ve çok yönlü kariyer yönelimlerinde etkili olduğu söylenebilir (Çınar, 2011).

Kariyer planlama ve meslek seçimi sürecinde birçok faktörden etkilenir. Kimi zaman koşullar seçimlerimizi etkilerken kimi zaman da ilgimizi çeken ve bize eğlenceli gelen şeyler düşüncelerimizi değiştirebilir. Kariyer planlamaya tarih boyunca farklı kuramlar çerçevesinden bakılmıştır. Hiçbir kuram bize tam olarak her konuyu açıklamada yeterli olmasa da bu sürecin seçimlerimizi nasıl ve ne yönde etkilediğine dair kısmen ipuçları vermektedir. Kuramların ortak noktalarına baktığımızda kariyer gelişim süreci ve kariyer planlarımız üzerinde etkili olan ortak noktalardan söz edebiliriz (www.hbo.gov.tr/, 2019).

Her birey belli bir kültüre sahip çevrede doğar ve büyür. Kişiler doğup büyüdüğü çevrenin kültürel yapısından etkilenir. Bir diğer ifade ile insanlar içinde buldukları sosyo-kültürel çevrenin ortak eseridir. Ve her birey etkilendiği kültürünü yansıtır (Bozkurt, 2006).

Hayatımızda gerçekleşen olaylar seçimlerimiz üzerinde etkili olur. Etkileyen faktörlerden biri de ekonomide yaşanan değişimlerdir. Ekonomik dalgalanmalar ve ortaya çıkardığı sonuçlar bakımından iş piyasasında kariyer planlarımızı etkileyebilir, hatta belli bir dereceye kadar dikte edebilir. Ekonomik faktörlerin arasında iş piyasasının ihtiyaç duyduğu meslekler ve çalışacak olan bireylerin arzı etken bir unsurdur. İş pozisyonlarındaki açıklık ve bu pozisyonlara başvuracak kişi sayısı bireylerin bir işte istihdam edilme şanslarını artırarak ve toplumsal statülerinde belirleyici rol oynar. Serbest piyasa ekonomilerinde bir mesleğe olan talep ile o mesleği icra etmek isteyen bireyler arasında ters bir orantı vardır. Yani mesleğe olan talep ile o mesleği icra edecek kişi sayısı az ise o meslekte iş bulma şansı da o kadar artmaktadır.

Ülkenin ekonomik olarak gelişmişlik düzeyi işgücü piyasalarının büyüklüğü, bireylerin bir işte istihdam edilebilme ya da işsiz kalma durumunda belirleyici etken olmaktadır. Bunun yanı sıra teknolojik gelişmelere ayak uyduran toplumlar hızlı değişim gösterirler. Bu değişimlere ayak uydurabilenler çağı yakalamış olurlar (www.hbo.gov.tr/, 2019).

1.4.3. Yasal ve Politik Faktörler

Yasal faktörler devletin yasama gücüne belli biçimlere uyularak düzenlenen ve yürürlüğe girdikten sonra herkesin uyması zorunlu olan kurallardır. Uyulmadığı zaman belli yaptırımlarla karşılaşılır. Bireyler kariyer planlarında ve meslek seçimlerinde yasal şartları taşımak zorundadırlar. Birçok meslekte doğuda görev yapma zorunluluğu ya da erkekler için askerliğini yapmış olma şartı aranmaktadır. Devlet memurluğu için; T.C. vatandaşı olmak, açılan kadro için istenilen şartları taşımak, yüz kızartıcı suçlar olarak listelenen memuriyete engel suçları işlememiş olmak, memuriyet başvurusunda bulunulacak pozisyonda çalışmaya engel bir hastalığı bulunmamak, polislik veya askeri alanlarda bir mesleği seçmek isteyenler için de sadece kendinin değil, aile üyelerinin de sabıkasının bulunmaması gibi şartları örnek olarak gösterebiliriz (Vergili, 2015).

Gelişmiş ülkelerde bir mesleği icra edebilmek için gerekli yetkinliklerle birlikte sertifika zorunluluğu da gerekmektedir. Yasal zorunluluklar arasında sayabileceğimiz bu standartlar yetkili kurumlarca belirlenir. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 11.11.2018 tarihinde yayınlanan 4 sayılı tebliğinde 117 mesleğe, mesleki yeterlilik belgesine sahip olma zorunluluğu getirmiştir.

1.4.4. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişiliğin oluşumunda, kişinin doğup büyüdüğü coğrafi çevrenin de etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Coğrafyanın kişilerin yaşadıkları toplumun kültüründen ve antropolojik yapısından etkilendiği bilinen bir gerçektir. Örneğin soğuk ve karasal iklime sahip coğrafyalarda yaşayan insanların sert ve soğuk mizaçlı, sıcak iklim özellikleri taşıyan coğrafyalarda ise daha sıcak ve çabuk değişen duygusal tutumları olduğuna dair bir kanaat vardır (Bozkurt, 2006).

1.4.5. İlgil ve Yetenekler

Türk Dil Kurumu'nun tanımında “yetenek, bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç ve kapasite” olarak ifade edilmektedir (www.tdk.gov.tr).

Günümüzde ekonomik koşullar rekabet şartlarını ağırlaştırmış küreselleşme ile birlikte daha geniş coğrafyalarda rekabet etmeyi zorunlu hale getirmiştir. Rekabet, aynı işi yapan kişi ya da örgütler arasında daha iyiye ulaşarak daha iyi sonuçlar alma yarışıdır. Bu yarışta başarı; dikkatli olmak, üretim, maliyet ve pazarlama sürecine hâkim olmakla mümkündür. Burada önemli olan nokta fikirden sonra işi yönetmektir. İyi yönetilen fikirler büyük örgütlerle rekabet etmeyi mümkün kılar. İyi fikirlerin ortaya çıkarılmasında bilgili personellerin istihdam edilerek içlerindeki yeteneği ortaya çıkarmalarına fırsatlar verilmelidir (Doğan & Demirel, 2008).

İlgi, kişilerin hoşlandığı iş ve faaliyetlere yönelik tercihlerin ifadesidir. Dolayısıyla bireylerin, sevdikleri veya ilgi duydukları alanlara yönlendirerek bu ilgilerini küçük yaşlarda tanımalarına yardımcı olunması ilerde kariyer seçimlerine etki edecektir (Burcu, 2008).

İş başarımının sırrı yetenekli insanları işe almak ve hâlihazırda çalışan personelin yeteneklerini keşfetmektir. Yetenek ile ilgili yaygın olan kanı yeteneğin erken yaşta keşfedilmesi ve desteklenmesi yönündedir. Bu yöndeki davranışlar çocuğu daha hızlı başarıya taşıyacaktır.

Peki, başarılı olmak için sadece yetenekli olmak yeterli midir? Örneğin müzik konusunda yeteneği olan bir çocuğun disiplinli bir çalışma olmadan iyi bir virtüöz olmasını bekleyebilir miyiz? Yetenek konusunda yapılması önerilen şey çocuğun yeteneğini keşfetmek, geliştirmesine yardımcı olmak, çocuğu yeteneği doğrultusunda çalışmaya ikna ve motive etmek olmalıdır (www.hurriyetaile.com, 2019).

1.4.6. Kişisel özellikler

1.4.6.1. Bireyin Kişilik Özellikleri

TDK'de “kişilik bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü” ifade eden durum olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr/, 2019).

Kişilik, insanı bedensel, zihinsel ve ruhsal olarak başkalarından ayırır (Bozkurt, 2006).

Çevreye uyum sağlama konusundaki gayreti, girişimciliğe yönelik cesareti, ayrıntılara verdiği önem, kendini tanımlama biçimi, kişilik özellikleri seçeceğimiz meslek ile

ilgili bize birçok ipucu verebilir. “Kariyer alanlarını ve kişilik tiplerini birleştirmek için kullanılan yaygın bir teori, Dr. John Holland'ın Kariyer Tipolojisi'dir. Holland'a göre her iş, kişilik özelliklerinin belirgin bir kombinasyonunu gerektirir.” Mesela, moda tasarımcıları ve koreograflar sanatsal ve girişimci bir ruha sahiptirler. Kişilik özelliklerinizi bilmek seçenekler arasında en doğru seçimi yapmamız konusunda doğru karar vermemizi sağlar (www.hbo.gov.tr/, 2019).

1.4.6.2. Bireyin İnanç ve Tutumları

İnanç, herhangi bir ortam, olgu veya nense ile ilgili bir sorunu ele alış biçimidir. Bireyin bir sorun karşısında aldığı durum, tutumunun göstergesidir. Bu tanımda tutum, bilişsel bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Tutumun kişinin duygu düşünce ve davranışlarını da kapsadığı söylenmektedir. Diğer taraftan bazı araştırmacılar tutumu sadece zihinsel değerlendirme olarak kabul etmek yerine, bir eğilimi tutum olarak kabul etmek için gerekli olan şartın zihinsel değerlendirme olduğunu kabul etmenin önemini vurgulamış, kişinin yerleşmiş tutumlarının duygu ve davranışları da içerdiğini savunmuşlardır. Sonuç olarak tutum hakkında bireyin performansını etkileyen eğilim tercihleridir diyebiliriz (Tezcan & Genç, 2015).

Birey sadece yetenek ve ilgileri doğrultusunda bir mesleğe yönelmez. Meslek seçimi aynı zamanda kişilerin değer ve inanç sistemlerinden de etkilenir. Kariyere yönelik inançlar kişilerin meslek ve kariyer gelişim süreci ile ilgili olumlu ve olumsuz düşünceleridir. Kariyer inançları çocukluktan itibaren gelen ve aileden gelen kültürle yerleşen bunun yanı sıra radyo televizyon reklamları, filmler, arkadaş çevresi ve örnek aldığımız insanlar vasıtasıyla da etkilenir. İnançlar kişilerin kariyeri ile ilgili yönelimlerini araştırmalarını, ya da istenilen seçeneklere erişebilmesini engelliyorsa o zaman bir problem olarak değerlendirilebilir (Akkoç, 2012).

1.4.6.3. Duygusal Zekâ

Kariyer yaşamı ile duygusal yaşam arasında sıkı bir bağ vardır. Bu nedenle birbirinden ayrı değerlendirmek oldukça güçtür. Birey kariyer yaşamı ile ilgili kararsızlık yaşadığı ya da kararlarının değişkenlik gösterdiği dönemlerde duygularını kullanma yeteneği ve değişen kariyer ortamlarıyla baş edebilme yeteneği geleceği ile ilgili yaşantısında belirleyici rol oynayacaktır.

Bir mesleğe yönelik araştırma yaparken ya da kariyer uyum sürecinde, duygusal motivasyon faktörlerinden yararlanmak etkili olacaktır. Bunu yaparken pozitif duygularla hareket edebime becerisini kullanmak (olaylara olumlu bakış açısı geliştirmek, başarı sürecini zihinde canlandırmak, hedeflere ulaştıkça ödül koymak vb.) kişiyi cesaretlendirerek araştırma, bilgiye ulaşma ya da iş arama davranışına kararlılıkla devam etmesini sağlayacaktır. Kariyer yaşamında mükemmelliği yakalama da duygusal zekâ önemli bir etkiye sahiptir. Mesela sigortacılık ya da banka sektöründe iseniz müşteri ilişkilerinde iyi, hizmet odaklı ve satış pozisyonlarında yüksek vicdana sahip olmayı ve empati kurmayı gerektirirken, sağlıkla ilgili sektörlerde yardımseverlik, stres yönetiminde yeterli beceri, akademik alandaki pozisyonlarda, bilgiyi aktarmadaki beceri, ikna etme gibi yetkinlikler ön plana çıkmaktadır.

Kariyer geliştirme süreçlerinde her bireyin bilişsel beceriye sahip olması gerekir, fakat bu becerilere sahip olmak için yeterli değildir. En iyilerle vasatlar arasındaki farkı ortaya koyanlar bilişsel yetkinliklerini kullanırken duygusal becerilerini en iyi şekilde kontrol edebilen bireylerdir (Gedizler, 2010).

1.4.6.4. Bireyin İşin Geleceği Hakkındaki Görüşleri

Öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler vardır. Tercihlerini yaparken, hizmet içi ücret, sosyal imkânlar, hizmet içi eğitim, işe bağlılık, başarının ödüllendirilmesi, bağımsız çalışabilme iş ve sosyal yaşam dengesi gibi konuları dikkate almaları işe uyum sağlama sürecinde yaşayacağı sıkıntıları azaltıcı rol oynayacağı açıktır. Geçmişte ücret ve sosyal imkânlar ilk talep edilen seçenekleri oluştururken, bu durum günümüzde kariyer gelişimine katkı sağlayacak pozisyonda çalışmayı daha önemsedikleri yönünde değişim göstermiştir (Kozalak & Dalkıranoglu, 2013).

BÖLÜM 2

HEDEF BELİRLEME VE BAŞARI

2.1. HEDEF BELİRLEME VE KARİYER BAŞARISI

Hedef belirleme belirlenmiş bir iş ile ilgili bireysel ya da grup çalışmalarında alınacak görev ve sorumlulukların belirlenmesine ışık tutar. Hedef belirleme işin uygulanması açısından bakıldığında, bireyin gelecek ile ilgili amaçlarına odaklanır ve çalışmanın nihai sonuçlarına katkıda bulunur. Hedef belirleme etkinliği, çalışma gruplarına uygulanması yönünden bakıldığında, grubun amaçlarına yöneltilmesini kolay hale getirir. Bireysel hedeflerden yola çıkarak sonuçta grupsal hedeflerin güçlendirilmesine katkı sağlar. Bu etkinlikler çeşitli yollarla performansı etkiler. İlk olarak kişilerin düşünceleri üzerinde ve daha sonra da eylemi üzerinde etki yapar. Eyleme dönüşen davranışlar hedefe yönelmeye odaklanır. Davranışların kişiler üzerindeki motive edici etkisi, zor olan hedeflere ulaşma çabasını ortaya çıkarır. Başarılabilir boyutta olan zor hedefler ise insanların biraz daha fazla çaba göstermesi yönünde eğilim göstermelerini sağlar (Yaylacı, 2002).

2.1.1. Hedef Belirleme Tanımı

Türkçeye Arapçadan geçmiş olan hedef kelimesi Türk Dil Kurumunda, “yapılması tasarlanan iş, amaç” olarak ifade edilmektedir.

Planlama kavramı, hedefi gerçekleştirme yönünde belirli davranış stratejileri geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç ile hedefler belli komut, taktik ve alternatifler arasında stratejik seçimler yapmaya dönüşmektedir. Bu sebeple, planlama farklı hedefler içerisinde önceliği belirleyerek, geri bildirim hedefe yönelik davranışları ve faaliyetleri tekrar gözden geçirme imkânı sunar. Dolayısıyla planlama, uzun vadeli hedefleri belirleme ve gerçekleştirmeye yönelik kısa vadeli alt hedef aşamalarının birbirini izlediği sürekliliği olan bir süreç olarak tanımlanır (Mavisu, 2010).

2.1.2. Hedef Belirlemenin Önemi

Kariyere yönelik hedeflerin belirlenmesi, bireyin gelecekteki amaçlarını planlamasına katkı sağlar. Bireysel hedefler kişiden kişiye farklılık gösterir. Ayrıca değişen

zaman içerisinde, değişen ilgiye paralel olarak aynı kişide bile değişim gösterebilir. Birçok insan değişen ilgileri nedeniyle farklı mesleklere yönelerek kariyer kararlarında değişime gidebilmektedir. Kariyer kararında yaşamış olduğu bu değişim kişinin sebatsız olduğu anlamını taşımaz. Zaman içerisinde değişen koşullar ve ilgi bireyi böyle bir değişime götürebilir. Hedef, kişiyi bulunduğu yerden alıp, olmak istediği yere ulaşmasına yardımcı olur. Hedefi olmayan birey motivasyon konusunda sürekli başkalarından destek almaya ihtiyaç duyar. Hedefi olan birey ise kendi kendini motive ederek yol haritasını çizebilmekte yapılması gerekenler konusunda kararlı bir tutum sergileyebilmektedir (Ergün, 2007).

Kişisel seçim ve performans hedefleri incelediğimiz zaman şu sonuçlara ulaşırız: Kişisel hedefler insanların davranışlarını organize eden dinamiklerdir. Bu dinamikler insanların davranışlarını yönlendirerek sabırla sürdürülebilir olmasını sağlar. Kişi bu sayede kendi kendini çevrenin olumsuz etkenlerine karşı korumuş olur. Seçim hedefleri bireyin yapmak istediği kariyer (alan tercihi, meslek seçimi vb.) performans hedefleri ise seçilen alan içerisinde kişinin ulaşmayı planladığı performans düzeyi ve niteliğidir. Dolayısıyla, seçim hedefleri genel ve daha uzak hedefleri işaret ederken, performans hedefleri ise kısa vadede göstermesi gereken performans hedeflerini işaret eder (Güneş, 2015).

Hedef belirleme, kişilerin mevcut şartlarına uygun hedefleri belirlemesi için kişilerin ömür boyu istihdam edilebilirliklerini belirleyen kararlarını, ilgi ve yeteneklerinin yanında aile, kişilik özellikleri gibi faktörlerin de etkili olduğu aşamalardan biridir. Bireysel kariyer hedeflerine ulaşmak için, kişiler kariyer seçeneklerini öncelik sırasına göre değerlendirmelidir. Kariyer hedeflerini belirlemek mevcut olanakların değerlendirilmesi ile mümkündür (Uslu, 2015).

“Hedefi olmayan gemiye hiçbir rüzgâr yön veremez” sözü bizlere hayatımızda hedefler koyarak ilerlemenin önemini net olarak anlatmaktadır. Birçok insan, iyi bir yaşam sürebilmek için iyi bir iş, güzel bir ev ve son model bir arabanın hayalini kurar. Bunların yanı sıra insanların kişiden kişiye değişen daha pek çok hayali vardır. Bu hayallerin içinde insanların pek çoğu kaybolur ve gerçek yaşama odaklanamaz. İşte tam bu noktada hedef koymak ve sınırlandırmak etkili bir yöntem olacaktır. Belirlenen hedef doğrultusunda daha verimli daha istekli ve daha planlı çalışmak başarı için kaçınılmazdır. Örneklendirecek olursak okçuluk sporu ile uğraşan biri oku atmadan önce tahtada bir hedef belirler ve o hedefe odaklanarak atışını yapar. Eğer daha önce de yeterince çalışmış ve nereye odaklanacağını iyi

belirlemiş ise kısacası gereken emeği harcamış ise hedefini vurması ihtimali yüksek olacaktır (www.kureselonline.com, 2019).

Hedef belirleme uzun vadede vizyon sahibi olmayı, kısa vadede ise yüksek motivasyon sağlar. Hedefler yaşamı anlamlı kılar ve kişiyi ilgili bilgilere odaklar zamanı ve kaynakları bu bilgilere ulaşmaya yönlendirmeyi sağlar.

Keskin ve açık bir şekilde belirlenmiş hedefler başarıyı ölçülebilir hale getirir ve önceden anlamsız gibi görünen noktalara ulaşmak kişinin kendine olan güvenini artırır. Hedeflere ulaştıkça birey, kişisel yetenek ve yetkinliğini de anlamaya başlar.

Hedefe ulaşmak için doğru seçilmiş ve güvenilir bir rotada ilerlemek gerekir. Zaman zaman rota değişikliği yapmak gerekse de önemli olan hedeften sapmamaktır. Bu konuya labirent bulmacalar örnek olarak gösterilebilir (Labirentin bir noktasına konulan bir farenin ve diğer bir noktasına yerleştirilen peynire ulaşma gayreti gibi.) Hedef seçiminde iki konu önemlidir:

- Hedefi doğru koymak ve
- Hedefe ulaştıracak en doğru, en kısa ve en güvenilir yolu seçmek.

Bireyin hedefleri ile ilgili, cevap bulması gereken şu üç soruyu kendisine sormalıdır:

- Ulaştığım hedefler sonrasında kendimi kutluyor muyum?
 - Uzun dönemli hedeflerimi sıklıkla değerlendiriyor muyum?
 - Ulaştığım hedefler sonrasında kendime yeni hedefler koyuyor muyum?
- (www.kisiselgelisim.com, 2019).

Bireyin bu sorulara verdiği cevaplar onun geleceğine yönelik bakış açısında pozitif yönde ilerleme ve değişim sağlayacaktır.

Her insanın bir yaşam amacının olması, hem içinde bulunduğu toplum ve kültürün hem de doğasının gereğidir. Özel yeteneklerini kullanma, yaratıcı olma, para kazanma, toplumda bir statü edinme, liderlik yapma, başkalarına faydalı olma gibi farklı amaçları olabilir. White, McClelland ve Maslow gibi psikologların bakış açısına göre insan; bireysel olarak gelişme ve öz yeteneklerini geliştirme fırsatları ile güdülenirler. Maslow gibi hümanist

kuramcılar insana fırsatlar verildiği takdirde hedefleri doğrultusunda çaba göstermekten çekinmeyeceğini ifade etmektedirler. Hedef ve amaçları olan insanların toplum ve aileden ya da kurumundan beklentisinin olması da kaçınılmazdır. Bu beklentiler bireyin hedeflerine nasıl ulaşacağı ve amaçlarını nasıl gerçekleştireceği yönünde planlama yapmasına yardım eder. Diğer yandan beklentiler ve mevcut durum algısı arasında sıkı bir algı ilişkisi vardır. Bu iki durum arasındaki algıda açıklığın artması, başka bir ifade ile beklentinin yüksek olmasına karşın gerçeklik algısının düşük olması bireyin doyumsuzluk ve hayal kırıklığı yaşamasına bunun sonucunda da güdüsünün düşmesine neden olmaktadır. Bu durumunda başarısızlığı beraberinde getireceğini kabul etmek gerekir (Şahin , Zoraloğlu, & Fırat, 2011).

Edwin Lock'ın çalışmaları sayesinde hedef belirleme kuramı ortaya çıkmıştır. Hedef belirleme kuramı şu ilkelere dayanır:

- Hedefler, eylemin yönlendirilmesi çabanın hareketle sonuçlandırılması, kararlılık ve uygun performansla ilgili uygun stratejilerin aranmasının motive edilmesi ile oluşur. Hedef belirleme de başarı için geri bildirim gereklidir. Başarı beklentisi ile başarı derecesi arasındaki ilişki hedefe bağlılığı da etkiler,
- Zor hedefler kolay olanlara karşılık yüksek performansla sonuçlanır,
- Hedeflerin belirgin olması “elinden geleni yap” şeklindeki belirsiz ifadelere kıyasla daha yüksek performansla sonuçlanır (Arslan & Göksoy, 2017).

2.2. HEDEF BELİRLEME VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ

Motivasyon kelimesinin Türkçede tam ifade eden bir karşılığı olmamakla birlikte, İngilizce ve Fransızcada “motive” kelimesinden türetilerek literatürümüze geçmiştir. Bu terimin Türkçe karşılığı olarak harekete geçiren güdü, etken olarak ifade edilen kelimelerin yerine kullanılmaya başlanmıştır. Güdüleme sürecinde ihtiyaç duyulan gücün ilk aşamasını içine alan bir terimdir (Küçüközkan, 2015).

Motivasyon, en genel tanımıyla bir veya birden çok insanı belli bir amaç doğrultusunda, sürekli bir şekilde hareket ettirmek için gösterilen çabaların tümüdür. Motivasyon insan ilişkilerine yön veren önemli olgulardan biridir. Bir işin yapılabilmesi ve bir amacın gerçekleştirilebilmesi için insanın buna istekli olması ve sürekli bir çaba göstermesini gerektirir. Bu isteği sağlayan insandaki motivasyon düzeyidir. Performans ile

motivasyon arasında güçlü bir ilişki vardır. Yeterince motive edilmemiş bireyden yüksek performans beklenemez. Motivasyon, insanı harekete geçiren ve hareket yönünü belirleyen onun düşüncesi, inançları, arzu, ihtiyaç ve hatta korkularıdır. Saymış olduğumuz bu güç ve kuvvetler bireyin çabalarını bir amaç doğrultusunda organize eder (Yılmaz, 2006).

Motivasyon amaca yönelik davranışları kapsayan bir süreçtir. Bireyin bir amaç doğrultusunda harekete geçmesi anlamına gelmektedir. Bireylerin sürekli olarak tatmin etmeye çalıştıkları ihtiyaçları bulunmaktadır. İhtiyaçların ortaya çıkması ile motivasyon süreci başlar ve ihtiyaçları giderilmesi yönünde davranışa dönüşür. İhtiyaçları tatmin olan bireyler huzurlu ve mutlu olurlar. Huzurlu bir ortam ihtiyaçların güdülerin ve davranışların iyi analiz edilmesi ile mümkün olacaktır (Şahin, 2004).

Bireylerin farklı kişiliğe sahip olmaları ve ihtiyaçlarının da farklılık göstermesi nedeniyle, motivasyonlarını arttıracak farklı motivasyon teorilerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kişilerin amaçlarına ulaşabilmesi açısından etkili olan motivasyon teorileri bireylerin ihtiyaçları ile buluşturan birçok yaklaşımı ele almaktadır. Bu teoriler kapsam ve süreç teorileri adı altında iki temel başlıkla incelenecektir (Ulukoş, 2016).

Uzun süren çalışmaların ana konularından birisini de bireyleri motive eden faktörlerin neler olduğu konusu olmuştur. Bireylerin çalışma isteklerini ve güdülemenin devam etmesini sağlayacak buna yönelik faktörleri belirlemek için bireylere ve yöneticilere yol gösterecek teoriler geliştirilmiştir (Gökçe, Şahin, & Bulduklu, 2010).

Literatürde iş tatminini açıklamaya yönelik “süreç” ve “kapsam” teorileri olarak faydalanılan teoriler bulunmaktadır. “Kapsam teorisi”; insan ihtiyaçlarıyla motive edici unsurlar üzerinde, “Süreç teorileri” ise temel ihtiyaçlarla motive edici unsurlar ve bireyin davranışı üzerinde önemli etkide bulunan çevre faktörleri üzerinde durmaktadır. Süreç teorileri iş durumlarına göre, bireysel davranışlara dayanan zihinsel süreçlerle ilgilendikleri ve insanların nasıl motive edildikleri önemlidir. Kapsam teorilerinden: A. Maslow’un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı”, F. Herzberg’in “Çift Faktör Teorisi”, V. H. Vroom’un “Beklenti-Değer Teorisi”, Adams’ın “Eşitlik Teorisi” süreç teorilerinden en çok kullanılan teorilerdir (Kılıç, 2016).

2.2.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorilerinin başında;

- Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi,
- Herzberg'in çift faktör kuramı,
- Douglas McGregor'un (X) ve (Y) teorisini sayabiliriz.

Bu teoriler tüm diğer teorilerin temelini oluşturması bakımından büyük kabul görmüştür. Diğer teorilerin çıkışı bu teorilerdeki eksik görülen yanların giderilmesi şeklinde olmuştur.

Kapsam teorileri bireylerin tatmin etmek istedikleri ihtiyaçların ne olduğu, onları harekete geçiren gücün ne olduğu ve insanları nelerin motive ettiği gibi sorularına cevap arar (Ulukuş, 2016).

2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Maslow)

İhtiyaçlar hiyerarşisi Abraham Maslow tarafından, 1943 yılında, insanın ihtiyaçları seviyelendirilerek ifade edilmiştir. Maslow'a göre:

- Kendini gerçekleştirme,
- Saygınlık,
- Ait olma,
- Güvenlik,
- Fizyolojik ihtiyaçlar şeklinde bir sıralama görmekteyiz.

Yukardaki hiyerarşide en alt seviyede fizyolojik ihtiyaçlar yer almaktadır. İnsanın hayatını devam ettirebilmesi için nefes alması, uyuması, yemek yemesi, barınacak bir yerinin olması gibi temel ihtiyaçları ile başlayıp, arkasından sağlık, temizlik ve korktuğu şeylerden güvende olma gibi ikinci seviye temel ihtiyaçlara doğru gelmektedir. Toplumun bir üyesi olma ve toplumda saygın bir yere sahip olmaktır. 3. ve 4. seviye ihtiyaçlar olarak ifade

edilirken piramidin en tepesindeki ihtiyaç insanın ruhsal dünyasına ve iç benliğine indiği, objektif olarak gerçeklerin kabulü ile kendini gerçekleştirme şeklinde ifade bulur. Bu alan insanın sınırlarını zorlayabileceği alan olarak da ifade edilir (Şeker, 2014).

Maslow'a göre bireyler yaşamdan beklentileri ve hedefleri doğrultusunda hayatlarını biçimlendirirler. Kendini gerçekleştirme olarak ifade edilen son basamak için belli bir hiyerarşi içerisinde yaşamda belirlenen hedeflerin ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. İhtiyaçlar yaşamın her alanında tatmin edilmesi gerekli olgular olarak karşımıza çıkmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisi beş basamakta açıklanmıştır. İnsanların ihtiyaçlarının farklı şekilde kategorize edilmesi ve ihtiyaçlar basamağında bir üst seviyeye geçilmesinin bir alt basamaktaki ihtiyacın karşılanması ile sağlanacağı anlatılmaktadır (Kula & Çakar, 2015).



Şekil 5: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Kula, S., Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(12).

2.2.1.2. Çift Faktör Kuramı (Frederick Herzberg)

Herzberg'in çift faktör teorisi örgütlerde bireyleri mutlu eden, motivasyon sağlayan duygulara iten faktörlerin birbirinden ayrıldığı ilkesine dayanmaktadır. İş başarıma, tanınma, terfi etme gibi motive edici faktörlere birincil; kötü yönetim, teknik donanımda yetersizlik, kişiler arası iletişimin bozukluğu, işyeri fiziksel koşulların elverişsizliği, istihdamda güvensizlik gibi faktörlere nötr ya da ikincil faktörler denilmektedir. Bu teori iş doyumu ile iş doyumsuzluğunun karşıt olmadığını, birincil grup olarak ifade edilen faktörler gelişme ihtiyaçlarını, ikincil grup faktörler ise yaşamı devam ettirmek için gerekli olan temel ihtiyaçlar olup birbirinden bağımsız olarak değerlendirilir (Aktaş & Şimşek, 2015).

Herzberg'in çift faktör kuramı Maslow'un kuramından sonra bilinen en iyi motivasyon kuramı olarak kabul edilmektedir. Herzberg'in çift faktör kuramı Motivasyon-Hijyen Kuramı olarak da bilinmektedir.

Bu kuramda verimlilik ve iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. İş ile ilgili faktörlerin, iş tatmini ve verimlilik arasındaki ilişkisi üzerinde olumlu yönde etkileri olduğunu savunmuştur (Gökçe, Şahin, & Bulduklu, 2010).

Motivasyon-Hijyen kuramı, tatmin-tatminsizlik teorisi olarak da ifade edilir. Bu kuram çalışanların, moral sorunlarının tanınmasının mümkün olacağını düşünmektedir. İş tatmin ve tatminsizliği, farklı iş etmenlerinden meydana geldiği ileri sürülmektedir. Çalışanlar tatmin edici etmenler, işlerin içeriği ile ilişkilidir. Özellikle başarı, tanınma işin ilginçliği, sorumluluğun artması, gelişme ve ilerleme olurken, iş tatminsizliğine neden olan faktörler ise, işin içeriği ile ilgili olmayıp daha çok çevresel ve örgütün yapısı ile ilgili olmaktadır. Bunlar; örgütün işleyiş politikası, yönetim anlayışı, denetim, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları, ücret, statü ve güvenlidir (Alkış & Öztürk, 2009).

2.2.1.3. X ve Y Kuramı (Douglas McGregor)

Bu yaklaşımda, “yöneticilerin davranışlarını onların insan davranışları hakkındaki varsayımları belirler” görüşü hâkimdir. X yaklaşımında liderler, otoriter, astlarından ne beklediğini ifade eden, yol gösteren olarak tanımlanmaktadır.

Y yaklaşımında ise liderler, demokratik ve katılımcı, astlarıyla fikir alışverişinde bulunan onların kararlarına katılımını sağlayan ve bu yönde cesaretlendiren özelliklere sahip kişiler olarak ifade edilmektedir (Küçüközkan, 2015).

Tablo 1: X ve Y Kuramı

X Yaklaşımı	Y Yaklaşımı
<ul style="list-style-type: none">• Ortalama bir insan çalışmayı sevmez ve işten mümkün olduğunca kaçmaya çalışır.• Ortalama bir insan sorumluluk yüklenmek istemez, fazla istekli değildir ve güvenceyi her şeye tercih eder.• Bundan ötürü insanları çalıştırmak için onları zorlamalı, yakından kontrol etmeli ve amaçları gerçekleştirmeleri için cezalandırmalıdır.	<ul style="list-style-type: none">• Kişi için iş, oyun ve dinlenme kadar doğaldır.• Kişi doğuştan tembel değildir, onu bu hale getiren tecrübeleridir.• Kişi belirlediği amaç doğrultusunda kendi kendini kontrol ederek çalışır.• Her insanın potansiyeli vardır. Uygun şartlar altında kişi bunları geliştirir ve daha fazla sorumluluk yüklenmeyi öğrenir.• Dolayısıyla, yöneticinin yapması gereken, uygun bir ortam yaratarak çalışanın kendini geliştirmesini sağlamaktır.

Kaynak: Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri Kuramsal Bir Çerçeve, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 100.

2.2.1.4. E.R.G Teorisi (Clayton Paul Alderfer)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzer özellikler taşıyan bu teori 3 seviyeden oluşmaktadır. Teoride geçen üç kelimenin baş harfleri bu teoriye adını vermiştir.

- Existance (Var oluş): Kişinin en temel ihtiyaçları olarak adlandırılan Maslow'un en alt seviyede konumlandığı ihtiyaçlardır. Fiziksel ve güvenlik ihtiyacı gibi kişinin varlığını tehdit eden unsurlar bu grupta yer alır.
- Relatedness (İlişki): Kişinin varlığını tehdit eden unsurların ortadan kalkması ile ilgili ihtiyaçları tamamlanan bireyin çevresi ile olan ilişkisinden bahsedebilmek mümkündür. Kişinin ailesi, arkadaşları, sosyal çevresi ile olan ilişkisi, itibar görme, tanınma gibi duyguları bu seviyede düşünülebilir.
- Growth (Gelişme): Kişinin kendini geliştirme ihtiyacını bu grupta ifade etmek mümkündür. Kişinin yeni şeyler öğrenmesi, kişisel becerilerini arttırması gibi kişisel mutluluğunu arttıran motivasyon faktörlerini bu guruba dahil edebiliriz (Şeker, 2014).

2.2.1.5. Başarı İhtiyaç Teorisi (David McClelland)

David McClelland tarafından geliştirilmiş olan bu teori, insan ihtiyaçlarını üç gruba ayırmıştır.

Bu teori diğer kapsam teorilerinden farklı olarak bunların doğuştan değil hayat boyunca öğrenilebilir olduğunu ileri sürmüştür. Başarı ihtiyacı ön plana çıktığı için teoriye adını vermiştir. Bir görevin üstesinden gelme, başarma isteği ve hedeflere ulaşma önemli göstergelerdir. Başarı, zor hedeflere ulaşmaya çalışmak, bu doğrultuda çaba göstermek, daha önce denenmemiş işleri başarmaya çalışmak olarak gösterilmektedir. Başarı ihtiyacına sahip kişiler hedeflerine ulaşmak için bilgi ile donanır, yetenekleri doğrultusunda çalışır ve başardıklarında da çok mutlu olurlar (Ulukoş, 2016).

- **Başarı gereksinimi:** Bir işi iyi ve kusursuz yapma, mükemmellik standartlarıyla rekabet etmek gibi eylemlere yönelme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Yüksek başarı gereksinimine sahip kişiler hedeflerine ulaşma düzeylerini öğrenmek için hızlı ve net geri bildirim alma ihtiyacı duyarlar. Zihinleri sürekli olarak hedefledikleri işle meşguldür. Kişisel sorumluluk alır, sorumluluklarının bilinciyle hareket eder ve davranışlarında son derece kararlı tutum sergilerler.

- **Güç gereksinimi:** Başkalarını denetleme yoluyla kişinin doyuma ulaşması eğilimi güç olarak ifade edilmektedir. Güç gereksiniminin en temel göstergesi olarak diğer insanlar üzerinde etkili olacak davranışlar sergilemek özellikle bilgi toplayarak kontrol ya da denetim sağlamak, açıkça istenmese bile önerilerde bulunmak, başkalarının hareketlerine aşırı duygusal tepkiler göstermek şeklinde ifade etmek mümkündür.

- **Yakın ilişki gereksinimi:** Bu gereksinime sahip kişiler diğer insanlarla olumlu duygusal ilişkiler kurma, insanları sevmek, diğer insanlar tarafından benimsenme eğiliminde olurlar. Yakınlık gereksinimine yüksek oranda ihtiyaç duyan insanlar için diğer insanların varlığı önemlidir. Kişilerarası ilişkilerin güçlü olduğu bir ortam içinde rahat ederler (<https://www.e-motivasyon.net/lockeun-amac-saptama-kurami-goal-setting-theory.html>, 2019).

2.2.2. Süreç Teorileri

Süreç teorilerine göre ihtiyaçlar bireyi davranışa sevk eden faktörlerden birisi olarak değerlendirilir. Bunun yanı sıra ihtiyaçlara ek olarak pek çok dışsal faktörün de kişi davranışı ve motivasyonu üzerinde etkin rol oynadığı söylenebilir. Motivasyona ilişkin süreç teorileri olarak, Beklenti Kuramı, Eşitlik ve Amaç Teorisi, Süreç Teorisidir. Bu teoriler aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.2.2.1. Victor H. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom bu kuramda beklentiyi belli davranışların, belli sonuçlar doğuracağı yönündeki inanç düzeyi olarak ifade etmektedir. Çalışanların olumlu bir iletişim geliştirmesi, sağlıklı bir ast-üst ilişkisinin olması bireyin örgüt içerisinde kendini güvende hissetmesini sağlayan önemli öğelerden biri olarak değerlendirilir. Bu kurama göre bir olayı arzulama derecesi ile beklenti arasında denge bireyin davranışlarının da belirleyicisi olmaktadır (Aktaş & Şimşek, 2015).

Bu teoride üç temel kavram yer almaktadır:

- **Valens:** *"Kişinin sonuçlara "değer mi, değmez mi" şeklinde biçtiği paha"dır. Bu değer pozitif olması, sonucun kişi tarafından tercih edildiğini, negatif olması tercih edilmediğini ne pozitif ne de negatif olmaması, yani "sıfır" olması ise kişinin sonuç konusunda "nötr" olduğunu gösterir."* (Küçüközkan, 2015).

Bireyin sonuçları elde etme isteğinin şiddeti diğer bir ifade ile amaca verilen önemin derecesidir. Birey belli bir amaca ulaşmak istiyorsa (+), amaca ulaşmak istemiyor ise (-) yönde olacaktır. Valens, +1 ile -1 arasında değişim gösterir.

- **Beklenti:** Beklenti 0 ile 1 arasında yer alır. Valensin (0) olduğu durumlar kişinin amaca karşı kayıtsız olduğunu gösterir. Yüksek valens, kişinin amaca ulaşmak için daha fazla gayret göstermesi yönünde davranış sergilemesine neden olur.

Eğer birey ne kadar çaba gösterirse göstereceği amacına ulaşamayacağını düşünüyorsa beklenti (0), Eğer birey çabalarının onu amacına ulaştıracağına inanıyor ise beklenti (1) olacaktır.

- **Araçsallık:**

Birinci kademe sonuçların ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı yönündeki kişinin sahip olduğu öznel olasılığı ifade etmektedir. Örneğin, maaş esasında daha yüksek statü elde etmek etrafta tanınmak, kişinin ailesini daha iyi geçindirebilmesini sağlamak için bir araçtır. Yoksa tek başına yüksek maaşın bir anlamı yoktur (Erdem, 1998).

2.2.2.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Teorisi

Bu teoride Vroom'un modeli temel alınarak birkaç ilave getirilerek geliştirilmiştir. Beklenti ve Valens nedeniyle kişisel motivasyonunun etkilendiğini kabul edilmekte ancak bunlara ilave olarak yetenek ve niteliklerin ve rol algısının motivasyon ve performansı oluşturuca unsur olduğunu ilave etmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişi gerekli bilgi yetenek ve özellikte değil ise bu özellikleri kazanmadan ne kadar çabalarsa çabalasın başarıya ulaşamayacaktır. Diğer durum ise rol, yani bireyden beklenen davranış şeklidir. Her bir örgüt üyesinin, motivasyon ve sonucunda da performans elde edebilmesi ve rol çatışmasının yaşanmaması için, uygun bir rol anlayışına sahip olması gerekir (Ulukuş, 2016).

“Bu modelde ödülün değerine ve olasılığına göre motivasyonun ve gayretin derecesi dikkate alınmıştır. Bu değerler incelenecek olursa, bir işi başarmak için bireyin sarf edeceği enerjinin yanı sıra, becerisi ve bilgisi, o ödevi algulamış olmasını da içermektedir. Ödül ise parasal bir kazanç ve terfi olabileceği gibi tatmin olma ve başarma hissi gibi tamamen içe dönük bir durumda olabilecektir.” (Erdem, 1998).

2.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams'ın Eşitlik Kuramı, önemini koruyan ve iş tatmini çalışmalarında kullanılan bir teoridir. Adams'ın teorisi Leon Festinger'in “Bilişsel Çelişki Teorisi” ne dayalı bir denge teorisidir. Adams'ın teorisinde birey, yaptığı işte girdi-çıktı hesabı yapmaktadır. Kişinin işi ile ilgili yapmış olduğu fedakârlıklar ve elde ettiği sonuçlar arasındaki denge önemli bir faktördür. Girdiler bireyin örgüte katmış olduğu değerler (emeği, tecrübesi, ustalığı vb.); çıktıları ise örgütün bireye sağladıkları (ücret, saygınlık, mesleki tecrübe vb.) olarak ifade edilir. Yapılan çalışmalarda, bireye sağlanan mesleki eğitim ve emek gibi bireyin örgüte verdikleri ile saygınlık, terfi ve ödenen ücret gibi örgütün bireye verdikleri arasındaki oranın

önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Bireylerin emek, gayret, harcanan iş, ücret, takdir ve saygınlık gibi girdilerinin ve çıktılarının iş hayatında önemli rol oynadığı ifade edilmektedir.

Bir başka ifade ile girdi ile çıktı arasında bir denge söz konusuysa birey yaptığı işin, verdiği emeğin karşılığını alıyordur. Bu durum bireyi duygusal olarak tatmin eder. Bazı durumlarda bireyler bir mesleğe sahip olabilmek için çok çaba sarf ederler. Bu çaba sonucunda birey kendisini başkalarıyla kıyaslar. Bundan dolayı birey uygulanan kuralların herkese eşit olmasını ve ücrette eşitliği bekler. Birey, emeğinin karşılığında almış olduğu ücreti az bulur, çalışma koşulları ve sosyal haklarında adaletsizlik olduğunu düşünürse dengesiz bir durum olur. Bu dengesizlik de kişiyi mutsuz eder. Mutsuzluk bireyin motivasyonunu düşürür ya da bireyi çalışma koşulları ve ücretin daha iyi olduğu başka iş arayışına yöneltir. İkinci yol olarak çalışan birey işine daha az emek ve özen göstererek girdiyi azaltabilir. Matematiksel olarak formüle etmek gerekirse $G, Ç'$ ye bölünür ($G/Ç$). Bu oran 1 ise denge, 1'den fazla ise birey emeğinin karşılığını alamıyor, 1'den az ise birey emeğinden fazlasını alıyor demektir (Kılıç, 2016).

2.2.2.4. Locke'un Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından 1968 yılında ortaya konmuştur. Kurama göre bireyler çevrelerini önce yorumlar sonra algılarını kendi değer yargıları doğrultusunda değerlendirirler. Bir başka ifadeyle herkes, doğru yanlış, iyi kötü, yararlı zararlı olduğuna dair kararını kendi değer anahtarına göre verir. Kişi kendine bir amaç edinir ve davranışlarını bu amaçlara göre yöneltir (www.e-motivasyon.net, 2019).

Bu kuram, her bireyi amaçlarını bilinçli olarak belirlediği ve belirlediği amaca verdiği önem ölçüsünde motive olduğunu varsayar. Kuramın içerik ve yoğunluk olmak üzere iki unsuru vardır. Amaç içeriği, amaç ile ilgili özellikleri, amaç yoğunluğu ise, amaca ulaşma isteğini kapsar. Kişinin amacı kendisi için ne kadar önemli ve değerli ise o oranda motive olacaktır (acikders.ankara.edu.tr, 2019).

Diğer bir ifadeyle birey basit hedefler belirleyen birine göre daha zor ve yüksek bir hedef belirlemiş ise daha fazla motive olarak daha fazla performans sergileyecektir. Locke, bireylerin iş tatminini arttırmanın yolu olarak hedef belirlemeden geçtiğini düşünmektedir (Ulukuş, 2016).

2.3. HEDEF BELİRLEME VE BAŞARI İLİŞKİSİ

Hedef TDK 'da “nişangâh”, “nişan alınan yer”, “ulaşılacak son nokta” olarak tanımlanmaktadır. Hedef genellikle amaç ile eş anlamlı kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra “gaye”, “görev”, “misyon”, “gerçekleştirilmek istenen sonuç” olarak da tanımlanmaktadır.

“Hedefin kendisi ile bütünleşen bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeleri vardır. Hedefin bilişsel ögesi, hedefin zihinsel temsili, hedef hiyerarşisinin oluşturulması ve hedefe giden yolların belirlenmesi ile ilgilidir. Hedefin duygusal ögesi hedefle bütünleşen duygusal tepkilerdir. Davranış ögesi ise hedefin gerçekleştirilmesine yönelik planla bütünleşen eylemleri kapsamaktadır.” (Mavisu, 2010).

2.3.1. Başarı Kavramı

Başarı, içeriği kişiden kişiye değişen ve geniş anlama sahip bir kavramdır. Başarı, belirlenmiş standartları olan hedeflere ulaşmak, hayattan istenen sonuçları elde etmek, insanın kendisiyle barışık çevreyle uyumlu bir şekilde hedefine ulaşmak için tüm zamanını ve enerjisini harcaması şeklinde tanımlanmaktadır. Okul ve hayat başarısı birbirinden bağımsız sayılmamakta ve günümüzde giderek başarıyı insan değeri ile denk sayan bir anlayış hâkim olmaktadır (Tatlılıoğlu & Korkmaz, 2012).

Günümüzde insanların çoğunlukla başarı durumları göz önünde bulundurularak değerlendirildikleri görülmektedir. Bu değerlendirme zamanla kültürel bir baskı halini almaktadır. Bu kültürel baskının hissedilmesi ise ilkokul yıllarından itibaren başlayarak öğrenciler başarılı ya da başarısız olarak sınıflandırılmaktadır (Olçay & Dös, 2009).

“Hedef yönelimi, bireyin başarı durumunu nasıl yorumladığı ve bu duruma nasıl karşılık verdiğini gösteren zihinsel bir çerçeve olarak tanımlanabilir. Bu çerçeve bireyin başarıya yönelik olarak nasıl bir yaklaşım sergilediğini ve ne gibi tepkiler verdiğini belirlemektedir. “ (Mavisu, 2010).

Başarı, nitel ve nicel olarak ifade edilen ve bir amaca yönelik planlanmış faaliyetler sonucunda ortaya çıkan durumu ifade eden bir kavramdır. Bireylerin zihinlerinde belirlediği amaçlara ulaştığı derecede etkili olmaktadır. Bireylerin başarısını olumsuz etkileyen faktörlerin ortadan kaldırılması başarıyı etkileyen etmenlerin başında yer alır. Küreselleşme ile beraber değişen dünya düzeni bireysel ve örgütsel rekabet ortamlarını da şekillendirmeye

başlamıştır. Rekabet ortamlarıyla baş edebilen birey ya da örgütlerin başarılı olduğunu söylemek mümkündür. Başarı çeşitli şekillerde kategorize edilebilir. Okul başarısı, kariyer başarısı, sosyal hayat başarısı, aile başarısı vb. şeklinde bu maddeleri çoğaltabiliriz. Okul başarısı eğitim hayatında istenilen seviyeye ulaşmak, kariyer başarısı iş hayatında hedeflediği konuma gelmek, sosyal hayat başarısı yaşadığı çevrede saygınlık kazanması, o kültürün gereklerine göre yaşayış sergilemesi, aile başarısı, aile içi ilişkilerinde yapıcı aile üyeleriyle uyumlu sevgi saygı ve hoşgörülü bir yaklaşım sergilemesi iyi bir iletişim içinde olmasıdır. Günümüzde önemi daha da hissedilen başarı, genel olarak kişi için anlamlı olan amaçların, yapılmış günlük programlarla adım adım yürümesidir. Toplumsal niteliklere sahip olan bireyler için başarıyı elde etmenin yolu sağlam adımlarla ilerlemekten geçer. Başarılı olan kişiler engelleri bir bir aşarken başarısız olanlar günü kurtararak doyum sağlarlar. Kendini yeterli bulma ve sorunların üstesinden gelme biçimi kişisel başarıyı tanımlayan bir durumdur. Kişisel başarısızlık ise bireyin kendisini yetersiz bulması yönünde geliştirdiği algıdır. Başarı kavramının önemi tarihsel sürece baktığımızda hep kendini hissettirmiştir. Başarı kavramını genel olarak ifade edecek olursak bireylerin kendi yaşamlarında önemli olduğunu düşündüğü ve gelecek yaşamında da sahip olmak istediği nitel ve nicel değerler için koydukları hedeflere ulaşma derecesi olarak ifade edilebilir. Bireyler planlarını uygularken beklemedikleri durumlarla karşılaşmaları halinde paniğe kapılmadan yeni planlar yapmaları ve bu yolda hedeflerine ilerlemeleri ölçüsünde bireyin başarı ya da başarısızlığından söz etmek mümkündür. Diğer bir ifade ile geçmişten geleceğe doğru bir plan ve program dâhilinde istenilen sonuca varmasıdır. Başarıdan söz edebilmek için gösterilen çabanın sonunda elde olumlu ve tatmin edici sonuçlar olması gerekir (Uslu, 2015).

Başarı, hedef yönelimi bireylerin başarıya ulaşma konusundaki inançları performansları ile ilgili değerlendirmede kullanılan ölçü ve standartları inceler. Bireylerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tepkiye karşı bakış açılarını ifade eder.

Bu tepkiler öğrencileri uyumlu ve uyumsuz tutumlara belirleyici niteliktedir. Kuramcılar genel olarak başarıda iki amaç tanımlamıştır. Bunlardan ilki yeteneği geliştirme amacıdır. Çeşitli araştırmalarda öğrenme amaçları; görev-İlgili amaç veya üstün olma amaçları olarak kavramsallaştırılmıştır. İkincisi yeteneği kanıtlama veya yeteneksiz görünmekten kaçınma amacıdır. İncelemelerde; performans amaçları, ego-İlgili amaç veya yetenek amaçları olarak adlandırılmıştır. Başarı hedef yönelimi ile ilgili araştırmacılar anlamı

aynı olan fakat yapısı farklı olan birçok model tanımlamışlardır. Günümüzde en çok kullanılan model üçlü başarı hedef yönelimi modelidir (Üzbe & Bacanlı, 2013).

Üçlü başarı hedef yönelimi, değişkeninin en çok kabul gören bu üçlü yapısı Midpley ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Modele göre:

- Ustalık hedef yönelimi,
- Performans-yaklaşma ve
- Performans-kaçınma şeklinde boyutlandırılmıştır (Yıldırım, 2018).

2.3.2. Başarıyı Etkileyen Faktörler

Bireylerin başarısı üzerinde birbirinden farklı çok sayıda değişkenin etkisi olduğu söylenebilir.

Bunlar arasında bireyin genetik ve biyolojik özelliklerinden oluşan faktörler, zihinsel yetenek, akademik öz yeterlilik inancı, duygusal zekâ seviyesi, genel kaygı düzeyi, motivasyon düzeyi, öğrenme stratejileri gibi bireyden kaynaklanan nedenler, bunun yanı sıra öğrencilerin başarısı üzerinde etkili olan ebeveyn tutumları ve davranışları, ebeveynlerin disiplin ve eğitim anlayışı, ebeveynlerin eğitim seviyeleri, ailenin eğitime ayırdığı bütçe gibi aileden kaynaklanan sebepler, öğretim yöntemleri, öğretmen desteği gibi okuldan kaynaklanan nedenler ve yaşanan bölge gibi sosyal çevreden kaynaklanan nedenler şeklinde dört ana başlık altında toplanabilir (Polat, 2017).

2.3.2.1. Motivasyon

“Motivasyon, organizmayı davranışa iten, yön ve amaç veren çeşitli iç ve dış etkenler ile bunların işleyişini sağlayan mekanizmalar olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalar, motivasyon düzeyi yüksek olan öğrencilerin daha güçlü akademik benlik saygısına sahip olduklarını, daha yaratıcı davrandıklarını ve daha yüksek akademik başarıya ulaştıklarını göstermektedir.” (Sarier, 2016).

Kişisel başarıyı yakalamak için kişilerin başarısızlıklarını yenmek ve yollarına başarılı bir şekilde devam etmelerini sağlamak için koşullar ve şartlar nasıl olursa olsun direnme mekanizmalarını geliştirmeleri gerekmektedir.

Kişileri bu uğurda başarıya götürecek hedeflerin tümüne başarı stratejileri denilmektedir. Sosyal ve ekonomik hayatta başarıyı yakalayabilmek için bireyler eylemlere odaklanarak sonuca ulaşmak için çaba sarf ederler. Hedefe ulaşmanın temel koşulu sürecin her aşamasında motivasyonu yüksek tutmaktır (Uslu, 2015).

2.3.2.2. Zaman Yönetimi

Zaman kavramı soyut bir kavramdır. Kesin ölçülemeyen bir anlam taşır. Çoğunlukla bir ölçü birimi olarak, uzaklık, yakınlık, geçmiş ve gelecek anlamlarına karşılık kullanılır. “Dün”, “bugün”, “yarın” sözcükleri kullanıldığında belli bir süre anlatılmış olur. Zaman doğada değiştirilemeyen ve akıp giden bir süre olarak tanımlanır. Zaman herkese aynı işler. Bir başka ifadeyle herkese verilen zaman aynıdır. Fakat birçok insan, yeterli vaktin olmadığından şikâyet eder. Fakat birçoğu da aynı süre içinde diğerlerine göre daha fazla iş yaparlar. Bunun nasıl olabileceğini anlamak can alıcı bir meseledir. Bunun anahtarı zaman yönetiminden geçmektedir. Zaman yönetimi, “amaçlara ve hedeflere” ulaşmada önemli bir kaynak olan zamanı etkin kullanma çabasıdır. Zamanı etkili kullanmak için, kişi öncelikle bu konuda istekli olmalıdır. Bunun yanında kendisine yardımcı olacak alışkanlıklar edinmelidir. İş hayatında bu alışkanlıkların önemi daha da artar. Ayrıca, kişide çalışma ahlâkının gelişmesi gerekmektedir. Çalışmak onurlu bir uğraştır. Buna ayrılan zamanın boşa harcanmaması düşüncesi önemlidir. Böyle bir düşünce, kişinin verimli, etkili ve kaliteli iş üretmesine ve dolayısıyla zamanı etkin kullanmasına neden olur. Bunun yanı sıra günümüzde artan ve değişen rekabet ortamı, zamanı geri dönüşü olmayan bir maliyet unsuru olarak tanımlamaktadır (Demirtaş & Niyazi, 2007).

Motivasyon ile birlikte başarı stratejilerinden biri de zamanı iyi kullanmaktır. Kişilerin zamanı iyi kullanma çabalarının sonucu “zaman yönetimi” kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bireylerin yapmış olduğu tüm çalışmaların verimli olabilmesi için iyi bir zaman planlaması ve yönetimi gereklidir. İyi bir zaman yönetimi için öncelikle hedeflerin belirlenmesi daha sonra hedefe ulaşmak için ihtiyaçların belirlenmesi, son olarak da işlerin önceliklerine göre sıralanması gerekmektedir. Zaman yönetimi işleri hızlı yapmak demek değildir. Önemli olan işleri hızlı yaparken yanlış yapmamaktır. Bir diğer ifadeyle; amaç, doğru işleri en kısa zamanda yapmaktır (Uslu, 2015).

Zaman yönetiminde işleri planlarken öncelik belirlemek önemli bir konu olmasına karşın belirlenmiş önceliklere koşullar değişse bile körü körüne bağlı kalmak vakit kaybına

neden olabilir. Planlamalarda önceliklerin durum ve gelişmelere karşı değişebileceği göz önünde bulundurulmalı hangi işin öncelik sırasında olacağı iyi tespit edilmelidir. Bireyin her zaman bir B planının olması işin önceliğinin değişmesi halinde alternatif planın uygulamaya konulması zamanı verimli bir şekilde kullanmak adına önemli bir durumdur. Aksi vakit kaybına neden olacaktır (Durmaz, Hüseyinli, & Güçlü, 2016).

2.3.2.3. Aile

Öğrencinin okul başarısı üzerinde etken olan faktörler, çocuğun ilköğretime başlamasıyla birlikte daha geniş bir kesime doğru genişler. Fakat aile faktörünün etkisini bütünüyle ortadan kaldırmaz. 24 saatlik zaman dilimine baktığımız zaman okul saatleri ile çocuğun aile ile geçirdiği zaman dilimi kıyaslandığında $\frac{3}{4}$ 'ünü aile ile birlikte geçirdiği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu durum bize çocuk aile etkileşiminin okul yıllarında da önemini koruduğunu göstermektedir (Çelenk, 2003).

Ebeveynlerin olumsuz baskıları çocuğun kaygı seviyesini artırarak gereksiz gerilimler yaşamasına sebep olur. Bu da çocuğun kaygılı bir kişilik geliştirmesine neden olur. Cezalandırılma korkusu yaşayan çocuk yalan söyleme eğilimi göstererek, derslere karşı ön yargı kazanmasına neden olacaktır. Bu da bize cezalandırılmış davranış ve tutumların çocuğun kişilik gelişimini ve okul başarısını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Engin, Özen, & Bayoğlu, 2009).

Çocuk yeterli ilgi ve sevgi görmediği şiddetli geçimsizlik ve dengesizliklerin yaşandığı ortamlardan olumsuz yönde etkilenir (Olcay & Döş, 2009).

Yapılan bir araştırmada; düşük akademik başarıya sahip ve sınıfta kalma riski taşıyan öğrencileri diğer öğrencilerden ayıran en önemli etkenin, anne-baba desteği ve ilgisinden yoksunluk olduğu saptanmıştır. Yine aynı araştırmada, anne-baba katılık, tutarsızlık ve geçimsizliğinin de düşük okul başarısında önemli bir risk faktörü olduğu görülmüştür. Eğitim açısından destekleyici yaklaşım içerisinde olan ailelerin çocuklarında, okul başarısının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Çelenk, 2003).

Ailenin sosyoekonomik düzeyi de akademik başarıyı etkileyen unsurlar arasında sayılmaktadır. Sosyoekonomik düzey ile başarı arasında ilişki olduğu birçok araştırmada ortaya konulmuştur. Griffith (1996) ile Chu ve Williams (1996)'ın yapmış olduğu çalışmalarda, öğrenci başarısının okulun yapısı ve sosyoekonomik koşullardan ziyade aile-

okul iş birliği ile arttığını gösterse de öğrencilerin sosyoekonomik düzeyleri ile test puanları arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Yelgün & Karaman, 2015).

2.3.2.4. Kaygı

Kaygı ve korku kişinin bilinçli tarafı ile hissedilen bir tehlike sinyalidir. Kaygıyı doğuran, kişiliğin içinden gelen bir tehlike işaretidir. Kişiyi karşı tehdit oluşturur. Kaygı dış duyum tarafından uyarılmış olabilir. Genelde kaygı, stres ve depresyon konuları ile birlikte neden-sonuç ilişkisi açısından incelenmektedir. İnsanın geleceği ile ilgili olumsuzluk görmesi ve algılamasını içerir (Tümerdem, 2007).

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre normal kaygı, olumsuzluklara karşı kişinin kendini korumaya almasını ve onunla mücadele etmesini sağladığından olumlu bir duygu olarak ifade edilmektedir. Ancak bu duygular baskın ve kalıcı hale gelmeye başlarsa kişiyi olumsuz etkilemeye ve bir hastalık haline almaya başlamaktadır. Kaygı kavramını, araştırmacılar farklı şekillerde alt başlıklara ayrılmış ve incelenmiştir. Kaygıyı “durumluk kaygı” ve “sürekli kaygı” olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Durumluk kaygı tehdit ya da stres faktörlerinin etkisi ile sinir sisteminin aşırı uyarılması sonucu ortaya çıkan gerginlik, sinirlilik ya da evham gibi geçici duygusal durumlar olarak tanımlanmaktadır. Sürekli kaygı ise bireyde zamanla ortaya çıkan ve bireyin kaygıya olan yatkınlık durumu ile ilgili bir kavramdır. Diğer bir ifadeyle durumluk kaygı kişinin “tam o anda” nasıl hissettiğini ifade ederken, sürekli kaygı kişinin “çoğunlukla” nasıl hissettiğini ortaya koyan bir ifadedir. Bu iki kavram birbirinden farklılık arz etmesine rağmen, aralarında pozitif bir ilişki olduğu ifade edilebilmektedir. Çünkü sürekli kaygı duygusu içinde olan bireylerin, tehdit edici koşullarda daha fazla durumluk kaygı yaşayacakları düşünülmektedir (Polat, 2017).

2.3.2.5. Öz yeterlik

Öz yeterlik kişinin yetenekleri konusunda kendine inancı olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlik beklentisi bireyin motivasyonunu arttırdığı, zor işlerle başa çıkabilmeyi sağlayarak, çaba göstermeye istekli kıldığı, olumsuz öz yeterlik beklentisi ise kişinin inisiyatif alamamasına ya da üstlenilen bir işi sonuçlandırmadan bırakmasına sebep olduğu bilinmektedir.

Öz yeterlik inancı, Bandura tarafından “*bireyin belli bir performansı göstermek için gereken etkinliği organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inanç*” olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1994). Bandura’ya göre öz yeterlik, yeteneklerimizle ilgili inancımıza dayanır. Hedeflerimize ulaşmak için bir eylemi düzenlemek ve ortaya koyabilmek için gerekli olan bir durumdur. Öz yeterliğin, birbirleri ile etkileşim halinde olan dört kaynaktan oluştuğu düşünülmektedir.

Bunlar şöyle sıralanmaktadır:

- **“Performans Başarıları:** *Bireyin yaptığı işlerde gösterdiği başarı ödül etkisi yapmakta ve bireyi gelecekte de benzer davranışlara güdülemektedir. Dolayısıyla gösterilen başarı onun daha sonra buna benzer işlerde de başarılı olacağına bir göstergesidir.*
- **Dolaylı Yaşantılar:** *Başka kişilerin başarılarını görmek, kişinin kendisinin de başarı beklentisine girmesini sağlayabilir. Kendimizden beklentilerimiz diğer kişilerin deneyimlerinden kaynaklanır.*
- **Sözel İkna:** *Bir davranışı başarıyla ortaya koyabileceğimize ilişkin söz ve öğütler bireyin cesaretlenmesini ve öz yeterliğinin değişmesini sağlayabilir.*
- **Duyusal Durum:** *Bireyin davranışı yapacağı sırada bedensel ve duygusal olarak iyi olması, onun bu davranışa girişimde bulunma olasılığını yükseltir.”* (Yılmaz, Gürçay, & Ekici, 2007).

2.3.2.6. Zihinsel Faktörler

Zekâ ile ilgili günümüze kadar başarı ya da başarısızlığa yol açan birtakım ölçütler ve akademik yordayıcılar geliştirilmiştir. Zekâ testleri, özellikle ABD’de önemli bir yere sahiptir. Çoğu okul zekâ puanlarına bakarak öğrenci kabul etmektedir. Bu durum uyum için gerekli görülse de doğru bir yaklaşım olmayabilir. Yüksek zekâ testi puanına sahip olmayan birinin yaşamda ya da okulda başarı elde etmiş olduğu karşılaşılan bir durumdur. Başarı durumu zekânın bir göstergesi olmadığı gibi başarısızlığında yetersiz bir zekâyâ sahip olmanın göstergesi olmadığı söylenebilir. Başarı zihinsel faktörlerden daha fazla duygusal ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Zihinsel faktörlerin sosyal kültürel ve ekonomik

etkenlerden etkilendiği bilinmektedir. Bu duruma ilişkin pek çok görüş mevcuttur (Karaarslan, 2010).

İnsan beyni üzerinde yapılan son araştırmalar, insan zekâsı ile ilgili gerçek ölçütün yalnızca bilişsel zekâ olmadığını, hayat başarısında asıl belirleyici olanın kişilerin sahip oldukları duygusal zekâ olduğunu göstermektedir. Duygusal zekâ; doğruyu algılayabilme, değerlendirebilme ve duyguları ifade edebilme yeteneği, duyguyu ve duygusal bilgiyi anlamaya yönelik yeteneği, duygusal ve entelektüel büyümenin geliştirilmesi için duyguları kontrol etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Duygusal zekâ; bilişsel ve duygusal sistemlerin bileşenidir. Kişinin bütün davranışlarını yönlendiren ihtiyaç, dürtü ve gerçek değerlerini temsil etmekte ve insan ilişkilerinin ve iş yaşamındaki başarısının belirleyicisi olmaktadır. Duygusal zekânın, örgütlerin etkinlik ve verimlilik üzerindeki etkileri dikkate alındığında önümüzdeki yıllarda örgütlerin başta insan kaynakları uygulamaları olmak üzere çeşitli çalışmalarda, temelinde duygusal zekâ olan yaklaşımlar geliştirmeleri kaçınılmaz olacaktır (Güllüce & İşcan, 2010).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, duyguların çalışma yaşamındaki rolüne odaklanmış olduğunu göstermektedir. Bir örnek vermek gerekirse; Ashforth ve Humphrey duygularla örgütsel yaşamın iç içe ve örgüt yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu, bu nedenle de personelin duygusal durumlarına daha fazla önem verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bu bağlamda personelin iş ve hayattaki başarısı ve mutluluklarının sağlanabilmesinde, belirli bir entelektüel zekâ düzeyi kadar, duygusal zekâyâ da sahip olmalarının gerekli olduğu ortaya çıkmaktadır. Duygusal zekâ, duyguları doğru ifade edebilme, duyguları bilişsel süreçlere birleştirebilme, duyguları anlamlandırabilme ve duyguların çeşitli durumlar üzerindeki etkileşimini anlayabilme gibi duygusal yetenekleri kapsamaktadır. Yüksek duygusal zekâyâ sahip olmanın bireysel ve örgütsel başarı açısından önemli olduğu yönündeki açıklamalar akademisyenler, araştırmacılar ve iş dünyasındaki yöneticilerin ilgisini çekmektedir. Duygusal zekâ yaklaşımı yönetim ile ilgili uygulamalar üzerinde de önemli etkisinin olduğu görülmektedir. Bazı örgütlerin duygusal zekâyı çalışan personeli geliştirme programlarına dâhil ettiği ve bazı üniversitelerde eğitim programlarında duygusal zekâ becerisi kazanma dersinin yer aldığı görülmektedir. Duygusal zekâ aynı zamanda iş performansı, iş tatmini, işe devamsızlık, bağlılık ve liderlik gibi birçok iş ile ilgili faktörlerden etkilendiği yönünde varsayımlar bulunmaktadır. Ülkemizde duygusal zekâ üzerinde yapılan araştırmaların yöneticilerin duygusal zekâ boyutları, öğrencilerin başarısına

olan etkileri, liderlik üzerine olan etkisi gibi konularında olduğu gör÷lmektedir. Genel gör÷şe ve bazı araştırmalara göre duygusal zekâ iş yaşamının kalitesini yükselttiği ve iş performansını da olumlu yönde etkilediği gör÷lmektedir. Duygusal zekâ çalışanlara rekabet gücünü arttırarak onların işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamaktadır (Gürbüz & Yüksel, 2008).

Duygusal zekâ ile ilgili farklı araştırmaların aynı yönde sonuçlara ulaştığını ve elde edilen bulguların, duyguların, güven, bütünlük, empati, esneklik ve güvenilirlik gibi ahlaki değerler ile güvenli ve kârlı iş ilişkileri kurma ve sürdürme yeteneklerini harekete geçirme enerjisine sahip olduğunu ifade etmektedir. Baltaş'a göre en iyi performans gösterenler listesinin başında akademik zekâsı yüksek olanlar değil, çalışma arkadaşları ile sağlıklı iletişim kurabilen, ekip çalışmasına uyum sağlayabilen, duygusal olgunluğa sahip kişilerin geldiği gör÷şündedir. İletişim ve iş birliği becerisine sahip idareci ve çalışanların, örgütsel rollerini gerçekleştirmede daha başarılı olacakları açık olarak gör÷lmektedir. Bireyin iletişim ve iş birliği becerisinin geliştirilmesi veya yükseltilmesi ise ancak bireyin duyguları ile ilgili değişkenleri öğrenip onları pratiğe aktarabilmesi ile gerçekleştirilebilir. Araştırmacılar bireysel ve yönetsel başarı yakalayabilmek için yaşamsal öneme sahip duygusal zekâyı, her daim ve her yaşta öğrenilerek geliştirilebilecek bir zekâ olarak görmektedir (Ural, 2001).

BÖLÜM 3

MESLEK SEÇİM VE GELİŞİM SÜRECİ

3.1. MESLEK KAVRAMI

İnsanın yaşamını devam ettirebilmek için icra ettiği, belli bir eğitim ve bilgi birikimi gerektiren uğraşı alanlarına meslek denir (Vurucu, 2010).

İnsanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünüdür (Vurucu, 2010).

Meslek, bağımsız bir şekilde ve mümkün olduğu kadar sürekli bir şekilde yapılan, insan ve toplumun maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayan, ekonominin bir fonksiyonu olan, özellikle istidat, kabiliyet ve güce dayalı olarak öğrenilmiş, karşılığında para alınan bir hizmettir (Yazıcıoğlu, 2008).

3.2. MESLEĞİN ÖNEMİ

Genel olarak meslek bir kazanç elde etmek adına yürütülen faaliyetler olarak ifade edilmiş olsa da sadece para kazanma aracı değildir. Bir araştırmada insanlara tüm yaşamınızı idame ettirecek miktarda para elinize geçse yine de çalışmak ister misiniz? Sorusuna %80 oranında evet yanıtını vermiş olmaları, bir iş sahibi olmanın sadece paraya gereksinim ve fizyolojik ihtiyaçlarla ilgili olmadığını göstermektedir. Bir meslek aynı zamanda insana sosyallik kazandırırken psikolojik doyum da sağlar. Çünkü insan doğuştan sahip olduğu yeteneklerini ve potansiyelini ortaya koymak ve geliştirmek ister (Yazıcıoğlu, 2008).

Değişen zaman ve koşullara göre yeni meslekler popülerlik kazanırken bazı mesleklerde önemini yitirmiştir. Bundan 100 yıl önce elektrik mühendisi ya da genetik mühendisi olmak mümkün değil iken, terzilik, kasaplık, berberlik, aşçılık gibi meslekler ise varlığını yüzlerce yıldır devam ettirmektedir (Ensari & Alay, 2017).

Mesleklerin en önemli özelliğinin ekonomik etkinlik olduğu görülmektedir. En belirgin amacı kazanç elde etmek olsa da tek sebep bu değildir. Meslek bireye bir gruba ait olma ekonomik bağımsızlık sosyal güvence ve gereksinimleri karşılama olanağı verir. Meslek

kişinin etrafında saygı görmesine ve toplumda yer edinerek işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak verir. Birey çalışıp üreterek ancak insanlığa faydalı olur. Bu duygu insan psikolojisi üzerinde de olumlu yönde etkiler bırakır. Güçlü bir kimliğe sahip olmasında etkili olur. Fakat çalışma yaşamında huzursuzluk ve tatminsizlik söz konusuysa bireyin psikolojisi üzerinde olumsuz etkiler bırakarak genel yaşamının da olumsuz etkilenmesine sebep olabilir. Böyle bir durum yaşamamak için birey meslek seçimini yetenek ve beklentileriyle doğru paralelde olmasına dikkat etmesi gerekir. Meslek seçimi şansa bağlı bir durum olmamalıdır. Seçimin sağlıklı olması için bireyin kendini ve mesleği iyi tanınması, meslek hakkında yeterli bilgiye sahip olması ve bu yönde becerilerini geliştirmesine bağlıdır. Meslek bireyin günlük yaşam tarzını etkilemekle birlikte değer yargılarının dünya görüşünün de bir göstergesidir. Günümüzde insanlar gününün büyük bir çoğunluğunu işte geçirmektedir. Mesleklerin değişen zamanla birlikte önem dereceleri de değişim gösterebilmektedir. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte birçok meslek yok olurken birçok yeni meslek de ortaya çıkmaya başlamıştır. 1850 yıllarından itibaren sanayileşmenin başlamasıyla İngiltere’de 431 meslek tespit edilmişken, bu sayı 1920’lere gelindiğinde 20 bine, günümüzde ise 45 bine ulaşmıştır. Bireyin meslek seçimini bilinçli ve doğru yapabilmesi için öncelikle kendini tanıması gereklidir. Mevcut seçenekleri değerlendirirken işin gerektirdiği nitelikler ve sağladığı olanaklar birlikte değerlendirilmelidir. Artık günümüzde bireysel yetenek ve ilgilerin tanımlanması konusunda psikoloji bilimi oldukça gelişmiştir. Dünyada meslek ve eğitim seçenekleri ile ilgili olanaklar her geçen gün artmaktadır. Bunlara paralel olarak meslek seçiminde destek amacıyla hizmetler de gelişmektedir. Bu hizmetler sayesinde bireylerin ilgi yetenek ve eğilimlerini keşfetmelerini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca bireylerin kendilerini tanımlarına rehberlik etmekle beraber alternatifler arasında doğru seçimi yapmasına yardımcı olacak nitelikte rehberlik ve danışmanlık sağlar (Kordon, 2006).

3.3. MESLEK SEÇİMİ VE GELİŞİM SÜRECİ

“Eski bir soru olan “Büyüyünce ne olacaksın?” sorusuna çocuklar, genellikle hayali yanıtlar verirler. Ancak biraz büyüdüklerinde “İlerde ne olmak istiyorsun? Hangi mesleği yapmayı düşünüyorsun?” sorusunu yanıtlamak için daha realistik değerlendirmeler yapması gerektiğini fark ederler. İşte bu sorulara uygun yanıtlar bulmada öğrencilere nasıl yardımcı olacağız? Kariyer gelişim sürecini kolaylaştıracak işlemler nelerdir? Problemleri alanları nasıl

tanımlarız? Gençler neden ve nasıl belli mesleklere yöneliyor? Bireylerde bir meslek fikri nasıl gelişiyor?” (birimler.dpu.edu.tr, 2019)

Bilindiği üzere birey, bebeklik, çocukluk ve ergenlik aşamalarından geçerek gelişim gösterir. Bu sırada farklı öğretim basamaklarından geçer. Okul öncesi eğitim, ilk ve orta öğretimini tamamlayan birey zorunlu eğitiminin ardından ya eğitimine devam eder ya da eğitimini sonlandırarak iş hayatına atılır. İster ilköğretimi bitirdiğinde ister daha sonraki dönemlerde kişinin yaşamının belli bir döneminde iş ve meslek seçimi ile karşı gelmesi kaçınılmaz bir durumdur. Kişi karşılaştığı bu sorunu çözerken birçok güçlüklerle karşılaşır. Kişi mesleğini seçerken sadece para kazanacağı işi yapmış olmaz, aynı zamanda yaşam şeklini ve çalışma ortamını da belirlemiş olduğu için önemli bir karardır. Birey seçtiği meslekte başarılı olduğu zaman mutlu olur. Verimli olur. Ülke ekonomisine katkısı olur. Gelişigüzel yapılmış bir seçim düş kırıklığı ve mutsuzluk getirir. Ülkemizde gençlerin küçük bir oranı yetenek, beceri ve ilgileri doğrultusunda seçim yapmaktadır. Gençlerimizin meslek seçimini etkileyen faktörler arasında ailenin ekonomik koşulları, toplumsal saygınlığı olan mesleklere rağbet, aile baskısı, kıza zamanda para kazanma isteği, çevresel etkenler, arzu ettiği meslekte iş bulma zorluğu, gibi nedenler, bireyin istediği mesleği seçmesine engel teşkil etmektedir. Doğru mesleği seçmek için fırsatlar yaratmak ailenin ve gencin tek başına yapamayacağı işlerdir. Bu konuda birey ve aile ile birlikte topluma da çok büyük görevler düşmektedir (Norma, 1983).

Meslek seçimi ve bir mesleği icra etme genel olarak insan hayatındaki psikolojik gelişim sonucudur. Küçük yaşlardan başlar gelişir, ergenlik döneminde ve sonrasında somutlaşır. Meslek seçimi büyüyüp gelişme bedensel, zihinsel, sosyal ve bilişsel gelişimle yakından ilgili bir olgudur. İnsan gücünün planlanmasında hem fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik açıdan, hem de ihtiyaçların doyurulmasında toplumsal açıdan birçok alanda etkisi olmasından dolayı büyük önem taşır (Yazıcıoğlu, 2008).

Her insanın geçimini sağlamak amacıyla sürekli ve düzenli olarak yaptığı bir işinin olması gerekir. Yapılan bu iş bireyin mesleğini gösterir. Meslek seçimi insanın yaşamında verdiği en önemli kararlar arasındadır. Birey yapacağı mesleği seçmekle aynı zamanda yaşam tarzını da seçmiş olmaktadır. Çünkü meslek seçimi ile gelir düzeyi belirlenmiş olacağından dolayı insanın yaşam kalitesi de belirlediği mesleğe bağlı olarak şekillenecektir. Meslek seçimi iyi düşünüldükten sonra alınması gereken bir karardır. Çünkü alınmış olunan bu

karadan dönmek çok yorucu, zaman alıcı, çoğu zaman da imkânsız olabilmektedir. Böyle bir duruma düşmemek için karar vermeden önce kişinin kendine şu soruları sorması gerekir:

- Bu mesleğe karşı yeteneğim var mı?
- Bu mesleğe ilgi duyuyor muyum?
- Çalışma koşulları nasıl?
- Riskli bir meslek mi? Risk almaya hazır mıyım?
- Kazanç durumu nasıl? Kariyer olanakları var mı?
- Mesleğin gerektirdiği eğitimi aldıktan sonra istihdam olanakları nasıl?

Bireyin bu sorulara verdiği cevaplar o mesleği seçip seçmeyeceğinin kararını kolaylaştıracaktır (Vurucu, 2010).

Seçme birden fazla seçenek arasından, istenen yönleri istenmeyen yönlerinden fazla olana yönelme eğilimidir. Meslek seçiminde bireyin gereksinimlerini dikkate alarak, kendisine yakın bulunduğu meslekleri birçok yönden değerlendirip, istenilen yönlerin istenmeyen yönlere göre daha çok olan birine yönelme kararı, ömründe uzunca bir zaman alacağından hayatında en önemli kararlardan biri olma durumundadır. Küçük yaşlardan itibaren her insan, basit düzeyde de olsa gelecekte seçeceği meslek hakkında plan yapar ve kararlar alırlar. Bu plan ve kararlarda kişisel özellikler dikkate alınmadığında tercih ettikleri mesleğe sahip olamamaktadır. Küçük bir çocuğun meslek hakkındaki görüşleri hayallerine dayanır. Televizyonda bir yangın sahnesi izlemişse o gün itfaiye eri olmayı düşünür ya da polisiye bir film izlemiş ise polis olmayla ilgili hayaller kurmaya yönelir. Daha sonraları yakın çevresinde gözlemlediği mesleklere doğru eğilim başlar. Özellikle de baba mesleğine yakınlık duyar. Baba bir doktor ya da öğretmense kendisinin de o mesleği seçmesi yönünde düşünce geliştirmeye başlar (Tuzcuoğlu, 1994).

Bir mesleği seçmek bireyle birlikte toplumu da ilgilendiren bir durumdur. Kişiler seçmiş oldukları meslekte başarılı ve üretken olmayı isterler. Aksi durumda yani başarısızlık söz konusu olduğu zaman psikolojik rahatsızlıklarla birlikte topluma yük olduğunu düşünürler. Bu da toplumsal ilerleme hızını düşürür. Dolayısıyla toplumun ilerleme kaydetmesi için gerekli olan insan gücünün israfı söz konusu olur. Her birey kendi geleceği ile ilgili özgürce karar alma ve bunu uygulama hakkına sahiptir. Bu özgürlüğü meslek

seçiminde kullanırken tesadüflere yer vermeden daha akılcı bilinçli ve ileri görüşlü davranış sergileyerek bununla birlikte mesleğin gerektirdiği ilgi ve yeteneğine uygun meslek seçme sorumluluğuna sahip olması gerekir (Vurucu, 2010).

Günümüzde yaklaşık 12.000 çeşit meslek bulunduğu bilinmektedir. Seçeneklerin bu kadar çok olması bireyin meslek seçerken karar vermesini zorlaştırmaktadır. Diğer taraftan insanların kendi yönünü çizme ve yaşamı ile ilgili karar verme özgürlüğüne sahip olduğu günümüz çağdaş toplumunda bireyin yapacağı mesleği seçme özgürlüğünü kullanması bir hak olmanın yanı sıra, çağdaş insan olmanın bir gereği olarak düşünülmektedir. Bu sebeple meslek seçimi aşamasında olan kişinin bu değişime ayak uydurması, gözlemlemesi ve bu değişimleri değerlendirerek yeni yöntemler geliştirmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu zorunluluk doğru karar vermeyi sağlamaya ve meslek seçimini kolaylaştırmaya dönük uzmanlık gerektiren hizmet alanlarının ve mesleklerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu profesyonel hizmet alanlarının başında da mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri gelmektedir (Bozgeyikli, Toprak, & Derin, 2016).

Kişinin meslek seçenekleri arasından birinde karar kılması ve bu meslekle ilgili öğrenme çabası göstermesi, meslek seçimi olarak ifade edilir (Vurucu, 2010).

İş kelimesi bazen meslek kelimesinin yerine kullanılıyor olsa da iş daha çok geçici olan mesleki faaliyetler için kullanılır. Fazla bir mesleki tecrübe ve eğitim gerektirmeyen, kolayca öğrenilebilen ve sürekliliği olmayan mesleki faaliyetler iş olarak ifade edilir.

Meslek seçimi, bireyin yaşam kariyerini planlamada önemli bir etkiye sahip olduğu için üzerinde durulması gereken konuların başında gelmektedir. Çünkü kariyer seçimi yaşam tercihlerine uygun yapılmazsa daha sonraki dönemlerde ortaya çıkaracak olumsuz sonuçlar, kişinin yaşam kariyerini ve kalitesini doğrudan etkileyecektir. Bireyin yaşamını doğrudan etkileyecek böylesine önemli bir konuda kararı vermek birey için son derece zordur ve aynı zamanda da karmaşıktır. Kariyer seçim sürecinin karmaşıklığı ve kişisel özellikleri ile mesleğin özelliklerini uyumlaştırmanın gerekliliği, kariyer karar verme sürecini zorlaştırmakta ve bu nedenle uzman desteğine ihtiyaç yaratmaktadır (Şeker, 2013).

Meslek seçimi birçok alternatif arasından karar vermeyi gerektiren bir durum olduğu için gençler yardıma ihtiyaç duymaktadır. Yalom'a göre karar vermek diğer olasılıklarla bağımızı koparmak anlamına gelmektedir. İngilizce 'de karar verme (decide) sözcüğü ile intihar etmek (suicide) sözcüğünün aynı kökten gelmesi bir konuda karar vermenin

organizma için önemini belirtmiştir. Karar vererek seçeneklerden birini uygulamaya koyup yaşatırken, diğerini öldürmüş olmaktadır (Vurucu, 2010).

3.3.1. Mesleki Gelişim Kuramları

Mesleki gelişim kuramları, kişilerde meslek fikrinin nasıl doğduğu ve nasıl geliştiği, meslek seçimi ve kararının nasıl oluştuğu ve bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte mesleki gelişim sürecini açıklamaya çalışan görüşlerdir. Meslek gelişim kuramları gelişimsel kuram ve klasik kuram olmak üzere iki alt başlıkta incelenebilir (www.nkfu.com, 2019).

Bu bölümde Isaacson, Ginzberg, Super, Holland, Roe gibi bilim adamlarının mesleki gelişim ile ilgili geliştirdikleri kuramlara yer verilmiştir.

3.3.1.1. Isaacson' a Göre Mesleki Gelişim

Isaacson'a göre 5 aşamadan oluşmaktadır.

Uyanış ve Farkında Olma Evresi: 5-12 yaş arası dönemdir. Okul öncesi dönemden başlayarak ilkököl döneminde kapsar. Çocuğun meslek bilincinin oluşmaya başladığı bu dönemde, çocuk çevresindeki insanların farklı uğraşları olduğunu ve çeşitli mesleklerin varlığını anlamaya başlar. İlkokulün son dönemlerinde ise kendisi ve diğer insanlarla olan ilgi yetenek ve amaç yönünden farklılıkların ya da benzerliklerin farkına varmaya başlar.

Meslekleri Keşfetme ve Araştırma Evresi: 12-15 yaş arası çocuğun psikomotor açıdan bir yetişkinin becerisine sahip olmaya ve mesleklerin farklı yönlerini araştırmaya, meslekle ilgili bilgi sahibi olmaya başladığı keşfetme dönemi olarak adlandırdığımız bu dönem ilköğretimin ikinci kademesini kapsar.

Karar Verme Evresi: 15-18 yaş aralığını kapsayan, kendisi ve mesleklerle ilgili oluşan algılarına dayanarak değerlendirme yapar ve geleceğe yönelik idealler oluşturmaya başlar. Bu yaşlardaki idealler başlangıçta geçici bir heves olabilir fakat genç zaman geçtikçe daha net ve açık planlar yapmaya başlar ve meslek kararını oluşturur.

Hazırlık Evresi: 18-23 yaş arasını kapsayan bu dönem üniversite yıllarına denk gelmektedir. Birey karar verdiği, seçtiği mesleğe yönelik hazırlıklar yapmaya başlar.

Mesleğin gerektirdiği bilgi birikimini oluşturmaya başlayarak mesleği icra etmeye hazır duruma gelir. O meslek alanında iş araştırmaya başlar.

İşe Girme Evresi: 23 yaş ve sonrası dönemi kapsar. Bireyin çalışma hayatına atılıp iş dünyasındaki yerini almaya başladığı dönemdir. Eğitim hayatı boyunca kazandığı bilgi beceri ve birikimlerini uygulama olanağı bulur. Birey bir yandan mesleğini icra ederken bir yandan da meslekle ilgili gelişimini sürdürür (Vurucu, 2010).

3.3.1.2. Ginzberg'e Göre Mesleki Gelişim Kuramı

Meslek seçimine bir süreç olarak yaklaşan bu kuram, bireyin gelişiminde belli dönemlerden geçmesi ile oluşan bir süreç olarak değerlendirilmektedir. “fantezi”, “geçici”, “gerçekçi”, olarak ifade edilen bu süreç sonunda alınan meslek seçimi kararı geri dönülmez bir karar olarak değerlendirilir. Kuram mesleki gelişimin bilimsel olarak incelenebilmesi açısından fayda sağlar. Ginzberg ve arkadaşları farklı özgeçmişlere sahip olmaları (ekonomist, sosyolog, psikolog gibi...) konuya disiplinler arası bir yaklaşım sağlamıştır. Kuram aynı zamanda çevresel faktörlere de gereken önemi vermektedir. Kuramın meslek seçimini geri dönülmez bir karar olarak değerlendiriyor olması eleştirilmesine neden olmuştur. Mesleki gelişim dönemlerinin her bireyde aynı yaş aralığında yaşanmayacağı (daha önce ya da uzun gibi) ve farklı gruplara (kadınlar, azınlıklar gibi) uygulanabilirliğine ilişkin yeterli verinin olmaması bir diğer eleştirel konudur. Sonuç olarak Ginzberg'in kuramı mesleki gelişim sürecini açıklamada bir geçiş kuramı olarak değerlendirilebilir (Yeşilyaprak, 1995).

3.3.1.3. Super'in Mesleki Gelişim Kuramı

“Bireyin gelişimini bütün yönleri gibi mesleki gelişim de yaşamın ilk yıllarından başlayıp sonuna kadar devam eden bir süreçtir. Genel gelişimin önemli yaşam dönemlerini olduğu gibi mesleki gelişiminde her biri belli özellikler tarafından tanımlanan mesleki yaşam dönemlerine bölünmüştür. Super çalışmalarının sonuçlarına dayanarak her döneme uygun mesleki gelişim görevlerini belirleyerek açıklamıştır.” (www.pdr.gen.tr, 2019).

Super'a göre meslek seçimi gelişim sürecindeki dönemlerde birey ve çevre arasındaki etkileşim sonucunda oluşan benlik kavramının bir mesleğe yansması şeklinde ifade edilir. Mesleki gelişim sürekliliği olan bir süreçtir. Meslek seçimi ise sentez yapma

işidir. Bu kurama göre bireylerin meslek gelişimlerinde yetenek, ilgi ve benlik kavramlarının önemi büyüktür. Bireyin seçimlerini ailenin ekonomik düzeyi, bireyin karşılaştığı fırsatlar, birey ile çevresi arasındaki ilişki etkiler niteliktedir. Mesleki gelişim süreci zaman ve yaşantının değişmesi sonucu değişim gösterebilir. Super'a göre gelişim dönemleri şöyledir:

Büyüme evresi: 0-14 yaşa kadar olan dönemdir. Çocuğun meslek algısı çevresindekileri izleyerek onlara benzeme arzusuyla başlar. Çocuğun çevresindekilerle özdeşim kurması önemli bir etkidir. İlk etapta fantezi ihtiyaçlar önemli olmakla beraber ilgi ve yetenekler daha önem kazanmaya başlar. Bu dönemde okulla beraber yeteneklerini geliştirir. Meslek ve çalışma hayatı hakkında bir fikre sahip olur.

Araştırma Evresi: 14-18 yaş aralığında ve ergenlikten ilk yetişkinliğe kadar süren dönemi kapsar. Başkaları ile ilişkiler etkinlikler evde okulda ve yarı zamanlı işlerde alınan roller mesleki benlik kavramını oluşturur. İlk mesleki seçimler geçicidir. Tartışmalarla ve denemelerle sınanır. Birey 20'li yaşlardan itibaren kendine çalışma alanı belirler.

Yerleşme Evresi: 25-44 yaşa aralığında gerçekleşir. Bir düzen kurma ve bu düzeni devam ettirmeyi beraberinde getirir. Birey kendine uygun bir alan ve o alanda kararlı bir tutum sergilemesi ile nitelik kazanır. Bu dönemde yetişkin mesleki benlik oluşturmaya çalışırken bunalım geçirebilir. Mesleki benlik kararlılık kazandıkça ilerlemek ve iş dünyasında bir yer edinebilmek için daha çok çaba harcar.

Sürdürme ve Koruma Evresi: 45-64 yaş arası olan dönemde var olan mesleki benlik kavramını korumaya çalışan birey elde ettiği işi en iyi şekilde yaparak kendini geliştirme çabası içerisindedir.

Çöküş Evresi: 65 yaş ve sonrası. Fiziksel ve zihinsel süreçlerin yavaşlayarak enerjinin azalması ile belirgin hale gelir. Çöküş aşamasında birey daha az yük ve sorumluluk alır. Daha çok deneyim, tecrübe ve bilgisinden faydalanma yoluyla topluma katkı sağlar (www.docplayer.biz.tr, 2019).

3.3.1.4. Adler ve Roe'ya Göre Mesleki Gelişim Kuramı

Adler insanların beş yaşam görevi olduğunu söylemektedir:

- Meslek ve çalışma,
- Toplumsal görev ve insan ilişkileri,

- Sevgi, yakınlık ve aile,
- Evrenle ilişki kurma ve inanç,
- Benlik.

Adler, bireyin yaşamı ve davranışları 'İçsel Hedef'i tarafından belirlendiğini savunmaktadır. Kişi hedeflerine ulaşmak için kendine bir yaşam planı hazırlar ve bu doğrultuda yaşam biçimini şekillendirir. Adler'i izleyen araştırmacılar, doğum sırası, yaşam biçimi, erken yaş deneyimleri gibi faktörlerin kariyer gelişimine etkileri konularına dair çalışmalar yapmışlardır.

Roe'ya göre de ailelerin çocukların meslek seçimindeki etkileri, çocuklukta yaşanan deneyimlerin çeşitli ihtiyaçları pekiştiren ya da azaltan etkileri olduğunu düşünmüş ve ihtiyaçların kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini araştırmıştır.

Roe'ya göre meslek seçimi çocuğun ebeveynler ile arasındaki ilişki sonucu ortaya çıkan ihtiyaçlara dayanır. Bu alanda 80'li yıllardan itibaren yapılan çalışmalar ailenin demografik özelliklerinin etkilerini belirlemekten çok aile bireyleri arasındaki ilişkiler, ebeveyn davranışları incelenmiş ve bu davranışlar ile kariyer gelişimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ebeveyn tutumlarının destekleyici olması özellikle ergenlik dönemindeki çocuklarda daha sağlıklı kariyer geçişleri ve kariyer planlamalarında yardımcı olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaların sonucunda aile büyüklerinin kariyerleri ile çocukların istediği kariyer arasındaki ilişkinin güçlü olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi düşük ve beceri gerektirmeyen işlerle uğraşan ebeveynlerin çocuklarının da aynı düzey işlerle uğraşma olasılığı yüksektir (Sav, 2008).

3.3.1.5. Holland'a Göre Mesleki Gelişim Kuramı

Holland'ın kuramının amacı meslek seçimi yaparken ya da değiştirirken mesleki doyum sağlamlarına yardımcı olmaktır. Bu kurama göre kişilik ve mesleğin gereği olan etkinlik ve çevreyle olan ilişkilerine dayanmaktadır. Holland kişilik özellikleri açısından bireyleri altı gruba toplamaktadır. Kişinin sahip olduğu kişilik özelliğine göre aynı özelliğe uygun mesleki ortamda mutlu olma ve gelişim gösterme olanağına sahip olacaktır (Demirci, 2017).

Holland kişinin ilgi, yetenek ve tutumlarına göre 6 adet mesleki eğilim tanımlamıştır.

Tablo 2:Holland'ın Tipolojisine göre Tipler, Anahtar Sözcükler ve Meslekler

Tip	Anahtar Sözcükler	Meslekler
Gerçekçi-G (Realistic-R)	Pratik becerilere sahiptir. İnsanlar yerine makine veya araçlarla çalışmayı tercih eder.	Teknisyen Çiftçi Pilot
Araştırmacı-A (Araştırmacı) (Investigative-I)	Analitik ve ayrıntıcıdır. Problem çözmekten ve araştırma yapmaktan hoşlanırlar.	Kimyager Jeolog Araştırmacı
Sanatçı-Sn (Yaratıcı) (Artistic-A)	Artistik veya yaratıcı yeteneğe sahiptirler. Problem çözerken hayal gücü ve sezgilerini kullanırlar.	Müzisyen Artist İç Mimar
Sosyal-S (Social-S)	Üst düzey sosyal becerilere sahiptirler. Grup halinde çalışmaktan, insanlarla iletişim kurmaktan keyif alırlar.	Öğretmen Sosyal Hizmet Uzmanı Psikolog
Girişimci-Gr (Enterprising-E)	Konuşma ve pazarlık etme, liderlik özelliklerine sahiptir. Amaçlarını gerçekleştirmek için insanları yönlendirmekten hoşlanırlar.	Satış görevlisi Avukat Menajer
Geleneksel-Gl (Düzenli) (Conventional-C)	Pratik ve sistematik çalışırlar. Ayrıntılara dikkat edip, planları iyi takip ederler.	Bankacı Sekreter Muhasebeci

Kaynak: Demirci, A. (2017). Holland'ın Mesleki Tipleri İle Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, s.17

- **Gerçekçi Mesleki Eğilim:**

Bu eğilimdeki bireylerin fiziksel faaliyetlerde etkilidirler. Mekanik ve elektrikli aletlerle iş yapmaktan hoşlanırlar ve bununla ilgili iş alanlarına yönelirler. Sanal ortam veya işlerle değil daha çok fiziki objelerle ilgilidirler. Sözel etkileşimden ve insanlar arasında bulunmaktan sıkılırlar. Sosyal becerileri zayıftır (Kıyak, 2015).

- **Araştırmacı Meslek Eğilimi:**

Bu eğilimdeki bireylerde muhakeme yeteneği güçlüdür. Araştırmacı, yaratıcı problem çözmeyi hayat felsefesi edinmiş, sürekli kendini yenileyen, inceleme ve gözlem

yapmaktan hoşlanan, fikir ve çözümlere açık bireylerdir. Estetik kaygıdan çok işlevsellik ve amaca ulaşmaya çalışırlar. Bilimsel çalışmaktan hoşlanan çeşitli ve derin ilgi alanlarına sahiptirler.

- **Artistik Meslek Eğilimi:**

Sanatsal yönleri güçlü kendilerini ifade edebilme yeteneğine sahip kişiliklerdir. Farklı bakış açısına sahiptirler. Aykırı davranış ve düşünce eğiliminde olmalarından dolayı kurallardan hoşlanmazlar. İlişkilerinde duyguları ön plandadır, genellikle yalnız ve özgür çalışmaktan hoşlanırlar.

- **Sosyal Mesleki Eğilim:**

Sosyal yönleri güçlü, yardımsever, özverili bireylerdir. Sabırlı ve fedakârdırlar. Grup çalışmalarında başarılı ve uyumludurlar. Sorunlara çözüm üretebilir ve karşılık beklemeden yardıma hazır uyum ve iş birliği içinde hareket ederler. Hayata karşı idealist ve insancıl yönleri ön plandadır. Resmi ortamlardan hoşlanmaz kendilerini rahat hissettikleri rahat ortamları tercih ederler.

- **Girişimci Mesleki Eğilim:**

İkna kabiliyeti yüksek, ekonomik, politik ve örgütsel hedefleri yönetmekten hoşlanan, kendine güvenleri yüksek cesaretli ve liderlik özelliklerine sahip bireylerdir. Başarıya ve hedefe odaklı hızlı kararlar alabilen kişilerdir. Hızlı adım atmayı gerektiren durumlarda iş akışının da hızlı olmasını isterler. İş akışı onların istediği gibi gitmez ise sabırsızlık gösterirler.

- **Geleneksel Mesleki Eğilim:**

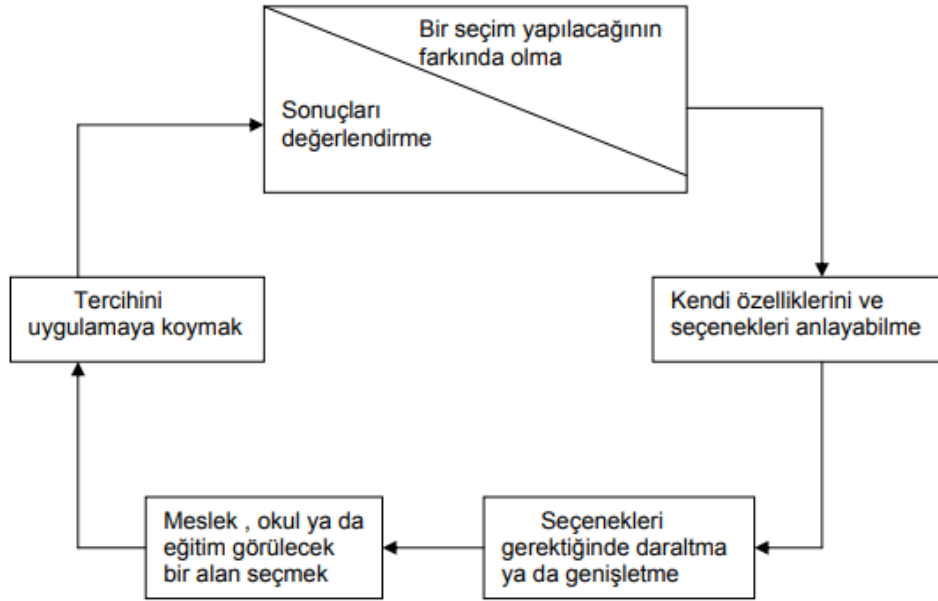
Hesap yapma yeteneği olan, detaylara önem veren, kayıt tutmaktan hoşlanan, kurallara uygun hareket eden bireylerdir. Yeni fikirlere açık değildirler. İşlerin aksamadan sürdürülebilmesi için sürekli denetleme ve kontrol etme ihtiyacı duyarlar. Rutin iş ortamlarından hoşlanırlar. Yalnız çalışmaktan sıkılmazlar (Sav, 2008).

Sanatsal becerileri düşüktür fakat düzeni ve tertibi severler. Nesnelere üzerinde çalışmayı kurallara bağlı kalmayı severler. Büyük şirketlerde çalışmaktan haz duyan kişiler olarak tanımlanabilirler (Uğur & Devcar, 2018).

3.3.2. Meslek Seçiminde Karar Kuramları

Bireyler günlük hayatlarında ihtiyaçlarını karşılamak için çaba gösterirken birçok kez karar verme durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Kaliteli bir yaşam sürebilmek için birçok alternatif arasından seçim yapmak zorunda kalan bireyin doğal yapısının bir gereği olan karar verme sürecinde zaman zaman güçlüklerle karşılaştığı görülmektedir. Karar vermeyi genel bir ifadeyle, alternatif eylemler arasından, mevcut durumun kavranması ile alternatif seçeneklerin sonuçlarının gözden geçirilerek en uygun eylemin uygulamaya konulması olarak tanımlanabilir. Karar vermede ki amaç, yeni çözümler üretmek değil önceden belirlenmiş ölçütler arasından en iyi seçeneği belirlemektir (Doğan, 2014).

Aşağıda iyi bir kararın verilmesi için yapılması gerekenler şekil üzerinde özetlenmiştir.



Şekil 6: İyi Bir Kararın Verilebilmesi İçin Yapılması Gerekenler

Kaynak: Çakır, M. A. (2003). *Bir Mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s. 46.

3.3.2.1. Gelatt'a Göre Karar Verme Kuramı

Gelatt'a göre karar verme bilgi, işlem ve seçim olmak üzere üç bölümden meydana gelmektedir. Ayrıca Gelatt, karar kuramında "olumlu belirsizlik" kavramından da söz etmektedir. Karar verme sürecinin ilk basamağı olan, bilgi sürekli geliştirilmesi gereken bir olgudur. Bilgi sürekli geliştirilmeli ve tekrar tekrar gözden geçirilmelidir. Birey ilk etapta sağlıklı bir karar stratejisi izleyerek karar vermiş olsa bile toplumsal değişim nedeniyle, almış olduğu kararlar zamanla geçerliliğini yitirebilmektedir. Olumlu belirsizlik kavramı bireyin gelecekte net, emin olmaması bunun yanı sıra belirsizliği olumsuz bir süreç olarak değerlendirmemesi durumu olarak ifade edilir. Psikolojik danışman ve rehberlik uzmanları mantıklı karar verme becerisi kazandırma ile birlikte belirsizliklere karşı da uyum sağlama yeteneğini geliştirmeye yönelik destek hizmeti vermelidirler (Yılmaz, 2011).

3.3.2.2. Hilton'a Göre Karar Verme Kuramı

Hilton meslek tercihini karar verme süreci olarak ele almıştır. Hilton'a göre birey, bir karar almayı gerekli kılan değişimler ortaya çıktığında tutarsızlıklar meydana geleceğinden dolayı bir karar vermesi gerekir (Boyacı, Karacabey, & Bozkuş, 2017).

Hilton mevcut mesleki karar kuramlarının, bireylerin mesleki karar verme davranışlarını açıklamada yetersiz olduğu düşüncesini savunarak, bireylerin mesleki kararlarında beş farklı model olduğunu belirtmiştir. Bunlar:

- Yükleme-eşleme modeli: Birey kişisel yüklemelerine en iyi karşılık veren mesleklere yönelir,
- Gereksinim-azaltma modeli: Birey gereksinimlerini karşılayan mesleklere yönelir,
- Olası- kazanç modeli: Birey en iyi kazancı elde edeceği mesleğe yönelir,
- Sosyal- yapı modeli: Toplumsal yapılar bireye bazen hareketlilik sağlar, bazen de sınırlamalar getirir,
- Karmaşık bilgi işleme modeli: Birey birçok seçenekler arasında en iyi seçimi yaparken yaşadığı güçlükleri, bilişsel çelişkiyi azaltmayan ve başarısız çabalar olarak değerlendirmektedir. Çelişkinin nedenlerini ve çelişkinin azaltılması yönünde nasıl bir yol izleneceğini belirlemek önem kazanmaktadır. Daha

sonra çelişkinin azaltılması yönündeki davranışların kısa ve uzun süreli etkilerini belirlemek gerekmektedir (Vurucu, 2010).

3.3.2.3. Bergland'a Göre Karar Verme Kuramı

Bergland'a göre karar verme sürecinin geçtiği aşamalar şöyle sıralanmaktadır:

- **“Problemin hissedilmesi:** Yeni bir davranış tarzının aranması ve benimsenmesi,
- **Problemin tanımı:** Sıkıntının hissedilerek çözülmesi gereken bir problem olarak ifade edilmesi ve adlandırılması,
- **Seçeneklerin oluşturulması:** Gerçekleşme olasılığı en yüksek olana yönelme,
- **Seçenekler hakkında bilgi toplama:** Her seçeneğin olumlu ve olumsuz yönlerinin ortaya çıkarılması,
- **Toplanan bilgilerin istekleri karşılama açısından değerlendirilmesi,**
- **Uygun seçeneğin belirlenerek, planın uygulamaya konması,**
- **Sonucun değerlendirilmesi.”** (Bozgedik, 2017).

3.3.2.4. Littrel'a Göre Karar Verme Kuramı

Littrel karar verme sürecini yedi basamakla ifade etmiştir.

Bunlar;

- **“Problemin Tanımı:** Verilecek kararın kişinin yaşamındaki öneminin belirlenmesi,
- **Amaçlar Oluşturma:** Kişi için özel amaçların belirlenmesi,
- **Kaynakların Belirlenmesi:** Amaçlara ulaşılabilmesi için gerekli olan ulaşılabilir özelliklerin belirlenmesi,
- **Kişisel, çevresel ve maddi kaynakların belirlenmesi,**
- **Seçeneklerin Göz Önünde Bulundurulması:** Ulaşılabilir seçeneklerin olumlu ve olumsuz yönlerinin test edilmesi,

- *Bu seçeneklerin istenen amaca ulaştırıp ulaştıramayacağıının sınanması,*
- *Karar Verme: Amaçlara ulaştırabileceği düşünülen seçeneklerden birinin seçilmesi,*
- *Kararın Uygulamaya Konulması. Sonuçların değerlendirilmesi: İstenilen amaçlara ulaşıp ulaşılmadığı ve problemin çözülüp çözülmediği tartışılır. Littrel, açıklamış olduğu bu karar verme basamaklarının eğitsel bir program seçimi ve meslek seçiminde iyi bir biçimde uygulandığında, bireyler vermiş oldukları karardan daha çok memnun olacaklar ve kararlarında daha az değişiklik yapma gereksinimi duyacaklardır.” (Bozgedik, 2017).*

3.3.2.5. Huppock’a Göre Karar Kuramı

Huppock mesleki karar kuramı ile ilgili on önerme geliştirmiştir. Bu önermeler özetle:

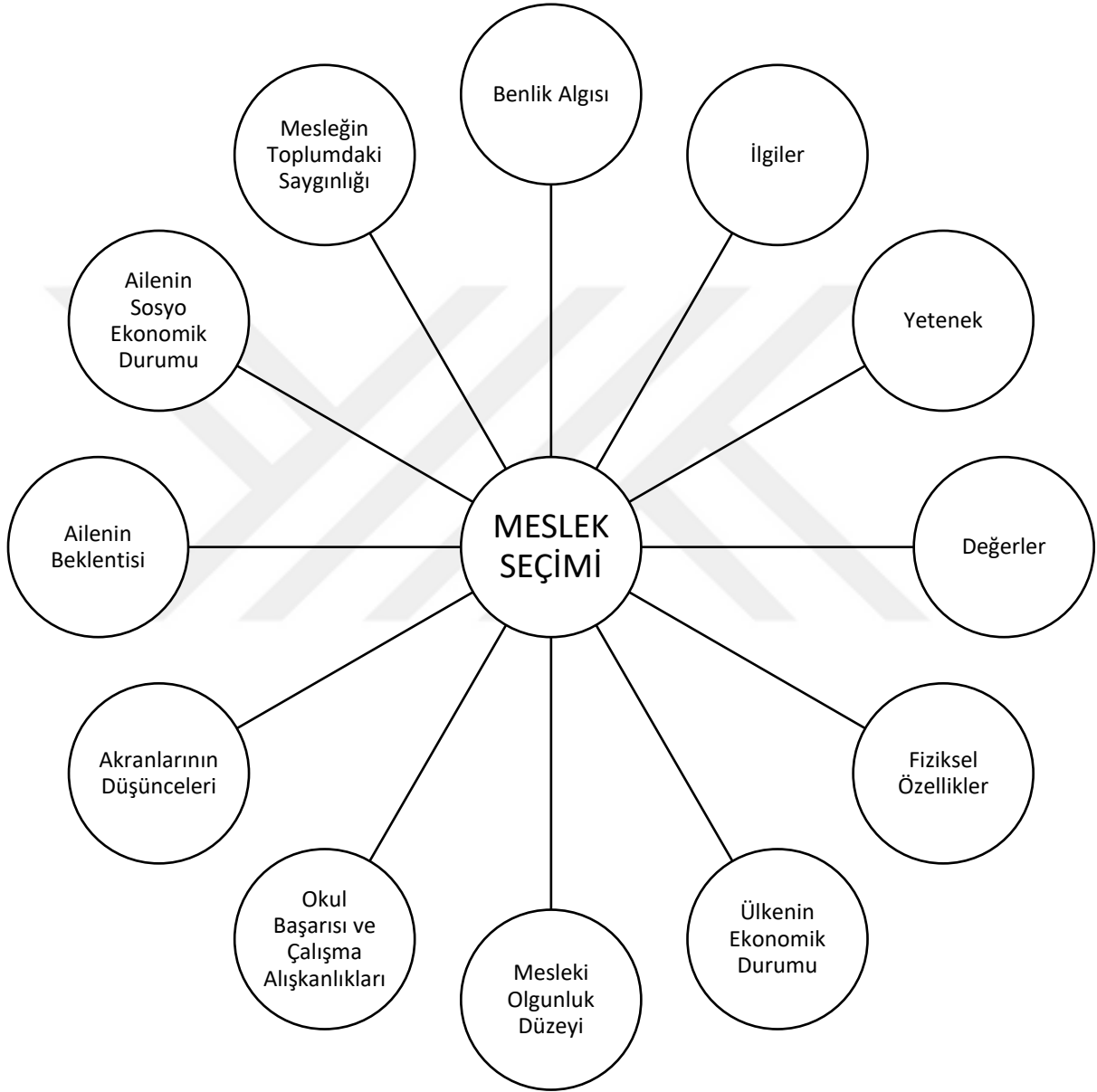
- Bireyler duygusal ihtiyaçlarını ve değerlerini tatmin etmek amacı ile bilinçli ya da bilinçsiz olarak bir mesleği seçerler,
- Birey meslek kararında kendi ihtiyaçlarını karşılayacak en iyi seçimi tercih etmiştir.
- Bireyin belirgin olsun ya da olmasın bütün ihtiyaçları onun meslek seçiminde etkili rol oynar.

Bireysel ihtiyaçların doyuma ulaşım düzeyi değişim gösterdikçe, birey ihtiyaçlarını daha iyi karşılayan yeni mesleklerle ilgili bilgi edinmeye başlar ve bu durum önceki seçimlerinde de değişim göstermesi şeklinde sonuçlanır (Tuzcuoğlu, 1994).

3.4. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bireylerin kendilerini ifade edebilmeleri, hayat boyu uğraşmaktan sıkılmayacakları ve kişilikleri ile uyumlu olan en doğru mesleğe yönelmeleri hem bireysel hem de toplumsal açıdan önemli kazanımlar elde etmeleri açısından önemli bir durumdur. Kariyer gelişiminin başlangıç noktasını oluşturan meslek seçimi bireyin hayatındaki en önemli konulardan biridir. Meslek seçimi sosyo-demografik faktörler, iş avantajları, ilgi ve yetenekler gibi değişkenlerden etkilenmektedir.

Ayrıca bu konuda aile, arkadaşlar, okul ve öğretmenler de etkili olmaktadır. Bilinçsiz bir seçim yapmaktan kaçınabilmek için sektörle ilgili araştırmalar yapmak avantaj ve dezavantajları tespit etmek, sektörde çalışanlardan bilgi almak, mesleğin bireyin kişiliği ile uygunluğunu tespit etmek gibi unsurlar dikkate alınmalıdır (Çelik & Üzmez, 2014).



Şekil 7: Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Kaynak: Bozgedik, A. (2017). *Eğitimde yeni bir model olan temel lise öğrencilerinin üniversite ve meslek seçimini etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, s. 27.

3.4.1. Meslek Seçiminde Ailenin Rolü

Toplumlar sanayileşme ve kentleşme süreci ile birlikte hızla bir sosyal değişim yaşamıştır. Bu süreçten en çok etkilenen kurum da şüphesiz “aile” olmuştur. Değişen kültürel değerlerle birlikte bireylerin aileye bakış açısı ve aile tutumlarında, geleneksellikten uzaklaşmaya doğru bir eğilim göstermiştir. Çocukların davranışları gözlemlendiğinde ebeveynleri ile benzerlik gösteren davranışların, farklılık gösteren davranışlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Çocuklarda süreklilik gösteren yerleşmiş birçok davranışın ebeveynlerin model almaları sonucunda oluştuğu görülmektedir. Anne baba tutumlarının çocukların davranışları üzerindeki etkileri araştırıldığında genellikle, “demokratik”, “otoriter” ya da “serbest bırakıcı” olarak tanımlandığı görülmektedir (Çerik, 2002).

Kariyer kuramcılar, çocukların kariyer gelişimlerinin nasıl oluştuğunu inceleyerek ebeveynlerin ve ailenin bu konuda önemli bir role sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çocuklar kariyer gelişimleri ile ilgili davranışları yaşamlarındaki önemli kişilerin davranışlarını gözlemleyerek model alma yolu ile öğrenirler. Kariyer gelişimi ve meslek seçme kararı aile, toplum, akran ve arkadaşlar gibi çeşitli sosyal ortamların oluşturduğu örüntüler içinde gerçekleşmektedir (Bacanlı & Sürücü, 2011).

Eğitim için ayrılan ekonomik kaynakların nasıl kullanıldığı ve bütçeden eğitime ayrılan payın miktarı başarı için önemli bir konudur. Ülkemizde ailelerin eğitim harcamaları OECD ülkeleri ile kıyaslandığında harcamaların yüksek düzeyde olduğu buna karşın eğitimde verimliliğin sağlanamadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle öğrencinin beceri kazanımları ile harcamaların paralellik arz etmediği görülmektedir (Aytekin, 2018)

- Meslek seçiminde ailenin ekonomik olanakları ve kültürel düzeyi önemli bir etkiye sahiptir. Araştırmalar ekonomik ve kültürel düzeyi yüksek olan ailelerin çocuklarının yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda meslek seçme şansını yakalayabilmektedirler. Ekonomik olanakları yetersiz aile çocukları ise kısa zamanda para kazanabilecekleri işleri tercih etmektedirler.
- Baba otoritesinin egemen olduğu ailelerde durum ise çocuğa baba mesleğini sürdürmesi şeklinde yönlendirme yapılır. Çocuğun o mesleğe ilgisinin ya da yeteneğinin olması ya da olmaması göz önünde bulundurulmaz. Çocuk küçük yaştan itibaren baba mesleğini sürdürmesi yönünde koşullandırılır.

- Bazı ebeveynler hayallerindeki mesleği kendileri gerçekleştirememiş ise çocuğunu o mesleğe yönelterek bireysel bir tatmin sağlarlar.
- Bazı aileler çocuklarına belli mesleklerin önemli belli mesleklerin de önemsiz olduğu yönünde çocukta ön yargı oluştururlar. Böylece dolaylı da olsa çocuğun meslek seçimini etkilemiş olurlar.
- Çocuğu tamamen başıboş bırakarak bağımsız karar almasına olanak sağlayıp dolayısıyla bu kararın sorumluluğundan kaçınmış olduğunu zanneden aileler de söz konusudur.
- Tüm bu aile yaklaşımlarının yanında meslek seçiminde çocuğunu bilinçli bir şekilde yardımcı olmaya çalışan, çocuğunun yeteneklerinin farkında olup yetenekleri doğrultusunda eğitim almasını sağlayan, yol gösteren ve bu konuda hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan ailelerin de varlığından söz etmek doğru bir yaklaşımdır (Norma, 1983).

3.4.2. Meslek Seçiminde Okul ve Öğretmen Rolü

Bireylerin ailenin dışındaki eğitimi okullarda geçmektedir. Bu kurumlar okulöncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarıdır. İlkokul ve ortaokul dönemi çocuğun fiziksel, bilişsel ve duyuşsal gelişiminin yanı sıra kişilik özelliklerinin gelişim gösterdiği hassas bir dönem kapsamaktadır. İlkokulun birinci basamağında, sürekli karar değiştiren hayallerinden ve çevresinde gördüğü mesleklerden etkilenir (Deniz, 2001).

Eğitim süreci ile paralel yönetilen kariyer, bireylerin daha iyi eğitim beklentileri ve meslekte en üst düzeyi yakalama isteği bireyi bir çabanın içine çekmektedir. Fakat yapılan araştırmalara göre birçoğunun hedeflerine doğru tutarlı ve gerçeği yansıtan planlar yapmadıkları görülmektedir (Soysal & Söylemez, 2014).

Mesleki algı oluşturulmasında ve meslek seçimi sürecinde okul öncesi dönemden itibaren okul ve öğretmen etkisinin ve sorumluluğunun olduğu bir gerçektir (Gündüz & Tarhan, 2017).

Eğitim sürecinde çocuklara rehberlik ederek eğitim ve öğretimi sağlayan tek kaynağın, ders kitapları olmadığını görmekteyiz. Kitapların yanı sıra, eğitim ve öğretim

faaliyetlerine doğrudan etki eden davranış ve söylemleriyle çocuklar üzerinde kalıcı izler bırakan öğretmenlerdir. Çünkü çocuk okulda öğrendiği bilgileri yalnızca ders kitapları ya da ders materyalleri aracılığıyla değil, gözlemleyerek ve yaşayarak da öğrenir (Asan, 2010).

Okul yönetimi ve öğretmenler çocuğu bir mesleğe yönlendirme konusunda şu hususları dikkate almak durumundadırlar:

- Çocuğun gelişiminde katkıda bulunarak kendini tanımasını sağlamak,
- Tecrübeleri ve gözlemleri çocuğa aktarmak,
- Son kararı çocuğa bırakmak,
- Okulda psikolojik ve rehberlik danışmanları görevlendirerek bu uzmanlardan yararlanmak,
- Çocuğun meslek seçiminde sadece para kazandıran bir iş olmanın ötesinde mesleğin gerektirdiği nitelikler ve iş bulma olanakları konusunda bilinç oluşturmak,
- Akademik başarı göz önünde bulundurularak gerçekçi bir yönlendirme yapılmasını sağlamak,
- Bireyin çevresindeki meslekleri tanımasını sağlamak,
- Gelecekte iş bulma konusunda sorun yaşamayacağı alanlara yönelmelerini sağlamak (Deniz, 2001).

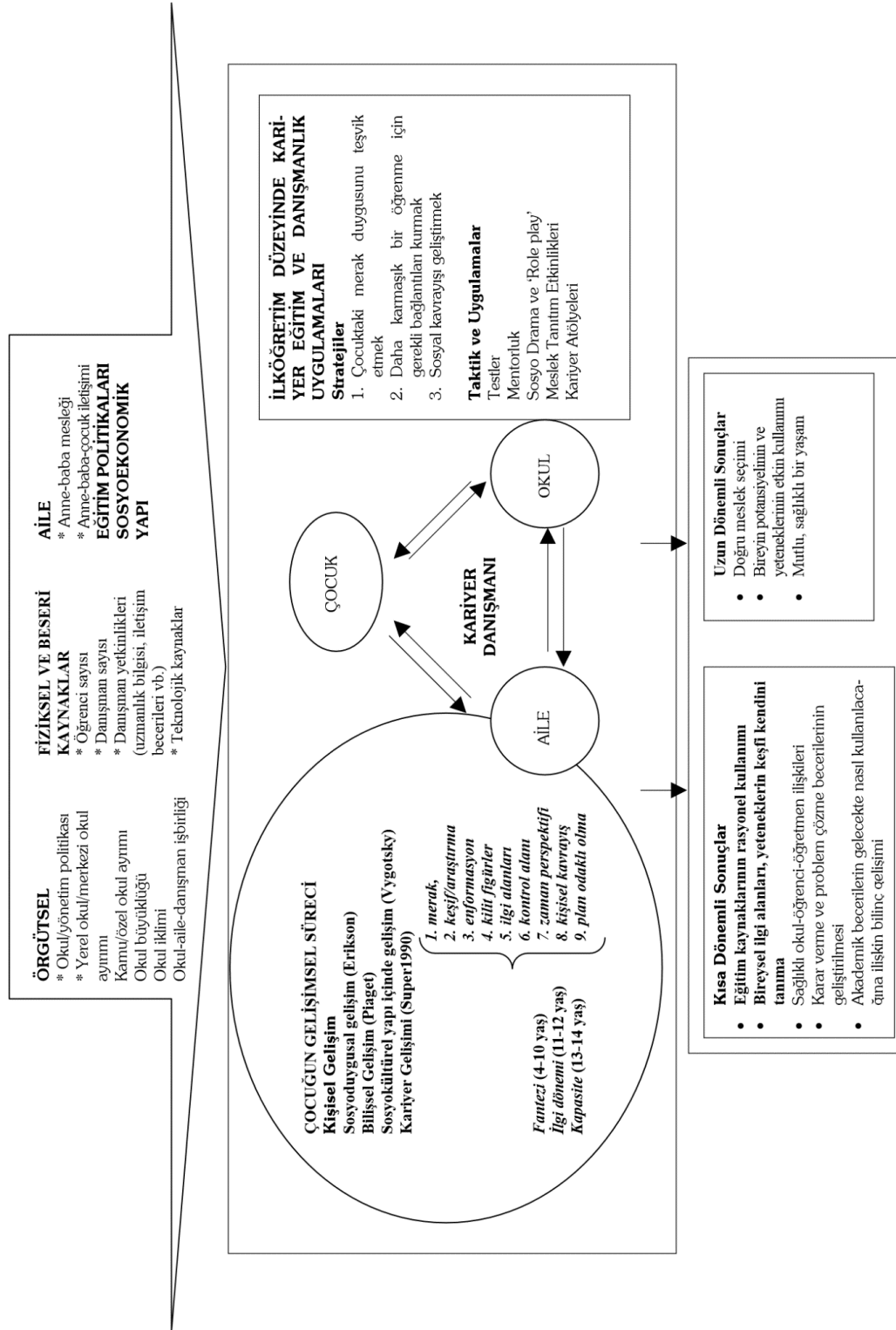
3.4.3. Meslek Seçiminde Kariyer Danışmanlığı Rolü

21. yüzyıl küreselleşmeye bağlı olarak teknolojik gelişmelerin hızla yaşandığı, siyasal ve ekonomik alanda değişimlerin olduğu bir dönem olarak ifade edilmektedir. Bundan dolayı bireylerin bu değişimlere ayak uydurarak, bu durumu avantajlı hale getirmeleri giderek zorlaşmaktadır. Yetişkin bireylerin dahi bu rekabet ortamında zorlandığı düşünüldüğünde çocukların bu değişimlere uyum göstermeleri ve sağlıklı kararlar almaları güçlüğü daha çok kendini hissettirmektedir. Bu konuda aile-okul-devlet birlikteliği ile çocuğu sağlıklı yönlendirebilmek danışmanlık hizmetlerini zorunlu kılmaktadır. İlköğretim aşamasından

itibaren çocukların ve gençlerin okulda iş yaşamına geçerken sağlıklı kararlar alabilmelerini sağlayarak ve onları hayatın gerçekleriyle tanıştırmak için bir eğitim programı oluşturmak zorunlu hale gelmiştir.

Ülkemizde bu konu ile ilgili literatür tarandığında; kariyer, mesleki danışmanlık konusunda daha çok lise ve üniversiteye geçiş sınavları öncesi ile ilgili değerlendirmelere rastlanmaktadır. Fakat bireyin hayattaki en önemli kararlarından biri olan meslek seçimine yönelik kararın ilköğretimden itibaren değerlendirilmesi gerekliliği yönündeki görüşler yakın zamana rastlanmaktadır. Günümüzde rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin ilköğretimden itibaren değerlendirilmesine yönelik çalışmalar başlatılmış olması sevindirici bir durumdur. Okullarda kariyer danışmanlığı hizmetlerinin amacı çocukların geleceğe yönelik planlarında ilköğretim dönemlerinden başlayarak geleceklerine ışık tutmaktır. İlköğretim seviyesinde verilmeye başlanan bu hizmet çocuğun kişisel gelişimi, geleceğe dair hedef ve beklentileri kariyer danışmanlık uygulamaları ve süreçleri kısa ve uzun vadeli sonuçları bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Kariyer danışmanlığı hizmetleri etkinliğini örgütsel, fiziksel ve beşerî faktörler ile aile sosyoekonomik yapı ve konu ile ilgili yasal gelişmeler etkili olmaktadır. Okulun konu ile ilgili yönetsel politikaları örgütsel faktörler olarak değerlendirilmektedir. Bu hizmetlerin etkinliği özel devlet okulu ayrımında göze çarpmaktadır. Özel okullarda, bu hizmetlere daha fazla eğilim gösterilmekte bunun yanı sıra devlet okullarındaki hizmet kalitesinin aynı olmadığı görülmektedir. Bu hizmetler içerik olarak incelendiğinde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin 9-10-11. Sınıflarda yoğunlaştığı ve daha çok üniversiteye hazırlık sürecinde ele alındığı görülmektedir. Ayrıca özel okullarda kariyer danışmanlığı için ayrılan fiziki ve beşerî düzenlemelerde, öğrenci sayısı ile danışman sayısının birbirine oranı bu sürecin başarısını etkilemektedir. Kariyer danışmanlığı çocukların öncelikle kendi yeteneklerini keşfetmesinde daha sonra da aile ve öğretmenlerin çocuğu tanımada yönlendirici bir etkiye sahiptir. Eğitimde kariyer gelişimi öğrencinin ilgi alanları doğrultusunda boş zamanlarını etkin kullanma farklı meslekler hakkında fikir edinme derste öğrendikleri ile iş yaşamı arasında ilişki kurabilme süreciyle ilgilidir. İlkokullarda kariyer danışmanlığı çocuğun altyapısının eğitimle desteklendiği, tercihlerini yaparken kendine ve topluma faydalı bireyler olmak yönünde beceriler edindirmeye yönelik yol gösterici uygulamaları kapsar. Çocukların okul ve toplumda duygusal gelişimlerini olumsuz etkileyen fiziksel ve sosyal faktörler üzerine odaklanır. Kariyere yönelik eğitimlerin ortaöğretim döneminde başlanmasına yönelik uygulamalar ve görüşler olmasına rağmen günümüzde bu

anlayış ilköğretim döneminden başlanması gerektiğine doğru değişim göstermektedir (Yaylacı, 2007).



Şekil 8:İlköğretim Düzeyinde Kariyer Danışmanlığı

Kaynak: Yaylacı, G. Ö. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve kariyer danışmanlığı. *Bilig*, 40, 120-124.

BÖLÜM 4

ARAŞTIRMA VE UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın temel amacı meslek seçimi ve kariyer planlama sürecinde ortaokul düzeyindeki çocuklara ebeveyn desteği etkisinin, etiSEM etüt merkezlerinde eğitim gören öğrenciler üzerinde yapılan araştırma ile ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda; meslek seçimi ve kariyer planlama sürecinde, çocuklar üzerinde ebeveyn desteği etkisinin olup olmadığı incelenerek ilişki var ise yönü ortaya konacaktır. Bununla birlikte demografik özellikler de değerlendirilmeye alınarak değişkenler cinsiyet, anne baba eğitim durumu, ailenin gelir düzeyi, kardeş sayısı, ebeveynlerinin hayatta olmama durumu ile akademik başarı algısı arasındaki ilişkiler katılımcıların cevapları doğrultusunda incelenecektir.

Önceki bölümlerde de değinildiği gibi kişilerin hayatlarında en önemli kararlardan biri olan meslek seçimi ve kariyere yönelik planlama, ilköğretim döneminden başlanarak öğrencinin ilgi ve yeteneklerine uygun olanı tercih edeceği alanlara doğru bir yönlendirme yapılması, çocuğun ileriki yıllarında daha sağlıklı kararlar almasını sağlaması açısından önemlidir. Çocukta mevcut olan yetenek, severek ve isteyerek yapacağı meslek seçenekleriyle birlikte değerlendirilmesi ve zamana bağlı olarak değişimler göz önünde bulundurularak uygun yolun izlenmesi sağlıklı bir yaklaşım olacaktır.

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmada anket yöntemi uygulanmıştır. etiSEM’lerde etüt derslerine katılan ve anket çalışmasının yapıldığı gün sınıfta bulunan öğrencilere uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet, anne baba eğitim durumu, gelir düzeyi, sınıf düzeyi ve akademik başarı algısı gibi değişkenler hakkında elde edilen bilgiler istatistiksel olarak açıklanacaktır.

4.2.1. Araştırmanın Cinsiyet Değişkenine Dayalı Hipotezleri

Katılımcıların cinsiyet durumlarına göre araçsal yardım algıları, kariyere ilişkin modelleme algıları, sözel teşvik algıları, duygusal destek algıları ve ebeveyn destek ölçekleri alt boyutları için farklılaşma olup olmadığı aşağıda belirtilen hipotezlere göre test edilmiştir.

H1A: Katılımcıların araçsal yardım algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1B: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1C: Katılımcıların sözel teşvik algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1D: Katılımcıların duygusal destek algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1E: Katılımcıların ebeveyn destek algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

4.2.2. Sınıf Düzeyi Değişkenine Dayalı Hipotezleri

Katılımcıların sınıf düzeyi durumlarına araçsal yardım algıları, kariyere ilişkin modelleme algıları, sözel teşvik algıları, duygusal destek algıları ve ebeveyn destek ölçekleri alt boyutları için farklılaşma olup olmadığı aşağıda belirtilen hipotezlere göre test edilmiştir.

H1A: Katılımcıların araçsal yardım algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1B: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1C: Katılımcıların sözel teşvik algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1D: Katılımcıların duygusal destek algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1E: Katılımcıların ebeveyn destek algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

5.2.3. Ekonomik Durum Değişkenine Dayalı Hipotezleri

Katılımcıların ekonomik durum değişkenine göre araçsal yardım algıları, kariyere ilişkin modelleme algıları, sözel teşvik algıları, duygusal destek algıları ve ebeveyn destek ölçekleri alt boyutları için farklılaşma olup olmadığı aşağıda belirtilen hipotezlere göre test edilmiştir.

H1A: Katılımcıların araçsal yardım algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1B: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1C: Katılımcıların sözel teşvik algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1D: Katılımcıların duygusal destek algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1E: Katılımcıların ebeveyn destek algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

4.2.4. Dersteki Başarı Düzeyine Dayalı Hipotezleri

Katılımcıların dersteki başarı düzeyine göre araçsal yardım algıları, kariyere ilişkin modelleme algıları ,sözel teşvik algıları, duygusal destek algıları ve ebeveyn destek ölçekleri alt boyutları için farklılaşma olup olmadığı aşağıda belirtilen hipotezlere göre test edilmiştir.

H1A: Katılımcıların araçsal yardım algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1B: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1C: Katılımcıların sözel teşvik algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1D: Katılımcıların duygusal destek algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1E: Katılımcıların ebeveyn destek algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

4.2.5. Anne Baba Öğrenim Durumu Değişkenine Dayalı Hipotezleri

Katılımcıların anne baba öğrenim durumu değişkenine göre araçsal yardım algıları, kariyere ilişkin modelleme algıları, sözel teşvik algıları, duygusal destek algıları ve ebeveyn destek ölçekleri alt boyutları için farklılaşma olup olmadığı aşağıda belirtilen hipotezlere göre test edilmiştir.

H1A: Katılımcıların araçsal yardım algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1B: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1C: Katılımcıların sözel teşvik algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1D: Katılımcıların duygusal destek algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1E: Katılımcıların ebeveyn destek algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1A: Katılımcıların araçsal yardım algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1B: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1C: Katılımcıların sözel teşvik algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1D: Katılımcıların duygusal destek algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1E: Katılımcıların ebeveyn destek algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

4.2.6. Baba Hayatta Olma Durumu Değişkenine Dayalı Hipotezleri

Katılımcıların baba hayatta olma durumu değişkenine göre araçsal yardım algıları, kariyere ilişkin modelleme algıları, sözel teşvik algıları, duygusal destek algıları ve ebeveyn destek ölçekleri alt boyutları için farklılaşma olup olmadığı aşağıda belirtilen hipotezlere göre test edilmiştir.

H1A: Katılımcıların araçsal yardım algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1B: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1C: Katılımcıların sözel teşvik algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1D: Katılımcıların duygusal destek algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H1E: Katılımcıların ebeveyn destek algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

4.3. EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın çalışma evrenini oluşturan Ankara ili, Etimesgut İlçesi'ndeki etİSEM'lerinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında etüt çalışmalarına katılan ilköğretim (ikinci kademe) 6.7.8. sınıf düzeyindeki 169 kız, 186 erkek olmak üzere toplam 355 öğrenciye anket uygulanmıştır. Bu öğrencilerin 68'i 6. Sınıf, 160'ı 7. Sınıf, 127'si 8. Sınıfa devam etmektedir.

4.4. SINIRLILIKLAR

Ölçülmesi ve incelenmesi istenilen konular araştırmanın kapsamını oluşturur. Veri toplama ve çözümlemede kullanılan yöntem ve elde edilecek bulguların niteliğine göre, araştırmada yapılabilecek çıkarımların sınırlarının önceden belirlenmesi ise araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Başka bir ifade ile nelerin araştırma kapsamına alınıp nelerin alınmadığı sınırlılıklar kapsamında ifade edilmektedir. Araştırma kapsam ve sınırlılıklarının belirlenmesi araştırmacının araştırma odağından uzaklaşmasını engellemesi açısından önemlidir.

Bu araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Etimesgut ilçesinde bulunan Etimesgut Belediyesi'ne bağlı eğitim merkezlerinde etüt çalışmalarına katılan 6.7.8. sınıf düzeyinde olan, uygulamanın yapıldığı gün sınıfta bulunan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğrencilerle sınırlandırılmıştır.

Bu araştırma, ölçülmesi amaçlanan kariyere ilişkin ebeveyn desteği “Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği” maddeleri ile sınırlandırılmıştır.

4.5. VARSAYIMLAR

Bir araştırma konusu ile ilgili her yönün tek bir araştırma ile incelenmesinin olanaksız olması nedeniyle araştırmaya konu olan problemle ilgili varsayımlar geliştirilir. Problem varsayımlara dayanarak incelenir. Doğruluğu kabul edilen yargı ve genellemeler varsayımlar olarak ifade edilse de bu durum, her varsayımın mutlaka doğru olduğu anlamını taşımaz. Ayrıca herhangi bir yargının varsayım kabul edilmesi için güçlü kanıtlarla desteklenmesi gerekir.

Bu çalışmada araştırmaya katılan öğrencilerin “Kişisel Bilgi Formu” ve “Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği” maddelerini içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.

4.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma ölçümünde, araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu kullanılmıştır.

Çalışmada gerekli bilgileri toplamak için “Kişisel Bilgi Formu” ve “Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği” anketi uygulanmıştır. Aysun Güneş'in “Kariyere İlişkin Ebeveyn

Desteği Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması" isimli Yüksek Lisans Tez'inden izin alınarak kullanılmıştır (Güneş, 2015).

Anket çalışması öncelikle her sınıfta açıklanarak anlatılmıştır. Anket çalışmasına gönüllü katılan öğrencilere formlar dağıtılıp doldurmaları istenmiştir.

Anketin birinci bölümünde cinsiyet, doğum tarihi, sınıf düzeyi, ebeveynlerin öğrenim durumu, aile bireylerinin hayatta olup olmaması, kardeş sayısı, ailenin gelir düzeyini içeren, bireyi tanımaya yönelik sorulardan oluşmaktadır. Ankete verilen yanıtlar araştırmacı tarafından anket kod numarasına göre bilgisayara yüklenmiştir. Bilgisayara yüklenen verilerin analizinde deneklerin bireysel değişkenlere göre dağılımlarını belirlemek amacıyla frekanslar ve dağılımlar incelenmiştir.

"Kariyere İlişkin Ebeveyn Desteği Ölçeği", öğrencilerin kendi başlarına işaretleyebileceği bir ölçme aracıdır. Kişisel bilgi formundaki sorularla birlikte toplam 40 madde ve 5'li likert tipindedir. Bu yöntem de var olan ifadeler "kesinlikle katılmıyorum" (1), "katılmıyorum" (2), "kararsızım" (3), "katılıyorum" (4) ve "kesinlikle katılıyorum" (5) değerlerine karşılık gelmektedir.

4.7. VERİLERİN ANALİZİ

4.7.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler

Tüm Veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir. Sürekli verilerin gösterimi (ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum) ile sağlanmıştır. Verilerin normal dağılıma uyumu Shapiro Wilk Testi ile sınıanmıştır. Test sonucunda normal dağılım göstermeyen sürekli veriler için ise Mann-Whitney U Test ve Kruskal Wallis Test kullanıldı. İki den fazla grup arasındaki anlamlı farklılığı test etmede Tip 1* hata yapmamak için Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak belirlenmiştir.

* Tip 1 Hata: H_0 hipotezi doğru iken hipotezin reddedilmesidir.

Tablo 3: Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken	N	%
Cinsiyet		
Kız	169	47.6
Erkek	186	52.4
Toplam	355	100.0
Sınıf		
6.sınıf	68	19.2
7.sınıf	160	45.1
8.sınıf	127	35.8
Toplam	355	100.0
Ekonomik Durum		
Yüksek	30	8.5
Orta	307	86.5
Düşük	18	5.1
Toplam	355	100
Başarı Durumu		
Pekiyi	100	28.2
İyi	151	42.5
Orta	91	25.6
Zayıf	9	2.5
Çok zayıf	4	1.1
Toplam	355	100
Anne Öğrenim Durumu		
Bir okul bitirmedi	6	1.7
İlkokul/Ortaokul	168	47.3
Lise	114	32.1
Yüksekokul/Üniversite	59	16.6
Yüksek Lisans/Doktora	8	2.3
Toplam	355	100
Baba Öğrenim Durumu		
Bir okul bitirmedi	2	0.6
İlkokul/Ortaokul	120	33.8
Lise	135	38.0
Yüksekokul/Üniversite	86	24.2
Yüksek Lisans/Doktora	12	3.4
Toplam	355	100

Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin tablo incelendiğinde örneklem grubunu oluşturan katılımcıların 169'u (%47.6) kız, 186'sı (%52.4) erkektir. Katılımcıların 68'i (%19.2) 6 sınıf, 160'ı (%45.1) 7.sınıf ve 127'si de (%35.7) 8. sınıftır Katılımcıların 30'u (%8.5) yüksek gelirli, 307'si (%86.5) orta gelirli ve 18'i de (%5.0) düşük gelirlidir. Katılımcıların 100'ünün (%28.2) başarısının pekiyi, 151'inin (%42.5) iyi, 91'inin (%25.6) orta, 9'unun (%2.5) zayıf ve 4'ünün de (%1.2) çok zayıftır. Katılımcıların annelerinin eğitim durumu incelendiğinde 6'sının (%1.7) bir okul bitirmedi, 168'inin (%47.3) ilkokul/ortaokul, 114'ünün (%32.1) lise, 59'unun (%16.6) Yüksekokul/Üniversite ve 8'inin (%2.3) Yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların babalarının eğitim durumu incelendiğinde 2'sinin (%0.6) bir okul bitirmedi, 120'sinin (%33.8) ilkokul/ortaokul, 135'inin (%38.0) lise, 86'sının (%24.2) Yüksekokul/Üniversite ve 12'sinin (%3.4) Yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmüştür.

4.7.2. Ölçek Analizleri

4.7.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Analizler

H_{1A}: Katılımcıların araçsal yardım algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1B}: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1C}: Katılımcıların sözel teşvik algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1D}: Katılımcıların duygusal destek algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1E}: Katılımcıların ebeveyn destek algıları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyete Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi

Ölçek	Cinsiyet	N	Mean	Std. Dev.	Median	Min	Maks	Mean Rank	Wilcoxon W	z	sig.
Araçsal Yardım	Kız	169	27.05	6.105	28	7	35	194.20	30371.0	-2.839	0.005
	Erkek	186	25.22	6.623	26	7	35	163.28			
Kariyere İlişkin Modelleme	Kız	169	24.79	6.768	26	7	35	183.20	32230.0	-0.910	0.363
	Erkek	186	24.11	6.778	25	7	35	173.28			
Sözel Teşvik	Kız	169	24.05	5.488	25	6	30	190.49	30998.0	-2.192	0.028
	Erkek	186	22.94	5.706	24	6	30	166.66			
Duygusal Destek	Kız	169	25.88	6.758	27	7	35	192.40	30674.5	-2.523	0.012
	Erkek	186	24.25	6.733	25	7	35	164.92			
Ebeveyn Ölçeği	Kız	169	101.77	21.426	104	28	135	192.44	30668.0	-2.527	0.011
	Erkek	186	96.52	21.924	101	35	135	164.88			

Tablo incelendiğinde araçsal yardım, sözel teşvik, duygusal destek ve ebeveyn destek algısı cinsiyete göre farklılaşmaktadır ($p < 0.05$).

Kız öğrencilerin araçsal yardım algısı sıra ortalama değeri (194.20) erkeklerden (163.28) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($W=30371$, $Z=-2.84$, $p<.05$).

Kız öğrencilerin sözel teşvik algısı sıra ortalama değeri (190.49) erkeklerden (166.66) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($W=30998$, $Z=-2.19$, $p<.05$).

Kız öğrencilerin duygusal destek algısı sıra ortalama değeri (192.40) erkeklerden (164.92) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($W=30674$, $Z=-2.52$, $p<.05$).

Kız öğrencilerin ebeveyn destek algısı sıra ortalama değeri (192.44) erkeklerden (164.88) istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($W=30668$, $Z=-2.53$, $p<.05$).

4.7.2.2. Sınıf Düzeyine Değişkenine İlişkin Analizler

H_{1A}: Katılımcıların araçsal yardım algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1B}: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1C}: Katılımcıların sözel teşvik algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1D}: Katılımcıların duygusal destek algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1E}: Katılımcıların ebeveyn destek algıları sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Sınıf Düzeyine Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi

Ölçek	Sınıf	N	Mean	Std. Dev.	Median	Min.	Maks.	Mean Rank	Ki-Kare	df	sig.
Araçsal Yardım	6.Sınıf	68	25.97	6.393	26	7	35	173.61	9.616	2	0.008
	7.Sınıf	160	27.25	5.712	28	7	35	195.62			
	8.Sınıf	127	24.70	7.062	26	7	35	158.16			
Kariyere İlişkin Modelleme	6.Sınıf	68	23.22	6.590	24	7	35	156.92	16.644	2	0.000
	7.Sınıf	160	26.04	6.157	27	7	35	202.49			
	8.Sınıf	127	23.06	7.206	24	7	35	158.43			
Sözel Teşvik	6.Sınıf	68	23.00	6.123	24	6	30	173.76	7.996	2	0.018
	7.Sınıf	160	24.41	4.957	25.5	6	30	194.08			
	8.Sınıf	127	22.52	5.977	23	6	30	160.01			
Duygusal Destek	6.Sınıf	68	24.60	6.818	25	7	35	168.60	6.381	2	0.051
	7.Sınıf	160	26.13	5.958	27	7	35	193.07			
	8.Sınıf	127	23.87	7.537	25	7	35	164.05			
Ebeyn Ölçeği	6.Sınıf	68	96.79	21.543	101	39	135	165.85	13.914	2	0.001
	7.Sınıf	160	103.84	19.210	106	28	135	200.13			
	8.Sınıf	127	94.14	23.844	99	29	135	156.62			

Tablo incelendiğinde araçsal yardım, kariyere ilişkin modelleme, sözel teşvik, duygusal destek ve ebeveyn destek ölçeği sınıf düzeyine göre farklılaşmaktadır ($p < .05$).

7.sınıfta okuyan öğrencilerin araçsal yardım algısı sıra ortalama değeri (195.62) 8.sınıfta (158.16) okuyanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p < .05$).

7.sınıfta okuyan öğrencilerin kariyere ilişkin modelleme algısı sıra ortalama değeri (202.49) 6.sınıfta (156.92) ve 8. sınıfta (158.43) okuyanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p < .05$).

7.sınıfta okuyan öğrencilerin sözel teşvik algısı sıra ortalama değeri (194.08) 8.sınıfta (160.01) okuyanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p < .05$).

7.sınıfta okuyan öğrencilerin ebeveyn destek algısı sıra ortalama değeri (200.13) 8.sınıfta (156.62) okuyanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p < .05$).

4.7.2.3. Ekonomik Durum Değişkenine İlişkin Analizler

H_{1A} : Katılımcıların araçsal yardım algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1B}: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1C}: Katılımcıların sözel teşvik algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1D}: Katılımcıların duygusal destek algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1E}: Katılımcıların ebeveyn destek algıları ekonomik duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların Ekonomik Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi

Ölçek	Ekonomik Durum	N	Mean	Std. Dev.	Median	Min.	Maks	Mean Rank	Ki-Kare	df	sig.
Araçsal Yardım	Yüksek	30	28.10	7.586	31	7	35	224.25	10.913	2	0.004
	Orta	307	26.08	6.246	27	7	35	176.56			
	Düşük	18	22.94	6.717	22.5	7	34	125.42			
Kariyere İlişkin Modelleme	Yüksek	30	26.63	7.981	29.5	7	35	218.40	10.453	2	0.005
	Orta	307	24.47	6.486	26	7	35	177.46			
	Düşük	18	20.11	7.798	21	10	35	119.92			
Sözel Teşvik	Yüksek	30	25.33	6.305	28	6	30	234.35	15.630	2	0.000
	Orta	307	23.44	5.519	24	6	30	176.07			
	Düşük	18	20.83	5.371	21.5	8	30	116.92			
Duygusal Destek	Yüksek	30	27.23	6.735	28	7	35	212.88	3.819	2	0.148
	Orta	307	24.83	6.788	26	7	35	174.99			
	Düşük	18	24.78	6.504	25.5	11	35	171.19			
Ebeveyn Ölçeği	Yüksek	30	107.30	26.735	112	28	135	230.22	13.152	2	0.001
	Orta	307	98.82	21.093	102	29	133	176.16			
	Düşük	18	88.67	21.163	91.5	41	121	122.42			

Tablo incelendiğinde araçsal yardım, kariyere ilişkin modelleme, sözel teşvik ve ebeveyn destek algısı ekonomik duruma göre farklılaşmaktadır ($p < 0.05$).

Ekonomik durumu yüksek öğrencilerin araçsal yardım algısı sıra ortalaması değeri (224.25) orta (176.56) ve düşük (125.42) gelirlilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p < 0.05$) Ekonomik durum arttıkça, araçsal yardım algısı sıra ortalaması değerinin yükseldiği görülmüştür.

Ekonomik durumu yüksek öğrencilerin kariyere ilişkin modelleme algısı sıra ortalama değeri (218.40) düşük (119.92) gelirlilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p<.05$) Ekonomik durum arttıkça, kariyere ilişkin modelleme algısı sıra ortalama değerinin yükseldiği görülmüştür.

Ekonomik durumu yüksek öğrencilerin sözel teşvik algısı sıra ortalama değeri (234.35) orta (176.07) ve düşük (116.92) gelirlilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p<.05$) Ekonomik durum arttıkça, sözel teşvik algısı sıra ortalama değerinin yükseldiği görülmüştür.

Ekonomik durumu yüksek öğrencilerin ebeveyn destek algısı sıra ortalama değeri (230.22) orta (176.16) ve düşük (122.42) gelirlilerden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha yüksektir ($p<.05$). Ekonomik durum arttıkça, ebeveyn destek algısı sıra ortalama değerinin yükseldiği görülmüştür.

4.7.2.4. Dersteki Başarı Değişkenine İlişkin Analizler

H_{1A}: Katılımcıların araçsal yardım algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1B}: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1C}: Katılımcıların sözel teşvik algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1D}: Katılımcıların duygusal destek algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1E}: Katılımcıların ebeveyn destek algıları dersteki başarıya göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Başarı Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi

Ölçek	Başarı Durum	N	Mean	Std. Dev.	Median	Min.	Maks.	Mean Rank	Ki-Kare	df	sig.
Araçsal Yardım	Pekiyi	100	26.51	7.212	28	7	35	191.37	8.951	4	0.062
	İyi	151	26.53	5.914	28	7	35	183.09			
	Orta	91	25.43	5.785	26	10	35	160.08			
	Zayıf	9	25.00	8.170	28	9	33	171.06			
	Çok zayıf	4	16.75	9.743	15	7	30	74.88			
Kariyere İlişkin Modelleme	Pekiyi	100	25.38	7.402	27	7	35	197.16	10.265	4	0.036
	İyi	151	24.60	6.511	25	7	35	178.95			
	Orta	91	23.58	6.094	24	10	35	160.57			
	Zayıf	9	23.67	7.053	26	7	29	171.61			
	Çok zayıf	4	15.50	8.737	13	9	28	74.38			
Sözel Teşvik	Pekiyi	100	23.72	6.127	26	6	30	190.71	11.130	4	0.025
	İyi	151	23.77	5.628	25	6	30	185.08			
	Orta	91	23.21	4.486	24	9	30	160.43			
	Zayıf	9	21.89	7.097	22	6	29	148.78			
	Çok zayıf	4	14.75	7.274	14	8	24	58.63			
Duygusal Destek	Pekiyi	100	25.51	7.553	27	7	35	189.34	6.652	4	0.155
	İyi	151	25.36	6.612	27	7	35	183.28			
	Orta	91	24.53	5.807	25	11	35	164.19			
	Zayıf	9	22.11	6.846	24	7	29	129.72			
	Çok zayıf	4	18.50	11.091	20	7	28	117.88			
Ebeveyn Ölçeği	Pekiyi	100	101.12	24.378	105	39	135	194.27	12.234	4	0.016
	İyi	151	100.26	21.087	104	28	131	184.87			
	Orta	91	96.75	17.815	100	48	135	156.4			
	Zayıf	9	92.67	25.125	99	29	114	147.06			
	Çok zayıf	4	65.50	33.292	57	39	110	73.00			

Tablo incelendiğinde araçsal yardım, kariyere ilişkin modelleme, sözel teşvik ve ebeveyn destek algısı dersteki başarıya göre farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Ancak hangi gruplar arasında farklılık olduğuna yönelik karşılaştırma yaptığımızda gruplar arasında farklılık olmadığı görülmüştür.

4.7.2.5. Anne Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Analizler

H_{1A}: Katılımcıların araçsal yardım algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1B}: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1C}: Katılımcıların sözel teşvik algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1D}: Katılımcıların duygusal destek algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1E}: Katılımcıların ebeveyn destek algıları anne öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tablo 8: Katılımcıların Anne Öğrenim Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi

Ölçek	Anne Öğrenim Durum	N	Mean	Std. Dev.	Median	Min	Maks	Mean Rank	Ki-Kare	df	sig.
Araçsal Yardım	Bir okul bitirmedi	6	26.50	5.167	25	21	35	167.50	2.664	4	0.616
	İlkokul/Ortaokul	168	25.80	6.034	27	7	35	169.56			
	Lise	114	26.43	6.453	28	7	35	185.12			
	Yüksekokul/Üniversite	59	26.24	7.753	28	7	35	190.40			
	Yüksek Lisans/Doktora	8	26.13	5.793	26	17	35	170.13			
Kariyere İlişkin Modelleme	Bir okul bitirmedi	6	24.33	9.791	26	11	35	186.33	6.031	4	0.197
	İlkokul/Ortaokul	168	24.11	6.409	25	7	35	170.04			
	Lise	114	24.00	6.817	26	7	35	173.36			
	Yüksekokul/Üniversite	59	25.90	7.294	27	7	35	204.07			
	Yüksek Lisans/Doktora	8	26.63	7.130	26	12	35	212.88			
Sözel Teşvik	Bir okul bitirmedi	6	26.00	5.329	29	16	30	242.75	3.643	4	0.456
	İlkokul/Ortaokul	168	23.80	5.280	25	6	30	182.53			
	Lise	114	23.08	5.854	24	6	30	170.90			
	Yüksekokul/Üniversite	59	22.86	6.252	24	6	30	170.88			
	Yüksek Lisans/Doktora	8	24.38	4.658	26	17	30	187.94			
Duygusal Destek	Bir okul bitirmedi	6	25.83	6.047	26	19	33	185.08	3.074	4	0.546
	İlkokul/Ortaokul	168	25.78	5.982	26	9	35	185.96			
	Lise	114	24.04	7.194	25	7	35	164.99			
	Yüksekokul/Üniversite	59	24.81	7.923	27	7	35	181.49			
	Yüksek Lisans/Doktora	8	24.38	7.818	24	16	35	165.19			
Ebeveyn Ölçeği	Bir okul bitirmedi	6	102.67	24.089	104	67	133	191.50	1.337	4	0.855
	İlkokul/Ortaokul	168	99.49	18.927	102	41	135	174.64			
	Lise	114	97.54	23.390	102	29	129	175.29			
	Yüksekokul/Üniversite	59	99.81	26.351	105	28	135	191.16			
	Yüksek Lisans/Doktora	8	101.50	21.408	101	63	135	180.00			

Tablo incelendiğinde hiçbir boyuta göre annenin eğitim durumu açısından farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Annesi Yüksekokul/Üniversite mezunu olanların araçsal yardım algısı sıra ortalama (190.40) değerinin en yüksek olduğu görülürken, en düşük sıra ortalama değeri (167.50) annesi bir okul bitirmeyenlerdir.

Annesi Yüksek Lisans/Doktora mezunu olanların kariyere ilişkin modelleme algısı sıra ortalama (212.88) değerinin en yüksek olduğu görülürken, en düşük sıra ortalama değeri (170.04) annesi İlkokul/Ortaokul mezunu olanlardır.

Annesi bir okul bitirmeyenlerin sözel teşvik algısı sıra ortalama (242.75) değerinin en yüksek olduğu görülürken, en düşük sıra ortalama değeri (170.88) annesi Yüksekokul/Üniversite mezunu olanlardır.

Annesi İlkokul/Ortaokul mezunu olanların duygusal destek algısı sıra ortalama (185.96) değerinin en yüksek olduğu görülürken, en düşük sıra ortalama değeri (164.99) annesi Lise mezunu olanlardır.

Annesi bir okul bitirmeyenlerin ebeveyn destek algısı sıra ortalama (191.50) değerinin en yüksek olduğu görülürken, en düşük sıra ortalama değeri (174.64) annesi İlkokul/Ortaokul mezunu olanlardır.

4.7.2.6. Baba Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Analizler

H_{1A}: Katılımcıların araçsal yardım algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1B}: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1C}: Katılımcıların sözel teşvik algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1D}: Katılımcıların duygusal destek algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1E}: Katılımcıların ebeveyn destek algıları baba öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tablo 9: Katılımcıların Baba Öğrenim Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi

Ölçek	Baba Öğrenim Durumu	N	Mean	Std. Dev.	Median	Min	Maks	Mean Rank	Ki-Kare	df	sig.
Araçsal Yardım	İlkokul/Ortaokul	120	25.58	6.128	27	7	35	164.54	4.879	3	0.181
	Lise	135	26.38	6.586	28	7	35	182.78			
	Yüksekokul/Üniversite	86	26.23	6.394	28	7	35	178.66			
	Yüksek Lisans/Doktora	12	28.17	8.133	31	7	35	224.67			
Kariyere İlişkin Modelleme	İlkokul/Ortaokul	120	23.77	6.874	25	7	35	166.92	5.089	3	0.165
	Lise	135	24.58	6.829	25	7	35	178.6			
	Yüksekokul/Üniversite	86	24.71	6.599	26	7	35	180.57			
	Yüksek Lisans/Doktora	12	28.33	4.499	28	20	35	234.17			
Sözel Teşvik	İlkokul/Ortaokul	120	24.11	5.515	26	6	30	192.09	8.429	3	0.038
	Lise	135	23.01	5.942	24	6	30	168.44			
	Yüksekokul/Üniversite	86	22.99	5.424	24	6	30	162.26			
	Yüksek Lisans/Doktora	12	26.25	2.927	28	20	30	228.08			
Duygusal Destek	İlkokul/Ortaokul	120	25.62	6.258	26	9	35	181.82	3.259	3	0.353
	Lise	135	25.21	6.876	27	7	35	181.31			
	Yüksekokul/Üniversite	86	23.83	7.299	25	7	35	160.56			
	Yüksek Lisans/Doktora	12	26.25	7.034	27	7	35	198.04			
Ebeveyn Ölçeği	İlkokul/Ortaokul	120	99.07	20.315	102	41	135	173.03	3.536	3	0.316
	Lise	135	99.18	22.771	102	28	132	178.79			
	Yüksekokul/Üniversite	86	97.76	22.701	102	29	135	172.45			
	Yüksek Lisans/Doktora	12	109	18.291	111	63	135	229.21			

Tablo incelendiğinde sözel teşvik algısı babanın eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Ancak hangi gruplar arasında farklılık olduğuna yönelik karşılaştırma yaptığımızda gruplar arasında farklılık olmadığı görülmüştür. Babanın eğitim durumu arttıkça araçsal yardım algısı ve kariyere ilişkin modelleme algısının da arttığı görülmüştür.

4.7.2.7. Babanın Hayatta Olma Durumu

H_{1A}: Katılımcıların araçsal yardım algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1B}: Katılımcıların kariyere ilişkin modelleme algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1C}: Katılımcıların sözel teşvik algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1D}: Katılımcıların duygusal destek algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H_{1E}: Katılımcıların ebeveyn destek algıları babanın hayatta olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Tablo 10: Katılımcıların Baba Hayatta Olma Durumuna Göre Ebeveyn Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Analizi

Ölçek	Baba Hayat Durum	N	Mean	Std. Dev.	Median	Min	Maks	Mean Rank	z	sig
Araçsal Yardım	Hayatta	348	26.18	6.379	27	7	35	179.17	-1.511	0.131
	Hayatta Değil	7	21.86	8.415	22	7	31	120.07		
Kariyere İlişkin Modelleme	Hayatta	348	24.43	6.769	25.5	7	35	177.88	-0.158	0.874
	Hayatta Değil	7	24.43	7.458	26	11	32	184.07		
Sözel Teşvik	Hayatta	348	23.46	5.645	24	6	30	178.14	-0.187	0.852
	Hayatta Değil	7	23.57	4.756	25	15	29	170.86		
Duygusal Destek	Hayatta	348	25.14	6.755	26	7	35	179.80	-2.330	0.020
	Hayatta Değil	7	19.43	6.268	20	7	26	88.64		
Ebeveyn Ölçeği	Hayatta	348	99.22	21.867	102	28	135	179.23	-1.592	0.111
	Hayatta Değil	7	89.29	17.699	94	63	112	116.86		

Tablo incelendiğinde duygusal destek algısı babanın hayatta olma durumuna göre farklılaşmaktadır ($p < 0.05$). Babası hayatta olan çocukların duygusal destek algısı babası hayatta olmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

Babası hayatta olmayan çocukların kariyere ilişkin modelleme algıları babası hayatta olanlardan yüksek olarak bulunurken, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Diğer boyutların tümünde babası hayatta olan çocukların algıları babası olmayanlardan yüksek bulunmuştur ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

4.8. ANKETİN GÜVENİLİRLİĞİ VE GEÇERLİLİĞİ

Bir ölçme aracının ne derece tutarlı ölçüm yaptığı güvenilirlik analizi sonuçları ile tespit edilir. Kullanılan ölçüm aracının çeşidine bağlı olarak farklı güvenilirlik analizi yöntemleri kullanılmaktadır. Sosyal bilimlerde en fazla kullanılan iç tutarlılık güvenilirliği, ölçme aracında yer alan maddelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla kullanılır.

4.8.1. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Tablo 11:Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	N of Items
Araçsal Yardım	.836	7
Kariyere ilişkin modelleme	.843	7
Sözel Teşvik	.826	6
Duygusal Destek	.867	7
Toplam	.938	27

355 katılımcıdan elde edilen verilerin ebeveyn destek ölçeğinin dört alt boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha kat sayıları sırasıyla Araçsal yardım 0.836; Kariyere ilişkin modelleme 0.843; Sözel teşvik 0.826; Duygusal destek 0.867 ve toplam 0.938 olarak bulunmuş olup ölçek yüksek güvenirliliktir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer gelişim teorileri, kariyer gelişim sürecinin, çocuğun gelişim süreci ile paralel olarak erken yaşlarda başlaması gerektiğini ortaya koymaktadır. İlköğretimden başlayarak bu süreç çocuk ile dünya arasında fikir ve algıların oluştuğu dönem olması bakımından önemlidir. Bu sebeple bu dönemde aile, öğretmen, okul yönetimi ve kariyer danışmanlarının birlikte hareket ettiği, kariyer planlarının oluşturulmasında gerekli koşulların sağlanarak doğru bir yönlendirmenin yapılması gereklidir. Çocukların kariyer danışmanları sayesinde doğru bir yönlendirme ile teorik çalışmalardan aile ve okulun da dahil olduğu profesyonel çabalara doğru çalışmaların ele alınması gereklidir.

Devletin de desteği ile eğitime daha çok kaynak ayrılarak daha kaliteli eğitim olanakları sunulmalıdır. Uluslararası düzeyde ortak projeler geliştirilerek devlet okullarını da kapsayan daha sağlıklı ve üretken toplumlar geliştirme konusunda sistemli çalışmaların yapılması yönünde adımlar atılmalıdır.

İlköğretim döneminden başlanarak çocuğun erken yaşlardan itibaren meslek tanıtım amaçlı etkinlikler düzenleyerek, çocuğun gerçek yaşamda seçeceği meslekle ilgili doğru bir algının oluşturulması önemlidir. Bu amaçla tanıtım amaçlı CD'ler, meslek tanıtım seminerleri ve mesleğin icra edildiği işyerlerine ziyaretler düzenlenerek çocuğun meslek hakkında fikir edinmesi ve mesleği icra edenlerle tanışması sağlanarak daha etkili sonuçlar alınabilir.

Çocuğun kendini tanıması ve mesleklerin gerektirdiği özellikler hakkında bilgi sahibi olması karar verme sürecinde öğrenciye kattığı avantajlar göz önünde bulundurularak, ailelerin ve uzmanların mesleki rehberlik konusunda önemle üzerinde durmaları gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

Ebeveynler bu sürece dâhil edilerek aile desteği sağlanmalı, aileye yönelik seminerler ile aileler bilinçlendirilmelidir. Ailenin çocuğa nasıl destek vermesi gerektiği konusunda şu durumlara dikkat edilmelidir:

- Çocuğun ilerde seçmek istediği meslek konusunda onu cesaretlendirmelidir,
- Çocuğun hayallerini yıkmadan saygı ile dinlenmelidir,
- Çocuğun merakla sorduğu sorulara, sabırla cevap verilmelidir,

- Kariyer planlamasında çocuğa baskı kurmak yerine, çocuğun isteğine kulak vererek destekleyici tutum sergilenmelidir,
- Çocuğun geleceğe yönelik doğru kararlar verebilmesi için ona uygun koşulların oluşturması sağlanmalıdır,
- Çocuğu susturmak yerine çocuğun kendisini tanımasına ve ifade etmesine yardımcı olunmalıdır,
- İlköğretim dönemlerinden başlanarak çocuğa bilgi, kişilik, beceri ve yetenek (psikoteknik) testler uygulanarak, ilgi alanları ve kişiliğinin hangi mesleklere uygun olduğu tespit edilerek elde edilen sonuçlar geleceğe yönelik ışık tutacak şekilde raporlanmalıdır,
- Kariyer planlamaya yönelik kariyer danışmanlık merkezleri, çocuk ve ebeveynler, çocuğun gelecekte seçmek istediği mesleğin gelişim şansı, mesleğin getireceği kazanç, mesleğin gerektirdiği özellikler konusunda bilgilendirilmelidir,
- Kariyer alanlarıyla ilgili tercihler çocuğa rol modeller yöntemiyle öğretilbilir. Koçluk ve mentörlük uygulamaları ile çocuğun yetenekleri keşfedilerek var olan yeteneğini de arttırmaya yönelik uzun vadeli çalışmalar yapılmalıdır.
- Başarı düzeyi düşük öğrencilere eğitim desteği sağlanarak akademik başarılarını yükseltmeleri sağlanmalıdır,

Sonuç olarak yapılan bu çalışma sonucunda kariyer sürecinin çok daha çocukluk evrelerinde başlayıp, ciddi bir bireysel kariyer planlaması ve buna uygun stratejiler kapsamında yönetilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Zaten eğitim konusunda yapılan pisa çalışmalarında ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile uyguladıkları her düzeydeki eğitim kalitesi konusunda paralellik bulunmaktadır.

Yapılan bu araştırma sonuçları konu ile ilgili çalışmalar için uyarıcı kaynak olarak kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, R., Özdaşlı, K. (2017). Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: Sbmyo Öğrenci Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314.
- Acar, S. (2018). *Stratejik insan kaynakları perspektifinde organizasyon geliştirme süreci: Performans değerlendirme fonksiyonu*. Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.
- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye' gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrenciler üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 50-70.
- Aktaş, H., Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sesizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 210.
- Aktaş, K. (2015). Genel anlamda kariyer ve kariyer sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 1(1), 26-36.
- Alkış, H., Öztürk, Y. (2009). Otel İşletmelerinde motivasyon faktörleri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 216.
- Altun, A. S., Memişoğlu, P. S. (2008). Performans değerlendirmesine ilişkin öğretmen, yönetici ve müfettiş görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(53), 10.
- Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasının bireysel perspektifi. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, (2), 5.
- Anafarta, N., Özgenlik, S. (2001). Örgütsel kariyer planlamaya yönelik bir yöntem önerisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(8), 11-12.
- Arifoğlu, S. (2015). *Türk ilaç sanayiinde kariyer yönetimi uygulamaları üzerine bir çalışma*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, H., Göksoy, S. (2017). Hedef kuramı kapsamında belenen ve gerçekleşen yönetici davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(17), 33-34.
- Asan, H. T. (2010). Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik ve Öğretmenlerin Cinsiyetçilik Algılarının Saptanması. *Fe Journal: Feminist Critique/Fe Dergi: Feminist Elestiri*, 2(2).
- Ata, N. (2006). *Bilgi çağında kariyer ve liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aydın, B. E. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer programı olarak koçluk uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Aytekin, G. K., Tertemiz, N. I. (2018). PISA sonuçlarının (2003-2015) eğitim sistemi ve ekonomik göstergeler kapsamında İncelenmesi: Türkiye ve Güney Kore örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 103-128.
- Bacanlı, F., Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveynle bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 681.
- Bal, G. (2017). *Bireysel kariyer planlamasında kişisel özelliklerin kamu sektöründe çalışmaya yönelik etkisi: Bir pilot araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy, In V.S. Ramachaudran(Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior* (71-81). Newyork: Academic Press.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bay, M. S. (2017). *Kariyer planlamasının birey ve kurum açısından önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Boyacı, A., Karacabey, M. F., ve Bozkuş, K. (2017). Ortaöğretim son sınıf öğrencilerinin meslek yönelimini ve yükseköğretim kurumlarının seçimini etkileyen faktörler. *1.Cumhuriyet International Journal Education*, 5(3), 68.
- Bozgedik, A. (2017). *Eğitimde yeni bir model olan temel lise öğrencilerinin üniversite ve meslek seçimini etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bozgeyikli, H., Toprak, E., ve Derin, S. (2016). Öğretmen adaylarının mesleki değer algılarının sıralama yargılarıyla ölçeklenmesi. *Hak- İş Uluslararası Emk ve Toplum Dergisi*, 5(11), 206-207.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 97.
- Burcu, G. (2008). *Kargo sektöründe kariyer planlamasının çalışan bireyler üzerindeki etkisi: Özel kargo firmaları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakır, M. A. (2003). *Bir Mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelenk, S. (2003). Okul başarısının ön koşulu: Okul aile dayanışması. *İlköğretim Online* 2(2), 29.
- Çelik, N., Üzmez, U. (2014). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin deperlendirilmesi: Çağrı merkezi hizmetleri örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOİR)*, 2(1), 95.
- Çerik, Ş. (2002). Ailelerin gençlere karşı tutumları ve gençlerin ailelerinin tutumlarını algılayışlarına yönelik üniversite gençliği üzerinde bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 2.

- Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2), 53.
- Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9(2), 72.
- Demirci, A. (2017). *Holland'ın mesleki tipleri ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Demirtaş, H., Niyazi, Ö. (2007). Eğitimde politika analizleri. *Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 2-3.
- Deniz, M., Ünal, A. (2007). İnsan kaynaklarının bir fonksiyonu olarak örgütsel kariyer yönetimi ve bir uygulama. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 2(2), 105.
- Deniz, S. (2001). Bireyin meslek seçimini etkileyen kaynaklar: yeni teknolojilerde internet. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 6, 3-9.
- Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 476.
- Doğan, H. (2014). Çağdaş kariyer karar verme yaklaşım ve modellerin incelenmesi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6),102.
- Doğan, S., Demirel, Ö. (2008). Yönetimde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: yetenek yönetimi. *Çukurova üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 162.
- Durmaz, M., Hüseyinli, T., ve Güçlü, C. (2016). Zaman yönetimi becerileri ile akademik başarı arasındaki ilişki. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 2294.
- Ece, M. (2018). *Bireysel kariyer planlama açısından erasmus değişim programının kültürel boyutlar bağlamında değerlendirilmesi: huelva üniversitesi erasmus öğrencileri üzerine bir araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamanın bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi. bankacılık sektöründe Y kuşağı üzerine bir araştırma*, Doktora Tezi, 91.
- Engin, A. O., Özen, Ş., ve Bayoğlu, V. (2009). Öğrencilerin okul öğrenme başarılarını etkileyen bazı temel değişkenler. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 128.
- Ensari, M. Ş., Alay, H. K. (2017). Meslek seçimini etkileyen faktörlerin demografik değişkenler ile ilişkisinin araştırılması: İstanbul ilinde bir uygulama. *Humanitas Uluslararası sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 411.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Dergisi*, 4(4), 54.
- Erdoğan, N. (2002). *Dünya ve Türkiye'de finansal krizler*. Ankara: Yaklaşım Yayınları.
- Ergün, E. (2007). *İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Eryiğit, N. (2007). *Örgütsel kariyer planlama sürecinde insan kaynakları yönetiminin etkinliği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gedizler, G. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde duygusal zeka ölçüm ve modelleri. *Journal of Yaşar University*, 5(18), 2981.
- Gögen, M. A. (2013). Küreselleşmenin ekonomik boyutu küreselleşmeyi yöneten üç ana kurum. *MF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 123.
- Gökçe, G., Şahin, A., & Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama. *Meram Tıp Fakültesi SÜİİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 236.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel sektör ve kamu yönetiminde kariyer planlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 32(1), 125.
- Göktaş, P. (2017). Kafkas Üniversitesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜİİBFD*, 8(16), 376-377.
- Göz, F., Gürbüz, K. (2005). Hemşirelikte kariyerinizi keşfedin. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(2), 84.
- Güldü, Ö., Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2(2), 381.
- Güllüce, A. Ç., İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 10-11.
- Gündüz, H. Ç., Tarhan, S. (2017). İlkokul öğrencilerinin meslek seçimlerine yönelik tutumlarında toplumsal cinsiyetin etkisi. *Elementary Education Online*, 16(3), 1291.
- Güneş, A. (2015). *Kariyere ilişkin ebeveyn desteği ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlama çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürbüz, S., Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal Zeka: İş performansı iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-175.
- Helvacı, A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 35.
- İnternet. (2019, 4 9). www.pdr.gen.tr. pdr.gen.tr: <https://www.pdr.gen.tr/mesleki-rehberlik/super%E2%80%99-e-gore-mesleki-gelisim> adresinden alındı.
- İnternet. Ankara Üniversitesi (2019, 3 27). [ankara.edu.tr: https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/8003/mod_resource/content/0/KONU%2005.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/8003/mod_resource/content/0/KONU%2005.pdf) adresinden alındı.
- İnternet. docplayer.biz (2019, 3 25). <https://docplayer.biz.tr/247178-Motivasyonda-kapsam-kuramlari-1-pinar-sural-ozer.html> adresinden alındı.

- İnternet. Ehliyet Sınavı Soru Çöz (2019, 02 01). <http://www.ehliyetsinavisorucoz.com/psikoteknik-nedir-psikoteknik-testi-psikoteknik-degerlendirme-nasil-yapilir> adresinden alındı.
- İnternet. Ekşi Sözlük (2019, 02 13). <https://eksisozluk.com/portfoy-kariyer-yaklasimi--2370489> adresinden alındı
- İnternet. e-motivasyon (2019, 3 27). <https://www.e-motivasyon.net/lockeun-amac-saptama-kurami-goal-setting-theory.html> adresinden alındı
- İnternet. Hayat Boyu Öğrenme Portalı: (2019, 02 22). <http://www.hbo.gov.tr/KariyerPlan%C4%B1/Faktorler> adresinden alındı.
- İnternet. Hurriyet Aile (2019, 03 08). http://www.hurriyetaile.com/yazarlar/sabriyurdakul/yetenekleri-ortaya-cikarmak-neden-onemli_5094.html) adresinden alındı.
- İnternet. kariyer.net (2019, 02 14). <https://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/etkili-geribildirim/> adresinden alındı.
- İnternet. Kişisel Gelişim (2019, 3 14). <http://www.kisiselgelisim.com/hedef-belirleme-yolculuk-nereye> adresinden alındı.
- İnternet. kureselonline.com (2019, 3 13). <https://blog.kureselonline.com/project/ogrencilericin-hedef-belirlemenin-onemi> adresinden alındı.
- İnternet. linkedin.com (2019, 02 18). <https://www.linkedin.com/pulse/kariyer-ko%C3%A7lu%C4%9Fu-stratejisi-nedir-can-buyukalkan> adresinden alındı.
- İnternet. nkfu.com (2019, 4 4). <https://www.nkfu.com/meslek-secimi-ile-ilgili-kuramlar> adresinden alındı.
- İnternet. Türk Dil Kurumu (02, 02 2019). (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c73a00b16d6a2.83780605) adresinden alındı.
- İnternet. Türk Dil Kurumu: (2019, 03 08). www.tdk.gov.tr/ (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=K%C4%B0%C5%9E%C4%B0L%C4%B0K) alıntı: 08.03.2019 adresinden alındı
- İnternet. Udy Belgesi (2019, 03 02). www.udybelgesi.com/insan-kaynaklari-yonetiminin-islevleri.asp adresinden alındı.
- İnternet. www.birimler.dpu.edu.tr (2019, 4 11). <http://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/74/files/belgeler/meslegielisimkuramlari.pdf> adresinden alındı
- İnternet. Yağmur İle Yaşam (2019, 02 13). <http://www.yagmurileyasam.com/2015/02/yeni-kariyer-yaklasimlari/> adresinden alındı.
- İrmiş, A., & Bayrak, S. (2000). İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi. *S.Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 181.
- Kale, E., Özer, S. (2012). İş görenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları. *Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Eskişehir Osman Gazi Üniv İİBF Dergisi*, 176-177.

- Kanbur, A., Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların Sınırsız ve değişken kariyer yolculuğunda işkolikliğin rolü üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 33.
- Karaarslan, G. (2010). *Ortaöğretim kurumlarında öğrenci başarısını etkileyen faktörlerin istatistiksel analizi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, O. (2017). *Otomotiv sektöründe mükemmelliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 196.
- Kıvılcım, F. (2013). Küreselleşme kavramı ve küreselleşme sürecinin gelişmekte olan ülke Türkiye açısında değerlendirilmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 221.
- Kıyak, F. M. (2015). *Lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve değerlerinin bireysel kariyer planlaması sürecine etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Kordon, E. (2006). *Yetkinliklere dayalı kariyer planlama ve endüstri mühendisliği öğrencileri için bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kozalak, A. M., Dalkıranoğlu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Örneği*, 13(1), 44.
- Kula, S., akar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(12).
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri. *Kuramsal Bir ereve, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 100.
- Mavisu, H. (2010). *Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Norma, R. (1983). Meslek seçiminde aileye, okula, bireye ve topluma düşen görevler. *Eğitim ve Bilim*, 8(44), 35-36.
- Olçay, A., Döş, İ. (2009). Ortaöğretimde başarayı olumsuz etkileyen unsurların öğrenci boyutuyla tespitine yönelik bir uygulama. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 133.
- Onay, M., Vezneli, Z. (2012). Sınırsız ve çok yönlü kariyer. *Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 194.
- Özdemir, Y. (2013). Marmara Bölgesindeki İK yöneticilerinin kariyer anlayışındaki değerime yönelik değerlendirmeleri. *uhurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 262.

- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 92.
- Polat, E. (2017). Kaygı düzeyi ve akademik özyeterlilik inancının akademik başarı ile ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(15), 3.
- Polat, F. B., Ardıç, K., & Özdemir, Y. (2016). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma:Sakarya devlet okulları örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 37.
- Sarier, Y. (2016). Türkiye’de öğrencilerin akademik başarısını etkileyen faktörler: Bir meta-analiz çalışması,Cilt:31, Sayfa:2. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2.
- Sav, D. (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Seçer, H. (2003). *Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesi’nde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Soysal, A., Söylemez, C. (2014). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 12, 25.
- Şahin , İ., Zoraloğlu, Y. R., ve Fırat, N. Ş. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri, üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Educational Administrarion: Theory and Practice*, 17(3), 434-435.
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 525.
- Şeker, G. (2013). *Lise öğrencilerinde meslek karar verme yetkinliği ve kariyer odağının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şeker, S. E. (2014). Maslow’un İhtiyaçlar Piramidi. *YBS Ansiklopedi*, 1(1), 43-44.
- Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). *Bireysel kariyer planlaması kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Turizm çalışanları örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- 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) , 234.
- Tatlıoğlu, K., Korkmaz, G. (2012). İlköğretim öğrencilerinin okul başarısını olumsuz etkileyen nedenlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma (Konya örneği). *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 6(6), 95-96.
- Temüroğlu, L., Yeşilyaprak, B. (2012). Hedef belirleme ve geleceği planlama. *Hedef Belirleme ve Geleceği Planlama*, 4-6.

- Tezcan, G., Genç, S. Z. (2015). İlköğretim öğretmen adaylarının kariyer planları ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 255.
- Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek seçimi ve önemi. *Atatürk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(1).
- Tümerdem, R. (2007). Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültesi kimya son sınıf öğrencilerinin kaygılarını etkileyen etmenler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 20- 33.
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *U.Ü. Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 171.
- Uğur, S. S., Devcar, M. A. (2018). Girişimcilik özellikleri ile holland'ın kişilik tipleri arasındaki ilişki. üzerine nitel bir çalışma. *Girişimcilik İnnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 106.
- Ulukuş, K. S. (2016). Motivasyon teorileri ve lider yöneticilik unsurlarının bireyin motivasyonuna etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 25, 196.
- Ural, A. (2001). Yöneticilerde duygusal zekanın üç boyutu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 212-213.
- Uslu, B. (2015). *Lisansüstü eğitim gören öğrencilerde kişisel başarı ile bireysel kariyer planlama arasındaki etkileşim: Bir vakıf üniversitesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünver, Y. (2005). *İşletmelerde kariyer yönetimi ve performans değerlendirme sistemleri*. Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üzbe, N., Bacanlı, H. (2013). Başarı hedef yönelimi benlik saygısı ve akademik başarının kendini engellemeyi yordamadaki rolü. *ürk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 36.
- Vergili, A. (2015). *Mesleki kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlaması üzerine etkisi: sağlık yönetim öğrencileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaylacı, G. Ö. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve kariyer danışmanlığı. *Bilig*, 40, 120-124.
- Yaylacı, M. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara üniv Eğitim Bilimler Dergisi*, 35(1-2), 158.
- Yazıcıoğlu, A. (2008). *İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar düzeylerinin incelenmesi: Uzunlamasına bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Yelgün, A., Karaman, İ. (2015). Düşük sosyo ekonomik düzeydeki mahallede bulunan bir ilköğretim okulunda akademik başarıyı düşüren faktörler nelerdir? *Eğitim ve Bilim*, 40, 252.

- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine bir eleştirel değerlendirme. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 46.
- Yıldırım, O. (2018). Başarı hedef yönelimi ile işten ayrılma ilişkisinde iş özerkliğinin rolü. *Ekonomi Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 27.
- Yılmaz, A. G. (2006). *İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlamasının çalışanın motivasyonu üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A. S. (2011). *Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin benlik saygısı ve utangaçlık açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Yılmaz, M., Gürçay, D., & Ekici, G. (2007). Akademik öz yeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 253-259.



EKLER

EK-1. Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz: K () E ()

2. Doğum Tarihiniz:.....

3. Sınıf Düzeyiniz:.....

4. Aşağıdakilerden hangisi ailenizin ekonomik durumunu en iyi şekilde tanımlar?

Yüksek () Orta () Düşük ()

5. Genel olarak derslerinizdeki başarınızı nasıl algılıyorsunuz?

Pekiyi () İyi () Orta () Zayıf () Çok Zayıf ()

6. Siz dahil kaç kardeşsiniz?.....

7. Ailenizin kaçınıcı çocuğusunuz?.....

8. Annem: Hayatta () Hayatta Değil ()

9. Babam: Hayatta () Hayatta Değil ()

10. Annenizin öğrenim durumu:

Hiçbir okul mezunu değil () Yüksekokul / Üniversite mezunu ()

İlkokul / Ortaokul mezunu () Yüksek lisans / Doktora mezunu ()

Lise mezunu ()

11. Babanızın öğrenim durumu:

Hiçbir okul mezunu değil () Yüksekokul / Üniversite mezunu ()

İlkokul / Ortaokul mezunu () Yüksek lisans / Doktora mezunu ()

Lise mezunu ()

12. Annem ve babam: Birlikte () Ayrı () Boşanmış ()

13. Kiminle yaşıyorsunuz?

Annem ve babamla () Akrabalarımınla () Yurtta ()

Diğer.....

ÖLÇEĞİN PUANLANMASI

- A. Kesinlikle Katılmıyorum
- B. Katılmıyorum
- C. Kararsızım
- D. Katılıyorum
- E. Kesinlikle Katılıyorum

KİEDÖ; 4 alt ölçek ve 27 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçekte algılanan aile desteği; Araçsal Yardım (7 madde), Kariyere İlişkin Modelleme (7 madde), Sözel Teşvik (6 madde), Duygusal Destek (7 madde) olarak dört alt ölçekle ölçülmektedir.

Ölçekteki maddeler beş basamaklı likert tipi (A: Kesinlikle Katılmıyorum, B: Katılmıyorum, C: Kararsızım, D: Katılıyorum, E: Kesinlikle Katılıyorum) dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Bu maddeler A: 1 - B: 2 - C: 3 - D: 4 - E: 5 şeklinde puanlanmıştır. Ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan en yüksek puan 135, en düşük puan ise 27 dir.

Araçsal Yardım: 2,3,4,5,6,7,8

Kariyere İlişkin Modelleme:9,10,11,12,13,14,15

Sözel Teşvik:1,17,18,19,20,25

Duygusal Destek: 16,21,22,23,24,26,27