

**T.C.**  
**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK**  
**TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÜSTÜN YETENEKLİ ERGENLERİN KARIYER UYUM YETENEKLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**MEHMET HARUN MURAT**

**GAZİANTEP-2018**

**T.C.**  
**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK**  
**TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÜSTÜN YETENEKLİ ERGENLERİN KARIYER UYUM YETENEKLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**

**MEHMET HARUN MURAT**

**TEZ DANIŞMANI**

**DR. ÖĞR. ÜYESİ NURTEN KARACAN ÖZDEMİR**

**GAZİANTEP-2018**

## KABUL VE ONAY

Mehmet Harun MURAT tarafından hazırlanan “**Üstün Yetenekli Ergenlerin Kariyer Uyum Yetenekleri**” başlıklı bu çalışma **31/07/2018** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans** olarak kabul edilmiştir.

.....  
(Başkan)

.....  
(Üye)

.....  
(Üye)

.....  
(Üye)

.....  
(Üye)

### **Onay**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../.....

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK  
Enstitü Müdürü

## TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Üstün Yetenekli Ergenlerin Kariyer Uyum Yetenekleri” başlıklı çalışmanın tarafımca, 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.  
31/07/2018

Mehmet Harun MURAT



## ÖNSÖZ

Üstün Yetenekli Ergenler içinde buldukları dönemin değişim ve gelişimlerine uyum sağlamaya çalışılırken, diğer yandan da yaşamlarını önemli ölçüde şekillendirecek kariyer seçimlerine ilişkin kararlar vermektedirler. Eğitim ve öğretim sürecinde öğrencilerin kariyer uyumlarının incelenmesi, kariyer danışmanlığı kapsamında sunulacak hizmetlerin planlanmasında büyük önem taşımaktadır. Çalışma sonuçlarının üstün yetenekli öğrencilere yönelik düzenlenecek kariyer danışmanlığı hizmetlerinin planlanmasına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

**\*Eşime;** Eşime; hayatıma kattığın anlam, verdiğin destek ve özveri ile hep yanımda oldun. Sevgin ve desteğin ile beni hiç yalnız bırakmadın.

**\*Aileme;** Varlığınızla hep destek oldunuz. Sizlerle gurur duyuyorum. İyi ki varsınız.

### **\*Değerli Hocam ve Tez Danışmanım;**

Kariyer danışmanlığı ders sürecinde ve tezimin her aşamasında; yardımcı olan, destek olan ve bu alandaki tecrübesini aktaran/paylaşan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Nurten KARACAN ÖZDEMİR'e şükranlarımı sunuyorum. Teşekkürler Hocam...

### **\*Tez Jürimde Yer Alan Değerli Hocalarıma;**

Kariyer Danışmanlığı ders döneminde ve yüksek lisans sürecimde çok katkısı olan Dr. Öğr. Üyesi Hasan EŞİCİ'ye, tez jürimde yer alan Kilis 7 Aralık Üniversitesinden Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif KARAMAN'a, Adnan Menderes Üniversitesinden Dr. Öğr. Üyesi Didem AYDOĞAN'a, Dr. Öğr. Üyesi Ramin ALİYEV'e katkıları ve destekleri için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

### **\*Arkadaşlarım ve Meslektaşlarım;**

Yüksek Lisans sürecinde destekleri, katkıları ve dostlukları ile yanımda olan Ömer AĞIR, Savaş ÇİMENOĞLU, Ünal GÜNGÖR, Dr. Öğr. Üyesi Mert AYTAÇ ve klinik psikolog Yılmaz KAPLAN'a kıymetli destekleri için teşekkür ederim.

### **\*Hasan Kalyoncu Üniversitesinden Çok Değerli Hocalarıma;**

Yüksek lisans sürecindeki varlıkları ve destekleri için, lisans döneminden hocam Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY, Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK, Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı TOMAR ve Araş. Gör. Ahmet AYAZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

## ÖZET

Bu araştırmanın amacı, kariyer yapılandırma yaklaşımı çerçevesinde üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini incelemektir. Nitel araştırma desenine dayalı çalışma, amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenen, 2016-2017 öğretim yılında Doğu Anadolu'da bir Bilim ve Sanat Merkezi'ne (BİLSEM) devam eden 15 (%46 kız, %54 erkek) 10. sınıf öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Kariyer Yapılandırma Görüşmesi aracılığıyla toplanan veriler, ilgili kuram ve alanyazın doğrultusunda oluşturulan kod listesi kullanılarak bilgisayar destekli bir nitel veri analizi programı olan MAXQDA 18 ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre, en sık gözlemlenen boyut öne çıkan alt temaları ile Merak (*kendini tanıma; n= 29, araştırma; n= 12, merak; n= 8 ve çevreyi keşfetme; n= 2*) olmuştur. Bunu İlgi (*geleceğe ilişkin farkındalık; n =7, geleceğe hazırlık; n =7, plan; n = 3, geleceğe yönelme; n = 3, umut; n =2 ve iyimserlik; n =1*) izlemiştir. Üçüncü olarak, Kontrol boyutu (*sorumluluk; n =10, sabır; n = 3,bağımsızlık; n = 5, karar verme becerisi;n = 2, derin düşünce; n = 1 ve süreklilik/ısrarcılık; n = 1*) gözlenmiştir. En az gözlemlenen ise Güven boyutu (*kendine güven; n = 2, zorluklarla başa çıkma; n = 2, yeni beceriler öğrenme; n = 1*) olmuştur.

Bu bulgular, kariyer uyum yetenekleri konusundaki ilgili alanyazın kapsamında üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişim özellikleri doğrultusunda tartışılmıştır. Sonuçlar, özetle, üstün yetenekli öğrencilere sunulacak kariyer danışmanlığı hizmetlerinde çevreyi keşfetme ve alternatifleri değerlendirme, umut ve iyimserlik düzeylerini geliştirme ve kendilerine olan güven ve inancı artırmaya yönelik daha fazla uygulama ve programlar planlanması gerektiğine işaret etmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Üstün Yetenekli Ergenler, Kariyer Uyumu, Kariyer Uyum Yetenekleri

## ABSTRACT

The purpose of the current study is to examine the career adaptation abilities of the gifted students in term of career construction approach. The study based on qualitative research design was carried out with a total of 15 10th grade gifted students 7 (46% female and 56% male), who was determined using the purposeful sampling method, studying a Science and Arts Center (SAC) in the Eastern Anatolia in the 2016-2017 academic year. Data, which was collected through the Career Construction Interview was analyzed using the MAXQDA 18, which is a computer-aided qualitative data analysis program based codes created using the literature and Career Construction Theory. According to the findings, the curiosity has become the most frequently observed theme (self-knowledge n= 29, investigative n= 12, curiosity n= 8, and exploring the environment n= 2). The concern followed this theme (awareness of the future n= 7, preparing for the future n= 7, plan n= 3, future-oriented n= 3, hope n = 2, and optimism n = 1). Thirdly, the control was observed (responsibility n = 10, patience n = 3, independence n = 5, decision-making skill n = 2, deep thought n = 1). The confidence has been a least observed dimension (self-confidence n = 2, coping with difficulties n = 2, and learning new skills n = 1).

These findings have been discussed in the context of career development characteristics of gifted students within the relevant literature on career adaptation abilities. In summary, the findings pointed out the needing to plan programs, which will enhance self-confidence and self-belief and improve hope and optimism levels of gifted students in the providing of the career adaptability of gifted adolescents.

**Keywords:** Gifted Adolescents, Career Adaptability, Career Adapt-Abilities

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİLLER .....	viii
KISALTMALAR.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	4
1.3. Araştırmanın Önemi .....	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları .....	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Tanımlar.....	7
İKİNCİ BÖLÜM .....	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	8
2.1. Üstün Yetenek Çocuk ve Üstün Yetenekli Çocukların Özellikleri .....	8
2.1.1. Üstün Yetenek Nedir?.....	8
2.1.2. Üstün Yetenekli Çocukların Özellikleri.....	9
2.2. Üstün Yetenekli Çocuklarda Kariyer Gelişimi.....	11
2.3. Üstün Yeteneklilerin Kariyer Gelişimlerini Açıklayan Kariyer Kuramları .....	12
2.3.1. Super'in Kariyer Gelişim Kuramı.....	12
2.3.2. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı .....	15
2.3.3. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı .....	16
2.3.4. Kariyer Yapılandırma Kuramı .....	18
2.3.5. Kariyer Yapılandırma Kuramı'na İlişkin Temel Kavramlar .....	20



2.4. Kariyer Yapılandırma Kuramının Üstün Yetenekliler ile Kullanımı .....	24
2.5. Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar .....	26
2.6. Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	28
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>30</b>
<b>YÖNTEM</b> .....	<b>30</b>
3.1. Araştırma Modeli.....	30
3.2. Evren ve Örneklem .....	30
3.3. Veri Toplama Araçları.....	31
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	32
3.3.2. Kariyer Yapılandırma Görüşmesi .....	32
3.4. Veri Toplama Süreci.....	32
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik .....	33
3.6. Veri Analiz Süreci .....	34
3.7. Araştırmacının Rolü .....	34
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	<b>36</b>
<b>BULGULAR</b> .....	<b>36</b>
4.1. İlgi Boyutuna İlişkin Alt Temalar .....	36
4.1.1. Geleceğe İlişkin Farkındalık .....	38
4.1.2. Geleceğe Hazırlık .....	39
4.1.3. Plan .....	40
4.1.4. Geleceğe Yönelme .....	40
4.1.5. Umut .....	41
4.1.6. İyimserlik .....	41
4.2. Kontrol Boyutuna İlişkin Alt Temalar.....	42
4.2.1. Sorumluluk.....	43
4.2.2. Sabır .....	44
4.2.3. Bağımsızlık .....	44

4.2.4. Karar Verme Becerisi .....	45
4.2.5. Derin Düşünce .....	46
4.2.6. Süreklilik ve Israrcılık.....	46
4.3. Merak Boyutuna İlişkin Alt Temalar.....	46
4.3.1. Kendini Tanıma .....	47
4.3.2. Araştırma.....	48
4.3.3. Merak .....	49
4.3.4. Çevreyi Keşfetme.....	50
4.4. Güven Boyutuna İlişkin Alt Temalar .....	50
4.4.1. Kendine Güven .....	51
4.4.2. Zorluklarla Başa Çıkma .....	51
4.4.3. Yeni Beceriler Öğrenme .....	52
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>53</b>
<b>TARTIŞMA .....</b>	<b>53</b>
5.1. İlgi Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	53
5.2. Kontrol Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	55
5.3. Merak Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	57
5.4. Güven Boyutuna İlişkin Sonuçlar.....	59
<b>ALTINCI BÖLÜM.....</b>	<b>61</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>61</b>
6.1. Sonuçlar.....	61
6.2. Öneriler.....	62
6.3. Sınırlılıklar.....	64
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>66</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>66</b>

## TABLÖLAR

<b>Tablo 1:</b> Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler .....	31
<b>Tablo 2:</b> İlgi Boyutu ve Alt Temalarına İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	37
<b>Tablo 3:</b> Kontrol Boyutu ve Alt Temalarına İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	43
<b>Tablo 4:</b> Merak Boyutu ve Alt Temalarına İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	47
<b>Tablo 5:</b> Güven Boyutu ve Alt Temalarına İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	51



## ŞEKİLLER

<b>Şekil 1:</b> Kariyer Uyuma İlişkin Elde Edilen Temaların Dağılımına Ait Model .....	36
<b>Şekil 2:</b> İlgi Boyutuna İlişkin Alt Temaların Dağılımı .....	37
<b>Şekil 3:</b> Kontrol Boyutuna İlişkin Alt Temaların Dağılımı .....	42
<b>Şekil 4:</b> Merak Boyutuna İlişkin Alt Temaların Dağılımı .....	47
<b>Şekil 5:</b> Güven Boyutuna İlişkin Alt Temaların Dağılımı .....	50



## KISALTMALAR

**KYG:** Kariyer Yapılandırma Görüşmesi Formu

**BİLSEM:** Bilim ve Sanat Merkezi

**K:** Katılımcı



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

Birey yaşamının önemli bir kısmını iş yaşamında geçirmektedir. Dolayısıyla çalıştığı meslek alanı, pek çok açıdan bireyin yaşamını etkilemekte ve şekillendirmektedir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Ancak, değişen toplumsal yaşam ve teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişmeler, bireyin kariyer gelişimini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Yaşanılan bu değişimler, bireylerin kendi olanaklarını oluşturma gereksinimini ve istikrar konusunda esnek olmayı öğrenmeleri gerektiğini göstermektedir (Nota, Ginevra ve Soresi, 2012). Bu değişimler “kariyer uyumu” gereksinimini doğurmuş ve bu kavramı kariyer gelişiminde önemli bir yere taşımıştır (Savickas, 2018).

Kariyer uyumu, ortaya çıkan yeni durumlara ya da değişimlere uyum sağlayabilme becerisi olarak tanımlanır (Savickas, 2002). Savickas’a (1997) göre kariyer uyumu, bireyin kariyer süreci ile ilgili öngöründe bulunabilmesi, bu süreçte karşılaşılabilecek problemlerle baş edebilme gücünü göstermektedir. Bireyler bu problemlere karşı kalıcı ve doğru çözüm önerileri üretirek kariyer yolculuklarını daha başarılı şekilde sürdürebilmekte ve uyum sürecini daha kolay sağlayabilmektedirler (Savickas, 2006). Ayrıca kariyer uyumunun, sorumluluk alma, motive olma, hedef belirleme, problem çözme, karar verme ve iletişim becerileri ile olumlu yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir (Savickas, 2006).

İlişkili olduğu bu değişkenler açısından, kariyer uyumunun ergenlik döneminde öne çıkan ihtiyaçlardan biri olduğu görülmektedir. Ergenlik dönemi, bireylerin yaşamlarını şekillendirecek önemli eğitimsel ve mesleki kararları aldıkları bir süreçtir. Özellikle ülkemizde ergenlik dönemi, lise yıllarına denk gelmekte ve bu dönemde ergenler kariyer gelişimlerini belirleyecek önemli seçimler yapmaktadırlar (Karacan-Özdemir, 2016). Bu dönemde birey ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleki tercihlere yönelir (Savickas, 2013). Bu doğrultuda sağlıklı bir benlik yapısı geliştirme, akademik başarı ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkiyi anlama gibi bir takım gelişimsel görevlerin üstesinden gelmesi gerekmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Ergenlerin yapmış oldukları tercihler, onların sadece kariyer gelişimleri ile değil aynı zamanda gelecekteki iyilik hali ve yaşam kalitesiyle de yakından ilişkilidir. Dolayısıyla ergenlikte yapılan kariyer seçimi, yaşam boyu ortaya çıkacak sonuçları içerisinde barındırır (Mann, Harmoni ve Power, 1989). Örneğin, Eryılmaz

ve Mutlu (2017) ilgili alanyazından hareketle ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişim görevlerini başarıyla yerine getirmesinin onların ruh sağlığı üzerinde önemli bir etkisi olduğu üzerinde durmuşlardır.

Kariyer gelişim özellikleri ve ihtiyaçları açısından farklı bir inceleme ve desteğe ihtiyaç duyan üstün yetenekli ergenler açısından ise konu ayrı bir önem taşımaktadır. Toplum içerisinde sosyal, ekonomik, siyasi ve güzel sanatlar alanında bazı bireyler diğer bireylerden farklıdır( Çağlar, 2004) ve bu bireyler sahip oldukları bu sıra dışı yetenekleri nedeniyle üst düzey performans gösterebilen, üstün yetenekli veya zekâlı birey olarak ifade edilmektedirler (National Association for Gifted Children [NAGC], 1990). Ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yetenek bakımından yaş grubuna göre daha üst düzeyde kapasitesi olan çocuklar “üstün yetenekli çocuklar” olarak tanımlanmıştır (MEB, 1992). Bu bireylerin kapasitelerine göre eğitilmeleri, ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerine göre uygun mesleğe yönltilmeleri, o toplum geleceği için büyük önem taşımaktadır (Çağlar, 2004). Üstün yetenekli olmak, hızlı öğrenme becerisi, soyut fikirlerle başa çıkabilme gücü, yüksek düzeyde bilgi tabanı oluşturabilme ve bu potansiyellere sahip olabilmek demektir (Feldhusen, 2005). Üstün yetenekli çocukları diğer çocuklardan ayıran, seçkin düzeyde yetenekleri ve yüksek seviyede iş yapma yeterlilikleridir (Clark, 1997). Bu bakımdan bu bireylerin, kendi gelecekleriyle ilgili düşünceleri, yeteneklerini ve bu yeteneklerinin gelişim sürecinde izleyecekleri yol haritasını yönetmeye ve anlamaya ihtiyaçları vardır (Feldhusen, 2005).

Üstün yeteneklilere yönelik uygulanacak farklı eğitim programları; 21. yüzyılın bilgi ve yaratıcılığına dayalı rekabet anlayışı içerisinde, kendi alanlarında önemli katkılar sunabilecek değerli bir kaynaktır. Özellikle erken yaşlarda yapılan tespit ve yönlendirmeler, üstün yetenekli bireylerin gelişimlerini hızlandırarak topluma katkılarını artırmaktadır (Levent, 2011). Ayrıca bu bireylerin diğer bireylerden farklı oldukları dikkate alındığında, uygulanacak eğitim programlarının da farklı olması ve onların gereksinimlerine yönelik belirlenmesi büyük önem taşımaktadır (Kleine ve Webb, 1992). Bu bakımdan bu durum üstün yeteneklilere yönelik planlanacak kariyer danışmanlık hizmetlerinin önemini daha da arttırmaktadır. Özellikle eğitim yaşamında ve sonrasında bu bireylerin karşılaştıkları sorunlar, kariyerle ilgili kararların (meslek/kariyer seçimi, kariyer planlama ve kariyer uyumu) önemini arttırmakta (Kordon, 2006) ve bu bireylere yönelik düzenlenecek kariyer uyum yeteneğine ilişkin çalışmaları ön plana çıkarmaktadır. Bu bireylerin bir kariyer kararı verme, üniversiteye yönelme gibi mesleki gelişim görevlerinin üstesinden gelmede ve bu değişimlerin üstesinden

gelmelerine yardımcı olacak uyum becerilerine sahip olmaları, hem mesleki yaşamlarında hem de yaşamın diğer alanlarında başarı ve doyumunu artıracaktır.

Üstün yetenekli öğrenciler, sahip oldukları yetenek ve ilgilerden dolayı geniş bir kariyer alanına sahiptir (Kerr, 1981; Kerr ve Sodano, 2003; Maxwell, 2007; Stewart, 1999). Üstün yetenekli bireylerin kariyer seçimleri en güçlü oldukları yönlerine dayandırılmaktadır. Ancak birçok üstün yeteneklinin kariyer seçimleri güçlü olan yeteneklerinden daha çok cinsiyet, ekonomik düzey gibi faktörler tarafından şekillenmektedir. Toplumsal yapı içerisinde de üstün yetenekli olmakla, yıllarca eğitim gerektiren prestijli bir alanda veya yüksek gelirli bir işte olunması gerektiğine ilişkin bir inanış bulunmaktadır (Brooks, 2015). Kariyer seçiminde bu bireylerin karşılaşılabileceği önemli zorluklardan biri de, birçok alana ilgi duymaları veya birçok alanda yetenekli olmaları nedeniyle kariyer seçimine ilişkin yaşayabilecekleri karmaşa ve kararsızlıktır (Ogurlu ve diğ., 2015). Ayrıca bu bireyler akranlarına göre gelişimsel olarak da farklıdır. Bu durumda erken yaşlardan itibaren kariyer gelişimlerine yönelik kararlara gereksinim duymalarına neden olabilmektedir (Ogurlu ve diğ., 2015; Stewart, 1999). Kass ve Cavallaro (2010) üstün yetenekli bireylerin kariyer gelişim sürecinde yaşadıkları problem alanlarını; kariyer seçimine ilişkin birçok olasılığın olması (multipotentiality), kariyer gelişimine ilişkin gereksinimin erken ortaya çıkması (early emergence), kişilik özellikleri ve diğer insanların beklentileri şeklinde sıralamışlardır. Chen ve Wong (2013) tarafından yapılan bir çalışmada bu bireylerin kariyer seçim sürecinde cinsiyete dayalı kalıplar (stereotypes), mükemmeliyetçi eğilim, bağınazlık (narrow-mindedness) gibi engeller nedeniyle kariyer keşiflerini ve planlamalarını önemli ölçüde etkileyecek yaşantılarla karşı karşıya kalabildikleri belirtilmektedir. Bu çerçevede değerlendirildiğinde bu bireylerin kariyer gelişiminde oldukça fazla yardıma gereksinimleri olduğu söylenebilir (Kerr, 1981). Bu durum onlara yönelik yapılacak kariyer danışmanlığı hizmetlerinin önemini arttırmaktadır (Sürücü, Konaş ve Bacanlı, 2015).

Üstün yeteneklilerin karşılaştıkları zorluklar veya değişimler karşısında bir takım becerilere sahip olmaları kariyer gelişimleri açısından büyük önem taşımaktadır (Kass ve Cavallaro, 2010; Muratori ve Smith, 2015). Kariyer uyum yeteneklerinin, kariyer gelişim sürecindeki rolü göz önüne alındığında (Germeijs ve Verschueren, 2007), üstün yeteneklilerin kariyer uyum yeteneklerine sahip olması ve bu beceriyi geliştirmeye yönelik danışmanlık hizmetlerinin onlara sunulması, karşılaştıkları bu zorlukların üstesinden gelmelerinde onlara önemli katkı sağlayacaktır. Bu doğrultuda, bu çalışma ile üstün yetenekli öğrencilerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin nitel bir yolla derinlemesine incelenmesi



amaçlanmaktadır. Üstün yetenekliler, potansiyellerini ortaya çıkarabilecek programlarla desteklenmeye gereksinim uyarlar (Feldhusen, 1997; Renzulli, 1999; Clark, 2002; Horn, 2002). Özellikle eğitim programlarının bu çocukların ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kariyer planlamalarını destekleyecek şekilde yapılandırılması oldukça önemlidir (Moon, Kelly ve Feldhusen, 1997; Van Tassel-Baska, 1993). Bu nedenle bu çalışma sonuçlarının üstün yetenekli öğrencilere yönelik kariyer rehberliği/danışmanlığı hizmetlerinin planlanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 1989, 1997, 2005, 2013) çerçevesinde üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini derinlemesine araştırmaktır. Bu amaçla nitel araştırma deseni kullanılarak Doğu Anadolu da bir Bilim ve Sanat Merkezi'nde öğrenim gören üstün yetenekli öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri incelenmiştir.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Çağımızın getirdiği teknolojik, bilimsel, sosyal, kültürel, ahlaki ve ekonomik değişimlerin yarattığı değişken ve belirsiz ortamda, sağlıklı bir kariyer gelişimi için bireylerin uyum yeteneklerine sahip olmaları önem arz etmektedir (Hou, Leung, Li, Li ve Xu, 2012). Bu açıdan 21. yüzyılda yaşanan değişim ve gelişimlerden hareketle yapılandırmacı kariyer yaklaşımı, bireylerin bu değişim ve gelişimlere ayak uydurabilmesi veya bunlarla başa çıkabilmesi için sabit kişilik özelliklerinden ziyade gelişebilen uyum becerilerine odaklanması gerektiği üzerinde durmuştur (Savickas, 2011). Kariyer uyum yeteneğini artırmak, kariyer yapılandırma yaklaşımına dayalı kariyer danışmanlığının amaçlarından biridir. Bu kavram, kişilerin kariyer gelişimi, değişimi, geçişleri ya da iş yaşamında ortaya çıkabilecek olumsuz yaşantılar ile başa çıkmasını sağlayan psikososyal kaynaklar; başa çıkma stratejileri olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997). Bu yeterliliğin çok erken yaşlarda oluşmaya başladığı ve deneyimlerle şekillendiği belirtilmiştir (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2008). Uyum yeteneği gelişmiş olan bireylerin karar alma süreçlerinde daha başarılı olduğu ifade edilmektedir (Ebberwein, Krieshok, Ulven ve Prosser, 2004).

Bu bağlamda, değişen ve gelişen yaşam şartları karşısında yaşlılarına göre daha üst düzeyde kapasitelere sahip olan üstün yetenekli ergenlerde kariyer danışmanlığı çalışmalarının nasıl ele alınacağı da önemli konulardan biridir. Akademik yetenek ve sözel/sayısal yetenek açısından akranlarından farklı özellikler gösterdiği ifade edilen (Sürücü

vd., 2015) üstün yetenekli öğrenciler, kariyer seçimlerini akranlarından daha önce ilkokulda veya ortaokulda düşünmeye başlamakta ve kariyer hedeflerini bu dönemlerde belirlemeye başlamaktadırlar (McMahon vd., 1997). Özellikle ülkemizde ergenlik dönemi kariyer gelişimi açısından bir dönüm noktası gibidir. Lise dönemine denk gelen ergenlik dönemi, ülkemizde mesleki tercihlerin yapıldığı bir evre olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrenciler dokuzuncu sınıfın sonunda Türkçe-Matematik, Fen Bilimleri, Yabancı Dil gibi bir sonraki yıl ağırlıklı olarak alacakları dersleri seçmektedirler. Her ne kadar alan seçimi kalkmış olsa da öğrencilerin seçmiş oldukları bu dersler daha sonraları seçecekleri kariyer alanına ilişkin olmaktadır. Örneğin hukuk alanında kariyer yapmak isteyen bir öğrenci ağırlıklı olarak Türkçe-Matematik derslerini seçmek zorundadır. Öğrenciler son sınıfta üniversite sınavına girmekte ve almış oldukları puana göre bir yükseköğrenim programına yerleşmektedirler. Bu nedenle üniversite sınavının ergenlerin kariyer gelişiminde belirleyici bir rolünün olduğu söylenebilir. Özellikle bu dönemde bireyin yaşamış olduğu düşük motivasyon, bilgi eksikliği, kariyer seçimine ilişkin kararsızlık veya çatışmalar gibi zorluklar ergenlik dönemini kariyer gelişimi açısından daha da zor kılmaktadır (Bacanlı, 2016). Ergen bu dönemde bir taraftan ergenliğin getirmiş olduğu değişim ve gelişimlere uyum sağlamaya çalışılırken diğer yandan yaşamlarını önemli ölçüde şekillendirecek kariyer seçimine ilişkin kararlar vermektedirler (Karacan-Özdemir, 2016). Sonuç olarak bu dönemde bireyler gelecekte yaşamlarını şekillendirecek önemli eğitimsel ve mesleki kararları alırlar.

Diğer bireylerde olduğu gibi üstün yetenekli öğrencilerde de bu dönem kariyerlerini şekillendirecek önemli kararlar aldıkları bir evreyi ifade etmektedir. Daha önce de vurgulandığı gibi, üstün yetenekli öğrencilerin yaşayabilecekleri çoklu potansiyeller, mükemmeliyetçilik, aile ve çevreden gelen beklentiler, kariyer kararsızlığı, düşük motivasyon ve başarı gibi kariyer gelişim özellikleri ve güçlükleri dikkate alındığında bu dönemin önemi daha da artmaktadır. Üstün yetenekli öğrenciler, potansiyellerini ortaya çıkaracak programlarla desteklenme ihtiyacı duyarlar (Clark, 2002; Feldhusen, 1997; Horn, 2002; Renzulli, 1999). Yapılan çalışmalarda eğitim programlarının bu çocukların ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kariyer planlamalarını destekleyecek şekilde yapılandırılmasının önemli olduğu vurgulanmıştır (Moon vd., 1997; Van Tassel-Baska, 1993). Kariyer uyum yeteneğinin mesleki geçişlerin getirmiş olduğu yaşantılarla başa çıkmada önemli katkıları olduğu göz önüne alındığında (Germeijs ve Verschueren, 2007), eğitim ve öğretim sürecinde öğrencilerin kariyer uyumlarının incelenmesi, kariyer danışmanlığı kapsamında sunulacak hizmetlerin planlanmasında büyük önem taşımaktadır. Ayrıca ülkemizde kariyer yapılandırma

yaklaşımına dayalı olarak kariyer uyumuna ilişkin çalışmalar oldukça sınırlıdır. Üstün yeteneklilerde kariyer uyum yeteneklerinin incelenmesine yönelik araştırmalar yapılmasının, bu bireylerin karşılaşmış oldukları zorlukların ve engellere yönelik açıklamalar sunacağı ve kariyer uyumu açısından güçlü yönlerini ortaya koyarak kariyer planlamalarına yönelik yol gösterebileceği söylenebilir. Nitekim Kurt (2016) üstün yeteneklilerde kariyer gelişiminde bu bireylerin ilgi, yetenek, değerleri ile beraber öz-yeterlikleri üzerinde de duran modellerin daha uygulanabilir olduğunu ve bu açıdan yapılandırmacı yaklaşımların daha yararlı olabileceğini belirtmiştir. Aysan ve Totan (2009) da ülkemizde, kariyer yapılandırma kuramı gibi gelecek odaklı danışma yaklaşımlarına dayalı çalışmaların yapılması gerektiğine vurgu yapmışlardır.

Değinen bu ihtiyaçlar ve gereklilikler çerçevesinde, bu araştırma ile üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde ülkemizde üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik çalışmaların son derece sınırlı olduğu (Sürücü vd. , 2015) kariyer uyumuna ilişkin ise herhangi bir çalışma olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışma bu bakımdan ilk olma niteliği taşımaktadır. Çalışmanın, kuramsal bir dayanakla derinlemesine ve ayrıntılı bir yaklaşımla yürütülmüş olması açısından (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013), üstün yeteneklilerin kariyer gelişimlerine ilişkin alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, ülkemizde üstün yetenekli öğrencilerin bireysel yeteneklerini fark ettirmek ve okul dışı zamanlarda kapasitelerini geliştirmek üzere kurulmuş Bilim ve Sanat Merkezleri (Bilsem Yönergesi, 2001) programlarının, öğrencilerin kariyer planlamalarını destekleyecek şekilde yapılandırılmasına yönelik yeni bir bakış açısı sunması beklenmektedir.

#### **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

1. Öğrencilerin veri toplama aracında sorulan sorulara samimi ve doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.
2. Veri toplamada kullanılan Kariyer Yapılama Görüşme'sinin araştırma kapsamında incelenen değişkeni değerlendirmede yeterli olduğu varsayılmıştır.

#### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıdaki sınırlılıklar çerçevesinde ele alınması yararlı olacaktır.

1. Araştırma üstün yetenekli öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar ile sınırlıdır.
2. Doğu Anadolu'da bir Bilim ve Sanat Merkezi'ne devam eden üstün yetenekli öğrencilerle sınırlıdır.

3. Bu araştırma, veri toplama aracı olarak kullanılan Kariyer Yapılama Görüşme'nin içerdiği sorular ile sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

*Üstün yeteneklilik:*Üstün yetenekli birey, yaşlarına göre öğrenme düzeyi çok hızlı; yaratıcılık, sanat ve liderliğe ilişkin kapasitede ön planda olan, özel akademik yeteneği olan, soyut fikirlere yatkın, ilgi alanlarında bağımsız olan ve yüksek düzeyde performans gösteren birey olarak ifade edilmektedir (Bilsem Yönergesi, 2017).

*Kariyer uyumu:*Kariyer uyum yeteneği, kişinin kariyer geçiş sürecinde karşılaşmış olduğu beklendik ya da beklendik olmayan olumsuz yaşantılar, geçişler, değişimlerle başa çıkabilmesi ve yeni rollere uyum sağlayabilmesini sağlayan kaynakları içeren psikososyal bir kavram olarak tanımlanır (Savickas, 1997).

*İlgi:* İlgi bireylerin geleceğe yönelmesi ve hazırlanmasını ifade eden kariyer uyum yeteneklerinin ilk boyutudur (Savickas ve Porfeli, 2012).

*Kontrol:* Kontrol, bireylerin gelecekteki çevresini ve kendisini şekillendirmesinde sorumluluğu almasını ifade eden kariyer uyum yeteneklerinin ikinci boyutudur (Savickas ve Porfeli, 2012).

*Merak:* Merak, bireyin kendi özelliklerini ve içinde bulunduğu şartları keşfetmesini ve fırsatlar hakkında araştırma yapmasını ifade eden kariyer uyum yeteneklerinin üçüncü boyutudur (Savickas ve Porfeli, 2012).

*Güven:* Güven, bireyin kariyerine ilişkin problemlerin üstesinden gelmeye yönelik gerekli davranışları sergileyebileceğine ve başarılı olabileceğine yönelik inancını ifade eden kariyer uyum yeteneklerinin dördüncü boyutudur (Savickas ve Porfeli, 2012).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde konuyla ilgili alanyazın ve kuramsal yöntemlerin dayandığı temellerden bahsedilecektir.

#### 2.1. Üstün Yetenek Çocuk ve Üstün Yetenekli Çocukların Özellikleri

##### 2.1.1. Üstün Yetenek Nedir?

Üstün yetenek farklı toplumlarda ve kültürlerde farklı şekillerde algılanmıştır. Örneğin, Çin toplumunda sadakat ve itaat zekâ belirtisi gibi görülürken, Türk toplumunda ise mantıklı ve pratik bireylerin özellikleri olarak görülmüştür (Özdemir ve Demirel, 2012). Bu nedenle birçok görüş ileri sürülmesine rağmen üstün yetenekli çocuk tanımına ilişkin ortak bir uzlaşımın olduğunu söylemek güçtür (Karakuş, 2010). Genel olarak üstün yetenekli bireyin, yaşlarına göre kabul edilen normun üzerinde yeteneğe (ability) sahip olan çocukları ifade ettiği belirtilmektedir (NAGC, 2018).

Üstün yeteneklilik konusunda önemli çalışmaları olan Terman (1925), üstün yeteneği standart zekâ testlerini başarılı bir şekilde geçerek %2'lik üst sınırdaki yer alan birey olarak açıklamıştır. Renzulli'nin (1986) üç halka modeli olarak adlandırdığı çalışması günümüzde üstün yeteneklilik kavramı konusunda en çok kabul gören tanımdır. Renzulli yetenek, yaratıcılık ve görev sorumluluğu üzerine üç temel kavrama dayandırmıştır. Üstün yetenekli kişiler için; bu üç temel kavrama dayalı özelliklerin geliştirebilir ve uygulayabilir olduğundan bahsetmiştir. Renzulli, yeteneği genel ve özel yetenek olarak iki başlık altında ifade etmiştir. Genel yetenek ile akıcı sözcük kullanımını ile bilgilerin hemen hatırlanması ve aktarımını, özel yetenek ile de sanatsal beceri durumunu ifade etmektedir. Yaratıcılık ile yeni fikirler oluşturma olarak ifade etmiştir. Sorumluluğu ise başladığı bir işi bitirmek için motivasyonu ve kendine güveni tam özellikler bütünü olarak ifade etmiştir (Renzulli, 1986). Diğer bir tanımlama ise Johnsen (2004) tarafından yapılmış ve üstün yetenekli çocuk, zihinsel, yaratıcı veya sanat alanlarında yüksek beceri gösteren, alışılmadık bir liderlik kapasitesine sahip veya belirli bir akademik alanda öne çıkan birey olarak tanımlanmıştır.

Amerikan Eğitim Komisyonuna (Former U. S. Commissioner of Education; 1990) göre sıra dışı yetenekleri nedeniyle üst düzey performans gösterebilen birey, üstün yetenekli veya üstün zekâlı çocuğu ifade etmektedir. Bu nedenle bu çocukların normal eğitimin dışında

farklı eğitim programlarına gereksinimleri vardır. Ayrıca bu rapora göre, üstün yetenekli çocuklarda aşağıdaki yetenek ya da özelliklerden bir veya bir kaçını bir arada görülmektedir. Üstün yetenekli bireylerin genel zihinsel yetenek, yaratıcı düşünme veya üretme becerisi, özel akademik yetenek, liderlik nitelikleri, sanatsal yetenek ve psikomotor alanlarda akranlarına göre daha üstü düzey performans gösterdikleri belirtilmiştir (NAGC, 1990).

Ülkemizde son yıllarda üstün yetenekli çocuklara ilişkin yapılan çalışmalarda önemli bir artış yaşansa da, bu artışın diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında istenilen düzeyde olmadığı belirtilmektedir (Özenç ve Özenç, 2013). Ülkemizde üstün yeteneklilik ile ilgili tanımlara bakıldığında, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından üstün yeteneklilere yönelik kurulan BİLSEM Yönergesinde özel yetenekli birey, yaşlarına göre yüksek öğrenme düzeyine sahip; sanat, yaratıcılık ve liderliğe ilişkin kapasitede ön planda olan, soyut fikirlere yatkın, özel akademik yeteneği olan, ilgi alanlarında bağımsız olan ve yüksek düzeyde performans gösteren birey olarak ifade edilmektedir (Bilsem Yönergesi,2017). Bakanlık tarafından yapılan bu tanımda da görüldüğü gibi üstün yetenekli çocuk, zihinsel yeteneklerinin veya zekâ alanlarının birçoğunda kendi yaşlarına göre üst düzey gelişim gösteren veya özgüvene sahip, yaratıcılık yönü kuvvetli olarak ifade edilen bireyi belirtmektedir (Ataman,1998).

Üstün yetenekli çocuk, akranlarından daha yüksek yeteneklerinin bulunması, bu becerilerinin tespit edilmesi ve yaşlarından daha hızlı gelişim ortaya koyması ile ifade edilir (Sürmeli, 2015). Dolayısıyla üstün yetenekliler yaşlarından ileridedirler ve soyut düşünebilmektedirler. Mantıksal ilişki kurarlar, karmaşık ve olağandışı etkinlikleri yaparlar. Okullardaki rutin çalışmalar ve tekrarlar bu çocukları sıkıkmaktadır (Çağlar, 2004). Özellikle üstün yeteneklilerin eğitimi ve onlardan faydalanma uzun yıllardır eğitim sistemi içerisinde önem verilen hususlardan biridir. Üstün yetenekli çocuklardan daha etkili ve verimli faydalanmak isteyen toplumların bu çocuklara yönelik eğitim ortamı ile etkili bir öğrenme sürecinin nasıl işleyeceğini bilmesi oldukça önemlidir. Bu süreçte üstün yetenekli çocukların öğrenme özelliklerinin iyi bilinmesi gerekmektedir (Sürmeli, 2015). Sonuç olarak üstün yetenekli çocukların, akranlarına göre ilgili alanyazında değinilen zihinsel, akademik yetenek gibi alanların bir veya birden fazlasında daha ileri düzey performans sergileyen bireylerin olduğu söylenebilir.

### **2.1.2.Üstün Yetenekli Çocukların Özellikleri**

Üstün yetenekli bireyler, kendi akranları içerisinde gelişim özellikleri bakımından farklılıklar gösterirler (Davis ve Rimm, 1994). Bu sıkça gözlenen özellikler onların

akranlarından ayırt edilmesine yardımcı olabilmektedir. Bu bakımdan birçok ülkede üstün yetenekli çocukların tanımlanmasında üstün yetenekli olanların özelliklerinin listelendiği kontrol listelerinden yararlanılır (Johnsen, 2004). Bu listelerin testlerin yanında bilgi edinme amaçlı kullanıldığı söylenebilir.

Üstün yetenekliler erken yaşlardan itibaren bir takım ayırıcı özellikler sergilemeye başlarlar. Bu bakımdan genellikle erken yaşlardan itibaren bu yetenekleri aileleri tarafından fark edilir (Kaufman ve Sexton, 1983). Üstün yeteneklilik bebeklik döneminde dikkat süresinin uzunluğu, uyku süresinin azlığı, aşırı hareketlilik, gelişim süresinin hızı ve iyi bir hafızasının olması gibi etkenlerle ortaya çıkmaktadır (Konik, 2014). Gelişimsel olarak bu süreç erken konuşma gibi bazı özellikleri de beraberinde getirmektedir. Bu bireyler erken yaşlarda harfleri tanıyarak ve erken okumaya başlamaktadır (Dönmez, 2014). Ayrıca üstün yetenekliler yaş grubuna göre fiziksel açıdan zayıf, çelimsiz ve gelişmemiş olabilecekleri belirtilir. Bu durumun düşünce ve zekâ seviyelerinin yüksek olması nedeniyle olduğu, bireyin gelişimsel olarak bu alanlara yoğunlaşması nedeniyle fiziksel gelişimin böyle olduğu ileri sürülmektedir (Özbay, 2013).

Bu yetenek kendini sosyal ve duygusal alanda da gösterir ve üstün yetenekli çocuklar genellikle iyi düzeyde problem çözen, öğrenmek için yeni bilgileri isteyen ve arayan kişilerdir (Fonseca, 2011). Bu kişiler soru soran, sorgulayan, sorumluluk bilinci gelişmiş bir yapıya sahiptirler (Özbay, 2013). İlgiler yaşa göre farklılık gösterse de, bu çocuklar soyut ve karmaşık fikirler üzerine odaklanmayı tercih ederler. Bu sebeple ilgi alanları diğer kişilerin ilgisini çekmemektedir (Fonseca, 2011). Bu durum onların yalnız hareket etmelerinde önemli bir faktördür. Ancak katıldıkları sosyal ortamlarda yapıcı katkıları olmaktadır. Bu yapıcı katkılar onların uyum yeteneklerini gösterme potansiyellerinin üst seviyede olduğunu göstermektedir (Özbay, 2013). Ayrıca duygusal olarak da genelde heyecanlı ve empatik bir yapıdadırlar (Fonseca, 2011). Mizah anlayışları oldukça gelişmiştir (Özbay, 2013). Bu bakımdan hem sosyal hem duygusal açıdan akranlarından ayırıcı özellikleri dikkat çekmekte ve bu özellikler onları farklı kılmaktadır.

Eğitim ve öğretim sürecinde, üstün yetenekli bireyler öğrenme konusunda istekli, yeteneklerini kullanma konusunda da oldukça başarılıdırlar (Uzun,2004). Ayrıca genelleme yapma ve bilgilerin transfer edilmesi konusunda akranlarına göre oldukça ileri düzeydedirler (Davis ve Rimm, 2004). Bununla birlikte üstün yetenekliler zor problemleri çözme konusunda beceriklidirler (Cutts ve Moseley, 2000). Akademik alanlarda, üstün yetenekli öğrencilerin sözel, matematik ve mantıksal yetenek alanında bilişsel yetenekleri oldukça üst seviyededir.

Bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma konusunda potansiyelleri yüksektir. Bu çocukların birçoğu kariyer planlamalarında başarılı bir yol izlemektedir (Besançon, 2013). Ayrıca üstün yeteneklilerin mükemmellik bakımından beceri farkındalığı yüksektir (Özbay, 2013). Okul yaşamı zevkli geçen bu çocuklar için zihinsel yeteneklerini göstermek için öğrenmek önemlidir (Fonseca, 2011).

Genel olarak özetleyecek olursak, üstün yetenekli bireyler sahip oldukları özellikler bakımından erken yaşlardan itibaren akranlarından farklılık gösterirler. Bu özellikler ilk başlarda kendisini dikkat süresinin uzunluğu, uyku süresinin azlığı, aşırı hareketlilik gibi özellikler olarak gösterirken gelişimsel süreçle birlikte erken konuşma, okuma yazma şeklinde devam etmektedir. Özellikle akademik alanlardaki potansiyelleri bu bireyleri önemli ölçüde farklı ve birçok kariyer alanında başarılı kılmaktadır. Bu bireylerin sahip oldukları özellikler sadece eğitim yaşantıları ile sınırlı değildir. Bu yetenek kendini sosyal ve duygusal alanda da gösterir ve üstün yetenekli çocuklar genellikle iyi düzeyde problem çözen, öğrenmek için yeni bilgileri isteyen ve arayan kişilerdir. Üstün yetenekli bireylerin sahip oldukları bu özellikler genellikle normal çocuklar ile üstün yetenekli çocuklar arasındaki ayırıcı özellikleri belirtmektedir. Bu nedenle bireysel faktörlerin de dikkate alınarak, üstün yetenekli çocuklara ilişkin özelliklerin tanımlanmaya çalışılması eğitimleri açısından büyük önem taşımaktadır.

## **2.2. Üstün Yetenekli Çocuklarda Kariyer Gelişimi**

Kariyer gelişim sürecinde sahip oldukları özellikleri ve ihtiyaçları açısından farklılık gösterebilen önemli bir kesimi ise üstün yetenekliler oluşturmaktadır. Üstün yetenekli bireylerin kariyer gelişim sürecine ilişkin öne çıkan unsurlar; aile ve toplumun yüksek beklentileri, iyi gelir getiren, yüksek prestijli veya statülü meslek sahibi olma isteği, birçok alanda ilgi ve yeteneklere sahip olma, mükemmeliyetçilik gibi bireysel ve çevresel faktörler olarak belirtilmektedir (Jung, 2017). Kass ve Cavallaro (2010) üstün yetenekli bireylerin kariyer gelişim sürecinde yaşadıkları problem alanlarını, kariyer seçimine ilişkin çoklu potansiyel (multipotentiality), kariyer gelişimine ilişkin gereksinimin erken ortaya çıkması (early emergence), kişilik özellikleri ve diğer insanların beklentileri şeklinde sıralamıştır. Bu faktörler üstün yeteneklilerin kariyer seçiminde önemli rol oynayabilmektedir.

Kariyer seçiminde bu bireylerin karşılaşılabileceği önemli zorluklardan biri, birçok alana ilgi duymaları veya alanda yetenekli olmaları nedeniyle kariyer seçimine ilişkin yaşayabilecekleri karmaşa ve kararsızlıktır (Ogurlu ve diğ., 2015). Diğer bir ifadeyle, üstün



yetenekli öğrenciler, sahip oldukları çoklu yetenek ve ilgilerden dolayı geniş bir kariyer alanına sahip kesimi oluşturmaktadır (Stewart, 1999). Onların sahip olmuş oldukları bu çoklu potansiyel onlara kariyer sürecinde birçok seçenek sunmasına rağmen (Kerr ve Sodano, 2003; Maxwell, 2007), kariyer kararı vermede güçlükler yaşayabilmektedirler. Ayrıca, yukarıda da değinildiği gibi toplumsal yapı içerisinde üstün yetenekli olmakla, yıllarca eğitim gerektiren prestijli bir alanda veya yüksek gelirli bir işte olunması gerektiğine ilişkin bir inanış bulunmaktadır (Brooks, 2015). Bu nedenle genellikle bu bireyler tıp, mühendislik, hukuk gibi kalıplaşmış meslek gruplarına yönlendirilmektedirler (Brooks, 2015).

Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimlerini açıklamada gelişimsel, sosyal öğrenme ve yapılandırmacı kuramların sunduğu bakış açıları incelenebilir. Bunlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

### **2.3.Üstün Yeteneklilerin Kariyer Gelişimlerini Açıklayan Kariyer Kuramları**

İlgili alanyazın incelendiğinde doğrudan üstün yeteneklilerde kariyer gelişimine ilişkin bir kuramın olmadığı görülmektedir. Fakat araştırmacılar tarafından bazı kuramların üstün yeteneklilerde kariyer gelişimini açıklamada daha kullanışlı olduğu ve bu kuramlara dayalı kariyer danışma hizmetlerinin daha faydalı olacağı üzerinde durulmaktadır (Kurt, 2016). Üstün yeteneklilerin kariyer gelişimini açıklamada ve sunulacak kariyer danışmanlığı hizmetlerinde Super'in (1990) kariyer gelişimi modeli, yapılandırmacı yaklaşımlar gibi bireyin ilgili, yetenek, değerleri üzerinde duran modellerin daha uygulanabilir olduğu belirtilmiştir (Chen ve Wong, 2013; Kurt, 2016).

#### **2.3.1. Super'in Kariyer Gelişim Kuramı**

Kariyer Gelişim Kuramı, gelişimsel kariyer danışmanlığı alanına önemli katkılar sunmuş ve Super'in yapmış olduğu çalışmalarla birlikte mesleki rehberlikten kariyer danışmanlığına odaklanılmaya başlanılmıştır. Diğer gelişim alanlarında olduğu gibi Super'e (1980) göre kariyer gelişimi de yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2008). Bu açıdan kariyeri bireyin yaşamı boyu süren, mesleğe ilişkin bütün süreçleri içine alan etkinlikler olarak tanımlamıştır (Drummond ve Ryan, 1995). Bu yaklaşıma göre, bireyler bebeklik döneminden itibaren kendilerine ilişkin bir benlik kavramı oluşturmaya başlarlar. Bu durum yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Benliğin oluşumunda önemli yollardan biri de keşfetmedir. Birey yapmış olduğu etkinlikler veya çabalar sırasında yetenek ve özelliklerine ilişkin keşiflerde bulunur. Diğerlerinden almış olduğu tepkilerle birlikte kendisine ilişkin bir algı geliştirmeye başlar. Aile üyeleri, yakın akraba gibi kişilerle özdeşleşme bu algının

gelişiminde rol oynayan diğer önemli bir faktördür. Bunlarla birlikte, çeşitli roller içerisinde bireyin kendisini görmesi ve sınaması da benlik kavramının gelişimine yardımcı olur. Super bir mesleğin seçilmesinin, kişinin yaşamında, benlik kavramını kesin bir şekilde belirttiği bir noktadır ve kişi meslek tercihini belirtirken “ben şu ya da bu biçimde bir insanım” demektedir (Yeşilyaprak, 2015).

Super’e (1980) göre kariyer, bireyin yaşam boyu oynamış olduğu rollerin birleşimini belirtmektedir. Bu açıdan uzun ve karmaşık bir süreci ifade eden kariyer gelişimi, kişinin yaşamında kariyerine ilişkin yaşamış olduğu deneyimleri ve rolleri belirtir (Super, 1990). İnsan yaşamındaki rollerle değerlendirilir. Birçok insanın yaşamında dokuz ana rolden bahsetmek mümkündür. Bu roller gelişimsel olarak çocuk, öğrenci, serbest zaman aktiviteleri ile ilgilenen (Leisureite), vatandaş, çalışan, eş, ev işleri ilgilenen (Homemaker) anne-baba ve emekli rolleridir. Kişinin kariyer gelişimi, bütün bu rollerin birbiri ile ilişkili olduğu bir süreci yansıtmaktadır. Yaşamın erken dönemlerinden itibaren başlayan bu roller, gelişim dönemleriyle birlikte değişiklik gösterebilmektedir. Bazı dönemlerde birey sadece bir role sahipken diğer başka bir dönemde birden çok rolü (eş, ebeveyn, çalışan gibi) üstlenebilmektedir (Super, 1980).

Bu yaklaşıma göre benlik kavramının oluşumu ve mesleki bir tercihe dönüşümü, yaşam boyu süren bir gelişimsel süreci belirtmektedir. Bu bakımdan bu model kariyer gelişimini büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olmak üzere beş evrede incelemiştir. Ayrıca her bir evre kendi içerisinde bir takım görevler barındırır (Super, 1969). Bu gelişimsel süreçlerde, bireyin psiko-sosyal gelişimin, toplumsal beklentilerin ve mesleki imkânların etkisi üzerinde durulmaktadır ve her bir gelişimsel evrede gelişimsel görevler tanımlanmıştır (Doğan, 2015).

İlk gelişimsel evre yaklaşık 4-13 yaş dönemini kapsayan ve çocukluk dönemini belirten büyüme (Growth) dönemidir. Bu dönemde birey oluşturmaya başladığı benlik kavramı ile meslek arasında ilişki kurmaya başlar. Bu, fantezi, ilgi ve yetenek olmak üzere üç alt dönemden meydana gelmektedir (Super, 1969). Bu dönemin başında hayali yani fantezi ihtiyaçlar önemliyken ilerleyen süreçte ilgiler ve yetenekler önem kazanmaya başlar (Yeşilyaprak, 2015). Ergenlik dönemine denk gelen ikinci evre, keşfetme (Exploration) evresidir ve yaklaşık 14-24 yaş aralığını kapmaktadır. Bu dönemde ergen, kendini tanıma, rolleri sınamaya, kariyeri ile ilgili araştırma gibi faaliyetlerle yoğun şekilde meşguldür ve deneme, geçiş ve sınamaya olmak üzere üç alt basamağı izler (Super, 1969). Bu evrede ergen bir taraftan kendisini tanıırken diğer yandan diğer kişilerin mesleki rollerini ve iş dünyasını

tanımaya başlar. Bu dönemde yaşantılar mesleki benlik kavramı için önemli veri kaynaklarını oluşturur (Yeşilyaprak, 2015). Üçüncü evre olan yerleşme (Establishment) evresi 24 ile 44 yaş aralığına yani genç yetişkinlik dönemine denk gelmektedir (Super, 1969). Bu dönemde azalan denemeler işe bağlanmayı beraberinde getirir ve hem iş hem aile yaşamının kurulduğu dönemdir (Doğan, 2015; Yeşilyaprak, 2015). Kariyere göre sosyal yaşamın düzenlenmesi bu döneme denk gelir ve kararlılık kazanan mesleki benlik kavramı ile birlikte iş dünyasında birey yer edinmek için daha çok çaba sarf eder (Yeşilyaprak, 2015). Bu dönemin başında sınama ve iş değişimi yaşansa da, sınama yanılma olmadan da yerleşme görülebilir. Devam ettirme (Maintenance) evresi kariyer gelişiminin dördüncü basamağını oluşturur ve 45 ile 65 yaş aralığını kapsamaktadır (Super, 1969). Bu evrede birey iş dünyasında yer edindikten sonra onu elinde tutma ve geliştirme çabası içerisindedir (Doğan, 2015). Olgunlaşan birey, bu dönemde var olan benlik kavramını başarılı bir şekilde koruma ve doyuma ulaşmaya çalışır (Yeşilyaprak, 2015). Mesleki gelişimin son evresi ise 65 ve sonrasına denk gelen çöküntü (Decline) evresidir. Bu evrede yaşlılıkla birlikte fiziksel ve zihinsel yetilerde değişimler yaşanır. Özellikle geçmiş tecrübelerin ve bilgilerin ön plana çıktığı bir evredir ve birey bu yaşantıları kullanabileceği alanlara yönelir (Super, 1969). İş yaşamından ayrılışla birlikte birey yeni bir benlik kavramı oluşturmaya başlar ve bu evrede birey çalışma alışkanlıklarını değiştirerek daha az yük alarak yarı zamanlı veya hafif işlere yönelir (Yeşilyaprak, 2015). Bir bütün olarak bu yaklaşım değerlendirildiğinde, kariyeri gelişimsel açıdan ele alan Super, gelişimsel dönemler halinde kariyer gelişimini açıklamış ve her bir dönemde birtakım gelişimsel görevlerin olduğunu belirtmiştir (Super, 1969).

Bu modelin üstün yeteneklilerde uygulanabilirliğine bakıldığında, Maxwell (2007) kariyer seçiminin sadece tek seferlik bir seçim değil bir süreç olarak görülmesi gerektiği üzerinde durur. Kariyer seçimi üstün yeteneklilere çeşitli seçeneklerin sunulduğu ve kariyer değiştirme fırsatlarının olduğu dinamik bir süreci belirtir (Maxwell, 2007). Yaşam biçimleri ve kişisel faktörler, üstün yetenekli bireylerin yaşam boyu sürdürecekleri kariyerlerini etkileyecek yaşam rollerini şekillendirmekte ve dolayısıyla bu durum kariyer karar verme sürecinin gelişimsel bir süreç olduğu fikrini desteklemektedir (Chen ve Wong, 2013). Ayrıca Super'in (1980) kariyer (mesleki) olgunluk kavramı dikkate alındığında, üstün yetenekli bireylerin yaşitlarına göre daha erken kariyer olgunluğuna eriştikleri üzerinde durulmaktadır (Kelly ve Colangelo, 1990). Bu bireylerin erken bilişsel olgunlaşma ile birlikte kariyer seçimlerini de daha erken yapacakları göz önüne alındığında, bu bireylere yönelik ilgi, yetenek ve amaçların tanımlanmasında bu yaklaşımın stratejilerinin kullanımı yararlı olabilir.

Chen ve Wong (2013) üstün yeteneklilerde bu yaklaşımın, yaşam rollerinin ve bu rollerin şekillenmesinde etkili faktörlerin belirlenmesinde yararlı olabileceğini belirtmiştir.

### **2.3.2. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı**

Gottfredson (2002) daraltma ve uzlaşma kuramı ile bireylerin meslek seçimine etki eden süreçleri belirlemeye çalışmıştır. Gottfredson kariyer süreci ile ilgili olarak; kariyer gelişiminin çocuklukta başladığını, kariyer isteklerinin benlik kavramıyla açıklandığını, kariyer doyumunun benlik algısıyla tamamlandığını ve kariyer tercihlerinde mesleki yargıların etkili olduğunu ifade eden varsayımlar ortaya koymuştur.

Gottfredson'un kuramında benlik kavramı oldukça önemlidir. Çünkü bireylerin mesleki tercihlerinde benlik algısı önemli bir etmendir. Gottfredson'un benlik gelişiminde; sosyo-ekonomik etkenler, genel yetenek düzeyi, karar verme süreçleri ve cinsiyet bütünsellik içerisinde yer almaktadır (Tan ve Baloğlu, 2006; Kulahoğlu, 2001). Benlik algısı, geçmiş ve geleceği içinde barındıran sosyal ve psikolojik bir kavramdır. Meslek algısı ise bireylerin iş ve mesleklere ilişkin tanımlamaları ile ilgili bir kavramdır. Mesleklerin bilişsel haritaları kavramları, Gottfredson'un kuramına ait kavramlardır (Kulahoğlu, 2001).

Gottfredson (1986)'a göre zekâ, mesleğe ulaşmada önemli bir özellik olup; mesleğin ulaşılabilirliğinin bir göstergesidir. Gottfredson (2002) meslek seçimini bireylerin sosyal hayat içerisinde bir yere yerleşme çabası olarak görür. Psikolojik özellikler meslek seçim sürecinde önemlidir ancak karşılaşılan problemlerde sosyal kimliğin etkisiyle bazı fedakârlıklarda bulunulabilir. Gottfredson, meslek seçiminde sosyal faktörlerin etkisini vurgulayarak, meslek seçiminin bireyin toplum içerisindeki yerini belirlediğini ifade etmiştir. Diğer bir deyişle, meslek sosyal statünün belirleyici bir unsurudur. Gottfredson (1981), meslek seçiminde benlik kavramının sosyolojik yönünün psikolojik yönünden daha etkili olduğunu vurgulamaktadır. Gottfredson' a (1981) göre, toplumun meslekler için belirlemiş olduğu kalıp yargılar ve imajlar, saygınlık düzeyi, mesleğe yönelik ilgi ve isteklilik kavramı mesleğin bilişsel haritasını oluşturur. Gottfredson (1981) daraltma sürecini, olumsuz seçeneklerin listeden çıkarılması; uzlaşma ise, olumlu olan ve istenilen seçenekler ile sosyo-ekonomik sınırlılıklar ve gerçeklerin örtüşmesinin sağlanması olarak tanımlar. Uzlaşma süreci boyunca bireylerin idealleri ön plana çıkar (Kuzgun, 2006). Gottfredson (1981), uzlaşma aşamasında ifade ettiği ilgi ve istekliliğin, cinsiyet ve saygınlık düzeyine göre daha az etkili olduğu görüşünü öne sürmüştü olsa da, son araştırmalar, meslekler için saygınlığı belirleyen faktörler (zekâ bölümü, gelir düzeyi, çalışma koşulları vb.) arasındaki farklılıkların azaldığı

toplumlarda, bireylerin mesleki tercihinde, ilgi ve istekliliklerinin, cinsiyet ve prestije göre daha belirleyici bir etken olduğunu göstermektedir.

Bu kuram üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimlerini açıklamada önemli katkılar sunmaktadır; çünkü daha önceden de değinildiği gibi üstün yetenekli öğrenciler kariyer gelişimlerini cinsiyet ve prestijli meslekler çevresinde oluşturma yönelimindedirler. Leung, Conoley ve Scheel (1994) tarafından yapılan araştırmalarda, genellikle üstün yetenekli öğrenciler yaşları yükseldikçe daha prestijli meslekleri keşfetmektedirler. Bu büyük olasılıkla meslek seçenekleri ve karar vermede prestijli değer sisteminin kullanılmasındaki farkındalık artışından kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda bu yaklaşım göstermektedir ki cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar ne kadar erken yaşta oluşursa, bireyler için hayatlarının ilerleyen zamanlarında kabul edilebilir meslekler aralığını değiştirmek o denli zorlaşmaktadır (Gottfredson, 2002). Üstün yetenekli bireylerde cinsiyet kalıp yargıları ve sosyal kabul görebilecekleri yüksek statülü kariyerlerle ilgili öğrenebileceği normlar erken yaşlarda gelişir, bu da bu ideallerin değişmesini zorlaştırır (Leung vd., 2011). Üstün yetenekli bireylere yönelik gerçekleştirilecek kariyer danışmanlığında kullanılacak kurama dayalı çeşitli müdahaleler Leung ve arkadaşlarının (2011) araştırmasında önerilmiştir. Onlara göre, kariyer danışmanları yüksek prestijli mesleklere sahip olmak konusunda içsel ve dışsal baskıların var olduğu gerçeğini tanımalı ve tam bir meslek incelemesini deneyimlemeleri için bu bireyleri prestij elde etme noktasındaki gereksiz varsayımlardan kurtulmaları yönünde cesaretlendirmelidir. Meslekleri prestijle olan ilişkilerinden bağımsız olarak keşfettirmek ve mesleğin beraberinde getirdiği değerlere vurgu yapmak onlara yardımcı olabilir (Gottfredson, 2002).

### **2.3.3. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı**

Krumboltz ve arkadaşları (1975), Bandura tarafından geliştirilen genel sosyal öğrenme kuramından yola çıkarak, kariyer kararları verme sürecinin bireylerin çevresi ile etkileşimi ile ortaya çıkan bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Krumboltz bireylerin kariyer kararları nasıl verdikleri hakkında, kariyer karar vermede davranış ve bilişlerin önemini vurgulayan bir kuram geliştirmiştir (Krumboltz, 1994, 2009; Mitchell ve Krumboltz, 1996). Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı, davranışsal bir yönelimi hedef alan, bazı bilişsel unsurları da olan bir model sunmaktadır.

Krumboltz'a göre kariyer kararının dört etkileyici kategorisi vardır. Bunlar; 1. Genetik kabiliyetler ve özel yetenekler, 2. Çevresel şartlar ve olaylar, 3. Öğrenme tecrübeleri, 4.

Göreve yaklaşım becerileridir. Genetik kabiliyetler ve özel yetenekler; bireyler için doğuştan gelen eğilimlerdir ve bu durum bireyin seçeneklerini sınırlandırabilmektedir. Çevresel şartlar ve olaylar; bireylerin etkisinin olmadığı, bireyleri etkileyen etkenlerdir. Bu durumlar bireyin kariyer kararlarını ve becerilerini etkilemektedir. Üçüncü etkileyici öğrenme yaşantılarıdır. Bu yaşantılar araçsal ve çağrışımsal bir yapıya sahiptir. Araçsal öğrenme yaşantılarında, bireyler sosyal çevrelerinde kendileri için olumlu sonuçlar ortaya çıkarmak amacıyla davranışsal ve bilişsel tepkiler ortaya koyarlar. Araçsal öğrenme yaşantıları, aynı zamanda başarılı kariyer planlama için gerekli olan birçok becerinin öğrenilmesine de neden olmaktadır. Çağrışımsal öğrenme yaşantılarında, birey çevre ile ilgili doğrudan yaşantılara girmekten ziyade, çevreyi gözleyerek öğrenir. Dördüncü etkileyici ise göreve yaklaşım becerisidir. Performans standartları ve değerler, beceriler, çalışma alışkanlıkları, bilişsel süreçler, zihinsel yetenekler ve duygusal tepkiler bireyin yeni problem durum ve görevlerine karşı dikkatli davranmasını sağlayacaktır.

Sosyal öğrenme kuramına göre, bireylerin kişisel ve davranışsal özellikleri öğrenme deneyimlerinden oluşmaktadır. Kariyer kararları bireylerin diğer insanlarla etkileşiminin ve çevresindeki olaylar sonucu ortaya çıkan deneyimlerinin ürünüdür. Başka bir ifade ile bireyler öğrenme temelinde kariyer kararlarını verirler (Erdoğan, 2003). Psikolojik danışmanlar meslek seçiminde öğrenme teorisini kullanarak temelde öğrencilerin öz-gözlem değerlendirmelerini ve dünya ile ilgili genellemelerini düzeltmelerinde, yeni görev-yaklaşım becerileri edinmelerinde ve bu yeni gelişmelerle uygun mesleki eylemler uygulamalarında yardımcı olacaktır. Bu da öğrencileri ilgi ve yeteneklerini genişletmek için teşvik ederek ve kim oldukları ve sadece şuanda sahip oldukları özelliklere dayalı olarak neler yapabileceklerine ilişkin algılarını daraltmamakla yapılabilir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Stewart (1999) psikolojik danışmanlara, akranları veya ebeveynleri tarafından yüksek beklentiye maruz bırakılan üstün yetenekli öğrencilere grup birlikteliği duygusunu yaşayabilecekleri ortamlar yaratabilecekleri ve problemlerini paylaşarak akran desteği sağlayabilecekleri grup stratejileri uygulamalarını tavsiye ediyor. Stewart aynı zamanda böyle öğrenciler için rol modellerin veya mentorların kullanılmasını tavsiye etmektedir; çünkü bu onlara kendileriyle benzer ilgi ve yeteneklere sahip yetişkinlerle ilişki kurabilme fırsatı tanır ve bu da bir öğrenme yaşantısı sağlayabilir. Üstün yetenekli öğrenciler mentorlarının tavsiyelerinin değerini fark edip bu deneyimlerini mesleki veya sosyal bir model oluşturmada kullanabilirler. Bu yaklaşım mükemmeliyetçilik eğiliminde olan üstün yetenekli öğrencilere

yardımları sağlamada kullanılabilir. Uyumsuz mükemmeliyetçiler diğerlerini geride bırakmalarına dayalı öğrenmeleri sebebiyle zirvede kaldıkları sürece parlak olabileceklerine dair bir öz-gözlem geliştirebilirler (Neumeister, 2004). Önceki deneyimlerinde otoriter ve daima yüksek başarı beklentisinde olan velilere sahip olan öğrenciler herkesin bu yönde bir beklentisi olduğu gibi bir genelleme yapabilirler. Böylece görev yaklaşım becerileri ve mesleğe ilişkin eylemleri yüksek başarı veya prestijli bir kariyer elde etmek amacıyla. Bu nedenle bu yanlış öğrenmelerin düzenlenmesinde kuramın sunduğu yol kullanılabilir.

#### **2.3.4. Kariyer Yapılandırma Kuramı**

Son yıllarda ortaya çıkan kariyer gelişimine ilişkin önemli ve kapsamlı kuramlardan biri de Kariyer Yapılandırma Kuramıdır (Savickas, 1989, 1997, 2005, 2011, 2012).

Kariyer gelişimi alanında yaşanan önemli gelişmelere rağmen Savickas'a göre (2012) yeni yüzyılda meydana gelen değişimler ve beklentiler kariyer davranışlarını anlamak için yeni bir yaklaşıma gereksinimi doğurmuştur. 21. yy. şartlarında bireylerin yaşamlarını şekillendirmeleri sürecinde; bireylerin mesleki gelişimlerine, kariyer uyumuna ve kariyer hikâyelerine odaklanmaları gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu gereksinimlerin bir sonucu olarak Kariyer Yapılandırma Kuramı doğmuştur ve gelişimsel, psikodinamik, sosyal öğrenme ve birey-çevre uyumu yaklaşımlarını bütünleştiren bir yaklaşım ortaya koymaya çalışmıştır. Temel olarak bu yaklaşım, kariyere ilişkin içerisinde bütünleştirmektedir (Hartung ve Taber, 2008).

Savickas (2005) kariyeri tanımlarken, nesnel ve öznel olmak üzere iki açıdan değerlendirmiştir. Kariyer nesnel olarak; bireyin emeklilik sürecine kadar yaptıklarının toplamıdır. Kariyer öznel olarak ise; mesleki deneyimlerinin tamamından daha farklı bir anlam taşıdığı; bu tanıma göre bireylerin geçmiş yaşantıları, gelecek hedefleri ve mesleki yaşamında anlam bulan öyküsünde yer alır. Bireyler artık maddi gücün yanında; görev yaptıkları meslekte anlam kazanmaya, rol karmaşası yaşamamaya, mesleki becerileri bilmeye, iş çevrelerini daha iyi tanımaya, meslek yaşamında karşılaşılan problemlerle baş edebilme gücüne ihtiyaç duymaktadırlar (Savickas, 2012). Dolayısıyla kariyer bireylerin mesleki davranışlarını ve bu davranışlarını harekete geçirme aşamalarını yansıtır. Bu yaklaşım kariyerin kişisel ve sosyal yapılandırma aracılığıyla nasıl gerçekleştiği üzerinde odaklanır. Bireylerin bu yapılandırmalar yolu ile kariyerlerine ilişkin davranışlara nasıl anlam yükledikleri ve bu durumun onların davranışlarını nasıl yönlendirdiğini açıklamaya çalışır (Pişkin, 2017).

Kurama göre toplum ve o toplumsal kurumlar, kişinin yaşam seyrini sosyal roller aracılığıyla şekillendirir. Diğer bir varsayımı ise rollere ilişkindir. Kişinin yaşam biçimi, toplumsal cinsiyet gibi merkezi ve çevresel rollerden (core and peripheral roles) meydana gelen sosyal süreçler tarafından şekillenir. Ayrıca aile ve iş gibi temel roller arasında kurulan denge, istikrarı desteklerken roller arasında oluşacak olası dengesizlikleri ise azaltmaktadır. Bu bakımdan meslekler, birçok insan için temel bir rol ve kişilik örüntüsü için bir odak sunar. Bazı kişiler için bu rol ve kişilik örüntüsü tesadüfi olarak gerçekleşmiş veya hiç gerçekleşmemiş olsa da birçok kişi için bu durum geçerlidir. Öyleyse, bu bireyler için öğrenci, ebeveyn veya vatandaşlık gibi diğer yaşam rollerinden biri merkezi konumdadır. Bir kişinin kariyer örüntüsü, ailenin sosyoekonomik düzeyi, toplumsal yapı tarafından sunulan fırsatlarla etkileşim halindedir ve bireyin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik kavramı ve kariyer uyumu ile biçimlenir. İnsanlar kişilik özelliklerinde olduğu gibi, yetenek ve benlik kavramı gibi mesleki özelliklerde farklılık gösterirler. Bu nedenle her meslek, kendi içinde bazı bireylere izin verecek yeterli toleransa sahip mesleki özelliklere sahiptir (Savickas, 2002; 2005).

Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer yapılandırma sürecini esasen iş rollerinde mesleki benlik kavramının geliştirilmesi ve uygulanması olarak ele alır. Benlik kavramları, bireyin akranları veya süpervizörleri tarafından onaylanan rollerin sonucunda meydana gelen değerlendirme, kalımsal alınan yetenekler, fiziksel yapılanma (physical make-up) ve çeşitli rollerin oynanması ile gözlenmesinden doğan olanaklar arasındaki etkileşim aracılığıyla gelişir. Mesleki benlik algısının geç ergenlik döneminden itibaren durağanlığı artmasına rağmen, mesleki seçimde ve uyumda sürekliliğin sağlanması, benlik kavramları ve mesleki seçimler insanların yaşam ve iş yaşamlarındaki yaşantılardan dolayı değişim gösterebilir (Savickas, 2002; 2005). Bu açıdan mesleki değişim süreci, büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve çöküşü içerisine alan kariyer basamakları ile ifade edilen maksi döngü aracılığıyla tanımlanabilir. Bu beş basamak sosyal beklentiler olarak kişilerin sahip oldukları mesleki mesleki gelişim görevleri aracılığıyla alt bölmelere ayrılır. Büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve çöküş evrelerinde dönemlere ilişkin döngüler, hastalık, yaralanma, iş yerinin kapatılması, işten çıkarılma, makinalara geçiş gibi kişisel ve sosyoekonomik durumları nedeniyle bir kariyerden diğer bir kariyere geçişinde meydana gelir (Savickas, 2005). Bu değişimler karşısından uyum sağlayabilmesi için bireyin bir takım becerilere sahip olması gerekir. Bu süreç kariyer uyum yeteneği aracılığıyla açıklamaya çalışılır.



Kariyer uyumu, kişinin mesleki gelişimine ilişkin var olan veya beklenmedik görevlerle başa çıkmak için hazırbulunuşluğunu ve kaynaklarını belirten psikolojik bir yapıdır. Kariyer yapılandırma (Career construction), bu değişimlere verilen tepkilerin neden olduğu mesleki gelişim görevleri, kişisel travma ve mesleki durumlar aracılığıyla meydana getirilir. Kariyer yapılandırma, herhangi bir evrede mesleki geçişlerin ve mesleki gelişim görevlerinin açıklandığı görüşmeler, mesleki benlik kavramının sergilendiği veya onaylandığı aktiviteler, uyumun arttırıldığı etkinlikler aracılığıyla güçlendirilebilir (Savickas, 2005). Sonuç olarak Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer gelişiminin anlaşılmasında geniş bir bakış açısı sunmakta ve kariyer yaşamındaki gelişim ve değişimler karşısında bireyin uyum sürecinin önemi üzerinde odaklanır.

### **2.3.5. Kariyer Yapılandırma Kuramı'na İlişkin Temel Kavramlar**

Kariyer Yapılandırma Kuramı'na ilişkin temel kavramlara bakıldığında, mesleki kişilik, kariyer uyumu ve yaşam temaları olmak üzere üç ana yapının ön plana çıktığı söylenebilir (Savickas, 2005).

#### **2.3.5.1. Mesleki Kişilik**

Mesleki özelliklere bireysel farklılıkların dahil edilmesiyle birlikte, Kariyer Yapılandırma Kuramı, meslekler ile kişileri eşleştiren birey-çevre uyum kuramlarını geliştirmeye çalışmıştır ve kişilik özellikleri ile iş uyumuna ilişkin bazı kavramları yeniden formüle etmeye başlamıştır (Savickas, 2005). Mesleki kişilik, bireyin mesleğine ilişkin becerileri, gereksinimlerini, değerlerini ve ilgilerini yansıtan bir kavramdır. Ailede şekillenmeye başlayan bu kavram, sosyal çevre ve okul ile şekillenmekte ve bireyleri iş yaşamına hazırlamaktadır. Bu özellikler mesleki alanda var olmadan önce, ev işleri, hobiler, oyun gibi aktivitelerde ortaya çıkar ve bireyi gelecekteki kariyerine yönelik hazırlarlar (Savickas, 2018). Kendilerini destekleyecek zaman, mekân ve kültürel sosyal kaynaklara bağlı olduklarından dolayı, bu kavramlar kendileri dışında gerçekliğe veya gerçek bir değere sahip değildir. Çalışma ortamlarında düzenlenmiş benzerlikler, heterojen potansiyelleri olan bireyler arasında mesleki kişilik tipleri ve meslek grupların oluşumuna neden olur. Bu bakımdan bu yaklaşım, mesleki kişilik ve işe ilişkin ilgileri ortaya çıkan ve sosyal olarak süren anlamları yansıtan ilişkisel fenomenler olarak görmektedir (Savickas, 2005, 2018). Bu yaklaşım bireyin sahip olmuş olduğu bu kişilik yapısını tanımlarken, özellikler (traits) yerine benzerlikler ve itibar (resemblances and reputation) kavramlarını kullanmayı tercih etmektedir

(Savickas, 2005). Dolayısıyla bu yaklaşım mesleki kişiliği bir kişinin bir gruptaki saygınlığı (reputation) olarak görmektedir (Savickas, 2018).

### **2.3.5.2. Yaşam Temaları**

Kariyer Yapılandırma Kuramı, insanların mesleki davranışlarına anlam yükleyerek kariyerlerini inşa ettikleri üzerinde durmaktadır. Gelişimsel geçişler ve kişilik tipleri, bireyin ne yaptığı ve onu nasıl yaptığı ile ilişkiliyken neden yaptığı sorusuna cevap sunmamaktadır. Bundan dolayı bu yaklaşım, bireylerin mesleki davranışlarına anlam ve yön veren açıklayıcı (interpretive) ve kişilerarası süreçler üzerinde odaklanır (Savickas, 2018). Geçmişlerinde kendilerini nasıl gördüğü, şu anda kendisini nasıl algıladığı ve geleceğin nasıl olacağını insanlar düşündüklerinde, mesleki kişilik, yaşam hikâyeleri ve kariyer uyumu anlamlı hale gelmektedir. Bu bakımdan yaşam temaları, bireylerin anlatmış olduğu yaşam öykülerinin odak noktasında yer almaktadır. Bu temalardan yola çıkarak bireyin ne tür mesleklerden hoşlandığı belirlenebilir (Savickas, 2005). Kariyer hikâyeleri, bireyin yapmış olduğu anlamlı seçimleri ve işe ilişkin rollere uyumu belirten temaları ortaya çıkarır. “Ne” ve “nasıl”ın ötesinde bireyin “neden” bir kariyer seçtiğiyle ilgilenen bu yaklaşım, kapsamlı bir yapı ortaya koymaya çalışır (Savickas, 2005; 2018).

Bu yaklaşıma göre kariyer, kişilerin farklı rollerde yer aldıkları bir hikâyedir. Danışma sürecinde üzerinde durulması gereken husus, danışanın kariyer hikâyesinden yansıyan temalar ve bunların geleceğe uzantılarıdır (Savickas, 2012). Burada önemli olan ne danışanın ne de psikolojik danışmanın bu hikâyeyi geleceğin belirleyicisi olarak görmemesi oldukça önemlidir. Önemli olan burada onların hikâyeyi geleceği şekillendiren ve anlamlandırmada aktif bir girişim olarak ele alınmalarıdır. Anlatılan bu hikâyeler, fırsat ve sınırlıkları (constraints) değerlendirmenin yanı sıra mesleki görevler, mesleki geçişler ve kişisel travmaları belirtmek amacıyla mesleki kişilik özelliklerini kullanarak uyuma rehberlik etmektedir (Savickas, 2005). Bu bakımdan temalar, bireyin kendi yaşamını ve diğer insanların yaşamını nasıl şekillendirdiğini anlamasına yardımcı olur. Dolayısıyla temalar, bireylere çalışmalarına anlam ve amaç kazandırması açısından önem taşır. Ayrıca diğer insanların ne yaptıkları ve topluma katkısının önemini anlamaya yardımcı olması nedeniyle, sosyal bağlılığı destekleyen önemli bir unsurdur (Savickas, 2018). Sonuç olarak, yaşam temalarının bireyin kariyer gelişimini anlamada önemli bir yer edindiği söylenebilir.

### 2.3.5.3. Kariyer Uyumu

Değişen yaşam koşulları ve teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişmeler, bireyin kariyer gelişimini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemekte ve bir takım uyum sorunlarına yol açabilmektedir. Yaşanılan bu değişimler, bireylerin kendi olanaklarını oluşturma gereksinimini ve istikrar konusunda esnek olmayı öğrenmeleri gerektiğini göstermektedir (Nota vd., 2012). Bu nedenle mesleki kişilik ve yaşam temalarının yanı sıra, kariyer uyum kavramı, Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın önemli kavramlarından biri olarak ifade edilmektedir (Savickas, 2018).

Super'ın kariyer olgunluğu kavramının üstüne inşa edilen kariyer uyum kavramı, kişinin kariyer geçiş sürecinde karşılaşmış olduğu beklendik ya da beklendik olmayan değişimlerle başa çıkabilmesi ve yeni rollere uyum sağlayabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997). Her ne kadar kariyer uyum kavramı kariyer olgunluğu kavramı üzerine inşa edilse de bazı açılardan önemli farklılıklar göstermektedir. Kariyer olgunluğunu, bireyin biyolojik ve sosyal gelişiminin neticesi olarak içinde yer aldığı gelişim dönemine ilişkin gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olması olarak ifade edilmektedir (Super, 1980). Bireyin yaşıtlarına göre kariyer gelişim düzeyini temel alan kariyer olgunluğu, kişinin istenilen olgunluk düzeyine ulaşarak, toplumsal beklentiler ile gelişimsel görevleri yerine getirmesini belirtir. Bu durumun sağlanabilmesi toplumsal istikrara ve çevre tarafından sunulacak düzenli olanaklarla mümkün olabilmektedir (Savickas, 2005). Ancak yaşam koşulları sürekli bir değişim içerisindedir ve yaşanan bu değişimler bireyin gelişimini etkilemektedir. Yaşanılan küresel değişimler ve teknolojik ilerlemeler karşısında, kişilerin kariyer gelişimleri ve iş olanakları için gerekli uyum becerilerini kazanmaları büyük önem taşımaktadır (Hou vd., 2012). Dolayısıyla son yüzyılda yaşanan gelişmeler ve yaşam koşullarında meydana gelen değişimler karşısında kariyer olgunluğu kavramı sınırlı kalacaktır (Savickas, 2013). Gelişimsel bakış açısı dikkate alındığında, kariyer uyum kavramı çocukluktan yetişkinliğe kadar tüm gelişim evreleri için kullanılabilir bir kavramdır (Savickas, 1997).

Kariyer uyumu, ortaya çıkan yeni durumlara ya da değişimlere uyum sağlayabilme becerisi olarak tanımlanır (Savickas, 1997, 2002). Bu yapı, bireyin kariyerinde kendisinde var olan kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması sürecidir (Savickas, 2009). Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu, bireyin kariyer süreci ile ilgili öngöründe bulunabilmesi, bu süreçte karşılaşacağı problemlerle baş edebilme gücünü göstermektedir. Bireyler bu problemlere karşı kalıcı ve doğru çözüm önerileri üreterek kariyer sürecine olumlu bir katkı sağlayarak; uyum

dönemini olumlu yönde etkileyebilirler. Bu şekilde bireyler kariyerler yolculuklarını daha başarılı şekilde sürdürebilmekte ve uyum sürecinin daha kolay atabilmektedirler (Savickas, 2006). Özetleyecek olursak bireyin kariyer uyum düzeyinin yüksek olması onun kariyer sürecinde beklendik veya beklenmedik olumsuz yaşantılar karşısında daha olumlu sonuçlar elde etmesine olanak tanır.

#### **2.3.5.4. Kariyer Uyumun Boyutları**

Kariyer uyum yeteneklerinin kaynaklarını ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt bileşenden meydana geldiği belirtilmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu dört yapıdan hareketle bu yaklaşım, uyum yeteneği olan bireyleri, mesleki geleceğine ilişkin ilgi duyan, mesleki geleceği üzerinde kontrol sağlayabilen, olası benleri (selves) ve gelecekteki senaryolara ilişkin merak duygusu olan ve isteklerini sürdürmede güveni güçlendiren insanlar olarak tanımlamıştır (Savickas, 2018). Diğer bir deyişle ilgi bireylerin mesleki gelecek için yeteneklerinin farkında olmasına ve planlama yapmasına dayanmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Savickas (2005) kariyer ilgisi kariyer uyumun ilk boyutu olarak tanımlamıştır. Ona göre bu boyutun kariyer yapılandırmadaki en önemli işlevi, bireyin gelecek eğilimli olmasını sağlayarak onu yarına hazırlamaktır. Dolayısıyla kariyer ilgisi, planlama ve iyimserliğe ilişkin olumlu tutumu desteklemekte ve bireyin mesleki geçmişini hatırlamasına, şu anki mesleki durumunu düşünmesine ve gelecekteki mesleki durumunu öngörmesine yardımcı olur. Yaşam boyu mesleki yaşam hakkında düşünmek kariyerin özünü meydana getirir. Çünkü öznel kariyer bir davranıştan çok benliği yansıtan bir düşüncedir (Savickas, 2005) Ayrıca araştırmacı, kariyer ilgisinin olmayışını, kariyer kayıtsızlığı (career indifference) olarak tanımlamış ve bu durumun plansızlık ve umutsuzluğu yansıttığını belirtmiştir (Savickas, 2005).

Kariyer uyumun diğer önemli bir boyutu olan kontrol ise, bireylerin mesleki gelecekleri ile ilgili karar verebilme ve kendi kendilerini yönetebilme duygusuna sahip olmalarıyla ilgilidir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer kontrolü, bireylerin kariyerlerini inşa etmekten sorumlu olduklarını hissetmeleri ve inanmaları anlamına gelir. Birçok modelde olduğu gibi burada da kariyer seçiminde birey özgürdür. Bu nedenle gelecekteki kariyerinin yapılandırılmasında kendisi sorumludur. Kariyer kontrolünün olmaması genellikle kariyer kararsızlığı olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca bu boyut karar verme, atılganlık, kontrol odağı, özerklik ve öz düzenleme gibi temel yapıları kapsamaktadır (Savickas, 2005).

Diğer bir boyut olan kariyer merakı, benlik ile iş dünyası arasındaki uyumun keşfedilmesi ve sorgulanmasını belirtir. Bu şekilde bireyler kendileri ve meslekler hakkında daha fazla bilgi toplarlar. Sorgulayıcı ve meraklı tutum, birerlerin kendilerine ve durumlara ilişkin daha fazla şey öğrenmede çevreyi incelemelerine yardımcı olur. Bu bakımdan keşfetme ve bilgi toplama, kariyer gelişimi için büyük önem taşımaktadır.

Son boyutta yer alan kariyer güveni ise bireyin uygun eğitim almak ve meslek seçimlerini yapmak için gerekli olan bir eylemi başarıyla yürütme becerisine ilişkin öz-yeterlik algısını belirtmektedir. Kariyer seçimlerinin karmaşık problemlerin çözümünü içerisinde barındırdığı dikkate alındığında, bireyin güven duygusunu yaşaması, bu problemlerin üstesinden gelmesi için gerekli olanı yapmada kendine güvenmesi büyük önem taşımaktadır. Bireyin bu güveni sağlayamaması, rollerde problemlere neden olabilmekte ve bireylerin amaçlarına ulaşmasında sorunlara yola açabilmektedir (Savickas, 2005). Özellikle bu boyutlara dayalı olarak danışanın kariyer uyumu geliştirmek veya arttırmak yapılandırılmaya dayalı kariyer danışmanlığının temel amacını oluşturmaktadır (Savickas, 2018).

Sonuç olarak, kariyer yapılandırma kuramı bireylerin değişen çevresel koşullar ve gelişmeler karşısında kariyer gelişimini sürdürebilmesinde bir takım becerilere sahip olması gerektiği üzerinde durmaktadır. Bu beceri bireylerin ortaya çıkan yeni durumlara ya da değişimlere uyum sağlayabilmesine olanak tanır. Kariyer gelişimin yaşam boyu devam eden gelişimsel bir süreç olduğu göz önüne alındığında, bireyin kariyer uyum beceri onun kariyer gelişimi açısından büyük önem taşımaktadır. Bireyin sahip olduğu bu beceri sadece onun kariyer gelişimi değil aynı zamanda iyi oluş ve ruh sağlığıyla da yakından ilişkilidir. Bu açıdan koruyucu bir role sahip olduğu söylenebilir.

#### **2.4. Kariyer Yapılandırma Kuramının Üstün Yetenekliler ile Kullanımı**

Üstün yetenekli bireyler kariyer gelişim sürecinde birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle bu bireylerin sahip olduğu geniş yetenek ve ilgi alanları (Stewart, 1999), kariyer seçiminde birçok sorunlar karşı karşıya kalmalarına yol açmakta ve bu bireyler karşılaşmış oldukları bu zorluklar veya değişimler karşısında bir takım becerilere gereksinin duyabilecekleri belirtilmektedir (Kass ve Cavallaro, 2010; Muratori ve Smith, 2015). Bu bağlamda Chen ve Wong (2013) üstün yeteneklilerde uygulanabilecek kuramların, bu bireylerin karşılaşmış oldukları zorlukların ve engellerin üstesinden gelmelerinde onlara yardımcı edeceği ve kariyer gelişimi açısından yeni keşifler yapmalarında ve kariyer planlamasında onlara gerekli yolu göstermesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda

yapılandırmacı yaklaşımların kullanılması önerilmiştir (Kurt, 2016). Maxwell (2007) de yaşam alanını göz önüne alan gelişimsel ve yapılandırmacı temellere dayalı yaklaşımların üstün yetenekli bireylerin kariyer gelişimine önemli katkı sağlayacağını belirtmiştir. Ayrıca yaptığı çalışmada Savickas'ın yaklaşımından hareketle yapılandırmacı yaklaşıma dayalı kariyer danışmanlık hizmetinin sadece üstün yeteneklilerin kariyer gelişimini desteklemekle kalmayacağı ayrıca ihtiyaç duydukları gereksinimlerin karşılanmasına yardımcı olacağını belirtmiştir. Ayrıca, Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyerin kişisel ve sosyal yapılandırma aracılığıyla nasıl gerçekleştiği üzerinde odaklanır ve bireylerin bu yapılandırmalar yolu ile kariyerlerine ilişkin davranışlara nasıl anlam yükledikleri ve bu durumun onların davranışlarını nasıl yönlendirdiğini açıklamaya çalışır (Pişkin, 2017). Bu bağlamda, pek çok kariyer seçeneğine sahip üstün yetenekli bireylerin yaşamlarına anlam katan kariyer alanına yönelmelerinde yaşamlarındaki anlam ve amacı keşfetmelerine yardımcı olacak kapsamlı ve gelişimsel kariyer danışmanlığı yaklaşımlarının kullanılması vurgulanmıştır (Kerr, 1990; Kurt, 2016; Maxwell, 2007; Sürücü vd., 2015). Bununla birlikte bu bireylerin gereksinimlerinin tam olarak anlaşılması, onlara sunulacak kariyer gelişimi hizmetlerinde önemli yer edinmektedir. Bu açıdan Savickas'ın yapılandırmacı yaklaşımına dayalı yöntemlerin, bu bireylerin gereksinimlerinin belirlenmesinde oldukça yararlı olduğu belirtilmektedir (Farley ve Hughes, 2012).

Sonuç olarak, üstün yetenekli bireylerin kariyer gelişim sürecinde birçok sorunla karşı karşıya kaldıkları ve yaşamış oldukları bu sorunların onların kariyer gelişimine olumsuz yansıtılabildiği ifade edilmiştir. Ayrıca akranlarında olduğu gibi değişen yaşam koşulları kariyer yaşamında bu bireylere fırsatlar sunduğu gibi bir takım uyum süreci gerektiren beklendik veya beklenmedik yaşantılar da getirebilmektedir. Bu bireylerin kariyer uyum yeteneğini arttırmaya yönelik yapılacak çalışmaların veya bu becerileri arttırmaya yönelik uygulanacak eğitim programlarının, onların kariyer gelişiminde önemli yer edineceği söylenebilir. Bu bireylerin potansiyelleri de dikkate alındığında, üstün yeteneklilere yönelik yapılacak kariyer uyum çalışmalarının önemi daha da artmaktadır.

## 2.5. Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Ülkemizde ergenlerin kariyer uyumuna yönelik sınırlı sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Üstün yeteneklilerin kariyer uyumuna ilişkin ise herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Alanyazında ergenlerde kariyer uyumuna ilişkin önemli çalışmalardan biri Karacan-Özdemir (2016) tarafından 1610 lise öğrencisi üzerinde kariyer uyumunu yordayan değişkenler incelemek amacıyla yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar, algılanan sosyal destek, iyimserlik ve genel öz-yeterliliğin kariyer uyumuyla yakında ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan yapısal model sonuçları, algılanan sosyal destek ve iyimserliğin genel öz-yeterlilik aracılığıyla kariyer uyum yeteneğini dolaylı yoldan anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Kariyer uyum yeteneğine ilişkin varyansın %46'sı bu değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur.

Acar ve Ulutaş (2017) Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (MAKÜ) ve Gazi Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) bölümünde öğrenim gören 88 son sınıf öğrencisinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemek ve her iki grubun kariyer uyum yetenekleri karşılaştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada, üniversite açısından katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı bir farklılaşmaya rastlanılmamıştır. Ancak cinsiyet açısından erkekler lehine kariyer uyum yeteneğinde anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür.

Eryılmaz ve Kara (2017a) tarafından 183 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygının kariyer uyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kendine yönelik yüksek hedefler koyma ve bu hedefler doğrultusunda hareket etmenin (kendine yönelik mükemmeliyetçilik) kariyer uyumunu olumlu yönde etkilerken sürekli kaygının olumsuz yönde etkileyerek kariyer uyumunda düşüşe neden olduğu bulunmuştur.

Siyez ve Yusupu (2015) üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu ve iyimserliğini cinsiyet rolü açısından incelemişlerdir. Araştırma grubunu bir devlet üniversitesinde öğrenim görmekte olan 327 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma sonuçları, cinsiyet rolüne göre kariyer uyum ve iyimserliğinin anlamlı şekilde farklılaştığını göstermiştir. Diğer bir deyişle maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip olan katılımcıların kariyer uyumunun feminen ve belirsiz cinsiyet rolü belirtenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu öğrencilerin kariyerlerinde meydana gelecek değişimlerden başa çıkma ve bu değişimlerden yararlanmada anlamlı düzeyde daha yüksek puana sahip oldukları belirtilmiştir.

Diğer bir çalışma ise Kalaycıoğlu (2018) tarafından yetişkinler üzerinde yürütülmüş ve çalışanlarda kariyer uyum yeteneğinin iş performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla İstanbul il sınırları içinde muhasebe, banka ve sigorta mesleklerinde çalışan 475 kişiye veri toplama araçları uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, kariyer uyum yeteneği boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven ile iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonuçları, kariyer uyum yeteneği boyutlarından ilgi ve merak boyutunun bağlamsal performans üzerinde pozitif etkisinin olduğunu göstermiştir.

Eryılmaz ve Kara (2017b) tarafından yapılan çalışmada ise 204 öğretmende kariyer uyum yetenekleri ve kişilik özellikleri incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyum yeteneklerinin diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca bu çalışmada kişilik özelliklerinin kariyer uyum üzerindeki etkisine de bakılmıştır. Sonuçlar, kişilik özelliklerinden dışadönüklük, yumuşak başlılık ve sorumluluğun (Conscientiousness) kariyer uyumunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir.

Son olarak, yapılan bir deneysel çalışmada ise 15 Polis Akademisi öğrencilerinde hazırlanan kariyer uyum programının etkililiği incelenmiştir. Araştırma kapsamında her biri 90 dakika olmak üzere sekiz oturumluk bir psiko-eğitim programı hazırlanmıştır. Hazırlanan program kendini ve meslekleri tanıma, mesleki rol ve sorumluluklar, problem çözme becerisi, karar verme aşamaları, hedef belirleme ve planlama konularını içermiştir. Ön-test, son-test ve izleme testine dayalı gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen sonuçlar, uygulanan kariyer uyum programının öğrencilerin kariyer uyumunu arttırdığı ve bu durumun izleme testlerinde de devam ettiğini göstermiştir (Ömeroğlu, 2014).

Sonuç olarak son yıllarda kariyer uyumuna ilişkin yapılan çalışmalarda önemli bir artış yaşansa da, yapılan çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir. Bu çalışmalardan bazıları ölçme aracı geliştirme (Zorver ve Owen, 2014) ve uyarlamaya (Büyükgöze-Kavas, 2012; Kanten, 2012; Öncel, 2014) yönelik yapılmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde doğrudan ülkemizde üstün yetenekli çocuklarda kariyer uyumuna ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır.



## 2.6. Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Wilkins ve arkadaşları (2014) tarafından lise öğrencilerinde kariyer uyum yeteneği, yaşam doyumu, umut ve iyimserlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla veri 242 lise öğrencisi ergenden toplanmıştır. Öncelikle araştırmada umut ve iyimserliğin kariyer uyum yeteneği boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ardından bu boyutların umut ve iyimserliğin doyum üzerindeki etkisindeki aracılık rolüne bakılmıştır. Analiz sonuçları, hem iyimserlik hem umudun kariyer uyum yeteneği boyutlarıyla anlamlı ilişki gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca merak ve güvenin umudun doyum üzerinde ki etkisinde aracılık ettiği görülmüştür. Fakat kariyer uyum yeteneğinin hiçbir boyutu iyimserlik ve doyum arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmemiştir.

Ergenlerde yapılan diğer bir çalışmada ise ilişkisel faktörlerin ergenlerin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında algılanan destek kaynaklarının kariyer uyum yeteneği boyutları üzerindeki rolüne bakılmıştır. Çalışma grubunu 322 lise öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, aile, öğretmen ve yakın arkadaş desteğinin ve okul hakkındaki akran inançlarının (peer beliefs about school) kariyer uyum yeteneğinin dört boyutuna, okul kimliği (school identification), algılanan eğitimsel bariyerler, kariyer çıktılarına ilişkin beklentiler ve kariyer planlamasına anlamlı şekilde katkıda bulunduğu görülmüştür (Kenny ve Bledsoe, 2005).

Hirschi (2009) tarafından 330 ergende kariyer uyum yeteneğinin yordayıcılarının ve bu değişkenin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelendiği boylamsal bir çalışmada, kariyer uyum yeteneğinin yaşam durumuna ilişkin yaşantıları arttırdığı bulunmuştur. Bununla birlikte, algılanan sosyal destek, olumlu duygusal eğilim, göç geçmişi olmama ve mesleki eğitimleri sürdürmenin okul yaşantıları süresince kariyer uyum yeteneğinin önemli yordayıcıları olduğu görülmüştür.

Benzer şekilde Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier ve Nota (2017) tarafından İtalyan ve İsviçreli ergenlerde kariyer uyum yeteneği, umut, iyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada kariyer uyum yeteneği ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide iyimserlik ve umudu içeren olumlu gelecek yönelimli olmanın aracılık etkisine bakılmıştır. Araştırma kapsamında 726 İtalyan ve 533 İsviçreli ergenden veri toplanmıştır. Araştırma sonuçları, her iki kültürde de aracılık etkisini desteklemiş ve kariyer uyum yeteneğinin yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Yapılan diğer bir çalışmada ise Ginevra ve arkadaşları (2018) tarafından 1202 lise öğrencisinde kariyer uyum ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide cesaretin aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, kariyer uyumun hem doğrudan yaşam doyumu ve cesareti yordadığı hem cesaret aracılığıyla da yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca cinsiyet açısından da cesaretin her iki cinsiyet için aracı role sahip olduğu da görülmüştür.

Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota ve Soresi (2016) tarafından 774 ergen üzerinde gelecek eğilimli olma, tutumlar, kariyer uyum ve kararlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yapılan çalışmadan elde edilen bulgular, kariyer uyum ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkide gelecek eğilimli olma ve geleceğe yönelik olumlu tutumunun tam aracı role sahip olduğu görülmüştür. Kariyer uyum dolaylı olarak kariyer kararlılığını anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür.

Sonuç olarak ilgili alanyazın incelendiğinde, kariyer uyum yeteneğine ilişkin yapılan çalışmaların sadece mesleki değişkenlerle sınırlı kalmadığı, geniş bir yelpazeye yayılmaya başladığı görülmektedir. Yapılan çalışmalara göre, kariyer uyum yeteneğinin öznel iyi oluş, psikolojik sağamlık, dinsellik, genel öz yeterlik gibi birçok değişkenle ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Modeli

Çalışmanın temel amacının bütüncül bir yaklaşımla aydınlatılabilmesi için, nitel araştırma yöntemi dayalı, “Olgu bilim (Fenomenolojik)” araştırmanın deseni olarak tasarlanmıştır. Nitel yöntemler, olguların detaylı olarak incelendiği ve anlaşılmaya çalışıldığı araştırma yöntemleridir (Creswell, 2012). Cropley’ ye göre nitel araştırma yöntemlerinden olan olgu bilim çalışmaları farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir farkındalığa sahip olmadığımız olgulara odaklanan çalışmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013). Olgu bilimde yaşamımızda karşılaştığımız fakat ayrıntılı şekilde bilgi sahibi olmadığımız yada üzerinde ayrıntılı şekilde düşünmediğimiz olguların derinlemesine incelenmesine olanak sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmalarda bireylerin olay veya durumlara ilişkin öznel yaşantıları ele alınır ve kişilerin bile farkına varamadığı noktalar ortaya çıkarılmaya çalışılır (Aydın, 2014). Bu araştırma kapsamında öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerine ilişkin yaşantıları olgu bilim yöntemi kullanılarak incelenmiş ve bu yaşantılar içerik analiz yöntemi ile ele alınarak ilişkili temalar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma sürecinde üzerinde odaklanılan olgu üstün yetenekli öğrencilerde kariyer uyum yetenekleri olarak belirlenmiştir.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2016-2017 öğretim yılı Doğu Anadolu da bir Bilim ve Sanat Merkezi’ne (BİLSEM) devam eden 10. sınıfa giden üstün yetenekli öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlemek amacıyla amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme araştırmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların tercih edilerek derinlemesine araştırılmasını belirtir ve bir takım ölçütleri karşılayan ya da belirli özelliklere sahip olan özel durumlarda çalışılmak istendiğinde tercih edilen bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2013). Nitel araştırma yöntemleri içinde ortaya çıktığı belirtilen amaçlı örnekleme yönteminin durumsal anlamda içerik zenginliğine dayalı çalışmaya olanak sağladığı ifade edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Amaçlı örnekleme yöntemi, içeriğinde olasılık kavramını barındırmayan bir örnekleme yöntemi olduğu; ölçütlerin belirleyicisinin de araştırmacı olduğu ifade edilmektedir (Cohen, Manion ve Morrison, 2000). BİLSEM’e devam eden toplam 50 öğrenci bulunmaktadır. Bu

öğrencilerin 21 tanesi 10. sınıf öğrencisidir. Örnekleme yer alan öğrencilerin belirlenmesinde (1) BİLSEM'e kayıtlı olmanın yanında devamsızlık problemi olmayan öğrenciler seçilmesi, (2) nitelikli verilerin elde edilmesi amacıyla öğrencilerin gönüllü katılım sağlamaları ve (3) mevcut öğrenci yapısında 11 ve 12. sınıf öğrencilerinin devamsızlık durumları, 9. sınıf öğrencilerinin ise uyum süreci sebebiyle, 10. sınıf öğrencileri çalışmaya dahiledilmesi kriterleri dikkate alınmıştır. Bu açıdan araştırmanın örneklemini BİLSEM'e devam eden 10. sınıfta öğrenim gören 15 üstün yetenekli öğrenci oluşturmuştur.

Katılımcıların 7'si kız (%46) ve 8'i erkek (%54) öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların tamamı 17 yaşındadır. Sosyo-demografik özelliklere ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Sınıf
Katılımcı 1	Kız	17	10
Katılımcı 2	Erkek	17	10
Katılımcı 3	Kız	17	10
Katılımcı 4	Kız	17	10
Katılımcı 5	Kız	17	10
Katılımcı 6	Erkek	17	10
Katılımcı 7	Erkek	17	10
Katılımcı 8	Erkek	17	10
Katılımcı 9	Erkek	17	10
Katılımcı 10	Kız	17	10
Katılımcı 11	Erkek	17	10
Katılımcı 12	Kız	17	10
Katılımcı 13	Erkek	17	10
Katılımcı 14	Kız	17	10
Katılımcı 15	Erkek	17	10

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri nitel veri toplama yöntemi ve fenomenolojik çalışmalarda temel veri toplama aracı kabul edilen yüz yüze görüşme yöntemiyle elde edilmiştir (Yıldırım

veŞimşek, 2011). Bu amaçla kişisel bilgi formu ve Kariyer Yapılandırma Görüşmesi olmak üzere iki veri toplama aracı kullanılmıştır.

### **3.3.1. Kişisel Bilgi Formu**

Kişisel Bilgi Formu, öğrencilerin sosyo-demografik değişkenlerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, anne-babanın eğitim düzeyi gibi sosyo-demografik değişkenlere yönelik 11 soru yer almıştır.

### **3.3.2. Kariyer Yapılandırma Görüşmesi**

Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG), beş sorudan oluşan ve danışanın kariyerine ilişkin önemli yaşam olaylarını ve yapıları içerisinde barındıran yapılandırılmış nitel bir değerlendirme aracıdır (Savickas, 2011; Savickas ve Hartung, 2012). KYG içerdiği sorularla bireyin yaşamındaki önemli yaşantıları, davranışlarını şekillendiren faktörleri, kariyer uyum becerileri ve kişilik tarzlarını ortaya koymaya çalışır (Karacan-Ozdemir, 2018). Psikolojik danışman danışana “Kariyerini yapılandırmada sana nasıl yardımcı olabilirim?” sorusunu sorarak görüşme sürecini başlatmaktadır. KYG’de katılımcıların çocukluk döneminde hayranlık duydukları kişiler veya karakterler, okuduğu dergi, favori kitap veya film, yaşam sloganı ve çocukluk anılarına ilişkin beş açık uçlu soru içermektedir. İkinci bölümde ise katılımcılara boşluk doldurma yolu ile kendilerinden başarının formülünü tanımlamaları istenmektedir. Burada katılımcıların mutlu ve başarılı olma sürecinde nelerin olması gerektiğine ilişkin algıları değerlendirilerek bir katılımcıların bir başarı formülü ortaya konması istenmektedir. Bu sorular aracılığıyla katılımcıların kariyer hikâyeleri ortaya konularak kariyer yapılanma süreci desteklenir (Savickas, 2015). Özellikle testlerle karşılaştırıldığında yaşam kariyer hikâyelerinden (life-career stories) hareketle kariyer seçimine odaklandığı için nitelikli bir değerlendirme yöntemi olarak önerilmektedir (Hartung, 2015). KYG’nin teorik temelleri ve Türk kültüründe kullanılabilirliği Karacan Ozdemir (2018) tarafından gerçekleştirilen derlemede ortaya konmuştur. KYG Ek 1’de sunulmuştur.

### **3.4. Veri Toplama Süreci**

Veri toplama süreci iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulundan gerekli izinler alınmıştır. Etik kuruldan gerekli izinler alındıktan sonra il Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurularak, araştırma izni konusunda uygulama izni alınmıştır. Son olarak ise BİLSEM okul idaresi ile iletişime geçilmiş ve okul idaresinin izni alınarak, çalışmaların eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde yapılması konusunda gerekli hazırlıklar yapılmıştır.

Veri toplama sürecinin ikinci aşamasında çalışma kapsamında ilgili öğrencilerle ön görüşme yapılmıştır. Görüşmede katılımcılara çalışmanın amacı ve çalışma süreci hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir. Öğrencilere çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahip oldukları, bu çalışmadan elde edilen sonuçların tamamen bilimsel amaçlı kullanılacağına ilişkin bilgilendirme yapılmıştır. Ardından çalışmaya katılmak istediğini ifade eden öğrencilere Gönüllü Katılım Formu verilmiştir. Ayrıca öngörüşmede daha sonra yapılacak görüşmeye ilişkin ortak bir tarih belirlenmiştir.

### **3.5. Geçerlik ve Güvenirlik**

Araştırma kapsamında yapılan tüm görüşmeler Bilim ve Sanat Merkezi'nde yürütülmüş ve 2017 yılı Nisan–Haziran döneminde gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler 40 ile 60 dakika arası sürmüştür. Araştırmaya ilişkin geçerlik ve güvenirliliği sağlamak amacıyla aşağıdaki hususlara dikkat edilmiştir.

Nitel araştırmalarda güvenirliliği arttıran önemli faktörlerden bir olduğu için tüm görüşmeler kayıt altına alınmıştır (Grenewald, 2004). Bu şekilde daha sonra kayıtların yeniden dinlenerek kodlamaların daha sağlıklı yapılması sağlanmıştır. Tüm görüşmeler araştırmacı tarafından aynı koşullarda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yapıldıktan sonra öğrencilere katılımlarından dolayı teşekkür edilmiş ve araştırmaya ilişkin her türlü bilgi veya öneri için ulaşabilecekleri konusunda bilgilendirme yapılmıştır.

Niteliksel geçerlik, araştırmacının belli yöntemleri kullanarak bulguların doğruluğunu kontrol etmesi anlamına gelir; nitel güvenirlilik araştırmacının yaklaşımının farklı araştırmacılar ve farklı projeler arasında tutarlılığını ifade eder. Nitel çalışmalarda araştırmacının, bulguların doğruluk değerini geliştirmek ve doğruluğa ikna etmek için çoklu stratejilerin kullanılması üzerinde durulmuştur (Creswell, 2014). Bu nedenle, bu araştırmada araştırmanın deseni, yöntem kısmında izlenen yollar sonraki araştırmalarda da benzer bir şekilde uygulanabilmesini sağlamaya yönelik açık bir şekilde tanımlanmıştır.

Ses kaydı alınan görüşmeler ve bunlardan elde edilen veriler araştırmacının ev ortamında kilitli olarak tutulacak ve veriler araştırmacının kişisel bilgisayarındaki kayıtlarla sınırlı kalacak, görüşmeye ilişkin ses kayıtları 5 yıl saklandıktan sonra imha edilecektir.

Geçerlik ve güvenirliliği etkileyebilecek diğer önemli bir faktör ise verilerin analiz edilmesidir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler araştırmacı tarafından bir süpervizör

gözetiminde gerçekleştirilmiştir. Veri analiz sürecinde uzman görüşüne başvurularak belirlenen alt temalar öneriler doğrultusunda düzenlenmiştir.

### **3.6. Veri Analiz Süreci**

Yapılan görüşmelerden elde edilen ses kayıtları deşifre edilerek yazılı hale getirilmiştir. Deşifreler yapıldıktan sonra, yazılı hale getirilen veriler üzerinde içerik analizi yapılmış ve odaklanılan olguya, diğer bir deyişle bu araştırma kapsamında üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerine ilişkili olarak kodlamalardan daha geniş ve kavramsal olan temalar oluşturulmuştur (Aydın, 2014). Nitel veri toplama yöntemlerinden biri olan yüz yüze görüşme yöntemi sonucu elde edilen veriler içerik analizi yaklaşımıyla analiz edilmiştir. İçerik analizindeki temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ulaşmayı sağlamaktır. İçerik analizi, nitel araştırma verilerinin analiz edilmesinde kullanılacak verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması biçimindeki dört aşamada gerçekleşir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). İlgili alan yazın ve önceki çalışmalar McMahon, Watson ve Bimrose, 2012; Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2012) doğrultusunda Savickas (2008) tarafından da önerildiği üzere verilerin analizinde kullanılmak üzere bir kod tablosu hazırlanmıştır. Veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra, bilgisayar destekli bir nitel veri analizi programı olan MAXQDA 18 ile içerik analizi yapılmıştır.

### **3.7. Araştırmacının Rolü**

Nitel araştırmalar da araştırmacı katılımcılar ile sürekli ve yoğun bir deneyim süreci yaşamaktadır (Creswell, 2014). Nitel araştırmacı alanda olan, görüşmeleri gerçekleştiren ve gerektiğinde deneklerin tecrübelerini yaşayan; alandaki kazanımlarını analiz sürecinde kullanan kişidir. Bilgi kaynaklarının içinde olma, ilgili kişilerle görüşme, gözlemler yapma, ilgili dokümanların analizini yapma ve araştırılan konuyu tanıma ve anlama nitel araştırma sürecinde oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Bu yönleriyle nitel araştırmacı, araştırma sürecinin doğal bir parçasıdır ve bilgi toplama işlevini görür (Yıldırım, 1999).

Nitel yöntemle oluşturulan araştırmalarda araştırmacının bireysel ve mesleğe yönelik deneyimleri önemli bir yer tutmaktadır. Katılımcı bir rol oynayacak araştırmacının kendi rolünü açıkça belirleyerek; kendi varsayım ve önyargılarının farkında olması, araştırmacıdan beklenen önemli bir sorumluluklardan biridir (Şimşek ve Yıldırım, 2003).

Araştırmacı görev yaptığı ilin Rehberlik ve Araştırma Merkezinde (RAM); üstün yetenekli öğrenciler, öğretmenleri ve ailelerine yönelik gerçekleştirilen bilgilendirme

çalışmaları ve tanılama süreçlerinde görevlidir. Ayrıca, Bilim ve Sanat Merkezi Öğrenci Tanılama süreci içerisinde yer alan Tablet Bilgisayar uygulaması ve sonrasındaki test sürecinde kullanılan Wechsler Nonverbal Testi (WNV) ve Kaufman Kısa Zekâ Testi (KBIT-2) uygulayıcısıdır. Araştırmacı; tanılama sürecinde yaklaşık bir aylık bir sürede Bilsem kurumunda görevli olarak geçirmektedir. Ayrıca, araştırmacı bir lisede on yıl psikolojik danışman olarak çalışmıştır. Bu bağlamda, üstün yetenekli öğrencilerle ve ergenlerle çalışma konusunda alan deneyimine sahiptir.

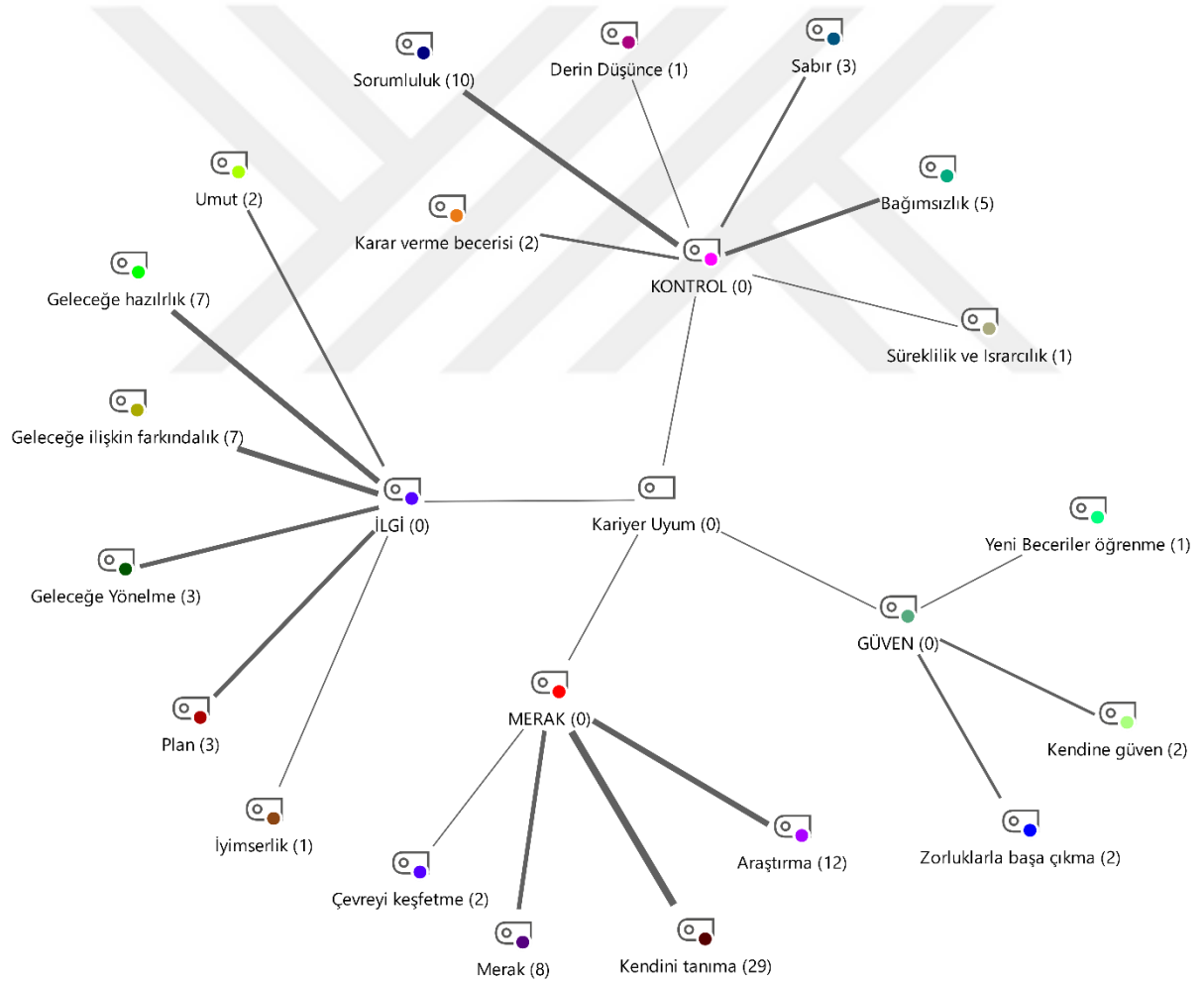
Araştırmacı, yüksek lisans eğitimi sırasında Kariyer Danışmanlığında Güncel Konular dersi kapsamında Kariyer Yapılandırma Kuramına, Kariyer Yapılandırma Görüşmesi ve kullanımına ilişkin dersler almıştır. Hem geçmiş alan deneyiminde hem de RAM'daki görev sürecinde aktif olarak mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunmaktadır. Araştırmacı ayrıca yüksek lisans eğitimi sırasında nitel araştırmalar konusunda ders almıştır. Alanyazın tarama sürecinde yeni bir perspektif oluşturan, metinlerin organizasyonunda, analitik bir şekilde okunmasında, raporlanmasında ve görselleştirilmesinde MAXQDA programını kullanarak, verilerin analizi sürecini sağlamıştır. Bu bağlamda, bu araştırmada da kullanıldığı üzere nitel araştırma desenleri ve analizleri konusunda bilgi birikimine sahiptir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında içerik analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Üstün yeteneklilerde kariyer uyumunun incelenmesinde Savickas'ın (1997) Kariyer Yapılandırma Kuramından ve ilgili alanyazından hareketle kariyer uyumunun dört boyutu tema olarak korunarak bunlarla ilişkili alt temalar belirlenmiştir. Kurama göre kariyer uyumu ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört bileşenden meydana gelmektedir (Savickas, 2005). Yapılan analizler sonrasında boyutlara ilişkin elde edilen alt temalar Şekil 1'de ayrıntılı şekilde verilmiştir.

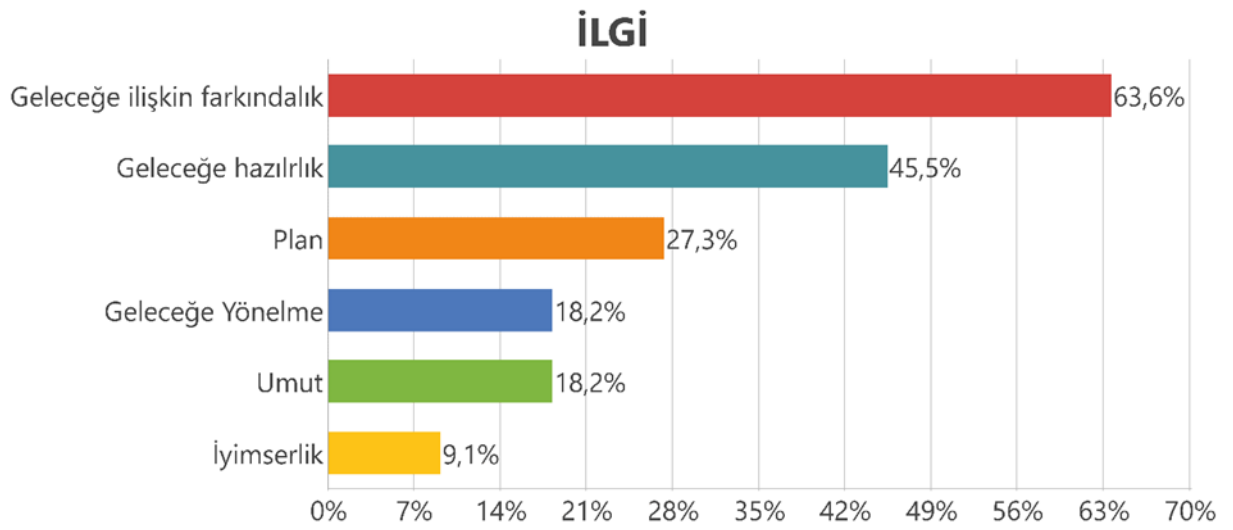


Şekil 1. Kariyer Uyuma İlişkin Elde Edilen Temaların Dağılımına Ait Model

#### 4.1. İlgi Boyutuna İlişkin Alt Temalar

Kariyer uyumunun ilk boyutunu oluşturan ilgi, bireyin geleceğe hazırlıklı olması ile ilgilidir. Burada birey gelecekteki yaşamı ve kariyerine ilişkin seçenekler üzerinde düşünür ve

planlama yapar. Kariyer ilgisi, bireyin geçmişteki ve şu anki mesleki yaşantılarından hareketle gelecekteki kariyer yaşantılarını öngörmesinde kişiye yardımcı olur (Saviskas, 2005). Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer ilgisine ilişkin yapılan nitel analiz sonuçları incelendiğinde (Bkz. Şekil 2), sırasıyla geleceğe ilişkin farkındalık, geleceğe hazırlık, plan, geleceğe yönelme, umut ve iyimserlik alt temaları gözlemlenmiştir. Aşağıda Tablo 2’de verilen bulgular incelendiğinde, geleceğe hazırlık ve geleceğe ilişkin farkındalık alt temalarının yedişer kez, geleceğe yönelme ve plan alt temalarının üçer kez gözlemlendiği, umut ve iyimserlik alt temalarının ise birer defa ifade edildiği görülmektedir. Elde edilen alt temalara ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 2’de verilmiştir.



**Şekil 2.**İlgi Boyutuna İlişkin Alt Temaların Dağılımı

**Tablo 2.** İlgi Boyutu ve Alt Temalarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Alt Temalar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	Top
Geleceğe ilişkin farkındalık	-	1	-	-	-	-	1	1	1	1	-	1	1	-	-	7
Geleceğe hazırlık	1	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	-	-	7
Plan	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	3
Geleceğe Yönelme	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3
Umut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2
İyimserlik	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1

#### 4.1.1. Geleceğe İlişkin Farkındalık

Geleceğe hazırlıkta olduğu gibi katılımcıların ifade etmiş oldukları önemli alt temalardan biri de geleceğe ilişkin farkındalıktır. Geleceğe ilişkin farkındalık, bireyin gelecekte sahip olacağı kariyeri ile elde edeceği yaşantılarla ilgilidir. Kişi bugünkü seçimlerinin geleceğindeki kariyerine ilişkin yaşantılar üzerinde önemli yer edindiğinin farkına varır ve kariyerine ilişkin yapmak zorunda olduğu seçimlerin farkındadır. Geleceğe hazırlıkta olduğu gibi yedi katılımcı bu alt temaya ilişkin yaşantı paylaşmıştır. Alt temaya ilişkin katılımcılarca yapılan paylaşımlar aşağıda verilmiştir.

Kariyer seçimlerine ilişkin katılımcıların şu anki yapmış oldukları seçimlerin gelecekteki kariyer yaşantıları üzerinde önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir. Örneğin iyi bir okul kazanıp gelecekte bu durumun yaşantıları üzerinde muhtemel etkisi üzerinde bir katılımcı dururken, diğer bir katılımcı ise belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmanın hem kendisi hem diğer insanlar için önemli kazanımlar sağlayacağını ifade etmiştir.

“İyi bir okul kazanıp kendi paramı yapabildiğimde böylece aklımdan geçeni yapabildiğim için çok mutlu ve başarılı olacağım” (K 2).

“Kendi hedeflerime yapabildiğimde insanların mutlu ve başarılı olduğu yerlerde böylece onları mutlu yapabildiğim için çok mutlu ve başarılı olacağım” (K 7).

“Zor durumda olan insanlara yardım yapabildiğimde, insanların yardıma muhtaç ve zor durumda olduğu yerlerde böylece onlara yardım edip iyi şeyler yapabildiğimde çok mutlu ve başarılı olacağım” (K 9).

“Çok çalışıp tutkum olan işi yapabildiğimde insanların benimle gurur duyduğu yerlerde olduğum için, sevdiğim işi yaptığım için çok mutlu, başarılı olacağım” (K 10).

Bazı katılımcılar ise kariyer seçimlerine ilişkin bilgi eksikliği yaşadıklarını ve yönlendirmelere gereksinim duyduklarını belirtmişlerdir. Örneğin bu durumu K 12 “Bana ileriye dönük tüyolar verebilirsiniz benim ileride hangi meslek seçimime bilgi vererek bana yardımcı olabilirsiniz” şeklinde ifade etmiştir.

Benzer şekilde K 8, “Başarılı olduğum alanlarda veya sevdiğim alanlarda hangi alanlara yönlenebileceğim konusunda bana danışmanlık yapabilirsiniz.” demiştir. Katılımcıların kariyer gelişim sürecinde yapmaları gereken seçimlere ilişkin farkındalığa gereksinim duydukları söylenebilir.

#### 4.1.2. Geleceğe Hazırlık

Geleceğe hazırlık alt temasının, öğrencinin geleceğe yönelik hedefler belirlediği, yapmak istediklerini belirlediği ve düşüncelerini faaliyete geçirdiği kariyer yaşantıları ile ilişkili olduğu söylenebilir. Geleceğinin nasıl olacağı konusunda düşünen birey, geleceğe ilişkin hazırlık yapar. Betimleyici istatistiklerde de görüldüğü gibi geleceğe hazırlık temasının beş kez gözlemlendiği görülmektedir. Bazı katılımcılar kariyerlerine ilişkin sahip oldukları düşüncelerden bahsederken (K7) diğer bazı katılımcılar ise sahip oldukları ilgi alanlarına göre kendilerine hedef belirleme üzerinde durmuşlardır (K3). Katılımcılardan bazıları görüşlerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

Katılımcı: “Mesela benim ilgi alanlarıma göstererek onları hedef belirleyebilirsiniz.”

Psikolojik Danışman: “İlgi alanlarını?”

Katılımcı: “İlgi alanlarıma göre hedefler belirlemeliyiz ya da mesela çalışma düzenime göre atıyorum ben şuan 3 saat çalışıyorsam günde benim belirli bir hedefe ulaşmam kolaylaşır. Ama 1 saat çalışıyorsam gidipte çok yüksek bir hedef alıp sonrasında düşürmem pek doğru olmaz. Bu yönde bir şey yapılabilir” (K3).

Yukarıda da görüldüğü gibi katılımcı, psikolojik danışmanın kendisine geleceğe ilişkin hazırlayıcı faaliyetlerde katkı sağlaması üzerinde durmuştur. Diğer bir katılımcı (K7) ise psikolojik danışmanın kendisine geleceğe ilişkin sahip olduğu düşünceleri konusunda katkı sağlayabileceği üzerinde durmuştur.

“İlk başta ben kendi kariyerim için düşündüğüm şeyleri size anlatabilirim. Gerekli yerden düşüncelerinizden destek alabilirim. Bana aktarabilirsiniz. O şekilde bana yol gösterebilirsiniz” (K 7).

Geleceğe hazırlıkta kariyer gelişiminin önemini belirten bir katılımcı ise şu an alacağı eğitimin sadece kariyerinde önemli bir yer edinmeyeceğini aynı zamanda kişiliği üzerinde de önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan gelecekte iyi bir kariyer edinebilmesinde kendisine psikolojik danışanın bilgilendirme yapabileceğini belirtmiştir.

“Bana ileriye dönük tüyolar verebilirsiniz benim ileride hangi meslek seçimime bilgi vererek bana yardımcı olabilirsiniz. İleride nasıl bir insan olacağımı bu yaşta alacağım eğitim belirliyor. Bana daha iyi bir eğitim vererek benim ileride daha iyi bir insan olmamı daha iyi bir kariyere sahip olmamı sağlayabilirsiniz” (K 12).

Diğer bir katılımcı ise eğitim sürecinde yapmış olduğu çalışmalar üzerinde durmuş ve bu yaşantıların geleceğindeki kariyer gelişiminde önemli yer edindiğini belirtmiştir. Yapmış olduğu bu çalışmaların kariyer açısından kendisini geleceğe hazırladığını ve kendisinin değimiyle kendisini bir basamak daha ileriye gördüğünü ifade etmiştir.

“Benzer yönlerimiz annemde dediğim gibi bazen mesai saatlerinde değil de gece ikide üçte annemi aradıkları oluyor o zaman mesela hemen kalkıyor geceleri mesela fazla çalıştığı zamanlar oluyor. Ben de fen lisesinde okuyorum. Biyoloji Olimpiyatları, TÜBİTAK Olimpiyatları gibi faaliyetlerden dolayı uykusuz kaldığım günler oluyor; ancak bilim yaptığımdan ve bundan zevk aldığımdan dolayı rahatsızlık duymuyorum yani. Sonuçta bir basamak daha yükseliyorsun bilim adına. Yani hem okul hayatım fen lisesindeki yazılarımı bir yandan şey yapıyorum oradaki öğretmenlerimle bir yandan projeler yapıyorum, bir yandan bilim sanat merkeziyle hem de kendi yaşam açımdan Tübitak olsun Google olsun İnter olsun diğer projelerle ilgilenmeye çalışıyorum” (K 13).

#### **4.1.3. Plan**

Plan, bireyin kariyer gelişimi sürecinde kariyerine ilişkin hedeflere ulaşmada olayları ve eylemleri bir düzene koymakla ilişkili bir kavramdır. Kişi hedeflerine nasıl ulaşacağını planlar. Bir katılımcı aşağıda görüldüğü gibi derslerine ilişkin planlamada kendisine yardım sağlanmasının kariyer gelişimine katkı sağlayacağını dile getirmiştir.

“Nasıl yardımcı olabilirsiniz, bir mesela ders çalışma programıyla en basitinden bana yardımcı olabilirsiniz” (K 11).

Diğer bir katılımcı ise kariyerine ilişkin şimdiden yapacağı planlamanın gelecekteki kariyer seçimleri üzerindeki etkisi ve kişiliğine yansımaları üzerinde durmuştur.

“Bana ileriye dönük tüyolar verebilirsiniz benim ileride hangi meslek seçimime bilgi vererek bana yardımcı olabilirsiniz. İleride nasıl bir insan olacağımı bu yaşta alacağım eğitim belirliyor. Bana daha iyi bir eğitim vererek benim ileride daha iyi bir insan olmamı daha iyi bir kariyere sahip olmamı sağlayabilirsiniz” (K 12).

#### **4.1.4. Geleceğe Yönelme**

Geleceğe yönelme bireyin kariyerine ilişkin gelecek algısını yansıtmaktadır. Gelecekte nasıl bir kariyere sahip olacağı ve kariyer yaşantılarının şu anki yaşantıları ile ilişkini belirtir. Örneğin bir katılımcı (K1) bu durumu “...ileriye düşünüp hareketlerimizi yapıyoruz” şeklinde

dile getirmiştir. Diğer bir katılımcı ise aşağıda görüldüğü gibi geleceğe yönelmeyi şu anki yapmış olduğu seçimlerin gelecekte kariyerine ilişkin seçimler üzerinden etkisini dile getirmiştir.

“Bana ileriye dönük tüyolar verebilirsiniz benim ileride hangi meslek seçimime bilgi vererek bana yardımcı olabilirsiniz. İleride nasıl bir insan olacağımı bu yaşta alacağım eğitim belirliyor. Bana daha iyi bir eğitim vererek benim ileride daha iyi bir insan olmamı daha iyi bir kariyere sahip olmamı sağlayabilirsiniz” (K 12).

#### **4.1.5. Umut**

Umut ve iyimserlik birbiri ile yakından ilişkili iki kavram olarak ifade edilmektedir (McMahon vd., 2012). Umut, kişinin kariyerinde başarıya ulaşmada yolların olduğuna inanması ve bu mekanizmaları kullanmak için gerekli motivasyonu sağlamasıdır. Bu bireyler koymuş oldukları hedeflere ulaşmak için yeni yollar bulmaya çalışır ve bunu başarabileceklerine inanırlar. Katılımcılardan biri bu mutluluk ve başarıyı tanımlarken aşağıdaki ifadelerle yer vermiştir.

“Kanser olan insanları kesin tedavi yapabildiğimde insanların mutsuz ve hasta olduğu yerlerde böylece tedavi yapabildiğim için çok mutlu ve başarılı olacağım” (K 11).

Diğer bir katılımcı ise bu durumu hayallerine ulaşmak olarak betimlemiş ve bunu başarabileceğine olan inancını ortaya koymuştur.

“Hayallerimi yapabildiğimde, insanların umutsuz olduğu yerlerde böylece istediğim şeyi yapabildiğim için mutlu olabileceğim. Mutlu olacağım ve başarılı” (K 14).

#### **4.1.6. İyimserlik**

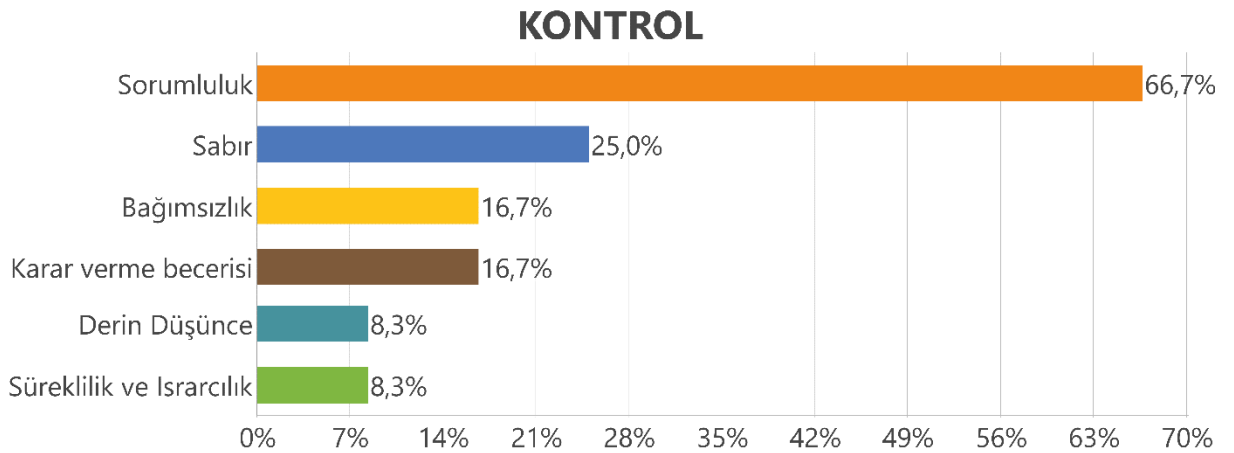
İyimserlik bireyin kariyerine ilişkin gelecekte olacak şeylerin iyi olacağına ilişkin duygu ve düşüncelerini yansıtır. K 8 kendi değimiyle “hakuna matata” modunda yani hiçbir şeyi dert etmeyen ve yaşamdan zevk almaya bakan bir felsefe edindiğini ifade etmiştir. Katılımcıya göre her şeye rağmen yaşam sevgi doludur.

“He benim, genel olarak slogan mesela bir Hawaii felsefesi var Hakuna Matata; dert yok tasa yok. Genelde Hakuna matata modunda yaşıyorum. Çok fazla şeyi kendime dert etmemeye çalışıyorum çünkü hayat zaten kısa. Yaşanacak çok şey var, üzülmekle çoğu zaman ya hepimiz üzülüyoruz ama bunu çok fazla uzatıp mutlu olabileceğim zamanları kaybetmemeye çalışıyorum çoğu zaman. Hayat modu da genel olarak mutlu

bir insanım. Bunun doğrultusunda çevreme de enerji saçmaya çalışıyorum, mutlu ettikçe mutlu olan bir insanım. Sevmeyi seviyorum” (K 8).

#### 4.2. Kontrol Boyutuna İlişkin Alt Temalar

Kontrol bireylerin mesleki gelecekleri ile ilgili karar verebilme ve kendi kendilerini yönetebilme duygusuna sahip olmalarıyla ilgilidir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer kontrolü, bireylerin kariyerlerini inşa etmekten sorumlu olduklarını hissetmeleri ve inanmaları anlamına gelir. Birçok modelde olduğu gibi burada da kariyer seçiminde birey özgürdür. Bu nedenle gelecekteki kariyerinin yapılandırılmasında kendisi sorumludur. Kariyer kontrolünün olmaması genellikle kariyer kararsızlığı olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca bu boyut karar verme, atılganlık, kontrol odağı, özerklik ve öz düzenleme gibi temel yapıları kapsamaktadır (Savickas, 2005). Üstün yetenekli öğrencilerde kariyer kontrolüne ilişkin yapılan analizler sonucunda sırasıyla sorumluluk, sabır, bağımsızlık, karar verme becerisi, derin düşünce ve süreklilik/ısrarcılık olmak üzere altı alt temaya ulaşılmıştır (Bkz. Şekil 3). Elde edilen temalara ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 3’te ayrıntılı şekilde verilmiştir.



**Şekil 3.** Kontrol Boyutuna İlişkin Alt Temaların Dağılımı

**Tablo 3.** Kontrol Boyutu ve Alt Temalarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Temalar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	Top
Sorumluluk	-	1	1	1	-	1	-	1	-	3	-	1	1	-	-	10
Sabır	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	3
Bağımsızlık	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Karar verme becerisi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2
Derin Düşünce	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Süreklilik ve Israrcılık	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1

#### 4.2.1. Sorumluluk

Sorumluluk, bu araştırmada katılımcılar tarafından en çok ifade edilen alt temalardan biri olarak bulunmuştur. Sorumluluk genel olarak kişinin yapmış olduğu işin veya davranışların gerekliliklerini yerine getirebilmesini belirtir. Bu araştırmada elde edilen bulgular incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun mesleki sorumluluk üzerinde odaklandığı görülmektedir. Örneğin aşağıdaki bir katılımcı asker olmanın getirmiş olduğu sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirdiğinde başarılı ve mutlu olacağını ifade etmiştir.

“Asker olunca ve koruma görevini yapabildiğimde insanların güvende ve mutlu olduğu yerlerde böylece onları koruduğum için mutlu olacağım çok mutlu ve başarılı olacağım” (K 3).

Diğer bazı katılımcılar ise bu durumu farklı meslek grupları için veya seçecekleri mesleğin getirmiş olduğu sorumlulukları yerine getirdikleri zaman mutlu ve başarılı olacaklarını belirtmişlerdir.

“İleride psikiyatrlik işini yapabildiğimde insanların çözüme ihtiyacı olan yerlerde böylece işimi yapabildiğim için çok mutlu ve başarılı olacağım” (K 4).

“Mesleğimi iyi yapabildiğimde insanların bundan dolayı mutlu olduğu yerlerde böylece mesleğimi iyi yapabildiğim için mutlu ve başarılı olacağım” (K 6).

Bir katılımcı ise (K10) babasının çalışkan biri olduğunu, kendisinin ise bundan yoksun olduğunu ifade etmiştir, ancak bunu da zamanla, yaşla kazanılabilen bir özellik olarak değerlendirmiştir.



“Çalışkanlık olabilir şimdi aynı sorunun cevabı oldu. Çalışkanlık ömrünü bir işe vermek. Babam içinde geçerli bu. Ömrünü bir işe vermek çalışmak. Tecrübe. Bu insanlarda olup da bende olmayan muhtemelen budur. Zamanın verdiği bir olgunluk diyeyim...”

#### 4.2.2. Sabır

Sabır, bireyin kariyer gelişimi sürecinde mevcut koşullar veya olumsuzlalar karşısında dayanabilmesi olarak düşünülebilir. Dolayısıyla bu kavram kişinin olumsuz duygu/düşüncelerden kendisini kurtarabilmesi ile ilişkilidir. Bir katılımcı sabrı, istediği şeyler için mücadele etme ve kolayca vazgeçmeden emek verme olarak ifade etmiştir.

“Şu şekilde, bir insan eğer bir şeyi gerçekten istiyorsa emek verir ama yok kolayca vazgeçebiliyorsa demek ki yeterince istemiyordur” (K 14).

“Yaşadığı sıkıntılara rağmen hiç yılmadı ben annemin hiç şikâyet ettiğini gördüm. Ben de şimdi onun gibiyim elimizde olmayan yerine elimizde olanlarla yetiniyoruz çoğu zaman ikimiz de” (K 8).

Öte yandan, bir katılımcı ise sabırsız olduğuna dair bir ifade kullanmıştır. Hayran olduğu rol modelinden kendisini ayıran özelliğin, onun sabırlı kendisinin ise sabırsız olduğu şeklinde ifade etmiştir (K 5).

#### 4.2.3. Bağımsızlık

Bağımsızlık, bireyin kendi başına karar alabilmesi ile ilişkili bir kavramdır. Bu alt tema daha çok özgürlükle ilgili ifadelerde kodlanmıştır. Özgürlük bir katılımcı tarafından aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

“İstediğim şeyleri özgürce yapabildiğimde insanların hepsinin bir işle meşgul olduğu yerlerde böylece ders çalışma, kitap okuma ve benzeri etkinlikleri rahatça yapabildiğim içim çok mutlu ve başarılı olacağım” (K 1).

Diğer bir katılımcı tarafından ise özgürlük kendisinin hayranı olduğu bir sanatçıya benzetim ile açıklanmış ve kısıtlamalar olmadan, istediğini yapabilme özgürlük olarak betimlenmiştir.

Katılımcı: “Ya ben 6 yaşındayken böyle anaokulundayken falan hatırlıyorum çok böyle televizyon programlarındakilere çok böyle heveslenirdim bir de, şarkıcılar falan kliplerde hatta EvrılLavinne diye hayran olduğum bir kadın vardı şarkıcı işte ama

tamamen kliplerinden dolayı. Yaptığı şarkıdan dolayı da pek değil. Kliplerinde özgür ve kafasına esen her şeyi esiyormuş gibi olduğu için onlara böyle özenirdim hep.

Kişiye özellikle birkaç klibinde böyle asi her şeye her istediğini yapan, kimsenin kendisine sınır koymasına izin vermeyen bir insan gibi ki zaten öyle yapısı vardı

O zamanlarda onu da havalı buluyordum. Onu da aynı şekilde böyle kimse kendisine sınır koyamaz, her istediğini yapar. Kimsenin kendisini kısıtlamasına izin vermez gibi. Hep bunun üzerineydi.”

Psikolojik Danışman: “Tamam, bu iki kişinin ortak özelliği neydi?”

Katılımcı: “Ortak özellikleri yani özgürlükçü olmaları, kendi hayatlarına düşkün, kafasına koyduklarını yapmaya düşkün olmaları, cesur olmaları böyle” (K 2).

Bu ifadelerle bakıldığında öğrencilerin bağımsızlık kavramını daha çok istediklerini yapmak, özgür olmak, kısıtlanmamak olarak algıladıkları görülmektedir.

#### **4.2.4. Karar Verme Becerisi**

Karar verme becerisi, beceri bireyin kariyerine ilişkin kararlar alması ve almış olduğu bu kararlar çerçevesinde hareket etmesi ile ilişkilidir. Her ne kadar karar verme olumlu bir yapıyı yansıtsa da kararsızlık durumu katılımcılar tarafından belirtilen bir unsur olmuştur. Örneğin aşağıdaki katılımcı kararsız bir yapıya sahip olduğunu belirtmiş ve kariyeri konusunda ne yapacağını tam olarak belirleyemediğini ifade etmiştir.

“Bir kere ben çok kararsız bir insanım. Belli başlı zevk aldığım hoşuma giden şeyler var ama çok yol var henüz yolun başında olduğum için yol ayrımları daha fazla” (K 10).

“Mesela annem babam tıp okuyayım ister ama ben hiç tıp okumak çok uzak bana. Daha böyle insanlarla uğraşmalı hani sosyal bir iş hukuk falan gibi bir şey. Hem o hukukta bilmiyorum hukuk sıkıntılı gibi bir işe benziyor” (K 10).

Bu durum diğer bir katılımcı tarafından ise şu şekilde belirtilmiştir:

“Ama ben sürekli iki seçenek arasında kalıyorum ya da karar vermekte güçlük çekiyorum” (K 14).

#### 4.2.5. Derin Düşünce

Derin düşünce bireyin kariyerine ilişkin geçmişteki, şu anki ve gelecekteki yaşantıları ayrıntılı olarak ele alınması ile ilişkilidir. Burada kişi kariyeri üzerinde derinlemesine düşünür ve ayrıntılı olarak ele alır. Örneğin katılımcılardan biri bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

“Evet, o zamanlar küçük olduğum için hani böyle acaba hayata daha yeni açılmaya başlıyorsunuz ve acaba karşında beni neyin beklediğini bilmiyorum...” (K 15).

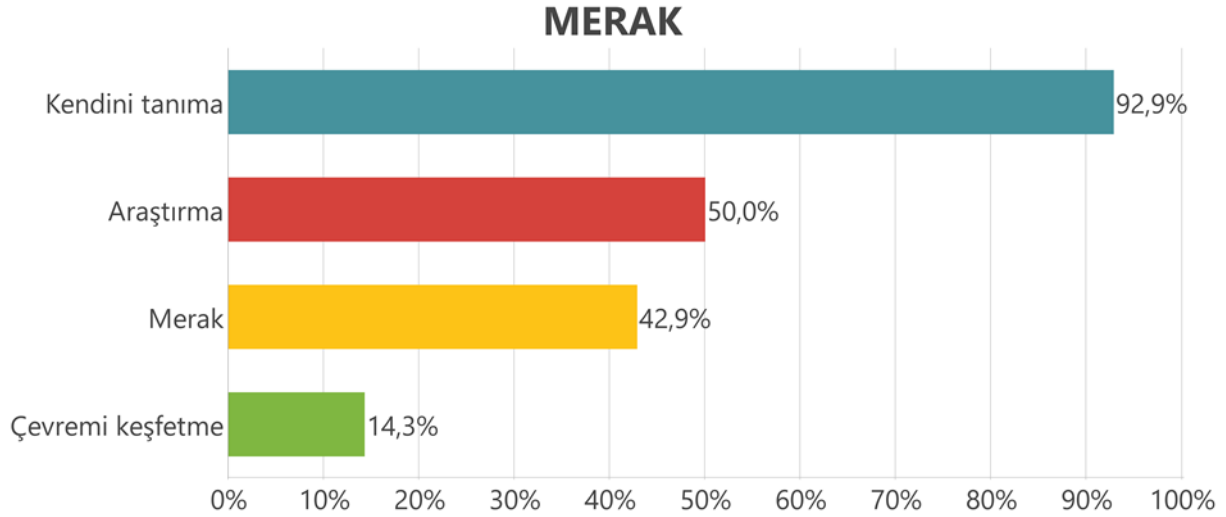
#### 4.2.6. Süreklilik ve Israrcılık

Kişinin kariyerine ilişkin almış olduğu kararlara veya belirlemiş olduğu hedeflere ilişkin sürdürülebilirliği sağlaması, onlara ulaşmada gerekli motivasyona sahip olmasıdır. Süreklilik bireyin hedeflerine ulaşmada bir üst kademeye çıkmasına yardımcı olur. Bu kişiler inandıkları şeylere bağlı kalırlar. Örneğin bir katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmiştir;

“Abimle benzer yönlerimiz en önemli yönlerimizden birisi hırslıyız. İkimizde ama örneğin hırs derken başkalarını aşağı çekmeyi değil biz kendimizi yükseltmeye çalışıyoruz” (K 15).

#### 4.3. Merak Boyutuna İlişkin Alt Temalar

Kariyer yapılandırma kuramına ilişkin üçüncü boyut kariyer merakını içermektedir. Merak, bireyin çevresini araştırma eğilimini ifade etmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer merakı, benlik ile iş dünyası arasındaki uyumun keşfedilmesi ve sorgulanmasını belirtir. Bu şekilde bireyler kendileri ve meslekler hakkında daha fazla bilgi toplarlar. Sorgulayıcı ve meraklı tutum, birerlerin kendisine ve mesleklere ilişkin daha fazla bilgi toplamasına ve çevreyi incelemelerine yardımcı olur (Savickas, 2005). Bu araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda (Bkz. Şekil 4) kariyer merakına ilişkin sırasıyla kendini tanıma, araştırma, merak ve çevreyi keşfetme olmak üzere dört alt tema gözlemlenmiştir. Alt temalara ilişkin elde edilen betimleyici istatistikler Tablo 4’te ayrıntılı olarak verilmiştir.



**Şekil 4.** Merak Boyutuna İlişkin Alt Temaların Dağılımı

**Tablo 4.** Merak Boyutu ve Alt Temalarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Temalar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	Top
Kendini tanıma	2	5	1	-	2	1	2	3	-	2	1	1	2	2	5	29
Araştırma	-	-	-	-	1	2	1	-	1	1	-	1	5	-	-	12
Merak	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	3	1	-	8
Çevreyi keşfetme	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2

#### 4.3.1. Kendini Tanıma

Kendini tanıma katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen alt temayı oluşturmuştur. Kendini tanıma, bireyin sahip olduğu ilgi, yetenek veya kişilik özelliklerinin farkında olması ve bunları keşfetme sürecini ifade etmektedir. Birey sahip olduğu ilgi ve yetenekler doğrultusunda kariyer sürecini şekillendirir. Aşağıdaki örneklerde görüldüğü gibi bazı katılımcılar kendini tanıma kavramı çerçevesinde ilgi ve yetenekleri üzerinde durmuşlardır.

“Bende insanlara yardım etmeyi seviyorum bu yönden belki hoşuma gidiyor olabilir”  
(K 6).

Kendini tanıma birçok katılımcı tarafından kişilik özellikleri olarak belirtilmiş ve kendileri hakkında değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Katılımcılar tarafından diğerleri ile benzer ve ayırıcı özellikler üzerinde durulmuştur.

Psikolojik danışman: “Peki, babam dedin, o zamana döndüğünde bu kişiyi nasıl görüyordun bana anlatabilir misin?”

Katılımcı: “Her şeyi yapabilen, özgür, güçlü, akıllı, zeki.”

Psikolojik danışman: “Peki benzerlikleriniz nelerdi?”

Katılımcı: “Zeki olmamız olabilir akıllı olmamız” (K 5).

Psikolojik danışman: “Bu kişi ile benzerlikleriniz neler, benzer yönleriniz?”

Katılımcı: “Benzer yönlerimiz, bende insanlara yardım etmeyi seviyordum gibi ama onun kadar büyük çapta olmasa da bende aileme yardım ederek arkadaşlarıma yardım ederek ona benzemeye çalışıyordum” (K 12).

#### **4.3.2. Araştırma**

Araştırma kişinin kendisi ve çevresine ilişkin bilgi sahibi olabilmek için yapmış olduğu aktiviteleri içeren bir kavramdır ve bireyin kariyer gelişimi ile de ilişkilidir. Birey araştırma yolu ile bilgi toplar ve toplamış olduğu bu bilgiler aracılığıyla gelecekteki kariyerini şekillendirir. Elde edilen analiz sonuçları incelendiğinde, genellikle katılımcıların mesleklere ilişkin bilgi toplama üzerinde durdukları görülmektedir. Aşağıda temaya ilişkin bazı örnekler verilmiştir.

“Yapacağım meslekte ileride hangi zorluklarla karşılaşacağımı söyleyebilirsiniz ya da bununla ilgili makale bilimsel kitap falan birlikte araştırıp okuyabiliriz” (K 5).

“Kariyerimi yapılandırmada mesela merkezimin olsun veya siz olun aracı kurumlarla iş birliği içine girerek mesela çeşitli bilimsel fikirlerim var, bunlarda yardımcı olarak destek olabilirsiniz bana mesela. Çeşitli bilimsel insansız hava araçları projem var ondan sonra hücre projem var, kurşungeçirmez kompozit maddeler var o şekilde çeşitli kurumlarla irtibat haline geçerek yardımcı olabilirsiniz” (K 13).

Ayrıca bazı katılımcılar ise ilgi ve yeteneklerine ilişkin bilgi elde etme, elde ettikleri bu bilgiler çerçevesinde kariyer seçimlerini belirleme üzerinde durmuştur. Buna ilişkin örnekler aşağıda verilmiştir.

“Bilmediğim şeyleri öğrenmek ya da komik şeyleri okumaktan hoşlanıyorum. Eğlendiriyorlar yeni şeyler okumak hoşuma gidiyor” (K 6).

“TÜBİTAK yayınlıyor her ay boyunca. Bu dergide mesela farklı çalışmalar var mesela dünya üniversiteleri olsun Virginia Üniversitesi gibi Harvard Üniversitesi gibi. Ülkemizde Hacettepe, Ankara Tıp gibi üniversitelerde çalışmalar var bunları sunuş şeklinde kısa biçimde özetliyor ondan sonra teknolojilere falan mesela anlatıyor bu bakımdan güzel bir dergi. Mesela orada proje çalışmalarında olsun ilginç bir çalışma olunca burada özet şeklinde geçtiğinden dolayı ona kendi duygu ve düşüncelerimi katılarak çok daha farklı projeler yapmama sebep olabilir mesela bu bakımdan güzel bir kaynak” (K 13).

#### 4.3.3. Merak

Merak, bireyin kariyerine ilişkin bilgi toplamasını belirtir. Kişi benlik ile iş dünyası arasındaki uyumu keşfetmeye çalışır ve sorgular. Bu şekilde bireyler kendileri ve meslekleri hakkında daha fazla bilgi elde ederler. Bu nedenle kariyer gelişiminde önemli bir yer edinir. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar, bazı katılımcıların merak yolu ile ilgi ve yeteneklerini keşfetmeye çalıştığını göstermiştir. Ayrıca bu bireylerin yeni konular veya fırsatlar hakkında da meraklı oldukları görülmektedir.

Katılımcı: “Önceden Bilim Çocuk’u okuyordum. Sadece o aslında.”

Psikolojik Danışman: “ Bu Bilim ve Çocuk’ta neyi okumaktan hoşlanıyordun, sana çekici gelen neydi?”

Katılımcı: “Bilimsel olması var insanların anlatıldığı sinir ve beyin diye kısmı vardı güzel geliyordu” (K 1).

Başka bir katılımcı ise;

“Yani babamdan hangi açılardan karşılaştırma şeklinde değil de yani genel olarak benzeriz yalnız mesela benim ilgim genel olarak bilimsel şeylere ilgim baya şey mesela keşfetme duygum var babamda bu açıdan bana baya destek oluyor. O yüzden uyumluyuz ikimiz de.” (K 13) şeklinde ifade etmiştir.

Benzer şekilde diğer bir katılımcıda da benzer bir arayış görülmüştür.

Psikolojik Danışman: “O girdiğin internet sitesinin neyinden hoşlanıyorsun, sana çekici gelen yani ne?”

Katılımcı: “Tarihe merakım var ve ilgimi çekiyor paylaşımlar. Farklı şeyler öğrenmek” (K 14).

#### 4.3.4. Çevreyi Keşfetme

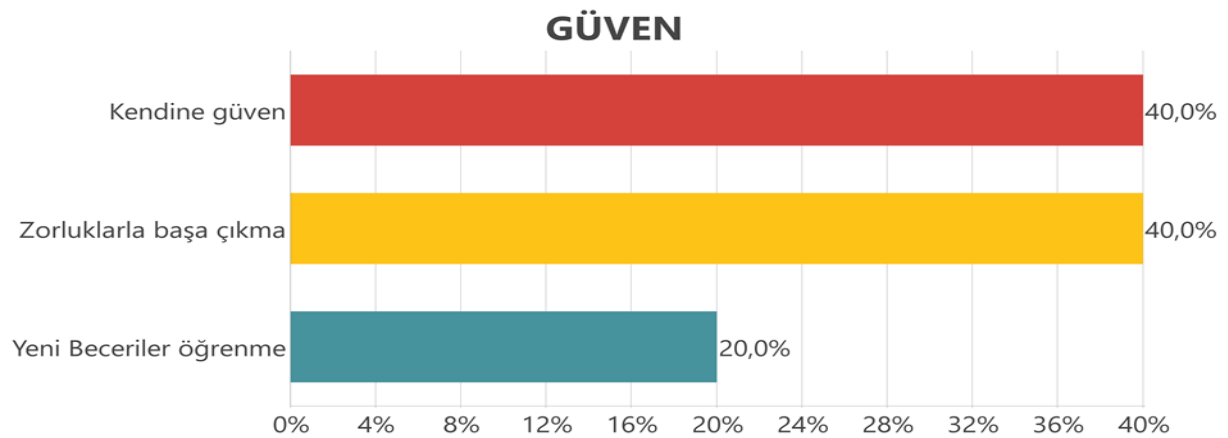
Çevreyi keşfetme, bireyin çevresindeki eğitsel ve mesleki fırsatları keşfetme, arama, meslekleri tanımaya çalışmasını yansıtan bir kavramdır. Örneğin meslek elemanları ile konuşma, seçeceği bir mesleğe ilişkin bir eğitime, konferansa katılma ya da üniversite ziyaretlerinde bulunma gibi şeyler bu kavram ile ilişkilidir. Bir katılımcı bu durumu “Meslek dallarıyla ilgili bilgi vererek, çalışma alanlarını ne tip insanların daha başarılı olabileceği gibi konularda” (K 9) cümleleri ile ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı ise meslekleri tanımaya ilişkin düşüncelerini aşağıdaki şekilde dile getirmiştir;

“Mesela annem babam tıp okuyayım ister ama ben hiç tıp okumak çok uzak bana. Daha böyle insanlarla uğraşmalı hani sosyal bir iş hukuk falan gibi bir şey. Hem o hukukta bilmiyorum hukuk sıkıntılı gibi bir işe benziyor” (K 10).

“Yapacağım meslekte ileride hangi zorluklarla karşılaşacağımı söyleyebilirsiniz ya da bununla ilgili makale bilimsel kitap falan birlikte araştırıp okuyabiliriz” (K 5).

#### 4.4. Güven Boyutuna İlişkin Alt Temalar

Kariyer yapılandırma kuramında kariyer uyum yeteneğinin son boyutunu güven oluşturmaktadır. Güven, bireyin uygun eğitim almak ve meslek seçimlerini yapmak için gerekli olan bir eylemi başarıyla yürütme becerisine ilişkin öz-yeterlik algısı olarak tanımlanmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, Şekil 5’te de görüldüğü üzere bu temaya ilişkin sırasıyla kendine güven, zorluklarla başa çıkma ve yeni beceriler öğrenme olmak alt temaları gözlemlenmiştir. Alt temalara ilişkin elde edilen betimleyici istatistikler Tablo 5’te ayrıntılı olarak verilmiştir.



Şekil 5. Güven Boyutuna İlişkin Alt Temaların Dağılımı

**Tablo 5.** Güven Boyutu ve Alt Temalarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Alt Temalar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	Top
Kendine güven	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
Zorluklarla başa çıkma	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2
Yeni Beceriler öğrenme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1

#### 4.4.1. Kendine Güven

Kendine güven, kariyerine ilişkin gerekli eylemleri yapabilmesinde kendisine ilişkin algılarını yansıtır. Kendine güven duygusu, uygun eğitim almak ve meslek seçimlerini yapmak için gerekli olan bir eylemleri başarıyla yürütme becerisine ilişkin algılarıyla ilişkilidir. Aşağıda alt temaya ilişkin örneklere yer verilmiştir.

Psikolojik danışman: “Peki, babam dedin, o zamana döndüğünde bu kişiyi nasıl görüyordun bana anlatabilir misin?”

Katılımcı: “Her şeyi yapabilen, özgür, güçlü, akıllı, zeki”

Psikolojik danışman: “Peki, benzerlikleriniz nelerdi?”

Katılımcı: “Zeki olmamız olabilir akıllı olmamız” (K 5).

Diğer bir katılımcı ise kendisine güven duygusunu bir slogan olarak dile getirmiş ve kişinin kendisine güven duygusunun kariyer gelişiminin önemli bir göstergesi olduğunu belirtmiştir. Kişinin başarıya ulaşmasında kendisine güven öğrencinin söylemlerinde olmazsa olmazlardan biri olarak görülmektedir.

“Bunu bir slogan olarak görebilir miyiz bilmiyorum ama bunu ben kariyer açısından söylüyorum; ‘Hiçbir zaman kendinden yukarıdakileri aşağı çekmeye çalışma. Eğer sen yükselebilirsen onlar zaten senin aşağısında kalacaklardır.’ Bence bu” (K 15).

#### 4.4.2. Zorluklarla Başa Çıkma

Engellerin üstesinden gelme becerisi, bireyin kariyer uyum yeteneğinin önemli unsurlarından biridir. Değişen yaşam şartları ve teknolojik gelişmeler beraberinde birçok zorluğu getirebilmektedir. Bu nedenle bireyin zorluklarla başa çıkmadaki yeterliği, onun



kariyer uyumunu etkilemekte ve kariyer gelişimini desteklemektedir. Zorluklarla başa çıkma bir katılımcı tarafından aşağıdaki şekilde dile getirilmiştir.

Psikolojik danışman: “Peki annenle benzer yönleriniz, benzerlikleriniz neler?”

Katılımcı: “Ben kendim adına güçlü biri olduğumu düşünüyorum o da bana göre annemden geliyor. Çünkü ben annemden hep öyle gördüm. Ben annemle beraber büyüdüm benim babam jandarma. O zamanlar istihbaratçıydı babam Şırnak’ taydı görevdeydi babam. Biz daha çok annemle birlikteydik neredeyse hep annemleymdim ben. Bütün vaktim hep annemle geçiyordu neredeyse arkadaşlarımla oynadığım zaman dışında. Yaşadığı sıkıntılara rağmen hiç yılmadı ben annemin hiç şikayet ettiğini gördüm. Ben de şimdi onun gibiyim elimizde olmayan yerine elimizde olanlarla yetiniyoruz çoğu zaman ikimizde” (K 8).

#### **4.4.3. Yeni Beceriler Öğrenme**

Beceri, bireyin bir işi başarma ya da bir işi yerine getirilebilmede gerekli olan yeterliğe sahip olması olarak düşünülebilir. Birey yeni beceriler öğrenerek var olan becerilerini geliştirir. Bu şekilde ilerleme kaydeder. Kariyerine ilişkin yeni beceriler öğrenen birey, seçmiş olduğu mesleğin gerekliliklerini en uygun şekilde yerine getirir. Yapılan analiz sonuçları, bir katılımcının yeni beceriler öğrenmeye ilişkin ifadelerde bulunduğunu göstermiştir. Bireyin yeni beceriler öğrenerek var olan yeteneğini geliştirmeye çalıştığı söylenebilir. Bunu yaparken de teknolojinin etkisinin görüldüğü söylenebilir..

“Bana çekici gelen sürekli bir fırsatların yenilenmesi. Belki hani sürekli gözlemlediğim bir oyun indirime giriyor ya da işte yeni bir şey öğretiyor o oyunlardan. Öyle kullanıyordum önceden bilgisayarımı, şu anda yok” (K 10).

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı kariyer yapılandırma yaklaşımı çerçevesinde üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini incelemektir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere kariyer uyumuna ilişkin dört boyutun üstün yetenekli öğrencilerde de gözlemlendiği görülmüştür. Ancak, bulgulara göre en sık gözlemlenen boyut (tema) merak olmuştur. Bunu ilgi, kontrol ve güven izlemiştir. Aşağıda, araştırma kapsamında elde edilen bu bulgular ilgili alanyazın ışığında tartışılmış ve sunulmuştur. Bulguların tartışılmasında temalar gözlemlenme sıklığına göre değil, alanyazında ifade edilen kariyer uyum yeteneklerinin hiyerarşik yapısına göre verilmiştir.

#### 5.1. İlgi Boyutuna İlişkin Sonuçlar

Kariyer ilgisi kariyer uyuma ilişkin boyutların ilkinin oluşturmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). İlgi, bireyin geleceğe hazırlanması ile ilişkili bir kavramdır. Burada birey gelecekteki yaşamı ve kariyerine ilişkin seçenekler üzerinde düşünür ve planlama yapar (Savickas, 2005). Bu boyut bireyin gelecekte iş çevresinin gereksinimlerine veya taleplerine vereceği tepkilere ilişkin hazırlığını ve farkındalığını içerir (Savickas ve Porfeli, 2012). Dolayısıyla ilgi bireyin geçmişteki ve şu anki mesleki yaşantılarından hareketle gelecekteki kariyer yaşantılarını öngörmesinde kişiye yardımcı olur (Savickas, 2005). Araştırma sonuçlarına göre Kariyer İlgisi katılımcılar tarafından ifade edilen önemli bir tema olarak gözlemlenmiştir. *Geleceğe ilişkin farkındalık ve geleceğe hazırlık* ilgi boyutunda en fazla gözlemlenen alt temalar olmuştur. Ayrıca üstün yetenekli öğrenciler tarafından sırasıyla *plan, geleceğe yönelme, umut ve iyimserlik* alt temalarının da ifade edildiği görülmektedir.

İlgili alanyazın tutarlı olarak bu çalışmada da İlgi temasının altında *geleceğe ilişkin farkındalık* ( $n = 7$ ) ve *geleceğe hazırlık* ( $n = 7$ ) alt temalarının ön plana çıktığı görülmektedir. Üstün yetenekli bireyler, sahip oldukları geniş çaptaki ilgi ve yetenekleri nedeniyle geniş bir kariyer yelpazesine sahiptir (Kass ve Cavallaro, 2010; Muratori ve Smith, 2015). Bu bireyler erken yaşlardan itibaren mesleki eğilimlerini belirlemeye çalışır ve kariyerlerini şekillendirecek alanlara yönelirler (Stewart, 1999). Dolayısıyla bu bireylerin geleceğe ilişkin farkındalıklarının daha yüksek olduğu ve kariyer seçimlerine ilişkin bir takım yaşantılara kendilerini hazırladıkları söylenebilir. Rudolph, Lavigne ve Zacher (2017) tarafından kariyer

uyumuna ilişkin yapılan bir meta analiz çalışmasında, kariyer uyum ile gelecek odaklı olma arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca doğrudan üstün yetenekli öğrencilerde olmamasına rağmen ergenlerde yapılan bir çalışmada, kariyer ilgisinin gelecek eğilimli olma, bireyin gelecekteki kariyerine ilişkin güven ve kararlılık düzeyi, karar vermede gerekli ve yararlı bilgileri toplama becerisi gibi faktörlerle anlamlı düzeyde ilişki gösterdiği rapor edilmiştir (Ginevra vd., 2016). Örneğin, Hirschi ve Valero (2015) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ilgi düzeyi yüksek olan bireylerin kariyerlerine ilişkin karar vermede daha az problem yaşadıkları, kendilerine ilişkin mesleki değerlendirmelerinin daha olumlu olduğu ve daha yüksek düzeyde kariyer planlamaya sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu çalışma bu araştırmadan elde edilen bireyin gelecekteki kariyer yaşantılarına ilişkin şu anki yaşantılarını düzenlemesi ve bu yaşantıların gelecekteki kariyer uyumu üzerinde önemli bir faktör olduğunun farkında olması sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

*Plan (n = 3) ve geleceğe yönelme (n = 3)* İlgili boyutunda elde edilen diğer alt temalar olmuştur. Planlama, bireyin kendisi ve çevresi ile uyumlu, çalışma hayatı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedefler doğrultusunda çalışmasıdır (Uğur, 2008). Kariyer planlaması, bireysel yeteneklerin kullanılması sürecidir. Birey karşılaştığı fırsatları değerlendirerek ve doğru kararlar almayı öğrenir. Bu bakımdan bu kavram, bireyin ihtiyaçlarını kariyer yolunda karşılayabilme düzeyini göstermektedir (Sabuncuoğlu, 2011). Belirlemiş olduğu hedefler doğrultuda hareket etmek isteyen birey; bilgi, beceri ve değerlerini ön plana alarak, çıkmak istediği kariyer basamaklarını ve hedeflerine yönelir (Uğur, 2008) ve bu süreç bireyin sahip olduğu bilgi düzeyinin ve yeteneklerinin gelişimine olanak tanır (Sabuncuoğlu, 2011). Hirschi ve Valero (2015) yaptıkları bir çalışmada kariyer planlama düzeyi yüksek olan bireylerin daha yüksek kariyer uyuma sahip olduklarını ortaya koymuştur. Diğer bir çalışmada ise Şahin ve Keser (2016) tarafından üstün yetenekli öğrencilerde farklılaştırılmış eğitim ortamlarının öğrencilerin kariyer gelişimine etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, bu programın öğrencilerin kariyer gelişimlerine ilişkin planlamaları üzerinde olumlu etki bıraktığını ortaya koymuştur. Ayrıca yapılan çalışmalar bu araştırma ile elde edilen bulgularla tutarlı olarak, kariyer uyum düzeyi yüksek olan ergenlerin daha gelecek yönelimli olduklarını ortaya koymuştur (Hirschi, 2009). Örneğin, Ginevra ve arkadaşları (2016) tarafından ergenler üzerinde gelecek eğilimli olma, tutumlar, kariyer uyum ve kararlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, gelecek eğilimli olma ile kariyer ilgisi arasında güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Son olarak İlgi boyutuna ilişkin elde edilen sonuçlar, *umut* ( $n = 2$ ) ve *iyimserlik* ( $n = 1$ ) alt temalarının en az gözlenen değişkenler olduğunu göstermiştir. Yapılan çalışmalar, kariyer uyumunun ilgi boyutu ile iyimserlik ve umut arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (Ginevra vd., 2016; Santilli vd., 2017; Wilkins vd., 2014). Karacan-Özdemir (2016) tarafından lise öğrencisi üzerinde kariyer uyumunu yordayan değişkenler incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, iyimserliğin kariyer uyumuyla hem doğrudan hem dolaylı olarak ilişkili olduğu göstermiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar umut ve iyimserliğin üstün yetenekli öğrencilerde en az ifade edilen alt temalar olduğunu göstermiştir. Bu duruma neden olabilecek önemli faktörlerden biri ergenlik dönemi olarak görülebilir. Ergenlik dönemi sadece bireyin fiziksel yapısında meydana gelen değişim ve gelişimlerden ibaret değildir. Birey bir yandan bu değişimlere uyum sağlamaya çalışırken diğer yandan ise bilişsel ve duygusal yapısında meydana gelen değişimlerle karşı karşıya kalmaktadır (Arslan, 2012). Yaşanılan bu değişimler karşısında ergen kendisini duygusal bir karmaşanın içerisinde bulabilmekte ve bu durum onun umut ve iyimserlik düzeyine olumsuz yansıyabilmektedir. Bu araştırmadan elde edilen bu bulgulara ilişkin diğer bir önemli faktör ise ülkemizde uygulanan sınav sistemi olarak düşünülebilir. Özellikle ülkemizde ergenlik dönemi kariyer gelişimi açısından bir dönüm noktası niteliğindedir. Lise dönemine denk gelen ergenlik dönemi, ülkemizde mesleki tercihlerin yapıldığı bir evre olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrenciler lise son sınıfta üniversite sınavına girmekte ve almış oldukları puana göre bir yükseköğretim kurumuna yerleşmektedirler. Bu nedenle üniversite sınavının ergenlerin kariyer gelişiminde belirleyici konumda olduğu söylenebilir. Özellikle bu dönemde bireyin yaşamış olduğu düşük motivasyon, bilgi eksikliği, kariyer seçimine ilişkin kararsızlık veya çatışmalar gibi zorluklar ergenlik dönemini kariyer gelişimi açısından daha da zor kılmaktadır (Bacanlı, 2016). Bu durumun ergenlerin düşük umut ve iyimserlik düzeyine sahip olmalarında rol oynadığı söylenebilir.

## **5.2. Kontrol Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Kariyer uyuma ilişkin ikinci boyut ise “Kontrol”dür (Savickas ve Porfeli, 2012). *Sorumluluk* ( $n = 10$ ) ve *sabır* ( $n = 3$ ) alt temalarının bu boyut altında en fazla ifade edilen yaşantılar olduğu görülmektedir. Ardından bu tema altında sırasıyla *bağımsızlık* ( $n = 5$ ), *karar verme becerisi* ( $n = 2$ ), *derin düşünce* ( $n = 1$ ) ve *süreklilik/ısrarcılık* ( $n = 1$ ) alt temaları öne çıkmıştır. Kontrol bireylerin mesleki gelecekleri ile ilgili karar verebilme ve kendi kendilerini yönetebilme duygusuna sahip olmalarıyla ilişkili bir kavramdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Dolayısıyla kariyer kontrolü, bireylerin kariyerlerini inşa etmekten sorumlu olduklarını

hissetmeleri ve inanmaları anlamına gelir (Savickas vd., 2009). Bireyin kariyer sürecinde özgür olması, onun gelecekteki kariyerinin yapılandırılmasında kendisine sorumluluk yüklemektedir (Savickas, 2005). Bu araştırmada üstün yetenekli öğrencilerin kontrol teması altında yer alan sorumluluk alt temasına yönelik daha zengin içerik sunması üstün yetenekli öğrencilerin özellikleri ile açıklanabilir. Araştırmalar başarılı olan üstün yetenekli öğrencilerin çalışmalarda sorumluluk sahibi olduklarını desteklemektedir (Reis ve McCoach, 2000; Renzulli, 1986). Bu çocuklar sorumluluk bilinci gelişmiş bir yapıya sahiptirler (Özbay, 2013). Dolayısıyla üstün yeteneklilerin üzerlerine almış oldukları sorumluluğu en iyi şekilde yerine getirme eğiliminde olduklarını söylenebilir. Ayrıca bu araştırma kapsamında Kontrol boyutuna ilişkin elde edilen diğer bir alt tema ise sabırdır. *Sabır*, bireyin kariyer gelişimi sürecinde mevcut koşullara veya olumsuzluklar karşısında dayanabilme ve olumsuz duygu/düşüncelerden kendisini kurtarabilme ilişkili kavramdır. Dolayısıyla sabır düzeyi yüksek bireylerin kariyer uyum düzeylerinin de yüksek olması olasıdır (McMahon vd., 2012). Özoğlu (1975) tarafından üstün yeteneklilerde kariyer seçimine ilişkin yapılan çalışmada, üstün yeteneklilerde başarısızlığı kabullenmemede ve başarıya ulaşmada sabrın önemi üzerinde durulmuştur.

Kontrol boyutuna ilişkin elde edilen diğer önemli bir bulgu ise üstün yetenekli öğrencilerin *karar verme becerilerine* yönelik sundukları içeriktir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, üstün yetenekli öğrencilerin kariyer seçiminde kararsızlık yaşadıklarını göstermektedir (Örneğin, “Ama ben sürekli iki seçenek arasında kalıyorum ya da karar vermekte güçlük çekiyorum (K 14)”). Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer seçiminde kararsızlık yaşamalarında önemli faktörlerden biri olarak, sahip oldukları geniş yetenek ve ilgi alanları düşünülebilir (Besançon, 2013; Davis ve Rimm, 2004; Fonseca, 2011; Stewart, 1999). Sahip oldukları çoklu potansiyel bu öğrencilerin karar verme sürecinde bir takım zorluklarla karşı karşıya kalmalarına neden olabilmektedir. Diğer önemli hususlardan biri de üstün yeteneklilere ilişkin toplumsal beklentilerdir. Genellikle bu bireyler tıp, mühendislik, hukuk gibi kalıplaşmış meslek gruplarına yönlendirilmektedirler (Brooks, 2015). Toplumsal yapı içerisinde üstün yetenekli olmakla, yıllarca eğitim gerektiren prestijli bir alanda veya yüksek gelirlili bir işte bulunması gerektiğine ilişkin bir inanış bulunmaktadır (Brooks, 2015). Bu gibi düşünce ve inanışlar nedeniyle üstün yetenekli bireyler kariyer gelişiminde birçok problemle karşı karşıya kalmaktadır ve karar verme sürecinde karmaşa yaşayabilmektedirler. Üstün yeteneklilerde karar verme sürecinde rol oynayan diğer önemli bir faktör ise mükemmeliyetçilik (Chen ve Wong, 2013; Eryılmaz ve Kara, 2017a). Bu bireyler kariyer

seçim sürecinde mükemmeliyetçi eğilimli olmaları nedeniyle kariyer keşiflerini ve planlamalarını önemli ölçüde etkileyecek yaşantılarla karşı karşıya kalabilmektedirler (Chen ve Wong, 2013). Muratori ve Smith (2015) üstün yetenekli öğrencilerde mükemmeliyetçiliğin onların kariyer gelişimi üzerinde hem olumlu hem olumsuz yönde etkiler bırakabileceğini belirtmiştir. Örneğin, mükemmeliyetçilik nedeniyle bu bireyler koyabilecekleri gerçekçi olmayan yüksek standartlar nedeniyle başarısızlık yaşayabilirler. Diğer yandan bu özellik onların uzmanlaşmaları ve en iyisini yapabilmeleri hususunda motive edici bir rol de üstelenebilir (Eryılmaz ve Kara, 2017; Greene, 2006; Muratori ve Smith, 2015). Sonuç olarak bu araştırmadan elde edilen bulgularla da ilişkili olarak, çoklu potansiyeller, aile ve toplum beklentileri, mükemmeliyetçilik gibi üstün yeteneklilere ilişkin bazı özelliklerin üstün yeteneklilerin kariyer gelişim sürecinde karar verme becerileri üzerinde önemli rol oynadığı söylenebilir.

Son olarak araştırma sonuçları incelendiğinde *bağımsızlık*, *derin düşünce ve süreklilik/ısrarcılık* değişkenlerinin Kontrol boyutunda ifade edilen diğer alt temalar olduğu görülmektedir. Geçmiş çalışmalar kariyer uyumunun ile süreklilik/ısrarcılık, kararlılık, kariyer planı, öz-yeterlik gibi özelliklerle ilişkili olduğunu göstermiştir (Duffy, Douglass ve Autin, 2015; Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004). Üstün yetenekli bireyler zihinsel yeteneklerinin veya zekâ alanlarının birçoğunda kendi yaşlıtlarına göre üst düzey gelişim gösteren veya özgüvene sahip, yaratıcılık yönü kuvvetli olarak ifade edilen bireyi belirtmektedir (Ataman, 1998; NAGC, 1990). Üstün yetenekli bireylere ilişkin ifade edilen bu özelliklerden hareketle bağımsızlık, derin düşünce gibi özellikler üstün yetenekli öğrencilerde akranlarına göre daha yoğun gözlenen özellikle olarak değerlendirilebilir. Bu durumda kariyer gelişiminde de kendini göstermesi olasıdır.

### **5.3. Merak Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

“Merak” kariyer uyuma ilişkin üçüncü boyutu oluşturmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar üstün yetenekli bireylerde kariyer uyum yeteneğine ilişkin “Merak” boyutunun üstün yetenekliler tarafından en yoğun ifade edilen tema olduğunu göstermiştir. Merakta çevreyi keşfetme ve bilgi toplama, kariyer gelişimi için büyük önem taşımaktadır (Savickas, 2005). Bireyin gelecekteki kariyer seçimlerini belirlemesinde kendini tanıma, meslekleri merak etme, araştırma ve onlar hakkında bilgi kaynaklarına ulaşma gibi yaşantıları elde etmesi önemli yer edinir (Super, 1990). Bu bilgileri destekler şekilde, araştırma bulgularında *kendini tanıma* (n= 29) merak boyutu altında en

fazla gözlenen alt tema olmuştur. Bunu sırasıyla *araştırma* (n= 12), *merak* (n= 8) ve *çevreyi keşfetme* (n= 2) alt temaları izlemiştir.

Ergenlik dönemi, bireyin kendini tanıma, rolleri sınama, kariyeri ile ilgili araştırma gibi faaliyetlerle yoğun şekilde meşgul olduğu bir dönemi ifade eder (Super, 1969). Bu evrede ergen bir taraftan kendisini tanırken diğer yandan diğer kişilerin mesleki rollerini ve iş dünyasını tanımaya başlar (Yeşilyaprak, 2015). Bireyin kendisine ilişki bilgi yoksunluğu kariyer sürecinde beraberinde birçok sorunu getirebilmektedir (Bacanlı (2016). Bu durumun katılımcıların kendini tanımaya ilişkin daha fazla yaşantı ifade etmelerinde önemli rol oynadığı söylenebilir. Bu bulguları açıklayabilecek diğer bir faktör ise üstün yetenekli bireylerin sahip kariyer gelişim özellikleridir.

Üstün yetenekli bireylerin diğer bireylerden sahip oldukları potansiyel bakımından farklıdırlar. Örneğin, üstün yetenekli bireylerin genel zihinsel yetenek, yaratıcı düşünme veya üretme becerisi, özel akademik yetenek, liderlik nitelikleri, sanatsal yetenek ve psikomotor alanlarda akranlarına göre daha üstü düzey performans gösterdikleri belirtilmiştir (NAGC, 1990). Dolayısıyla bu potansiyelin en uygun şekilde kullanılabilmesinde sahip oldukları bilgi, beceri ve taşıdıkları değerlerin göz önünde bulundurulması kariyer gelişiminde önemli yer edinmektedir (Sürücü vd., 2015; Stewart, 1999). Bireyin sahip olduğu merak duygusu, kendisini ve çevresini en iyi şekilde tanımasına olanak tanımakta ve kariyer seçimini şekillendirebilmektedir. Dolayısıyla bu bireylerin bu potansiyellerini kullanabilecekleri alanlara yönelmeleri ve bu alanlara ilişkin araştırma eğiliminde olmaları muhtemeldir (Kerr, 1990). Örneğin, bu çalışmadan elde edilen sonuçlara benzer şekilde Şahin ve Keser (2016) tarafından üstün yetenekli öğrencilerde yapılan bir çalışmada, öğrencilerin kariyer gelişimlerinde merakla ilişkili araştırma ve inceleme yaşantılarını daha çok tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Üstün yetenekli bireyler kariyeri daha geniş bir çerçevede değerlendirmektedir. Kariyer onlara göre sadece bir meslek seçmek değildir. Kariyer seçimi, yaşamlarını şekillendirecek önemli bir faktördür. Sahip oldukları potansiyel onları daha fazla arayışa itmekte, kişisel ve sosyal faktörler nedeniyle daha fazla bilgiye ve öğrenmeye ihtiyaç duyabilmektedirler (Rysiew, Shore ve Leeb, 1999). Bu durum diğer boyutlara oranla merak boyutuna ilişkin yaşantıların daha yoğun olarak ifade edilmesini açıklayabilir.

Merak teması altında, *kendini tanıma* alt teması daha fazla gözlemlenmiştir. Benzer şekilde bu durum, üstün yeteneklilerin kariyer seçimi açısından akranlarına göre daha geniş bir yelpazeye sahip olmaları ile açıklanabilir. Sahip oldukları bu ilgi ve yetenekler onlara birçok alanda kariyer seçeneği veya olanağı sunabilmektedir (Greene, 2006; Kerr, 1990).

Dolayısıyla bu bireylerin kendilerini tanımaları, kariyer gelişimlerinde en önemli faktörlerden biri olarak düşünülebilir. Sahip oldukları ilgi ve yetenekleri keşfetmeleri, onlara kariyer gelişim süreçlerini uygun şekilde şekillendirmelerine önemli rol oynayacaktır. Greene, (2006) üstün yeteneklilerde kişilik özelliklerinin sadece kariyer seçim sürecinde değil aynı zamanda kariyer başarısında da önemli bir role sahip olduğunu belirtmiştir.

*Kendini tanıma* alt temasının aksine *çevreyi keşfetme* en az gözlemlenen alt tema olmuştur. Çevreyi keşfetme, bireyin çevresindeki eğitsel ve mesleki fırsatları keşfetme, arama, meslekleri tanımaya çalışmasını yansıtan bir kavramdır. Yukarıda kendini tanıma alt temasının yoğun olarak ifade edilmesine neden olabilecek faktörlerde de görüldüğü gibi üstün yeteneklilerin sahip olmuş oldukları bir takım özellikler onları diğer bireylerden farklı kılmaktadır. Bu özelliklerden biride mükemmeliyetçiliktir (Greene, 2006). Bu bireyler mükemmeliyetçi eğilimli olmaları nedeniyle kariyer keşiflerini ve planlamalarını önemli ölçüde etkileyecek yaşantılarla karşı karşıya kalabilmektedirler (Chen ve Wong, 2013; Greene, 2006). Genel olarak üstün yetenekliler yapmış oldukları işte en iyisini yapma eğilimindedirler. Bu durum bazı açılardan olumlu sonuçlar sağlasa da yaptıkları işten doyum almama, kariyer seçiminde zorluklar yaşama gibi olumsuz sonuçları da beraberinde getirebilmektedir (Greene, 2006). Dolayısıyla mükemmeliyetçilik yapısı nedeniyle üstün yetenekli bireylerin çevresindeki eğitsel ve mesleki fırsatları keşfetme yaşantılarına daha az yönelebilecekleri söylenebilir.

#### **5.4. Güven Boyutuna İlişkin Sonuçlar**

Kariyer uyuma ilişkin son boyut “Güven”dir (Savickas ve Porfeli, 2012). Araştırmadan elde edilen sonuçlar, güven boyutunun katılımcılar tarafından en az ifade edilen tema olduğunu göstermiştir. *Kendine güven* ( $n = 2$ ), *zorluklarla başa çıkma* ( $n = 2$ ) ve *yeni beceriler öğrenme* ( $n = 1$ ) güven boyutunda sırasıyla gözlenen alt temalar olmuştur. Güven, kariyer uyuma ilişkin son boyutu meydana getirmektedir. Bu yapı, bireyin uygun eğitim almak ve meslek seçimlerini yapmak için gerekli olan bir eylemi başarıyla yürütme becerisine ilişkin öz-yeterlik algısı olarak düşünülebilir (Savickas ve Porfeli, 2012). Güven düzeyi yüksek olan bireyler zorluklara rağmen, istek ve amaçları doğrultusunda hareket ederler (Savickas ve diğ., 2009).

Daha önce de belirtildiği gibi ülkemizde kariyer seçimine ilişkin önemli yaşantıların ergenlik dönemine denk gelmesi ile bu durum açıklanabilir. Bireylerin bir yandan yaşamış oldukları değişim ve gelişimlere ayak uydurmaya çalışırken diğer yandan ise gelecekteki



kariyerlerini şekillendirecek birçok seçimi yapmak durumunda kalmalarının (Bacanlı, 2016) genel olarak güven duygusunun düşük olmasına yol açtığı söylenebilir. Ayrıca ergenlik döneminde duygusal gelişimin üstün yeteneklilerde kariyer gelişimindeki rolü dikkate alındığında (Kerr, 1981), bireylerin kendilerini güven boyutuna ilişkin daha az yaşantıya sahip olabilecekleri söylenebilir. Özellikle bu araştırmanın örnekleminin ergenliğin yoğun olarak yaşandığı bir dönem olan onuncu sınıf öğrencilerinden oluşması, bu açıklama ile tutarlılık göstermektedir. Ayrıca bu durum öğrencilerin kariyerlerine ilişkin daha çok merak evresinde oldukları ile de örtüşmektedir.

Son olarak, ülkemizde üniversite sınavının gençlerin geleceğini şekillendirmedeki rolü göz önünde bulundurulduğunda bunun da güven üzerinde olumsuz etkileri olacağı öngörülebilir. Nitekim yapılan çalışmalar üniversite sınavının öğrencilerin ruh sağlığına olumsuz yansımaları olduğunu; depresyon, anksiyete, somatizasyon, sigara kullanımı gibi bir takım psikolojik ve davranışsal sorunlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Arslan, 2012; Barlas, Karaca, Onan ve Işıl, 2010).

## ALTINCI BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde bu araştırmadan elde edile sonuçlar ve bu sonuçlara bağlı olarak araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca araştırmaya ilişkin bir takım sınırlılıklar belirtilmiş ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

#### 6.1. Sonuçlar

Bu çalışmada üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri nitel bir yolla derinlemesine incelenmiştir. İlgili kuram ve alanyazın doğrultusunda kariyer uyum yeteneğinin İlgi, Kontrol, Merak ve Güven boyutları aynen korunarak (Savickas ve Porfeli, 2012), bunlar altına düşen alt temalar açısından elde edilen bulgular ortaya konmuştur. Bu doğrultuda, İlgi teması altında sırasıyla geleceğe ilişkin farkındalık, geleceğe hazırlık, plan, geleceğe yönelme, umut ve iyimserlik alt temaları ortaya konmuştur. Kontrol teması ise sırasıyla sorumluluk, sabır, bağımsızlık, karar verme becerisi, derin düşünce ve süreklilik/ısrarcılık olarak ifade edilmiştir. Merak teması sırasıyla kendini tanıma, araştırma, merak ve çevreyi keşfetme alt temaları ile ifade edilmiştir. Son olarak, Güven teması altında ise sırasıyla kendine güven, zorluklarla başa çıkma ve yeni beceriler öğrenme alt temaları ortaya çıkmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, kariyer uyum yeteneğine ilişkin üstün yetenekli ergenlerin en fazla Merak boyutunda içerik vermiş olduklarını göstermiştir. Merak boyutundan sonra, İlgi ve Kontrol boyutlarının yoğun olarak ifade edildiği görülmüştür. En az içerik sunan tema ise Güven boyutu olmuştur.

Ülkemizde kariyer yapılandırma yaklaşımına dayalı olarak kariyer uyumuna ilişkin çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu bakımdan kariyer yapılandırma kuramı gibi gelecek odaklı danışma yaklaşımlarına dayalı çalışmaların yapılması daha da önem taşımaktadır (Aysan ve Totan, 2009). İlgili alanyazın incelendiğinde ülkemizde üstün yetenekli ergenlerde kariyer uyumuna ilişkin herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu araştırma bu açıdan üstün yeteneklilerde kariyer uyumunun nitel yöntemlerle incelendiği ilk araştırma olma özelliğini de taşımaktadır.

Kariyer uyum yeteneğinin liseden üniversite yaşamına geçiş gibi mesleki geçişlerin getirmiş olduğu yaşantılarla başa çıkmada önemli katkıları olduğu göz önüne alındığında (Germeijs ve Verschueren, 2007), eğitim ve öğretim sürecinde öğrencilerin kariyer

uyumlarının incelenmesi, kariyer danışmanlığı kapsamında sunulacak hizmetlerin planlanmasında büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, elde edilen sonuçlar, üstün yetenekli ergenlere yönelik düzenlenecek kariyer danışmanlığı hizmetlerinin planlanmasında da ışık tutabilecektir. Sonuç olarak bu çalışma ilgili alanyazında önemli bir boşluğu doldurduğu ve üstün yeteneklilere sunulacak kariyer danışmanlığı hizmetlerinin düzenlenmesinde önemli katkılar sunduğu söylenebilir.

## 6.2. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, üstün yeteneklilerde kariyer uyumuna ilişkin faktörleri belirlemede, uygun kariyer danışmanlık hizmetlerini sağlamasında ve kariyer sürecinde karşılaşılabilecekleri zorlukların üstesinden gelme stratejilerinin geliştirilmesinde önemli katkılar sağlamaktadır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, üstün yeteneklilere yönelik planlanacak ve verilecek kariyer danışmanlığı hizmetleri için büyük önem taşımaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, kariyer uyum yeteneğine ilişkin üstün yetenekli öğrencilerin en fazla Merak boyutunda içerik vermiş olduklarını göstermiştir. Özellikle *kendini tanıma* alt teması en yoğun gözlenen tema olmuştur. Üstün yetenekli bireyler, toplum tarafından çok fazla beklentinin olduğu bir kesimi ifade etmektedir. Örneğin bu bireylerden kariyer seçimi anlamında yıllarca eğitim gerektiren prestijli bir alanda veya yüksek gelirli bir işte olunması gerektiği düşünülmektedir (Brooks, 2015). Ayrıca kariyer seçiminde bu bireylerin karşılaşılabileceği önemli zorluklardan biri de, birçok alana ilgi duymaları veya alanda yetenekli olmaları nedeniyle kariyer seçimine ilişkin yaşayabilecekleri karmaşa ve kararsızlıktır (Ogurlu vd., 2015). Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle okul psikolojik danışmanlarının bu üstün yeteneklilere yönelik sunacakları kariyer danışmanlığı hizmetlerinde öğrencilerin kendilerini ve çevreyi keşfetmeye yönelik çalışmalara ağırlık vermeleri yararlı olacaktır. Ayrıca sonuçlar üstün yetenekli öğrencilere sunulacak kariyer danışmanlığı hizmetlerinde çevreyi keşfetme ve alternatifleri değerlendirme konusunda daha fazla uygulama ve programlar planlanması gerektiğini işaret etmiştir.

Ayrıca okul psikolojik danışmanları tarafından BİLSEM'lerde Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı psiko-eğitim programlarının düzenlenmesi, üstün yeteneklilerin kariyer uyumunun desteklenmesinde yararlı olacaktır. Örneğin, üstün yetenekli öğrencilerin umut ve iyimserlik düzeylerini geliştirecek psiko-sosyal destek programları, psiko-eğitim, bireysel ya da grupta psikolojik danışma çalışmalarının kariyer rehberliği ve danışmanlığı çalışmalarına,

entegre edilmesi önerilebilir.Üstün yeteneklilerin sahip oldukları potansiyel dikkate alındığında, kariyer gelişim sürecinde kariyer uyum yeteneğine yönelik destekleyici çalışmaların önemi deha da artmaktadır. Yapılacak bu çalışmalar üstün yeteneklilerin sadece su anki kariyer yaşantılarını desteklemeyecek aynı zamanda gelecekte karşılaşılabilecekleri sorunların üstesinden gelmelerine ve uyum sağlamalarına önemli katkılar sunacaktır. Bu araştırmada Merak ve İlgi boyutlarının yoğun olarak üstün yetenekliler tarafından paylaşıldığı göz önüne alındığında, düzenlenecek psiko-eğitim programlarında bu boyutların göz önünde bulundurulması programların etkililiği açısından faydalı olabilir.

Araştırma bulguları, üstün yetenekli ergenlerin kariyer uyum yeteneklerini desteklemede kendilerine olan güven ve inancı artırmaya yönelik çalışmaların planlanmasına yönelik ihtiyaca da işaret etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından taslak olarak hazırlanan Bilim ve Sanat Merkezleri 2017-2018 Eğitim-Öğretim Yılı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Planları incelendiğinde; Grup düzeylerine göre yapılacak çalışmalarda; Öğrencilerin Güçlü ve zayıf yönlerini fark etmeleri için seminer çalışmaları, Sosyal, bilimsel ve kültürel gezilerin organize edilmesi, İlgi yetenek ve değerler hakkında bilgi verilmesi, Güven ve öz güven duygularının geliştirilmesi yönünde çalışma yapılması, Sorumluluk konusuyla ilgili bilgilendirme/etkinlik yapılması, Mükemmeliyetçilik konusuyla ilgili bilgilendirme/etkinlik yapılması şeklinde çalışmaların olduğu görülmektedir. Bu etkinliklerin daha aktif olması adına velilerin sürece dahil edilmesi; bireysel psikolojik danışma ve grupla psikolojik danışma süreçleriyle özellikle güven gibi zayıf çıkan tema ve alt temalar geliştirilebilir. Bu bulgular doğrultusunda Bilim Sanat Merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanların kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerine üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirecek çalışmalar eklemesi önerilmektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar kariyer danışmanlığı hizmetleri kapsamında sunulan grupla ve bireyle psikolojik danışmanlık hizmetleri açısından da büyük önem taşımaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramı farklı yaklaşımları bütünleştirerek, kariyer gelişimini açıklamada bütünsel bir bakış açısı sunar (Hartung ve Taber, 2008). Bu yaklaşım kariyerin kişisel ve sosyal yapılandırma aracılığıyla nasıl gerçekleştiği üzerinde odaklanır ve bireylerin bu yapılandırmalar yolu ile kariyerlerine ilişkin davranışlara nasıl anlam yükledikleri ve bu durumun onların davranışlarını nasıl yönlendirdiğini açıklamaya çalışır (Pişkin, 2017). Dolayısıyla sunulacak psikolojik danışmanlık hizmetlerinin bu kuram çerçevesinde yapılandırılması yararlı olacaktır.

Sonuç olarak, üstün yetenekli bireylerin kariyer gelişim sürecinde birçok sorunla karşı karşıya kaldıkları ve yaşamış oldukları bu sorunların onların kariyer gelişimine olumsuz yansiyabilmektedir. Bu bireylerin kariyer uyum yeteneklerine yönelik yapılacak çalışmaların veya bu becerileri arttırmaya yönelik uygulanacak eğitim programlarının, onların kariyer gelişiminde önemli yer edineceği söylenebilir. Ayrıca akranlarında olduğu gibi değişen yaşam koşulları kariyer yaşamında bu bireylere fırsatlar sunduğu gibi bir takım uyum süreci gerektiren beklendik veya beklenmedik yaşantılarda getirebilmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, bu bireylerin potansiyelleri de dikkate alındığında, üstün yeteneklilere yönelik yapılacak kariyer uyum çalışmalarına önemli katkılar sağlamaktadır.

### **6.3. Sınırlılıklar**

Bu araştırmadan elde edilen bulgular bir takım sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Elde edilen bu sonuçlardan yola çıkarak ileride yapılacak çalışmalara yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

Bu çalışmanın önemli sınırlılıklarından biri, örneklemin sadece BİLSEM'e devam eden 10. sınıf öğrencilerinden meydana gelmesidir. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalarda diğer sınıf veya yaş dönemlerini de kapsayacak şekilde araştırmaların yürütülmesi yararlı olacaktır. Ayrıca verilerin Türkiye'nin doğu bölgesinde bir ilde toplanması da sonuçların genellenebilirliği açısından önemli bir sınırlılık olarak düşünülebilir. Yapılacak yeni çalışmalarda verilerin farklı bölgelerden toplanarak araştırmaların yürütülmesi elde edilecek sonuçların genellenebilirliği için büyük önem taşımaktadır.

Araştırmanın diğer bir sınırlılığı ise, bu araştırmanın nitel verilere dayanmasıdır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar üstün yetenekli öğrencilerin öznel yaşantıları ve değerlendirmelerini içermektedir. Ayrıca bu araştırmada verileri nitel veri analiz yöntemi kullanılarak, araştırmacı tarafından kodlanmıştır. Her ne kadar uzman görüşü alınmış olsa da yapılacak yeni çalışmalarda nitel ve nicel veri analiz yöntemlerinin bir arada kullanıldığı çalışmaların yapılması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca yapılacak araştırmalarda nitel verilerin kodlanmasında farklı kodlama yöntemlerinin de kullanılması araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini artırma açısından yararlı olacaktır.

Sonuç olarak bu çalışma, bu sınırlılıklara karşın, üstün yetenekli öğrencilerin kariyer uyumlarının anlaşılmasında ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin düzenlenmesinde önemli katkılar sağlamıştır. Bu bakımdan bu çalışma, psikolojik danışmanları ve aileleri kapsayacak

şekilde koruyucu ve destekleyici çalışmalar ile psikolojik danışmanlık hizmetlerinin planlanmasında önemli katkılar sağlamaktadır.



## KAYNAKÇA

- Acar, S. ve Ulutaş, A. (2017). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4910-4923.
- Ataman A., (1998). *Üstün zekâlılar ve üstün yetenekliler*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları
- Aysan, F., ve Totan, T. (2009). Constructivist career counseling and its applicability in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2147-2150.
- Bacanli, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 233-250.
- Barlas, G. Ü., Karaca, S., Onan, N. ve Işıl, Ö. (2010). Üniversite sınavına hazırlanan bir grup öğrencinin kendilik algıları ve ruhsal belirtileri arasındaki ilişki. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 18-24.
- Besançon, M. (2013). Creativity, giftedness and education. *Gifted and Talented International*, 28(1-2), 149-161.
- Brooks, K. (2015). Career development for the gifted: 5 challenges which can hinder a gifted person's career. 06.04.2018 tarihinde <https://www.psychologytoday.com/us/blog/career-transitions/201507/career-development-the-gifted> adresinden alınmıştır.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer karar ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel*
- Chen, C. P. ve Wong, J. (2013). Career counseling for gifted students. *Australian Journal of Career Development*, 22(3), 121-129.
- Clark, B. (1997). Social ideologies and gifted education in today's schools. *Peabody Journal of Education*, 72(3-4), 81-100.
- Clark, B. (2002). *Growing up gifted: Developing the potential of children at home and at school*. Upper Saddle River, N.J: Merrill Prentice Hall.
- Cohen, C., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. London: Routledge
- Creswell, J. W. (2014). *Nitel, nicel araştırma deseni ve karma yöntem yaklaşımları* (Çev. Ed. Demir, S. B.). Ankara: Eğiten Kitap.

- Creswell, W. J. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluating, quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson
- Cutts, N. E ve Moseley, N. (2000). Üstün zekalı ve yetenekli çocukların eğitimi (İ. Ersevimi, Çeviren). İstanbul: Özgür Yayınları
- Çağlar, D. (2004). Üstün zekalı çocukların özellikleri. M. R. Şirin ve diğ. (Haz.), *Üstün yetenekli çocuklar: Seçilmiş makaleler kitabı içinde* (s.111-125). İstanbul: Çocuk Vakfı Yayınları.
- Davis, G. A. ve Rimm, S. B. (1994). Education of the gifted and talented. Needham Heights, MA: Simon ve Schuster
- Davis, G. A. ve Rimm, S. B. (2004). Characteristics of gifted students. *Education of the gifted and talented*, 5, 32-53.
- Doğan, H. (2015). Mesleki (Kariyer) psikolojik danışma ve rehberlik. C. Şahin (Ed.). *Psikolojik danışmanlık ve rehberlik* (s. 135-175). Ankara: Pegem Akademi.
- Dönmez, N. (2014). *Üstün ve özel yetenekli çocuklar ve eğitimleri, özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitim*. Ankara: Eğiten Kitap.
- Drummond, R. J. ve Ryan, C. W. (1995). *Career counseling: A developmental approach*. Englewood Cliffs: Merrill/Prentice Hall. Erikson, E. H. (1963). Childhood and societ
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. ve Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C. ve Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2017a). Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: Kişilik Özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, 7(4), 212-218
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2017b). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85-100.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Feldhusen, J. F. (2005). Giftedness, talent, expertise and creative achievement. In R. J. Sternberg ve J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Feldhusen, J.F. (1997). Educating teachers for work with talented youth. N. Colangelo ve G. A. Davis (Ed.), *Handbook of Gifted Education* (pp. 547-555)



- Fonseca, C. (2011). Emotional coaching: A lesson in intensity. *Parenting for High Potential*, 24.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. ve Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Germeijs, V. ve Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of vocational behavior*, 70(2), 223-241.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P. ve Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of adolescence*, 62, 1-8.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L. ve Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102-110.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of career aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6): 545–579.
- 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.
- Greene, M. (2006). Helping build lives: Career and life development of gifted and talented students. *Professional School Counseling*, 10(1), 34-42.
- Hartung, P. J. (2015). The career construction interview. In M. Watson ve M. McMahon (Eds.), *Career assessment: Qualitative approaches* (pp. 115–121). Rotterdam, The Netherlands, Sense Publishers
- Hartung, P. J. ve Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hirschi, A. ve Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.010

- Horn, C. (2002). Raising expectations of children from poverty. *Gifted Education Press Quarterly*, 16 (4), 2-5
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X. ve Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale—China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691.
- Johnsen, S. K. (2004). Definitions, characteristics of gifted students. In S. K. Johnsen (Ed.), *Identifying gifted students: A practical guide* (pp. 1-24). Texas: Prufrock Press.
- Jung, J. Y. (2017). Occupational/career decision-making thought processes of adolescents of high intellectual ability. *Journal for the Education of the Gifted*, 40(1), 50-78.
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisi*.(Master's thesis, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kanten, S . (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 191-205.
- Karacan-Özdemir, N. (2016). The factors contribute to career adaptability of high school students. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
- Karacan-Özdemir, N. (2018 basım sürecinde).Kariyer yapılandırma görüşmesi: nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışma yöntemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Karakuş, F. (2010). Üstün yetenekli çocukların anne babalarının karşılaştıkları güçlükler. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 127-144.
- Kass, J. ve Cavallaro, M. (2010) A world of possibilities: career development for gifted students in career convergence. 06.04.2018 tarihinde [https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news\\_article/27893/\\_PARENT/layout\\_details\\_cc/false](https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/27893/_PARENT/layout_details_cc/false) adresinden alınmıştır.
- Kaufman, F. A. ve Sexton, D. (1983). Some implications for home- school linkages. *Roeper Review*, 6(1), 49-51.
- Kelly, K. R. ve Colangelo, N. (1990). Effects of academic ability and gender on career development. *Journal for the Education of the Gifted*, 13(2), 168-175.
- Kenny, M. E. ve Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257-272.
- Kerr, B. A. (1981). Career education strategies for the gifted. *Journal of Career Education*, 7, 318–323.

- Kerr, B. A. (1990). Career planning for gifted and talented youth (ERIC EC Digest #E492). <http://www.vtaide.com/png/ERIC/gifted-careerPlanning.htm> adresinden lınmıştır.
- Kerr, B. A. (1990). Career planning for gifted and talented youth (ERIC EC Digest #E492). (ERIC Document Reproduction No. ED 321 497)
- Kerr, B. ve Sodano, S. (2003). Career assessment with intellectually gifted students. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 168-186.
- Kleine, P.A. ve Webb, J.T. (1992). *Community links as resources. in challenges in gifted education: Developing potential and investing in knowledge for the 21st century*. Columbus, OH. Ohio Department of Education.
- Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. *Convergence in career development theories*, 9-31.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. Savickas ve B. Walsh (Eds.), *Integrating career theory and practice* (pp. 233–280). Palo Alto, CA: CPP Books.
- Krumboltz, J.C.; Mitchhell, A.; Gelatt, H.G. (1975). Applications of Social Learning Theory of Career Selection. *Focus on Guidance*. 8, 1-16
- Kurt, L. J. (2016). Career Counseling for Gifted Students: Understanding Student Needs and Strategies for Success. *The Practitioner Scholar: Journal of Counseling and Professional Psychology*, 5(1), 156-168.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek danışmanlığı kuramlar uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Leung, S. A., Conoley, C. W. ve Scheel, M. J. (1994). The career and educational aspirations of gifted high school students: A retrospective study. *Journal of Counseling and development*, 72, 298–303.
- Leung, S. A., Conoley, C. W. ve Scheel, M. J. (1994). The career and educational aspirations of gifted high school students: A retrospective study. *Journal of Counseling and Development*, 72(3): 298–303.
- Levent, F. (2011). Üstün Yeteneklilerin Eğitiminde Görüş ve Politikaların İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi
- Mann, L., Harmoni, R. ve Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of adolescence*, 12(3), 265.
- Marshall, B. C. (1981). Career decision making patterns of gifted and talented adolescents: Implications for career education. *Journal of Career Education*, 7(4), 305-310.

- Maxwell, M. (2007). Career counseling is personal counseling: A constructivist approach to nurturing the development of gifted female adolescents. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 206-224.
- McMahon, M., Watson, M. ve Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762-768.
- Mitchell, L. K. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. *Career choice and development*, 3, 233-280.
- Moon, S. M., Kelly, K. R. ve Feldhusen, J. F. (1997). Specialized counseling services for gifted youth and their families: A needs assessment. *Gifted Child Quarterly*, 41(1), 16-25.
- National Association for Gifted Children[NAGC] (1990). Giftedness and the gifted: What's it all about? 25.03.2018 tarihinde <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED321481.pdf> adresinden alınmıştır.
- Neumeister, K. L. S. (2004). Factors influencing the development of perfectionism in gifted college students. *Gifted Child Quarterly*, 48(4), 259-274.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişim müdahaleleri*. (F. K. OWEN, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık
- Nota, L., Ginevra, M. C. ve Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557-1569.
- Ogurlu, Ü., Kaya, F. ve Hızlı, E. (2015). Career Decisions of Gifted Students in Turkey. *Journal Of European Education*, 5(1), 31-45
- Özbay, Y. (2013). *Üstün yetenekli çocuklar ve aileleri*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
- Özdemir, N. N. ve Demirel, Ş. (2012). Üstün zekâ kavramları: Sosyokültürel bakış açıları. *Türk Üstün Zekâ ve Eğitim Dergisi*, 2(1), 77-82
- Özenç, E. G. ve Özenç, M. (2013). Türkiye'de üstün yetenekli öğrencilerle ilgili yapılan lisansüstü eğitim tezlerinin çok boyutlu olarak incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 171(171), 13-28.
- Pişkin, M. (2017). Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı. *Kariyer Gündemi Dergisi*, 5, 4-13.
- Reis, S. M. ve McCoach, D. B. (2000). The underachievement of gifted students: What do we know and where do we go?. *Gifted child quarterly*, 44(3), 152-170.

- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60(3): 180–184, 261.
- Renzulli, J. S. (1986). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for creative productivity. In R. J. Sternberg ve J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 53-92). New York: Cambridge University Press.
- Renzulli, J.S. (1999). What is thing called giftedness, and how do we develop it? A twenty-five year perspective”, *Journal for the Education of Gifted*, 23 (1), 3-54.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. ve Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Rysiew, K. J., Shore, B. M. ve Leeb, R. T. (1999). Multipotentiality, giftedness, and career choice: A review. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 423-430.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. ve Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Savickas, M. L (2009). Career studies as self-making and life designing. *Career Research and Development*, 24, 15-77.
- 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. (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. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association

- Savickas, M. L. (2012). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183) (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons
- Savickas, M. L. (2015). *Life-Design Counseling Manual*. Vocopher
- Savickas, M. L. (2018). *Career Construction Theory*. 29.03.2018 tarihinde <http://www.vocopher.com/pdfs/careerconstruction.pdf> adresinden alınmıştır.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88.
- Stewart, J. B. (1999). Career counselling for the academically gifted student. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 33(1), 3-12
- 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.
- Super, D. E. ve Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual review of psychology*, 29(1), 333-372.
- Sürmeli, V. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin üstün yetenekli öğrenciler hakkındaki farkındalık düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Sürücü, M., Kondaş, H. ve Bacanlı, F. (2015). Üstün yetenekli ilköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri. *Electronic Turkish Studies*, 10(15), 801-820
- Şahin, E. ve Keser, F. F. (2016). Farklılaştırılmış eğitim ortamlarının öğrencilerin meslek algılarına etkisi: yasemin karakaya bilim ve sanat merkezi örneği. *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 37-48.
- Terman, L.M. (1925). *Genetic studies of genius: Vol. 1. Mental and physical traits of a thousand gifted children*. Stanford, CA: Stanford University Press.

- Van Tassel-Baska, J. (1993). Theory and research on curriculum development for the gifted. K.A.Heller, F.J. Monks, A.H. Passow (Ed) *International handbook of research and development of giftedness and talent*. New York: Pergamon Press
- Waters, J. L. (2010). Becoming a father, missing a wife: Chinese transnational families and the male experience of lone parenting in Canada. *Population, Space and Place*, 16(1), 63-74.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. ve Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338.
- Yeşilyaprak, B. (2015). *21. yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zorver, C. E. ve Owen, F. K. (2014). Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.





## EK 1

### KARİYER HİKAYESİ

A. Kariyerini yapılandırırda sana nasıl yardımcı olabilirim ?

1. 6 yaş civarındayken kime hayranlık duyardın?

---2 kişi daha söyler misin?

-Bana 1. kişiyi tanımlar mısın? O zamana döndüğünde bu kişiyi nasıl görüyordun bana anlatır mısın?

-Bu kişi ile benzerlikleriniz (yönleriniz) neler?

-Bu kişiden hangi açılardan farklısın?

-Bu 3 kişinin ortak özelliği neydi?

2. Sürekli okuduğun bir dergi (veya takip ettiğin televizyon programı ya da internet sitesi) var mı? Hangileri, tanımlar mısın? Bu dergide neyi okumaktan hoşlanıyorsun?

-Bu derginin neyinden hoşlanıyorsun? Bu dergide sana çekici gelen ne?

-Bu TV programının neyinden hoşlanıyorsun? Bu TV programında sana çekici gelen ne?

-Bu internet sitesinin neyinden hoşlanıyorsun? Sana çekici gelen ne?

3. Şu andaki favori kitabın ya da filmin ne? Bana bu hikâyesini anlatır mısın?

4. Yaşam motton veya sloganından bahset.

5. İlk anıların neler? Üç ile altı yaşları arasındayken başına gelen, hatırladığın üç anını anlatır mısın? Bu anına bir başlık versen ne koyardın?

### BAŞARI FORMÜLÜ

B.

<b>Başarı formülü</b>	..... yapabildiğimde
Boş bırakılan yerleri bir cümle ile tamamlayın.	insanların .....olduğu yerlerde
	Böylece ..... yapabildiğim için
	çok mutlu ve başarılı olacağım.

**EK 2**  
**VELİ İZİN FORMU**

Bu çalışma, Yrd. Doç. Dr. Nurten Karacan Özdemir danışmanlığında M. Harun MURAT ( Hasan Kalyoncu Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü) tarafından yürütülmekte olan tez çalışmasının bir parçasıdır.

Çalışmanın amacı, Bilim ve Sanat Merkezi öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini araştırmaktır. Bu çalışmada Kariyer Hikâyesi Görüşmesi kullanılacaktır. Ayrıca görüşmelerde ses kaydı alınacaktır.

Araştırmaya katılımda gönüllülük esastır. Söz konusu araştırmaya katılan öğrencilerle ön görüşme yapılacak ve çalışmanın amacı ifade edilecektir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Psikolojik danışman M. Harun MURAT (Tel: 05323764218, e-posta: [m.harunmurat@hotmail.com](mailto:m.harunmurat@hotmail.com) ) ile iletişim kurabilirsiniz.

*Değerli veli; çocuğunuzun bu araştırmaya katılmak konusundaki tercihinizi belirterek ve bu formu çocuğunuzla okula geri gönderiniz.*

Bu araştırmaya çocuğum .....katılımcı olmasına izin veriyorum.

<b>ÖĞRENCİ VELİSİNİN</b> <b>ADI – SOYADI</b>	<b>TARİH</b> <b>...../...../ 2017</b>	<b>İMZA</b>
---	--	-------------

**EK 3**  
**GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU**

Bu çalışma, Yrd. Do. Dr. Nurten Karacan Özdemir danışmanlığında M. Harun MURAT ( Hasan Kalyoncu Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü) tarafından yürütülmekte olan tez çalışmasının bir parçasıdır.

Çalışmanın amacı, Bilim ve Sanat Merkezi öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini araştırmaktır. Bu çalışmada Kariyer Hikâyesi Görüşmesi kullanılacaktır. Ayrıca görüşmelerde ses kaydı alınacaktır.

Araştırmaya katılımda gönüllülük esastır. Söz konusu araştırmaya katılan öğrencilerle ön görüşme yapılacak ve çalışmanın amacı ifade edilecektir. Çalışma öncesi şu açıklama yapılacaktır: Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır.

Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. Katılım sırasında sorulardan ya da uygulama sürecinde herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz cevaplamayı yarıda bırakmakta serbestsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için Psikolojik danışman M. Harun MURAT (Tel: 05323764218, e-posta: [m.harunmurat@hotmail.com](mailto:m.harunmurat@hotmail.com) ) ile iletişim kurabilirsiniz.

***Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.*** (Forma onay verdikten sonra anketi cevaplayınız).

<b>ADI – SOYADI</b>	<b>TARİH</b>  ...../...../ 2017	<b>İMZA</b>
---------------------	---------------------------------------	-------------

**EK 4**  
**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

**ADI - SOYADI :**

Aşağıda size verilen seçenekli sorularda, uygun seçeneğin önündeki kutucuğa (X) işareti koyarak cevaplayınız. Diğer sorularda ise, cevabı sorunun altında bırakılan boşluğa yazınız. Lütfen tüm soruları yanıtlayınız.

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kız ( ) Erkek

2. Sınıfınız:

( ) 9. sınıf

( ) 10. Sınıf

( ) 11. sınıf

( ) 12. Sınıf

3. Annenizin eğitim düzeyi aşağıdakilerden hangisidir?

( ) Okur-yazar değil

( ) Okur-yazar

( ) İlkokul-Ortaokul

( ) Lise

( ) Üniversite

( ) Yüksek lisans-Doktora

4. Anneniz bir işte çalışıyor mu?

( ) Evet ( ) Hayır

6. Annenizin mesleğini ve ne iş yaptığını aşağıdaki boşluğa yazınız.

.....

7. Babanızın eğitim düzeyi aşağıdakilerden hangisidir?

( ) Okur-yazar değil

( ) Okur-yazar

( ) İlkokul-Ortaokul

( ) Lise

( ) Üniversite

( ) Yüksek lisans-Doktora

8. Babanız bir işte çalışıyor mu?

( ) Evet ( ) Hayır

9. Babanızın işini ve mesleğini aşağıdaki boşluğa yazınız.

.....

10. Anne-babanızın sinema, tiyatro, konser, sergi, vb. sosyal etkinliğe katılma sıklığı aşağıdakilerden hangisidir?

( ) Hiç

( ) Birkaç ayda bir

( ) Ayda bir

( ) Haftada bir

( ) Haftada birkaç kez

11. Size göre ailenizin ekonomik durumu hangi aralığa girer?

( ) Düşük

( ) Orta

( ) Yüksek

11. Bir yıl içinde evinize alınan toplam kitap sayısını yazınız: .....

## EK 5



T.C.  
**ELAZIĞ VALİLİĞİ**  
**Milli Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 79137285-604.01.01-E.6511500

08.05.2017

Konu : Araştırma İzni

### VALİLİK MAKAMINA

İlgi :a) MEB'e Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri 2012/13 sayılı Genelgesi.

b)Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 27/04/2017 tarih ve 58446768-568 sayılı yazısı.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden 36733298292 nolu Mehmet Harun MURAT'ın, "Üstün Yetenekli Çocukların Kariyer Uyum Yetenekleri" konulu tezinin anket çalışmasına veri oluşturmak amacıyla yapacağı anket çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı İlimiz Elazığ Bilim ve Sanat Merkezinde öğrenim gören öğrencilere yönelik anket ve uygulama izin isteği, ilgi (b) yazı ile bildirilmiştir.

Konu ile ilgili olarak Müdürlüğümüz AR-GE Biriminde MEB'e bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi'ne bağlı olarak oluşturulmuş olan Bilimsel Araştırma İzni Değerlendirme Komisyonu 08/05/2017 tarihinde Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesi AR-GE Biriminde toplanarak başvuru hakkında gerekli incelemeyi yapmıştır. Söz konusu anket çalışmasının Müdürlüğümüze bağlı İlimiz Elazığ Bilim ve Sanat Merkezinde öğrenim gören öğrencilere yönelik gönüllülük esasına dayalı olarak, okul idarelerinin izni alınarak, çalışmaların eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde **08 Mayıs 2017 - 18 Mayıs 2017** tarihleri arasında yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

İlhan MAKİNİST  
Müdür a.  
Şube Müdürü

OLUR  
08.05.2017  
Ahmet BAĞLITAŞ  
Vali a.  
Milli Eğitim Müdürü

Akpınar Mah.Kolordu Cad.No:5 23100 /ELAZIĞ  
Elektronik Ağ: <http://elazig.meb.gov.tr>  
e-posta: [elazigmem@meb.gov.tr](mailto:elazigmem@meb.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için: A.AKARSU-V.H.K.İ.  
Tel : (0 424) 238 50 24  
Faks : (0 424) 233 36 70

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e632-53d5-35e0-855d-bbd7 kodu ile teyit edilebilir.

## KARİYER HİKAYESİ

A. Kariyerinle ilgili gördüğün en büyük zorluk nedir? Başka bir deyişle, kariyere ilişkin sadece bir probleminin veya sorunun cevabını alabilecek olsaydın, bu hangi sorun olurdu?

1. 6 yaş civarındayken kime hayranlık duyardın? (bunlar hayali bir kahraman ya da meşhur biri de olabilir!)

2 kişi daha söyler misin?

Bana 1. kişiyi tanımlar mısın? O zamana döndüğünde bu kişiyi nasıl görüyordun bana anlatır mısın? (bugün nasıl gördüğün değil, o zamanlar nasıl görüyordun?)

Bu kişi ile benzerlikleriniz (yönleriniz) neler?

Bu kişiden hangi açılarından farklısın?

\*\*\* 3 kişi için de ayrı ayrı bu soruları sor.

Bu 3 kişinin ortak özelliği neydi?

\*\*\* (anne babasını anlatıyorsa sadece dinle, nasıl tanımlıyor ama 3 rol modelden biri olarak sayma)

2. Sürekli okuduğun bir dergi var mı? Hangileri, tanımlar mısın? Bu dergide neyi okumaktan hoşlanıyorsun? (Yok dersen izlediğin televizyon programı? Yok dersen girdiğin internet sitesi var mı?)

Bu derginin neyinden hoşlanıyorsun? Bu dergide sana çekici gelen ne?

Bu TV programının neyinden hoşlanıyorsun? Bu TV programında sana çekici gelen ne?

Bu internet sitesinin neyinden hoşlanıyorsun? Sana çekici gelen ne?

3. Şu andaki favori kitabın ya da filmin ne? (Başlığını öğren!) Bana bu hikayesini anlatır mısın?

4. Yaşam mottosun veya sloganından bahset.

5. İlk anıların neler? Üç ile altı yaşları arasındayken başına gelen, hatırladığın üç anımı anlatır mısın? Bu anıma bir başlık versen ne koyardın?

B.

Başarı formülü	
Boş bırakılan yerleri bir cümle ile tamamlayın.	Bunu yapabildiğimde: .....  Bir takım yerlerde .....  Böylece ..... Çok mutlu ve başarılı olacağım.

