

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ENGELLERİNİN YETENEK ALANLARINA GÖRE
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

NURAYDIN SÖNMEZ

GAZİANTEP-2018

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ENGELLERİNİN YETENEK ALANLARINA GÖRE
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

NURAYDIN SÖNMEZ

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr HASAN EŞİCİ

GAZİANTEP-2018



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU**

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nuraydın SÖNMEZ tarafından hazırlanan "Lise Öğrencilerinin Kariyer Engellerinin Yetenek Alanlarına Göre İncelenmesi" başlıklı tez, 31/10/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası:

Kurumu/Üniversitesi

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ

Jüri Başkanı

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Nurten KARACAN
ÖZDEMİR

Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif
KARAMAN

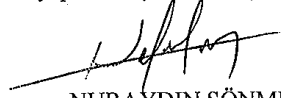
Kilis 7 Aralık Üniversitesi

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

**Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü**

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Lise Öğrencilerinin Kariyer Engellerinin Yetenek Alanlarına Göre İncelenmesi" başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım. 05/10/2018



NURAYDIN SÖNMEZ

ÖNSÖZ

Bu araştırmayı beni akademik ve manevi yönden destekleyen kişilerin katkısıyla gerçekleştirdim. Öncelikle araştırmam sırasında verdiği geribildirimlerle daha iyiye ve doğruya ulaşmam konusunda akademik açıdan beni destekleyen, araştırmamın her aşamasında katkısını, sabrını ve anlayışını esirgemeyen ve beni cesaretlendiren ve sabırla yol gösteren değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ 'ye teőekkür ederim.,

Ölçek sonuçlarını sabırla ve titizlikle takip edip geri bildirimlerini benden esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SÜRÜCÜ 'ye özellikle teőekkür ederim. Üzerimde emeği olan ve bu tezi oluşturmama katkı sağlayan buraya adını sığdıramayacağım kadar çok olan tüm hocalarıma Őükranlarımı sunarım. Ayrıca tez yapma sürecinde yardım sağlayan ve fikirsel destekleriyle büyük katkıları olan manevi kardeşim Dr. Öğr Üyesi Kasım KARATAŐ 'a teőekkür ederim. Yüksek lisans eğitimi boyunca maddi ve manevi dostluğunu esirgemeyen Psikolog Mahmut KAYAGAN 'a ve üzerimde emeği olan ve bu tezi oluşturmama katkı sağlayan buraya adını sığdıramayacağım kadar çok olan tüm hocalarıma Őükranlarımı sunarım.

Yaşadığım zor anlarımda desteğini esirgemeyip çıkış yolları bulmamda yardımcı olan ve bana güç sağlayıp motive eden, maddi – manevi destekleriyle ve ettikleri dualarla bugünlere gelmeme sebep olan başta babam ve annem olmak üzere kardeşlerime teőekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı lise öğrencilerinde (Anadolu Lise), kariyer engelleri ve yetenek alanları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bunun yanı sıra bu çalışmada lise öğrencilerinin Kariyer Engelleri Ölçeği puanlarının algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma grubu Adıyaman il merkezinde bulunan Bursa İstanbul Anadolu Lisesi birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıflarda öğrenim gören 244 (%54) kız, 206 (%46) erkek toplam 450 lise öğrencisinden oluşmaktadır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği ve Kendini Değerlendirme Envanteri kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde çoklu doğrusal regresyon ve ilişkisiz örneklem için tek faktörlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma bulguları, algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre kariyer engelleri toplam puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bu bulgu ışığında, araştırma grubundaki öğrencilerin kariyer engelleri ve algılanan sosyo-ekonomik düzeyi arasında bir ilişkinin olmadığı söylenebilir. Çoklu doğrusal regresyon analizlerinin sonuçlarına göre şekil-uzay, sözel ve sayısal yetenek puanlarını yordayan kariyer engel alt boyutlarından mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları olduğu saptanmıştır. Ayrıca kariyer engeli alt boyutlarından cinsiyet ayrımcılığı, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, yetenek ve ilgi azlığı, kişisel problemler, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, aile ve çevre etkisi ve taşınma engel boyutlarını yetenek alt boyutları anlamlı olarak yordamadığı bulgusu ortaya çıkmıştır. Araştırma bulgularının sonucunda araştırma grubundaki öğrencilerin mesleğin eğitimi ve çalışma koşullarını kariyer engeli olarak algıladıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Engelleri, Yetenek, Lise

ABSTRACT

The purpose of the present study was to examine the association between career barriers and their ability areas in high school students (Anatolian High School). In addition, it was aimed to determine whether the Career Barriers Scale scores of high school students differ according to the perceived socio-economic level. The research group consists of 450 high school students (244 girls, 206 boys) studying at the first, second, third and fourth year of the Borsa İstanbul Anatolian High School in the center of Adıyaman. In order to gather data in this research, Perceived Career Barriers Scale developed by Sürücü (2011) and Self Assessment Inventory developed by Kuzgun (2014) were used.

Research data was analyzed by using multi-linear regression and One way-ANOVA procedures. Research findings revealed that the total score of career barriers did not show meaningful differences according to the level of socio-economic level they perceived. This finding led to the fact that the students in the research group did not have any influence on the perceived socio-economic level of career barriers.. According to the results of multiple linear regression analysis, it was determined that there were training and working conditions in the career obstacle sub-dimensions which predicted the points of space, verbal and numerical ability. Moreover, gender discrimination, lack of motivation and insufficient preparation, lack of talent and interest, personal problems, future of the profession and labor market constraints, family and environmental impact and the impediment to move dimensions did not significantly predict talent sub-dimensions. As a result of the research findings, students in the research group perceived the education and working conditions of the profession as career barrier..

Keywords: Career, Career barriers/ Obstacles, Ability, High school

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	12
1.1. Problem Durumu	15
1.2. Amaç ve Önem	16
1.3. Araştırmanın Varsayımları	18
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	18
1.5. Tanımlar.....	18
İKİNCİ BÖLÜM	
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	20
2.1. Kavramsal Çerçeve.....	20
2.1.1. Kariyer.....	20
2.1.2. Kariyer Gelişim Dönemleri	22
2.1.2.1. Arama-Keşfetme Dönemi (0-25)	22
2.1.2.2. Kurma Dönemi (26-35).....	22
2.1.2.3. Kariyer Dönemi Ortası (35-50).....	22
2.1.2.4. Kariyer Dönem Sonu (51-65)	23
2.1.2.5. Emeklilik- Azalma Dönem	23
2.1.3. Kariyer Kuramları.....	23
2.1.3.1. Super Kariyer Gelişim Kuramı	24
2.1.3.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı	26
2.1.3.3. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı	27
2.1.3.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	28
2.1.3.5. Kariyer Engelleri.....	32

2.1.3.6. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında Kariyer Engelleri	36
2.2. Yetenek	41
2.3. Kariyer Engelleri ve Yetenek Alanları	43
2.4. Kariyer Engelleri ve Yetenek Alanlarına İlişkin Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	45
2.5. Kariyer Engelleri ve Yetenek Alanlarına İlişkin Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
YÖNTEM.....	51
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR	56
TARTIŞMA	65
5.2. Sayısal Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Sonuçlar	67
5.3. Sözel Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Sonuçlar	68
5.4. Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Sonuçlar	69
ALTINCI BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	71
KAYNAKÇA	73
EKLER.....	85

TABLÖLAR

Sayfa No

Tablo 1. Araştırma Grubundaki Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılım	46
Tablo 2. Normallik: Çarpıklık Basıklık Değerleri	53
Tablo 3. Lise Öğrencilerinin Algılanan Sosyo-ekonomik Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri	54
Tablo 4. Algılanan Sosyo-ekonomik Düzeye Göre Lise Öğrencilerinin ve Kariyer Engellerinin Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Sonuçları	54
Tablo 5. Değişkenler arasında ki Korelasyon Katsayıları	55
Tablo 6. Şekil-Uzay Yetenek Puanlarının Yordanmasına ve İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Eşitliği	57
Tablo 7. Sözel Yetenek Puanların Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Eşitliği	58
Tablo 8. Sayısal Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Eşitliği	59

KISALTMALAR LİSTESİ

AÇ	: Aile ve çevre etkisi
AKEÖ	: Algılanan kariyer engelleri Ölçeği
CA	: Cinsiyet ayrımcılığı
KP	: Kişisel problemler
MEÇK	: Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu
MEYH	: Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma
MGİPK	: Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları hazırlanma
YİA	: Yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller
SBKK	: Sosyal bilişsel kariyer kuramı



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Lise dönemini kapsayan ergenlik bireyde bedensel, cinsel, sosyal, duygusal, kişisel ve bilişsel değişmelerin yaşandığı, buluşa ermeyle başlayan ve bedensel büyümenin bitmesiyle sonlanan bir evre olarak tanımlanmaktadır (Kulaksızoğlu, 2004). Ergenlik yaşamları boyunca sürekli olarak değişmekte ve gelişmekte olan insanların, değişimlerini ve gelişimlerini çok yoğun olarak yaşadıkları dönemlerdendir (Atak, 2011). Ergenlik dönemi öğrencinin kişilik özelliklerinden hayallerine kadar birçok değişkeni göz önünde bulundurarak kariyeri hakkında doğru ve sağlıklı bir kariyer planlaması için bireyin kariyerine ilişkin kararlar almış olduğu en kritik süreç olarak öne çıkmaktadır (Yeşilyaprak, 2012).

Kariyer kavramı, en basit tanımı ile bireyin iş yaşamındaki her türlü açık uçlu gelişmelerin bütünü olarak ifade edilmektedir (Brown, Van Leeuwen ve Mitch, 2004). Bir başka ifade ile kariyer, bireyin yaşamının herhangi bir bölümünde sahip olduğu tüm yaşam rollerinin gerektirdiği etkinliklerinin bileşimidir (Yeşilyaprak, 2012). Kariyer seçimi, kişilere iş hayatında kişisel gelişimlerini sağlama, güç ve yetki sahibi olma, motivasyonu artırma, iş tatmini sağlama, aidiyet duygusunu artırma, kararlara daha fazla katılma, terfi etme, sahip oldukları yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlama gibi pek çok önemli gereksinimlerini gerçekleştirme imkânı verdiğiinden kişinin psikolojik durumunu da pozitif yönde etkilemektedir (Gezer, 2010).

Bireylerin kariyer gelişimini etkileyen psikolojik, sosyolojik ve ekonomik faktörler bulunmaktadır. Bireylerin kariyer gelişimini etkileyen psikolojik faktörler arasında yer alan yetenek, genel anlamda çeşitli alanlarda gösterilen performans kapasitesi anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile yetenek, öğrenebilme becerisi yada bir iş, görev veya aktiviteyi diğer kişilere oranla yüksek hızda ve daha başarılı bir şekilde yapabilme olarak da açıklanmaktadır (Pişkin, 2012). Bireylerin, yetenek alanlarına göre dikkat etmeden görmüş oldukları mesleki eğitim ile mezun olunduktan sonra eğitimlerine yönelik olan mesleği bulmaları arasındaki ilişki istenilen seviyede olmayabilir. Bireyler bu durumda önemli sorunlarla karşılaşmakta ve bireylerin büyük bir kısmı ümitlerini ve arzularını kariyer sürecinin başlangıcından itibaren yeni oluşan şartlara göre ayarlamak durumunda kalmaktadırlar (Vianen ve ark., 2012).

Kariyer planlaması ile ilgili tarihsel sürece bakıldığında, bir kuşak farklılığının olduğu görülmektedir. 1985'ten önceki kuşak olarak adlandırılmış olan 'X Kuşağı'nın liyakate, uzun bir süre ve yorucu herhangi bir yerde çalışmaya, kuruma, gelenek-göreneklerine ve değerlerine bağlılığa önem verdiği görülmektedir. Bu kuşaktaki kişiler işveren tarafından yönlendirilmekte, kariyer süreçleri yine başkaları tarafından oluşturulmakta ve istekleri karşılanmasa dahi şirketlerinden kolay bir şekilde ayrılamayıp o şirketten emekli olmaktadır. 1985'ten sonra doğan ve 'Y Kuşağı' ise iletişime önem veren, kariyeri konusunda daha özgür düşünen, özgüvenli, sıkı olmayan iş ortamlarını tercih eden, iş hayatına etkisini ve yaşamlarındaki neticelerini de görmek isteyen bir profil ile ön plana çıkmaktadır. Bu neslin kariyer anlayışında şirketler bireyin kariyer planları doğrultusunda hareket edebileceği ve ihtiyaçlarına karşı cevap verebildiği sürece çalışmak için uygun yerler olarak düşünmekte ve iş tatminsizliğinin olduğu durumlarda iş değiştirmenin kaçınılmaz olduğu görülmektedir (Kuran, 2010).

Yirmibirinci yüzyılda teknolojiye gelen seviye ve küreselleşme, bireylerin kariyer seçimini büyük oranda etkilemektedir. Kariyer sürecinde işlerin tanımı belirsiz, çeşitli ve değişken bir hal almakta; böylece bireylerin kariyer geçişi sırasında çok daha güçlük yaşamalarına sebep olmaktadır (Nota ve ark, 2012). Kariyer geçişleri seçimi ve sonrası, bireylerin yaşamlarını derinden etkileyen bir durum olarak görülmektedir. Bireyin üniversite eğitiminden emekliliğe kadar olan süreci göz önünde bulundurulduğunda, birey yaşamının büyük bölümünü mesleği ya da işiyle iç içe geçirmektedir. Dolayısıyla nitelikli bir seçim ve verimli bir kariyer için söz konusu tercihlerin, çok önemli olduğu görülmektedir (Pişkin, 2012).

Kuşaklar arası farklılık ve teknolojik gelişmelerin yanı sıra bütün olarak kariyer yolculuğuna bakıldığında, kariyer gelişim sürecinde kariyer seçimi çok önemli bir yer tutmaktadır. Bireysel kariyer planlaması çalışmaları yapılırken, meslek seçimlerinde yönlendirme çalışmaları, kişilerin yetenekleri ile mesleğin gerektirdiği özellikler ve kariyer engelleri göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmektedir (Arslan, 2017). Kariyer yolcuğu içerisinde bireyin kişisel özellikleri ve mesleki olarak ilgi alanları dikkate alınarak daha programlı bir bireysel kariyer planlaması içerisinde önüne çıkan kariyer engellerin çoğunlukla önemsenmediği, göz ardı edildiği söylenebilir (Yeşilyaprak, 2012). İnsanların istedikleri kariyer hedefini seçememelerine sebep olan bu faktörler kariyer engeli olarak ifade edilmektedir (McWhirter, 1997). Kariyer engelleri, bireyin kariyer gelişim sürecini güçleştiren cinsiyet ayrımcılığı gibi kişisel veya çevresel faktörler olarak da belirtilmektedir (Swanson ve Woitke, 1997). Bu engeller arasında kişinin kendine güvenmemesi, cinsiyet ayrımcılığı, motivasyon eksikliği,

yetersiz hazırlanma, yetenek ve ilgi azlığı, kişisel problemler, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, aile ve çevre etkisi gibi engeller yer almaktadır (Durmuş, 2001; Şimşek ve ark., 2007; Öztürk, 2011). Dolayısıyla bu faktörler kişinin kariyer seçimi üzerinde etkili olabilmekte ve kariyer gelişiminde bir takım sorunlara neden olabilmektedir.

Kariyer gelişim sürecinin zor ve karmaşık ve süreç olduğu göz önüne alındığında, birçok içsel ve dışsal (sosyokültürel) faktörün kariyer engelleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Ulaş ve Kızıldağ, 2018; Ulaş ve Özdemir, 2018). Bu bağlamda kariyer engelleri üzerinde etkili olabilecek önemli faktörlerden birisi bireyin sosyo-ekonomik düzeyidir. Genel olarak bireyin veya ailenin gelir düzeyi ile ifade edilen sosyo-ekonomik düzey (Bradley ve Corwyn, 2002), sosyal çevresi, geleceğe ilişkin beklentileri, kariyer gelişimi gibi kişinin yaşamında birçok faktörle ilişkili bir kavramdır (Karayığit, 2017). Örneğin, yapılan çalışmalar sosyo-ekonomik düzeyin öznel iyi oluş, prososyal davranışlar, benlik saygısı, okul yaşantıları gibi değişkenler ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Balkıs, Arslan ve Duru, 2016; Bradley ve Corwyn, 2002; Nettle, 2005; Von Soest, Wagner, Hansen ve Gerstorf, 2017). Sosyo-ekonomik düzeyin bireyin gelişimi ve yaşantıları üzerindeki etkisi dikkate alındığında, algılanan sosyo-ekonomik düzeyin ergenlerin kariyer engelleri üzerinde etkili bir faktör olabileceğini söylenebilir (Patton, Creed ve Watson, 2003). Kuzgun'a (2000) göre bireyin kariyer seçiminde etkili olan önemli faktörlerden biri de kişinin sosyo-ekonomik düzeyidir. Her ne kadar ülkemizde yapılan çalışmalar kariyer gelişiminde algılanan sosyo-ekonomik düzeyin etkili bir faktör olduğunu göstermiş olsa da (Aytekin, 2005), ilgili literatürde kariyer engelleri ve sosyo-ekonomik düzey arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Algılanan sosyo-ekonomik düzeyin yanı sıra ergenlikte kariyer engelleri ile ilişkili olabilecek diğer önemli bir faktör ise yetenektir. Kuzgun'a (2000) göre yetenek bireyin bir takım yaşantılar sonucunda sahip olduğu potansiyeli performans olarak ortaya koyabilmesidir. Bu süreç eğitim yoluyla bilgi, beceri kazanma gücünün karakteristik göstergesi olan özelliklerin tamamı ya da kapsamı olarak ifade edilebilir (Kuzgun, 2013). Bireyin sahip olduğu bu kapasite onun öğrenme gücü veya bir işi ya da faaliyeti diğer kişilere göre daha etkili ve kısa sürede yapabilmesine olanak tanır (Pişkin, 2011). Dolayısıyla yeteneğin, bireyin kariyer süreci ve okul yaşantıları ile yakından ilişkili olduğu ve bu bağlamda kariyer engellerinin öğrencilerin yetenek alanları üzerinde etkili bir faktör olabileceği söylenebilir. Kariyer engelleri bireyin kariyer seçimlerini şekillendiren ve yetenek alanları üzerinde etkili olan bir faktördür (Swanson, Daniels ve Tokar, 1996). Her ne kadar kariyer engellerine ilişkin yapılan çalışmalar,

dezavantajlı yani ayrımcılığa maruz kalan gruplar üzerinde yoğunlaşmış olsa da (öreğin, kadınlar; Swanson, Daniels ve Tokar, 1996; Swanson ve Woitke, 1997), ergenlerde kariyer engellerine ilişkin araştırmalarda önemli bir artışın olduğu görölmektedir (Luzzo, 1993, 1995; McWhirter, 1997; Swanson ve Tokar, 1991a). Özellikle ölkemizde kariyer gelişim sürecinde ergenliğin önemli bir yer edindiği dikkate alındığında (Bacanlı, 2016), ergenlerde kariyer engellerine ilişkin yapılacak çalışmaların önemi daha da artmaktadır. Bu bakımdan bu çalışmanın amacı lise öğrencilerinde, kariyer engelleri ve yetenek alanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte bu araştırmada öğrencilerin kariyer engellerinin algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşp farklılaşmadığına bakılmıştır. Yabancı literatürde kariyer engellerine ilişkin yapılan çalışmalarda önemli bir artış olmasına rağmen, ölkemiz de kariyer engellerine ilişkin araştırma sayısının sınırlı olması ve yapılan çalışmaların genellikle yetişkin ve üniversite öğrencileri üzerinde odaklanması (Tükeltürk ve Perçin, 2008; İnandı ve Tunç, 2012; Özyer ve Orhan, 2012; Sürücü, 2011; Ulaş ve Kızıldağ, 2018; Ulaş ve Özdemir, 2018), bu araştırmanın önemini daha da arttırmaktadır. Araştırma sonuçlarının liselerde kariyer danışmanlık hizmetleri açısından önemli katkılar sağlayacağı ve ilgili literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

1.1. Problem Durumu

Meslek seçimi kişinin hayatında almış olduğu en önemli kararlardan biridir. Meslek seçimi aşamasında bireyin hem kendini tanıması hem de meslekleri tanıması sağlıklı karar vermesinde en önemli etkidir. Lise yılları bireyin meslek seçimini gerçekleştirdiği ve kariyer gelişim sürecinde bir dönüm noktası olarak düşünülmektedir (Bacanlı, 2016). Bu dönemde birey alan veya ders seçimi ile birlikte kariyerine ilişkin önemli adımlar atmaya başlar. Ayrıca üniversite sınavının ergenlik dönemine denk gelen lise yıllarında olması, bu dönemi bireyin kariyer gelişimi açısından daha da önemli kılmaktadır. Çünkü üniversiteye yerleştirme sınavı ölkemizde kariyer gelişimine ilişkin en önemli basamak olarak değerlendirilmektedir. Bu sınavla birlikte birey mesleki seçimlerini gerçekleştirmekte ve kariyer planlamasını bu doğrultuda sürdürmektedir. Bireyin kendini tanıması; yetenek, ilgi, fiziksel ve kişisel özelliklerini bilmesi, geleceğe yönelik beklentilerini ve hedeflerini belirleyebilmesi demektir.

Kariyer, kişinin yaşam tarzını, değerlerini, kültürünü ve toplumsal statüsünü belirlemede önemli bir faktördür. Tercih edilen meslekte yapılan faaliyetlerle kişinin psikolojik gereksinimlerini gidermesi ve karşılayabilmesinin yanı sıra kendini gerçekleştirmesine olanak sağlar (Aydın,1997). Birey kariyer seçimini gerçekleştirirken, bütün bunları dikkate alarak tercihlerde bulunur. Bu süreçte önemli hususlardan biri, kişinin verdiği kararların güçlü

yanlarını keşfetmesi ve bu süreçte karşı karşıya kaldığı engelleri doğru bir şekilde aşmasıdır. Bu noktada önem arz eden husus bireyin sahip olduğu özelliklerini kapsayan, isteklerini, beklentilerini ve arzularını, hayallerini ve hedeflerini en iyi şekilde karşılayacak olan mesleği seçmesidir (Çakır, 2004). Fakat ülkemizde, yaşamını hangi meslek alanında sürdüreceğine karar vermek üzere olan birey; ailesel, çevresel ve sosyo-ekonomik bir takım etkenlerden dolayı kendine uygun mesleği yeteri kadar yönlendirilemediği görülmektedir (Kepçeoğlu, 2004). Bu durumda bireyin psikolojik, mesleki ve sosyal anlamda yeterli doyuma ulaşamamasına ve dolayısıyla duygusal ve sosyal bir takım problemlerle karşı karşıya kalmasına neden olduğu söylenebilir.

Kariyer engellerinin bireyin kariyer gelişim sürecinde etkili bir faktör olduğu ve kariyer seçiminde bir takım sorunlara neden olabildiği üzerinde durulmaktadır (Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Bireyin sağlıklı ve uygun bir seçim yapabilmesi için, kendini, ilgi, yetenek, değer ve beklentiler açısından tanımlayabilmesi gerekir (Yeşilyaprak, 2012). Özellikle kişilerin meslek ve kurum seçimlerinde, öncelikle dikkate aldıkları kriterlerden biri de yetenek özelliklerine göre kariyer seçimidir (Kuzgun, 2014). Fakat kariyer engelleri bireyin kariyerlerine ilişkin sağlıklı karar alabilmelerinde birtakım güçlükler neden olabilmekte ve bu süreci zor kılabilmiştir (Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Bu açıdan Swanson ve Woitke (1997) kariyer engellerini, kişinin içinde bulunduğu olay ya da koşulların kendi ortamında kariyer ilerlemesini zorlaştıran etmenler olarak değerlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kariyer engelleri bireyin çalışma ortamında arzuladığı başarı, yükselme, yetki, prestij ve ücret gibi sonuçları elde edebilmesini etkileyen önünü kesen ve kendisinden kaynaklanmayan etkenler şeklinde ifade edilebilir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008). Dolayısıyla kariyer engellerinin öğrencilerin yetenekleri üzerinde etkili bir faktör olabileceği söylenebilir. Buradan hareketle bu çalışmada lise öğrencilerinde kariyer engelleri ile akademik yeteneği oluşturan sözel, sayısal, şekil-uzay yeteneği arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında algılanan sosyoekonomik düzey açısından öğrencilerin kariyer engellerinde farklılaşmanın olup olmadığına da bakılmıştır.

1.2. Amaç ve Önem

Bu araştırmanın temel amacı lise öğrencilerinde kariyer engelleri ile yetenek alanları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca araştırma kapsamında öğrencilerin algıladıkları sosyoekonomik düzeye göre kariyer engellerinde anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına da bakılmıştır.

Meslek seçimi kararı bireyin hayatında olmuş olduğu en önemli kararlardan birisidir. Bu karar sürecinde bireyin dikkate alınması gereken birtakım etkenler vardır. Ancak birey bu etkenleri dikkate alırken çeşitli kariyer güçlükleri ve engeller ile de karşılaşmaktadırlar. Ülkemizde kariyer seçiminden önce ergenlerin okul dönemlerinde ailelerinden, öğretmenlerinden ve diğer yakın çevresindekilerden kaynaklanan karar verme engelleriyle karşılaştıkları görülmektedir (Bacanlı, Eşici, Altunbaş, 2009; Doğan, 2010). Bu sonuçlar gösteriyor ki lise öğrencilerinin okul içerisinde seçtikleri alanlara (Sözel, Sayısal, Eşit Ağırlık vb.) göre kariyer engellerinin kariyer gelişimini ve kariyer kararını zorlaştıran değişkenler olduğunu ve hem lise öğrencilerinin bu engellerle nasıl başa çıkabileceklerine ilişkin yardıma gereksinimleri olduğunu söylenebilir.

Bunun yanı sıra, bu araştırma sonucunda ortaya çıkan bulguların liselerde sunulacak kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin yürütülmesi, düzenlenmesi ve programlanması aşamalarında kariyer engelleriyle ilgili hedeflerin belirlenmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Her ne kadar kariyer engelleri yurtdışında sıklıkla çalışılan bir konu olsa da, ülkemizde sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir (Özyer ve Orhan, 2012; Ulaş ve Özdemir, 2018). Ayrıca yapılan çalışmaların daha çok yetişkinler üzerinde olduğu söylenebilir. Son yıllarda üniversite öğrencileri üzerinde de ilgili literatürde araştırmalara rastlanmaktadır (Sürücü, 2011; Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Fakat lise öğrencilerinde kariyer engellerine ilişkin çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın ilgili literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı ve kariyer danışmanlığı açısından önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir. Okul psikolojik danışmanlarınca kariyer hizmetlerinin düzenlenmesinde bu araştırmadan hareketle kariyer engellerinin öğrencilerin kariyer gelişim süreci üzerindeki etkilerinin dikkate alınması yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu araştırma sonuçlarının kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı alanında geliştirilecek mesleki rehberlik programlarına ve bireysel kariyer psikolojik danışması uygulamalarına da önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca kariyer engelleri nedeniyle bireyin kariyer gelişim sürecinde yaşadığı problemlerin ruh sağlığı ve iyi oluş üzerindeki etkileri de dikkate alındığında (Eryılmaz ve Mutlu, 2017), bu araştırma sonuçlarının dolaylı olarak ergenlerin sağlıklı gelişimi ve iyi oluşuna katkıda bulunacağı söylenebilir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

- Katılımcıların Kariyer Engelleri ve Kendini Değerlendirme Envanterine doğru ve samimi cevap verdikleri varsayılmıştır.
- Veri toplamak amacıyla kullanılan Kariyer Engelleri ve Kendini Değerlendirme Envanteri'nin bu araştırmada incelenen değişken(leri) ölçtüğü varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma lise öğrencilerinin araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarına vermiş oldukları cevaplar ile sınırlıdır.
- Bu araştırmanın örnekleme verilerin toplandığı liseye devam eden öğrencilerle sınırlıdır.
- Yetenek alanında bu araştırmada geliştirilmiş Kendini Değerlendirme Envanteri olan ölçeğinin ölçtüğü faktörler ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Kariyer: Bir meslek ve işte zaman ve çalışma ile kazanılan başarı ve uzmanlık (Türk Dil Kurumu, 2018).

Yetenek: Öğrenme, belli bir eğitimden yararlanabilme, potansiyeli performansa çevirebilme gücüdür (Kuzgun, 2003).

Sözel Yetenek: Sözcükler aracılığıyla kavramları öğrenebilme, okuduğunu kavrayabilme ve sözcükler aracılığıyla düşüncelerini açık ve doğru bir şekilde ifade edebilme gücünü belirtir (Kuzgun, 2004).

Sayısal Yetenek: Sayısal problemleri çözebilme, sayılarla ilgili kavramları hızlı öğrenebilme ve bunlara ilişkin akıl yürütebilmeyi ifade eder (Kuzgun, 2004).

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği: Şekiller arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri algılayabilme, görebilme ve cisim ya da şekillerde meydana gelebilecek değişimler neticesinde meydana gelebilecek oluşumu öngörebilme olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2004).

Kariyer Engeli: "Kişinin içinde bulunduğu olay ya da koşulların kendi ortamında kariyer ilerlemesini zorlaştıran etmenler " olarak tanımlanmaktadır (Swanson ve Woitke,1997).

Cinsiyet Ayrımcılığı: Bireyin kariyer gelişim sürecinde cinsiyetinden veya cinsiyet rollerinden dolayı karşılaşmış olduğu engelleri ifade etmektedir (Swanson ve Tokar, 1991).

Mesleğin Geleceği Ve İş Piyasası Kısıtlamaları: bireyin kariyer gelişim sürecinde seçmiş olduğu mesleğin kazanımları, geleceği ve iş piyasasındaki yerine ilişkin engelleri belirtir (Swanson ve Tokar, 1991).

Mesleğin Eğitiminin Ve Çalışma Koşullarının Zorluğu: Kişinin seçmiş olduğu mesleğin sahip olduğu koşullar (tatil günleri, çalışma düzeni vd.) ve bireyi için getirilerini (eğitim şartları, stres vb.) belirtir (Swanson ve Tokar, 1991).

Yetenek Ve İlgi Azlığı İle İlgili Engeller: Bireyin kariyer seçimine ilişkin sahip olduğu ilgi ve yetenlerine dair algılarını ifade etmektedir (Swanson ve Tokar, 1991).

Taşınma: Kariyer seçimi nedeniyle yer değiştirmeyi yani farklı bir şehre taşınmayı belirtir (Swanson ve Tokar, 1991).

Kişisel Problemler: Kariyer gelişim sürecinde kişinin karşılaşmış olduğu çalışmak zorunda olma, sağlık problemler gibi engelleri belirtir (Swanson ve Tokar, 1991).

Aile Ve Çevre Etkisi: Bireyin kariyerine ilişkin seçimlerini gerçekleştirirken çevresel faktörlerin seçimleri üzerindeki etkisini ifade eder (Swanson ve Tokar, 1991).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu araştırmada kariyer ve algılanan kariyer engelleri üzerinde durulacak ve özellikle yetenek bağlamında kariyer engellerinden söz edilecektir.

2.1. Kavramsal Çerçeve

2.1.1. Kariyer

Kariyer kavramı, ilk kez bilimsel olarak 1956 yılında Anne Roe tarafından kaleme alınan “Meslekler Psikolojisi” adlı kitapta yer almıştır. 1951 ve 1957’de kariyere yönelik yapılan ilk ciddi bilimsel teorik araştırmalar ve mesleki yaşam dönemlerini ortaya koyan araştırmalar kavramın bilimsel açıdan gelişmesine öncülük etmiştir (Aytaç, 2005).

Kariyer kavramı, en yalın hali ile bir bireyin iş yaşamındaki açık uçlu tarihsel geçmişi ile eş anlamlı olarak tanımlanmaktadır (Brown, Van Leeuwen ve Mitch, 2004). Diğer bir ifadeyle kariyer kavramı kişinin çalışma hayatı sürecinde Ünvanına bakılmaksızın bir iş veya meslekte kademe kademe veya sürekli şekilde ilerleme, deneyim ve yetenek kazanmasıdır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2006). Arnold’a (1997) göre ise kariyer kişinin istihdam edildiği konumun, rollerin, etkinliklerin ve deneyimlerin sırasındır. Ancak kariyeri bireye indirgeyen bakış açısı kariyeri kişinin iş rolleri ve deneyimlerinin yaşam içindeki sıralamasıyla sınırlandırmaktadır (Baruch, 2004). Diğer bir tanıma göre insanın yaşamı boyunca sahip olduğu iş ve meslek pozisyonları sırasındır (Bingöl, 2010). Bu tanımlara ek olarak kariyer mesleğinde ilerleme - gelişme, yaşamın içerisinde ardı ardına mesleki girişimler, meslek-iş ve bireysel olarak kazanılan işle ilgili tutumlar ve davranışlar biçiminde tanımlanmaktadır (Robbins ve Decenzo, 2001). Başka bir ifade ile kariyer, hayat boyu gelişen ve meydana gelen olaylar serisi, diğer yaşam ve meslek rollerinin birbirini takip etmesi neticesinde meydana gelen görünüm ve mesleki aşamada ilerleme, duraklama ve gerilemeleri açıkça ifade eden bir kavramdır (Kuzgun, 2003).

Kariyer olgusunun, bireylerin yaşamlarının büyük bir kısmına hâkim olması bakımından insan hayatında psikolojik, sosyolojik ve ekonomik yönünden büyük bir etkisi vardır. Kariyer, bireye iş ve mesleki yaşamında yetki ve otorite gücü olma, yapılan iş ve meslekte elde edilen doyum, alınan kararlara etkin bir şekilde katılma, takdir görmek, aidiyet duygusunun oluşması, doyurucu bir ücret alma vb. fırsatları vermesinden ötürü bireyin ruh

sağlığını olumlu yönde etkilemektedir (Şimşek, Çelik ve Akatay, 2007). Psikolojik yaklaşımın, kariyer kavramını işverenlerin bireylere potansiyellerini en etkili biçimde kullanılabilmeleri için yönlendirme hizmetleri sunmasını hedeflediği, ayırt edici özellikleri ile karakterize edilen mesleki rehberlik ve kariyer gelişimi literatürü kapsamında ise daha rafine bir uygulama yelpazesi ortaya koyduğu görülmektedir (Tüzel, 2014). Sosyal bilişsel kariyer kuramı araştırmacıları ise, kişilerarası karşılıklı etkileşimin, durumun ve bireysel yaşam deneyimlerin bireylerin kariyer gelişimi üzerinde daha etkili olduğunu belirtmektedirler. Sosyolojik yaklaşımlar ise sosyal hareketlilik ve sosyal sınıflamanın kariyer ve iş hayatı üzerindeki etkilerini araştırır. (Brown, Van Leeuwen ve Mitch, 2004).

Kariyer kavramına ilişkin önemli kavramlardan biride kariyer gelişimidir. Kariyer gelişimi, bireyin hayatı boyunca psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve şans faktörlerinin tamamı tarafından oluşturulan kariyerinin bir toplamıdır (Tüzel, 2014). Kariyer gelişimi kişinin kariyerinde belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmasında uygulanan program, faaliyet ve eylemlerin bir bütünü olarak ifade edilmektedir (Şimşek ve Öge, 2012). Dolayısıyla bu kavram kariyer sürecinde bireyin kariyerini destekleyeceği faaliyet veya stratejilerin bütünüdür. Bu durum algılanan beceri ve yetenekler, temel ana değerler, kariyer motivasyonu ve kariyer ihtiyacı ile bir arada tutulan bir benlik kavramı meydana getirmektedir. Bu açıdan ele alındığında kariyere öznel ve nesnel yaklaşımların her ikisinin de kişiye odaklandığı görülmektedir. Her iki yaklaşım da bireylerin kendi çabaları ile çalışma koşullarını bir derece kontrol edebildiklerini ve kariyer ile elde ettikleri başarı ve memnuniyetlerini en üst düzeye çıkartmak için fırsatları değerlendirdiğini varsaymaktadır (Cascio, 2003).

Kariyer gelişimi uzun bir süreç ve bu süreç meslek sahibi olmak ya da mesleğe girince tamamlanmaz, meslek öncesi bir hazırlık, meslek sonrası plan, sosyal faaliyetler, toplum içerisinde alınan sorumluluk ve yaşamda üstlenilen rollerin gelişim sürecini içeren bir kavramdır (Özgüven, 2003). Bu bağlamda kariyer gelişim sürecinde diğer önemli kavramlardan biride kariyer planlamasıdır. Kariyer planlamaması, kişinin kariyerine ilişkin hedefler belirlemesi ve bu hedefler doğrultusunda çevresiyle uyum içerisinde çalışmasıdır (Uğur, 2008). Dolayısıyla bu süreç, kişinin yeteneklerini kullandığı, karşısına çıkan fırsatları değerlendirerek daha sağlıklı kararlar almayı öğrendiği bir süreçtir (Sabuncuoğlu, 2011). Sonuç olarak

kariyer, bireyin kariyerine ilişkin bir takım kararlar aldığı ve yaşam boyu süregelen bir gelişimsel süreç olarak ifade edilebilir.

2.1.2. Kariyer Gelişim Dönemleri

Birey yaşamında kariyer gelişim sürecinde aşama aşama belirli dönemlerden geçmektedir. Bu dönemler genel olarak literatürde, Keşfetme, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik olmak üzere beş alt boyutta ele alınmaktadır (Barutçugil, 2004; Erdoğan, 2003; Özden, 2008; Robbins, 1994; Hall, 1996).

2.1.2.1. Arama-Keşfetme Dönemi (0-25)

Bu dönem kişinin çocukluk, erinlik, ergenlik ve genç yetişkinlik dönemleri içerisinde değerlendirmektedir. Kişi, kariyer süreci ile ilgili çalışmalarını bu aşamada oluşturmaya başlar. Hangi işi seçtiğinde daha başarılı olabileceğini, ilgileri ve hedefleri için yapılması gerekenleri araştırır. Bireyin bu aşamadaki seçimleri çok kısıtlı bilginin yanı sıra yakın çevre ve ailenin etkisi altında yapılmaktadır. Bu dönemde yanlış bir seçim, sadece yükseköğrenimi etkilemekle kalmaz ve kişiyi meslek seçiminde de olumsuz etkiler (Bayraktaroğlu, 2003; Sabuncuoğlu, 2000).

2.1.2.2. Kurma Dönemi (26-35)

Bu dönem içerisinde birey işte çalışmaya başlamıştır. Meslek ile ilgili ortaya çıkan fırsatlar değerlendirilmeye ve ilerlemeye çalışılır. Aslında bu dönem birey için en zor geçen dönemlerden biridir. Mesleğe başlama, ihtiyaçlar, çevreye uyum sağlama ve kendini gösterme zorunluluğu hissedilir. Kişiler, bu dönemde fizyolojik gereksinimleri ile birlikte güven gereksinimlerini giderirler ve daha üst sıralarda yer alan ihtiyaçlarını görmeye ve algılamaya başlarlar. Bu dönemde iş arama araştırmaları çoğu durumda oldukça uzun bir zamana dağılmaktadır. Ayrıca çoğunlukla kişinin çalışma yaşamının başında aradığı nitelikte bir iş bulamamakta, ekonomik kaygı nedeni ile iş yaşamına atılmaktadır. Doğru ve isabetli adımların atılması, kişinin kariyer hedefine ulaşmasında önemli bir roldür (Bayraktaroğlu, 2003).

2.1.2.3. Kariyer Dönemi Ortası (35-50)

Bu dönem kişinin yaşamında olgunluk dönemi ile karşı karşıya kaldığı dönemdir. Kişi işinde iyice uzmanlaşmış, kendini kanıtlamış, hatta kariyer olarak üst basamaklara yükselmiştir. Kişinin temel yaşam gereksinimlerinden fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının önemi azalmış; başarı, saygınlık gibi ihtiyaçlar ön plana çıkmıştır. Bunun yanı sıra sorumluluk ve ihtiyaç gerektiren işler ön plana çıkmıştır. Beklenmedik durumlar çıkabilir. Bireyin sağlık problemleri

de yine bu devrede kendi gösterir. Bu dönemde karşılaşılan sorunlardan biri de orta yaş krizidir. Bu krizin tetiklenmesi, iş hayatından kaynaklanabileceği gibi; hastalık, boşanma, yakının ölümü gibi iş dışı faktörlerden de kaynaklanabilir. Diğer devrelerde de ortaya çıkma olasılığı olan tükenmişlik, en çok bu dönemde karşılaşılan önemli sorunlardan biridir (Bayraktar, 2003).

2.1.2.4. Kariyer Dönem Sonu (51-65)

Kişi artık olgunluk döneminindedir, bedensel ve fiziksel olarak yaşlanmıştır. Bu dönemin içerisinde öğrenme yavaşlamış olsa da, birikmiş bir tecrübe ve yaşam deneyimi kazanılmıştır. Birey bu dönemde daha çok öğreten ve anlatan konumdadır. Bunun getirisi ile işinde ve yakın çevresinden saygı görür. Bireyi önceki dönemde etkileyen orta yaş krizi sorunlarını atlatmıştır. Bu dönemde bireyi etkileyecek sağlık sorunları kendini iyice göstermeye başlamıştır. Dolayısıyla önceliği sağlık sorunlarını çözmeye verir. Özellikle dönemin sonlarına doğru bireyin meslek yaşamına olan ilgisi azalır. Duraklama başlar ardından gerileme dönemine girilir. Kariyer ortası devresinde karşılaşılan sorunların bir kısmı, bu devreye de taşınır. Bu devrede yükselme eğilimi gösterenlerin oranı diğer dönemlere düşüktür (Aytaç,2005).

2.1.2.5. Emeklilik- Azalma Dönemi

Emeklilik kişinin hayatında çeşitli kariyer seçeneklerinin ve yeni hedeflerin olduğu, farklı rollerin geliştirildiği yoğun yaşam ve bilgi deneyiminin olduğu dönemdir (Aytaç,2005). Kaynaklarda pek değinilmeyen fakat bazı yerlerde yer verilen bir kariyer aşamasından daha bahsedilebilir. Emeklilik ve Azalma adı verilen bu devrede bireyler; işi bırakmak ve emeklilik arasında kesin kararlarını verme dönemindedir ya da karar verme sürecini tamamlamışlardır. Çözülme aşaması da denilen emeklilik aşaması 65-75 yaş arasındaki dönemi kapsamaktadır. Bu dönemde kişiler; kendilerini emekliliğe hazırlayarak, emeklilik sonrası sorunlarını düşünmeye başlar (Aytaç, 2005). Birçoğu ise emekli olmakla birlikte yaşam deneyimlerini iş çevresinde veya ayrı bir alanda genç çalışan meslek adaylarıyla paylaşmayı tercih ederler. Bireyler bu dönemde çalışma ve çalışmama arasında denge değişikliğine hazırlanırlar (Aytaç, 2005).

2.1.3. Kariyer Kuramları

Birçok etkeni içerisinde barındıran kariyer gelişim süreci, ülkemizde ergenlik dönemiyle başlayıp yaşam boyu devam eden gelişimsel bir evreyi belirtmektedir (Bacanlı, 2016). Bu karmaşık süreci açıklamaya yönelik araştırmacılar tarafından farklı kuramsal yapılar geliştirilmiş ve kariyer gelişim kuramları aracılığıyla mesleki seçim, karar alma süreci ve kariyer sürecinde etkili olabilecek faktörlerin neler olduğu incelenerek kariyer gelişim süreci

açıklanmaya çalışılmıştır (Yeşilyaprak, 2008). Bu bağlamda kariyer gelişim sürecinin yaşam boyu devam eden ve karmaşık bir süreç olduğu söylenebilir. Kariyer gelişimini açıklamaya yönelik ilgili literatürde farklı kuramsal yaklaşımlar yer almasına rağmen, bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda gelişimsel kuramlara yer verilmiş ve ardından araştırmanın kuramsal temelini oluşturan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı açıklanmıştır.

2.1.3.1. Super Kariyer Gelişim Kuramı

Kariyer danışmanlığı hizmetleri açısından önemli katkılar sunan Kariyer Gelişim Kuramı'na göre kariyer kavramı, kişinin yaşamı boyunca kariyerine ilişkin sahip olduğu yaşantıların bir bütünü olarak ifade edilmektedir (Super, 1990). Farklı disiplinleri temel alarak Super geliştirmiş olduğu kuramı, zaman içerisinde gözden geçirerek genişletmiş ve yeni kavramsal temeller oluşturmuştur (Patton ve McMahon, 2006). Bu yaklaşıma göre kişi, bebeklik yıllarından itibaren kendisine ilişkin bir benlik geliştirmeye başlar. Özellikle benliğe ilişkin birçok yaşantı keşfetme yolu ile gerçekleşir. Bu süreçte kişi yetenek ve ilgilerine ilişkin keşiflerde bulunur ve çevreden almış olduğu dönütler doğrultusunda kendisine dair bir algı geliştirir. Ayrıca bireyin çevresinde var olan kişilerle kendisini özleştirmesi de bu algının gelişiminde önemli rol oynar. Bireyin geliştirmiş olduğu bu benlik kavramı onun mesleki tercihlerinde belirleyici konumdadır. Dolayısıyla birey bir meslek seçerken aslında kendisinin nasıl bir insan olduğunu ifade etmektedir (Yeşilyaprak, 2015). Super'a (1980) göre kişinin çevresi ile etkileşimi sonucunda meydana gelen benlik kavramı, kişinin sahip olduğu yetenekler ile kişilik özelliklerini bir bütünü olarak belirtilmekte ve kişinin kariyer sürecinde önemli etkilere sahip olduğu üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla meslek seçimi aslında benliğin bir yansıması olarak düşünülebilir.

Kariyer Gelişim Kuramı'na göre bireyin yaşam boyu sahip olduğu rollerin bütünü kariyer kavramının önemli birer parçasıdır. Birey kariyer gelişim sürecinde kariyerine ilişkin bir takım yaşantılar elde eder ve roller üstlenir (Super, 1990). Bireyin kariyer gelişim sürecinde dokuz farklı rol üstlendiği belirtilmektedir. Kronolojik olarak bakıldığında bu roller; 1- çocuk, 2- öğrenci, 3- serbest zaman aktiviteleri ile ilgilenen, 4- vatandaş, 5- çalışan, 6- eş, 7- ev işleri ile ilgilenen, 8- anne-baba ve 9- emekli şeklinde sıralanmaktadır. Kişinin kariyeri, bu rollerin birbiri ile ilişkisini yansıtır ve birey sosyal yaşamda bu rolleri oynar. Bebeklik dönemi ile birlikte gelişen bu roller, gelişim dönemlerine bağlı olarak değişiklik gösterebilmekte ve yaşam boyu süren bir süreci ifade etmektedir (Super, 1980). Özetle bu yaklaşım benlik kavramının

kariyer gelişiminde önemli rol oynamadığını ve bireyin yaşamı boyunca oynadığı rollerinde benlik gelişimini etkilediğini belirtmektedir.

Super tarafından modele ilişkin bir takım varsayımlar belirtilmişti ve bu varsayımların genel olarak birey ve meslekler arasındaki farklılıklar, benlik gelişimi ve kariyer gelişimindeki rolü, kariyer olgunluğu ve bireyin mesleki doyumunu etkileyen faktörlerle ilişkili olduğu üzerinde durulmaktadır (Yeşilyaprak, 2012). İleri sürülen bu varsayımlara genel olarak bakıldığında, kurama göre kişilerin ilgi, yetenek, değerler gibi özellikleri ve benlik kavramları birbirinden farklıdır. Bu nedenle bireyler kendi özelliklerine en uygun kariyeri tercih etmelidir. Ayrıca her mesleğinde farklı kişilik özellikleri ve yetenek gerektirdiği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kuramın önemli kavramlarından biri olan benlik algısı, zamanla değişim gösterebilmekte ve bireyin kariyer seçimleri üzerinde etkili olabilmektedir. Bu değişim süreci büyüme, araştırma, yerleşme gibi bir takım gelişimsel aşamalardan meydana gelebilmektedir. Bireyin içinde bulunduğu yaşam koşulları ve gereksinimlerinde meydana gelebilecek değişimler bu süreci şekillendirebilmektedir. Bireyin sahip olduğu benlik kavramı onun mesleki doyumunu, ilgi, yetenek, değer ve kişilik özellikleri ile de yakından ilişkilidir. Bununla birlikte bu kurama göre bireyin sosyoekonomik düzeyi, kişilik özellikleri, ilgi ve yetenekleri gibi bir takım özellikleri ona yeni yaşantılar kazandırmakta ve karşılaşmış olduğu fırsatları değerlendirmesine olanak sunmaktadır (Harrington ve Harrington, 2002).

Bu kurama göre kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreci ifade etmektedir. Bu bağlamda kuram kariyer gelişimini beş gelişimsel süreçte ele almış ve döneminde kendi içerisinde bir takım görevler barındırdığı üzerinde durulmuştur (Super,1990). Bu gelişimsel sürecin ilk evresi büyüme evresidir. Bireyin benlik kavramı ile kariyeri arasında ilişki kurmaya başladığı evredir ve bu dönem fantezi, ilgi ve yetenek olmak üzere üç alt evreden meydana gelmektedir. Özellikle bu evrenin başında gerçekçi olmayan gereksinimler ön plandayken ilerleyen dönemde ilgi ve yetenekler öne çıkmaya başlar. Keşfetme evresi, ergenlik dönemine denk gelir ve bu evrede birey rollere ilişkin yaşantılar elde etme, kendini tanıma, kariyer seçimine yönelik araştırmalarda bulunma gibi yaşantılarla meşguldür. Bu dönem, deneme, geçiş ve sınama alt başmaklarından meydana gelir. Diğer bir evre olan yerleşme evresi, genç yetişkinlik dönemine denk gelmekte ve bireyin iş yaşamına atıldığı bir dönemi ifade etmektedir. Birey bu dönemde bir taraftan sosyal yaşamını düzenlerken diğer taraftan kariyer gelişimini sürdürme çabası içerisine girer. Dördüncü evre olan devam ettirme evresi, bireyin sahip olduğu işi elinde tutmaya çalıştığı ve olgunlaşan benlik kavramı ile birlikte doyum elde etmeye

çalıştığı bir dönemdir. Son gelişim dönemi olan ve emeklilik dönemine denk gelen çöküntü evresinde kişi, geçmiş yaşantılarından hareketle yeni bir benlik kavramı geliştirmeye başlar ve sahip olduğu bu tecrübeleri kullanabileceği alanlara yönelir (Yeşilyaprak, 2015). Özetle Super, kariyer kavramını gelişimsel bir süreç olarak ele almakta ve bu gelişimsel süreçte benlik kavramı ve roller üzerinde durarak bireyin yerine getirmesi gereken bir takım görevleri olduğunu ifade etmektedir.

2.1.3.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı, son yıllarda araştırmacılar tarafından sıklıkla çalışılan ve kariyer gelişim sürecine ilişkin kapsamlı bir bakış açısı sunan kuramlardan biri haline gelmiştir. Super'ın kuramsal yaklaşımından hareketle geliştirilen bu kuramsal yapı (Savickas, 1997), günümüzde yaşanan değişim ve gelişimler ışığında kariyer gelişimini anlamada yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Psikodinamik, gelişimsel ve sosyal öğrenme yaklaşımlarını temel alan bu yaklaşım, birey ve çevre arasındaki uyum üzerinde durur (Hartung ve Taber, 2008) ve kariyeri öznel ve nesnel kariyer olmak üzere iki farklı açıdan açıklamaya çalışır. Nesnel olarak kariyer, kişinin emekliliğe kadarki süreçte sahip olduğu yaşantıları ifade ederken öznel kariyer bireyin kariyer yaşantılarında elde etmiş olduğu öyküleri belirtir (Savickas, 2012). Bu bağlamda bu kuram kariyere ilişkin yaklaşımıyla kariyer gelişimine yeni bir çerçeve çizmiş ve kariyer yapılandırma kuramını daha da geliştirmiştir (Brown ve Lentz, 2005).

Savickas (2002; 2005) yaptığı çalışmalardan hareketle kurama ilişkin bir takım varsayımlar ileri sürmüştür. Bu modele göre bireyin sahip olduğu sosyal roller, toplumsal yapıyı şekillendirir ve temel roller arasında kurulacak denge aracılığıyla roller arasında meydana gelebilecek dengesizlikler minimize edilebilir. Ayrıca bu kurama göre sahip olduğu roller mesleki yaşantıların merkezi konumundadır. Birey ve çevre arasındaki etkileşim, kişinin kariyer gelişimini şekillendirerek yeni yaşantılar sunar. Bu kuramın diğer varsayımlarından biride her mesleğin bir takım gerekliliklerinin olduğudur. Dolayısıyla mesleğin gereklilikleri ile roller arasındaki uyumun niteliği mesleki başarıda önemli bir faktördür. Buna benzer şekilde mesleki benlik ile bireyin mesleki yaşamdan almış olduğu doyum arasında yakın bir ilişki vardır. Mesleki benliğin uygulanabilirlik düzeyi arttıkça bireyin iş yaşamından almış olduğu doyum da artar. Bununla birlikte mesleki doyum, kişinin mesleki tipleri, rollere ilişkin yaşam biçimleri ve iş yaşamındaki başarısıyla da ilişkili bir durumdur. Bu bağlamda kariyer gelişim süreci rol ve mesleki benliğin gelişilmesi ve iş yaşamında uygulanabilirliğini yansıtır (Savickas, 2005).

Kuram, bu varsayımlardan hareketle üç temel kavram üzerinde durmaktadır. Bu kavramlardan ilki, mesleki kişilik kavramıdır. Mesleki kişilik kavramı, kişinin mesleğine ilişkin ilgi, yetenek, gereksinim ve değerlerini yansıtır. Erken çocukluk dönemiyle birlikte aile yaşantıları ile şekillenmeye başlayan bu kavram, okul ve sosyal çevre yaşantıları ile gelişerek bireyi iş yaşamına hazırlamaktadır (Savickas, 2005). Bu kurama ilişkin diğer önemli kavramlardan biri de yaşam temalarıdır. Bireyin sahip olduğu geçmiş, şu anki yaşantıları ve geleceğe ilişkin düşünceleri yaşam temalarını oluşturur. Bu kurama göre bu temalardan hareketle bireyin mesleki tercihlerinin belirlenebileceği ve kariyer hikayeleri oluşturarak kariyer gelişimine ilişkin kapsamlı bir yapı ortaya konulabilir (Savickas, 2012). Kurama ilişkin son kavram ise kariyer uyum kavramıdır. Kariyer uyum kavramı, bireyin değişen yaşam koşulları ve yaşanan gelişmeler karşısında göstermiş olduğu uyum becerisi olarak ifade edilmektedir (Savickas, 1997). Bu kavram Super'ın kariyer olgunluk kavramı temel alınarak geliştirilmiştir. Savickas (1997) tarafından kariyer uyum kavramının kariyer olgunluk kavramından farklı olduğu ve bireyin değişen yaşam koşulları ve teknolojik gelişmeler karşısında kariyer gelişimini sürdürebilmesinde sahip olması gereken bir takım becerileri yansıttığı üzerinde durmuştur. Savickas ve Porfeli (2012) tarafından kariyer uyumuna ilişkin ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyut tanımlanmıştır. İlgi kişinin gelecekteki kariyerlerine ilişkin farkındalıkları ve yapmış oldukları planlamaları içeren bir kavramken, kariyer kontrolü kişinin kariyerine ilişkin karar verebilme süreçlerini ve otonom hareket edebilme duygusunu belirtir. Kariyer uyumuna ilişkin diğer bir boyut ise meraktır. Merak bireyin kariyerine ilişkin yapmış olduğu araştırmaları içerir. Son boyut olan güven ise bireyin problem çözmede kendisine ilişkin yeterliğini ifade eder. Birey merak sayesinde kariyer yaşamına ilişkin daha fazla bilgi toplayarak benlik ile kariyer yaşamı arasında uyumu keşfeder (Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2012). Sonuç olarak bu modele göre kariyer uyumu bu boyutların bütününden meydana gelir ve bireyin kariyer sürecinde karşılaşmış olduğu istenmeyen veya olumsuz yaşantılarla başa çıkmasında ve uyum sağlamasına olanak tanır.

2.1.3.3. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı

Daraltma ve Uzlaşma Kuramı, çocukluk döneminden itibaren başlayan ve bireyin oluşturduğu benlik algısının onun kariyer süreci, mesleki doyumu üzerinde etkili olduğu üzerinde durmaktadır. Bu süreçte bireylerin kariyer seçimleri üzerinde birçok faktör etkilidir ve bu kuram bu süreçleri anlamaya ve açıklamaya çalışır (Gottfredson, 1996). Birçok faktör aracılığıyla şekillenen benlik algısı, bireyin mesleki tercihleri üzerinde önemli rol üstlenir. Bu kavram kişinin kariyer yaşamına ilişkin tanımlar oluşturarak mesleki yaşamı anlamlı hale getirir

(Külahoğlu, 2001). Bu kurama göre bireyler kariyer seçimleri aracılığıyla sosyal yaşamda kendilerine bir yer edinmeye çalışır ve bu süreçte daraltma ile istenmeyen şeyler devre dışı bırakılır, uzlaşmada ise ön plana çıkan kişilerin idealleridir (Kuzgun, 2006). Bu bağlamda kariyer seçimi bireyin benliliği ile kariyer algısı arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Külahoğlu, 2001).

Özellikle bu kuram kariyer gelişim sürecinde sosyal faktörlerin etkisini vurgulamış, kariyer seçiminin yaşam boyu devam eden ve olgunlaşan bir süreç olduğunu belirtmiştir. Kariyer gelişiminde bireyin benlik algısının sosyal yönüne vurgu yapılmaktadır. Birey benlik kavramı aracılısıyla kendisini yansıtır ve bu kavram bireye ilişkin cinsiyet, ilgi, yetenek gibi öğelerden meydana gelir (Gottfredson, 2002). Diğer bir ifade ile çocukluk döneminden itibaren gelişen benlik kavramı, kendisini kariyer gelişimi olarak ortaya koyar. Eğer bireyin kariyeri ile benlik algısı arasındaki uyuma fazla ise kariyer doyumu da o kadar yüksektir. Ayrıca diğer kariyer gelişim kuramlarına benzer şekilde, bu yaklaşımda kariyer gelişim sürecini bir uzlaşma süreci olarak ifade etmektedir. Birey bu süreçte yetenek ve ilgilerinin farkına vararak kendi ve toplumsal değer ve yargıları göz önüne alarak kariyer seçimini gerçekleştirir (Siyez, 2014). Sonuç olarak bu yaklaşım, kariyer gelişim sürecini gelişimsel bir süreç olarak ele almakta ve bireyin bu süreçte kariyer seçimlerini etkileyen kişisel ve sosyal faktörler üzerinde odaklanmaktadır.

2.1.3.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Lent, Brown ve Hackett (1996) tarafından Bandura'nın genel Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı temel alınarak geliştirilen bu kuram insanların kendi kariyer davranışlarını yönlendirebilme kapasitelerine vurgu yapar. Ayrıca Super ve Holand gibi araştırmacılar tarafından geliştirilen kariyer kuramlarından bazı parçaları birleştirerek, bazı yeni parçalar ilave ederek yeni bir kuram geliştirmişlerdir (Işık, 2015). Bu kuram bilhassa 21. yüzyılda kariyer psikolojik danışmanlığı alanında bireylerin kariyer gelişimlerinin aktif şekillendiricileri olarak görülen bilişsel kuramların popüleritesini artırmıştır (Işık, 2015). Diğer sosyal yapısalcı kariyer kuramları gibi kişinin kendi kariyer gelişimi üzerindeki etkisine vurgu yaparken ayrıca kişinin her zaman kontrolünde olamayacak sosyal ve ekonomik şartlar gibi engellere de vurgu yapmaktadır. Fakat kişinin üzerinde kontrolü bulunmadığı bazı durumlar bulursa da kariyer gelişiminde kişinin kaderinin kurbanı olmadığı, bu süreçte kişinin kendisi ve çevresiyle ilgili inançların kilit rol oynadığı akıldan çıkarılmamalıdır (Lent ve ark., 2002).

2.1.3.4.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında Modeller

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda (SBKK) ele alınan kavramlar arası ilişkiler, bunların bireylerin ilgi, seçim ve performansları üzerindeki etkileri 3 farklı model ile incelenmektedir (Lent, 2005).

1. İlgi Modeli

İlgi modeline göre bir performansa durulan ilgi insanların bu performansı gerçekleştirebileceklerine dair kendilerinde yeterlilik algıladıkları zaman, diğer bir ifadeyle yüksek yetkinlik beklentilerine sahip oldukları zaman ve bu performansı göstermeleri neticesince elde edebileceklerine dair yüksek sonuç beklentisi algılamaları zaman zaman belirli süreler alabilmektedir. Yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisiyle ilişkilendirilen bu ilgiler geliştikçe kişinin belirli performansları gerçekleştirebileceğine ilişkin hedef algıları da gelişmektedir (Lent, 2005).

Kendinden önceki kuramlardan farklı olarak SBKK ilgilerin zaman içerisinde değişebileceğini ileri sürmektedir. Kişinin geçireceği bazı tür öğrenme yaşantıları onları farklı seçeneklere yönlendirebilir ki bu durum onların yetkinlik beklentilerini artırabilir veya sonuç beklentilerinin düzeyini geliştirebilir (Lent ve ark., 2002). Bu sebepten ötürü de yeni öğrenme yaşantılarına bağlı olarak yeni ilgilerin ortaya çıkması, kişinin bu ilgilerine paralel olarak farklı aktivitelere katılması, bu bağlamda da yeni beceriler geliştirmesi yaşamın herhangi biri döneminde gözlenebilir (Lent ve ark., 2002).

2. Seçim Modeli

Bu modele göre mesleki ilgiler zaman içerisinde kişinin kariyer tercihleri ile ilişkili hale gelir. Seçim süreci öncelikli olarak kişinin ilgi duyduğu belirli bazı alanlarda çeşitli seçimlerde bulunmasıyla mümkündür. Daha sonrasında ortaya konulan bu seçimlere yönelik olarak kişi çeşitli hamleler yapar, başarılı veya başarısız çeşitli deneyimler geçirir (Lent ve ark., 1996). SBKK'ya göre seçim süreci 3 aşamada ele alınmaktadır:

1. Belirli bir alana başlamaya yönelik öncelikli seçimlerin ifade edilmesi
2. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için kişinin harekete geçmesi
3. Kişinin gelecekteki seçimlerini etkileyen geribildirimler elde edebileceği başarılı veya başarısız performanslar yaşaması

Kişinin kariyer kararı verme süreci tek bir aşamada gerçekleşen bir süreç değildir. Kişinin ilk yapmış olduğu kariyer tercihleri kişiler ve çevreler dinamik bir yapıda değiştiğinde gelecekte değişebilmektedir. Kişi zaman içerisinde meydana gelen bu değişim içinde seçimlerini gözden geçirmektedir. SBKK buradaki seçim sürecini öğrenme yaşantılarıyla ve çevrenin hızla gerçekleştirdiği değişimler ile açıklamaya çalışmak için seçim modelini kullanır. Seçim modelinde kişinin yetkinlik ve sonuç beklentileri öncelikli olarak kariyer ilgilerinin oluşumuna etki eder. Ortaya çıkmaya başlayan ilgiler kişinin kendisi için belirlemiş olduğu hedeflerin de şekillenmesini sağlar ki bu hedeflere ulaşma aşamasında kişi olumlu veya olumlu çeşitli deneyimler geçirir. Neticede değişen ve gelişen bir süreç ortaya çıkar (Lent ve ark., 1996).

3. Performans Modeli

Lent ve ark. (1996) tarafından ortaya atılan performans modeline göre kişi, çevre ve davranış karşılıklı belirleyicilik ilkesi doğrultusunda önemli işlevlere sahiptir. Kişi benliğine dahil ettiği başarıların gelişimine katkı sağlayacak bazı yaşantılar geçirmekte olup bunların yetkinlik ve sonuç beklentileri üzerinde çeşitli etkileri söz konusudur. Burada dinamik bir yapı söz konusu olup bu üç unsur birbirini etkiler. Kişinin geçmişte yaşadığı deneyimler burada öne çıkmakta olup elde edilen deneyimler kişinin ya doğrudan veya dolaylı olarak yetkinlik ya da sonuç beklentilerine etki eder. Performans modelinde öne çıkan bir diğer unsur da birey, çevre ve davranış arasındaki ilişki olup bu ilişki dinamik bir döngüdür. Kişinin yetkinlik ve sonuç beklentileri kendi iç dinamiklerinin yanı sıra çevresel faktörlerden de ciddi manada etkilenmektedir. Elde edilen başarılı yaşantılar kişinin yeteneklerinin gelişimine katkı sağlamaktadır.

2.1.3.4.2. Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramında Temel Kavramlar

1. Yetkinlik Beklentisi

İlk kez Bandura (1997) tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi ile ortaya atılmış olan bir kavramdır. Bandura geliştirmiş olduğu teoride kişinin bir performansı gerçekleştirme sürecinde kendisinden kaynaklı faktörlerin yanı sıra kendisi dışındaki faktörlere de vurgu yapmaktadır.

Bandura (1986) yetenekleri bakımından birbirine benzeyen iki birey arasındaki farkı açıklarken bireylerin yeteneklerinden çok daha fazlalarının bu süreçte etkili olabileceğini ifade etmektedir. Kişinin belirli bir konuda bazı yeteneklere sahip olması yalnızca o konuya dair

yapabileceklerinin olmasıyla değil, aynı zamanda o konular ilgili algılamalarına ve değerlendirmelerin de bağlıdır. Burada önemli olan husus yetkinlik beklentisi ideal benlik ile gerçek benlik arasında bir uyumun olmasıdır. Aradaki farkın yüksek olması her zaman yüksek yetkinlik beklentisi şeklinde algılanmamalı, zira bu durum her zaman sağlıklı bir durumun göstergesi olmayabilir. Kişinin kendine hedef belirleyip bu hedeflere ulaşabilecek potansiyele sahip olabilmesi oldukça önemlidir. Burada sağlıklı olan bireyin kendi kapasitesinin farkında olması ve bu doğrultuda kendine hedefler belirlemesi önemlidir. Bu sayede birey hedeflere ulaşabilmek adına gereken motivasyonu kendinde bulacaktır (Lent ve ark., 2002).

Lent ve ark. (1996) yetkinlik beklentisini kişinin herhangi bir engel ile karşı karşıya kaldığında gösterdiği çaba, ısrar, düşünce öğeleri ve duygusal tepkiler, aktivite ve çevre seçimini belirleyen dinamik inançlar bütünü şeklinde tanımlamışlardır.

Sosyal-bilişsel bakış açısına göre yetkinlik beklentisi benlik saygısı veya öz değer kavramları gibi tek ve genel bir yapı olmayıp bunlardan farklı olarak bireyin farklı performansları veya aktiviteleri yerine getirebilmelerine dair inançlarının dinamik bir kümesi şeklinde görülmektedir (Lent, 2005). Bu bağlamda bir kişiye ait genel bir benlik saygısı veya özdeğer kavramından söz edilirken aynı kişiye ait farklı konularda farkı yetkinlik beklentilerinden söz edilebilir. Örneğin bir kişi fizik problemleri çözme açısından yüksek yetkinlik beklentisine sahip iken aynı kişi dil bilgisi konusunda kendisini yetkin görmeyebilir. Yetkinlik beklentisi kavramı bu nedenle pek çok farklı alana (Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Coğrafya, İngilizce öğretimi vb.) odaklanmaktadır (Özyürek, 2005; Bıkmaz, 2004; Çelikkaleli ve Akbaş, 2007; Tılfarlıoğlu ve Cinkara, 2009).

2. Sonuç Beklentisi

İlgi, hedef, davranış ve performansların ortaya çıkmasında yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi kavramlarının birlikte etkisinden söz edilse de yetkinlik beklentisi kavramıyla ilgili pek çok çalışma gerçekleştirildiği, buna karşın sonuç beklentisi kavramı üzerinde fazla durulmadığı görülmektedir. Bu durumun nedenlerinden birisi sosyal bilişsel öğrenme teorisini geliştiren Bandura'nın çoğunlukla yetkinlik beklentisine odaklanmış olması veya yeterli ölçme aracı olmayışı olabilir (Swanson ve Gore, 2000; Fouad ve Guillen, 2006). Bununla birlikte sonuç beklentisinin kariyer kararının verilmesi sürecini belirlemede yetkinlik beklentisine göre daha etkili olduğu durumlar da olabilir. Örneğin Bieschke ve ark. (1998) tarafından yapılan çalışmada lisansüstü alanda çalışma yapan öğrencilerin olumsuz sonuç beklentileri sebebiyle

eşcinsellerle ilgili araştırma yapmaktan kaçındıkları bildirilmiştir. Bu da insanların yetkinlik beklentilerinin yüksek olmasına karşın sonuç beklentilerinin düşük olduğu durumlarda farklı kariyer alternatiflerine yöneldiklerini göstermektedir.

Yetkinlik beklentisi kişinin yapabileceklerine yönelik algıları ile ilişkili iken sonuç beklentisi ise gerçekleştirilecek olan davranışın sonuçlarına yönelik beklentiler ile ilişkilidir (Lent, Brown ve Hackett, 1996). Yetkinlik ve sonuç beklentisinin genel olarak birbiriyle paralel şekilde düşük veya yüksek olduğu düşünülse de birinin diğerinden daha yüksek veya düşük olduğu durumlar da söz konusu olabilir. Örneğin kişi bir işi yapması neticesinde son derece yüksek ücret alabileceğini düşünüyor olabilir fakat bu konuda kendini yetkin göremeyebilir. Bunun tam tersi olarak kişi belirli bir konuda kendini yetkin görebilir ancak o işi yaptığı zaman çevresi tarafından dışlanabileceği beklentisine sahip olup o işi yapmaktan vazgeçebilir. Her iki kavram ayrıca kişilerin seçimleri ve performansları üzerinde de etkilidir (Lent, 2005). İnsanlar belirli bir konuya dair kendilerini yetkin görüyorlar ve bu davranışı sergiledikten sonra olumlu sonuçlar elde edeceklerine inanıyorlarsa bu konuda ilerleyebilmelerini sağlayacak olan seçimler ve performans hedefleri de belirleyebilirler. Örneğin jimnastik alanında kendisini yetkin gören ve bu alanda performans sergilediğinde çevresinden saygınlık görebileceği, bu işten iyi gelir elde edebileceği gibi olumlu sonuç beklentilerine sahip olan kişi doğal olarak jimnastiğe daha çok zaman ayıracak, bu konuda elde edebileceği olanakları çok daha fazla araştırarak, jimnastikle ilgili bir kariyer seçimi yapabilecektir. Belirlediği hedeflere ulaştıkça/ulaşmadıkça bu konuyla ilgili yetkinlik ve sonuç beklentisi artacak veya azalacaktır (Lent, Brown ve Hackett, 2002; Lent, 2005).

2.1.3.5. Kariyer Engelleri

Kariyer engelleri Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın üzerinde durduğu önemli kavramlardan biridir. Kariyer engellerinin incelenmesi en az iki temel soruyu gündeme getirmektedir: İnsanlar, aslında, kariyerlerinin ilerlemesi için özel engeller mi algılamaktadırlar? Bu engellerin varlığı, onların seçtikleri davranışları ya da diğer önemli sonuçları ne ölçüde etkilemektedir?

Kuzgun (2000) kariyer engelini bireylerin kariyer seçiminde etkili olan etkenler; yetenek, ilgi, meslek değeri, yetkinlik beklentisi, risk alma, fizyolojik ihtiyaçlar, sosyo-ekonomik düzey, aile ilişkileri, çevre ve cinsiyettir. Ömürbile ve Usul (2008) ise kişilerin meslek seçiminde etkili olan faktörleri, kişiden kişiye farklılık gösteren, mesleğe ilişkin

düşünceler, meslek kaynaklı sorun ve çevresel etkenler olarak üç sınıfta incelemenin mümkün olduğunu belirtmektedir.

Algılanan kariyer engelleri çeşitleri ve sorun kaynağı ya da engel olarak algılanma durumu kişinin kariyer sürecinin neresinde olduğuna göre değişebilmektedir. Kariyer süreci alan eğitimi, alan seçimi ve iş hayatı olmak üzere üçe ayrılarak ele alınabilmektedir (Sural - Mutlu ve Korkut - Owen, 2014). Kişilerin alan seçimi esnasında kariyer seçimlerini ve gelişimlerini olumlu etkileyen etmenler, araştırma sonuçlarına göre özetle: etkin ve olumlu aile desteği (Berweger ve ark., 2014), ailelerin toplumun cinsiyete bakış açısından uzak çocuklarının potansiyellerine uygun kariyer beklentilerine sahip olması (Bleeker ve ark., 2008), sosyoekonomik düzey (Mullen ve Goyette, 2006), eğitimcilerin beklenti ve tutumları (Barnett ve ark., 2013), kariyer benzerliğinde rol model olma (O'Neill, 2002) ve arkadaşların kariyer seçme aşamasında olumlu yönde desteklemesi (Leaper ve ark., 2011), kariyer tercihlerini ve gelişimlerini olumlu etkileyen, bir diğer ifade ile kariyer destekleri olarak belirtilmektedir.

Teknolojinin hızlı gelişimi, küresel programlar ve uluslararası ilişkiler tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de meslek çeşitliliğini artırmıştır. Kariyerinde hedeflediği mesleği seçerken ya da kararı verirken bireyler kendi özelliğine göre davranmamaktadır. Bunun nedeni birtakım faktörlerin insanların istedikleri meslekleri seçememelerine neden olmaktadır. İnsanların istedikleri kariyeri engellemesine neden olan bu faktörler kariyer engeli olarak adlandırılmıştır (McWhirter, 1997). Farklı bir bakış açısı ise kariyer engellerini, kariyer amaçlarını engelleyen bütün faktörler olarak tanımlamıştır (Crites, 1969). Kariyer engelleri bireyin içinde veya çevresinde olan ve kariyer gelişimini güçleştiren durumlar ve koşullar olarak ifade edilmektedir (Swanson ve Woitke, 1997). Örneğin farklı etnik köken (McWhirter, 1997), düşük benlik algısı (Creed ve ark., 2004), kariyer engeli olarak belirtilmektedir.

Kariyer seçiminde ırksal-etnik farklılıkların incelenmesi sırasında Lopez ve Ann-Yi (2006), ırksal-etnik azınlık öğrencilerinin büyük bir kısmının azınlık olmayanlardan çok daha büyük kariyer engelleri algıladıklarını ve yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Luzzo ve ark. (2001), ayrıca sadece ırk-etnik azınlıklar daha fazla kariyerle ilgili engelleri algılamakta ve tecrübe etmekte ve bu engellerle başa çıkmada azınlık olmayanlardan daha düşük algılanan başa çıkma etkinliğini rapor etmektedir.

McWhirter ve ark. (1998) ırksal kimlik ya da etnik grup üyeliğinin üniversite öğrencilerinin eğitim ve kariyer edinmeyle ilgili engelleri algılamaları açısından oynadığı role büyük önem vermektedir. İrksal önyargı, uygun rol modellerinin eksikliği, mali sorunlar, çalışma becerilerinin eksikliği ve üniversiteye devam ederken çalışmak zorunda kalma, azınlık

öğrencilerin kariyer ilerlemesini engelleyecek başlıca faktörler olarak ön plana çıkmaktadır. Benzer şekilde, Henry (2006) az temsil edilen bir grup ırk-etnik azınlık öğrencileriyle görüşerek tıp eğitimi alan bu öğrencilerin önündeki en büyük kariyer engellerinin, onların akademik olarak başarılı olmaları için baskı, mali sorunlar, genele yayılan olumsuz örnekler ya da önyargı ve ırk/etnik gibi ayrımcılıkları aşmaktır.

Yabancı literatür tarandığında kariyer engelleri konusu uzun yıllar önce ortaya atılmış kavram olsa da (Crites, 1969), kariyer engelleri Türkçe literatürde çok fazla çalışılmış bir konu değildir. Daha çok Türkçe literatürde kariyer engelleri, kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu (Tükeltürk ve Perçin, 2008; İnandı ve Tunç, 2012; Özyer ve Orhan, 2012) üzerine odaklanmış ve çalışmalarda şeffaf bir duvarın (cam tavan) kadınların çalışma yaşamı içerisinde yükselmelerini engellediği konu edinilmiştir.

Swanson ve Woitke (1997) kariyer engellerini, kişinin içinde bulunduğu olay ya da koşulların kendi ortamında kariyer ilerlemesini zorlaştıran etmenler olarak tanımlamaktadır. Anafarta ve ark. (2008), ise kariyer engelini, bireyin çalışma ortamında arzuladığı başarı, yükselme, yetki, prestij ve ücret gibi sonuçları elde edebilmesini etkileyen önünü kesen ve kendisinden kaynaklanmayan etkenler şeklinde ele almaktadır.

Swanson ve arkadaşları kariyer engelleri ile ilgili araştırmalarında büyük ölçüde kadınların kariyer gelişiminde sıkıntılar yaşadığını belirtmektedirler (Swanson ve ark. 1996; Swanson ve Woitke, 1997). Özellikle engellerin kadınların kariyerlerinin kısıtlanmasına ve yetenekleriyle başarıları arasındaki belirsizliklerin açıklanmasında bir mekanizma olarak görülmektedir. Bu engel daha sonra erkek ve ırk-etnik azınlık grubu üyelerinin kariyer gelişimleri üzerine çalışılmıştır. Birçok araştırmacı kariyer gelişimindeki engellerin rolünü göz önünde bulundurmakla birlikte kariyer engelleriyle ilgili araştırma son yıllarda belirgin bir şekilde artmıştır, Swanson ve ark. (1996) engellerle ilgili çalışmanın iki büyük sorun tarafından kuşatıldığını ileri sürmektedir. İlki engellerin yapısı hakkında araştırma bulgularının birleştirilebileceği ve sonraki araştırma hipotezlerinin elde edilebileceği sağlam bir kuramsal çerçeveye sahip olmamasıdır. İkincisi ise deneysel çalışmaların çoğunda araştırmacının özel çabası ile ortaya çıkartılmasıdır.

Genellikle araştırmacılar katılımcılarından, yaşadıkları engellerin (Luzzo, 1993) belirtilmesini veya çeşitli olumsuz koşulların gelecekteki kariyer davranışları üzerindeki olası etkilerini değerlendirmesini isterler (Swanson ve ark., 1996). Ancak katılımcılar engellerin davranışa etkisini geçmiş kariyer seçimleri ile ele almaktadır (Swanson ve ark., 1996). Araştırmacılar insanların algılayabileceği kariyer ile ilgili engelleri farklı türlerini açıklamak

için sınıflandırma sistemleri önermektedir. Crites (1969) kariyer engellerini araştıran ilk akademisyenler arasında yer alarak ve onları iki kategoriye ayırarak iç çatışmaların (örneğin, zayıf benlik kavramı, güven eksikliği ve motivasyon elde etmek için) ve dış yada çevresel çatışmaların (örneğin, eğitime erişim eksikliği, kariyer fırsatları, işyerinde ayrımcılık) kariyer geliştirme sürecini etmenler olarak nitelendirmektedir.

Her ne kadar Swanson ve Tokar (1991a), kariyer engellerini üç kategoride (sosyal/kişilerarası, davranışsal ve etkileşim) sınıflamasına rağmen, çok az araştırmacı sınıflandırma sistemini kullanmışlardır. Sosyal/kişilerarası engeller bir kişinin köken ve gelecekteki evlilik bağı ile oluşan ailesi ile ilgili engeller olarak tanımlanmaktadır. Etkileşimli ve davranışsal engelleri ise (örneğin, benlik kavramı, ilgi ve tutumları çalışma) doğal ortamda özellikle içsel olarak karakterize edilmiştir. Ayrıca engellerin demografik özellikleri (örneğin, yaş ve cinsiyet), çalışma için hazırlık (örneğin, iş ve deneyim) , ilgili zorluklar ve çalışma ortamının kendisini de bu tanıma eklenebilir.

Bireylerin kariyer gelişimini etkileyen içsel ya da dışsal faktörlerin önceden belirlenebilmesi önem taşımaktadır. Bu faktörlerin kariyer sürecine etkisi kişinin engeli aşma sürecine önemli katkı sunacağı düşünülmektedir. Kariyer araştırmacıları ve danışmanları bu faktörlerin bilinmesinin etkisiyle engelleri aşmada öğrencilere rehberlik etmeleri sağlanacak ve etkili mesleki müdahale stratejileri uygulayabilmeleri için de danışmanlara kolaylık sağlayacağını söylemektedir (Lee ve ark., 2008).

Kariyer engelleri alanındaki çalışmaların büyük bir kısmı ayrımcı gruplar (Kadınlar ve etnik azınlıklar) için kariyer gelişiminde engellerin rolüne odaklanmıştır. Lent ve ark. (1994), Kültürel süreçlerinin etnik azınlıkların mesleki davranışları ve deneyimleri üzerinde önemli bir etkisi olabileceğini önermektedir. Etnik Kökenlerin mesleki engeller algısı üzerindeki etkisi etnik azınlık gruplarının çeşitli örneklerini içeren çalışmalarda incelenmiştir. Araştırmada, etnik azınlık üyelerinin, etnik çoğunluğa sahip kişilerden daha fazla mesleki engeli öngörme eğilimine sahip olduğu, özellikle mali zorluklar (Perrone ve ark., 2001), etnik ayrımcılık (Luzzo ve McWhirter, 2001) ve cinsiyet faktörü (Cardoso ve Marques, 2008) konularında engellere sahip olduğu görülmektedir.

Kariyer engelleri literatürüne bakıldığında ve ele alındığında şöyle ortaya karışık bir tablo çıkmaktadır. Bir yandan, öğrenciler ve çalışanlar kariyerlerinin ilerlemesinde engelleri algılamaları diğer taraftan, engel derecelerinin genellikle boyut olarak biraz sınırlı olduğu ve çoğunlukla üzerinde çalışılmış öğrenci örneklerinde önemli kariyer sonuçları veya kariyer

süreci engel değişkenleriyle tutarlı bir şekilde ilişkili olmadığı görülmektedir (Lent ve ark., 2000). Kariyer engel algıları bireyin engel boyutunu sınıflarken bununla birlikte, çeşitli kavramsal ve metodolojik meseleler - örneğin engellerin tanımlanma şekli, engellerin bağlamı ve zamanı dikkate almadaki başarısızlık, engeller ve sonuç ölçütleri arasındaki uyumsuzluk (içerik ve bireyin gelişimsel görev açısından), arabuluculuğa dikkat çekmek ve değişkenleri ölçmek, seçilen öğrencilerin algılama yetersizliği ve engellerin potansiyel nedensel etkilerini keşfetmeyen tasarımların kullanılması, algılanan engellerin ve onların kariyer davranışlarını etkiledikleri mekanizmaların etkisini kısmen de olsa tamamlamaya çalışmaktadır (Lent ve ark., 2000).

Desteklerin ve engellerin fenomenolojik yönlerini araştırmak için araştırmalara da ihtiyaç vardır. “Destekleyici, fırsat ve engeller-güzellik gibi en azından kısmen de izleyicinin gözünde yatmaktadır” (Lent ve ark., 1994). Bu, algılayıcının bakış açısına bağlı olarak, belirli bir çevresel talebin alternatif olarak aşılabilir bir engel, küçük bir engel, bir karakter oluşturma fırsatı, hatta kişisel bir yarışma veya meydan okuma olarak görülebileceği ihtimalini ortaya koymaktadır. Bu tür farklı yapılar, belirli bir seçim seçeneğinin reddedilmesi gibi oldukça farklı tepkilere yol açabilir veya tersine, onu takip etmek için motivasyon ekleyebilir. Bariyer araştırmacıları, araştırma katılımcılarının engellerin doğası ve işlevi hakkında farklı görüşlere sahip olabileceğini kabul etmişlerdir (Luzzo, 1995; Swanson ve ark., 1996). Bu nedenle, farklı (gelişimsel ve geleneksel) araştırma yöntemlerini kullanarak bu farklı algıların temellerini incelemek önemli görünmektedir.

2.1.3.6. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında Kariyer Engelleri

Kariyer engellerinin açıklanmasında ve ilişkili faktörlerin belirlenmesinde Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı önemli yer edinmektedir. Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre kişisel ve çevresel faktörler kişilerin algılarına göre onların kariyere bakışını ve gelişimlerini etkilemektedir. Kişiler bir durumu etkiyi kariyer sürecinde ilerlemelerini kolaylaştıran, pozitif yönde etkileyen bir faktör olarak değerlendiriyorlarsa Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre algılanan kariyer destekleri olarak tanımlanmaktadır. Eğer kişiler bu durumu kariyer gelişimlerini negatif yönde etkileyen bir durum olarak algılıyorlarsa o zaman bu algılanan kariyer engeli olarak adlandırılmıştır. Bir olgunun kariyer desteği ya da kariyer engeli olarak algılanması için o durumun gerçekte olup olmamasına gerek yoktur. Bu durum sıkıntı veya engel olarak kariyerlerini etkilemesi bireylerin kendilerine, mesleklerine ve yakın çevrelerine yönelik inançlarıyla yakından ilişkilidir (Lent ve ark., 2000).

Kariyer karar verme sürecinde algılanan engellerin önemi daha önceki kariyer gelişim araştırmalarında (Crites, 1971) tanınmasına rağmen, araştırmacılar kariyer karar verme sürecinde oynadığı rolü bilimsel olarak incelemeye çalışmaktadır (Patton ve ark., 2003). Kariyer engellerini açıklamaya yönelik önemli kuramlardan biride Sosyal Bilişsel Kariyer Kuram'dır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı, mesleki psikolojide araştırmacılar arasında büyük bir ilgi oluşturmuştur. Kariyer danışmanlığı alanında yayınlanan psikolojik çalışmaların yaklaşık% 20'si son 10 yılda sosyal bilişsel kariyer kuramının (SBKK) bazı yönlerini vurgulamaktadır (Fouad, 2014). Sosyal bilişsel kariyer kuramı, kariyer gelişiminin birbiriyle ilişkili üç yönünü açıklamayı amaçlayan nispeten yeni bir kuramdır: (1) temel akademik ve kariyer çıkarları nasıl gelişmekte, (2) eğitim ve kariyer seçimleri nasıl yapılmakta, (3) akademik ve kariyer başarısı nasıl elde edilmektedir (Lent ve Brown, 2002). Kuram, önceki kariyer kuramlarında ortaya çıkan ve kariyer gelişimini etkilediği tespit edilen çeşitli kavramları (ör. ilgi alanları, yetenekler, değerler, çevresel faktörler) içermektedir. Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilen SBKK, Albert Bandura'nın genel sosyal bilişsel kuramına dayanmaktadır. Bu, psikososyal işleyişin pek çok alanının araştırılmasına kadar uzanan etkili bir bilişsel ve motivasyon süreci kuramıdır. Akademik performans, sağlık davranışı ve örgütsel gelişim gibi alanlarda alanlardaki işleyişi belirlemeye yardımcı olur (Lent, Brown ve Hackett, 1994).

Dinamik bir süreç olan kariyer gelişiminde birey, kendi kariyeriyle ilgili karar vermesi gerektiği durumlarda tam anlamıyla özgür değildir. Lent ve arkadaşlarına göre (2002), birey, çevre ve davranış birbirini karşılıklı olarak etkiler. Bu sistem bilişsel yapılar tarafından düzenlenmektedir. Yani insanlar hem çevrelerini etkilemekte ama aynı zamanda çevrelerinden etkilenen birer birey haline gelmektedirler ve dolayısıyla kariyerleri ile ilgili karar verirken bu karşılıklı üçlüyü dikkate almak durumunda kalmaktadır (Bandura, 1986). Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından kariyer tercihlerini kolaylaştıracak veya sınırlandırabilecek arka plan ve dışsal bağlamsal faktörlerin olduğunu bildirmiştir. Birinin kariyer tercihlerini kolaylaştıran faktörler destek olarak kabul etmektedirler ve seçimleri kısıtlayanlar engel olarak adlandırmaktadır (Lent ve ark., 2000). Artan bağlamsal nitelikler, doğada daha dışsal olarak tanımlanır, çünkü bunlar önceden var olur ve bu nedenle ilgi ve benlik algılarını etkiler (Lent ve Brown, 2002). Buna göre, Lent ve ark. (2000), bu kategorideki belirli engel tiplerinin rol modellerinin olmayışı ve bir kişinin geliştirdiği destek, bir kişinin yaşamı boyunca önemli kişilerden cesaret kırılmasından ve beceri gelişimi için fırsatlardan (veya bunların

eksikliğinden) oluşacağını belirtmiştir. Lent ve ark. (1994) ve Lent (2005) de geçmişte belirli faaliyetler için duygusal ve mali desteğin bu kategoriye gireceğini bildirmiştir.

Seçimlere doğrudan etkilerinin yanı sıra, Lent ve ark. (2000), yakın bağlamsal etkilerin, ilgi alanlarından hedeflere ve hedeflerden eyleme geçme yollarını da yönlendirebileceğini belirtmiştir. Bu bağlamda, belirli yakın bağlamsal engellerin, kendi çıkarları ve hedefler arasındaki ilişkilerin azaltılması ya da hedefler ve eylemler arasındaki ilişkilerin azaltılması gibi kendi seçim davranış modellerini etkileyebileceği çeşitli yollar vardır (Lent ve ark., 2000). Bu, engellerin veya engellerin algılarının kişinin mesleki hedeflerini ve tercihlerini sınırlandırabileceğini göstermektedir. Gerçekten de, Lent ve Brown (1996) işe alımlarda ayrımcılık gibi çevresel engeller olduğunda hedeflerin ve seçeneklerin önemli ölçüde kısıtlanabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Albert ve Luzzo (1999), tüm engellerin üstesinden gelinemeyeceğini ve böylece seçim seçeneklerini sınırlandıracağını anlamının önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Benlik saygısının aksine, öz-yeterlik inançları nispeten dinamikdir (yani, değiştirilebilir) ve belirli faaliyet alanlarına özgüdür. İnsanlar, farklı meslek alanlarında gereken davranışlarla ilgili öz-yeterliklerinde farklılık gösterir. Örneğin, bir kişi, bilimsel alanlara başarılı bir şekilde girme ve performans sağlama görevlerini yerine getirebilme konusunda çok emin olabilir, ancak satış gibi sosyal veya girişimci alanlardaki yetenekleri hakkında çok daha az güvende hissedebilir. SBBK, insanların, bu faaliyetleri sürdürmek için gerekli becerilere ve çevresel desteklere sahip oldukları sürece, güçlü öz-yeterlik inançlarına sahip oldukları faaliyetlere daha fazla ilgi duyma, takip etme ve daha iyi performans gösterme olasılıkları olduğunu varsayar (Lent ve ark., 1994).

Swanson ve arkadaşları tarafından kariyerle ilgili engeller üzerine yapılan araştırmanın cinsiyet odaklı bir yapı ile açıklamış ve bu yapının kadınların kariyer gelişimiyle ilgili literatürden büyük ölçüde oluştuğunu kaydetmektedir (Swanson ve ark. 1996; Swanson ve Woitke, 1997). Her tür olumsuz olay ve koşulu (kişilerarası ve bağlamsal) kariyer engelleri olarak sınıflandırmak için bir gerekçe, bu tür etkilerin sıklıkla birlikte meydana gelmesi ve iç içe geçebilmesidir (Swanson ve Tokar, 1991a; Swanson ve Woitke, 1997). Örneğin, araştırma katılımcıları genellikle karşılaştıkları kariyer engellerini belirtmeleri istendiğinde kişi ve bağlamsal engelleri bir araya getirmektedir (Lent ve ark., 1998), ve araştırmacıların belirli katılımcıların oluşturduğu engelleri içten dışa doğru sınıflandırma çabaları kategoriler biraz yorum gerektirebilir (Swanson ve Tokar, 1991a; Swanson ve Woitke, 1997). Swanson ve

Woitke (1997), dışsal veya çevresel engellerin sınıflandırılmasının özellikle zor olduğunu belirtmişlerdir. Öncelikle, birey engelin odak noktası genellikle kişi ya da evre etkisi ile açıklayabilir.

Bazı engeller genelleştirilmiş veya yaygın (rneğin, olumsuz aile etkileri) olsa da, çoğu engelin varlığı ve etkileri, hem bireyin karşı karşıya olduğu gelişimsel becerilere hem de eğlendirdiği özel seçim seçeneklerine bağlı olacaktır. Sanat tarihinin önemli bölümünü seçen araştıran düzenli bir niversite öğrencisini düşünün ve ebeveynlerinin bu seçime şiddetle karşı çıktığını ve parasal desteğini ortadan kaldırmaya yönelik tehditlerle karşı karşıya kalacağını düşünün. Bu ğrencinin katılması gereken sosyal ve finansal engeller, kariyerlerinin ilerleyişinin tüm yönlerine göre genelleştirilmez, daha ziyade belirli bir gelişim göreviyle (ana seçim) ve seçim seçeneğiyle (sanat tarihi) ilişkilendirilmektedir (Lent ve ark., 2000).

Swanson ve Tokar (1991a), niversite ğrencilerinin, gelişimsel görevlerin doğasına (rneğin, “göreve atanma” yerine “büyük bir kariyer seçerek”) bağlı olarak, biraz farklı engeller listelediklerini bulmaktadır. Bununla birlikte, açık uçlu soruları (Luzzo, 1993) veya yapılandırılmış anketleri (Swanson ve Tokar, 1991b) kullanarak çoğu engel araştırması, engellenen seçeneğin gelişimsel görevini veya içeriğini belirtmemektedir (r. Öğrenciler genel olarak kariyer gelişimi ile ilgili olarak gelecekte üstesinden gelmeleri gereken engelleri veya gelecekte karşılaşmayı bekledikleri engelleri listelemeleri istenir). Bu ihmal, algılanan engeller hakkındaki örtük bir bütünlük ve sürekli varsayımlara dayanabilir; yani, engeller genel ve her zaman mevcut olan, belirli seçim alanlarını ve gelişimsel düşünceleri aşan (rneğin, birey, gelişimsel görevler veya seçimden bağımsız olarak aynı engelle karşılaşarak yüzleştiği seçeneklerin dışına çıkma) durum olarak karşımıza çıkabilmektedir (Swanson ve Tokar, 1991b).

SBKK'da, engeller genellikle, dış faktörlü bağlamsal engellerin işlevsel olarak zararlı insan faktörleri ile (rneğin, tersine eğitim koşulları kendi kendine yeterliliklerini azaltabilir) kavramsal olarak birbirinden bağımsız olarak ilişkili olduğu anlayışıyla, olumsuz bağlamsal etkilere değinmektedir. Ayrıca bireyin dışsal etkenleri ile içsel çatışmaları kariyer engeli olarak kariyer tercihlerinde etki göstermektedir (Swanson ve Woitke, 1997). Mevcut haliyle, SBKK ncelikli olarak kariyer seçimlerini yapmak (formüle etmek) ve uygulamak ile ilgili bağlamsal değişkenlerle ilgilenmektedir (Lent ve ark, 1994). Seçim sürecinin bu aşamaları, kısmen farklıdır nkn farklı çevresel koşullar, hedefe ulaşmaktan ziyade bir kariyer hedefi

oluştururken göze çarpmaktadır. Örneğin, amaç arayışı, bireyi hedef belirlerken beklenmediği parasal sorunlara ya da ayrımcılığa maruz bırakabilmektedir (Lent ve ark, 1994).

Kariyer engellerin etki alanı ve içeriği özel olduğu varsayılmaktadır. Çoğu yetişkin ya çalıştığında ya da bunu yapmayı tercih ettiğinde, engeller genellikle tüm seçeneklerin değerlendirilmesinde tercihleri engellemektedir. Daha ziyade, belirli engeller, tipik olarak, bazı eylem yollarının takibini zorlamakta, ancak diğer seçeneklerin ya da yedekleme planlarının takip edilmesine izin vermektedir. Bu nedenle, bu tür soruların, hangi kişilerle ve seçim sürecinin hangi aşamasında hangi tür engellerle karşılaşılacağı gibi, hangi tür etkilere sahip olacağını düşünmek yararlı olabilir mi? Kuşkusuz karmaşık olsa da, bu görüş, belirli engellerin ne zaman, nasıl ve ne zaman yaşandığı ve hangi etkilerle ilişkili olarak var olan önemli farklılığı yansıtmaktadır (Lent ve ark., 2000).

Engelleri doğasında inceleme çabasıyla birlikte bağlamsal faktörü (örneğin, seçim sürecinin spesifik aşamasını ve bireyin karşı karşıya kaldığı seçeneklerin doğasını göz önünde bulundurmak) inceleyen sosyal bilişsel analiz, geçmişte karşılaşılan engelleri birbirinden ayırarak engelleri geçici hale getirmektedir. Kişiyi şu anda etkileyen ve gelecekteki beklentisini de etki edecek engeli kısa süreli bir olumsuz durum olarak göstermektedir. Lent ve ark. (1994) başlangıç kuramsal ifadesi bağlamsal faktörleri aktif kariyer seçimine göre uzak ve yakın engel olarak ayırmaktadır.

Bireylerin gelecekteki mesleklerinin seçiminde kariyer engeli oluşturan ve kariyer engellerini farklılaştıran nedenler üzerine araştırma gerçekleştiren bazı araştırmacılar (Swanson ve Tokar, 1991a; Luzzo ve Hutcheson, 1996; McWhirter, 1997) söz konusu kariyer engellerini ve nedenlerini ele alırken kariyer engel algıları ve engellerle baş etme etkinliği olmak üzere iki kavramsal yapıyı keşfetmektedir. Genel olarak, araştırmacılar kariyer engeli değerlendirilirken farklı olan iki kavramsal yapıyı karıştırır: Kariyer engeli algıları ve onlarla baş etme etkinliğini. Engel algıları, çoğu insanın birer yardımcısı olarak bulabilecekleri belirli koşullarla karşılaşma olasılıklarını değerlendirmelerini isteyen (McWhirter, 1997) ya da bu koşulların ne kadar ilerlemesini engelleyeceğini belirten geçmiş yaşantılar olarak tanımlanmaktadır. Kariyer engelleri ile baş etme ise kariyer süreci içerisinde engele karşı ortadan kaldıran koşullar olarak gerçekleşmektedir (Swanson ve ark., 1996). Bu bakış açısı her iki durumun engel ve baş etme görevlerinin her ikisine de, özellikle de ikincisine verilen cevapların, başa çıkma etkilerinden, yani geçmiş dönemde ortaya çıkan engelleri yönetme veya mücadele etme bireyin yeteneklerine olan inançlarından etkilenmekte (Hackett ve Byars, 1996; Lent ve ark., 1994). Swanson ve ark.

(1996), aynı zamanda, baş etme etkinliği ile engel arasındaki kavramsal örtüşmeyi de dikkate almaktadır.

Bu çalışmalar, engellerin gelecekteki engellerle ilgili nispeten özgül olmayan inançların üzerinde olmasına rağmen, birtakım farklı zaman çerçevelerindeki engelleri değerlendirmiştir. Örneğin, Kariyer Engelleri Envanteri (CBI), engellerin ne zaman karşılaşılabileceğini belirtmeden birtakım potansiyel engellerin kariyer ilerlemesini engelleyeceği derecesine sahiptir (Swanson ve Daniels, 1995). Buna karşın, ilgi alanlarını ve başlangıçtaki kariyer tercihlerini şekillendiren bağlamsal engelleri ya da dışsal seçeneklerin peşindeki engellerin etkilerini incelemek için nispeten az çaba harcanmıştır (örneğin, Schaeffers, Epperson ve Nauta, 1997). Bu bağlamsal ve dışsal seçeneklerin her ikisi de SBKK'ların çevresel faktörün merkezinde yer almaktadır. Dışsal ve içsel engellerin araştırılması, niteliksel süreçler ve belirli engellerin ortaya çıkışını izleyen uzun süreli araştırmalar ve insanların zaman içinde onlara tepkileri gibi çeşitli metodolojik yönlerden yararlı bir şekilde yaklaşılabilir (Lent ve ark., 2000).

SBKK, bireylerin belirli bir bağlamsal faktörü nasıl görüp görmediklerini ve bunların kendi seçim davranışlarını belirleyip engellemediğini, kısmen kendi baş etme etkinliklerine ve içeriğe özgü öz-etkililiğe olan inançları gibi faktörlere bağlı olabileceğini düşündürmektedir (Albert ve Luzzo, 1999). Bandura (1997) başa çıkma kabiliyetinin gücü, kurucu süreçleri etkileme gücüne işaret ederek, yüksek başa çıkma yeterliliğine sahip olanların, yeni sosyal gerçekleri bir zorluk olarak görmeleri muhtemel iken, düşük baş etme yeterliliğine sahip olanların, olayları bir tehdit olarak algıladıkları görülmüştür.

2.2. Yetenek

Yetenek eğitim yoluyla bilgi, beceri kazanma gücünün karakteristik göstergesi olan özelliklerin tamamı ya da kapsamı olarak ifade edilebilir. Bu açıdan yetenek “bireyin eğitim sayesinde neler yapabileceği, çaba göstermesi halinde gelecekte yapabileceklerini hangi düzeyde geliştirebileceği” şeklinde tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2013). Yetenek, genel olarak çeşitli alanlarda ortaya çıkarılan performans ve güç kapasitesi anlamına gelir. Bir başka ifade ile yetenek aynı zamanda öğrenme gücü ya da bir işi veya faaliyeti diğer bireylere göre daha çabuk ve başarılı bir biçimde yapabilme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (Pişkin, 2011). Bazı araştırmacılar tarafından ise farklı yetenek türlerinin olduğu ve sadece tek bir yetenek tanımı yapmanın bir takım problemlere neden olabileceğini belirtilmiştir (Guilford, 1988).

Yetenek kavramına benzeyen başka bir kavram olan beceri ise, çoğunlukla yetenekle aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Beceri, bireyin bilişsel, psikomotor ya da fiziksel işlevi şeklinde tanımlanan alanlarda şu anki performans düzeyini açıklar. Aslında beceri kavramı, önceden bireyin daha çok psikomotor yönünü ifade etmekle birlikte, günümüzde artık sözel ve sosyal becerilerinin anlatımı için de kullanılmaktadır. Psikomotor olmadığı halde empatik ve iletişim gibi beceriler buna en güzel örneklerdir. Yetenek, kişinin performansına yansıtacağı potansiyeli iken beceri ise bireyden istenen işi yapabilecek düzeyde olması olarak ifade edilebilir. Yetenek ve beceri kavramlarında genetik ve çevresel faktörlerin etkisinin varlığı bilinmektedir. Yetenek kavramında genetik faktörlerin etkisi ile şekillenirken, beceri kavramında ise çevresel faktörlerin etkisinin daha çok olduğu söylenmektedir (Pişkin, 2011). Sharf (2006) göre yeteneğin, beceriden farklı olarak bireyin sahip olduğu potansiyeli ifade ettiğini belirtmektedir.

Spearman (1863) yetenek kavramını gizil bir güç olarak tanımlamış ve yaptığı çalışmalardan hareketle genel ve özel olmak üzere iki kategoride sınıflandırmıştır. Genellikle zeka ile ifade edilen genel yeteneğin yanı sıra sözel, sayısal yetenek gibi boyutlarında içerisine alan özel yetenek boyutu bulunmaktadır. Bu bağlamda genel akademik yetenek, sözel, sayısal ve şekil-uzay ilişkisini içerinde barındıran bir yetenek alanıdır. Bunlardan birinin veya her ikisinin bir öğrenme veya çalışma alanında rol oynadığı anlaşılmaktadır (Kuzgun, 2000). Sözel yetenek, sözcükler aracılığıyla kavramları öğrenebilme, okuduğunu kavrayabilme ve sözcükler aracılığıyla düşüncelerini açık ve doğru bir şekilde ifade edebilme gücünü belirtir. Sayısal yetenek, sayısal veya matematiksel problemleri çözebilme, sayılarla ilgili kavramları hızlı öğrenebilme ve bunlara ilişkin akıl yürütebilmeyi ifade eder. Son olarak şekil-uzay ilişkileri yeteneği, şekiller arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri algılayabilme, görebilme ve cisim ya da şekillerde meydana gelebilecek değişimler neticesinde meydana gelebilecek oluşumu öngörebilme olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2004). Gardner (1982) geleneksel zihinsel yetenek tanımının dışına çıkarak Çoklu Zeka Kuramını geliştirmiştir. Bu kurama göre kişiler sayısal veya sözel yetenek alanlarının ötesinde farklı zihinsel yeteneklere sahiptirler. Bu yaklaşım, her birey bir takım özel yetenek alanlarına sahiptir ve bunları kendine özgü bir şekilde kullanır. Dolayısıyla bu yeteneklerin ortaya çıkartılması ve bireylerin potansiyellerine uygun yeteneklerin tanımlanarak yönlendirilmeleri oldukça önemlidir.

Özel yeteneklerin ölçülmesi, bireyin eğitim ve kariyer yaşamındaki etkilerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmalar, her mesleğin kendisine ait özel bir yetenek alanı

olduğu, yeteneklerin meslek seçiminde belirleyici konumda olabileceği gibi daha sonradan da bazı meslekler için geliştirilebileceği belirtilmiştir. Örneğin, fizikçiler, genel zeka yeteneğinde ön sıradalarken görsel yetenekte mimarlar veya mekanik yelteğinde mühendisler ön sıralarda yer alabilmektedir (Kuzgun, 2000). Karaman (2018) tarafından üniversite öğrencilerinin fizik başarıları ile yetenek alanları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bir çalışmada ise öğrencilerin sayısal sözel ve şekil-uzay yetenek alanları ile akademik başarı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma sonuçları, sayısal yeteneği yüksek olan öğrencilerin fizikte akademik olarak daha başarılı olduğunu ortaya koymuştur.

Dolayısıyla bireyin yeteneğine uygun olmayan meslek seçimi kariyer engelini oluşturan sorunlar arasındadır. Bu bağlamda sağlıklı bir kariyer seçiminin temelini oluşturan güçlü bir etmenin bireylerin kendi yetenekleri, değerleri, becerileri ve kişilik özelliklerine uygun meslek kararı verebilme olduğu söylenebilir (UNESCO, 2002). Mesleki beceriler, genel kültür ve sosyal becerileri kazandıran çeşitli eğitim programlarından öğrencilerin hangi seviyede ve düzeyde yararlanabilecekleri önceden kestirebilmenin yolu onların yetenek alanları ve düzeylerini bilmekle ve onların yeteneklerine uygun öğretim programlarına yerleştirmekle mümkündür. Eğitimde ve günlük hayatta daha mutlu, çalışkan ve üretken bireylerin oluşturulabileceğinin yolunu ortaya koymuştur (Kuzgun, 2000). Bireyin eğitim süreci boyunca başarılı olabilmesi akademik yetenek olarak nitelendiren; sayısal, akıl yürütme sözcükler arası ilişkileri görebilme (sözel) ve soyut düşünme (şekil-uzay) yeteneklerini kapsayan genel bir değere dayanmaktadır (Yeşilyaprak, Güngör ve Kurç, 1998). Yetenek ve kariyer seçimi arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar, yüksek genel yetenek düzeyinin, kişilerin kariyer seçiminde daha sağlıklı kararlar almalarında önemli rol oynadığı ve bu bireylerin daha tutarlı ve gerçekçi kararlar aldıkları belirtilmektedir (Holden, 1961). Örneğin, ülkemizde üniversite sınavına başvurularda genel akademik yetenek ile tercih sayısı arasındaki negatif ilişki bu görüşü destekler niteliktedir (Uzer, 1987).

2.3. Kariyer Engelleri ve Yetenek Alanları

Kariyer engelleri, bireyin kariyer gelişimi sürecinde kariyer seçimleri üzerinde etkili olan faktörler olarak belirtilmektedir (Kuzgun, 2000). Uzmanlaşma, değişim ve gelişim ile birlikte meslek alanlarındaki artış, kariyer sürecinin önemini daha da arttırmış ve araştırmacılar tarafından kariyer seçiminde etkili olabilecek faktörler ilgi konusu haline gelmiştir. Bu süreçte bir takım faktörler bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını engellemekte ve bunlar kariyer engeli olarak adlandırılmıştır (McWhirter, 1997). Her ne kadar kariyer engellerinin araştırılması

başlangıçta kadınların ve ırksal-etnik azınlıkların kariyerle ilgili kaygılarına odaklansa da, özellikle de öğrencilerin kariyer engellerinin diğer nüfusa uygulanabilirliğini göz önünde bulundurmakta ve araştırmaktadır (Swanson ve ark., 1996).

Ergenlik dönemi kimlik geçişi ve dönemsel gelişmeler ergenlerin çeşitli değişkenler ışığında etkilendikleri görülmektedir. Çalışmalar ergenlerin cinsiyet ayrımcılığı, etnik köken, mesleki yetersizlik, aile tutumu, yetenek eksikliği, beceri eksikliği ve eğitim fırsatı eksikliği gibi önemli sayıda kariyer gelişimini etkileyen engeller algıladıkları görülmektedir (Luzzo, 1993, 1995; Swanson ve ark., 1996; McWhirter, 1997; Swanson ve Tokar, 1991b,1991a). Özellikle bu evrede doğru kariyer seçimi kişinin hayatının geri kalanı için alması gereken kritik bir karardır. Ancak, bu zaman içinde ise sık sık belirsizlik ve endişe yaşadığı, daha da karmaşık bir görev olarak algılanmaktadır (Stead ve ark., 2004). Ayrıca, kariyer algısı engelleri, kariyer karar verme süreci içinde olan ergenler için kaygılı, uyumsuz bir seçime neden olabilir (Luzzo ve Hutcheson, 1996). Böylece algılanan kariyer engelleri ergenlerin kariyer gelişiminde önemli bir unsur oluşturduğu düşünülmektedir. Özetle, kariyer engelleri bireyin kariyer gelişiminde karşılaşmış olduğu kariyer seçimini, kariyer gelişimini ve mesleki yaşamını olumsuz etkileyen veya icra etmesini engelleyen bariyerler olarak düşünülebilir. Bu engeller sadece yetişkinliğe özgü değil ergenlik dönemiyle birlikte ortaya çıkan yaşantılardır.

İlgili literatür dikkate alındığında yeteneğin, bireyin kariyer süreci ve okul yaşantıları ile yakından ilişkili olduğu ve bu bağlamda kariyer engellerinin öğrencilerin yetenek alanları üzerinde etkili bir faktör olabileceği söylenebilir. Kuzgun'a (2000) göre yetenek bireyin bir takım yaşantılar sonucunda sahip olduğu potansiyeli performans olarak ortaya koyabilmesidir. Bu süreç eğitim yoluyla bilgi, beceri kazanma gücünün karakteristik göstergesi olan özelliklerin tamamı ya da kapsamı olarak ifade edilebilir (Kuzgun, 2013). Bireyin sahip olduğu bu kapasite onun öğrenme gücü veya bir işi ya da faaliyeti diğer kişilere göre daha etkili ve kısa sürede yapabilmesine olanak tanır (Pişkin, 2011). Bu bağlamda yeteneğin, bireyin kariyer süreci ve okul yaşantıları ile yakından ilişkili olduğu ve bu bağlamda kariyer engellerinin öğrencilerin yetenek alanları üzerinde etkili bir faktör olabileceği görülmektedir.

Özellikle kariyer engellerinin bireyin kariyer gelişim sürecinde etkili bir faktör olduğu ve kariyer seçiminde bir takım sorunlara neden olabildiği üzerinde durulmaktadır (Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Bireyin sağlıklı ve uygun bir seçim yapabilmesi için, kendini, ilgi, yetenek, değer ve beklentiler açısından tanımlayabilmesi gerekir (Yeşilyaprak, 2012). Kişilerin meslek ve kurum seçimlerinde, öncelikle dikkate aldıkları kriterlerden biri de yetenek özelliklerine göre

kariyer seçimidir (Kuzgun, 2014). Fakat kariyer engelleri bireyin kariyerlerine ilişkin sağlıklı karar alabilmelerinde birtakım güçlükler neden olabilmekte ve bu süreci zor kılabilmiştir (Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Bu açıdan Swanson ve Woitke (1997) kariyer engellerini, kişinin içinde bulunduğu olay ya da koşulların kendi ortamında kariyer ilerlemesini zorlaştıran etmenler olarak değerlendirmektedir. Diğer bir ifade ile kariyer engelleri bireyin çalışma ortamında arzuladığı başarı, yükselme, yetki, prestij ve ücret gibi sonuçları elde edebilmesini etkileyen önünü kesen ve kendisinden kaynaklanmayan etkenler şeklinde ifade edilebilir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008). Dolayısıyla kariyer engellerinin öğrencilerin yetenek alanları üzerinde etkili bir faktör olabileceği söylenebilir.

2.4. Kariyer Engelleri ve Yetenek Alanlarına İlişkin Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

İnandı ve Tunç (2012) kadın öğretmenlerde kariyer engelleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilköğretim okullarında görev yapan 1070 kadın öğretmen ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin 21 farklı ilinde görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Elde edilen bulgular, kadın öğretmenlerin iş doyumunu sosyal haklar, iletişim, çalışma koşulları, işin yapılma şekli, ücret, işin yapısı, yönetim, çalışma arkadaşları ve amirle ilişki ile ilişkili olduğu görülmüştür. Özellikle, cinsiyete ilişkin toplumsal yargıların kadın öğretmenlerin doyumları üzerinde etkili bir faktör olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırmacılar tarafından, elde edilen yordayıcılık etkisinin düşük olmasının kadınların bu engelleri artık içselleştirmeleri ile ilişkili olabileceği belirtilmiştir.

Diğer bir çalışmada ise Gündür (2010) öğretmen bakış açısıyla kadın öğretmenlerin kariyer engellerini incelemiştir. Bu amaçla İstanbul'da 25 farklı ilköğretim okulunda görev yapan 450 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, kadın öğretmenlerin, kariyer sürecinde ailevi nedenler, eğitim, cinsiyet rolleri, çalışma koşulları, medeni durum, yaş, ekonomik koşullar, toplumsal yapı, okul ortamına ilişkin kariyer engelleri ile karşı karşıya kaldıkları bulunmuştur. Ayrıca elde edilen bu engellerin, öğretmenlerin cinsiyet, kıdem ve çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Özellikle kadın öğretmenlerin aileye ilişkin sorumlulukları nedeniyle yaşamış oldukları sorunlar karşısında kendilerini sorumlu tuttukları ve bu durumda kariyer gelişimlerinin önünde önemli bir engel olduğu belirtilmiştir.

Eryılmaz ve Kara (2018) öğretmen adaylarının kariyer uyum düzeylerini kariyer engelleri ve kariyer karar verme beklentisi açısından incelemiştir. Araştırma 220 üniversite

öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, öğretmen adaylarının kariyer karar verme yetkinlik beklentileri ile kariyer engellerinin kariyer uyumları üzerinde etkili faktörler olduğunu ortaya koymuştur. Her iki faktör kariyer uyuma ilişkin toplam varyansın %29'unu açıklamakta ve anlamlı düzeyde kariyer uyumunu yordamaktadır.

Ulaş ve Özdemir (2018) üniversite son sınıfta öğrenim göre öğrencilerde kariyer engelleri üzerinde etkili olan faktörleri incelemiş ve bu amaçla farklı programlarda öğrenim gören 275 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Yapılan analiz sonuçları, arkadaş etkisi, kariyer karar verme yetkinliği ve sürekli kaygının öğrencilerin kariyer engellerinin önemli yordayıcıları olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte aile, öğretmen ve akademik başarının öğrencilerin kariyer engellerine anlamlı bir katkısı olmamıştır. Elde edilen sonuçlar, kariyer engellerine ilişkin toplam varyansın %25'inin bu değişkenler tarafından açıklandığını göstermiştir.

Yapılan diğer bir çalışmada ise spor eğitimi veren kadın akademisyenlerde kariyer engelleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 144 akademisyen oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, kariyer engel düzeylerinin, sahip oldukları unvan, ekonomik koşullar ve üstlendikleri idari görev değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ve kariyer engelleri arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar, kariyer engellerinden örgüt kültürü ve politikalar ile kişilik özelliklerinden yumuşak başlılık; çoklu rol üstlenme boyutu ile öz-disiplin ve duygusal denge; örgütsel koşullar ile yumuşak başlılık, öz-disiplin, deneyime açıklık ev duygusal denge; son boyut olan önyargılar ile yumuşak başlılık ve duygusal denge arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Öztürk, 2018).

Güldü ve Ersoy-Kart (2017) tarafından üniversite öğrencilerinde kariyer planlamada kariyer engellerinin ve kariyere ilişkin gelecek algılarının etkisi incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 226 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonuçları, kariyer planlama düzeyine göre kariyer engelleri ve kariyer geleceği algı düzeylerinde anlamlı düzeyde farklılaşmanın olduğunu göstermiştir. ayrıca regresyon sonuçlar, mesleğin geleceği, aile ve çevre etkisi ve çalışma koşullarının zorluğu kariyer engelleri alt boyutlarının kariyer planlamasını pozitif yönde; motivasyon eksikliği ve mesleğin geleceği/iş piyasası kısıtlamaları alt boyutlarının ise negatif yönde yordadığı görülmüştür.

Yetenek alanlarına ilişkin Demircioğlu (2005) tarafından bir çalışma gerçekleştirilmiş ve lise ğrencilerinde grup danışmanlık programının öğrencilerin ilgi, yetenek ve değerleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma 64 kişilik bir çalışma grubu ile yürütülmüş ve ntest-sontest deney-kontrol grubuna dayalı bir desen kullanılmıştır. On bir haftalık hümanist ve davranışçı yaklaşımlara dayalı bir eğitim programı sonrasında, öğrencilerin sadece sayısal yetenek düzeylerinde anlamlı farklılaşmanın olduğu grlmştir.

Aybek (2016) tarafından Kendini Değerlendirme Envanteri'nin bilgisayar ortamında kullanılabilirliğine ilişkin bir uyarlama çalışması yapılmıştır. Araştırmanın birinci çalışma grubunu 1367, Bilgisayar Ortamında Bireye Uyarlanmış Test (BOBUT) alışma grubunu ise gönüllü olarak katılmak isteyen 25 lise ğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonuçlar, iki maddenin düşük ayırt edicilik değerlerine sahip olduğunu göstermiştir. Bilgisayar uygulaması ile kağıt-kalem uygulaması arasında oldukça yüksek ve pozitif yönde bir ilişki olduğu grlmştir. Ayrıca her iki form arasında da oluşturulan profil açısından paralellik elde edilmiştir. Sonuç olarak, araştırma sonuçları Kendini Değerlendirme Envanteri'nin bilgisayar ortamında uygulanabilir olduğunu ortaya koymuştur.

Bağatr (1996) tarafından Endüstri Meslek Lisesi son sınıf ğrencilerinin ilgi, yetenek ve değerlerinin bölümlere göre değişip değişmediği incelenmiştir. Bu amaçlar veriler farklı bölümlerde okuyan 200 öğrenciden toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, yetenek alanı olarak en yüksek puanın Şekil-uzay alanında, en düşük puanın ise sözel yetenek alanında olduğu ve ililer bakımından temel bilimler ve mekaniğe ilişkin ilgilerin en başta olduğunu göstermiştir. Sosyal yardım ve sosyal bilimler ilgi alanları ise en düşük alanlar olarak bulunmuştur. Öğrenciler yaratıcılık ve düzenli yaşam değerlerini en çok önemserken, en az ise liderlik ve yeteneğini kullanma değerleri olduğu grlmştir. Bölümler açısından bakıldığında, sözel yetenekte metal bölüm, elektrik, elektronik gibi diğer bölümlerde ise Şekil-uzay yeteneğinin ön planda olduğu bulunmuştur. İlgiler açısından ise temel bilimler tüm bölümlerde en yüksek iken en az ilgi ise sosyal bilimler ve sosyal yardım alanında olmuştur. Ayrıca değerler açısından da bölümler arası farklılıkların olduğu belirtilmiştir.

Çetinkaya (1995) tarafından lise son sınıf ğrencilerinin mesleki tercihleri üzerinde mesleki rehberlik uygulamalarının etkililiği incelenmiştir. Veri toplama araçları lise son sınıfta öğrenim göre 103 öğrenciye uygulanmıştır. Öğrencilerin 49'u edebiyat bölümünde öğrenim görürken 26'sı matematik bölümüne devam etmektedir. Üniversite sınavı öncesi ğrencilere Kendini Değerlendirme Envanteri verilmiş ve ayrıca seçmeyi düşündükleri  bölümü

belirtmeleri istenmiştir. Araştırma sonuçları, edebiyat öğrencilerinin tercihlerini gerçekleştirirken ilgi ve yeteneklerini daha az göz önünde bulundurduklarını, matematik öğrencilerinde ise tercihlerin yeteneklere uygun fakat ilgilere uygun olmadığı görülmüştür. Uygulanan program sonrası öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine daha uygun mesleki tercihlerde buldukları bulunmuştur.

Karaman (2018) tarafından üniversite öğrencilerinin fizik başarıları ile yetenek alanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma grubunu temel fizik alanlarında okuyan 156 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular, öğrencilerin sayısal sözel ve şekil-uzay yetenek alanları ile akademik başarı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma sonuçları, sayısal yeteneği yüksek olan öğrencilerin fizikte akademik olarak daha başarılı olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir ifade ile sayısal yetenek düzeyi yüksek olan bireylerin fizik alanında daha başarılı oldukları söylenebilir.

Son yıllarda kariyer engellerine ilişkin ülkemizde yapılan çalışmalarda önemli bir artış yaşanmasına rağmen, yapılan çalışmaların genellikle yetişkinler üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bununla birlikte son yıllarda üniversite öğrencilerine yönelik çalışmalarda yapılmaya başlanmıştır. Ayrıca yetenek alanlarına ilişkin yapılan çalışmalarda oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla yeni çalışmaların literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı söylenebilir.

2.5. Kariyer Engelleri ve Yetenek Alanlarına İlişkin Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Luzzo ve McWhirter (2011) tarafından üniversite öğrencilerinde cinsiyete ve etnik yapıya dayalı farklılığın öğrencilerin kariyer engelleri ve başa çıkma yetkinlikleri ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 286 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular, kadın ve etkin olarak azınlık olanların diğerlerine göre daha fazla kariyer engellerine ilişkin yaşantılara sahip olduklarını göstermiştir. Ayrıca etnik olarak azınlık olanların daha fazla eğitimsel engellere ve daha düşük başa çıkma yetkinlik algısına sahip oldukları bulunmuştur.

Diğer bir çalışmada ise Creed, Conlon ve Zimmer-Gembeck (2007) tarafından çocuklarda ebeveyn ve kendilerinin kariyer beklentileri ve istekleri üzerinde kariyer engellerinin ve okuma becerisinin etkisi incelenmiştir. Araştırmaya 176 çocuk ve ebeveynleri katılmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer engelleri ile çocukların beklentileri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Cardoso ve Marques (2008) tarafından lise dokuzuncu sınıf öğrencilerinde kariyer engellerinde cinsiyet ve etnik yapının rolünü incelenmiştir. Veri toplama araçları 457 dokuzuncu sınıf öğrencisine uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, cinsiyet ve etnik yapı açısından kariyer engellerinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu göstermiştir. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla kariyer engelleri ile karşı karşıya kaldıkları bulunmuştur. Ayrıca etnik yapı açısından Afrikalı katılımcıların Portekizlilere göre daha fazla kariyer engel düzeyine sahip oldukları belirtilmiştir.

Kim ve arkadaşları (2018) yaptıkları boylamsal araştırmada planlanan mutluluk becerisi (Planned Happenstance Skills), yaşam uyumu ve kariyer engelleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca bu çalışmada kariyer engellerinin bu ilişkide moderatör rolüne de bakılmıştır. Araştırma grubunu 307 Kore üniversite öğrencisi meydana getirmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, kariyer uyumunun planlanmış mutluluk becerileri ile uyum arasındaki ilişkide moderatör role sahip olduğu ve mutluluk becerisi yüksek olan öğrencilerin daha fazla uyum gösterdikleri ve daha az kariyer engellerine sahip oldukları belirtilmiştir.

Diğer bir çalışmada ise Gnilka ve Novakovic (2017) tarafından üniversite öğrencilerinde mükemmeliyetçilik, kariyer araştırma yetkinliği ve kariyer engelleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Ayrıca çalışmada kariyer araştırma yetkinliğinin mükemmeliyetçilik ve kariyer engelleri arasındaki aracı rolü test edilmiş, cinsiyete göre değişimine bakılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 279 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Analiz sonuçları, mükemmeliyetçilik ve kariyer engelleri arasındaki ilişkide kariyer araştırma yetkinliğinin aracı role sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca kadınların ve beyaz olmayan katılımcıların daha fazla kariyer engelleri düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Fakat yetkinliğin aracı rolü cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, sadece erkek katılımcılarda aracılık gösterdiği bulunmuştur.

Brady-Amoon ve Fuertes (2011) tarafından yapılan çalışmada öz-yetkinlik, yetenek, uyum ve akademik başarı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma grubunu üniversitede öğrenim gören 271 öğrenci oluşturmuştur. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, öz-yetkinlik ile yetenekler arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu, yetenek düzeyi arttıkça akademik performans ve uyumun arttığı belirtilmiştir.

Diğer bir çalışmada ise Zhang (2001) tarafından üniversite öğrencilerinde düşünme stilleri, akademik başarı ve yetenekler arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma grubunu Çin ve Hong Kong'ta üniversite okuyan 424 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, düşünme stillerinin akademik başarı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu,

öğrencilerin yeteneklerinin akademik başarı alanlarına anlamlı düzeyde katkıda bulunduğu ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Özetle, ülkemizde yapılan çalışmaların aksine uluslararası literatürde ergenlikte kariyer engellerine ilişkin çalışmalarda önemli bir artışın olduğu ve kariyer engellerinin sadece kariyer yaşantıları ile ilişkili olarak incelenmediği ayrıca mükemmeliyetçilik, uyum gibi değişkenlerle de ilişkisine bakıldığı görülmektedir. Fakat ülkemizde olduğu gibi uluslararası literatürde doğrudan yetenek alanlarına ilişkin sınırlı sayıda çalışmanın olduğu söylenebilir. Özellikle yapılan çalışmalarda yetenek ile akademik çıktılar arasındaki ilişkinin sıklıkla incelendiği görülebilir. Ayrıca bu araştırmada incelendiği üzere kariyer engelleri ile yetenek alanları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırma olmaması bu açıdan çalışmanın kariyer psikolojik danışmanlığı alanına katkı sunacağı söylenebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, araştırma grubu, veri toplama araçları ve verilerin istatistiksel analizinde kullanılan istatistiksel teknikler verilmiştir.

Araştırma lise öğrencilerinin kariyer engellerinin yetenek alanlarının alt boyutu olan değişkenler ve cinsiyet değişkenleri tarafından yordanıp yordanmadığını tespit etmek amacıyla yapılmış korelasyonel bir çalışmadır.

3.1. Araştırma Grubu

Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Adıyaman il merkezindeki Borsa İstanbul Anadolu Lisesi'nde gerçekleştirilmiştir. Bu okulun seçilme nedeni kolay ulaşılabilirlik ve geri dönüş oranı fazla olması, akademik olarak alt, orta ve yüksek düzeyde öğrencinin eğitim almasıdır. Uygulama günü araştırmaya katılmaya gönüllü, 206 erkek % 45,8 ve 244 kız % 54,2 öğrenciden oluşan toplam 450 kişi katılmıştır. Araştırmaya dahil olan öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı Tablo.1 de gösterilmiştir.

Tablo 1.Araştırma Grubundaki Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

	N	%	
Cinsiyet	Kız	244	54,2
	Erkek.	206	45,8
	Toplam	450	

3.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada verilerin toplanması için iki adet ölme aracı kullanılmıştır. Kendini Değerlendirme Envanteri (Kuzgun, 2014) ve Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (Sürücü, 2011) kullanılmıştır.

Kendini Değerlendirme Envanteri

Kişilerin ilgi, değer ve yetenekleri açısından kendilerini algılama şekillerini tanımaya yönelik ve tercihlerinde lise türü veya mesleki eğitim alanı seçimine yardımcı olmak amacı ile geliştirilmiştir.

1988 yılında lise öğrencilerine yönelik mesleki seçimlerinde rehberlik etmesi için öğrencilerin kendilerini tanımlarında yardımcı olmak amacıyla hazırlanan ilgiler, yetenekler ve mesleki değerler temel boyutlarındaki özelliklerini ölçen Kendini Değerlendirme Envanteri, Holland'ın Kendini Araştırma Envanteri (Self Directed Search – SDS)'nden esinlenerek geliştirilmiştir (Kuzgun, 2014).

Kendini Değerlendirme Envanteri, yetenekler boyutunda Şekil-Uzay Yetenek, Sözel Yetenek ve Sayısal Yetenek olmak üzere üç alt boyutta öğrencinin kendi algısına göre yeteneklerini ölçmektedir (Kuzgun, 2014). Kişiyi yeteneklerini ölçmek amacıyla en üst performansın ölçüldüğü bir yetenek testi değil; kişinin kendi yeteneklerini nasıl algıladığı ile ilgili, tipik tepkilerin ölçüldüğü bir sıralı ifade verilmekte ve kişiden bu ifadelere katılma durumlarını ve düzeylerini belirtmeleri istenmektedir.

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği boyutu ise şekiller arasındaki benzerlik ve farklılıkları, şekiller üzerindeki değişimin temelindeki durumu algılayabilme, düzlemde çizilmiş bir cismin üç boyutlu görebilme yetisini ölçmektedir (Makine, İnşaat, Harita, Diş Hekimliği). Sözel Yetenek boyutu, sözcüklerle ifade edilen kavramları öğrenebilme, problemleri algılayıp çözebilme ve düşünceleri açık, doğru bir şekilde anlatabilme gücünü ifade ediyor (Sosyal Bilimler, Dil bilim ve İnsani Bilimler). Sayısal Yetenek boyutu, sayılarla ifade edilen kavramları anlayabilme ve çözebilme, sayısal ifadeleri daha hızlı öğrenebilme ve sayılarla akıl yürütebilme olarak ele alınıyor (Tıp, Veterinerlik, Sağlık Bilimleri, Mühendislik).

Kendini Değerlendirme Envanteri'nde ölçülen diğer boyut ise, mesleki değerlerdir. Bu boyutta ele alınan değerler: Yeteneğini Kullanma, Yaratıcılık, Yarışma, İşbirliği, Değişiklik, Düzenli Yaşam, Liderlik, Kazanç ve Ün Sahibi Olma faktörleri içerisinde yer almaktadır. Kişinin kendini tanılamasına dayanan Kendini Değerlendirme Envanteri'nin güvenilirlik ve geçerliliği ise bireyin verdiği yanıtların tutarlı olması ve kişinin kendisini ne kadar iyi tanıdığı ile ilgili durumdur. Öte yandan bu araştırmada yetenek alanı incelendiğinden dolayı İlgi ve Meslek değerleri değerlendirme dışı tutulmuştur.

Kendini Değerlendirme Envanteri'ni oluşturan alt ölçekler 1902 öğrenciden elde edilen puanlar ile Cronbach'ın alpha (α) katsayısı kullanılarak içtutarlık katsayıları hesaplanmıştır.

Alpha katsayılarının 0.58 ile 0.92 arasında değiştiği ve medyan değerinin ise 0.78 olarak ortaya çıkmıştır (Kuzgun, 1995). Ölçeğin kararlılığı için ise Ankara Üniversitesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler bölümü 3. ve 4. sınıf 86 kişilik öğrenci grubuna bir hafta ara ile iki kez uygulanmış bunun sonucunda korelasyon katsayılarının 0,58 ile 0,87 arasında olduğu ve medyan katsayısının 0,73 olduğu sonucuna varılmıştır (Kuzgun, 1995).

Kendini Değerlendirme Envanteri'nin geğerliliği bireyin verdiği yanıtların tutarlı olması ve kişinin kendisini ne kadar iyi tanıdığı ile ilgili durumlardaki farkları yansıtma derecesine göre bakılarak belirlenmiştir (Kuzgun, 1995). Üçü genel eğitim, beşi meslek eğitimi veren sekiz lisenin son sınıfında okuyan 1902 öğrenciye uygulanmıştır. Burada okuyan öğrencilerin bir bölümü sınav ile alınmaktadır. Envanter ile ölçülen değişkenlerin puanı okullar arasında farklılık göstermiştir. Bu farkların anlamlı olup olmadığına bakıldığında varyans analizi sonucunda F değeri 0.01 düzeyinde anlamlı çıkmıştır (Kuzgun, 1995).

Bu araştırma için ölçeğin geüvenirliği Cronbach alpha (α) içtutarlık katsayısına bakarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için içtutarlık katsayısı ($\alpha=.89$) olduğu ortaya çıkmıştır.

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği

Sürücü (2011) tarafından 507 üniversite öğrencisi üzerinde geręekleřtirilen çalışma ile geliştirilmiş olan Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nde Sürücü ve Bacanlı (2009) tarafından yapılan çalışmanın nitel verilerinden faydalanılmıştır. Bunun yanı sıra kariyer engelleriyle ilgili araştırmalardaki engeller de belirlenerek engel alanları ölçek maddesine dönüştürülerek madde havuzuna dahil edilmiştir. Ölçek maddeleri eğitim psikolojisi, psikolojik danışma ve rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan 3 uzmana inceletilerek ele alınmıştır. Faktör analizi sonucu sekiz boyuttan oluşan 33 maddelik algılanan kariyer engelleri ölçeği formu oluşturulmuştur. AKEÖ'nin 33 maddeden oluşan 8 boyutlu bir yapıya sahiptir. AKEÖ'nin alt ölçekleri, içerdikleri maddeler tarafından yüksek ağırlıklarla temsil edilmektedir. Ayrıca AKEÖ; Cinsiyet Ayrımcılığı .76, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları .65, Mesleğin Eğitiminin ve Çalışma Koşullarının Zorluğu .68, Yetenek ve İlgi Azlığı ile ilgili engeller .78, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma .59, Taşınma .63, Kişisel Problemler .70 ve Aile-Çevre Etkisi .56 alt ölçeklerince oldukça yüksek yapısal katsayılarla açıklanmaktadır. Modelin veriye uygunluğu ise oldukça yüksektir. Bu sonuç AKEÖ'nden toplam puan alınabileceği anlamına da gelmektedir. Kısacası AKEÖ'nin yapı geğerliliği için yapılan doğrulayıcı faktör

analizi sonuçları ölçeğin 8 faktörlü olduğuna ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarını desteklemiştir.

AKEÖ toplam puanının test tekrarına ilişkin kararlılık katsayısı ($r=.75^{**}$, $p<.01$), iç tutarlık katsayısı ise $\alpha=.92$ olarak bulunmuştur. Sonuç olarak algılanan kariyer engelleri boyutlarından Cinsiyet Ayrımcılığı, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları, Mesleğin Eğitiminin ve Çalışma Koşullarının Zorluğu, Yetenek ve İlgi Azlığı, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma ve Taşınmanın içtutarlık katsayıları kabul edilen .70 değerinin üzerinde olması AKEÖ'nin güvenilirliğinin bir kanıtı olarak görülmektedir. Bununla birlikte algılanan kariyer engelleri boyutlarından Kişisel Problemler ve Aile-Çevrenin içtutarlık katsayıları kabul edilebilir en düşük değer olan .50 değerinin üzerinde olması yine AKEÖ'nin güvenilirliğinin bir kanıtı olarak görülebileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, Farry (2000) .40-.50 civarında içtutarlık katsayısına sahip ölçümlerde gruplar arasındaki ortalama farklarının karşılaştırılabileceğini ifade etmektedir. Bu görüşten hareketle Kişisel Problemler ve Aile-Çevre etkisi alt ölçeklerinin araştırmanın sonraki aşamalarında yapılacak analizlerde kullanılabileceği düşünülmüştür.

AKEÖ' nin Güvenirliği

Bu araştırma için Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin güvenirligi Cronbach'ın alpha (α) katsayısı kullanılarak içtutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için içtutarlık katsayısı ($\alpha=.87$) AKEÖ' nin alt boyutlarına ilişkin içtutarlık katsayıları ise şöyle bulunmuştur. Cinsiyet Ayrımcılığı ($\alpha=.70$), Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları ($\alpha=.70$), Mesleğin Eğitiminin ve Çalışma Koşullarının Zorluğu ($\alpha=.79$), Yetenek ve İlgi Azlığı ($\alpha=.71$), Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma ($\alpha=.75$), Taşınma ($\alpha=.74$), Kişisel Problemler ($\alpha=.75$), Aile ve Çevre Etkisi ($\alpha=.75$) olarak bulunmuştur.

3.2. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Bu araştırmanın verileri bilgisayar destekli istatistikî analiz paket program SPSS 21 kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmada kariyer engellerinin alt boyutlarının yetenek alt boyutları tarafından yordayıp yordamadığı verilere çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanarak tespit edilmiştir (Topsever, 1991).

Bunun yanı sıra bu çalışmada öğrencilerin kariyer engellerinin algılanan sosyo ekonomik düzeye (yüksek, orta, düşük) göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ilişkisiz örneklem için tek faktörlü varyans analizi (One-Way Anova) uygulanmıştır

(Büyüköztürk, 2002; 44). Varyans analizi sonucunda elde edilen F değerinin anlamlılık durumuna bakılmıştır. Bu araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

İşlem Süreci

Lise öğrencilerinin kariyer engellerinin yetenek alanlarına göre incelenmesi kapsamında yapılan çalışma için Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler ve Hasan Kalyoncu Üniversitesi Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı alınmıştır. Resmi izin yazıları ekler (Ek 3 ve Ek 4) kısmında sunulmuştur. Borsa İstanbul Anadolu Lisesi 2017-2018 öğrenim yılının ikinci yarısında 450 adet Kendini Değerlendirme Envanteri ve Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği okulda uygulanmıştır. Araştırmacı uygulama öncesi araştırmanın amacı, önemi ve testin uygulanması ile ilgili gerekli bilgileri sınıflarda anlatmıştır. Çalışmada rastgele sınıflar seçilerek ölçekler ile ilgili ön açıklamalar yapıldıktan sonra bir hafta içinde bir ders saati süresi boyunca öğretmen gözetiminde öğrencilerin ölçekleri yanıtlamaları sağlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde Kendini Değerlendirme Envanteri ve Algılanan Kariyer Engelleri ölçeklerinden elde edilen veriler üzerinde yapılan Çoklu Regresyon Analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Öğrencilerin Şekil-Uzay, Sayısal ve Sözel yetenek puanlarının Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği puanlarını yordayıp yordamadığına bakılmıştır. Çoklu Regresyon Analizi sonuçları Tablo halinde verilmiştir. Tabloda modellere ilişkin çoklu korelasyon katsayıları (R), çoklu belirtme sayıları (R^2), modele ilişkin regresyon katsayıları (B), ile her model için F değerleri ve önem düzeyleri bulunmaktadır. Tablonun altında modele ilişkin Regresyon eşitlikleri yer almaktadır.

Rummel (1970) iki kategorili bir değişken için kategorilerden biri örneklemden bireylerin %90'ını diğeri ise %10'unu içeriyorsa, değişkenin analiz dışı bırakılmasını önermektedir. İki kategorili değişken olan cinsiyet değişkeninin kategorilere dağılımları incelendiğinde (Tablo 1) kategoriler arasında yaklaşık 1,2:1 (55/45) oranı olduğu görülmektedir. Bu oran kabul edilebilir bir orandır.

Sürekli değişkenler için tek değişkenli uç değerleri belirlemenin bir yolu değişkene ait bütün değerlerin standart değerlere dönüştürülmesidir. Tek değişkenli uç değerler çok büyük z puanlarına sahiptirler. Örneklem büyüklüğü 100 veya daha az olduğunda, eğer herhangi bir gözlemin z puanı ± 3.0 veya daha fazlaysa, gözlem uç değerdir. Örneklem büyüklüğü 100'den fazla olduğunda, eğer herhangi bir gözlemin z puanı ± 4.0 veya daha fazlaysa, gözlem uç değerdir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Data üzerinde yapılan analizler sonucunda kayıp verinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Uç değer için ise sürekli değişkenlerde (ölçek boyutları) z puanları hesaplanarak bütün z değerleri ± 4 aralığında bulunmuştur. Bu değer veriler üzerinde uç değerlerin olmadığını göstermektedir.

Çoklu bağlantı sorunu olup olmadığının tespit edilmesi için ise tolerance ve VIF değerlerine bakılmıştır. Tolerans değerlerinin 0.333'ten büyük ve VIF değerlerinin 3'ten küçük olduğu ve dolayısıyla çoklu bağlantı sorunu olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Tolerance ve VIF değerinin 0.333'ten küçük veya VIF değerinin 3'ten büyük olması çoklu bağlantının göstergesi olarak önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Normallik: Çarpıklık basıklık değerleri - +1 değerleri arasında bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre veri normal dağılım göstermektedir. Tablo 2' de bu değerler gösterilmektedir.

Tablo 2. Normallik: Çarpıklık Basıklık Değerleri

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	SS	Basıklık	Çarpıklık		
Sayısal yetenek	450	10.00	40.00	26.98	5.72	-.07	.12	-.07	.23
Sözel yetenek	450	10.00	40.00	29.66	5.33	-.39	.12	.28	.23
Şekil uzay yetenek	450	10.00	40.00	28.10	5.26	-.25	.12	.25	.23
Cinsiyet ayrımcılığı	450	7.00	35.00	15.04	7.01	.65	.12	-.31	.23
Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlılığı	450	7.00	35.00	17.01	6.96	.35	.12	-.68	.23
Mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları	450	4.00	16.00	11.52	2.39	-.46	.12	.11	.23
Yetenek ve ilgi azlığı	450	4.00	20.00	9.98	4.01	.36	.12	-.45	.23
Motivasyon eksikliği	450	4.00	20.00	11.52	3.81	.03	.12	-.51	.23
Taşınma	450	2.00	10.00	4.50	2.28	.66	.12	-.42	.23
Kişisel problemler	450	3.00	15.00	7.17	2.83	.47	.12	-.17	.23
Aile ve çevre etkisi	450	2.00	10.00	5.27	2.19	.18	.12	-.75	.23

Tablo 3. Lise Öğrencilerinin Algılanan Sosyo-Ekonomik Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri

Sosyo-Ekonomik Düzey	N	\bar{X}	S
Yüksek	26	25.77	8.19
Orta	352	26.91	7.22
Düşük	72	24.29	6.32
Toplam	450	26.67	7.24

Tablo-3 incelendiğinde sosyo-ekonomik düzeyini yüksek algılayan öğrencilerin Kariyer Engelleri puanlarının ortalaması (\bar{X})= 25.77, sosyo-ekonomik düzeyini orta algılayan öğrencilerin Kariyer Engelleri puanlarının ortalaması (\bar{X})= 26.91, sosyo-ekonomik düzeyini düşük algılayan öğrencilerin Kariyer Engelleri puanlarının ortalaması (\bar{X})= 24.29'dur.

Lise öğrencilerinin kariyer engelleri puanlarının algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye bağlı olarak anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen verilere uygulanan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo-4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Engelleri Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	28.053	2	75.320	1.220	.09
Gruplarıçi	65.245	513	52.216		
Toplam	93.298	515			

Tablo-4 incelendiğinde; araştırma grubundaki öğrencilerin Kariyer Engelleri puanı tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre öğrencilerin kariyer engelleri puanları arasındaki farka ilişkin F değeri anlamlı bulunmamıştır, $F(2-513)=1.220$ $p>.05$.

Lise öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar ile Kendini Değerlendirme Envanteri yetenek alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayıları Tablo-5'te gösterilmiştir.

Tablo 5 . Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Cinsiyet ayrımcılığı (1)	Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlılığı (2)	Mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları (3)	Yetenek ve ilgi azlığı (4)	Motivasyon eksikliği (5)	Taşınma (6)	Kişisel problem (7)	Aile ve çevre (8)	Sayısal yetenek (9)	Sözel yetenek (10)	Şekil uzay yetenek (11)
1	1										
2	.65**	1									
3	.01	.06	1								
4	.57**	.58**	-.01	1							
5	.26**	.44**	.01	.44**	1						
6	.60**	.44**	.01	.46**	.31**	1					
7	.40**	.38**	.04	.27**	.33**	.26**	1				
8	.29**	.28**	.05	.29**	.29**	.30**	.33**	1			
9	.00	.00	.63**	-.04	-.06	-.01	.00	.05	1		
10	-.07	-.05	.54**	-.09	-.03	-.05	-.02	.04	.44**	1	
11	-.02	.06	.73**	-.02	-.03	-.03	.05	.06	.63**	.55**	1

** p<.05

Tablo-5 incelendiğinde Cinsiyet Ayrımcılığı (CA) toplam ile Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı (MGİPK) arasında pozitif yönde yüksek düzeye yakın anlamlı bir ilişki vardır ($r=.65$, $p<.01$). Cinsiyet Ayrımcılığı toplam ile Yetenek ve İlgi Azlığı (YİA) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.57$, $p<.01$). Cinsiyet Ayrımcılığı toplam ile Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma (MEYH) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.26$, $p<.01$). Cinsiyet Ayrımcılığı toplam ile Taşınma arasında pozitif yönde yüksek düzeye yakın anlamlı bir ilişki vardır ($r=.60$, $p<.01$). Cinsiyet Ayrımcılığı toplam ile Kişisel Problemler arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.40$, $p<.01$). Cinsiyet Ayrımcılığı toplam ile Aile ve Çevre Etkisi (AÇ) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.29$, $p<.01$).

Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı toplam ile Yetenek ve İlgi Azlığı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.58$, $p<.01$). Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı toplam ile Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.44$, $p<.01$).

Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı toplam ile Taşınma arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.44$, $p<.01$). Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı

toplam ile Kişisel Problemler arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.38, p<.01$). Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı toplam ile Aile ve Çevre Etkisi arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.28, p<.01$).

Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları toplam ile Sayısal Yetenek arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.63, p<.01$). Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları toplam ile Sözel Yetenek arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.54, p<.01$). Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları toplam ile Şekil-Uzay Yetenek arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.73, p<.01$).

Yetenek ve İlgi Azlığı toplam ile Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.44, p<.01$). Yetenek ve İlgi Azlığı toplam ile Taşınma arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.46, p<.01$). Yetenek ve İlgi Azlığı toplam ile Kişisel Problemler arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.27, p<.01$). Yetenek ve İlgi Azlığı toplam ile Aile ve Çevre Etkisi arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.28, p<.01$).

Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma toplam ile Taşınma arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.31, p<.01$). Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma toplam ile Kişisel Problemler arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.33, p<.01$). Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma toplam ile Aile ve Çevre Etkisi arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.29, p<.01$).

Taşınma toplam ile Kişisel Problemler arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.26, p<.01$). Taşınma toplam ile Aile ve Çevre Etkisi arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.30, p<.01$). Kişisel Problemler toplam ile Aile ve Çevre Etkisi arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.33, p<.01$).

Sayısal Yetenek toplam ile Sözel Yetenek arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.44, p<.01$). Sayısal yetenek toplam ile Şekil-Uzay Yetenek arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.63, p<.01$). Sözel Yetenek toplam ile Şekil-Uzay Yetenek arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=.55, p<.01$).

4.1. Şekil-Uzay Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Şekil-Uzay yetenek puanına ilişkin çoklu regresyon analizi sonucunda regresyon modeli elde edilmiştir. Bu modellerin çoklu korelasyon ve çoklu belirtme katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Şekil-Uzay Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Eşitliği

Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Standart	10.627	1.044		10.183	.000
Cinsiyet	-1.182	.344	-.112	-3.437	.001
Cinsiyet ayrımcılığı	-.056	.038	-.075	-1.488	.137
Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlılığı	.052	.035	.069	1.475	.141
Mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları	1.576	.070	.717	22.393	.000
Yetenek ve ilgi azlığı	.018	.057	.014	.324	.746
Motivasyon eksikliği	-.083	.053	-.060	-1.555	.121
Taşınma	-.103	.095	-.045	-1.087	.278
Kişisel problem	.062	.068	.033	.902	.367
Aile ve çevre	.134	.085	.056	1.574	.116

Not. $R=.746$; $R^2=.556$; $F=61.269$; $p<.05$

Tablo-6 incelendiğinde, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin alt boyutları olan Cinsiyet Ayrımcılığı, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı, Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları, Yetenek ve İlgi Azlığı, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma, Taşınma, Kişisel Problem ve Aile- Çevre Etkisi puanları ve Cinsiyet değişkenleri simultaneous çoklu regresyonda Şekil-Uzay Yetenek testi puanlarının yordayıcısı olarak kullanılmıştır. Regresyona giren tüm bağımsız değişkenler birlikte Şekil-Uzay Yetenek testinden alınan puanları (bağımlı değişkeni), anlamlı olarak yordamıştır ($R=.746$; $R^2=.556$; $F=61.269$; $p<.05$). Bu bulgu Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin alt boyutları olan Cinsiyet Ayrımcılığı, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı, Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları, Yetenek ve İlgi Azlığı, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma, Taşınma, Kişisel Problem ve Aile- Çevre Etkisi puanları ve Cinsiyet değişkeni birlikte Şekil-Uzay Yeteneği alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %56'sını açıkladığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlere ilişkin 't' testi sonuçlarına göre sekiz değişkenden Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları ($\beta=.717$) toplam

Şekil Uzay Yeteneği puanının en güçlü yordayıcısı olup bunu Cinsiyet ($\beta=-.112$) izlemektedir. Cinsiyet Ayrımcılığı ($\beta=-.075$), Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı ($\beta=.069$), Yetenek ve İlgi Azlığı ($\beta=.014$), Motivasyon Eksikliği ($\beta=-.060$), Taşınma ($\beta=-.045$), Kişisel Problem ($\beta=.033$), Aile ve Çevre Etkisi ($\beta=.056$)'in kendi başlarına toplam Şekil-Uzay Yeteneğini yordama oranları anlamlılık düzeyine ($p>.05$) ulaşamamıştır.

4.2. Sözel Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Sözel yetenek puanına ilişkin çoklu regresyon analizi sonucunda regresyon modeli elde edilmiştir. Bu modellerin çoklu korelasyon ve çoklu belirtme katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Sözel Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Eşitliği

Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Standart	16.357	1.320		12.394	.000
Cinsiyet	.951	.435	.089	2.186	.029
Cinsiyet ayrımcılığı	-.002	.048	-.003	-.044	.965
Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlılığı	-.025	.045	-.033	-.560	.576
Mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları	1.216	.089	.546	13.659	.000
Yetenek ve ilgi azlığı	-.083	.072	-.063	-1.153	.250
Motivasyon eksikliği	.006	.067	.004	.083	.934
Taşınma	-.041	.120	-.018	-.341	.733
Kişisel problem	-.051	.086	-.027	-.587	.557
Aile ve çevre	.104	.107	.043	.967	.334

Not. $R=.555$; $R^2=.308$; $F=21.779$; $p<.05$

Tablo-7 incelendiğinde, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin alt boyutları olan Cinsiyet Ayrımcılığı, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı, Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları, Yetenek ve İlgi Azlığı, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma, Taşınma, Kişisel Problem ve Aile- Çevre Etkisi puanları ve Cinsiyet değişkenleri simultaneous çoklu regresyonda Sözel Yetenek Testi puanlarının yordayıcısı olarak kullanılmıştır. Regresyona giren tüm bağımsız değişkenler birlikte Sözel Yetenek testinden alınan puanları (bağımlı değişkeni), anlamlı olarak yordamıştır ($R=.746$; $R^2=.556$; $F=61.269$; $p<.05$). Bu bulgu

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin alt boyutları olan Cinsiyet Ayrımcılığı, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı, Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları, Yetenek ve İlgi Azlığı, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma, Taşınma, Kişisel Problem ve Aile- Çevre Etkisi puanları ve Cinsiyet değişkeni birlikte Sözel Yetenek testinden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %31'ini açıkladığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlere ilişkin 't' testi sonuçlarına göre sekiz değişkenden Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları ($\beta=-.033$) toplam Sözel Yetenek puanının en güçlü yordayıcısı olup bunu Cinsiyet ($\beta=.089$) izlemektedir. Cinsiyet Ayrımcılığı ($\beta=-.003$), Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı ($\beta=-.560$), Yetenek ve İlgi Azlığı ($\beta=-.063$), Motivasyon Eksikliği ($\beta=.004$), Taşınma ($\beta=-.018$), Kişisel Problem ($\beta=-.027$), Aile ve Çevre Etkisi ($\beta=-.043$)'ün kendi başlarına toplam Sözel Yetenek puanını yordama oranları anlamlılık düzeyine ($p>.05$) ulaşamamıştır.

4.3. Sayısal Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Sayısal Yetenek puanına ilişkin çoklu regresyon analizi sonucunda regresyon modeli elde edilmiştir. Bu modellerin çoklu korelasyon ve çoklu belirtme katsayılarına ilişkin bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Sayısal Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Eşitliği

Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Standart	10.775	1.319		8.169	.000
Cinsiyet	-.202	.435	-.018	-.464	.643
Cinsiyet ayrımcılığı	.024	.048	.029	.501	.617
Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlılığı	-.015	.045	-.018	-.334	.738
Mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları	1.492	.089	.624	16.775	.000
Yetenek ve ilgi azlığı	-.025	.072	-.018	-.347	.728
Motivasyon eksikliği	-.090	.067	-.060	-1.348	.178
Taşınma	-.033	.120	-.013	-.278	.781
Kişisel problem	-.035	.086	-.017	-.405	.686
Aile ve çevre	.134	.107	.051	1.250	.212

Not. $R=.632$; $R^2=.40$; $F=32.498$; $p<.05$

Tablo-8 incelendiğinde, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin alt boyutları olan Cinsiyet Ayrımcılığı, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı, Mesleğin Eğitimi ve Çalışma

Koşulları, Yetenek ve İlgi Azlığı, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma, Taşınma, Kişisel Problem ve Aile- Çevre Etkisi puanları ve Cinsiyet değişkenleri simultaneous çoklu regresyonda Sayısal Yetenek testi puanlarının yordayıcısı olarak kullanılmıştır. Regresyona giren tüm bağımsız değişkenler birlikte sayısal yetenek testinden alınan puanları (bağımlı değişkeni), anlamlı olarak yordamıştır ($R=.632$; $R^2=.400$; $F=32.498$; $p<.05$). Bu bulgu Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin alt boyutları olan Cinsiyet Ayrımcılığı, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı, Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları, Yetenek ve İlgi Azlığı, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma, Taşınma, Kişisel Problem ve Aile- Çevre Etkisi puanları ve Cinsiyet değişkeni birlikte Sayısal Yetenek puanlarına ilişkin toplam varyansın % 40'ını açıkladığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlere ilişkin 't' testi sonuçlarına göre sekiz değişkenden Mesleğin Eğitimi ve Çalışma Koşulları ($\beta=.624$) toplam Sayısal Yetenek puanının en güçlü yordayıcısıdır. Cinsiyet Ayrımcılığı ($\beta=.029$), Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlılığı ($\beta=-.018$), Yetenek ve İlgi Azlığı ($\beta=-.018$), Motivasyon Eksikliği ($\beta=-.060$), Taşınma ($\beta=-.013$), Kişisel Problem ($\beta=-.017$), Aile ve Çevre Etkisi ($\beta=.051$)'in kendi başlarına toplam Sayısal Yetenek puanını yordama oranları anlamlılık düzeyine ($p>.05$) ulaşamamıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı lise öğrencilerinde kariyer engelleri ile yetenek alanları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca araştırma kapsamında öğrencilerin algıladıkları sosyoekonomik düzeye göre kariyer engellerinde anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığına da bakılmıştır. Kariyer engelleri ve yetenek alanlarına ilişkin elde edilen sonuçlar, kariyer engellerine ilişkin cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlılığı, yetenek ve ilgi azlığı, motivasyon eksikliği, taşınma, kişisel problem ve aile ve çevre boyutların lise öğrencilerinin sayısal, sözel ve şekil-uzay ilişkileri yetenek alanlarını anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür. Kariyer engellerinden sadece mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları boyutunun öğrencilerin tüm yetenek alanlarının önemli bir yordayıcısı olduğu ve güçlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca Araştırma sonuçları, algılanan sosyoekonomik düzeye göre öğrencilerin kariyer engellerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir. Bu bölümde, lise öğrencilerinin yetenek alanlarına göre algıladığı kariyer engelleri üzerindeki etkilerine ilişkin bulguların tartışma ve yorumları, bulgular bölümündeki sıraya uygun olarak yapılmıştır.

5.1. Algılanan Sosyoekonomik Düzey ve Kariyer Engelleri

Bu araştırmanın amaçlarından biri kariyer engellerinin algılanan sosyoekonomik düzey açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırma sonuçları, algılanan sosyoekonomik düzeye göre öğrencilerin kariyer engellerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir.

Teknolojinin hızlı gelişimi, küresel programlar ve uluslararası ilişkiler tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de meslek çeşitliliğini artırmıştır. Bu gelişim ve değişim sürecinde birtakım faktörlerin insanların istedikleri meslekleri seçememeleri üzerinde etkili olabilmektedir. İnsanların istedikleri kariyeri engellemesine neden olan bu faktörler kariyer engeli olarak adlandırılmıştır (McWhirter, 1997). Kariyer gelişim sürecinin zor ve karmaşık ve süreç olduğu göz önüne alındığında, birçok kişisel ve dışsal (sosyokültürel) faktörün kariyer engelleri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Ulaş ve Kızıldağ, 2018; Ulaş ve Özdemir, 2018). Kariyer engelleri üzerinde etkili olabilecek önemli faktörlerden biride bireyin sosyoekonomik düzeyidir. Genel olarak bireyin veya ailenin gelir düzeyi ile ifade edine

sosyoekonomik düzey (Bradley ve Corwyn, 2002), sosyal çevresi, geleceğe ilişkin beklentileri, kariyer gelişimi gibi kişinin yaşamında birçok faktörle ilişkili bir kavramdır (Karayiğit, 2017). Kuzgun (2000) göre bireyin kariyer seçiminde algılanan sosyoekonomik düzey önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar yapılan çalışmalar kariyer gelişiminde ve engellerinde algılanan sosyoekonomik düzeyin etkili bir faktör olduğunu göstermiş olsa da (Astin, 1984; AYTEKİN, 2005; Slaney ve Brown, 1983; Patton, Creed ve Watson, 2003), bu çalışmadan elde edilen bulgular kariyer engellerinin öğrencilerin algılamış oldukları sosyoekonomik düzeye göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Bu araştırma kapsamında veriler sosyoekonomik olarak orta gelirli öğrencilerin öğrenim gördüğü bir liseden elde edilmiştir. Dolayısıyla birçok öğrenci tarafından algılanan sosyoekonomik düzey, orta olarak belirtilmiş, üst ve alt gelir grubundaki öğrenci sayılarının oldukça az olduğu görülmüştür. Bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmamasının bir nedeni olarak düşünülebilir. Benzer şekilde öğrencilerin içinde bulunmuş oldukları ekonomik koşulları özümsemiş olmaları da bu durumla ilişkili olarak görülebilir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular ile paralel bir araştırma sonucu McWhirter (1992) tarafından yapılmıştır. McWhirter (1992) yaptığı çalışmalardan hareketle sosyoekonomik düzeyin kariyer gelişimi üzerinde büyük etkisinin olduğunu söyleyemeyeceğini belirtmiştir. Yapılan diğer bir çalışmada ise Huang ve Hsieh (2011) sosyoekonomik düzey ile kariyer beklentileri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

Yapılan diğer bir çalışmada ise kariyer hedefleri ve algılanan sosyoekonomik düzey arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Her ne kadar bu çalışmada anlamlı bir ilişki bulunsa da, elde edilen sonuçlar kariyer hedefleri ile sosyoekonomik düzey arasında düşük bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Tang, Fouad ve Smith, 1999). Benzer sonuçlar ülkemizde kariyer gelişimine ilişkin yapılan çalışmalarda da elde edilmiş ve sosyoekonomik düzeyin düşük etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Bacanli, Eşici ve Özünlü, 2013). Sonuç olarak ilgili literatür ve bu çalışmadan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, algılanan sosyoekonomik düzeyin kariyer engelleri üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik lise öğrencilerinde yapılacak yeni çalışmaların literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı söylenebilir. Ayrıca diğer önemli bir nokta ise, yapılan bu çalışmaların neredeyse tamamının genç yetişkin ve yetişkinlik döneminde olan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Dolayısıyla algılanan sosyoekonomik düzeyin kariyer engellerindeki rolünün doğrudan ergenler üzerinde incelenmesi yararlı olacaktır.

5.2. Sayısal Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Sonuçlar

Kariyer engelleri ve yetenek alanlarına ilişkin elde edilen sonuçlar, kariyer engellerine ilişkin cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlılığı, yetenek ve ilgi azlığı, motivasyon eksikliği, taşınma, kişisel problem ve aile ve çevre boyutların lise öğrencilerinin sayısal yetenek alanlarını anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür. Kariyer engellerinden sadece mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları boyutunun öğrencilerin sayısal yeteneğinin önemli bir yordayıcısı olduğu ve güçlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Bütün değişkenler sayısal yeteneğe ilişkin toplam varyansın %40'ını açıklamıştır. Sayısal yetenek kariyer gelişim sürecinde önemli yetenek alanlarından biri olarak tanımlanmakta ve sayısal problemleri çözebilme, sayılarla ilgili kavramları hızlı öğrenebilme ve bunlara ilişkin akıl yürütebilmeyi ifade edilmektedir (Kuzgun, 2004). Yetenek alanları bireyin kariyer gelişiminde önemli yer edinmektedir. Swanson ve Woitke (1997) kariyer engellerini, kişinin içinde bulunduğu olay ya da koşulların kendi ortamında kariyer ilerlemesini zorlaştıran etmenler olarak belirtmişlerdir. Dolayısıyla bu faktörler kişinin iş yaşamında başarı, prestij gibi kariyer yaşantıları üzerinde olumsuz etkiler bırakır (Anafarta ve ark., 2008).

Ülkemizde kariyer seçimleri ergenlik dönemine denk gelen lise yıllarında bireyin sahip olduğu ilgi ve yetenekler çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Bu süreçte birey kariyer seçimine ilişkin düşük motivasyon, kararsızlık, bilgi eksikliği gibi bir takım problemlerle karşı karşıya kalabilmektedir (Bacanlı, 2016). Bu bağlamda bu dönemde bireyin ilgi ve yetenekleri üzerinde etkili olabilecek değişkenlerden biride kariyer engelleridir. Kariyer engelleri, ergenlik döneminde yetişkinlikten farklı olarak kariyer seçimlerini şekillendirebilmektedir. Çünkü birey bu dönemde mesleki seçimler yapmakta ve kariyerine ilişkin önemli kararlar almaktadır. Bu kararlarını da sahip olduğu yetenek alanları çerçevesinde belirlemekte ve kariyerini şekillendirmektedir (Bacanlı, 2016). Bu bağlamda bu dönemde ergenin sahip olduğu kariyer engelleri onun yetenek alanları üzerinde olumsuz etkiler bırakabilecekte ve kariyer seçimlerini şekillendirebilmektedir. Bu engellerden biride mesleğin eğitimi ve çalışma koşullarıdır. Mesleğin eğitimi ve çalışma koşullarının zorluğu, kişinin seçmiş olduğu mesleğin sahip olduğu koşullar (tatil günleri, çalışma düzeni vd.) ve bireyi için getirilerini (eğitim şartları, stres vb.) belirtir (Swanson ve Tokar, 1991). Örneğin Kuran'ın (2010) Z kuşağı olarak adlandırdığı bireylerin çalışmak istediği mesleği seçerken çalışma koşulları daha esnek ve eğitimin uzun olmamasını isterler. Bu durum Z kuşağı belirgin özelliğinde bahsettiği iş hayatına bir an önce atılabilmek ve mesleğin gerektirdiği eğitimin çalışma koşullarının sosyal hayatı kısıtlamayacak

şekildeki etkisi araştırma sonucunda çıkan mesleğin eğitimi ve çalışma koşullarının zorluğu engel alt boyutu bulgusunu desteklemiştir. Ayrıca ülkemizde sayısal yetenek alanına sahip öğrencilerin büyük bir bölümü tıp, mühendislik gibi kariyer seçeneklerini tercih etmektedirler (Bacanlı, 2016). Dolayısıyla kariyer tercihlerinde mesleki koşullar ön plana çıkmakta ve iş olanları çerçevesinde bireyler kariyer gelişim süreçlerini şekillendirebilmektedirler. Bu durumda bu çalışmadan elde edilen bulguları destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

5.3. Sözel Yetenek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Sonuçlar

Bireyin diğer bir yeten alanı olan sözel yeteneğe ilişkin elde edilen bulgular incelendiğinde, sayısal yetenekte olduğu gibi kariyer engellerine ilişkin cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlılığı, yetenek ve ilgi azlığı, motivasyon eksikliği, taşınma, kişisel problem ve aile ve çevre boyutların lise öğrencilerinin sözel yetenek alanlarını anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür. Kariyer engellerinden sadece mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları boyutunun öğrencilerin sözel yeteneğinin önemli bir yordayıcısı olduğu ve güçlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Bütün değişkenler sayısal yeteneğe ilişkin toplam varyansın %31'ini açıklamıştır. Sözel yetenek alanı, bireyin sözcükler aracılığıyla kavramları öğrenebilme, okuduğunu kavrayabilme ve sözcükler aracılığıyla düşüncelerini açık ve doğru bir şekilde ifade edebilme gücünü belirtir (Kuzgun, 2004). Sözel yetenek alanı, ülkemizde kariyer gelişim sürecinde diğer önemli yetenek alanlarından biri olarak kabul edilmektedir (Bacanlı, 2016). Sayısal yetenek alanında olduğu gibi sözel yetenek alanında da mesleğin eğitimi ve çalışma koşullarının zorluğunun etkili bir faktör olduğu görülmüştür. Günümüzde bireyler daha çok çalışmak istediği mesleği seçerken çalışma koşulları daha esnek ve eğitimin uzun olmadığı alanlara yönelmektedirler (Kuran, 2010).

Ayrıca seçilen mesleğin çalışma koşullarının bireyin sosyal, duygusal ve davranışsal gelişimi üzerinde de etkili olabileceği düşünüldüğünde (Oğuzberk ve Aydın, 2008), ergenlerde kariyer seçim sürecinde meslek eğitimi ve çalışma koşullarının yetenek alanları üzerinde etkili bir faktör olması kaçınılmazdır ve bu araştırma bulguları ile de tutarlılık göstermektedir. Örneğin, Polat (2014) tarafından öğrenmen adaylarının öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri incelenmiş ve araştırma sonuçları araştırmaya katılan katılımcıların mesleği seçme nedenleri arasında çalışma koşullarının önemli bir faktör olduğu bulunmuştur. Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre kariyer engelleri bireylerin yetkinlik, eğitim yaşantıları, kariyer seçimleri, performans ve ilgi üzerinde önemli rol üstlenmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 1994; 2000). Örneğin, seçim modeline göre kariyer engelleri kariyer engelleri bireyin öğrenme yaşantıları

üzerinde önemli bir faktördür. Bu yaşantılar aracılığıyla ilgileri ve bireyin seçimlerini etkiler. Bu durum ise bireyin performansı üzerinde önemli rol üstlenir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilen bulgular ile tutarlı olarak ergenlerin kişinin yetenek alanlarını olumsuz etkileyeceği ve kariyer seçimlerini şekillendirebileceği söylenebilir.

5.4. Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Sonuçlar

Bu araştırmada elde edilen diğer önemli bir bulgu ise kariyer engelleri ve şekil-uzay ilişkileri yeteneği arasındaki ilişkiye ilişkindir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde, kariyer engellerine ilişkin cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlılığı, yetenek ve ilgi azlığı, motivasyon eksikliği, taşınma, kişisel problem ve aile ve çevre boyutların lise öğrencilerinin şekil-uzay ilişkileri yeteneği anlamlı düzeyde yordamadığı görülmüştür. Kariyer engellerinden sadece mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları boyutunun öğrencilerin şekil-uzay ilişkileri yeteneğinin önemli bir yordayıcısı olduğu ve güçlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Bütün değişkenler şekil-uzay ilişkileri yeteneğe ilişkin toplam varyansın %56'sını açıklamıştır. Diğer yetenek alanları ile karşılaştırıldığında kariyer engellerinin şekil-uzay ilişkileri yeteneğe ilişkin toplam varyansın daha büyük bir oranını açıkladığı görülmektedir.

Şekil-uzay ilişkileri yeteneği, şekiller arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri algılayabilme, görebilme ve cisim ya da şekillerde meydana gelebilecek değişimler neticesinde meydana gelebilecek oluşumu öngörebilme olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2004). Şekil-uzay ilişkileri yeteneği olan bireyler genellikle inşaat mühendisliği, harita/kadastro mühendisliği, makine mühendisliği, diş hekimliği, mimarlık gibi alanları seçtikleri ve bu alanlarda daha başarılı oldukları belirtilmektedir (Güllü, 2018). Her ne kadar eğitim sisteminin temel amaçlarından biri bireylerin ilgi, yetenek ve değerleri doğrultusunda yönlendirmeleri olsa da, eğitim sisteminin sözel ve sayısal yetenek ağırlıklı olduğu görülmektedir (Bacanlı, 2016). Bu durumda bireylerin kariyer gelişim sürecinde algılamış oldukları kariyer engelleri algılarını etkileyebileceği söylenebilir. Dolayısıyla şekil-uzay ilişkileri yeteneği yüksek olan öğrencilerin, kariyer seçimlerine ilişkin daha fazla kariyer engelleri düzeyine sahip olmaları muhtemeldir. Bu durum açıklanan varyans miktarının diğer yetenek alanlarından fazla olmasının bir nedeni olarak düşünülebilir.

Güldü ve Kart (2017) tarafından yapılan araştırma sonucunda kariyer engelleri alt boyutunun “mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu” kariyer planlama davranışlarını

pozitif yönde anlamlı olarak yordadığını bulmuşlardır. Bu bulgular, öğrencilerin kariyer planlarını etkileyecek, beklenmedik olay ya da durumlarla baş edebilme ve bu değişimlere uyum sağlayarak kariyer hedeflerini gerçekleştirme güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca onlara göre kariyer planlarının gerçekleşmesi karşısında en büyük engel, mesleki eğitim süreci ve çalışma koşullarıdır. Bu bulgular ışığında, öğrencilerin lise eğitimlerinin yanında gelecekte seçeceği kariyere dönük eğitim sürecinde motivasyonlarının artması, mesleğin iş olanaklarının, fırsatların, ekonomik getirisinin ve yükselme olanağının da güçlenmesi bu engelin ortadan kalkması yönündeki çalışmalara katkı sunacaktır. Sonuç olarak bu çalışmadan elde edilen bulgular ilgili literatürle paralel olarak, lise öğrencilerinde kariyer engellerinin öğrencilerin yetenek alanları ile ilişkili olduğunu, özellikle mesleğin eğitimi ve çalışma koşullarına ilişkin zorlukların öğrencilerin sayısal, sözel ve şekil-uzay ilişkileri yetenek alanlarının önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Özellikle kariyer engellerinin öğrencilerin şekil-uzay ilişkileri yetenek alanlarına ilişkin varyansın büyük bir bölümünü açıkladığı görülmüştür.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular ve bu bulgulara dayalı olarak ulaşılan genel sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Bu araştırmada lise öğrencilerinin algılanan kariyer engellerinin yetenek alanları (Sözel, Şekil-Uzay ve Sayısal) puanlarının alt boyutlarını yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Bunun yanı sıra bu araştırmada algılanan kariyer engellerinin, algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Lise öğrencilerinin kariyer engelleri toplam puanlarının Şekil-Uzay, Sözel ve Sayısal yetenek test puanlarına ilişkin toplam varyansın sırasıyla %56, %31 ve %40'ını açıklamıştır. Mesleğin eğitimi ve çalışma koşulları engeli toplam puanı Şekil-Uzay yetenek, Sözel yetenek ve Sayısal yetenek puanlarının en güçlü yordayıcısı olurken, cinsiyet değişkeni de yetenek puanlarının ikinci sıradaki yordayıcısı olmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre Algılanan Kariyer Engelleri alt boyutlarından Cinsiyet Ayrımcılığı, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma, Yetenek ve İlgi Azlığı, Kişisel Problemler, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları, Aile ve Çevre Etkisi ve Taşınma anlamlı olarak yetenek alt boyutunu yordamadığı görülmüştür. Lise öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri ölçeğinden aldıkları toplam puanlar algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde bu çalışma, lise öğrencilerinin geleceğe dair kariyer hedeflerinde yetenek alanları ile olası kariyer engellerine dair algılarının belirleyici rolünü göstermekle alana katkı sağlamaktadır. Ayrıca öğrencilerin bireysel farkındalıklarının güçlendirilmesinin önemine dikkat çekmektedir.

Seçilen okul örneklemin (Anadolu lisesi, merkezi bir okul olması, ulaşım ve fiziki donanımın tam olması) öğrencilerin kariyer engeli algılamalarında araştırma bulgularını etkilediği düşünülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak kariyer engelleri alt boyutları yetenek alanlarına göre geleceğe dönük bir problem teşkil etmediği aynı dengi okullar için söylenebileceği yorumu da bu araştırma sonuçlarına bakılarak söylenebilir.

- Önemi ve araştırma kapsamı her geçen gün artan kariyer konusunda yapılan bu araştırma sonuçları okullarda yürütülen rehberlik hizmetlerine katkı olarak kariyer planlama ve mesleki danışma da mesleklerin eğitim süresi ve çalışma koşulları araştırılıp öğrencilerle paylaşarak okul psikolojik danışmanlarınca kullanılabilir.
- Yetenek ve kariyer engelleri arasındaki ilişki boyutundaki sonuçlar bu alanda araştırma yapacaklar için çalışmalarında yeni kariyer engelleri belirlemede önemli ipucu olacağı düşünülmektedir.
- Bu araştırmanın örneklemini Adıyaman ilinde Borsa İstanbul Anadolu Lisesinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Bu araştırmanın farklı kademedeki ve daha geniş bir evren ve evreni temsil edecek örneklem grubunda yapılması önerilmektedir.
- Bu çalışmada Kariyer engelleri ve Yetenek arasındaki ilişki incelenmiştir. Kariyer engeli ile ilişkili olabileceği düşünülen başka bağımsız değişkenlerle (Akademik başarı, dezavantajlı gruplar) ilişkisinin incelenmesi önerilmektedir.
- Araştırma elde edilen kariyer engelleri ve yetenek arasındaki ilişki sonuçları ile bu yönde yapılacak başka bağımsız değişkenler arasındaki sonuç ilişkisinin incelenmesi önerilmektedir.
- Araştırmada elde edilen bulgular ile başka lise türünden elde edilecek sonuçlar arasındaki ilişki incelenerek farklı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akboy, R. & İkiz, E. F. (2007). *Psikolojik danışma ve rehberlikte çağdaş yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Albeit, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). *The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective*. *Journal of Counseling and Development*, 77, 431-436.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). *Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma*. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Arslan, M.(2017). *Kariyer Planlaması ve Meslek*. Erişim: <http://www.pdrdergisi.com/kariyer-planlamasi-ve-meslek-secimi-90.html>
- Aydın, S. (1997). *Eğitimde Uygulamalı Rehberlik*, Ankara: Ekol Basım ve Yayınevi.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, 2. Baskı. Bursa, 4 Nokta Matbaacılık Ltd. Şti.
- Aytekin, A. (2005). *Meslek seçimini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler Isparta örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Bacanlı, F. (2016). *Career decision-making difficulties of Turkish adolescents*. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 233-250.
- Bacanlı, F., Eşici, H., & Özünlü, M. B. (2013). *Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Altunbaş, G. (2009). *Yükseköğretimde kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri*. X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulan bildiri, Çukurova üniversitesi, Adana.
- Bağatir, S. (1996). *Endüstri meslek lisesi öğrencilerinin ilgi, yetenek ve değerleri ile okudukları bölümler arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi
- Balın, E. (2008). *The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students*. Unpublished Master' Thesis, Middle East Technical University, The graduate School of Socia Sciences, Ankara.
- Balkıs, M., Arslan, G., & Duru, E. (2016). *The school absenteeism among high school students: Contributing factors*. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16, 5–17.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. PrenticeHall series in social learning theory (Vol. 1).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Barnett, M., Blustein, D. L., Mark, S., Depot, M., Lovering, M., Lee, Y., ... ve DeBay, D. (2013). Examining urban students' constructions of a STEM/career development intervention over time. *Journal of Career Development*, 40(1), 40-67.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers, theory and practice*. Glasgow: Bell&Bain Limited.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Berweger, S., Buschor, C., Frei, A., K. ve Kappler, C. (2014). Majoring in STEM—What accounts for women's career decision making? A mixed methods Study. *The Journal of Educational Research*, 107(3), 167-176.
- Bıkmaz, H. F. (2004). Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretiminde Öz-yeterlik İnancı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Milli Eğitim Dergisi*, 161, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/bikmaz.htm>
- Bieschke, K. J., Eberz, A. B., Bard, C. C., ve Croteau, J. M. (1998). Using social cognitive career theory to create affirmative lesbian, gay, and bisexual research training environments. *The Counseling Psychologist*, 26, 735-753.
- Bingöl D. (2010) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 8.Baskı. İstanbul, Arıkan Baskı Beta.
- Bleeker, Chhin, C. S., M. M. ve Jacobs, J. E. (2008). Gender-typed occupational choices: The long term impact of parents' beliefs and expectations. In H. M. Watt & J. S. Eccles (Eds.), *Gender and occupational outcomes: Longitudinal assessments of individual, social, and cultural influences* (pp. 215–234). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bradley, R. H., & Corwyn, R. F. (2002). Socioeconomic status and child development. *Annual review of psychology*, 53(1), 371-399.
- Brady-Amoon, P., & Fuertes, J. N. (2011). Self-Efficacy, Self-Rated abilities, adjustment, and academic performance. *Journal of Counseling & Development*, 89(4), 431-438.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley

- Brown, J. C., van Leeuwen, M. H. D. and Mitch, D. (2004). The history of the modern career: An introduction. In Mitch, D., Brown, J. and van Leeuwen, M. H. D. (Eds.), *Origins of the modern career* (p. 3-41). United Kingdom: Ashgate Pub.
- Büyüköztürk Ş. (2002). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cascio, W. F. (2003). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits. (6th./ International Ed.) New York: McGraw-Hill Companies.
- Cardoso, P., & Marques, J. F. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 49-61.
- Crites, J.O. (1969). Vocational psychology. New York: McGraw-Hill.
- Crites, J. O. (1971). The maturity of vocational attitudes in adolescence. Washington, D.C: American Personnel and Guidance Association.
- Creed, P. A., Conlon, E. G., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2007). Career barriers and reading ability as correlates of career aspirations and expectations of parents and their children. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 242-258.
- Çakır, M. A. (2004). Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 1-14.
- Çelikkaleli, Ö. & Akbaş, A. (2007). Sınıf öğretmeni adaylarının fen bilgisi dersine yönelik tutumlarını yordamada fen bilgisi öğretimi öz-yeterlik inançları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 21-34
- Dede, Y. (2013). Nitel yöntemler. Demir, S. B. (Ed), Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları. Ankara: Eğiten Kitap
- Durmuş, A.E. (2001). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye’de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Dündar, G. (2010). Kariyer Geliştirme., Uyargil, C., Adal, Z., Atay, İ.D., Acar, A.C., Özçelik, O., Sadullah, Ö., Dündar, G., Tüzüner, V.L. (Ed.). İnsan Kaynakları Yönetimi. 5. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul
- Doğan, H. (2010). Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. Sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Donnay, D. A. C. , & Borgen, F. H. (1999). The incremental validity of vocational self-efficacy: An examination of interest, self-efficacy, and occupation. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 432-447. Google Scholar, Crossref, ISI
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Eryılmaz, A., Kara, A. (2018). Pre-service teachers' career adaptabilities: It's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers, *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235-244.
- Farkas, T., Leaper, C., ve Brown, C. S. (2011). Adolescent girls' experiences and genderrelated beliefs in relation to their motivation in math/science and English. *Journal of Youth and Adolescence*, 41, 268–282.
- Fouad, N. A. ve Guillen, A. (2006). Outcome expectations: Looking to the past and potential future. *Journal of Career Assessment*, 14, 130-142
- Fouad, N. A., ve Kantamneni, N. (2013). The role of race and ethnicity in career choice, development, and adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 215-243). Hoboken,NJ US: John Wiley & Sons Inc.
- Gezer, M. (2010). Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Gnilka, P. B., & Novakovic, A. (2017). Gender differences in STEM students' perfectionism, career search self-efficacy, and perception of career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 95(1), 56-66.
- Gnilka, P. B., & Novakovic, A. (2017). Gender differences in STEM students' perfectionism, career search self-efficacy, and perception of career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 95(1), 56-66.
- Gottfredson, L. S. (1996). What do we know about intelligence?. *The American Scholar*, 65(1), 15-30.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 85–148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gurney, P.W. (1987). Self Esteem in Classroom. *Social Psychology International*, 8:21-29
- Güldü, Ö. & Ersoy-Kart, M . (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72 (2), 377-400.

- Güllü, A. (2018). Meslek seçiminin önemi. 09.11.2018 tarihinde <http://w3.gazi.edu.tr/~aligullu/oss/oss3.htm> adresinden alınmıştır.
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10 (1), 133-148
- Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly*, 44, 322-340.
- Hall, D.T. (1996). *The Career Is Dead-Long Live the Career. A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Harrington, T., & Harrington, J. (2002). The Ability Explorer: Translating Super's Ability-Related Theory Propositions Into Practice. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 350-358.
- Hartung, P. J. & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85.
- Henry, P. (2006). Educational and career barriers to the medical profession: Perceptions of underrepresented minority students. *College Student Journal*, 40(2), 429-441.
- Huang, J. T., & Hsieh, H. H. (2011). Linking socioeconomic status to social cognitive career theory factors: A partial least squares path-modeling analysis. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 452-461.
- Owell, F. M., Frese, W., and Sollie, C. R. (1997). Ginzberg's theory of occupational choice: A reanalysis of increasing realism. *Journal of Vocational Behavior*, 11,332-346.
- IOM. (2009). Göç terimleri sözlüğü. B. Çiçekli (Ed.)
- Işık, E. (2015). *Üniversiteye yeni başlayan öğrenciler için kariyer kararı verme yetkinliği programı*. Nobel Yayıncılık: Ankara
- İnanlı, Y., & Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim bilimleri Araştırmaları dergisi*, 2(2), 203-222.
- Karaman, I. (2018). Analysis of the relationship between undergraduate students'physics successes and their abilities. *European Journal of Education Studies*, 582), 209-2017.
- Karamustafa, M. (2010). Lise'2.sınıf Alanlarına göre Kişilik Özellikleri , Mesleki Bilgileri ve Akademik Başarılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kepçeoğlu, M. (1997). Psikolojik danışma ve rehberlik. İstanbul: Alkım Yayınları,
- Kim, B., Kim, S. R., Yang, N. Y., Yaung, H., Ha, G. Y., Yang, J. Y. & Lee, S. M. (2018). Longitudinal relationships between planned happenstance skills and life adjustment and the moderating role of career barriers. *Journal of Career Development*, 45(3), 215-226.

- Kol, E. N. (2011). *İktisadi etkinlik-istihdam-kariyer planlaması ilişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri üzerine bir uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Külahoğlu, Ş. (2001). Meslek gelişimine bütünsel bir bakış: Gottfredson'un Kuramı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 359-378
- Kuran, E. (2010) Bir Kuşağı Anlamak <http://isyasami.yenibiris.com/yri--.aspx?pageID=238&NewsCatID=152>
- Kuzgun, Y. (2014). *Kendini değerlendirme envanteri el kitabı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek danışmanlığı kuramlar uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kavramlar, uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (1995). *Kendini Değerlendirme El Kitabı*, Ankara: Ösym Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın.
- Lee, S.H., Yu, K., & Lee, S.M. (2008). A typology of career barriers. *Asia Pacific Education Review*, 9(2), 157-167.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., Mcpartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., ... Chai, C.-M. (2002). Career Choice Barriers, Supports, and Coping Strategies: College Students' Experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61-72. <http://doi.org/10.1006>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 101-127). Hoboken, NJ: Wiley
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1996). Career development from a Social cognitive perspective. In D. Brown L. Brooks, ve Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed). (pp.373-421). San Francisco: Jossey-Bass
- Lent, R., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002), Toward a unifying Social cognitive theory of and career Academic interest, choice, and performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

- Luzzo, D. A. (1993). Ethnic differences in college students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 21, 227–236.
- Luzzo, D. A., & Hutcheson, K. G. (1996). Causal attributions and sex differences associated with perceptions of occupational barriers. *Journal of Counseling and Development*, 75(2), 124–130.
- Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 79(1), 61-67.
- Lopez, F.G., & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, 33, 29-39.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behaviour*, 50 (1),124-140.
- McWhirter, E.H., Torres, D., & Rasheed, S. (1998). Assessing barriers to women's adjustment. *Journal of Career Assessment*, 6, 449-479.
- McWhirter H. E. (1992). A test of the career commitment and aspirations of Mexican American high school girls. A dissertation of doctorate, Arizona State University. AAT 9307115.
- Mullen, A. L. ve Goyette, K. A. (2006). Who studies the arts and sciences? Social background and the choice and consequences of undergraduate field of study. *The Journal of Higher Education*, 77, 497–538.
- Nettle, D. (2005). Socio-economic status and subjective well-being. 05.11.2018 tarihinde http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_bib/freetexts/nettle_d_2005.pdf adresinden alınmıştır.
- NOTA, L., GINEVRA, M.C. ve SORESI, S., “The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation”, *Journal of Adolescence*, article in press, pp.1-1 <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.06.004>, 2017.
- Oğuzberk, M., & Aydın, A. (2008). Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 11, 167-179.
- O'Neill, R. M. (2002). Gender and race in mentoring relationships: A review of the literature. In D. Clutterbuck ve B.R. Ragins (Eds.), *Mentoring and diversity: An international perspective* (pp. 1-22). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ömürbile, V. ve Usal, H. (2008). Muhasebe mesleğinin seçilmesinde etkin olan etkenlerin faktör analiziyle incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 37, 164-173.

- Özden, M. C. (2008). *Bireysel Kariyer Yönetimi: Profesyonel'in El Kitabı*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Özguven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: PDREM Yayınları
- Öztürk, A. (2011). Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Öztürk, F. (2018). Spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer engellerinin belirlenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Özyürek, R. (2005). Informative sources of math-related self-efficacy expectations and their relationship with math-related self-efficacy, interest and preference. *International Journal of Psychology*, 40, 145-156
- Özyer, K., Orhan, U. (2012). Cam Tavan Sendromunun Çalışanların Korku Düzeylerine Etkisi Var mıdır? Eğitim Sektörü Üzerinde Bir Uygulama. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5 (8). 971-987.
- Patrick, H. A. and Kumar, A. (2011). Career management, employee development and performance in Indian information technology organizations. *Business Management Dynamics*, 1(5), 24-31.
- Patton, W., Creed, P. A., & Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 74-82.
- Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri. (Ç. Edit. Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir), Ankara: Pegem Akademi.
- Perrone, K.M., Sedlacek, W.E., & Alexander, C.M. (2001). Gender and ethnic differences in career goal attainment. *Career Development Quarterly*, 50(2), 168-178.
- Pişkin, M. (2012). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Yeşilyaprak, B. (Editör). (3. Baskı), s. 44-50. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Polat, S. (2014). Bir mesleğe/işe sahip olan pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelme nedenleri. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 128-144. doi: 10.14687/ijhs.v11i1.2740
- Robbins S, Decenzo D. (2001) *Fundamentals of Management*, 8rd ed. Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Robbins, S. P. (1994). *Management*. (4th Edition). New Jersey: Prantice Hall Publication.

- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Ezgi Kitabevi
- Sansarcı, T. (2011), *Holland Sistemi ve Türkiye' de Kariyer Eğilimleri*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D.Brown (Ed.), *Career choice and development* içinde (4. basım, ss. 149- 205). Jossey-Bass: San Francisco.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- Schein, E. H. (1990). Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development. MIT Sloan School of Management, WP#3192-90-BPS. 21p.
- Seven, M.A., Engin, A.O. (2012). Eğitimde Rehberliğin Önemi. Ekev Akademi Dergisi Yıl: 16 Sayı: 51
- Sheu, H.-B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 252–264. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.015 Google Scholar, Crossref,
- Slaney, R. B., & Brown, M. T. (1983). Effects of race and socioeconomic status on career choice variables among college men. *Journal of Vocational Behavior*, 23(3), 257-269.
- Fouad, N., A. (2014). Social Cognitive Career Theory Introductory Review Written and Provided by From Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies Third Edition.
- Stead, G.B., Els, C., & Fouad, N.A. (2004). Perceived career barriers among South African high school learners. *South African Journal of Psychology*, 34(2), 206-221.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown ve L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

- Sural – Mutlu, T. ve Korkut – Owen, F. (2014). Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (FeTeMM) Alanlarında Çalışan Kadınların Kariyer Gelişimi ve Yaşadıkları Sorunlar. II. Kadın Araştırmaları Sempozyumu. 2 – 4 Mayıs 2014. Eskişehir.
- Sürücü M. ve Bacanlı H. (2009). Kariyer engelleri ile ilgili nitel bir araştırma. X. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Çukurova üniversitesi, Adana.
- Sürücü, M. (2011), Mesleki Seçim Hedeflerinin Kariyer Engelleri ve Sosyal Bilişsel Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Bir Model Sınaması, Yayınlanmamış Doktora Tezi (Ankara: Gazi Üniversitesi).
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of career assessment*, 5(4), 443-462.
- Swanson, J. L. ve Gore, P. A. (2000). Advances in vocational psychology theory and research. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., 233-269). New York: Wiley & Sons
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92–106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344–361.
- Swanson, J.L., Daniels, K.K., & Tokar, D.M. (1996). Assessing perceptions of careerrelated barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244. *Vocational Behavior*, 50, 124–140.
- Şimşek M, Çelik A, Akatay A.(2007) Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, 2. Baskı. Ankara, Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Tang, M., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (1999). Asian Americans' career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 142-157.
- Topsever, Y. (1991). *Psikolojide Araştırma Deney ve Analiz*. Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (1. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tükeltürk, Ş. A, Perçin. N. Ş. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C:6, S:2.

- Tüzel, E.(2014). Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ulaş, Ö. & Kızıldağ, S. (2018). Kariyer Engelleri Ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, doi: 10.16986/HUJE.2018037395
- Ulaş, Ö., & Özdemir, S. (2018). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Algılanan Kariyer Engellerinin Yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 672-688. doi: 10.16986/HUJE.2017033806
- Ulu, E. (2007). Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi.
- Umar, F. (2016). Rogers ve Maslow'un Yaklaşımları Kapsamında Kendini Gerçekleştirme Kavramının Psikolojik Danışmadaki Yerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- UNESCO (2002). Handbook of Career Counselling. Available from Internet:<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf>
- Von Soest, T., Wagner, J., Hansen, T., & Gerstorf, D. (2018) Self-esteem across the second half of life: The role of socioeconomic status, physical health, social relationships, and personality factors. *Journal of Personality and Social Psychology*. 114(6):945-958. doi:10.1037/pspp0000123
- Ventura, A. B. (2010). Perceptions of academic achievement barriers and supports of urban Hispanic students: A scale development. Unpublished Doctorate Thesis, Fordham University, NewYork. AAT 750489402.
- Vianen, A.E.M., Klehe, U. Koen, J. ve Dries, N., (2012). "Career adaptabilities scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus", *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3) 716-724 doi:10.1016/j.jvb.2012.01.002,2012.
- Yalçınoğlu, P. (2015). Kelimelerin uçmasını sağlamak: Görüşme yoluyla anlamak. Ersoy, A. ve Yalçınoğlu, P. (Ed), Nitel araştırmaya giriş. Ankara: Anı Yayıncılık
- Yeşilyaprak, B. Güngör, A. Kurç, G. (1998). Eğitsel ve Mesleki Rehberlik, Varan Matbaacılık, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Yeşilyaprak, B. (Editör). (2. Baskı), s. 2-41. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2015). 21. yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri. Ankara: Nobel Yayıncılık

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Young, R. A. and Collin, A. (2000). Introduction: Framing the future of career. In Collin, A. and Young, R. A. (Eds.). The future of career. (1-17). United Kingdom: Cambridge University Press.
- Williams, C. M., & Subich, L. M. (2006). The gendered nature of career related learning experiences: A social cognitive career theory perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 262-275.



EKLER

EK 1. KENDİNİ DEĞERLENDİRME ENVANTERİ

Açıklama: Yetenek için hazırlanmış bulunan bu envanter, yetenekle ilgili durumları yansıtan sorulardan oluşmuştur. Her soruda sizin bir faaliyetin ne kadar sıklıkla yaptığınızı veya bir şeye ne kadar önem verdiğiniz sorulmaktadır. Sizden istenen, soruları dikkatle okuyup cevabınızı, cevap kağıdına işaretlemenizdir. Cevap kağıdında A “Hiç bir zaman”, B “Ara sıra”, C “Sık sık”, ve D “Her zaman” anlamına gelmektedir. Bazen de A “Hiç önemli değil”, B “Pek önemli değil”, C “Önemli”, D ise “Çok önemli” karşılığındadır. Kısaca, A bir tutumun, bir ilginin hiç olmadığına ya da en az düzeyde olduğuna, D ise en yoğun olduğuna işaret etmektedir. O halde siz bir faaliyeti hiç yapmıyor ya da ona hiç ilgi duymuyorsanız A harfinin, her zaman yapıyor ya da çok ilgi duyuyorsanız D harfinin, biraz ilgi duyuyorsanız B, oldukça ilgi duyuyorsanız C harfinin altındaki aralığı karalayacaksınız.

1. Bir açının kaç derece olduğunu doğru bir biçimde tahmin edebiliyor musunuz?
2. Bir yazıyı hızlı bir biçimde söyleyebiliyor musunuz?
3. Kalemleri düzgün bir biçimde söyleyebiliyor musunuz?
4. Sıfır, eşitlik, sonsuz gibi matematik kavramları kolaylıkla öğrenebildiniz mi?
5. Birbirine çok benzeyen karmaşık iki şekil arasındaki küçük farkı görebiliyor musunuz?
6. Bir problemin çözüm yolunu öğrendikten sonra benzer problemleri çözebiliyor musunuz?
7. Bir parçayı bir kere okuduktan sonra hemen özetleyebiliyor musunuz?
8. Sizin düzeyinizde bir matematik kitabından bir problemin çözüm yolunu kolaylıkla bulabiliyor musunuz?
9. Karmaşık bir geometrik şeklin sağa, sola, yukarıya ve aşağıya kaydırılması ile alacağı durumu göz önünde canlandırabilir misiniz?
10. Açınımı verilmiş bir geometrik cismin kapalı halini göz önünde canlandırabilir misiniz?
11. Kelime bilginiz, sözcük dağarcınız zengin midir?
12. Bir problemin çözümünü veren denklemi hemen kurabilir misiniz?
13. Öğrendiğiniz matematik kural ve ilkeleri fizik ve kimya dersinde karşılaştığınız problemlere uygulayabiliyor musunuz?
14. Matematik dersinde öğrendiğiniz ilkeleri ilk karşılaştığınız bir probleme uygulayıp çözümünü bulabiliyor musunuz?
15. Sık rastlanmayan türden bir geometrik cismin açınımını çizebilir misiniz?
16. Logaritma, sinüs gibi sembollerle yazılmış yazıları kolaylıkla okuyabiliyor musunuz?
17. Okuduğunuz bir parçada belirtilen fikirler arasında ilişki kurabiliyor musunuz?
18. Matematik bulmacaları çözer misiniz?
19. Karmaşık bir geometrik şeklin küçük bir parçasını bütünden soyutlayarak algılayabiliyor musunuz?
20. Bir problemin, size öğretilen çözüm yolundan farklı çözüm yollarını bulabiliyor musunuz?
21. Bir konuda edindiğiniz bilgileri, kendi sözcüklerimizle başkalarına aktarabiliyor musunuz?
22. Bir evin planına baktığınızda, evin yapılmış halini göz önünde canlandırabiliyor musunuz?
23. Bilginiz sembollerle yazılmış, ama daha önce hiç görmediğiniz bir matematik kitabını rahatlıkla okuyabiliyor musunuz?
24. Bir konuyu söz ve yazı ile anlatırken fikirleri doğru bir sıra ile verebiliyor musunuz?
25. Yabancı olduğu bir mekânda yönünüzü kolaylıkla bulabilir misiniz?
26. Bir yazıdaki fikir ve ifade hatalarını kolaylıkla görebiliyor musunuz?
27. Gelişi güzel parçalara ayrılmış bir şekli yeniden ve çabucak oluşturabiliyor musunuz?
28. Akıcı bir üslupla güzel yazı yazabiliyor musunuz?
29. Bir makinenin şemasına bakarak makineyi kurabilir misiniz?

EK 2. Kendini Değerlendirme Envanteri Cevap Kağıdı

Cinsiyeti:

Aile Geliri: Düşük () Orta () Yüksek ()

A: Hiçbir zaman (1)

B: Ara sıra (2)

C: Sık sık (3)

D: Her zaman (4)

- | | A | B | C | D |
|-----|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

EK 3. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği

Aşağıda mesleğinizi seçerken karşılaşılabileceğiniz engelleri betimleyen ifadelere yer verilmiştir. Her bir ifadeyi dikkatle okuyup bu ifadeye betimlenen engelin meslek seçiminizi yaparken ne kadar geçerli olduğunu karşısındaki seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz.

- (1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Biraz Katılıyorum
(4) Katılıyorum (5) Tamamıyla Katılıyorum

1	Lise öğretmenlerimin başka mesleklere yönlendirmeleri	1	2	3	4	5
3	Ailemin başka mesleklere yönlendirmeleri	1	2	3	4	5
5	Aile sorumluluklarımın fazla olması	1	2	3	4	5
6	Sağlık problemlerimin olması	1	2	3	4	5
7	Motivasyonumun az olması	1	2	3	4	5
9	Seçeceğim Mesleğin gerektirdiği öğrenimin (çok) stresli olması	1	2	3	4	5
11	Seçeceğim Mesleğin çalışma saatlerinin bana uygun olmaması(gece yada vardiyalı çalışmak gibi)	1	2	3	4	5
13	Yeterince çalışmamam ve sınava hazırlanamamam	1	2	3	4	5
16	Seçeceğim Mesleğin iş olanaklarının az olması	1	2	3	4	5
20	Farklı bir şehirde okumak istememem	1	2	3	4	5
22	Seçeceğim meslekte, benim cinsiyetimdeki çalışanlara fazla terfi hakkı verilmemesi	1	2	3	4	5
24	Türkiye’de seçeceğim mesleğin yeterince gelişmemiş olması	1	2	3	4	5
26	Seçeceğim Meslekte yükselme olanağının az olması	1	2	3	4	5
28	Seçeceğim Mesleğin ekonomik getirisinin az olması	1	2	3	4	5
32	Çalışma koşullarının cinsiyetime uygun olmaması	1	2	3	4	5
33	Seçeceğim Mesleğin iş bulma olanaklarının sınırlı olması	1	2	3	4	5

EK 4.



T.C.
ADİYAMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 56807766-821.99-E.12284639
Konu : Anket

26.06.2018

VALİLİK MAKAMINA
ADİYAMAN

İlgi: İlimiz merkez Bora İstanbul Anadolu Lisesi rehber Öğretmeni Nuraydın Sönmezin 20.06.2018 tarihli dilekçesi.

İlimiz merkez Bursa İstanbul Anadolu Lisesinde okul psikolojik danışmanı olarak görev yapan Nuraydın Sönmezin Hasan Kalyoncu Üniversitesinde Yüksek lisans yapmakta olup görev yaptığı okulda anket çalışması yapmak istemektedir.

İlimiz merkez Bursa İstanbul Anadolu Lisesinde anket çalışması yapılması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Cangir ERİN
Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
26.06.2018

Mete KIZILKAYA
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aynı ile Aynıdır.
26 Haziran 2018
Mehmet TEKER
V.H.K.İ.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü ADİYAMAN -http://Adiyaman.meb.gov.tr- e-posta: dinogretimi02@meb.gov.tr
Bilgi için - M. GÖKSU ve Sait ALKAYIŞ Memur – Fadlı DOĞAN Şef/ Telefon: (0 416) 216 11 81 : Dah.164 Faks: (0 416) 216 4570

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 38cf-bdac-35d4-8bd8-63c0 kodu ile teyit edilebilir.

EK 5.

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ETİK KURUL KARARI**

Tarih: 10.05.2018


No: 2018/26

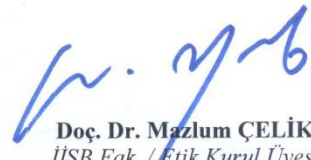
Çalışmanın Türü:	Yüksek Lisans Tezi
Konu:	Anket Uygulama
Başlık:	Lise Öğrencilerinin Yetenek Alanlarına Göre Kariyer Engellerinin İncelenmesi
Yürütücü / Danışman:	Nuraydın SÖNMEZ
Yazar:	Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ
Karar:	Olumlu


Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK
Eğitim Fak./Etik Kurul Başkanı

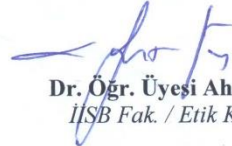

Prof. Dr. Şaban KAYIHAN
Hukuk Fak. / Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY
Eğitim Fak. / Etik Kurul Üyesi


Prof. Dr. Osman Tolga ARICAK
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi


Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi


Doç. Dr. Şaziye Senem BAŞGÜL
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi


Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KESER
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi