



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

**LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ OLGUNLUKLARI, KARIYER KARARI
VERME GÜÇLÜKLERİ VE KARIYER KARARI VERME ÖZ YETKİNLİKLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazel DURU

BURSA, 2019



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

**LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ OLGUNLUKLARI, KARIYER KARARI
VERME GÜÇLÜKLERİ VE KARIYER KARARI VERME ÖZ YETKİNLİKLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazel DURU

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN

BURSA, 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim.


Hazel DURU

27.08.2019



EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 26/08/2019

Tez Başlığı / Konusu: Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunlukları, Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yetkinlikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 98 sayfalık kısmına ilişkin, 26/08/2019 tarihinde şahsım tarafından *Turnitin* adlı intihal tespit programından (*Turnitin*)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %16 'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

26.08.2019
[Signature]

Adı Soyadı: HAZEL DURU

Öğrenci No: 801733001

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Statüsü: Y.Lisans Doktora

[Signature]
Danışman

(Adı, Soyad, Tarih)

Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN

* Turnitin programına Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunlukları, Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yetkinlikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.



Tezi Hazırlayan

Hazel DURU

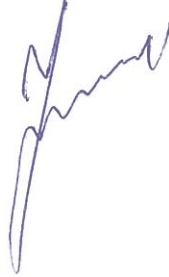


Danışman

Doç. Dr. Filiz GÜLTEKİN

Eğitim Bilimleri Bölümü Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Jale ELDELEKLİOĞLU



T. C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda 801733001 Numara ile kayıtlı Hazel DURU'nun hazırladığı " lise öğrencilerinde mesleki olgunluk, kariyer kararı verme öz yetkinliği ve kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. " konulu Yüksek Lisans çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 09.08.2019 günü 15.00-16.00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin çalışmasının (başarılı/başarısız) olduğuna (oy birliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Sınav Komisyonu Başkanı)

Doç. Dr. Eyüp Çelik



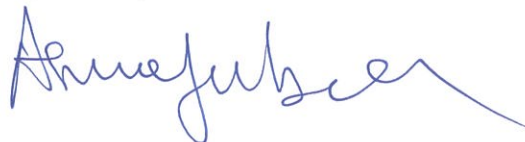
Üye (Tez Danışmanı)

Doç. Dr. Filiz Gültekin



Üye

Dr. Öğretim Üyesi Asuman Yüksel



ÖNSÖZ

Bir yıllık bir süreçte her üzüldüğümde, bunaldığımda, “artık bırakıyorum, sanırım yapamayacağım” dediğimde beni telkinleriyle rahatlatıp sağlık problemlerimle bile baş etmemi sağlayan, her zaman yanımda olduğunu hissettiğim, hayatıma anlam yüklememi sağlayan, varlığıyla beni mutlu eden, meleşim annem Kadriye Duru’ya; hayatımda var olan şeyler yolunda gitmese bile arkamda desteğinin olacağını hep bildiğim, öğrencisi de olduğum, hayata karşı duruşumu değiştiren canım babam Mustafa Duru’ya; kardeşim, en sevdiğim, yol gösterenim, arkadaşım, dostum ve daha birçok rolü yükleyebileceğim kıymetlim, ablam Zeynep Duru’ya en içten dileklerle teşekkür ederim.

Hazel Duru

Özet

Yazar : Hazel DURU

Üniversite : Uludağ Üniversitesi

Ana Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Bilim Dalı : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi

Sayfa Sayısı : XVI+99

Mezuniyet Tarihi :

Tez : Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunlukları, Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yetkinlikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Danışmanı : Doç. Dr. Filiz Gültekin

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ OLGUNLUKLARI, KARIYER KARARI VERME GÜÇLÜKLERİ VE KARIYER KARARI VERME ÖZ YETKİNLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Çalışmanın amacı, lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Diğer bir amaç ise mesleki olgunluğun, kariyer kararı verme öz yetkinliğinin ve kariyer kararı verme güçlüğüne cinsiyete, okul türüne ve sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır. Çalışma grubunu Bursa ilinde beş farklı lisede öğrenim gören 665 lise öğrencisi oluşturmaktadır.

Veriler Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Ölçeği, Meslek Kararı Verme Öz Yetkinliği Ölçeği ve Mesleki Olgunluk Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Mesleki olgunluğun toplam puanının ve kariyer kararı verme güçlüklerinin hazırlık eksikliği alt boyutunun cinsiyete göre farklılaştığı ve bu farklılığın kızların lehine olduğu belirlenmiştir. Okul türüne göre değerlendirildiğinde fen lisesi ve mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencilerinin, anadolu lisesi öğrencilerine göre kariyer kararı verme konusunda daha çok güçlük çektikleri söylenebilir. Sınıf düzeyine göre bir karşılaştırma yapıldığında 10. ve 11. sınıf öğrencilerinin 9. sınıf öğrencilerine göre kariyer kararı verme güçlükleri konusunda daha çok sıkıntı yaşadığı ve bunun da bilgi eksikliği boyutunda var olduğu ifade edilebilir. Analizler sonucunda mesleki olgunluk ölçeğinin toplam puanı ile kariyer kararı verme güçlükleri ölçeğinin toplam puanı ve alt ölçek puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kariyer kararı verme güçlükleri ölçeğinin toplam puanı ve alt ölçek puanları ile meslek kararı verme yetkinliği ölçeğinin toplam ve alt ölçek puanları arasında orta ve düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Meslek kararı verme yetkinliğinin aracılık rolünü belirlemek için yapılan analizde ise meslek kararı verme yetkinliğinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: kariyer, mesleki olgunluk, kariyer kararı verme güçlüğü, kariyer karar verme öz yetkinliği.

Abstract

Author : Hazel DURU

University : Uludag University

Field : Educational Sciences

Branch : Guidance and Psychological Counselling

Degree Awarded : Master

Page Number : XVI+99

Degree Date :

Thesis : Investigation of the Relationship Between High School Students
Career Maturity, Career Decision Making Difficulties and Career Decision Making Self
Efficacy.

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Filiz GÜLTEKİN

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN HIGH SCHOOL STUDENTS CAREER MATURITY, CAREER DECISION MAKING DIFFICULTIES AND CAREER DECISION MAKING SELF EFFICACY.

The aim of this study is to investigate the relationship between high school students career maturity, career decision making difficulties and career decision making self-efficacy. Another objective is to investigate whether career maturity, career decision making self-efficacy and career decision making difficulty differ according to gender, type of school and class level. The study group consists of 665 high school students from five different high schools in Bursa.

Data were collected using Personal Information Form, Career Decision Making Difficulties Scale, Career Decision Making Self Efficacy Scale and Career Maturity Scale.

It was determined that the total score of career maturity and the lack of preparation sub-dimension of career decision making difficulties differed according to gender and this difference was in favor of girls. When evaluated according to the type of school, it can be said that science high school and vocational and technical Anatolian high school students have more difficulty in making a career decision than Anatolian high school students. When a comparison is made according to grade level, it can be stated that 10th and 11th grade students have more difficulty in making career decisions compared to 9th grade students and this is present in the dimension of lack of knowledge. As a result of the analysis, a negative correlation was found between the total score of the career maturity scale and the total score and the subscale scores of the career decision making difficulties scale. A moderate and low negative correlation was found between total score and subscale scores of career decision making difficulties scale and total and subscale scores of career decision making self-efficacy scale. In the analysis performed to determine the mediation role of career decision making self-efficacy, it was determined that career decision making self-efficacy had a partial mediator role.

Keywords: career, career maturity, career decision making difficulty, career decision making self-efficacy.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI	ii
ÖN SÖZ.....	x
Özet.....	x
Abstract	x
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
1. Bölüm.....	1
Giriş	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3.Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....	6
1.4. Varsayımlar.....	8
1.5. Sınırlılıklar.....	8
1.6. Tanımlar.....	8
2. Bölüm.....	10
Literatür.....	10
2.1.Mesleki Olgunluk.....	14
2.2. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği.....	19

2.3. Kariyer Kararı Verme ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri.....	23
2.4. Konu ile İlgili Çalışmalar.....	27
2.4.1. Mesleki Olgunlukla İlgili Yapılan Çalışmalar.....	27
2.4.2. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğiyle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	31
2.4.3. Kariyer Kararı Verme Güçlükleriyle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	34
3. Bölüm.....	38
Yöntem.....	38
3.1. Araştırma Deseni.....	38
3.2. Çalışma Grubu.....	38
3.3. Veri Toplama Araçları.....	39
3.3.1. Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Ölçeği.....	40
3.3.2. Mesleki Olgunluk Ölçeği.....	40
3.3.3. Mesleki Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği.....	41
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	42
4. Bölüm.....	43
Bulgular.....	43
4.1. Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Betimsel İstatistikler.....	43

4.2. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre T testi bulguları.....	44
4.3. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları.....	46
4.4. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları.....	50
4.5. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	54
4.6. Çalışma Grubunun Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin, Mesleki Olgunluk ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Arasındaki Aracı Rolüne İlişkin Bulgular.....	57
5. Bölüm.....	59
Tartışma ve Yorum.....	59
5.1. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Tartışma.....	59
5.2. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılaşmasına İlişkin Tartışma.....	64

5.3. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Tartışma.....	66
5.4. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Korelasyon Analizine İlişkin Tartışma.....	68
5.5. Çalışma Grubunun Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin, Mesleki Olgunluk ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Arasındaki Aracı Rolüne İlişkin Tartışma.....	69
BÖLÜM 6.....	71
Sonuç ve Öneriler.....	71
6.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	72
6.2 Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	73
KAYNAKÇA.....	75
EKLER.....	89
EK 1: Araştırma İzin Formu.....	89
EK 2: Kişisel Bilgi Formu.....	90
EK 3: Meslek Kararı Verme Yetkinliği.....	91
EK 4: Kariyer Kararı Verme Güçlükleri.....	92
EK 5: Mesleki Olgunluk Ölçeği	94
ÖZGEÇMİŞ.....	97

TABLULAR LİSTESİ

<i>Tablo</i>	<i>Sayfa</i>
1.Çalışma Grubunun Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı.....	39
2.Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler.....	43
3. Cinsiyete Göre T testi Sonuçları.....	45
4. Okul Türüne Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	47
5. Okul türüne göre farklılaşmanın Post Hoc- Tukey Testi Sonuçları.....	49
6. Sınıf Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	51
7. Sınıf düzeyine göre farklılaşmanın Post Hoc- Tukey Testi Sonuçları.....	53
8. Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile Mesleki Olgunluk Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Sonuçları.....	55
9. Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Sonuçları.....	56
10. Her İşlem Yolunun Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları.....	58

KISALTMALAR LİSTESİ

SBBK	: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
MOÖ	: Mesleki Olgunluk Ölçeği
KKVGÖ	: Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Ölçeği
MKVYÖ	: Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği
YKS	: Yükseköğretim Kurumları Sınavı



ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil</i>	<i>Sayfa</i>
1. Aracı Rol Modellemesi.....	5
2. Aracı Rol Modellemesine İlişkin Analiz Sonuçları.....	57



1.Bölüm

Giriş

1.Problem Durumu

Günümüzde iş dünyasındaki gelişmeler, kariyer kavramı ile ilgili var olan paradigmalardan değişimi, sürekli yenilik ve yaratıcılık gerektiren küresel problemlerin varlığı, meslek seçiminin ve kariyer gelişim sürecinin önemiyle ilgili bir göstere olabilir. Ülkemizde her yıl üniversitelere yerleşen öğrenci nüfusu düşünüldüğünde ve bunun yanında üniversitelerden mezun olan öğrencilerin istihdam edilme oranının azaldığı göz önünde bulundurulduğunda kariyer kararı verme ile ilgili süreçlerdeki sorunların belirlenip ele alınmasının gerekli olduğu düşünülebilir.

Türkiye’de işsizlik ve istihdam edilme oranları incelendiğinde doğru meslek seçimi yapma ve kariyer kararı vermenin neden gerekli olabileceği ile ilgili fikir oluşturulabilmektedir. Son istatistiksel rakamlara bakıldığında Türkiye’de işsizlik oranının %3,1 puanlık artış ile %12, 8 düzeyine ulaştığı görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2019). Bu oranlara bakıldığında hem istihdam edilme hem de doğru meslek tercihinde bulunma noktasında sıkıntı yaşandığından bahsedilebilir. Çünkü artan işsizlik oranları bireylerin gerek yüksek öğretime yerleşme gerekse de meslek seçimi husunda doğru kararlar veremediğinin veya kariyer gelişimi sürecinde yaşadıkları aksaklıkların göstergesi olabilir.

Kariyer, bireyin yaşamının tamamını içine alan ve hayatının tümünü etkileyen oldukça kapsamlı bir kavramdır. Çocuklukla başlayıp yaşam boyu devam eder. Birçok gelişimsel görevi yerine getirmek durumunda olan ergenler için kariyer seçimi en önemli görevlerden biridir (Super, 1990). Meslek seçimi ve kariyer gelişimi her ne kadar okul öncesi dönemden

itibaren başlayan bir süreç olsa da ülkemizde özellikle orta öğretim dönemi meslek seçiminin ve kariyer şekillenmesinin büyük bir kısmını oluşturmaktadır; çünkü Türkiye’de meslek seçimi için öğrenciler orta öğretim döneminden sonra Yükseköğretim Kurumları Sınavı’na (YKS) girmekte ve aldıkları puanlara göre yükseköğretim programlarına yerleştirilmektedir. Mesleki gelişim dönemleri ve görevleri incelendiğinde orta öğretim dönemi meslek seçimi için kritiktir (Havighurst, 1956; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Öğrencilerin doğru seçimler yapabilmesi adına orta öğretim döneminde öğrencilerin ailelerinden aldıkları desteği belirlemenin (Lent ve diğerleri, 2002), kariyer kararı vermelerini zorlaştıran faktörleri tespit etmenin (Gati, Krausz ve Osipow, 1996), kariyer kararı verme sürecindeki yetkinliklerini belirlemenin (Sarı ve Şahin, 2012), içinde buldukları gelişim döneminin gelişim görevlerini yerine getirebilecek olgunlukta olup olmadıklarını tespit etmenin (Çakar ve Kulaksızoğlu, 1997) gerekli olduğu belirtilmektedir.

Meslek seçimi yapma ve karar verme, ergen ve genç yetişkinin gelişiminde hayatidir. Mesleki karar verme birtakım bilgiler edinmek, bu bilgiler doğrultusunda seçimler yapmak, yapılan seçimlerin sonuçlarına göre eğitim almak, alınan eğitimin bitirilmesi sonucunda ise işe girip devam ettirmek gibi birbirleriyle ilişkili kavramları içermektedir. Bununla birlikte bahsedilen süreçlerde bireyin meslek seçimindeki bilgi yetersizliği meslek kararsızlığına neden olmaktadır (Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004). Patton, Creed ve Watson (2003) yaptıkları çalışmada yüksek seviyeli kararsızlığın ergenin kariyer gelişimi üzerinde oldukça olumsuz etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Çevresiyle sürekli etkileşim halinde olan ergenler; arkadaşları, aileleri, öğretmenleri, okul psikolojik danışmanları, rol modelleri ve çeşitli bilgilendirici program ve aktivitelerle mesleklerle ilgili birçok uyarana maruz kalmaktadır. Birçok bilgi kaynağına sahip olan ergenlerin ise orta öğretim süreci boyunca

seçeneklerin fazlalığı ve seçeneklerin kendilerine yönelik uygunluğuyla ilgili kararsızlığı artmaktadır (Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004).

Meslek kararsızlığı artan ve meslek seçimi yapmak zorunda olan ergenlerin meslek seçim sürecini doğru bir biçimde tamamlayabilmeleri için bazı becerilere, yeterliliklere ve aynı zamanda sosyal destek sistemine sahip olması gerekmektedir. Bunlardan biri bireyin meslek seçiminde ve kariyer kararı vermesinde önemli bir kavramolan mesleki olgunluktur. Mesleki olgunluk, temelde bireyin mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmesi ve meslek seçim sürecinde karşılaştığı problemleri ele alıp çözme şekli, karşılaştığı sorunlara yönelik başa çıkma becerisi geliştirebilmesi olarak tanımlanabilir (Yeşilyaprak, 2007). Super (1963) ise mesleki olgunluğu çok boyutlu bir süreç olarak ifade etmekle birlikte, bireyin meslek seçimini yapma yolundaki ilerlemelerin sürati olarak tanımlar. Bu tanımlardan hareketle mesleki olgunluğun belirli bir zaman diliminde birey tarafından alınacak bir dizi kararı etkileme gücünün olduğundan bahsedilebilir. Dolayısıyla meslek seçimi için bu denli önemli olan bir dönemde, mesleki olgunluk kavramı bireylerin meslek seçimini etkileyebilecek bir kavram olarak ele alınmalıdır.

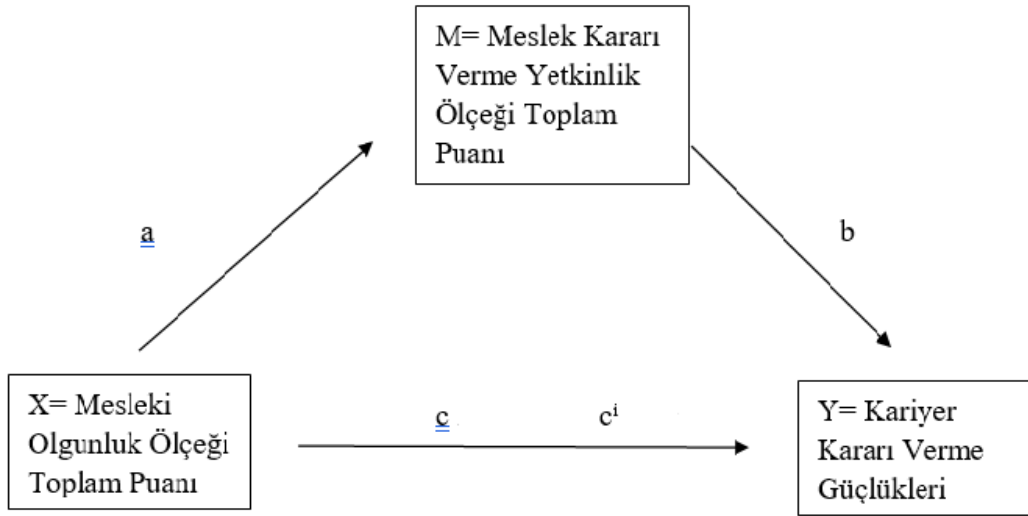
Kariyer kararı vermede bireylerin meslek seçimine yönelik kendilerini ne kadar yeterli gördükleri de önemlidir. Öz yetkinlik bireyin istediği bir sonuca ulaşmasındaki süreçte gerekli olan eylemleri yerine getirebileceğine dair düşüncelerini oluşturmaktadır (Bandura, 1977). Öz yetkinlik kavramı kariyer danışmanlığı sürecinde ise bireyin kariyer seçimi ve kararı sürecindeki gerekli davranışları (mesleklerle ilgili bilgi toplama, yorumlayabilme ve algılama) ifade etmektedir (Hackett ve Betz, 1981; Taylor ve Betz, 1983). Dolayısıyla öz yetkinlik kavramını bireyin meslek seçiminde ve kariyer gelişiminde etkili bir faktör olarak ele almak mümkündür. Bireylerin kariyer kararı verme öz yetkinliklerinin belirlenmesi ve bu kavramın kariyer kararı verme güçlükleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi gerekli görünmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu doğrultuda Şekil 1’de gösterilen hipotez modelinin test edilmesi amaçlanmıştır. Genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Ortaöğretim öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri cinsiyete, okul türüne ve sınıf düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
2. Ortaöğretim öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasında ilişki var mıdır?
3. Ortaöğretim öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerinin, mesleki olgunluk tarafından yordanmasında kariyer kararı verme öz yetkinliği aracı rol oynamakta mıdır?

Şekil 1. Aracı Rol Modellemesi



X'in Y üzerindeki direkt etkisi: c

X'in Y üzerinde direkt olmayan etkisi: c^i

X'in Y üzerindeki dolaylı etkisi: $M=ab$

1.3.Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Günümüzde istihdam alanında artan sorunlar, bireylerin yetenekleri, ilgileri ve değerleri doğrultusunda meslek seçimi yapmaktan ziyade ihtiyaç duyulan istihdam alanlarına göre meslek tercihi yapmaya itilmesi, seçeneklerin çokluğu, bilgi kaynakların fazlalığı, sosyal çevreden yönlendirmelerin varlığı ve düzeyi meslek seçimi yapmayı ve kariyer kararı vermeyi zorlaştırmaktadır. Bu noktada lise öğrencilerinin kariyer kararı verme süreçlerini bilmek, karar verme sürecinde etkili olan faktörleri belirlemek ve sonuçlardan hareketle öğrencilere etkili ve doğru mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmeti sunmanın önemli olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle son dönemde MEB'in planlamalarına bakıldığı zaman kariyer danışmanlığı hizmeti vermenin üst sıralarda yer alması ve rehberliğin bu alanıyla ilgili öğrencilere daha etkili hizmet verilmesinin amaç haline getirilmesi çalışmanın önemi konusunda dikkat çekici bir ayrıntıdır.

Mesleki olgunluk gelişim dönemlerine göre farklı görevleri, beceri ve yeterlilikleri gerekli kılmaktadır. Mesleki olgunluğu yüksek olan bireyler içinde buldukları mesleki gelişim döneminin görevlerini yerine getirebilmektedir. Mesleki olgunluğu düşük bireyler ise meslek ve kariyer seçimi konusunda zorlu süreçlerden geçmekte ve hatalı kararlar verebilmektedir. Buradan hareketle öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyinin belirlenmesi, mesleki olgunluk seviyesine göre düzenlemeler yapılması, meslek ve kariyer tercihleri ile ilgili diğer değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi önemli bir ayrıntıdır. Mesleki olgunluk bireyin bir kararı vermede yetkinliğiyle ilişkilidir. Mesleki olgunluğu yüksek bir birey kariyer karar verme yetkinliği konusunda daha gelişmiştir. Bu bağlamda ise öz yetkinlik kavramı incelenmelidir. Öz yetkinlik bireyin herhangi bir görevi ya da işi başarabileceğine ilişkin inancıdır. Kariyer kararı verme öz yetkinliğinde ise bireyin kariyer ve meslek anlamında gelişim dönemleri boyunca yapması gerekenleri yerine getirmesini kapsar. Bu yüzden lise öğrencilerinin mesleki

olgunluklarının yanı sıra kariyer kararı verme yetkinliklerine bakılmasının da etkili bir detay olacağı anlaşılmaktadır. Bireyler mesleki olgunluklarını artırdıklarında ve meslek tercihi yapabilme, bireysel özelliklerini fark edebilme, geleceğe yönelik gerçekçi planlar oluşturabilme boyutlarında yetkinliklerini geliştirdiklerinde meslek ve kariyer kararı verme daha az karmaşık hale gelebilir. Farklı bir ifadeyle mesleki olgunluğu ve kariyer kararı verme yetkinliği yüksek olan bireylerin kariyer kararı verme güçlükleri konusunda normalden daha az zorlanma yaşayacaklarından bahsedilebilir.

Mesleki olgunluk ve kariyer kararı verme öz yetkinliği kavramları incelendiğinde her iki kavramında kariyer kararı verme güçlükleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Mesleki olgunluk; bireyin gelişim görevlerini yerine getirmesindeki sorumluluk düzeyini ifade ederken; kariyer kararı verme öz yetkinliği bireyin meslek ve kariyer tercihi sürecindeki yeterliliğine ve becerilerine ilişkin yeterliliğini ifade eder. Buradan hareketle bu iki kavramın kariyer kararı verme süreci için olumlu etkiye sahip oldukları düşünülebilir. Bununla birlikte kariyer kararı verme güçlükleri kavramı incelendiğinde ise bireyin kariyer zorlanmalarını ifade ettiği ve meslek ve kariyer seçimi sürecinde bazı eksiklikleri kapsadığı anlaşılmaktadır; başka bir ifadeyle kariyer seçimi için olumsuz bir durum olduğundan bahsedilebilir.

Özetlemek gerekirse öz yetkinlik ve mesleki olgunluk kavramlarının birbiriyle ilişkili ve bireylerin kariyer gelişimi için önemli olabileceği; kariyer kararı verme güçlüklerinin ise bu iki değişkendeki değişime bağlı olarak değişeceği düşünülmektedir. Bireylerin kariyer zorlanmalarını nelerin etkilediğini belirlemenin ve tespit etmenin bu noktada gerekli olduğundan bahsedilebilir.

Türkiye'deki lise öğrencilerinin, ülkenin kalkınması ve ülkeye nitelikli iş gücü ve istihdam sağlanması hususunda kariyer gelişimlerinin ele alınması ve bu alanda yeniliklere imza atılması için öncelikle kariyer gelişimleriyle ilgili kavramlarda hangi noktada olduklarının

belirlenmesi gerekli görünmektedir. Alan yazında mesleki olgunluk, kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer karar verme öz yetkinliği birlikte ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Ele alınan kavramların kariyer gelişim süreçlerinde etkili faktörler oldukları düşünüldüğünde bu kavramların birlikte ele alınmadığı göz önünde bulundurulduğunda çalışmanın özgün olacağı düşünülmektedir. Bunun yanında çalışma sonucunda, meslek hayatına geçişte önemli bir yeri olan orta öğretim dönemindeki öğrencilerin mesleki gelişimleriyle ilgili kritik ve gerekli bilgilerin elde edileceği düşünülmektedir. Bu yönüyle bakıldığında çalışma sonuçlarının uygulamaya dönüştürülmesi öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkı sağlayabilir, bu anlamda çalışmanın işlevsel olacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan lise öğrencilerinin ölçekleri içtenlikle ve doğru bir şekilde cevapladıkları kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma Bursa ilinin Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım ilçelerinde bulunan beş farklı lise türünden seçilmiş 9., 10., 11. ve 12. sınıf lise öğrencileriyle sınırlıdır.

2. Araştırma Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Olgunluk Ölçeği, Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği, Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Ölçeği'nin ölçtüğü değişkenlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kariyer: Bireyin yaşamının tümünü kapsayan, bireyin yaşam rollerinin etkileşimi doğrultusunda meydana gelen ve belli bir gelişim sürecinde özellikle meslek ve iş yaşamındaki rollerin hareketlerinden oluşan bir süreçtir (Herr, Cramer ve Niles, 2004).

Mesleki Olgunluk: Bireyin içinde bulunduğu gelişim döneminde meslekle ilgili konularda kendinden beklenen görevleri yapabilmesindeki başarısıdır (Kuzgun, 2000).

Kariyer Kararı Verme Güçlüğü: Bireyin kariyer kararı verme sürecinde karşılaştığı zorluklardan ve karara ilişkin hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi ögelerinden oluşur (Gati, Krausz ve Osipow, 1996).

Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği: Bireyin mesleki karar verme sürecini etkileyen ve meslek seçim sürecinde yeterliliğine olan inancıdır (Hackett ve Betz, 1981).

Literatür incelendiğinde meslek ve kariyer kavramlarının sıklıkla birbirlerinin yerine kullanıldıkları ve kesin bir kullanım olmadığı görülmektedir. Çalışmada bir karışıklık oluşmaması için “mesleki olgunluk, kariyer kararı verme öz yetkinliği ve kariyer kararı verme güçlükleri” ifadeleri kullanılmıştır.

2.Bölüm

Literatür

Bu bölümde çalışmada yer alan mesleki olgunluk, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinliği kavramları açıklanacaktır.

Kariyer gelişimi oldukça kapsamlı bir süreçtir ve farklı kuramsal bakış açılarıyla açıklanmıştır. Özellik faktör kuramını temel alan kuramlar, psikanalitik yaklaşıma dayanan kuramlar, sosyal bilişsel yaklaşımlar, post modern yaklaşımlar ve gelişimsel yaklaşımlar kariyer gelişimi için farklı süreçler, farklı temalar ve farklı uygulamalar ön görmüştür. Mesleki olgunluk kavramını açıklamak ve anlamak konusunda ise gelişimsel yaklaşımları ele almak ve ilgili kavramları açıklamak gerekmektedir.

Kariyer gelişimi; kariyer yapısı oluşturma, bir kariyer kararı verme, yaşamda üstlenilen rollerle kariyere ilişkin rolleri bir araya getirme, bireysel özellikleri (ilgi, yetenek, değer gibi) ortaya çıkarma gibi öğelerden oluşan bir süreçtir (Herr ve diğerleri, 2004). Başka bir şekilde ifade edildiğinde ise kariyer gelişimi; bilişsel, fiziksel ve duygusal gelişmeleri de içeren yaşam boyu bir süreçtir (Seligman, 1980). Bu tanımlardan hareketle kariyer gelişiminin sürekli bir yapılanma içinde, sadece bireyi değil bireyin çevresini de gelişim sürecine dahil eden, bütüncül bir yapıya sahip olduğundan bahsedilebilir. Verilen bu tanımlardan hareketle kariyer gelişimi kavramının farklı yaklaşımlarla birlikte ele alınınca daha anlaşılır olacağı düşünülmektedir.

İlk olarak özellik faktör temelli kuramlar incelendiğinde meslek seçiminin bireyin özelliklerinin belirlenmesi, mesleğin gerektirdiği özelliklerin belirlenmesi ve son aşamada ise bireyin özellikleri ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin eşleştirilerek bir sonuca varılması yer almaktadır (Parsons, 1989). Williamson (1950) meslek seçimi sürecinde bireylerin

özelliklerinin doğru bir şekilde değerlendirilebilmesi için o meslekte başarı göstermiş diğer bireylerin özelliklerinin çeşitli ölçme araçları ile belirlenerek mesleki profiller oluşturulabileceğini ve bireyin uygulamaya geçtiği meslekte başarılı olabilmesi için mesleğin gerekli kıldığı özelliklerle kendi özelliklerinin örtüşmesi gerektiğini ifade eder.

Özellik faktör temelli kuramlar bireylerin meslek seçimi sürecini özelliklerden yola çıkarak bir eşleştirme süreci olarak görürken psikanalitik yaklaşıma dayalı kuramlarda meslek seçim süreçleri daha farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bu yaklaşımın temsilcilerinin her birinin meslek seçimine getirdiği farklı açıklamalar bulunmaktadır.

Freudyen açıklamalarda meslek seçiminin erken çocukluk dönemindeki deneyimlerden hareketle gerçekleştirildiği ve yetişkinlik dönemindeki yaşantıların meslek seçimi için o kadar önemli olmadığı anlaşılmaktadır. Bordin, Nachman ve Segal (1963) bireylerin meslek seçimleriyle aslında temel ihtiyaçlarını gidermeye çalıştığını ve çeşitli mesleklerin de bu ihtiyaçları karşılamayı sağlayacak aktiviteleri içermesinin söz konusu olduğunu ifade eder. Özdeşleşme, yüceltme ve diğer savunma mekanizmalarının meslek seçiminde etkili olduğu ve bilinçaltının yine bu süreçte etkili olduğu ifade edilmektedir. Brill (1949) bu yaklaşımda dürtülerin toplum tarafından kabul edilecek hale getirilerek bir mesleki ifade kazanması yer aldığını açıklar. Bunun yanında Holland'ın kuramı incelendiğinde meslek seçiminin kişiliğin bir ifadesi olduğu ve bireyin kişiliğiyle çevre arasındaki uyum arttıkça işte doyumunun artacağı ifade edilmektedir. Holland (1973) altı kişilik tipi tanımlamış ve insanların bu altı kişilik kategorisinden temsil ettikleri kişilikler ile bir mesleki profil oluşturduklarını, buna uygun olarak da meslek seçimi gerçekleştirdiklerini açıklamıştır. İfade edilen altı kişilik tipinin farklı altı mesleki çevreye karşılık geldiği ve bireylerin de kişiliklerini, yeteneklerini ve becerilerini ifade edecek mesleki çevreleri keşfetmeye çalıştığı vurgulanmıştır. Roe (1986) ise kuramında bireylerin erken çocukluk dönemindeki aile içi deneyimlerinin ve ihtiyaçlarının

bireyleri meslek seçimi konusunda etkilediğini dile getirir. Çocukların aileleriyle kurdukları iletişimin niteliğine bağlı olarak meslek seçimi aşamasında insanlara yönelik olan ve insanlara yönelik olmayan mesleklere yöneldiklerini açıklamaktadır. Myers-Briggs kişilik tipleri yaklaşımı ise Jung'un psikolojik tiplerinden temelini almış ve bireylerin içe dönük ve dışa dönük kişiliklerinden hareketle oluşturulmuştur (Pittenger, 1993).

Yukarıda ele alınan yaklaşımlar incelendiğinde psikanalitik yaklaşıma dahil olan kuramların bireylerin mesleki gelişimlerini çocukluk dönemiyle veya kişilikleriyle sınırlandırdığını, kariyer gelişiminin belli bir zaman aralığına kısıtlı olarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Meslek seçiminin aslında bilinçaltının bir işlevi olduğu, savunma mekanizmalarının seçim sürecinde yer aldığı ve erken çocukluk döneminin kritik işlev gördüğü anlaşılmaktadır. Bununla birlikte bireylerin kişiliklerinin mesleki çevrelerde karşılık bulduğunda iş uyumunun gerçekleşebileceğinden bahsedilmektedir. Özellik faktör temelli kuramların ise bireylerin ve mesleklerin eşleştirilmesine yönelik bir dizi süreci içerdiği ve aslında bireyin ilgi, yetenek ve değerlerinin göz ardı edilerek bir seçim özgürlüğü tanınmadığı göze çarpmaktadır. Bu aşamada meslek seçimini belli bir zaman diliminde gerçekleşecek bir süreç olarak ele almaktan ziyade, yaşam boyu devam eden bir süreç olarak değerlendiren ve bireylerin yeteneklerini, ilgilerini, değerlerini ele alan kuramların incelenmesi önemli görünmektedir.

Gelişimsel yaklaşımı temel alan kuramlara bakıldığında ise meslek seçiminin ve kariyer gelişiminin bireyin yaşamı boyunca devam eden süreçler olduğu ve bireylerin çeşitli mesleki gelişim dönemlerinden geçerek ve her bir dönemde yer alan mesleki gelişim görevlerini yerine getirerek ilerledikleri anlaşılmaktadır. Bu noktada incelenmesi gereken iki isim Ginzberg ve Super'dır. Ginzberg (1970) meslek seçimini bir süreç şeklinde ifade etmekte ve bu sürecin "fantezi, geçici ve gerçekçi" dönemlerinden oluştuğunu açıklamaktadır. Fakat bu

kuramda meslek seçiminin geri dönülemez bir süreç olarak ele alınması bir tartışma konusu oluşturmuştur (Hackett ve diğerleri, 1991).

Diğer bir gelişimsel kuramcı olan Super ise benlik tasarımlarının, yaşamda üstlenilen rollerin ve beş yaşam döneminin meslek seçiminde önemli olduğunu ifade eder. Temelini yaşam boyu gelişim yaklaşımından alan Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramı; farklılıklar psikolojisi, gelişim psikolojisi, sosyoloji ve kişilik kuramlarından etkilenmiştir (Isaacson ve Brown, 2000). Super'ın kuramında benlik kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Super (1963) benlik kavramını bireyin hayat rollerine, yaşam içinde bulunduğu konuma, diğerleriyle olan ilişkilerine ve yaşamı süresince yaptığı şeylere yönelik bakış açısı olarak ele alırken daha sonra benliği bu şekilde ifade etmenin kısıtlı olduğunu ve benlik yerine “kişisel yapı” kavramının kullanılmasının uygun olacağını ifade etmiştir (Betz, 1994). Bu noktada benlikle ilişkili olarak mesleki benlik kavramı ortaya çıkmaktadır. Mesleki benlik bireyin çalışma hayatına ilişkin yapması gereken rolleri irdeleyip bu rolleri yerine getirmede kendinde bulunan yeterlilikleri değerlendirmesidir (Savickas, 2002). Super'ın gelişim yaklaşımında önemli olan diğer kavramlar ise yaşam boyu ve yaşam alanı kavramlarıdır. Bu iki kavramın kariyerin hem yaşam boyu bir süreç olduğunu hem de bireylerin kariyer örüntüleri içinde yerine getirmesi gereken rolleri içerdiği anlaşılmaktadır. Yaşam boyu kavramı bireylerin yaş aralıkları itibarıyla hangi gelişim döneminde olduğunu ifade etmektedir. Bu dönemsel ayırım beş evrede ele alınmaktadır; büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş (Patton ve McMahon, 2006). Bireyler yaşam olaylarıyla karşılaşmaları sonucunda bir evreden başka bir evreye geçebilmekte (maksimum döngü) veya her birey aynı gelişim döneminden aynı zaman diliminde geçmediği için evreler arası tekrarlar yaşanmakta (mini döngü)' dir (Swanson ve Fouad, 1999). Yaşam alanı kavramının ise bireylerin yaşam alanlarında (ev, toplum, okul, iş ortamı) üstlendiği rollerin de kariyer gelişim ve seçimlerine etkisinin olabileceğini içeren bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Super (1980) buradaki önemli noktalardan birinin ise

bireylerin yaşam rollerinin sıralı birleşiminin, yaşam alanı ve yaşam döngülerini meydana getirmesi olduğunu açıklar.

Diğer bir kavram ise Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından bireylerin kariyerlerine yönelik tutumlarını ve bu tutumların oluşma süreçlerini anlamaya yönelik geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramıdır. Bu yaklaşımda bireyin meslek ve kariyer tercihi yapabilme, kendi kariyerini yönlendirme yeterliliğine sahip olduğu ve bunun yanında bireyin kariyer gelişimi sürecinde çevresel ve bireysel etmenlerden etkilendiği ifade edilir (Lent, 2005). Bunun yanında Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında; bireysel amaçlar, sonuç beklentileri ve öz yeterlilik kavramları önemli bir yere sahiptir. İlerleyen bölümlerde bu kavramlara ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Son olarak post modern kariyer danışmanlığı yaklaşımlarına bakıldığında yapılandırmacı yaklaşımların yanı sıra diğer yaklaşımların ele alınarak bütünleştirilmeye çalışıldığı; bunun yanında tek ve durağan bir gerçeklikten ziyade her bir birey tarafından oluşturulan farklı gerçeklikler olduğu açıklanır (Owen ve Niles, 2011).

Yukarıda verilen tüm kariyer danışmanlığı yaklaşımları incelendiğinde her bir danışmanlık yaklaşımının bireyi ve çevreyi farklı yönlerden ele alıp değerlendirdiği ve buradan hareketle farklı kavramlara ve danışmanlık süreçlerine odaklandığı anlaşılmaktadır. Çalışmanın konusu itibarıyla gelişimsel ve sosyal bilişsel kariyer danışmanlığı yaklaşımının kavramları üzerinde durulacaktır.

2.1. Mesleki Olgunluk

Super, kariyer gelişiminin yaşam dönemlerinden oluştuğunu ve her yaşam döneminin içerisinde yerine getirilmesi gereken görevler olduğundan bahsetmektedir (Yeşilyaprak, 2014). Yerine getirilmesi gereken ödevler ifadesi ile birlikte mesleki olgunluk kavramının ele

alınması gerekliliğinin ortaya çıktığı düşünülmektedir. Uygun kariyer seçimi yapabilmek bireyin iş ve mesleklerle ilgili gerekli bilgileri edinebilme becerisini ifade ederken, içinde bulunduğu gelişim döneminin gelişim görevlerini yerine getirmesi ise mesleki olgunluğu ifade eder (Kidd, 2006; Yost ve Corbishley, 1988; Osipow, 1990). Mesleki olgunluk, tutumsal ve bilişsel boyutlardan oluşmaktadır. Tutumsal boyutta; kariyer planlama, kariyer keşfi ve merak bulunurken, bilişsel boyutta; mesleki tercihler, iş yaşamıyla ilgili bilgiler ve kariyer kararının uygulanması yer alır (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2008). Buradan hareketle mesleki olgunluğun anlaşılabilmesi adına Super mesleki gelişim dönemleri için mesleki gelişim görevleri belirlemiştir (Sharf, 2006).

Büyüme döneminde bulunan çocukların gelişimlerinin her alanında ilerleme vardır. Çocuklar büyümekle birlikte aynı zamanda çevrelerini keşfetme sürecine de girmiş bulunurlar. Bu dönemdeki çocuklar mesleklerle ilgili ilk tecrübelerini çeşitli oyunlarla kazanırlar. Çocuğun kendi geleceğiyle ilgili fikirler oluşturmaya başlaması, başarılı olabileceğine ilişkin yeterlilik inancı, sorumluluklarını fark ederek sorumlulukları üzerinde hakimiyet sağlamaya başlaması, çalışmaya yönelik olumlu tutum geliştirmesi bu dönemin gelişim görevleri arasında yer almaktadır. Keşfetme dönemindeki bireyler mesleğin hayatın kaçınılmaz bir gerçeği olduğunu fark ederler. İçinde buldukları zamandaki mesleki gelişim görevleriyle gelecek arasında ilişki olduğunu anlarlar (Sharf, 2002; Super ve diğerleri, 1996). Keşfetme dönemi gelişim dönemleri içerisinde en önemli dönemdir. Çünkü bu dönemde bireyler mesleklerle ilgili belirgin fikirler oluşturur, meslekler arasından kendine uygun seçim yapar ve seçimi sonucunda işe başlarlar. Bu dönem üç alt boyuttan oluşur. Billurlaşmada bireyler ilgilerine göre belirledikleri meslekler için hangi yeterliliklere sahip olmaları gerektiğini fark ederler. Temel düzeyde, işlerin kendileri için uygunluğunu belirlemeye başlarlar. Belirleme, önceki aşamada taslak olarak belirlenen seçimlerin gerçeklik kazanmaya başladığı ve şekillendiği dönemdir. Uygulamada, birey kariyer amaçlarına erişebilmek adına

yol haritası belirler ve bir işe girebilmek için gerekli olan eylemleri yerine getirmeye başlar. Görüldüğü üzere mesleki olgunluk kavramının ciddi yansımaları bu dönemde gerçekleşir. Bireyler meslekleri adına en önemli kararları bu dönemde alırlar ve uygularlar (Jepsen, 1996). Yerleşme döneminde birey işe başlar ve birçok etmen tarafından şekillenen benliğini mesleki rolüne göre ayarlar ve şekillendirir. Bu dönem üç aşamadan oluşmaktadır. Karar Kılma, bireyin uygulamaya başladığı mesleğin getirdiği görevleri yapmasını içerir. Sağlama, Bireyin girdiği meslekteki kalıcılığını kapsar. Birey icra ettiği meslekte bilinen ve yetkin bir insan olmak ister. İlerlemede birey meslekteki yenilikleri takip eder ve var olan yetkinliğine ek özellikler katıp kendini geliştirerek mesleğinde daha üst konuma geçer. Sürdürme dönemi meslek yaşamında durağanlığın olduğu ve uygulanan mesleğin devam ettirilmesini kapsar. Üç aşamadan oluşur. Koruma, bireyin değişen iş koşulları karşısında çağın gerektirdiği yeniliklere ayak uydurarak işini devam ettirebilmesidir. Güncelleme, bireyin mesleği ile ilgili çeşitli seminerlere etkinliklere katılmasını içerir. Yenilik, sürdürülen meslekte farklı gelişmeler yaşanmasını içerir. Çöküş dönemi, bireyin mesleğini sürdürebilmesi için gereken enerjiden yoksun olmasıyla birlikte iş yaşamından uzaklaşmasıdır. Üç aşamadan oluşur. Yavaşlama, işe ilişkin yükümlülüklerin azalmasıdır. Emeklilik planı aşamasında, ekonomik olanaklarına göre birey iş yaşamı sonrasında yapacaklarını tasarlar. Emeklilikte ise bireyin çalışan rolü azalır ve birey iş yaşamı dışındaki rollerine ağırlık verir (Yeşilyaprak, 2014).

Açıklaması yapılan gelişim dönemlerinin yanı sıra bu gelişim dönemlerinin her birinde yerine getirilmesi gereken gelişim görevleri bulunur. Bunlar; billurlaşma, belirginleştirme, uygulama, karar kılma ve sağlamaştırma. Billurlaşma gelişim görevinde birey genel bir mesleki amaç belirler. Belirginleştirme, meslek seçimiyle ilgili kararsızlıkların sona erdiği ve özel bir kariyer tercihinin geçildiğini ifade eder. Uygulamada birey tercihinin yönelik eğitimini alır ve karar kılmada uygulamasını yaptığı mesleğin kendine uygun olup olmadığı ile ilgili değerlendirmelerde bulunur ve seçimin uygunluğunu anlamak adına değerlendirmelerde

bulunur. Sağlamaştırmada ise birey seçimini yaptığı, karar kıldığı mesleğinde kalıcılığı sağlar ve üretkenlik gösterir (Yeşilyaprak, 2009).

Yukarıda verilen gelişim dönemlerinin ve görevlerinin mesleki olgunluğun oluşması sürecinde vazgeçilmez unsurlar oldukları anlaşılmaktadır. Bunun yanında mesleki olgunluğun boyutlarını incelemenin, kariyer seçimi sürecinde izlenen basamakları anlamak adına gerekli olduğu düşünülmektedir. Mesleki olgunluğun altı boyutu bulunmaktadır (Kidd, 2006):

1. Meslek Seçimine Bilinçli Yöneliş: Bireyin meslek seçiminde bulunmasına ilişkin farkındalığı ve gerekli bilginin kullanılması.
2. Tercih Edilen Meslekle İlgili Bilgi ve Planlama: Bireyin seçtiği meslekle ilgili gerekli bilgilere hakimiyeti.
3. Mesleki Tercihin Tutarlılığı: Bireyin seçtiği mesleğin meslek alanı uygulamalarıyla ve düzeyleriyle uyumluluğu
4. Özelliklerin Billurlaşması: Bireyin mesleki benliğinin belirginleşmesini ve bu doğrultuda mesleğine yönelik tutumlarının netleşmesi.
5. Mesleki Bağımsızlık: Bireyin özgür bir şekilde deneyimlediği iş tecrübeleri.
6. Meslek Tercihinde Akılcılık: Bireyin sahip olduğu ilgi ve yeteneklerle meslek seçimi sonucunda yapmak zorunda kaldığı uygulamaların tutarlı olup olmadığının kontrolü.

Yukarıda verilen bilgilerden hareketle bireyin mesleki gelişim görevleriyle baş etme düzeyi bireyden göstermesi istenilen mesleki olgunluk düzeyinin de işareti olduğu söylenebilir. Super (1953) bireylerin, mesleki gelişim bakımından olgunlaştıkça mesleki tutumlarının da farklılaşmaya başladığını ifade eder. Buradan şu sonuca ulaşılabilir; eğer birey içinde bulunduğu mesleki gelişim dönemine has görevlerini yerine getirebiliyorsa istenilen mesleki olgunluğa ulaşmış demektir. Buradan hareketle orta öğretim dönemindeki öğrencilerin durumu düşünüldüğünde, bu öğrenciler dört yıllık öğrenimleri boyunca alan

seçme, ders seçme ve meslek seçme gibi gelişim görevleriyle karşılaşmakta ve bu görevleri yerine getirmektedir. Çakar ve Kulaksızoğlu (1997) doğru seçimler yapabilmeyenin mesleki gelişim kuramlarında da ele alındığı gibi mesleki olgunluğa bağlı olduğunu ifade eder. Özet olarak birey meslek seçimi yaparken farklı dönemlerden geçmektedir ve bu aşamaları geçerken de meslek seçimi için doğru kararlar verebilmek adına kendisinden beklenen görevleri yerine getirmeli ve karşılaştığı sorunlar karşısında beceri geliştirip kullanabilmelidir. Kuzgun (1996) her bir dönemde göstermesi beklenen mesleki olgunluğun bireyin seçim sürecinde hangi yolları takip edeceğini oluşturması adına önemli olduğunu ve ifade edilen sebepler doğrultusunda da mesleki olgunluğun, meslek seçimi ve kariyer gelişiminde önemli bir faktör olduğunu açıklar.

Mesleki olgunluk nasıl ki bireylerin kariyer gelişimini ve meslek seçimini etkileyen önemli bir faktör ise mesleki olgunluk düzeyinin de çeşitli faktörlerden etkilendiği ve bu faktörlerle ilişkili olduğu söylenebilir. Mesleki olgunluğun bir çok özelliği içinde barındırdığı düşünüldüğünde; cinsiyet (Uzer, 1987; Bozgeyikli, Doğan ve Işıklar, 2010; Sekmenli, 2000) öğrenim görülen okul türü (Akbiyık, 1996), kendine duyulan saygı düzeyi, benlik ve kişilik gelişimi (Ürün, 2010), anne baba tutumları, sosyo ekonomik düzey (Yazar, 1997), denetim odağı (Sahranç, 2000, Harman, 2017), öz yeterlilik (Patton ve Creed, 2003), algılanan sosyal destek (Sürücü, 2005) gibi değişkenlerin mesleki olgunlukla ilişkili olması beklenmedik değildir. Bunların yanı sıra mesleki olgunluk kariyere ilişkin diğer kavramları kapsamakta ve etkilemektedir. Kariyer kararı verme, meslek seçimi yapma ve problem çözme becerilerini kullanma mesleki olgunluğun bir parçasını oluşturmaktadır (Crites, 1971).

Verilen bilgiler doğrultusunda ve mesleki olgunluğun ilişkili olduğu değişkenlerle ilgili çalışmalar ele alındığında “mesleki olgunluk” kavramının kariyer gelişimi süreci içerisinde bireylerin mesleklerine ilişkin en önemli görevleri yerine getirebilmelerinde ve bu süreçleri

başarıyla atlatabilmelerinde oldukça gerekli ve önemli bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında mesleki olgunluğun cinsiyet, sosyo ekonomik düzey, okul türü gibi temel değişkenlerle ilişkili olması kavramın temel düzeydeki etkililiğini de ortaya koyduğu söylenebilir. Benzer şekilde bireylerin mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmesi çevresiyle kurduğu karşılıklı etkileşime, çevreden aldığı desteğe, yetiştirilme tarzına, gelişim görevleriyle ilgili kendini ne kadar yetkin gördüğüne ilişkin inancına bağlı olarak değişebilmektedir.

2.2. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği

Kariyer kararı verme ve meslek seçimi farklı faktörlerden etkilenmektedir. Kariyer kararını etkileyen önemli faktörlerden birisinin de yetkinlik olduğu düşünülmektedir. Yetkinlik kavramı Bandura (1977) tarafından literatüre kazandırılan bir kavramdır. Bandura (1977) yetkinliği, kişinin kendisinden beklenen davranışları yerine getirebileceğine dair inancı olarak tanımlamaktadır. Ancak sonraki dönemlerde Bandura (1997) yetkinliğin bu kadar dar kapsamlı olamayacağını ve bu yüzden de yetkinlik kavramını açıklarken bireysel değişkenlerin yanı sıra bağlamsal değişkenlerin de ele alınması gerektiğini düşünmüştür. Bu noktada önemli olan husus ise yetkinliğin bireyin yeterliliklerinden veya yeteneklerinden ibaret olmadığı bunun yanı sıra bireyin karşılaştığı yaşam olayları karşısında neye inandığıdır (Bandura, 1997). Yetkinlik beklentilerinin kaynağı dört maddede ele alınmıştır (Lent, Brown ve Hackett, 2002).

1. Başarı Yaşantıları: Bireyin herhangi bir konudaki olumlu veya olumsuz deneyimleri sonraki yaşantılarını etkilemektedir. Eğer birey bir alanda veya konuda başarılı bir deneyim geçirmişse sonraki dönemlerde da karşılaştığı durumlarda bu olumlu sonuç birey için bir referans oluşturacaktır. Ancak birey başarısız bir deneyim geçirirse sonraki dönemlerde karşılaştığı durumlar karşısında olumsuz duygular geliştirecek ve kendini yetersiz

hissedecektir. Sonuç olarak bir olay veya durum karşısında çaba gösterip başarı elde eden bireylerin yetkinlik beklentileri yüksektir.

2. Dolaylı Öğrenme: Sosyal öğrenmenin temel ilkelerine dayanan bu kavramda bireyin bazı gerçeklikleri doğrudan yaşamamasına rağmen başkalarının yaşantılarını örnek olarak ve gözlemleyerek öğrenmeler gerçekleştirmesini ifade eder. Böylelikle birey başkalarının olumlu ve olumsuz yaşantılarını referans alarak kendi davranışlarını yönlendirebilir.

3. Sözel İkna: İşlevsellik açısından en uygun referans olan sözel ikna; bireyin diğerleri tarafından bir işi yapabileceğine dair inandırılmasını, cesaretlendirilmesini ve bazı durumlarda da tam tersine bireyin cesaretinin kırılmasına neden olur.

4. Fizyolojik Durum ve Duygulanım: Bu referansta bireyin yapmayı sürdürdüğü bir etkinlikte, süreç içerisinde kendi duygulanım ve fizyolojisine bakarak yetkinliğini sorgulamasını içerir. Örneğin bir etkinliği gerçekleştirirken akış halinde olma, kendini mutlu veya gergin hissetme, terleme gibi durumlar bir gösterge olarak görülebilir.

Bandura (1999) bireylerin yaşamdaki süreçler içerisinde karar vermelerinde, karar verme motivasyonunu kendilerinde hissetmelerinde, verecekleri kararların niteliğinin ne olacağı konusunda; özet olarak genel yaşam seçimlerinde yetkinlik kavramının oldukça etkili olduğunu ifade eder. Bireylerin karar almasında etkili olan yetkinlik meslek seçimi konusunda da etkili görünmektedir. Lent, Brown ve Hackett (2002) yetkinlik beklentisi yüksek olan bireylerin meslek ve kariyer seçeneklerini araştırma konusunda daha iyi ve bununla birlikte seçeneklerini artırma, seçenekleri analiz etme, uygunluğunu araştırma, seçimler sonucunda hedefe yönelme, hedefe ulaşma sürecinde ısrarcı olma hususunda daha başarılı olduklarını açıklar.

Bandura'nın ortaya attığı bu kavramı, Hackett ve Betz (1981) kariyer danışmanlığı sürecinde önemli bir unsur olarak ifade etmiş, Taylor ve Betz (1983) öz yeterlilik kavramını kariyer psikolojik danışmanlığında yeni bir kavram olarak ele almış ve kariyer kararı verme yetkinliği olarak ifade etmiştir. Bireylerin doğru kariyer kararı verebilmesinin yaşamın önemli bir kısmını şekillendirdiği düşünüldüğünde, bireylerin kendilerini karar verebilecek güçte görmesini ve karar motivasyonunu artırmasını da içeren öz yetkinliğin kariyer danışmanlığı sürecine neden uyarlandığı anlaşılabilir. Luzzo (1993) kariyer kararı verme yetkinliği yüksek olan bir bireyin karar verme süreçlerine kendini daha fazla dahil edebileceğini açıklar.

Yetkinlik kavramı Bandura'nın dışında Crites (1981) tarafından da ele alınmıştır. Crites (1981) meslek seçim süreci için yeterliliği beş boyutta incelemiştir. Bunlar:

Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme: Kişinin kendi özelliklerini ve kendiyile ilgili faktörleri düşünerek yerinde bir değerlendirme yapmasını ifade eder.

Mesleki Bilgi Toplama: Tercih edilmesi düşünülen, yeteneklere, ilgilere ve değerlere uygun olan mesleğe ilişkin olarak yeterli düzeyde ve gerekli bilgilere sahip olma durumudur.

Amaç Seçimi: Bireyin kendi özelliklerinden yola çıkarak, dayanıklı bir şekilde akılcı inançlar yapmasını kapsar.

Gelecek İçin Plan Yapma: Bireyin ilgilendiği mesleğe veya işe giriş sürecinde yapılması gerekenleri bilmesini ifade eder.

Problem Çözme: Bireyin olumsuz yaşam olayları ile karşılaştığındaki başa çıkmasını sağlayan tutumlarını ve yılmazlığı içerir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ergenlerin kariyer gelişimi davranışlarını ve meslek seçim yönelimlerini anlamada önemlidir. Özellikle de SBKK'da yer alan öz yetkinlik kavramı kariyer danışmanlığında önemli bir yer tutmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Bandura

(1977) öz yetkinlik inancının bireyin etkili bir kariyer ve meslek seçimi yapabilmesi için önemli olan tutum ve davranışları yapabileceğine dair düşünceler olarak ifade etmiştir. Bu kavram meslek ve kariyer seçim sürecinin bilinçli bir şekilde işlemesine katkı sağlamaktadır. Bireyin meslek seçimi, eğitim alma, iş arama, bilgi toplama, bunlara dair çevreden aldığı bilgileri algılama ve yorumlaması öz yetkinliğin içeriğini oluşturur (Betz ve Hackett, 1981; Taylor ve Betz, 1983). Farklı bir şekilde tanımlanacak olursa kariyer kararı yetkinliği, içinde bulunulan mesleki gelişim döneminin gelişim görevlerine uygun davranışları gerçekleştirebilme yeterliliğine ilişkin düşünceleridir (Öztemel, 2012). Betz (2000) meslek belirleme ve iyi performans göstermede, amaçlı davranışlarda bulunma, amaçlar doğrultusunda planlar yapabilme, karar vermeye yönelme ve isteki olma ve kendini yetkin görme inancının etkili olduğunu ifade eder. Bununla birlikte kariyer kararı verme yetkinliği kariyer kararı vermenin bir koşulu olarak görülmektedir (Creed, Patton ve Prideaux, 2006). Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalarda kariyer kararı verme yetkinliğinin kariyer kararsızlığı ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Betz et al., 1996; Creed ve diğerleri, 2004; 2006; Gati ve diğerleri., 2012; Guay ve diğerleri, 2006; Nota ve diğerleri, 2007). Hackett ve Betz (1981)'e göre kariyer kararını ve ayarlamaları hem erkekler hem de kadınlarda öz yetkinliği etkilemektedir.

Literatür incelendiğinde yetkinliğin çeşitli faktörden etkilendiğine ilişkin çalışma sonuçları olduğu görülmektedir. Ferry, Fouad ve Smith (2000) ebeveyn cesaretlendirmesinin, desteğinin ve tavsiyelerinin, öz yetkinliği artırma yönünde yordadığını tespit etmiştir. Bununla birlikte Betz ve Voyten (1997) kadın öğrencilerin kararsızlıklarının %19 ile %28 oranında kariyer kararı verme öz yetkinliği ile açıklanabileceğini tespit etmiştir. Guay, Sene'cal, Gauthier ve Fernet (2003) yaptıkları çalışmada kariyer kararı verme öz yetkinliğinin ebeveyn özerklik desteği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuşlardır. Restubog, Florentino ve Garcia (2010) kariyer kararı verme öz yeterliliğinin

kariyer kararı verme ön görüşünü kolaylaştırdığını belirtmiştir. Gati ve Tal (2008) kariyer yetkinlik beklentisinin bireyin verdiği bir karar sonucunda oluştuğunu ifade etmiştir. Kariyer kararı verme bir meslek veya iş, bunun yanın sıra eğitim programı ve okul seçimi olarak tanımlanabilir (Doğan, 2014).

Öz yetkinlik kavramı incelendiğinde, bireyin geçirmiş olduğu başarılı olumlu deneyimlerin, bireyin çevresi tarafından çeşitli görevleri yapabileceğine dair dönütlerin gelmesinin, başkalarının davranışlarının olumlu veya olumsuz sonucundan yola çıkılarak hareket edilmesinin ve bir görevi veya aktiviteyi yerine getirirken bireyde hâkim olan fizyolojik durumun ve duygulanımın (heyecan, korku, endişe, kalp çarpıntısı vb.) öz yetkinliği etkilediği görülmektedir. SBBK'da önemli bir yere sahip olan öz yetkinlik kavramı bireyin kendisini mesleki anlamda gördüğü yeterlilik noktasını ifade ettiğinde ise kariyer kararı verme yetkinliğinden bahsedilebilir. Kariyer kararı vermede yetkinlik, bireyin kendine yönelik doğru değerlendirmelerde bulunabilmesini, mesleklere ilişkin bilgi toplamasını, mesleğine ilişkin hedefler belirleyebilmesini, hedefleri doğrultusunda geleceğine yönelik planlar yapabilmesini ve karşılaştığı sorunlar karşısında problem çözme becerisine sahip olmasını ifade etmektedir. Bu noktada bireylerin meslek seçimleriyle ve kariyerlerine ilişkin gelişimlerinde kariyer kararı verme öz yetkinliğinin önemli olduğundan bahsedilebilir.

2.3. Kariyer Kararı Verme ve Kariyer Karar Verme Güçlükleri

Bireylerin meslekleri ve kariyerleriyle ilgili seçimleri sonraki yaşamlarını büyük ölçüde şekillendirdiği için yapılan seçimlerin önemli olduğu düşünülmektedir. Karar verme kavramı birçok süreci içine almakta ve birden fazla değişkenden etkilenir görünmektedir. Bireylerin karar vermesi; kendilerini tanımlarından, yeteneklerini, ilgilerini, değerlerini fark etmelerinden, aile süreçlerinden, var olan seçeneklerini değerlendirebilmelerinden,

kendilerinden beklenen gelişim görevleriyle başa çıkmalarından, karar verme süreciyle ilgili kendilerini ne kadar yetkin gördüklerinden vb. birçok değişkenle ilişkilidir.

Kariyer kararı bireyin mesleki anlamdaki seçenekleri arasında kendine uygun olduğunu düşündüğü çalışma alanına, eğitim programına ve kariyere yönelmesidir (Doğan ve Bacanlı, 2012). Bir mesleğe karar verme veya bir kariyer yolunu seçme sadece topluma katkı sağlayan ve bireyin yalnızca kişisel üretkenlik duygusu yaşamasına yarayan bir durum değildir. Birey bir meslek seçimi yaparak aslında kendi yaşam stilini, statüsünü, ekonomik anlamda refahını, mesleki doyumunu ve buna bağlı olarak da yaşam doyumunu, eş seçimini, gelecekte yaşayacağı yeri ve hatta ailesini belirleme yönünde önemli bir adımdır, dolayısıyla da bireyler hayatları boyunca kariyer gelişimleriyle ilgili sorgulamalarda bulunur (Campbell ve Cellini, 1963; Gati, Saka ve Krausz, 2001). Bireylerin kariyer kararı vermeleri bu denli önemli olduğu için kariyer kararı vermeyle ilgili olarak da birden farklı yaklaşım bulunmaktadır. Kariyer kararı verme yaklaşımıyla ilgili teorilerden bahsetmeden önce hangi durumlarda kariyer kararı teorilerinin kullanıldığından bahsetmek faydalı görünmektedir. Kariyer kararı verme teorileri; karar verme durumunda olunması ve bu zorunluluğu hissetmesi, bireyin amaçlarının olması, birden çok seçeneğe sahip olması, bireyin seçenekleri karşılaştırırken ele alması gereken etmenlerin fazlalığı, edinilen bilgiler doğrultusunda belirsizlik yaşanması durumunda kullanılır (Gati, 1986; Pitzand Harren, 1980).

Meslek seçimi de bir karar olduğu için diğer karar kuramları ile açıklamak mümkün olsa da kariyer danışmanlığında ve mesleki rehberlikte bu yaklaşım çok kabul edilmemiştir (Gati ve Tal, 2008). Kariyer kararı verme teorileri genel olarak kariyer gelişim teorilerine ve kişi-çevre uyumu yaklaşımına dayandırılmıştır. Kariyer kararı verme tek bir zamana kısıtlı olmayan sürekli bir gelişim süreci içinde gerçekleştiğinden kariyer gelişim teorileri kariyer kararı vermenin çoğunlukla gelişimsel yönünü vurgulamışlar ve karar verme kısmını sürece

dahil etmemişlerdir (Doğan, 2014). Kişi çevre uyumunda ise bireyin çevreyle kendi özellikleri arasındaki tutarlılığa bakılmış ve kariyer gelişim süreçleriyle ilgilenilmemiştir. Bunların dışında kariyer kararı verme modelleri ise hem bireyin kariyer gelişimi süresince olan değişimlere hem de karar verme ile ilgili durumlara odaklanmaktadır (Doğan, 2014). Kariyer kararı verme modelleri, karar teorileri ve karar verme modellerinden yola çıkarak kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik sürecinin nitelikleri göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur (Pitz ve Harren, 1980). Oluşturulan kariyer kararı modelleri kuralcı, betimsel ve öngörücü modellere dayandırılmıştır (Doğan, 2010). Kuralcı model kariyer kararı verecek bireylere yönelik üst düzey amaçlar belirlediği için gerçekçi olmaktan uzaktır ve bu yüzden tercih edilmemektedir (Gati ve Tal, 2008). Betimsel modelde ise bireylerin uygun kariyer kararı vermesinden ziyade kariyer kararı vermenin nasıl bir süreç olduğundan bahsetmektedir. Bu yönüyle kariyer kararı vermede etkili olmadığı düşünülmektedir (Doğan, 2014). Öngörücü kariyer kararı verme modeli ise diğer iki modelin odaklanmadığı, eksik bıraktığı noktaları ele alarak en uygun kariyer kararı vermeyi merkezine almıştır. Bu yüzden tercih edilmektedir (Gati ve Tal, 2008).

Kariyer kararı vermeyle ilgili modellerin bireylerin ihtiyaçlarından doğduğunu söylemek mümkündür. Bu ihtiyaçlar bazen bireyler için çeşitli engelleyiciler haline dönüşebilmekte ve kariyer kararı vermeyi güçleştirebilmektedir. Bu noktada kariyer kararı verme güçlüklerinden bahsetmek faydalı görünmektedir. Kariyer kararı verme güçlükleri bireyin kariyer kararı verme sürecinde karşılaştığı zorluklardan ve karar sürecinden uzaklaşması olarak ifade edilebilir (Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Gati ve diğerleri (1996) kariyer kararı verme güçlüklerini üç boyutta açıklayan bir model oluşturmuşlardır. Bu modeli oluşturulurken kariyer kararı verme her biri ayrı zorluklar içeren (Brown, 1990; Gati, Fassa ve Houminer, 1995; Katz, 1966; Pitz ve Harren, 1980) farklı bileşenlerden oluşan bir süreç olarak ele alınmıştır. Bu nedenle, bireyin kariyer kararı verme sürecinde karşılaşılabileceği çeşitli

zorluklar, ortak özelliklere sahip zorlukların aynı kategoride yer alması için farklı şekillerde sınıflandırılabilir (Campbell and Cellini, 1963). Zorlukların kategoriler halinde sınıflandırılması bazı ölçütlere göre yapılmıştır. Bunlar: kariyer karar alma sürecinin aynı aşamasına veya bileşenine ait, aynı kaynağa sahip, güçlkle baş edebilmek için gereken müdahale türünde benzerlik olması vb. ölçütlerdir. Bu ölçütlere dayalı olarak geliştirilen modelin boyutları aşağıda verilmiştir.

1. Hazırlık Eksikliği: Belirli bir kariyer kararı vermeden önceki dört farklı zorluk kategorisini içerir. Bu kategoriler; motivasyon eksikliği, karar verme sürecine ilişkin bilgi eksikliği, kararsızlık ve işlevsiz düşüncelerden oluşur.
2. Bilgi Eksikliği: Bu boyut kariyer kararı verme süreci içerisinde yer alır. Üç farklı kategoriden oluşmaktadır. Bunlar; kişinin kendisi ile ilgili bilgi eksikliği, mesleklerle ilgili bilgi eksikliği ve bilgileri nasıl elde edeceğine ilişkin bilgi eksikliğinden oluşmaktadır.
3. Tutarsız Bilgi: Bu boyut da yine kariyer kararı verme süreci içerisinde yer alır. Üç farklı kategoriden oluşmaktadır. Bunlar: güvenilir olmayan bilgiler, içsel ve dışsal çatışmalardır.

Kariyer kararı verme güçlükleri, kariyer gelişimiyle ilgili diğer kavramlarla da ilişkili görülmektedir. Osipow ve Gati (1998) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada kariyer kararı verme öz yetkinliği arttıkça öğrencilerin kariyer kararı verme güçlüklerinin azaldığını bulmuşlardır. Hijazi, Tatar ve Gati (2004), Bacanlı (2012) ve Gati ve Saka (2001) lise öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerini en çok ebeveynler, arkadaş çevreleri ve okuldaki öğretmenler gibi kişilerden kaynaklı yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bireyin kariyer gelişimi ve kararı süreci içinde karşılaştığı sorunlarla mücadele etmeye yönelik beceriler geliştirmesi kariyer kararı verme güçlüklerinin ortaya çıkmasını engelleyebilir (Kesici, Hamarta ve Arslan, 2008).

Bazı bireylerin çok potansiyelli olması ve birden fazla mesleki alanda başarılı olabilmesi ya da bireyin meslek alanlarının hemen her birinde normal potansiyele sahip olması kariyer kararı vermeyi güçleştirebilmektedir (Kuzgun, 2014).

Kariyer kararının doğru ve uygun bir şekilde verilmesi bireyin hayatı boyunca sınırlı sayıda kariyer engeliyle mücadele etmesine yardımcı olacaktır (Doğan ve Bozgeyikli, 2014). Verilen bilgilerden hareketle diğer değişkenlerde olduğu gibi kariyer kararı vermenin de çok boyutlu bir yapıdan oluştuğu ve birçok faktörden etkilendiği anlaşılmaktadır. Çalışma sonuçlarından da anlaşılacağı üzere bireylerin çevresinde iletişim ve etkileşim içinde buldukları insanlardan etkilenecek kariyer kararı verebildikleri veya kariyer kararı vermeye ilişkin yeterlilik sayesinde zorlanmalarının azaldığından bahsedilebilir. Bireyler kariyer kararı verirken kendi özelliklerine, amaçlarına, planlarına uygun olarak oluşturmak istediği yaşam stili doğrultusunda harekete geçer. Kariyer kararının bireyin yaşamındaki diğer rolleri etkiliyor olmasının, karar vermenin gizil işlevlere sahip olmasının ve karar verme sürecinde farklı zorlanmalarla karşılaşılmasının bu süreci bir miktar daha önemli kıldığı düşünülmektedir. Bireyler gerek mesleklerle ilgili hazırlık eksikliğinden gerek seçmek istediği mesleğe ilişkin bilgi eksikliğinden gerekse de edindikleri tutarsız bilgilerden kaynaklı kariyer kararı verme güçlükleri yaşayabilirler.

2.4. Konu ile İlgili Çalışmalar

Lise öğrencilerinin kariyer gelişimiyle ilgili kavramlarla çalışmanın neden önemli olduğunu anlayabilmek amacıyla ele alınan değişkenlerle ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Mesleki olgunlukla ilgili yapılan çalışmalar. Çakar ve Kulaksızoğlu (1997) mesleki olgunlukla denetim odağı arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulmuştur. Benzer bir şekilde Harman (2017) öğrencilerin kariyer kararı verme güçlükleri ve denetim odakları ile mesleki olgunlukları arasında anlamlı düzeyde negatif yönlü ilişki belirlemiştir. Bunun

yanında mesleki olgunluğun kariyer kararı verme güçlüklerini yordadığını tespit etmiştir. Mesleki olgunluk ve denetim odağı arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışma sonuçlarının farklılaştığı, ancak bu iki kavramın ilişkili olduğu görülmektedir.

Mesleki olgunluk aynı zamanda karar verme, kararsızlık ve akılcı olmayan inanç değişkenleriyle de ele alınmıştır. Hamamcı ve Çoban (2007) meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların kariyer kararsızlıkla yüksek düzeyde, mesleki olgunlukla ise düşük düzeyde ilişkili olduğu belirtmiştir. Buna paralel olarak Orhan ve Ültanır (2014) öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile mantıklı kararı verme stratejileri arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Satan (2014) da yaptığı çalışmada endüstri meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin karar verme stratejilerinin mesleki olgunluklarını yodayıp yordamadığına bakmış ve iç tepisel, mantıklı ve kararsız karar verme stratejilerinin mesleki olgunluk düzeyini anlamlı ve önemli düzeyde yordadığını tespit etmiştir. Çalışma sonuçlarından yola çıkılarak mesleki olgunluk ile karar verme arasındaki ilişkinin önemi fark edilmektedir. Bireylerin mantıklı karar verebilme düzeyleri ile mesleki olgunluğun doğrusal bir ilişkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Literatür incelendiğinde mesleki olgunluğun yoğun olarak ele alındığı değişkenlerden biri de sosyal destektir. Sürücü (2005) çalışmasında mesleki olgunluk ile algılanan sosyal destek arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bunun yanı sıra kız öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri erkek öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bozgeyikli, Doğan ve Işıklar (2010) üstün yetenekli lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları ile sosyal destek algıları arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulmuştur. Farklı çalışma grupları olsa da çalışma sonuçları benzerlik göstermiştir. Benzer bir çalışmada Ulaş ve Yıldırım (2015) lise öğrencilerinin algılanan sosyal desteğinin, aile desteği alt boyutunun öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini yordadığını tespit etmiştir. Bu konuya paralel olarak Lee ve Hughey (2001) psikolojik ayrılık ile mesleki olgunluk arasına ilişki bulamamıştır. Ancak ebeveyn bağlanmasının mesleki olgunlukla arasında anlamlı ilişkiler

bulmuştur. Lee, Lee, Song ve Kim (2012) de lise öğrencileriyle yaptıkları çalışmada öğretmene olan bağlılığın arttıkça mesleki olgunluğun arttığını ve öz yeterliliğin bağlılık ve mesleki olgunluk arasında önemli aracı rolü olduğunu belirlemiştir. Lim ve You (2017) ebeveynlerin psikolojik, akademik ve kültürel desteğinin ergenlerin mesleki olgunluğu üzerinde etkili olduğunu ve benlik saygısının bu ilişkide önemli bir aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur. Verilen çalışmalar incelendiğinde mesleki olgunluğun sosyal destek ile anlamlı ve önemli derecede ilişkili olduğu fark edilmiştir. Bu noktada öğrencilerin mesleki olgunluklarının artırılması amaçlandığında aile faktörü önemli bir etken olarak ele alınabilir. Öğrencilerin aileleriyle sürekli iletişim halinde olmaları ve meslek seçimi gibi önemli bir süreçte yönlendirilmeye ihtiyaç duymaları sosyal desteğin bu kadar ön plana çıkmasına sebep olmuş olabilir.

Alan yazında mesleki olgunluğu cinsiyet ve sosyo ekonomik düzeye göre ele alınan çalışmalar bulunmaktadır. Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu (2009) erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kariyer kararı verme konusunda kendilerini daha yetkin gördüklerini; bunun yanında mesleki olgunluğun cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Sosyo ekonomik düzey açısından ele alındığında mesleki olgunluğun ve kariyer kararı verme öz yetkinliğinin üst sosyo ekonomik düzeydeki öğrencilerin lehine farklılaştığını tespit etmiştir. Benzer bir çalışmada Luzzo (1995) kadın öğrencilerin mesleki olgunluklarının erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Çalışmasının nitel veri sonuçlarına göre kariyer danışmanlığıyla ilgili hizmetlerin yeterli olmadığı ve algılanan kariyer engellerinin bireyler için motive edici bir güç olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin mesleki olgunluklarıyla ilgili deneysel çalışmaların da olduğu görülmektedir. Örneğin Kırdök (2010) geliştirdiği mesleki grup rehberliği programının öğrencilerin mesleki olgunluklarını artırmada etkili olduğunu tespit etmiştir. Legum ve Hoare (2004) ise dokuz haftalık bir kariyer müdahale programının, risk altındaki ortaokul öğrencilerinin mesleki

olgunluk düzeylerine, benlik saygılarına ve akademik başarılarına etkilerini incelemek istemiştir. Çalışma sonucunda akademik başarı ve mesleki olgunluk ilerleme gösterse de ilerleme istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Mesleki olgunlukla ilgili yapılan deneysel çalışmalar kısıtlıdır. Bu kavramla ilişkisi olduğu düşünülen diğer kavramların ele alınması ve tespit edilmesi programların etkililiğini artırabilir.

Literatür incelendiğinde mesleki olgunluğun öz saygı ile birlikte ele alındığı görülmektedir. Ürün (2010) kendine saygı düzeyi ile mesleki olgunluk arasında cinsiyete ve okul türüne göre anlamlı bir farklılık bulmuştur. Sınıf düzeyi değişkenine yönelik ise anlamlı bir fark bulamamıştır. Creed ve Patton (2003) yaptıkları boylamsal kariyer kararı verme yetkinliğinin, yaş, kariyer kararı ve işe bağlılığın mesleki olgunluğun önemli yordayıcıları olduğunu bulmuştur.

Yukarıda verilen çalışmaların dışında mesleki olgunluk; işle ilgili beceriler, kariyer rol modelleri, kişisel özellikler vb. değişkenlerle ele alınmıştır. Aşağıda bu çalışmalara yer verilmiştir.

Flouri ve Buchanan (2002) işe yönelik beceriler ile kariyer rol modellerinin mesleki olgunlukla pozitif yönlü ilişkili olduğunu; aile yapısı ve sosyo ekonomik düzeyle mesleki olgunluğun ilişkili olmadığını belirlemiştir. Linnemeyer ve Brown (2010) sporcu olan, güzel sanatlarda bulunan ve genel üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada öğrencilerin mesleki olgunluklarının bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sporcu öğrencilerin diğer alanlardaki öğrencilere göre daha düşük seviyeli mesleki olgunluk gösterdiği bulunmuştur. Savickas, Briddick ve Watkins (2002) kişilerarası ilişkilerde dışa dönüklük ve sosyal normlara olumlu bir yönelim ile karakterize edilen bir uyum tarzının kariyer planlama ve keşfine yönelik daha olgun olmayı sağladığını belirtmiştir. Yon, Choi ve Goh (2012) mesleki olgunluğun yıllar içinde giderek arttığını tespit etmiştir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde mesleki olgunluğun daha çok diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığı ve cinsiyete göre farklılaşma noktasında incelendiği görülmektedir. Bununla birlikte deneysel ve boylamsal çalışmaların da var olduğu anlaşılmaktadır. Ancak yapılan deneysel çalışmaların sonuçlarının bir miktar etkili olsa da istenilen sonuca ulaştırmadığı görülmektedir. Bu noktada mesleki olgunluğu artırmakla ilgili hazırlanan programların farklı değişkenlerle çok yönlü ele alınması gerektiği sonucuna ulaşılabılır. Boylamsal çalışmada ise mesleki olgunluğun zaman içinde arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.2. Kariyer kararı verme yetkinliği ile ilgili yapılan çalışmalar. Literatür incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliğinin genel olarak diğer kariyer gelişimi ile ilgili kavramlarla ele alındığı görülmektedir. Bu kavramlar; mesleki olgunluk, kariyer kararı verme öz yeterliliği, mesleki sonuç beklentileri, algılanan kariyer engelleri, mesleki kimlik, kariyer keşfi, kariyer ilgisizliği, kariyer kararsızlığı ve kariyer bağlılığıdır. Buradan hareketle kariyer kararı verme yetkinliğinin meslek seçimi ve kariyer gelişiminde önemli bir etken olarak ele alındığı ve bu süreçte diğer kariyer ile ilişkin kavramların belirlenmesinin gerekli olduğu düşünülebilir.

Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu (2009) öğrencilerin sosyo ekonomik düzeyleri ile mesleki olgunlukları ve kariyer kararı verme yetkinlikleri arasında önemli düzeyde anlamlı ilişki bulmuştur. Öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri arttıkça kariyer kararı verme yetkinlikleri arttığı belirlenmiştir. Bağlama ve Uzunboylu (2017) kariyer kararı verme yetkinliği ile mesleki sonuç beklentileri arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulmuştur. Bunun yanında kariyer kararı verme yetkinliğinin mesleki sonuç beklentilerini önemli ölçüde yordadığı tespit edilmiştir. Bu noktada bireylerin kariyer kararı verme yetkinliği arttıkça mesleki sonuç beklentilerinin de arttığından ve kariyer kararı verme yetkinliğinin önemli bir etken olduğundan bahsedilebilir. Ulaş (2016) umutsuzluk ve algılanan kariyer engellerinin öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliğini manidar biçimde etkilediğini tespit etmiştir.

Hargrove, Creagh ve Burgess (2002) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada aile kökenli etkileşim modellerinin düşük düzeyde ama kariyer hedefleri oluşturmada ve kariyer planlama faaliyetlerini tamamlamada kendi kendine güveni teşvik etmede önemli rol oynadığını bulmuştur. Gushue, Scanlan, Pantzer ve Clarke (2006) yüksek seviyeli kariyer karar verme öz yeterliği düzeylerinin, hem daha farklılaşmış bir mesleki benlik kavramı hem de kariyer araştırma faaliyetlerine daha fazla katılım ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Nauta ve Kahn (2007) çalışmada kimlik statülerini; kariyer kararı yetkinliği ve kariyer ilgilerinin farklılaşması ile ilişkili, ancak kariyer ilgilerinin tutarlılığı ile ilişkili bulamamıştır. Mao, Hsu ve Fang (2017) doğru öz değerlendirme, ebeveynlerin duygusal desteği ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye önemli ölçüde aracılık ettiğini; kariyer kararının öz yeterliğinin çoğu durumda ebeveyn desteği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye aracılık etmediğini tespit etmiştir. Yuen ve diğerleri (2015) kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyere bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulmuştur.

Kariyer kararı verme yetkinliği ile denetim odağı arasındaki çalışmalar da dikkat çekmektedir. Çalışma sonuçlarının hepsi anlamlı çıkmasa da bireylerin içsel veya dışsal denetimli olması kariyer kararı verme yetkinliğini etkilediği ve yordadığı görünmektedir. Öztemel (2012) kariyer kararı verme yetkinliğinin, kariyer kararsızlığını önemli ölçüde yordadığını tespit etmiştir. Şeker (2013) karar verme yetkinliğinin alt boyutları ile denetim odağının iç denetim alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme boyutu ve meslek kararı verme toplam ölçek puanı ile dış denetim arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Sarı ve Şahin (2013) öğrencilerin umut ve kontrol odağı düzeylerinin mesleğe karar verme öz yeterliklerini farklı düzeylerde yordadığını belirlemiştir.

Mükemmeliyetçilik ele alındığı bakış açısına göre bireylerin hayatlarını olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu bir yapı olduğu

düşünüldüğünde kariyer kararı verme üzerinde çeşitli yordayıcılığa sahip olduğu düşünülmektedir. Örneğin Sarı ve Şahin (2014) öğrencilerin çok boyutlu mükemmeliyetçilik özelliklerinden “düzen” ve “kişisel standartlar belirleme” alt boyutlarının mesleğe karar verme yetkinliklerini anlamlı düzeyde yordadığını belirlemiştir. Ganske ve Ashby (2007) uyumlu mükemmeliyetçilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinin uyumsuz ve mükemmeliyetçi olmayanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Yukarıda verilen değişkenler dışında kariyer kararı verme yetkinliği psikolojik doğum sırası, stres, kaygı, ebeveynlik stilleri, başa çıkma becerileri, ekolojik kuram ve kişilik özellikleri gibi kavramlarla da çalışılmıştır. Aşağıda bu çalışmalara yer verilmektedir.

Altınay (2015) psikolojik doğum sırasındaki kendini ailesinde ortanca çocuk olarak algılama ile kariyer kararı yetkinlik beklentisinin tüm alt boyutlarında düşük düzeyde pozitif, kendini büyük çocuk algılama ile kariyer kararı yetkinlik beklentisinin tüm alt boyutlarında düşük düzeyde negatif, kendini küçük çocuk olarak algılama ile sadece hedef belirleme alt boyutunda düşük düzeyde pozitif anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Atılğan (2017) kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarının öğrencilerin kaygı ve stres düzeylerini düşük düzeyde yordadığını tespit etmiştir. Bahadır (2018) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada anne baba stilleri ile başa çıkma stillerinin kariyer kararı verme yetkinliği yordama düzeyini tespit etmek istemiştir. Çalışma sonucunda değişkenlerin alt boyutları arasında anlamlı ve farklı yönlerde ilişkiler olduğu ve anne baba stilleri ve başa çıkma stillerinin kariyer kararı verme yetkinliğini anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Patel, Salahuddin ve O'Brien (2008) ergenlerle yaptıkları çalışmada kariyer kararı verme yetkinliğinin yordayıcıları olarak bireysel, mikro sistem, eko sistem ve makro sistem değişkenlerini ele almıştır. Çalışma sonucunda İngilizce ile iletişim kurmanın ve arkadaş desteğinin kariyer kararı verme yetkinliğini yordadığı bulunmuştur. Jin, Watkins ve Yuen (2009) nevrozizm ve sorumluluk kişilik özellikleri ile

kariyer bağılılığı arasındaki ilişkide kariyer kararı verme yetkinliğinin hem doğrudan hem dolaylı etkilerinin olduğunu tespit etmiştir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliği birçok değişkenle önemli düzeyde ilişki içinde ve karşılıklı belirleyiciliğe sahip görünmektedir. Ele alınan çalışmaların nicel yöntemlerle yapıldığı ve genellikle ilişki ve yordama anlamında olduğu anlaşılmaktadır.

2.4.3. Kariyer kararı verme ve kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili yapılan

çalışmalar. Öztemel (2013) lise öğrencilerinin öğretmenlerden algılanan sosyal desteklerinin, toplam kariyer karar verme güçlüklerinin, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutlarının en güçlü yordayıcısı olduğunu belirlemiştir. Cinsiyet, bilgi eksikliği alt ölçek puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olmuştur. Gökçe ve Traş (2017) kız öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin erkek öğrencilerinkinden anlamlı olarak düşük bulmuştur. Bunun yanında öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri ile ego kimlik statüleri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Bacanlı, Eşici ve Özünü (2013) kız öğrencilerin kariyer kararı verme güçlüklerinin erkeklerinkinden düşük olduğunu; sınıf düzeyi yükseldikçe kariyer kararı verme güçlüklerinin azaldığını ve sosyo ekonomik düzey arttıkça yine aynı şekilde kariyer kararı verme güçlüklerinin azaldığını tespit etmiştir. Albion (2000) kariyer kararının hiçbir alt boyutunda cinsiyete dayalı farklılık bulamamıştır.

Harman (2017) mesleki olgunluk ile kariyer karar verme güçlüğü arasında negatif yönde güçlü, mesleki olgunluk ile kariyer karar verme güçlüğü'nün hazırlık eksikliği alt boyutu arasında negatif yönde zayıf, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutları arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Kariyer karar verme güçlüğü toplam puanı ile hazırlık eksikliği alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutları arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında mesleki olgunluk kariyer karar verme güçlüklerinin toplam ve alt boyutlarını

yordamaktadır. Öztemel (2012) lise öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerinin kariyer kararsızlığını önemli ölçüde yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Şen (2017) kariyer karar verme güçlükleri ile A tipi kişilik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı, duygusal zekâ ile arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Kırdök ve Korkmaz (2018) duygusal kararsızlığın, kariyer karar verme güçlüğünün pozitif bir göstergesi olduğunu; ancak dışa dönüklük ve kişisel farkındalığın, kariyer kararı verme zorluğunun olumsuz belirleyicileri olduğunu tespit etmiştir. Fabio, Palazzeschi ve Bar-On (2012) kişilik özellikleri ve öz değerlendirmenin, kariyer kararı verme güçlüklerini önemli düzeyde yordadığını tespit etmiştir. Bacanlı (2012) meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların kariyer kararı verme güçlüklerini önemli ölçüde yordadığını tespit etmiştir.

Doğan ve Bacanlı (2012) lise öğrencileriyle yaptıkları deneysel çalışmada kariyer kararı verme güçlükleri için hazırladıkları programın kariyer kararı verme güçlüklerini azalttığını bulmuşlardır. Gati, Krausz ve Osipow (1996) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada kariyer kararı verme güçlükleri taksonomisini deneysel olarak incelemek için, teorik modeldeki çeşitli olası zorlukların ilgili ifadelerle temsil edildiği bir anket oluşturulmuştur. Çalışma sonucunda kadın ve erkek öğrencilerin ölçek puanları arasında sistematik veya anlamlı bir fark bulunamamıştır ve ölçekler arasındaki korelasyon şekli erkekler ve kadınlar benzer sonuçlar vermiştir.

Amir ve Gati (2006) bireylerin ifade ettikleri kariyer kararı verme güçlükleri ile ölçülen kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda hem ifade edilen hem de ölçülen kariyer kararı verme güçlüklerinin kariyer kararı verme yetkinliği ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca daha kristalize olmuş kariyer planlarına sahip katılımcılar, kariyer karar vermede daha düşük güçlük, kariyer karar vermede

daha yüksek yeterlik ve daha yüksek bir “düşünme” (“hissetme” den farklı olarak) kariyer karar verme tarzı bildirmiştir.

Creed, Wong ve Hood (2009) erkek öğrencilerin, araştırmacı ve girişimci mesleklere istekliyken, gerçekçi ve girişimci olan mesleklerle ilgili beklentilere sahip olduklarını tespit etmiştir. Kadınların girişimci ve geleneksel mesleklere istekliyken, geleneksel ve sosyal olan mesleklerle ilgili beklentileri daha yüksek bulmuştur. İstek / beklenti türü uyumsuzluğu olan öğrencilerin daha düşük akademik başarıya ve daha az yetkinliğe sahip ve daha fazla engel algıladıkları belirlenmiştir. Mutlu (2011) kariyer karar verme güçlük düzeyinin kariyer kararı vermede yetkinlik beklentisi, öznel iyi oluş ve sosyo-ekonomik düzey tarafından açıklandığını belirlemiştir.

Koumoundourou, Tsaousis ve Kounenou (2011) erkek öğrenciler için izin veren ve otoriter ebeveynlik stillerinin ve aile birlikteliğinin kariyer kararı verme güçlüklerini öngörülmesine önemli katkı sağladığını bulmuştur. Erkeklerin karar alma zorluklarının temel öz değerlendirilmeden etkilenmediği tespit edilmiştir. Kadınların karar verme zorlukları sadece ebeveynlerin otoriter tarzı tarafından olumsuz yönde etkilenmiştir. Erkeklerin aksine temel öz değerlendirme tamamen otoriter tarz ile kadın öğrencilerin karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir. Slaten ve Baskin (2013) aile aidiyetinin kariyer kararı verme güçlükleriyle anlamlı derecede ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Seward ve Gaesser (2018) kırsal kesimde yaşayan üstün yetenekli öğrencilerin, üniversite ve kariyer kararı almakla ilgili hissettikleri streslerini belirlemişlerdir. Bunun yanında bazı öğrenciler, danışmanlarının veya öğretmenlerinin kendilerinin ilgi çekici ve ümit verici bulduğu kariyeri takip etmelerini nasıl engellediklerini paylaşmıştır. Ayrıca öğrenciler kariyer kararı verirken ailelerinin kendileri için birkaç kısıtlama dışında en büyük destek kaynağı olduğunu belirtmişlerdir.

Bullock-Yowell, Mc Connell ve Schedin (2014) kararsız üniversite öğrencilerinin, kararlı üniversite öğrencilerden daha yüksek düzeyde kariyer karar verme güçlüğü yaşadığını ve daha düşük düzeyde kariyer kararı verme yetkinliği hissettiklerini belirlemiştir. Shin ve Kelly (2014) üniversite öğrencilerinin esneklik ve karar verme stratejilerinin, kariyer kararı verme güçlüklerini büyük ölçüde yordadığını bulmuşlardır. Sampson, Reardon, Peterson ve Lenz (2004) yüksek kararlılığa sahip öğrencilerin düşük düzeyde kariyer karar verme güçlüğü yaşadıklarını tespit etmiştir.

Araştırmaların yapıldığı örneklemin farklılaştığı görülmektedir. Bununla birlikte kariyer kararı verme güçlükleri: cinsiyet, karar verme, kariyer kararı verme öz yetkinliği, aidiyet hissi, esneklik, temel öz değerlendirme, kariyer düşünceleri, duygusal zekâ, kişilik özellikleri gibi değişkenlerle ele alınmıştır.

3. Bölüm

Yöntem

Bu bölümde çalışmanın yöntemi, modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci ve verilerin analizinde kullanılan istatistikî teknikler konusunda bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırma Deseni

Araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri, mesleki olgunlukları ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyonel model kullanılmıştır. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden sonuca ilişkin bilgi edinebilmek amacıyla yapılan araştırmalara korelasyonel araştırma denmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

3.2. Çalışma Grubu

Çalışma evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında, Bursa ilinin Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım ilçesindeki ortaöğretim kurumlarının 9., 10., 11. ve 12. sınıflarında öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu, seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen 948 lise öğrencisi oluşturmaktadır. Katılımcılara ulaşma açısından avantajlı, araştırmaya uygun ve gönüllü katılımcılar tercih etme olanağı sağladığı için uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu iki anadolu lisesi, bir fen lisesi, iki mesleki ve teknik anadolu lisesi oluşturmaktadır. Çalışma grubu büyüklüğünün belirlenmesinde güven aralığı %95 olarak belirlenmiştir. %95 güven aralığında evrene göre örneklem büyüklüğünün 381 olarak bulunmuştur. Kurumlardaki sınıf mevcutlarından hareketle 948 kişiden veri toplanmıştır. İlk aşamada çalışma grubunda 582 kadın 366 erkek öğrenci bulunmaktadır. Lise türlerine göre dağılımda ise 218 fen lisesi, 386 anadolu lisesi ve 344 mesleki ve teknik anadolu lisesi

öğrencisi oluşturmuştur. Veriler hatalı kodlama açısından incelenmiş ve formları boş bırakan katılımcıların ölçekleri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Veriler eksik değer, aykırı değer, normallik, çoklu doğrusal bağlantı açısından incelenmiştir. Aykırı değer analizinde Mahalonobis uzaklık değerine bakılmış ve 283 veri analizden çıkarılmıştır. Son aşamada ise yukarıda belirtilen işlemlerin yapılması sonucunda 436 kadın 229 erkek öğrenci çalışma grubunu oluşturmuştur. Bu öğrencilerden 138'i fen lisesi, 280'i anadolu lisesi ve 246'sı mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencisidir. Çalışmaya katılan 665 öğrencinin 185'i 9. sınıf öğrencisi, 178'i 10.sınıf öğrencisi, 229'u 11. sınıf, 73'ü ise 12. sınıf öğrencisidir.

Tablo 1.

Çalışma Grubunun Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Erkek	436	65.6
	Kız	229	34.4
	Toplam	665	100
Sınıf Düzeyi	9.Sınıf	185	27.8
	10.Sınıf	178	26.8
	11.Sınıf	229	34.4
	12.Sınıf	73	11.0
	Toplam	665	100
Okul Türü	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	247	37.1
	Anadolu Lisesi	280	42.1
	Fen Lisesi	138	20.8
	Toplam	665	100

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu. Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda öğrencilerin cinsiyeti, sınıf düzeyi, devam ettikleri okul türü, akademik başarı durumları ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

3.3.2. Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ). Ölçek Gati ve Saka (2001) tarafından lise öğrencileri için geliştirilmiş ve uyarlaması Bacanlı (2008) tarafından yapılmıştır. 5'li likert tipi ölçekte 1= Bana hiç uygun değil, 2=Bana pek uygun değil, 3= Bana biraz uygun, 4= Bana uygun, 5= Bana çok uygun olarak puanlama yapılmaktadır. Ölçek üç alt ölçekten oluşmakta ve her alt ölçek de kendi içinde alt ölçeklere ayrılmaktadır. Alt ölçeklerden ve ölçeğin tümünden toplam puanlar alınabilmektedir. Üç alt ölçek; hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi olarak sıralanabilir. Hazırlık eksikliği alt ölçeği: 1,2,3 motivasyon eksikliği; 4,5,6 genel kararsızlık; 7 dolgu maddesi; 8, 9, 10, 11 fonksiyonel olmayan inançlar şeklindedir. Bilgi eksikliği alt ölçeği: 12 dolgu maddesi; 13, 14, 15 süreç hakkında bilgi eksikliği; 16,17,18,19 kendisi (benlik) hakkında bilgi eksikliği; 20,21,22 meslekler hakkında bilgi eksikliği; 23, 24 ilave (fazla) bilgi eksikliği olarak ifade edilebilir. Tutarsız bilgi alt ölçeği: 25, 26, 27 kendisi ve meslekler hakkında tutarsız bilgi; 28, 29, 30, 31, 32 içsel çatışmalar; 33, 34 dışsal çatışmalar şeklindedir.

Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)'nin güvenilirliği, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile hesaplanmıştır. İç tutarlılık katsayıları; hazırlık eksikliği alt boyutu için .45, bilgi eksikliği alt boyutu için .90, tutarsız bilgi alt boyutu için .84 bulunmuştur (Bacanlı, 2016). Bu çalışmada ise Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayıları; hazırlık eksikliği alt boyutu için .74, bilgi eksikliği alt boyutu için .60, tutarsız bilgi alt boyutu için .95 bulunmuştur.

3.3.3. Mesleki Olgunluk Ölçeği. Ölçek, Kuzgun ve Bacanlı (2005) tarafından lise öğrencileri için geliştirilmiştir. 40 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi ölçekte 1= Bana hiç uygun değil, 2=Bana pek uygun değil, 3= Bana biraz uygun, 4= Bana uygun, 5= Bana çok uygun olarak puanlama yapılmaktadır. Ölçekteki maddelerden 19'u mesleki olgunluğa yönelik olumlu tutum ve davranışı, 21'i olumsuz tutum ve davranışı ifade etmektedir. 1, 2, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 30, 31, 32, 35 ve 36. maddeler olumlu tutum ve

davranışı; 3, 4, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 26, 27, 28, 29, 33, 34, 37, 38, 39 ve 40. maddeler ise olumsuz tutum ve davranışı ifade eden maddelerdir. Bu maddeler tersten puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça mesleki olgunluğun arttığı ifade edilebilir. Mesleki Olgunluk Ölçeği'nin Cronbach-Alpha katsayısı .89 bulunmuştur (Kuzgun ve Bacanlı, 2005). Bu çalışmada ise Mesleki Olgunluk Ölçeği'nin hesaplanan Cronbach Alpha Katsayısı .74 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği. Ölçek, Bozgeyikli (2004) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, kariyer kararı verme yetkinliği; bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme (11 madde), mesleki bilgi toplama (8 madde), gerçekçi plan yapma (8 madde) olarak üç boyuttan ve toplamda 27 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi ölçekte 1= Kendime hiç güvenmiyorum, 2=Kendime pek güvenmiyorum, 3=Kendime biraz güveniyorum, 4=Kendime güveniyorum ve 5= Kendime çok güveniyorum şeklinde puanlanmaktadır (Bozgeyikli, 2004). 8. Sınıf öğrencileri için geliştirilen ölçeğin lise örneklemini için geçerlilik çalışmaları Öztemel (2012) ve Şeker (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayıları; “Bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme” alt ölçeği için .89, “Mesleki bilgi toplama” alt ölçeği için .87, “Gerçekçi plan yapma” alt ölçeği için .81 ve MKVYÖ' nün tümü için: .92 bulunmuştur (Bozgeyikli, 2004).Şeker (2013) tarafından yapılan çalışmada“Bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme” alt ölçeği için .85, “Mesleki bilgi toplama” alt ölçeği için .76, “Gerçekçi plan yapma” alt ölçeği için .72 ve MKVYÖ' nün tümü için: .90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise iç tutarlılık katsayıları; “Bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme” alt ölçeği için .78, “Mesleki bilgi toplama” alt ölçeği için .82, “Gerçekçi plan yapma” alt ölçeği için .74 ve MKVYÖ' nün tümü için: .91 bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın yürütüleceği kurumların belirlenmesinin ardından, Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden çalışma yapılabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Veri toplamadan önce örnek ölçekler kurumlara götürülmüş ve çalışmanın amacıyla ilgili iş birliği yapılacak personele gerekli açıklamalar yapılmıştır. Kurumlarla görüşüldükten sonra kurumlar için uygun olan gün ve saatlerde kuruma gidilerek uygulama yapılmıştır. Uygulamalar yapılmadan önce öğrencilere çalışmanın amacıyla ilgili ayrıntılı açıklamalarda bulunulmuştur. Veriler Mayıs 2019'da iki haftalık süreçte toplanmıştır. Toplam 948 öğrenciye ulaşılmış ancak 283 öğrencinin verileri eksik ve hatalı olduğundan dolayı analize dahil edilmemiştir. Sonuç olarak 665 geçerli form ile analizler yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri toplam ve alt ölçek puan ortalamalarının, mesleki olgunluk puan ortalamalarının ve kariyer karar verme yetkinliği puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi, sınıf düzeyi ve lise türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek içinse tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Öğrencilerin mesleki olgunluk puanları ile kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Bununla birlikte kariyer karar verme yetkinliğinin, mesleki olgunluk ve kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki aracı rolünü belirlemek içinse aracılık rolü analizi yapılmıştır.

4. Bölüm

Bulgular

4.1. Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Betimsel İstatistikler

Lise öğrencilerinin; mesleki olgunluk, kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer kararı verme güçlükleri ölçekleri toplam puanları ile alt ölçek puanlarına ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

<i>Değişkenler</i>	N	X	SS	Skewness	Kurtosis		
MOÖ Toplam	665	122.10	5.86	-.05	.09	.08	.18
KKVGÖ Toplam	665	87.94	24.51	.40	.09	-.43	.18
Hazırlık eksikliği	665	29.26	5.68	-.05	.09	.48	.18
Bilgi eksikliği	665	28.92	12.05	.32	.09	-.69	.18
Tutarsız bilgi	665	23.38	9.56	.36	.09	-.61	.18
MKVYÖ Toplam	665	102.83	13.97	-.55	.09	1.04	.18
Bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme	665	42.15	5.79	-.72	.09	1.34	.18
Mesleki bilgi toplama	665	29.66	5.23	-.46	.09	.41	.18
Gerçekçi plan yapma	665	31.01	4.43	-.46	.09	.61	.18
Toplam	665						

Tablo 2 incelendiğinde mesleki olgunluk ölçeğinin toplam puanının ortalaması 122.10 bulunmuştur. Skewness ve Kurtosis değerleri incelendiğinde ise çıkan sonuçların +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Buradan hareketle ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Kariyer kararı verme güçlükleri ölçeğinin toplam puanına bakıldığında ölçek puan ortalamasının 87.94 olduğu bulunmuştur. KKVGÖ’nün hazırlık eksikliği alt ölçeğinin puan ortalaması 29.26, bilgi eksikliği alt ölçeğinin 28.92, tutarsız bilgi alt ölçeğinin 23.38 olarak hesaplanmıştır. Belirtilen alt ölçeklerin skewness ve kurtosis

değerlerinin +1.5 ve-1.5 arasında olması puanların normal dağıldığını göstermektedir. Meslek kararı verme yetkinliği ölçeğinin toplam puan ortalaması 102.3, skewness ve kurtosis değerleri +1.5 ve-1.5 arasındadır. Yine MKVYÖ'nün alt ölçeklerine bakıldığında puan ortalamalarının sırasıyla; bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme alt ölçeği için 42.15, mesleki bilgi toplama için 29.66, gerçekçi plan yapma için 31.01 olduğu anlaşılmaktadır. Skewness ve Kurtosis değerleri de yine +1.5 ve -1.5 değerleri arasındadır. Ele alınan sonuçlardan hareketle çalışmada kullanılan ölçeklerin puanları normal dağılım göstermekte ve parametrik analizler için uygun görünmektedir.

4.2. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre T testi bulguları

Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk, kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer kararı verme güçlükleri toplam puanları ile alt ölçek puanlarından aldıkları puanların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Cinsiyete Göre T testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	X	SS	T	P
MOÖ Toplam	Kadın	436	122.62	5.87	3.16	.00*
	Erkek	229	121.12	5.74		
KKVGÖ Toplam	Kadın	436	88.34	24.16	.57	.56
	Erkek	229	87.18	25.19		
Hazırlık eksikliği	Kadın	436	29.61	5.36	2.10	.03*
	Erkek	229	28.59	6.20		
Bilgi eksikliği	Kadın	436	29.08	12.11	.45	.65
	Erkek	229	28.63	11.95		
Tutarsız bilgi	Kadın	436	23.28	9.54	-.37	.70
	Erkek	229	23.58	9.63		
MKVYÖ toplam	Kadın	436	102.63	14.36	-.51	.61
	Erkek	229	103.20	13.22		
Bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme	Kadın	436	41.98	5.96	-1.03	.29
	Erkek	229	42.46	5.47		
Mesleki bilgi toplama	Kadın	436	29.62	5.35	-.25	.80
	Erkek	229	29.73	5.00		
Gerçekçi plan yapma	Kadın	436	31.02	4.47	.04	.96
	Erkek	229	31.00	4.38		

* $p < .05$

Çalışmada kullanılan ölçeklerin toplam puanlarının ve alt ölçek puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde Mesleki olgunluk ölçeğinin toplam puanının ($t=3.16$, $p < .05$) ve KKVGÖ'nün hazırlık eksikliği alt ölçeğinin ($t=2.10$ $p < .05$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Mesleki olgunluk ölçeği toplam puanı ve hazırlık alt ölçeği puanı için bu farklılık kız öğrencilerin lehine görünmektedir. KKVGÖ'nün

toplam puanı, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt ölçek puanları, MKVYÖ'nün toplam puanı, bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme, mesleki bilgi toplama ve gerçekçi plan yapma alt ölçek puanlarında cinsiyete dayalı bir farklılık bulunmamıştır.

4.3. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk, kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer kararı verme güçlükleri ölçekleri toplam puanları ile alt ölçek puanlarının okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Okul Türüne Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler		<i>KT</i>	<i>Sd.</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
MOÖ Toplam	Gruplar arası	74.86	2	37.43	1.08	.33
	Grup içi	22792.55	662	34.43		
	Toplam	22867.42	664			
KKVGÖ Toplam	Gruplar arası	9655.00	2	4827.50	8.20	.00*
	Grup içi	389327.94	662	588.10		
	Toplam	398982.94	664			
Hazırlık eksikliği	Gruplar arası	25.38	2	12.69	.39	.67
	Grup içi	21409.08	662	32.34		
	Toplam	21434.47	664			
Bilgi eksikliği	Gruplar arası	2689.72	2	1344.86	9.49	.00*
	Grup içi	93772.80	662	141.65		
	Toplam	96462.53	664			
Tutarsız bilgi	Gruplar arası	1627.08	2	813.54	9.10	.00*
	Grup içi	59130.59	662	89.32		
	Toplam	60757.67	664			
MKVYÖ Toplam	Gruplar arası	856.18	2	428.09	2.20	.11
	Grup içi	128792.28	662	194.55		
	Toplam	129648.47	664			
Bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme	Gruplar arası	101.43	2	50.71	1.51	.22
	Grup içi	22218.91	662	33.56		
	Toplam	22320.35	664			
Mesleki bilgi toplama	Gruplar arası	31.98	2	15.99	.58	.55
	Grup içi	18158.23	662	27.42		
	Toplam	18190.22	664			
Gerçekçi plan yapma	Gruplar arası	199.55	2	99.77	5.12	.00*
	Grup içi	12882.30	662	19.46		
	Toplam	13081.85	664			

* $p < .05$

Çalışmada kullanılan ölçeklerin toplam puanlarının ve alt ölçek puanlarının okul türüne göre göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 4 incelendiğinde KKVGO'nun toplam puanı ($F=8.20, p<.05$) ile bilgi eksikliği ($F=9.49, p<.05$) ve tutarsız bilgi ($F=9.10, p<.05$) alt ölçek puanlarının okul türüne göre farklılaştığı bulunmuştur. Ayrıca MKVYO'nun gerçekçi plan yapma ($F=5.12, p<.05$) alt ölçek puanının da okul türüne göre farklılaştığı belirlenmiştir. Okul türüne göre bulunan anlamlı farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerden Tukey testi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.



Tablo 5.

Okul türüne göre farklılaşmanın Post Hoc- Tukey Testi Sonuçları

Değişkenler	Okul türü (I)	Okul türü (J)	Ortalamalar	
			Farkı (I-J)	p
MOÖ Toplam	Fen lisesi	Anadolu lisesi	.05	.99
		Mesleki ve teknik Anadolu lisesi	-.65	.54
		Anadolu lisesi	.71	.34
KKVGÖ Toplam	Anadolu lisesi	Fen lisesi	-7.36*	.01
		Mesleki ve teknik Anadolu lisesi	-7.89*	.00
		Anadolu lisesi		
Hazırlık Eksikliği	Anadolu lisesi	Fen lisesi	-.50	.66
		Mesleki ve teknik Anadolu lisesi	-.26	.85
		Anadolu lisesi		
Bilgi Eksikliği	Anadolu lisesi	Fen lisesi	-3.82*	.00
		Mesleki ve teknik Anadolu lisesi	-4.19*	.00
		Anadolu lisesi		
Tutarsız bilgi	Anadolu lisesi	Fen lisesi	-3.06*	.00
		Mesleki ve teknik Anadolu lisesi	-3.22*	.00
		Anadolu lisesi		
MKVYÖ Toplam	Anadolu lisesi	Fen lisesi	2.78	.13
		Mesleki ve teknik Anadolu lisesi	-.036	.99
		Anadolu lisesi		
Bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme	Anadolu lisesi	Fen lisesi	1.02	.20
		Mesleki ve teknik Anadolu lisesi	.17	.93
		Anadolu lisesi		
Mesleki bilgi toplama	Anadolu lisesi	Fen lisesi	.56	.55
		Mesleki ve teknik Anadolu lisesi	.05	.99
		Anadolu lisesi		
Gerçekçi plan yapma	Fen lisesi	Anadolu lisesi	-1.18*	.02
		Mesleki ve teknik Anadolu lisesi	-1.46*	.00
		Anadolu lisesi		

p<.05

KKVGÖ toplam puanının anadolu lisesi ile fen ve mesleki ve teknik anadolu liseleri arasında anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte KKVGO'nun bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutlarında da yine anadolu liseleri lehine anlamlı bir farklılık çıktığından bahsedilebilir. Ayrıca MKVYÖ'nün gerçekçi plan yapma alt ölçek puanına

bakıldığında; fen lisesi öğrencilerinin diğer liselerdeki öğrencilere göre gerçekçi plan yapma konusunda sıkıntı yaşadıkları bulunmuştur.

4.4. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk, kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer kararı verme güçlükleri ölçekleri toplam puanları ile alt ölçek puanlarının sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Sınıf Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		<i>KT</i>	<i>Sd.</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
MOÖ Toplam	Gruplar arası	204.13	3	68.04	1.98	.11
	Grup içi	22663.28	661	34.28		
	Toplam	22867.42	664			
KKVGÖ Toplam	Gruplar arası	7845.53	3	2615.17	4.42	.00
	Grup içi	391137.41	661	591.73		
	Toplam	398982.94	664			
Hazırlık eksikliği	Gruplar arası	134.91	3	44.97	1.39	.24
	Grup içi	21299.55	661	32.22		
	Toplam	21434.47	664			
Bilgi eksikliği	Gruplar arası	1708.96	3	569.65	3.97	.00
	Grup içi	94753.56	661	143.34		
	Toplam	96462.53	664			
Tutarsız bilgi	Gruplar arası	1169.07	3	389.69	4.32	.00
	Grup içi	59588.60	661	90.14		
	Toplam	60757.67	664			
MKVYÖ Toplam	Gruplar arası	1840.10	3	613.36	3.17	.02
	Grup içi	127808.36	661	193.35		
	Toplam	129648.47	664			
Bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme	Gruplar arası	279.00	3	93.00	2.78	.04
	Grup içi	22041.34	661	33.34		
	Toplam	22320.35	664			
Mesleki bilgi toplama	Gruplar arası	291.51	3	97.17	3.58	.01
	Grup içi	17898.70	661	27.07		
	Toplam	18190.22	664			
Gerçekçi plan yapma	Gruplar arası	140.24	3	46.74	2.38	.06
	Grup içi	12941.60	661	19.57		
	Toplam	13081.85	664			

**p*<.05

Çalışmada kullanılan ölçeklerin toplam puanlarının ve alt ölçek puanlarının sınıf düzeyine göre göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 6 incelendiğinde KKVGO'nun toplam puanı ($F=4.42, p<.05$), bilgi eksikliği ($F=3.97, p<.05$) ve tutarsız bilgi ($F=4.32, p<.05$) alt ölçekleri puanları ile MKVYO'nun toplam puanı ($F=3.17, p<.05$), bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme ($F=2.78, p<.05$), mesleki bilgi toplama ($F=3.58, p<.05$) alt ölçek puanlarının sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Farklılaşmanın hangi grup lehine olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerden Tukey testi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.

Sınıf düzeyine göre farklılaşmanın Post Hoc- Tukey Testi Sonuçları

Değişkenler	Sınıf düzeyi (I)	Sınıf Düzeyi(J)	Ortalamalar Farkı	
			(I-J)	P
Moö		10	-.98	.38
	9	11	.40	.89
		12	-.44	.94
KKVGÖ Toplam		10	-8.84*	.00
	9	11	-6.58*	.03
		12	-5.96	.28
Hazırlık eksikliği		10	-1.11	.24
	9	11	-.82	.45
		12	-1.08	.51
Bilgi eksikliği		10	-3.95*	.00
	9	11	-3.35*	.02
		12	-2.80	.32
Tutarsız bilgi		10	-3.52*	.00
	9	11	-2.27	.07
		12	-1.82	.50
MKVYÖ Toplam		10	2.74	.23
	9	11	4.06*	.01
		12	1.03	.94
Bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme		10	1.48	.06
	9	11	1.45	.05
		12	.71	.80
Mesleki bilgi toplama		10	.66	.61
	9	11	1.65*	.00
		12	.61	.82
Gerçekçi plan yapma		10	.59	.57
	9	11	.95	.12
		12	-.29	.96

p<.05

KKVGÖ toplam puanının 9., 10., 11. ve 12. sınıflar arasında anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Sonuçlardan hareketle 10. ve 11. Sınıf öğrencilerinin 9.sınıf öğrencilerine göre kariyer kararı verme güçlüklerinin bilgi eksikliği boyutunda sorun yaşadıkları belirlenmiştir. 10. sınıf öğrencileri diğer gruptaki öğrencilere göre tutarsız bilgi boyutunda yüksek puanlar almışlardır. Kariyer kararı verme yetkinliği hususunda ise 11.sınıf öğrencilerinin diğer sınıf düzeyindeki öğrencilere göre daha yüksek puanlar almışlardır. MKVYÖ'nün mesleki bilgi toplama alt ölçeği incelendiğinde yine aynı şekilde 11. Sınıf öğrencilerinin lehine anlamlı bir fark oluşturduğu bulunmuştur.

4.5. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Korelasyon Analizine İlişkin

Bulgular

Lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri ile mesleki olgunlukları arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyon testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

Kariyer Kararı Verme Güçlükleri İle Mesleki Olgunluk Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

Değişkenler		MOÖ Toplam
	<i>r</i>	-.27**
KKVGÖ Toplam	<i>p</i>	.00
	<i>N</i>	665
	<i>r</i>	-.16**
Hazırlık eksikliği	<i>p</i>	.00
	<i>N</i>	665
	<i>r</i>	-.25**
Bilgi eksikliği	<i>p</i>	.00
	<i>N</i>	665
	<i>r</i>	-.26**
Tutarsız bilgi	<i>p</i>	.00
	<i>N</i>	665

**p*<.05

Tablo 8 incelendiğinde KKVGÖ'nün toplam puanı ile MOÖ'nün toplam puanı arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-.27$, $p<.05$). Başka bir ifadeyle mesleki olgunluk puanı arttıkça kariyer kararı verme güçlüklerinin azaldığı ya da bu ifadenin tam tersi bir şekilde açıklanabilir. KKVGÖ'nün tüm alt ölçekleri ile MOÖ'nün toplam puanı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Hazırlık eksikliği ($r=-.16$), bilgi eksikliği ($r=-.25$) ve tutarsız bilgi ($r=-.26$) alt ölçek puanları ile MOÖ toplam puanı arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki belirlenmiştir ($p<.05$).

Lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyon testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9

Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

		Bireysel ve mesleki			
		özellikleri doğru	Mesleki bilgi	Gerçekçi	MKVYÖ
		değerlendirme	toplama	plan yapma	Toplam
	<i>r</i>	-.31**	-.28**	-.22**	-.30**
KKVGÖ Toplam	<i>p</i>	.00	.00	.00	.00
	<i>N</i>	665	665	665	665
	<i>r</i>	-.09*	-.04	-.03	-.06
Hazırlık eksikliği	<i>p</i>	.01	.27	.40	.08
	<i>N</i>	665	665	665	665
	<i>r</i>	-.35**	-.35**	-.26**	-.36**
Bilgi eksikliği	<i>p</i>	.00	.00	.00	.00
	<i>N</i>	665	665	665	665
	<i>r</i>	-.30**	-.26**	-.22**	-.29**
Tutarsız bilgi	<i>p</i>	.00	.00	.00	.00
	<i>N</i>	665	665	665	665

**p<.05*

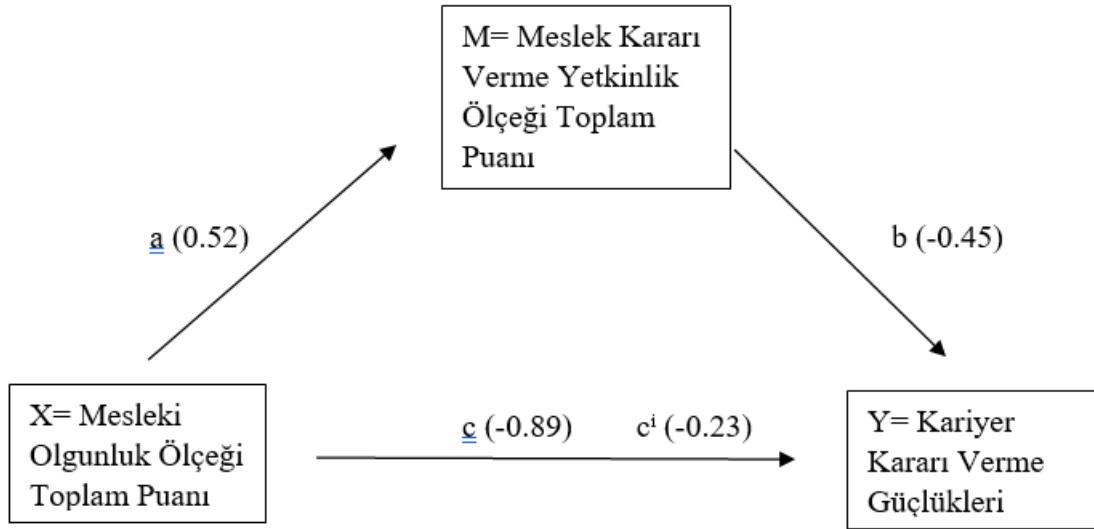
Sonuçlara bakıldığında KKVGÖ'nün toplam puanı ile MKVYÖ'nün toplam puanı ($r=-.30$) ve bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme ($r=-.31$) alt ölçek puanı arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<.05$). Bununla birlikte KKVGÖ'nün toplam puanı ile MKVYÖ'nün mesleki bilgi toplama ($r=-.28$) ve gerçekçi plan yapma ($r=-.22$) alt ölçek puanları arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki görünmektedir. KKVGÖ'nün alt ölçek puanları ile MKVYÖ'nün alt ölçek puanları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<.05$). Hazırlık eksikliği alt ölçek puanı ile bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme alt ölçek puanı arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bunun yanında bilgi eksikliği alt ölçek puanı ile bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme ($r=-.35$), mesleki bilgi toplama ($r=-.35$) ve MKVYÖ'nün toplam puanı

($r=-.36$) arasında orta düzeyde, gerçekçi plan yapma ile düşük düzeyde negatif ilişki tespit edilmiştir. Tutarsız bilgi alt ölçek puanı ile bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme alt ölçek puanı arasında orta düzeyde, mesleki bilgi toplama, gerçekçi plan yapma ve MKVYÖ'nün toplam puanı arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır.

4.6. Çalışma Grubunun Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin, Mesleki Olgunluk ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Arasındaki Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

Lise öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinliğinin, mesleki olgunluk ve kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki aracı rolünü belirleyebilmek için Process Macro uygulamasında 4. aracılık modeline göre analizler yapılmış ve sonuçlar Şekil 2 ve tablo 10'da verilmiştir.

Şekil 2. Aracı Rol Modellemesine İlişkin Analiz Sonuçları



Şekil 2'de mesleki olgunluk ile akademik kariyer kararı verme güçlükleri değişkenleri arasında meslek kararı verme öz yetkinliğinin aracı etkisine yönelik a, b, c ve c^1 yolları sunulmuştur. Şekil 2 incelendiğinde a işlem yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısının 0.52 ($p=.00$), b işlem yolu için standardize edilmiş regresyon katsayısının -0.45 ($p=.00$), c işlem yolu için -0.89 ($p=.00$) ve c^1 işlem yolu için -0.23 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10.

Her İşlem Yolunun Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

Meslek Kararı Verme Öz Yetkinliğinin Aracı Olduğu İlişki	<i>Toplam Etki</i>	<i>Doğrudan Etki</i>	<i>Dolaylı Etki</i>	<i>Bootstrap Güven Aralığı</i>	<i>Aracı Etki Türü</i>
Mesleki Olgunluk- Kariyer Kararı Verme Güçlükleri	-1.13	-0.89	-0.23	(-0.35) (-0.13)	Kısmi

Tablo 10 incelendiğinde MOÖ'nün toplam puanının KKVGO'nun toplam puanı üzerindeki direkt etkisinin ($b=-1.13$, $t=-7.29$, $F=53.16$)-1.13, direkt olmayan etkisinin ($b=-.89$, $t=-7.07$, $F=53.61$) ise .89 olduğu belirlenmiştir. MKVYO'nun toplam puanının KKVGO'nun toplam puanı üzerindeki etkisinin-.23 olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. MOÖ'nün toplam puanının MKVYO'nun toplam puanı üzerindeki etkisinin ($b=.52$, $t=5.77$, $F=33.31$) .52 olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile mesleki olgunluğun, kariyer kararı verme güçlükleri üzerindeki etkisinin, kariyer kararı verme yetkinliği değişkeni analize alındığında azaldığı görülmektedir. Buradan hareketle kariyer kararı verme yetkinliğinin kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir. Analizde Bootstrap örneklem sayısı bin olarak seçilmiştir. Bununla birlikte bootstrap standardize edilmiş değer aralıklarının sıfır içermediği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle kariyer kararı verme yetkinliğinin, kariyer kararı verme güçlükleri ile mesleki olgunluk arasındaki aracılık rolünün anlamlı olduğundan bahsedilebilir.

5. Bölüm

Tartışma ve Yorum

Bu bölümde analiz sonucunda elde edilen bulgular, çalışma sorularına bağlı olarak tartışılmıştır.

5.1. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Tartışma

Analiz sonuçlarında KKVGO'nun hazırlık eksikliği alt ölçek puanı ile MOÖ'nün toplam ölçek puanının cinsiyete göre farklılaştığıdır. Kız öğrencilerin hazırlık eksikliği alt ölçeğinden daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Buradan hareketle kız öğrencilerin kariyer kararı verme konusunda kendilerini daha az hazır hissettiklerinden bahsedilebilir. Bu sonuçların tersi bir şekilde Mutlu (2011) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada KKVGO'nun toplam puanında diğer alt ölçek puanlarında cinsiyete göre herhangi bir farklılık oluşmadığını belirlemiştir. Yine Şen (2017) lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri, duygusal zekâ ve A tipi kişilik özelliklerini incelediği çalışmada KKVGO'nun toplam puanında ve diğer alt ölçek puanlarında cinsiyete dayalı olarak bir farklılaşma bulamamıştır. Harman (2017) lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerinin cinsiyete göre değişmediğini belirlemiştir. Bu çalışmanın sonucuna paralel olarak KKVGO'nun bilgi eksikliği ve hazırlık eksikliği alt ölçek puanlarının kız öğrencilerin lehine yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bacanlı (2012) lise birinci sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri ile meslek seçiminde akılcı olmayan inançlar arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında KKVGO'nun toplam puanının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bacanlı, Eşici ve Özünlü (2013) yaptıkları çalışmada kız öğrencilerin KKVGO toplam puanının ve diğer alt ölçek puanlarının erkek öğrencilere göre daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bullock-Yowell, Mc Connell ve Schedin (2014) kültürler arası yaptıkları çalışmada kariyer kararı verme güçlüğüne cinsiyete

göre farklılaşmadığını, yaşa ve etnik kökene göre farklılaştığını belirlemiştir. Gökçe ve Traş (2017) lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri ile ego kimlik statülerini inceledikleri çalışmada kız öğrencilerin KKVGO toplam puanlarının erkek öğrencilerin puanlarına göre daha düşük olduğunu belirlemiştir. Çalışmada alt ölçek puanlarına göre karşılaştırma yapılmış ve tutarsız bilgi alt boyutunda erkek öğrencilerin daha yüksek puanlar aldıkları belirlenmiştir. Kleiman ve Gati (2004) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada kariyer kararı verme güçlükleri toplam puanında ve diğer alt ölçek puanlarında cinsiyete göre farklılaşma bulamamıştır. Vertsberger ve Gati (2016) genç yetişkinlerle yaptığı çalışmada kariyer kararı verme güçlüklerinin cinsiyete göre farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar elde etmiştir. Öztemel (2013) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada KKVGO'nun bilgi eksikliği alt boyutunun cinsiyet değişkeni açısından anlamlı ölçüde yordandığını belirlemiştir.

Bu noktaya kadar kariyer kararı verme güçlüklerinin cinsiyete göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Araştırma sonucu ve araştırma sonucuna paralel olan ve olmayan literatür sonuçları incelendiğinde farklı şekillerde açıklamalar yapılabilir. Öncelikli olarak KKVGO'nun toplam puanında cinsiyete dayalı bir farklılaşma olmaması lise dönemi itibariyle öğrencilerin cinsiyet fark etmeksizin kariyer kararı verme güçlüğü farklı şekillerde yaşaması ile açıklanabilir. Orta öğretim döneminde bulunan öğrencilerin mesleki yaşamlarına geçişte önemli bir basamağı oluşturması bu dönemdeki öğrencilerin kariyer kararı verme konusunda akıllarında soru işaretleri oluşmasına sebebiyet verebilir. Çalışmada kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre hazırlık eksikliği boyutunda daha fazla güçlük yaşamaları kariyer kararı verme motivasyonlarının düşük olduğu, karar verme sürecine ilişkin yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları veya bir kariyer kararı verememe durumunu daha yoğun yaşadıkları ya da kariyer kararı verme süreci ile ilgili işlevsel olmayan inançlara sahip olmaları ile açıklanabilir. Toplulukçu kültürün hâkim olduğu ülkemizde kız öğrenciler cinsiyet rollerine takılıyor olabilir. Kadınların belli meslekleri yapabileceklerine ilişkin

inançlar ve söylemler, kız öğrencilerin meslek seçimi üzerinde detaylı bir şekilde düşüncelerini sınırlandırarak belli mesleklere yönelmelerine neden olabilir. Böyle bir durum da öğrencilerin hatalı düşünceler üretmesine, sınırlandırılmış mesleklere yönelmek ile kendi istediği meslekler arasında kalıp yoğun bir şekilde kararsızlık yaşamasına ve meslek seçimi ve kariyer kararı vermeye ilişkin motivasyonlarının azalmasına sebebiyet verebilir. Çalışma sonucunun literatürdeki bazı araştırma sonuçlarıyla farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu durum çalışma yapılan ilden, ilin kültüründen ve lise türünden kaynaklanıyor olabilir. Çalışma örneğini Bursa ili oluşturmaktadır ve Bursa ili ikincil ekonomik faaliyetler (sanayi sektörü) konusunda gelişmiş bir il olmasına rağmen kız öğrencilerin kendilerine uygun kariyer kararı verebilmeleri konusunda uygun kültürel bağlamı sunmuyor olabilir. Bursa'nın farklı kültürlerden ve özellikle de toplulukçu kültür zihniyetini yoğun yaşayan illerden göç alması kız öğrenciler için böyle bir dezavantajı beraberinde getirmiş olabilir.

Çalışmanın diğer bir bulgusu ise mesleki olgunluğun cinsiyet açısından farklılaşmasıdır. MOÖ'nün toplam puanına bakıldığında kız öğrencilerin mesleki olgunluk ölçeği puanlarının erkek öğrencilerininkine göre yüksek olduğu görülmektedir. Buradan hareketle kız öğrencilerin mesleki olgunluklarının ya da başka bir ifadeyle içindeki buldukları mesleki gelişim döneminin gelişim görevlerini yerine getirme konusunda erkek öğrencilere göre daha başarılı olduklarından bahsedilebilir. Creed ve Patton (2003) ortaokul öğrencileriyle yaptığı çalışmada cinsiyetin mesleki olgunluğu yordayan bir değişken olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonucuna paralel olarak Çakar ve Kulaksızoğlu (1997) lise son sınıf öğrencileriyle yaptığı çalışmada mesleki olgunluğun cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını ve bu farklılığın kız öğrencilerin lehine olduğunu bulmuştur. Flouri ve Buchanan (2002) kadın cinsiyetinin mesleki olgunlukla negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Harman (2017) lise öğrencileriyle yürüttüğü çalışmada mesleki olgunluğun toplam puanının cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlemiştir. Powell ve Luzzo (1998) yaptığı çalışmada mesleki

olgunluğun cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Ürün (2010) lise öğrencilerinin mesleki olgunluklarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelediği araştırmasında, kız öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Yon, Choi ve Goh (2012)'un çalışmasında da sekizinci sınıf düzeyinde kız öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin erkek öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ve bu farklılığın kız öğrencilerin lehine olduğu görülmüştür. Bozgeyikli, Doğan ve Işıklar (2010) üstün yetenekli öğrencilerle çalışmış ve kız öğrencilerin mesleki olgunluklarının erkek öğrencilerinkine göre yüksek olduğunu belirlemiştir. Ulaş ve Yıldırım (2015) lise öğrencilerinin mesleki olgunluklarının yordayıcılarını araştırdığı çalışmasında kız öğrencilerin mesleki olgunluklarının erkek öğrencilerinkinden yüksek olduğunu bulmuştur.

Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde gerek yurt içindeki gerekse de yurt dışındaki çalışmalarda mesleki olgunluğun cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve çalışmaların büyük bir çoğunluğunda mesleki olgunluk düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığı ve bu farklılığın kız öğrencilerin lehine olduğu söylenebilir. Kız öğrencilerin gelişimsel anlamda erkek öğrencilerden daha önce olgunlaşmaları, bilişsel açıdan olgunluk seviyelerinin de daha üst düzey olmasını sağlamaktadır. Buradan hareketle kız öğrencilerin mesleki anlamda da var olan gelişmiş düşünce yapıları mesleki olgunluk anlamında da onlara avantaj sağlıyor olabilir. Bunun yanı sıra kültürel yapı itibariyle ülkemizde kız öğrencilerin seçecekleri mesleklerin sınırlandırılmış olması veya farklı bir ifadeyle toplumsal cinsiyet rollerine göre öğrencilerin belli kalıplar çerçevesinde hareket edip belirli mesleklere yönelmeleri mesleki olgunluklarının yüksek olmasına sebebiyet vermiş olabilir. Farklı bir bakış açısıyla ele alınacak olursa toplumsal cinsiyet rolleri kız öğrencilerin sorumluluk duygusunu geliştiriyor olabilir. Küçük yaşlardan itibaren ailelerine her türlü işte yardım eden yardım etmeye teşvik edilen kız öğrencilerin herhangi bir işin sorumluluğunu alma ve bu doğrultuda hareket etme olasılıkları yüksek görünmektedir. Sürekli olarak sorumluluk

duygusuyla yetiştirilen ve yaşadığı olaylarla tek başına mücadele etme yeterliliği kazanan kız öğrenciler kariyer kararı verme noktasında da erkeklere göre daha büyük bir sorumluluk hissedip buna göre hareket edebilir.

Ele alınması gereken diğer bir değişken ise kariyer kararı verme öz yeterliliğidir. Çalışma sonuçları incelendiğinde kariyer kararı verme yeterliliği toplam puanlarının ve alt ölçek puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Chung (2002) yaptığı çalışmada kariyer kararı verme yeterliliğinin cinsiyete göre farklılaşmadığını bulmuştur. Gushue ve diğerleri (2006) cinsiyetin mesleki olgunluk açısından bir farklılık yaratmadığını belirlemiştir. Ulaş (2016) kariyer kararı verme öz yeterliliğinin cinsiyete göre farklılaşmadığını belirlemiştir. Jin, Watkins ve Yuen (2009) cinsiyetin kariyer kararı verme yeterliliğini yordayan bir değişken olduğunu tespit etmiştir. Nauta ve Kahn (2007)'ın yaptıkları çalışmada kariyer kararı verme yeterliliğinin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Verilen çalışmaların aksine Sarı ve Şahin (2013) yaptıkları çalışmada hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarında cinsiyet ile mesleğe karar verme öz yeterliliği arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu (2009) ise; lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada kariyer kararı verme öz yeterliliğinin cinsiyete göre farklılaştığını ve bu farklılığın toplam puanın yanı sıra tüm alt ölçeklerde erkek öğrencilerin lehine olduğunu belirlemiştir.

Çalışma sonuçlarından ve alan yazından hareketle meslek-kariyer kararı verme öz yeterliliğinin cinsiyete göre farklılaşmadığından bahsedilebilir. Her iki cinsiyetteki öğrencilerin de kariyerleriyle ilgili gerçekçi plan yapabilmeleri için meslekler hakkında bilgiler toplama, bireysel özellikleri ile mesleklerin özelliklerini tanıma ve gerekli değerlendirmeleri ve karşılaştırmaları yaptıktan sonra bir kariyer planı oluşturma konusunda herhangi bir farklılık yaşamadıklarından bahsedilebilir. Lise öğrencilerinin içinde buldukları mesleki gelişim dönemi itibarıyla geçiş sürecinde yer almaları, bir meslek seçimi

yapma gerekliliğini fark etmeleri, her iki cinsiyetten öğrencilerin de aynı okul ve kariyer basamakları süreçlerinden geçmeleri cinsiyet açısından bir farklılık yaratmamış olabilir.

5.2. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Okul Türüne Göre Farklılaşmasına İlişkin Tartışma

Çalışma sonucuna göre fen lisesi ve mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencilerinin, anadolu lisesi öğrencilerine göre kariyer kararı verme konusunda daha çok güçlük çekmektedir. Bunun yanında KKVGO'nun bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutlarında anadolu lisesi öğrencilerinin daha az sıkıntı yaşadığı söylenebilir. Ayrıca kariyer kararı verme yetkinliği açısından incelendiğinde ise MKVYO'nun gerçekçi plan yapma alt ölçeğinden anadolu ve mesleki teknik anadolu liselerinin daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Şen (2017) kariyer kararı verme güçlüklerinin okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmış ve anadolu lisesi öğrencilerinin fen lisesi öğrencilerine göre daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadığını belirlemiştir. Çalışma sonucunun aksine Şen (2017) KKVGO'nun tutarsız bilgi ve bilgi eksikliği alt ölçeklerinden anadolu lisesi öğrencilerinin daha yüksek puan aldığını başka bir deyişle fen lisesi öğrencilerinin bu boyutlarda daha az sıkıntı yaşadıklarını bulmuştur. Atılgan (2017) çalışmasında mesleki ve teknik Anadolu lisesine devam eden öğrencilerin genel liseye devam eden öğrencilere göre kariyer kararsızlığını daha yoğun bir şekilde yaşadığını tespit etmiştir. Ulaş ve Yıldırım (2015) yaptıkları çalışmada okul türünün mesleki olgunluğu yordamadığını belirlemiştir. Ürün (2010) lise öğrencilerinin mesleki olgunluklarının okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve çalışma sonucunda genel liselerde öğrenim gören öğrencilerin mesleki olgunluklarının, meslek ve anadolu lisesinde öğrenim gören öğrencilere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte Öztemel (2014) mesleki ve teknik liseye devam eden öğrencilerin kariyer kararsızlıklarının genel liseye giden öğrencilerinkine oranla yüksek olduğunu belirlemiştir.

Çalışma sonucu ve literatürdeki araştırmalar incelendiğinde bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. Çalışmada fen lisesi öğrencilerinin kariyer kararı verme konusunda daha çok güçlük yaşaması farklı şekillerde ele alınabilir. Fen liseleri, mezunlarının ağırlıklı olarak fen bölümlerine yerleşmesini sağlayan okullardır. Dolayısıyla burada öğrenim gören öğrenciler kendilerini tek bir alana yönlendirilmiş hissediyor olabilir. Tek bir alana yönelme ise öğrencinin istemediği mesleği tercih etmesine veya kendine uygun olmayan belli başlı mesleklere seçenek olarak değerlendirmesine sebebiyet verebilir. Ayrıca bu liselerde öğrenim gören öğrencilerden beklentiler gerek öğretmenlerden gerekse de ailelerden yüksektir. Böyle bir durumda öğrenciler beklentileri karşılamaya yönelik hareket ediyor olabilirler. Ele alınması gereken diğer bir husus ise fen lisesi öğrencilerinin gerçekçi plan yapma alt ölçeği puanının düşük olmasıdır. Fen liseleri; matematik ve fen bilimleri alanında üstün yetenekli olarak ifade edilebilecek öğrencilerin öğrenim gördükleri ve belli alanlarda üst düzey yeterliliğe sahip bilim insanları yetiştirmeyi amaçlayan liselerdir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde de fen lisesi öğrencilerinin özel-üstün yetenekli grup olarak ele alındığı ve bu yönde çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Bozgeyikli, Doğan ve Işıklar, 2010; Koçak ve İçmenoğlu, 2016). Bu liselerdeki öğrencilerin genel ve özel zekâ düzeylerinin yüksek olması, normal şartlarda elde edemeyecekleri veya onlara sunulamayacak fırsatları düşünmelerine ve bu sebeple de gerçek üstü beklentiler oluşturmalarına zemin hazırlıyor olabilir. Başka bir deyişle öğrenciler ideal olanı gerçekleştirmek istedikleri için kariyerleriyle ilgili gerçekçi planlar yapamayabilirler. Mesleki ve teknik anadolu liseleri ise öğrencilerin genel kültür edinebilmesini sağlayan, belli bir mesleki alanda öğrencilerin formasyon edinmesine yardımcı olan ve öğrencileri bir mesleğe hazırlamanın yanında yükseköğretim kurumlarına hazırlamayı hedefleyen lise türleridir. Bunun yanında mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencileri lise döneminden itibaren bir meslek dalıyla uğraştıkları için hangi meslekleri seçecekleri konusunda daha realist bir bakış açısıyla hali hazırda sürdürdükleri mesleği tercih ediyor

olabilir. Anadolu lisesi öğrencileri ise diğer lisedeki öğrencilere göre daha dezavantajlı grup olarak görülebilir. Çünkü bu lise türünden mezun olan öğrencilerin akademik başarı olarak ortalama notlara sahip oldukları ve bunun etkisiyle de meslek seçimi ve kariyer kararı verme konusunda akademik başarılarına göre hareket ettikleri düşünülebilir. Bu düşünceden hareketle de anadolu lisesi öğrencilerinin kariyerleriyle ilgi bilgi eksikliği yaşamamak ve daha doğru karar verebilmek adına çaba gösterdikleri ve yaptıkları araştırma sonuçlarından da hareketle daha az tutarsız bilgiye sahip olacakları söylenebilir.

5.3. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Tartışma

Çalışma sonucunda KKVGO'nun toplam puanı, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt ölçekleri puanları ile MKVYO'nun toplam puanı, bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme, mesleki bilgi toplama alt ölçek puanlarının sınıf düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sonuçlardan hareketle 10. ve 11. Sınıf öğrencilerinin 9.sınıf öğrencilerine göre kariyer kararı verme güçlükleri konusunda daha çok sıkıntı yaşadığı ve bunun da bilgi eksikliği boyutunda var olduğu söylenebilir. 10. sınıf öğrencilerinin diğer gruptaki öğrencilere göre tutarsız bilgi konusunda sıkıntı yaşadığı ifade edilebilir. Kariyer kararı verme yetkinliği hususunda ise 11.sınıf öğrencilerinin diğer sınıf düzeyindeki öğrencilere göre daha yetkin olduğundan bahsedilebilir. MKVYO'nun mesleki bilgi toplama alt ölçeği incelendiğinde yine aynı şekilde 11. Sınıf öğrencilerinin lehine anlamlı bir fark oluşturduğu bulunmuştur. Şen (2017) lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerinin sınıf düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelediği çalışmasında, öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerinin tutarsız bilgi alt ölçeği puanının sınıf düzeyine göre farklılaştığını belirlemiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu incelendiğinde ise 12. sınıf öğrencilerinin 10. sınıf öğrencilerine göre daha fazla tutarsız bilgiye sahip olduğunu belirlemiştir. Tansu (2011) lise

öğrencilerinin kariyer kararsızlığını yordamada, mesleki rehberlik hizmeti almanın ve sınıf düzeyinin önemli yordayıcılar olduğunu belirlemiştir. Şeker (2013) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada MKVYÖ'den alınan toplam puanın, mesleki bilgi toplama ve gerçekçi plan yapma alt ölçek puanlarının sınıf düzeyine göre farklılaşmadığı, bunun yanında bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme alt ölçek puanının ise farklılaştığını belirlemiştir.

Farklılaşmanın hangi sınıf düzeylerinin lehine olduğuna baktığında ise; 10. Sınıf öğrencilerinin bireysel ve mesleki özellikleri doğru değerlendirme alt ölçek puanının 11. Sınıf öğrencilerinininkine göre yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ulaş (2016) yaptığı çalışmada öğrencilerin kariyer kararı verme öz yetkinliklerinin sınıf düzeyine göre farklılaştığını; başka bir ifadeyle öğrencilerin sınıf düzeylerinin yükselmesinin kariyer kararı verme yetkinliklerini artırdığını tespit etmiştir. Araştırma sonucuna paralel olarak Ürün (2010) öğrencilerin mesleki olgunluklarının sınıf düzeyine göre farklılaşmadığını belirlemiştir. Çalışma sonucundan farklı olarak Ulaş (2015) bir çalışmasında öğrencilerin mesleki olgunluklarının sınıf düzeyi arttıkça yükseldiğini bulmuştur.

Araştırma ve incelenen literatür sonuçları arasında tutarlılık olmadığı görülmektedir.

Çalışma sonuçları farklı şekillerde ele alınabilir. 10. ve 11. sınıf öğrencileri orta öğretim döneminde alan seçimi gibi bir unsurla karşı karşıya kalmaktadır. Alan seçimiyle karşı karşıya kalan öğrenciler de seçenekleri belirleme aşamasında oldukları için bilgi eksikliklerinin farkına varıyor olabilir. Bilgi eksikliği meslek seçimi ve kariyer süreçlerinde önemli olduğu için bu noktadaki bir eksiklik öğrencilerin kariyer kararı vermelerini zorlaştırabilir. Bununla birlikte 11. Sınıf öğrencilerinin alan seçimleri hususunda düşünceleri onları araştırmaya yapmaya ve bilgi eksikliklerini gidermeye itebilir. Öğrencilerin bilgi konusundaki sıkıntılı durumları gidermesi kariyer kararı verme yetkinliklerini artırmış olabilir.

5.4. Çalışma Grubunun Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri ile İlgili Ölçek Puanlarının Korelasyon Analizine İlişkin

Tartışma

Çalışma sonucunda MOÖ'nün toplam puanı ile KKVGO'nun toplam ve alt ölçek puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki belirlenmiştir. MKVYO'nun toplam puanı ile alt ölçek puanları ile KKVGO'nun toplam puanı ve alt ölçek puanları arasında orta düzeyde negatif yönde ilişki belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin artması, kariyer kararı verme güçlüklerinin azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca kariyer karar verme yetkinliklerinin artması ise yine benzer şekilde öğrencilerin kariyer kararı verme güçlüklerinin azalmasını önemli ölçüde sağlamaktadır. Çalışma sonucuna paralel olarak Harman (2017) lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri ölçek puanları ile mesleki olgunluk ölçek puanı arasında orta düzeyde negatif anlamlı ilişki bulmuştur. Yine aynı çalışmada denetim odağı ile mesleki olgunluğun kariyer kararı verme güçlüklerini açıklama düzeyi incelenmiş ve mesleki olgunluğun kariyer güçlüğünü önemli ölçüde açıkladığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Bullock-Yowell, McConnell, Schedin (2014) yaptıkları çalışmada kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer kararı verme güçlükleri arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mutlu (2011) oluşturduğu modelde kariyer kararı verme yetkinlik beklentisinin, kariyer kararı verme güçlükleri düzeyini orta düzeyde negatif yönde etkilediğini belirlemiştir.

Öğrencilerin kariyer kararı verme konusunda var olan bilgi eksikliklerini, meslek seçimi ile ilgili belirsizliklerinin ayırdına varıp bunları gidermeleri, motivasyonlarını yükseltebilmeleri, meslek seçimiyle ilgili hatalı düşünceleri değiştirebilmeleri öğrencilerin mesleki olgunluklarının yüksek olmasına ve kariyer kararı verme yetkinliklerine bağlı olarak değişebilmektedir. Bununla birlikte öğrencilerin mesleki olgunluk toplam puanları ile kariyer kararı verme yetkinlikleri kariyer kararı verme güçlüklerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Bu iki değişken birlikte ele alındığında öğrencilerin meslek seçimleriyle ilgili iki olumlu özellik olarak ifade edilebilir. Gerek kariyer kararı verme yetkinliği gerekse de mesleki olgunluk öğrencilerin kariyer gelişimlerinde içinde buldukları gelişim dönemlerinin gelişim görevlerini yerine getirmelerinde ve meslek seçiminde dönemsel sorumluluk ve görevleri yapabileceklerine ilişkin kendilerine inanmalarını sağlamada önemli görünmektedir. Dolayısıyla bu iki yeterliliğin öğrencilerin kariyer kararı verme zorluklarını etkilediği ve açıkladığı ifade edilebilir.

5.5. Çalışma Grubunun Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin, Mesleki Olgunluk ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Arasındaki Aracı Rolüne İlişkin Tartışma

Çalışma sonucunda kariyer kararı verme yetkinliğinin kariyer kararı verme güçlükleri ile mesleki olgunluk arasında kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle kariyer kararı verme yetkinliği, mesleki olgunluğun kariyer kararı verme güçlükleri üzerindeki etkisinde kısmi bir paya sahiptir. Lee, Lee, Song ve Kim (2012) yaptıkları çalışmada bireylerin ebeveynlerine, arkadaşlarına ve öğretmenlerine olan bağlılıklarının, mesleki olgunluk üzerinde etkili olduğu ve kariyer kararı verme yetkinliğinin bu ilişkide aracılık rolü üstlendiğini belirlemiştir. Koumoundourou, Tsaousis, ve Kounenou (2011) lise öğrencileriyle yaptıkları çalışmada temel öz değerlendirme, aile ve ebeveyn değişkenleri ve ergenlerin kariyer karar verme zorlukları arasındaki ilişkide aracılık rolünü incelemiştir. Erkek öğrenciler için izin veren ve otoriter ebeveynlik stillerinin ve aile birlikteliğinin kariyer kararı verme güçlüklerini öngörülmesine önemli katkı sağladığı bulunmuştur. Jin, Watkins ve Yuen (2009) lisans üstü öğrencileriyle yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik modeli ile kariyer bağlılığı süreçleri arasındaki ilişkide kariyer kararı verme yetkinliğinin aracı rolünü belirlemiştir. Çalışma sonucunda nevrozizm ve sorumluluk kişilik özellikleri ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkide kariyer kararı verme yetkinliğinin doğrudan ve dolaylı etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

Gerek mesleki olgunluk gerekse de kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer kararı verme güçlükleri üzerinde etkilidir. Aracılık rolü analizi ile bu etkinin iki farklı değişken tarafından ne ölçüde paylaşıldığı analiz edilmiştir. Mesleki olgunluk bireylerin gelişim dönemlerine göre gelişim görevlerini yerine getirebilmelerini ifade eder ve dolayısıyla da gelişim görevlerini yerine getiren bireyler mesleki açıdan gerekli araştırmaları yapabilir, kendine kariyer yolları belirleyebilir. Farklı bir ifade ile kariyer kararı verme zorluklarını daha az yaşayabilir. Benzer şekilde kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer gelişimi ve meslek seçimi açısından birçok yeterliliği içinde barındırdığı için diğer bulgulardan hareketle de kariyer kararı verme güçlüklerini azaltabilir görünmektedir.

6.Bölüm

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde çalışma bulguları genel olarak ele alınmış ve özetlenmiştir. Özetlemeden sonra ise araştırma bulgularından yola çıkılarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için öneriler sunulmuştur.

Çalışma Bursa ilindeki beş farklı lisede öğrenim gören toplamda 665 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı; lise öğrencilerinin mesleki olgunluklarının, kariyer kararı verme güçlükleri üzerindeki etkisini kariyer kararı verme yetkinliğinin aracılık rolü ile incelemektir.

Çalışmada sonuçlarına bakıldığında mesleki olgunluk hususunda kız öğrencilerin mesleki olgunluğunun erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu ve kariyer kararı verme güçlükleri ölçeğinin hazırlık eksikliği boyutunda kız öğrencilerin daha çok zorlanma yaşadıkları belirlenmiştir. Okul türüne göre değerlendirildiğinde ise fen lisesi ve mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencilerinin, anadolu lisesi öğrencilerine göre kariyer kararı verme konusunda daha çok güçlük çekmektedir. Sınıf düzeyine göre bir karşılaştırma yapıldığında ise 10. ve 11. Sınıf öğrencilerinin 9.sınıf öğrencilerine göre kariyer kararı verme güçlükleri konusunda daha çok sıkıntı yaşadığı ve bunun da bilgi eksikliği boyutunda var olduğu görünmektedir. Kariyer kararı verme yetkinliği hususunda ise 11.sınıf öğrencilerinin diğer sınıf düzeyindeki öğrencilere göre daha yetkin olduğu anlaşılmaktadır. Değişkenlere ilişkin korelasyon sonuçları incelendiğinde mesleki olgunluk ölçeğinin toplam puanı ile kariyer kararı verme güçlükleri ölçeğinin toplam puanı ve alt ölçek puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında kariyer kararı verme güçlükleri ölçeğinin toplam puanı ve alt ölçek puanları ile kariyer kararı verme yetkinliği ölçeğinin

toplam ve alt ölçek puanları arasında orta ve düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir.

Kariyer kararı verme yetkinliğinin aracılık rolünü belirlemek için yapılan analizde ise mesleki olgunluğun kariyer kararı verme güçlükleri üzerindeki direkt etkisinin, kariyer kararı verme yetkinliği değişkeni analize sokulduğunda azaldığı ve buradan hareketle de oluşturulan modelde kariyer kararı verme yetkinliğinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Tüm bu sonuçlardan hareketle lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerinin azaltılmasında, mesleki olgunluklarının ve kariyer kararı verme yetkinliklerinin önemli bir role sahip olduğu görülmektedir. Öğrencilerin mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmeleri ve buna ilişkin inançları, kariyer kararı vermeye yönelik zorlanmalarını azaltıyor denilebilir.

6.1.Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Çalışma lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerini açıklamada etkili olan değişkenleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda sadece iki değişken ele alınmış ve buna yönelik bir model oluşturulmuştur. Bundan sonraki çalışmalarda kariyer kararı verme güçlüklerini etkileyebilecek sosyo ekonomik düzey, kariyer seçiminde aile desteği vb. değişkenlerle çalışılabilir.
2. Çalışma nicel araştırma yöntemleri ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda da bahsi geçen değişkenlerin düzeyi ölçek formları ile belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sürecinde öğrenciden gelen dönütler incelendiğinde, özellikle kariyer kararı verme güçlüklerini konusunda kendilerini sözel bir şekilde ifade etmek istedikleri görülmüştür. Buradan hareketle lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüklerini daha farklı bakış açılarıyla ele alabilmek için nitel çalışma yapılabilir.

3. Çalışma farklı lise türünden öğrencilerle gerçekleştirilmiş ve her bir değişken için analizler incelendiğinde fen lisesi ve mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri konusunda anadolu lisesi öğrencilerine göre daha fazla sıkıntı yaşadıkları bulunmuştur. Buradan hareketle farklı lise türlerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme güçlüklerini hangi konularda yaşadıklarıyla ilgili çalışmalar yapıp, çekilen güçlükler detaylandırılıp tekrar sınıflandırılabilir.

6.2.Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Çalışma sonucunda kariyer kararı verme güçlükleri ile kariyer kararı verme yetkinliği ve mesleki olgunluk arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Kariyer rehberliği/danışmanlığı için kariyer kararı verme güçlüklerini azaltmaya yönelik çalışmalarda, psiko eğitim programlarında kariyer kararı verme yetkinliğini ve olgunluğunu artırıcı bilgi ve becerilere yer verilebilir.

2. Öğrencilerin kariyer kararı verme güçlüklerinin, hazırlık eksikliği boyutunda yoğunlaşmasından hareketle; hazırlık eksikliği boyutunu ele alan, nedenlerini saptamaya, çözüm yollarını belirlemeye, gerekli bilgi ve beceri kazandırmaya yönelik psiko eğitim programları hazırlanabilir.

3. Çalışma sonuçlarına bakıldığında 9. sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri konusunda diğer sınıf düzeyindeki öğrencilerden daha az sıkıntı yaşadığı görülmektedir. Bu noktada okul psikolojik danışmanları mesleki rehberliğin ve kariyer danışmanlığının kapsamı hakkında öğrencilere ve öğretmenlere seminerler verebilir.

4. Çalışma sonucunda kariyer kararı verme yetkinliğinin ve mesleki olgunluğun, kariyer kararı verme güçlükleri üzerinde büyük ölçüde etkili olduğunun görülmesi, alan uygulayıcılarının bu iki değişkenle ilgili grup rehberliği etkinlikleri planlamasını gerekli

kılmaktadır. Öğrencilerin bu değişkenlerle ilgili düşünceleri belirlenerek potansiyellerini tam olarak kullanabilmeleri için bu konularda yetersizlik yaşayan bireyler için kariyer danışmanlığı grupla psikolojik danışma oturumları şeklinde uygulanabilir.

5. Çalışma sonucunda mesleki olgunluk konusunda erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha dezavantajlı oldukları görülmektedir. Bu noktadaki farklılığın sebeplerinin incelenmesi için çalışmalar yapılabilir.

6. Çalışma sonucunda öğrencilerin hazırlık eksikliği boyutunda zorlandıkları görülmüştür.

Kariyer kararı verme güçlüklerinin bu alt boyutunda zorlanma yaşama nedenleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, Y. (1996). *Meslek Liselerine Devam Eden Öğrencilerin Mesleki Olgunluk Düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Albion, Majella J. (2000) Career decision making difficulties of adolescent boys and girls. *Australian Journal of Career Development*, 9 (2), 14-19.
- Altınay, B. (2015). *Lise öğrencilerinde psikolojik doğum sırası ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mevlâna Üniversitesi, Konya.
- Amir, T. & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(4), 483-503.
- Atılğan, S. (2017). *Lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bacanlı, F. (2008). Kariyer karar verme süreci., R.Özyürek. (Ed.), Kariyer Yolculuğu. İçinde (s. 119- 141). Ankara: Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Hayat Boyu Öğrenme Programı (LLP) / Ortak Konulu Program, Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance).
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 4 (37), 86-95.
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (40), 198-211.
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *Int J Educ Vocat Guidance*, 16, 233–250.
- Bağlama, B. ve Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-11.

- Bahadır, R.Y. (2018). *Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin anne baba tutumları ve başa çıkma stilleri açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research, 1*(4), 287-310.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology, 2*(1), 21-41.
- Betz, N. E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *Career Development Quarterly, 43*(1), 32-42.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 399- 410.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 47– 57.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly, 46*, 179–189.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment, 8* (3), 205-222.
- Brown, D. (1990). Models of career decision making. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 395-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bordin, E.S., Nachman, B. & Segal, S.J. (1963). An articulated framework for vocational development. *Journal of Counseling Psychology, 10*, 107-116.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 221-234*.

- Bozgeyikli, H., Eroğlu, S.E. ve Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology*, 1(14), 15-24.
- Bozgeyikli, H., Doğan, H. ve Işıklar, A. (2010). Üstün yetenekli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 133-149.
- Brill, A. A. (1949). *Basic principles of psychanalysis*. Garden City, NY: Doubleday.
- Bullock-Yowell, E., McConnell, A.E. & Schedin, E.A. (2014). Decided and undecided students: career self-efficacy, negative thinking, and decision-making difficulties. *NACADA Journal*, 34(1), 22-34.
- Burmaođlu, S., M. Polat ve Meydan, C. H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişkiisel analiz yöntemleri ve Türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 13.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). Korelasyonel araştırmalar. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (22. Baskı) içinde (ss. 184-189). Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, D. & Stanley, J. (1963). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Chicago, IL: Rand-McNally.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284.
- Creed, P. A. & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29 (4), 277-290.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30, 277-294
- Creed, P., Patton, W. & Prideaux L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A Longitudinal crosslagged analysis. *Journal of Career Development*, 33, 47-65.

- Creed, P., Wong, O. Y. & Hood, M. (2009). Career decision-making, career barriers and occupational aspirations in Chinese adolescents. *Int J Educ Vocat Guidance*, 9, 189–203.
- Crites, J. (1971). *The maturity of vocational attitudes in adolescence*. Washington, DC: APGA.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. McGraw-Hill College.
- Çakar, M. ve Kulaksızoğlu, A. (1997). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile denetim odağı düzeylerinin karşılaştırılması. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9, 113-131.
- Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, H. ve Bacanlı, F. (2012). The effect of a career decision-making group guidance program on career decision-making difficulties. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*.912-916.
- Doğan, H. (2014). Çağdas kariyer karar verme yaklaşım ve modellerinin incelenmesi [Examination of contemporary career decision making approaches and models]. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayati Araştırmaları Dergisi [Journal of Turkey Social Policy and Business Life Research]*, 4(6):100–130.
- Doğan, H. ve Bozgeyikli H. (2014). *İşsizlik Sorununa Farklı Bir Bakış Açısı: Kariyer Engelleri*, II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya, The Proceedings Book, 97-105.
- Fabio, A. D., Palazzeschi, L.& Bar-On, R. (2012). The role of personality traits, core self-evaluation, and emotional intelligence in career decision-making difficulties. *Journal of Employment Counseling*, 49, 118-129.
- Ferry, T. R., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (2000). The role of family context in a Social Cognitive Model for career-related choice behavior: A math and science perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 348–364.

- Flouri, E. & Buchanan, A. (2002). The role of work-related skills and career role models in adolescent career maturity. *The Career Development Quarterly*, 51, 36-43.
- Ganske, K. H. & Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and career decision-making self-efficacy. *Journal of employment counseling*, 44, 17-28.
- Gati, I. (1986). Making Career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I., Fassa, N., & Houminer, D. (1995). Applying decision theory to career counseling practice: The sequential elimination approach. *Career Development Quarterly*, 43, 211-220.
- Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S.H. (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I., Saka, N. & Krausz, M. (2001). "Should I use a computer-assisted career guidance system?" It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29, 301-321.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340.
- Gati, I. & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. Athanasou ve R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 157-185). Berlin, Germany: Springer.
- Ginzberg, E. (1970). Toward a theory of occupational choice. Roth RM, Hershenson ve HilliardfEd): *The psychology of vocational development: Readings in theory and research*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Gökçe, Z. ve Traş, Z. (2017). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve ego kimlik statülerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 58-69.
- Guay, F., Sene'cal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177.

- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment, 14*, 235–251.
- Gushue, G.V., Scanlan, K.R.L., Pantzer, K.M. & Clarke, C.P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in african american high school students. *Journal of Career Development, 33*(1), 19-28.
- Hackett, G. & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*, 326-339.
- Hackett, G., Lent R.V. & Greenhaus J.H. (1991). Advances in vocational theory and research: A 20 year retrospective. *Journal of Vocational Behavior, 38*, 3-38.
- Hamamcı, Z. ve Çoban, A.E. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3*(27), 31-42.
- Hargrove, B. K., Creagh, M.G. & Burgess, B.L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 185–201.
- Harman, E. (2017). *Lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki olgunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü*. (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly, 57*, 63-74.
- Havighurst, R. J. (1956). Research on the developmental-task concept. *The University of Chicago Press, 64*, 215-223.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (6th ed.). Needham Heights, MA, US: Allyn & Bacon.
- Hijazi, Y., Tatar, M. & Gati, I. (2004). Career decision making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. *Professional School Counseling, 8*, 64-72.

- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Howell, David C. (2013). *Statistical Methods for Psychology*. Wadsworth, Cengage Learning, 8.Edt., Belmont.
- Isaacson, L. E. & Brown, D. (2000). *Career information, career counseling and career development*. 7th ed. USA: Allyn and Bacon.
- Jepsen, D. A. (1996). Relationships between developmental career counseling theory and practice. (M. L. Savickas and W. B. Walsh Eds.). *Hand of career counsling theory and practice*. (133-154). California: Davies-Black Publishing.
- Jin, L., Watkins, D. & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 47-52.
- Katz, M.R. (1966). A model for guidance for career decision making. *Vocational Guidance Quarterly*, 15, 2-10.
- Kesici, Ş., Hamarta, E., & Arslan, C. (2008). İlköğretim Öğrencilerinin Anne Baba Tutumları ve Rehberlik İhtiyaçlarının Mesleki Karar Verme Zorluklarını Yordaması. *İlköğretim Online*, 7(2).
- Kırdök, O. (2010). *Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına göre geliştirilen mesleki karar verme programının sınanması*. (Doktora tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kırdök, O. & Korkmaz, O. (2018). Dimensions of personality and emotional intelligence as predictors of high school students' career decision difficulties. *Educational Research and Reviews*, 13(12), 495-502.
- Kidd, J.M. (2006). *Understanding career counseling: Theorys, Research and Practice*. London: Sage Publication.
- Kleiman, T. & Gati, I. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 312-331.
- Koçak, R. ve İçmenoglu, E. (2012). Üstün yetenekli öğrencilerin duygusal zekâ ve yaratıcılık düzeylerinin yaşam doyumlarını yordayıcı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (37), 73-85.

- Koumoundourou, G., Tsaousis, I. & Kounenou, K. (2011). Parental influences on greek adolescents' career decision-making difficulties: the mediating role of core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 19(2) 165-182.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (1996). *Mesleki Olgunluk ölçeği El Kitabı*. Ankara: M.E.B.'lği Yayınları.
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (2005). *Lise öğrencileri için mesleki olgunluk ölçeği el kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel Yayınları. Ankara.
- Lee, H. & Hughey, K., F. (2001). The relationship of psychological separation and parental attachment to the career maturity of college freshmen from intact families. *Journal of Career Development*, 27(4), 279-293.
- Lee, S., Lee, H., Song, H. & Kim, S. (2012). The relationship between attachment and career maturity: The mediating role of self-efficacy. *International Social Work*, 58(1), 153-164.
- Legum, H.L. & Hoare, C.H. (2004). Impact of a career intervention on at-risk middle school students' career maturity levels, academic achievement, and self-esteem. *Professional School Counseling*, 8(2), 148-155.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R.W, Brown, S.D., Talleyrand, R., McPartland, E.B., Davis, T., Chopra, S.B., et al. (2002). Career choice barriers, supports and coping strategies: College students experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61-72.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory (pp. 255- 311). In D. Brown, L. Brooks, and Associates, *Career choice and development* (4th Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Lent, R.W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). New Jersey: Wiley ve Sons, Inc.
- Lim, S. & You, S. (2017). Long-Term Effect of Parents' Support on Adolescents' Career Maturity. *Journal of Career Development*, 1-14.
- Linnemeyer, R.M. & Brown, C. (2010). Career maturity and foreclosure in student athletes, fine arts students, and general college students. *Journal of Career Development*, 37(3) 616-634.
- Luzzo, A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting careerdecision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194-199.
- Luzzo, D.A. (1995). Gender differences in college students career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling and Development*, 73, 319-322.
- Mao, C., Hsu, Y. & Fang, T. (2017). Mediating effect of career decision self-efficacy on the relationship between parental support and indecision in Taiwan. *Journal of Career Development*, 44(6) 471-484.
- McKinnon, D. P., Fairchild, A. J. & Fritz, M. S. (2010). Mediation Analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.
- Mutlu, T. (2011). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlükleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Nauta, M. M. & Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests and career decision self-efficacy. *Journal of career assessment*, 15(1), 55-65.
- Niles, S. G and Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career Development Interventions in the 21st Century*, 4th ed. Boston, MA, Pearson.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15, 181-193.
- Orhan, A.A ve Ültanır, E. (2014). Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile karar verme stratejileri. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 43-55.

- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 122-131.
- Osipow, S. H. & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6, 347-364.
- Korkut-Owen, F. & Niles, S. G. (2011). Yeni yaklaşımlar ve modeller. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı* (ss. 274-305). Ankara: Pegem.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler. *GEFAD*, 32 (2): 459-477.
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257.
- Parsons, E. (1989). *Choosing a vocation*. New York: Agathon Press/ Garret Park, MD: Garrett Park Press.
- Patel, S. G., Salahuddin, N. M. & O'Brien, K. M. (2008). Career decision-making self-efficacy of vietnamese adolescents the role of acculturation, social support, socioeconomic status, and racism. *Journal of Career Development*, 34(3), 218-240.
- Patton, W., Creed, P.A. & Watson, M. (2003). Perceived Work Related and Non-work Related Barriers in the Career Development of Australian and South African Adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55 (2), 74-82.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (2nd ed.) Rotterdam, The Netherlands: Sense.
- Pittenger, D. J. (1993). The utility of the Myers-Briggs Type indicator. *Review of Educational Research*, 63(4), 467-488.
- Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 320-346.
- Powell, D.F. & Luzzo, D.A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly*, 47, 145-158.

- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of vocational behavior*, 77, 186–195.
- Roe, A. (1986). Early determinants of vocational choice, Peters, J.H. ve Hansen J.C. (Ed): *Vocational guidance and career development*. New York: The MacMillan Company
- Sahranç, Ü. (2000). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin denetim odaklarına göre bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W. & Lenz, J.G. (2004). *Career Counseling ve Services*. Canada: Brooks/Cole.
- Sarı, S.V. ve Şahin, M. (2012). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21, 97-110.
- Sarı, S.V. ve Şahin, M. (2014). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordama da mükemmeliyetçilik özelliklerinin rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 29(1), 238-250.
- Satan, A. (2014). Endüstri meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk ile karar stratejileri arasındaki ilişkinin analizi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 133-145.
- Savickas, M.L., Briddick, W.C. & Watkins, C.E. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 1(10), 24-41.
- Savickas, M. L. (2002). "Career construction: a developmental theory of vocational behavior," in *Career Choice and Development*, ed. D. Brown (San Francisco, CA: Jossey-Bass), 149–205.
- Sekmenli, T. (2000). *Lise 1. Sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile sürekli kaygı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Seligman, L. (1980). *Assessment in Developmental Career Counselling*. Cranston: The Carroll Pres.

- Seward, K. S. & Gaesser, H.E. (2018). Career decision making with gifted rural students. *Gifted Child Today*, 41(4), 217-225.
- Sharf, R. S. (2002). *Applying career development theory to counseling* (3. Baskı). California: Brooks/Cole.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Canada: Thomson Brooks Cole.
- Shin, Y. J. & Kelly, K.R. (2014). Resilience and decision-making strategies as predictors of career decision difficulties. *The Career Development Quarterly*, 63, 291-305.
- Slaten, C. & Baskin, T.W. (2013). Examining the impact of peer and family belongingness on the career decision-making difficulties of young adults: a path analytic approach. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 59-74.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190. Brooks ve Associates (Fds.), *Career choice and development*, 2nd ed.
- Super, D. E. (1963). Self concepts in vocational development. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin & J. P. Jordaan (eds.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 1–16). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1980). A life span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown and L. Brooks, *The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C.M. (1996). The life span, life space approach to careers. D. Brown, L. Brooks et al. (Eds.). *Career choice and development* (3rd, pp. 121-178). California: Jossey Bass.
- Sürücü, M. (2005). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Swanson, J. L. & Fouad, N. A. (1999). *Career theory and practice: Learning through case studies*. California: Sage Publication.
- Şeker, G. (2013). *Lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Şen, A. (2017). *Kariyer karar verme güçlüklerinin duygusal zekâ ve a tipi kişilik ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63–81.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). Erişim adresi:
<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30691>
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2015). Lise öğrencilerinde mesleki olgunluğun yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 30(2), 151-165.
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: bir model testi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Uzer, A. S. (1987). *Lise Öğrencilerinin Yükseköğretim Programlarını Tercihleri ile Kendi Yetenek, İlgi ve Mesleki Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ürün, A. E. (2010). *Lise öğrencilerinin kendine saygı düzeyleri ile mesleki olgunlukları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Williamson, E. (1950). *Counseling Adolescents*. New York: Mc Graw Hill Book Co.
- Vertsberger, D. & Gati, I. (2016). Career decision-making difficulties and help-seeking among israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145-159.
- Yazar, A. R. (1997). Genel lise ve meslek lisesi öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Yeşilyaprak, B. (2007). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri. (15.Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yeşilyaprak, B. (2009). Eğitimde rehberlik hizmetleri. 16. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yeşilyaprak, B. (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş*. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (ss. 2-39) içinde. Ankara: Pegem Akademi.

Yon, K.J., Choi, W. & Goh, M. (2012). Career maturity growth curve and sex-role stereotypes of korean adolescents. *Journal of Career Development*, 40(3), 203-222.

Yost, E.B. & Corbishley, M.A. (1988). *Career counseling: A psychological approach*. JosseyBass Publishers, San Fransisco-London.

Yuen, M., Gysbers, N. C., Chan, R.M.C., Lau, P.S.Y., Leung, T.K.M, Hui, E.K.P. & Shea, P.M.K. (2005). Developing a career development self-efficacy instrument for chinese adolescents in hong kong. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 57-73.

EKLER

EK 1: Araştırma İzin Formu



T.C.
BURSA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 86896125-605.01-E.9527697
Konu : Hazel DURU'nun Araştırma İzni

14.05.2019

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : Milli Eğitim Bakanlığı'nın Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 22/08/2017 tarihli ve 2017/25 sayılı Genelgesi.

Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü PDR Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hazel DURU'nun "Lise öğrencilerinde mesleki olgunluğun, kariyer kararı verme güçlüğü üzerindeki etkisi: Öz yetkinliğin aracı rolü" konulu araştırma isteği Hazel DURU'nun 13/05/2019 tarihli ve 9373231 sayılı dilekçesi ile bildirilmektedir.

Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü PDR Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Hazel DURU'nun "Lise öğrencilerinde mesleki olgunluğun, kariyer kararı verme güçlüğü üzerindeki etkisi: Öz yetkinliğin aracı rolü" konulu araştırmasını ekli listede belirtilen okullarda uygulama yapma isteği, ilimizde oluşturulan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu" tarafından incelenerek değerlendirilmiştir. Araştırma ile ilgili çalışmanın **okul/kurumlardaki eğitim öğretim faaliyetleri aksatılmadan, araştırma formlarının aklı okul müdürlüklerince görülerek ve gönüllülük esası ile okul müdürlüklerinin gözetim ve sorumluluğunda ilgi Genelge çerçevesinde uygulanması ayrıca araştırma sonuçlarının Müdürlüğümüz ile paylaşılması** komisyonumuzca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ekrem KOZ
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

Ek: Okul Listesi (1 Sayfa)

OLUR
14.05.2019

Sabahattin DÜLGER
İl Millî Eğitim Müdürü

EK 2: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Araştırma kapsamında uygulanan ölçeklere vereceğiniz cevaplar sadece araştırma kapsamında bilimsel çalışmalar için kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Bu ölçeklerden elde edilen veriler bireysel kimlik bilgileri paylaşılmadan değerlendirilecektir. Bu yüzden ölçeğin üzerine isminizi belirtmemeniz gerekmektedir. Araştırmanın doğru sonuçlar verebilmesi için ölçeklerdeki maddeleri doğru ve samimi bir şekilde yanıtlayınız. Hiçbir soruyu boş bırakmayınız. Araştırmaya olan katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

1.Cinsiyet: K () E ()

2.Sınıf Düzeyi: 9 () 10 () 11 () 12 ()

3.Akademik Başarı: Düşük () Orta () Yüksek ()

4. Okul türü: Fen Lisesi () Anadolu Lisesi () Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ()

EK 3: Meslek Kararı Verme Yetkinliği

AÇIKLAMA: Ölçekte Meslek Seçimi sırasında bireylerin davranışlarını ölçen bazı ifadeler verilmiştir.Sizden istenen, ifadeleri dikkatle okuyup bu ifadelerde verilen görevleri ne ölçüde yapabileceğinize dair inançlarınızı ya da görevleri yapmakta kendinize ne kadar güvendiğinizi belirtmenizdir.Her bir ifadeyle ilgili düşüncelerinizi ifadelerin yanında yer alan uygun kutucuğa işaretlemeniz gerekmektedir.

MADDELER	Hiç güvenmiyorum	Güvenmiyorum	Çok az güveniyorum	Güveniyorum	Çok güveniyorum
1 Nelere ilgi duyduğunuzu belirleyebilme					
5 Teknolojik gelişmeler sonucu Türkiye ve Dünyada önem kazanan mesleklerle ilgili bilgi toplayabilme					
9 Yüksek öğretime girişle ilgili dört yıllık bir plan yapma					
12 Size uygun olduğunu düşündüğünüz mesleklerin listesini yapabilme					
15 Gelecek her yıl için amaçlarınızı planlayabilme					
18 İlgi ve yeteneklerinize uygun dört yıllık bir plan yapma					
20 Liseden mezuniyet koşullarını bilme					
21 Çeşitli nedenlerle eğitiminize devam edemezseniz kendinize uygun bir iş bulabilme					
27 Hayalinizdeki mesleğe giremezseniz size uygun olduğunu düşündüğünüz başka bir meslek seçebilme					

EK 4: Kariyer Kararı Verme Güçlükleri

KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ ÖLÇEĞİ (Liseler İçin)

Bu ölçeğin amacı meslek seçme sürecinizle ilgili karar verme güçlüklerinizi belirlemektir. Lütfen, aşağıdaki her bir ifadeyi dikkatlice okuyup size en uygun olan seçeneğe X işareti koyarak cevaplayınız.

Aşağıdaki her bir ifade “bana hiç uygun değil” den “bana çok uygun” olana doğru derecelendirilmiştir. Her bir ifade için sizi hangi durum daha iyi tanımlıyorsa o seçeneğe “X” işareti koyunuz.	Bana hiç uygun değil	Bana pek uygun değil	Bana biraz uygun	Bana uygun	Bana çok uygun
1. Bir meslek seçmem gerektiğini biliyorum, fakat bugünlerde içimde bir meslek seçme isteği yok.	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
4. Çoğunlukla karar vermek benim için zordur.	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
6. Çoğunlukla başarısızlıktan korkarım.	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
10. Seçtiğim meslek sayesinde bütün beklentilerimi ve hayallerimi gerçekleştirebileceğimi ümit ediyorum.	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
13. Meslek kararı verirken hangi yolları izleyeceğimi bilmediğim için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
16.Henüz hangi mesleklerin ilgimi çektiklerini bilmediğim için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
27. Belli bir meslek ya da okulların özellikleri hakkında çelişkili bilgilere sahip olduğum için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
29.Girebileceğim meslek ya da okulların hiçbirinden hoşlanmadığım için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
34. Çevremdeki benim için önemli olan kişilerin seçmemi istedikleri meslek veya kararına yol gösterecek mesleki özellikler hakkında önerileri arasında çelişkiler olduğu için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor	1	2	3	4	5

EK 5: Mesleki Olgunluk Ölçeği

Aşağıdaki her bir ifade “bana hiç uygun değil” den “bana çok uygun” olana doğru derecelendirilmiştir. Her bir ifade için sizi hangi durum daha iyi tanımlıyorsa o seçeneğe “X” işareti koyunuz.	Bana hiç uygun değil	Bana pek uygun değil	Bana biraz uygun	Bana uygun	Bana çok uygun
1. Hangi mesleğin bana uygun olduğunu büyüklerimin daha iyi bilecekleri düşüncesindeyim.					
2. İnsan mesleğini tesadüfen seçer.					
3. İstedğim mesleği seçemeyeceksem “bu konuyu düşünmemin ne gereği var” diyorum.					
4. İnsan hangi mesleği seçmesi konusunda ailesinin tavsiyelerini dikkate alırsa hata yapmaz.					
5. Meslekleri daha iyi tanımak için bu konuda yazılmış kaynak kitaplar olup olmadığını araştırırım.					
6. Girmek istediğim meslekler hakkında bilinmesi gereken her şeyi biliyorum.					
7. Öğretmenlerime öğrettikleri konu alanlarıyla ilgili üniversite programlarının neler olduğu hakkında sorular sorar, onlardan bu konularda beni aydınlatmalarını rica ederim.					
8. Gelecekteki mesleğimi ben belirleyeceğime göre bu konuda gerekli bilgiyi edinmek için benim harekete geçmem gerektiği düşüncesindeyim.					
9. Hangi mesleğe gireceğime ailemin karar vermesi iyi olacak. Böylece sonuçta bir hata olursa ben sorumlu olmam.					
10. Öğrencilik hayatımda daima hangi derslerin ya da ders dışı faaliyetlerin bana ne yönden yararlı olabileceğini, hangi hedefe erişmek için katkısı olabileceğini düşünürüm.					
11. Üniversitede program tercihim belirlemeden önce hangi alanlarda ne derece güçlü, hangi alanlarda ne derece zayıf olduğumu değerlendireceğim.					
12. Meslek tercihlerimde sık sık değişiklik yapıyorum.					
13. Bir meslek seçiminde dikkate alınacak o kadar çok faktör var ki en iyisi işi olurluna bırakmak diye düşünüyorum.					
14. Şimdiden meslek tercihleri üzerinde düşünmeyi gereksiz buluyorum.					

15.Ailemin seçtiği mesleğe girersem onların daha çok yardım ve desteğini sağlayabilirim diye düşünüyorum.					
16.İstediğim mesleğe giremeyeceksem meslek seçimi üzerinde düşünmenin ne yararı var diye düşünüyorum.					
17.Ne zaman meslek seçme konusu açılrsa içimi bir sıkıntı kaplar.					
18.Hiç kimsenin beni benden iyi tanıyamayacağını ve mesleğimi seçme sorumluluğunun bana ait olduğunu düşünürüm.					
19.Bana uygun hiçbir meslek bulamıyorum.					
20.Kendimi bildim bileli hangi mesleğe girmek istediğimi düşünürüm.					
21.Bazı insanların hangi mesleği seçmek istedikleri konusunda nasıl da emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.					
22.Ne olmak, hangi mesleği seçmek istediğim konusunda zaman zaman hayallere dalarım ama aslında henüz tercihlerimi belirlemiş değilim.					
23.Çok erken yaşlardan beri meslek yaşamımdan neler beklediğimi, ne gibi yeteneklere ve kişilik özelliklerine sahip olduğumu düşünürüm.					
24.Üniversite sınavında hangi alanla ilgili test alacağımı belirledim ama o alanda hangi programlara girmek istediğime karar veremedim.					
25.Benim için önemli olan sınava hazırlanmaktır. Meslek tercihi zamanı gelince belirlerim.					
26.Şu ana kadar hangi programları tercih edeceğimi belirleyemedim çünkü her gün başka bir seçenek bana çekici geliyor.					
27.Şu anda belli bir meslek alanı belirledim ama kararımdan memnun değilim.					
28.Televizyonda bir mesleğin özelliklerini ve ülke ekonomisindeki yerini tanıtan programları ilgi ile izlerim.					
29.Yeteneğime uygun olduğunu düşündüğüm meslekleri inceliyorum.					
30.Meslekleri tanıtan kaynak kitapları okurum.					
31.İlgilendiğim bir meslekteki insanların neler yaptıklarını, hangi koşullarda çalıştıklarını öğrenmek için işyerlerine giderim.					

32.Meslek tercihlerimi belirlemeden önce sadece ilgi duyduğum meslekleri değil mümkün olduğu kadar başka birçok mesleği de incelemeye çalışıyorum.					
33.Meslek seçerken pek çok kişiden bilgi ve görüş almaya niyetlendim ama sonuçta kargaşaya ve kararsızlığa düşünce bu işi oluruna bıraktım.					
34.Yeni bir meslek adı duyduğumda hemen o mesleği incelemek için harekete geçerim.					
35.Benden önce liseyi bitirip yükseköğretime devam eden arkadaşlarıma bölümleri hakkında sorular sorarım.					
36.Birçok mesleğe heves ediyorum ve ilgi duyuyorum ama hepsinin bir kusuru var. Bir türlü birine karar veremiyorum.					
37.Herhangi bir işim için bir iş yerine örneğin; banka, hastane, fabrika ve benzeri yerlere gitsem orada çalışanların yaptıklarını gözler “Ben bu işleri yapabilir miyim, bunları yapmaktan zevk alır mıyım?” diye düşünürüm.					
38.Yeteneklerimi tanımam gerekiyor ama bunu nasıl yapacağımı bilmiyorum.					
39.Tercih ettiğim meslekleri tanıtıcı toplantılara katılırım.					
40.Benimle ilgili yönergeleri açıklamaları dikkatle okurum. (Seçmeli dersler listesi, ösys kılavuzu gibi)					

Öz Geçmiş

Doğum Yeri ve Yılı : Eskişehir-1995

Öğrenim Gördüğü Kurumlar:	Başlama Yılı	Bitirme Yılı	Kurum Adı
Yüksek Lisans :	2017	2019	Uludağ Üniv.
Lisans :	2012	2016	ESOGÜ

Bildiği Yabancı Diller ve

Düzeyi : İngilizce – B

Çalıştığı Kurumlar : **Başlama ve Ayrılma** **Kurum Adı**
: 05/03/2018-Halen Uludağ Üniversitesi

Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki

Topluluklar : Türk PDR Derneği

Editör veya Yayın Kurulu

Üyeliği :

Yurt içi ve Yurtdışında

Katıldığı Projeler :

Yurt içi ve Yurtdışında

Katıldığı Bilimsel Toplantılar:

Yayımlanan Çalışmalar :

Duru, H. ve Gültekin F. (2019). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Stresleri, Kariyer Uyum Yetenekleri ve Mentörlük Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. (Baskı aşamasında)

Duru, H. ve Bayraktar, M. Üniversite Öğrencilerinde Mükemmeliyetçilik, Utangaçlık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. Samsun/Türkiye 2018.

Yıldız, M., **Duru, H.** ve Eldeleklioğlu, J. Ana Baba Tutumları ve Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkiler: Bir Meta Analiz Çalışması. 20. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. Samsun/Türkiye 2018.

Duru, H. ve Gültekin, F. Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği: Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Beklentisi ve Proaktif Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. EJER Congress. Ankara/Türkiye 2019.

01/08/2019

Hazel DURU

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	HAZEL DURU
Tez Adı	Lise Öğrencilerinde Mesleki Olgunluk, Kariyer Kararı Verme Öz Yetkinliği ve Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Enstitü	Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Anabilim Dalı	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışman(lar)ı	Doç. Dr. Filiz Gültekin
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) izni	<input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimin sadece içindekiler, özet, kaynakça ve içeriğinin % 10 bölümünün fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input checked="" type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin vermiyorum
Yayımlama izni	<input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin Veriyorum

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih : 27/08/2019

İmza : 