

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK BİLİM DALI

**KURUM İÇİ YATAY GEÇİŞ VE ÇİFT
ANADAL PROGRAMI YAPAN
ÖĞRENCİLERİN FARKLI BİR ALANA
YÖNELMELERİNİN KARIYER
DANIŞMANLIĞI AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Eda TATLI

Danışman

Doç. Dr. Ahmet Ragıp ÖZPOLAT

Erzincan, 2019

TEZ BİLDİRİMİ

"Kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programı yapan öğrencilerin farklı bir alana yönelmelerinin mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı açısından incelenmesi" isimli "Yüksek Lisans" tezimi tarafımdan intihal programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.




Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim. 05/08/2019

Eda TATLI


TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Eda Tatlı'ya ait Kurum İçi Yatay Geçiş Ve Çift Anadal Programı Yapan Öğrencilerin Farklı Bir Alana Yönelmelerinin Kariyer Danışmanlığı Açısından İncelenmesi adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalının Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman / Jüri : Doç. Dr. Ahmet Ragıp Özpolat	
Jüri :Prof. Dr. Mücahit Kağan	
Jüri :Doç. Dr. Adem Peker	

KURUM İÇİ YATAY GEÇİŞ VE ÇİFT ANADAL PROGRAMI YAPAN ÖĞRENCİLERİN FARKLI BİR ALANA YÖNELMELERİNİN MESLEKİ REHBERLİK VE KARIYER DANIŞMANLIĞI AÇISINDAN İNCELENMESİ

Eda TATLI

**Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı Ağustos 2019**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet Ragıp ÖZPOLAT

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programı yapan üniversite öğrencilerinin farklı bir alana yönelmelerinde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı açısından hangi değişkenlerin anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemektir. Çalışmada karma araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2017- 2018 eğitim öğretim yılı içerisinde iki devlet üniversitesi ve iki özel üniversitede ÇAP ve KYG programları yapan 2, 3 ve 4. Sınıfta öğrenim gören 82 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu (KBF), Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ), Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği (KGAEÖ) ve Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (KKYBÖ) ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler Kruskal-Wallis testi ve Mann Whitney U Testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre ÇAP ve KYG yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığı yaşamalarında anne-baba eğitimi, ilgi durumu, değer-inanç, maddi durum ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı; ancak bilgi destek açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına bağlı olarak, öğrencilerin kariyer kararsızlığı ve kariyer uyumsuzluğu yaşamamaları için mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı açısından

araştırmacılara, öğretmenlere, üniversitede akademik danışmanlara ve ailelere önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Meslek seçimi, mesleki değerlilik, mesleki kararsızlık, kurum içi yatay geçiş ve çift anadal.



**EXAMINATION OF THE MOVEMENTS OF THE STUDENTS TOWARDS
A DIFFERENT DIRECTION WHILE THEY ARE MAKING A
INSTITUTIONAL HORIZONTAL TRANSITION OR DOUBLE MAJOR
PROGRAM IN TERMS OF CAREER COUNSELING**

Eda TATLI

**Erzincan Binali Yıldırım University, Institute of Social Sciences, Department of
Educational Sciences, Department of Psychological Counselling and Guidance**

M. A. Thesis, August 2019

Thesis Supervisor: Doç. Dr. Ahmet Ragıp ÖZPOLAT

ABSTRACT

This study aims to determine which variables, in terms of professional guidance and career counselling, are effective in explaining the movements of the students towards a different direction while they are participating in a horizontal transition or double major program. In this study, a mixed research design is utilized. The study group of the research is composed of 82 number of second, third- and fourth-year students, who are attending in a double major program or in-institutional horizontal transition and studying in two different private and two public universities. As the data collection mechanism, Personal Information Form (PIF), Professional Outcome Expectation Measure (POEM), Family Effect in Career Development (FECD), Measure for Expectation of Competence in Career Decision (MECCD) and semi-structured interview form are used. The data obtained from the results of the study are analysed by using Kruskal-Wallis and Mann Whitney U tests. According to the results of the study, there is no significant difference in the determination of the horizontal transition or double major program students about the career of students according to mother-father education, concern status, value-belief, income level, and gender, but, there is a significant difference in terms of information support. As a result of the study, for saving the students from the career in determination and disharmony, some suggestions for researchers, teachers, academic advisors in universities and families are made.

Key words: Career choice, professional valence, professional instability, internal transfer and double major.

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmada kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programı yapan öğrencilerin farklı bir alana yönelmeleri mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı açısından incelenmiştir. Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm giriş, ikinci bölüm kuramsal çerçeve ve ilgili çalışmalar ile kariyer gelişimine etki eden faktörler, üçüncü bölüm çalışmada uygulanan yöntem, dördüncü bölüm bulgular, beşinci bölüm tartışma ve altıncı ve son bölüm ise sonuç ve önerileri içermektedir.

Tez konusunun belirlenmesinden tezin tamamlanmasına kadar olan süreçte her zaman önerileri ve desteklerini esirgemeyeni bilim ve bilimsel araştırmayı sevdiiren tez danışmanım sayın hocam Doç. Dr. Ahmet Ragıp ÖZPOLAT'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bilimsel çalışma konusunda beni teşvik eden, her zaman bana destek olan ve gerek bilimsel açıdan gerekse insanı değerler olarak örnek aldığım sayın hocam Prof. Dr. Mücahit KAĞAN'a ayrıca teşekkür ederim. Lisans ve yüksek lisans eğitimim esnasında bana her türlü yardımı ve desteği sağlayan bilgiyi ve bilimi sevdiiren Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, öğretim üyeleri Prof. Dr. Hüseyin Hüsnü BAHAR, Doç. Dr. Fikret GÜLAÇTI, Doç. Dr. Yener ÖZEN, Doç. Dr. Bünyamin ATEŞ'e ve tez yazım sürecinde destek aldığım Dr. Öğr. Üyesi Elif MERAL'e de şükranlarımı sunarım. Çalışmanın anket uygulama kısmında desteklerini gördüğüm Atatürk Üniversitesi, Başkent üniversitesi, Bilkent Üniversitesi ile Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi yöneticilerine de ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak gerek lisans gerekse yüksek lisans eğitimi boyunca ilgi ve desteklerini esirgemeyen İlköğretim Matematik Eğitimi Ana Bilim Dalı öğretim üyelerine de teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ.....	I
TEZ KABUL TUTANAĞI.....	II
ÖZET	III
ABSTRACT.....	V
ÖN SÖZ	VI
İÇİNDEKİLER	VII
KISALTMALAR.....	X
ŞEKİL LİSTESİ.....	XI
TABLO LİSTESİ.....	XIII
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ, AMACI VE ÖNEMİ.....	6
I. 1. Araştırmanın Problem Durumu	6
I. 2. Araştırmanın Amacı	7
I. 3. Araştırmanın Önemi	7
I. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları	8
I. 5. Araştırmanın Tanımları ve Temel Kavramları	8

II. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR.....	10
II. 1. Kuramsal Çerçeve	10
II.1.1. Özellik ve Etmen Kuramı.....	10
II. 1. 2. İş Uyumu Kuramı.....	13
II. 1. 3. Holland'ın Tipoloji Kuramı.....	15
II. 1. 4. Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı	19
II. 1. 5. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı.....	24

II. 1. 6. Gottfredson'un Daraltma - Uzlaşma Kuramı.....	26
II. 2. Kariyer Gelişimine Etki Eden Faktörler	29
II. 2. 1. Kariyer Tercihinde Bilgi Destek ve Yetenek Açısından Kariyer Gelişimi.....	29
II. 2. 2. Kariyer Tercihinde İlgi ve Yetenek Açısından Kariyer Gelişimi	32
II. 2. 3. Kariyer Tercihinde Değer ve Kariyer Gelişimi.....	33
II. 2. 4. Kariyer Tercihinde Sonuç Beklentisi	37
II. 2. 5. Kariyer Tercihinde Aile Etkisi	39
II. 2. 6. Kariyer Tercihinde Yetkinlik Beklentisi	41
II. 3. İlgili Araştırmalar	43
II. 3. 1. Kariyer Danışmanlığı İle İlgili Araştırmalar	43
II. 3. 2. Kuramlarla İlgili Araştırmalar.....	46

III. BÖLÜM

YÖNTEM	49
III. 1. Araştırma Modeli (Deseni)	49
III. 2. Çalışma Grubu	50
III. 3. Veri Toplama Araçları	50
III. 3. 1. Kişisel Bilgi Formu.....	51
III. 3. 2. Görüşme.....	51
III. 3. 3. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği.....	51
III. 3. 4. Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği.....	52
III. 3. 5. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği	53
III. 4. Verilerin Analizi	53

IV. BÖLÜM

BULGULAR.....	55
IV. 1. Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	58
IV. 2. İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	60
IV. 3. Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular.....	61
IV. 4. Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	63
IV. 5. Beşinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	64

V. BÖLÜM

TARTIŞMA	69
V. 1. Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Tartışma	69
V. 2. İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Tartışma	71
V. 3. Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Tartışma.....	73
V. 4. Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Tartışma	75

VI. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
VI. 1. Sonuç	77
VI. 2. Öneriler.....	79
KAYNAKÇA.....	81
EKLERA.....	90

KISALTMALAR

- ÇAP** : Çift Ana Dal Programı
KİYĞ : Kurum İçi Yatay Geçiş
SBKK : Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
KBF : Kişisel Bilgi Formu
MSBÖ : Mesleki Sonuç Beklentisi Öeği
KGAEÖ : Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Öeği
KKYBÖ : Kariyer Gelişiminde Yetkinlik Beklentisi Öeği

ŞEKİL LİSTESİ

		Sayfa No
Şekil 1.	Holland'ın Tıp Kuramının Gelişimi	16



TABLO LİSTESİ

		Sayfa No
Tablo 1	Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgilerin Dağılımı	50
Tablo 2	Cinsiyet, Sınıf, Öğrenim Durumu, Anne-Baba Tutumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Sosyal-Ekonomik Durum, Bölüm, İlgi, Bilgi Destek, Aile Beklentisi, Maddi Destek, Değer-İnanç, MSBÖT, KGAETÖT Ve KKYBÖT'ına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri	55
Tablo 3	MSB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Anne Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları mıdır?	58
Tablo 4	KKYB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Anne Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları	58
Tablo 5	MSB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Baba Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları	59
Tablo 6	KKYB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Baba Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları	60
Tablo 7	KGAE Ölçeğinden Elde Edilen Puanlara İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları	60
Tablo 8	KGAE Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney Testi Analiz Sonuçları	61
Tablo 9	MSB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Algılanan İlgi Durumu Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları	62
Tablo 10	KKYB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Algılanan İlgi Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları	62
Tablo 11	KKYB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları	63
Tablo 12	KKYB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları	63
Tablo 13	Öğrencilerin KİYG/ÇAP yapmalarında etkili olan nedenlere yönelik görüşleri	64

Tablo 14	Öğrencilerin KİYG/ÇAP yapmalarında en vazgeçilmez nedenlerine yönelik görüşleri.	66
Tablo 15	Öğrencilerin KİYG/ÇAP yaptıktan sonra hissettiklerine yönelik görüşleri	67



GİRİŞ

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik yönde değişiklik meydana getirme süreci olarak ifade edilmektedir (Erden, 2017). Eğitimin tanımını daha geniş bir şekilde açıklayan Yeşilyaprak, *bireyin bedensel, duygusal düşünsel ve sosyal yeteneklerinin kendisi ve toplumu için en uygun şekilde gelişmesi* olarak tanımlamıştır (Yeşilyaprak, 2000, s.2). Bu tanımdan hareketle iyi bir eğitim alan bireyler bir taraftan kişiliklerini geliştirirken aynı zamanda ilgi ve yeteneklerine uygun meslekler seçmek durumundadır. İyi eğitim alan bireylerin hem kişilik açısından kendini geliştirmesi hem de toplum açısından yararlı bireyler olmaları sağlanmış olacaktır. Bu yüzden bireylerin mesleki yönelişleri, tercihleri, seçimleri, mesleki gelişim görevleri eğitim süreci içinde gerçekleşmektedir.

Günümüzde ise meslek seçimi ve kariyer, bireyin yaşamını etkileyen önemli faktörlerdendir. Bu yüzden bireylerin hayatında seçtiği mesleğin önemli bir yeri vardır. Çünkü bireyin mesleği günlük faaliyetlerinde ve hayatındaki konumunu belirler. Aynı zamanda bireylerin kariyeri; toplum içerisindeki yerini, iletişim sağlayacağı kişileri, sosyal faaliyetlerini ve bunlar gibi yaşam kalitesini etkileyen bir çok faktörü belirleyen etkidir (Aydın, 2014). Bu açıdan öğrencilerin ilköğretimden ortaöğretime, ortaöğretimden yüksek öğretime geçişte, meslekle ilgili aldıkları kararlar önemlidir. Bu eğitim kademelerinde bireyin meslek seçimi kararı üzerinde psikolojik, sosyolojik, ekonomik, politik ve cinsiyet gibi faktörler rol oynamaktadır (Pişkin, 2012, s.43). Burada öğrenciye bağlı olan yetenek, ilgi ve mesleki değerler gibi kişiye ait psikolojik özellikler de önem taşır (Büyükgöz-Kavas, 2005). Sosyolojik olarak ise, aile, çevre, ekonomik düzey öğrencilerin meslek seçiminde önemli etkenlerdendir (Pişkin, 2012, s. 62-73).

Türkiye'de öğrencilerin meslek seçiminde ekonomik kaygılar, kolay ve erken iş bulma, ekonomik bir gelire kavuşma arzusu önem kazanmıştır. Bütün bu faktörler, bireyin ilgi, yetenek ve isteklerine uygun meslekleri seçmesini engelleyebilir. Ayrıca, öğrencilerin üniversiteye girişte sınavında almış olduğu puan ve sıralama, kendilerine uygun mesleğe yönelmelerini olumsuz yönde

etkilemektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009). Bütün bu etmenler kariyer kararsızlığına sebep olabilir. Kariyer kararsızlığı daha çok erken çocukluk yaştan orta öğretim sonuna kadar iyi bir kariyer eğitimi konusunda yeterli eğitimi alamayan bireylerde görülme ihtimali yüksektir.

Kariyer gelişimi konusunda önemli çalışmaları olan Super (1980)' göre kariyer gelişimi, çocukluk döneminde temelleri atılıp bireyin yaşamı boyunca devam eden süreç olarak tanımlamıştır. Bireylerin çeşitli dönemlerde kariyerleri ile ilgili kararlar alması ve seçimler yapması gerekmektedir. Bu seçimler lise yıllarında yapılan bölüm tercihleri ile liseden sonra yapılan üniversite tercihleri olarak devam etmektedir. Üniversite dönemi bireylerin seçtiği kariyer, yaşamın çok önemli bir parçası olduğunu anlamaya başladığı ve bu doğrultuda planların yapıldığı dönemdir. Super'in yaşam dönemlerinden 14-25 yaş aralığını kapsayan bu dönem "keşfetme dönemi" olarak ifade edilmektedir. Bu dönemde bireyler, mesleklerle ilgili araştırma yapmaları, meslek seçenekleri arasından karar vermeleri ve bu doğrultuda planlar yapmaları ile bir işe başlayıp sürdürmeleri beklenir (Yeşilyaprak, 2012, s.187). 14-25 yaş döneminde verilen kararlar, üniversite öğrencilerinin başta kariyerleri olmak üzere tüm hayatını etkileyebilecek değerdedir. Dolayısıyla bu dönemde verilen kararlar zorlayıcıdır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996, akt. Aydın, 2014). Bu zorlayıcı etmenler sebebiyle üniversite öğrencileri çoğunlukla kariyerlerine yönelik kararsızlık yaşamaktadırlar. Nitekim meslek seçimiyle ilgili yapılan araştırmaların bulgularına göre, üniversite öğrencilerinin %10 ile %60 arasında değişen kısmının kariyer kararsızlığı yaşadığı belirtilmektedir (Gordon, 2007, Aydın, 2014). Bu konuda Fouad ve Guillen'nin 2006'da yayımladığı çalışmada, üniversite öğrencilerinin önemli bir kısmının kariyer kararı vermede sıkıntılar yaşadıklarını ve bu öğrencilerin depresyon ve kaygı seviyelerinin genel ortalamadan fazla olduğu belirtilmektedir. Gizir (2005)'in Türkiye'de yaptığı bir araştırmada ise üniversite öğrencilerinin yeteri seviyede eğitime sahip olmama, iş bulamama ve bölümü bitirdikten sonra ne yapacağı konusunda kaygı içinde olduklarını dikkat çekmiştir (Aydın, 2014).

Yukarıdaki ifadeden de anlaşılacağı üzere kariyer kararı alma döneminde kararsızlık yaşayan büyük bir öğrenci kitlesi olduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple kariyer kararsızlığının ayrıntılı bir şekilde incelenmesi uygun olacaktır. Kariyer kararsızlığıyla ilgili olarak çok sayıda araştırmacının çalışmaları bulunmaktadır. Bu çalışmalarda daha çok *kariyer kararsızlığı, kariyer gelişimi ve kariyer kararı verme döneminin öncesinde ve sonrasında meydana gelen problemler* incelenmiştir (Büyükgöze-Kavas, 2012). Bu araştırmacılar Crites (1969) kariyer kararsızlığını, kişinin kariyer kararı vermesi gerektiğinde karar vermede güçlük yaşama yada bir karar verme durumunda tereddüt yaşama olarak tanımlamıştır. Kuzgun (2004) ise kariyer kararsızlığını, meslek kararı alma döneminde olan bireylerin alternatifler arasında tereddüt yaşayıp kararını kesinleştirememesi ve kararını sık sık değiştirmesi olarak belirtmiştir (Yiğit, 2018).

Kariyer kararsızlığının tek bir nedenden meydana gelmediğini vurgulayan Gardon (2007), bireylerin yaşadığı kararsızlıkta bir çok faktörün etkili olduğunu belirtmektedir. Bunlar; *mesleklerle ilgili bilgi yetersizliği* (bilgi destek ve KİYG ile bağlı), *birden fazla potansiyele sahip olmak* (ÇAP ile ilgili), *kişilik özellikleri ve çevresel özelliklerdir*. Crites (1969) kariyer kararsızlığının oluşmasında birden fazla alanda yetenekli olmak ve birden fazla alana ilgi duymak (ÇAP) ile karar vermede zorluk yaşamak (KİYG) olarak belirtmiştir. Osipow ve Fitzgerald (1996) kariyer kararsızlığının nedenlerini sekiz faktör altında incelemiştir. Bunlar; *bireyin birden fazla alanda yeteneğe sahip olması* (ÇAP ile ilgili), *kariyer olgunluğu seviyesinin düşük olması, bireyin yetenek, ilgi ve değerlerin gelişmemesi, bireyin meslekler konusundaki bilgisinin eksik olması* (bilgi destek ve KİYG), *bireyin amacının olmaması, ailenin istekleri ile bireyin isteklerinin uyuşmaması, bireyin işlevsel olmayan düşüncelerinin olması, bireyin karar alma kaygısının fazla olması ve bireyin problem çözme becerilerinin yetersiz olmasıdır* (Aydın, 2014).

Bireyin doğru veya yanlış olarak seçtikleri kariyerle ilgili eğitimi, ya meslek liselerinde ya da üniversitelerde (önlisans ve lisans) alabilirler. Gerçekten de yüksek öğretimin temel amaçlarından biri de önlisans ve lisans öğrencilerini bir meslek alanında eğitmek ve meslek sahibi yapmaktır. Türkiye'de üniversite öğrencileri,

ÖSYM sınavında aldıkları puana göre tercihlerini yapmakta ve bir yüksek öğretim programına kayıt yaptırmaktadırlar. Ancak, bu tercihin her zaman isabetli olduğunu ve öğrencilerin ilgi, yetenek ve isteklerine uygun olarak gerçekleştiğini söylemek mümkün değildir. Hatta, Almanya gibi çok erken yaşta çocukların ilgi ve yeteneklerinin tespit edildiği ülkelerde bile öğrencilerin gerek eğitim sürecinde gerekse meslek hayatında eğitim programlarını ve mesleklerini değiştirdikleri bilinen bir gerçektir (Semerci, 2015).

"Kariyer kararsızlığı" olarak da ifade edilebilecek bu durumu önlemek için, üniversitedeki uygulamalardan biri de kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programıdır. Kurum içi yatay geçiş, aynı üniversitede okuyan öğrencilerin başka bir programa 3. ve 5. yarıyılıda geçiş yapmasıdır (Yök yönetmeliği 2010, Madde 4i). Çift anadal programı, başarılı öğrencilerin eş zamanlı ders alıp, aynı yükseköğretim kurumundan iki ayrı diploma almasını sağlayan programdır (Yök yönetmeliği, 2010, Madde 4a). Bunun dışında, öğrencilerin öngörülen şartları taşıması kaydıyla aynı yükseköğretim kurumu içinde başka bir diploma programından belirli bir konuda sınırlı sayıda ders almak suretiyle başka bir programdan belge almasıdır. Yandal olarak bilinen ve başarılı olan öğrencilere verilen bu belge, lisansüstü eğitimde ve meslek hayatında; iş bulma ve iş performansında kuşkusuz mezunlara büyük avantaj sağlayacaktır. Ancak, yandal programı, doğrudan kariyer değiştirmeye ilgisi olmadığı için, çalışma konumuz dışındadır.

Kurum İçi Yatay Geçiş (KIYG) ve Çift Anadal Programı (ÇAP), üniversite öğrencilerine meslek seçimi konusunda, ilgi, istek ve yeteneklerine uygun yeni bir fırsat tanımaktadır. KIYG ve ÇAP meslek seçimi konusunda kararsız ve isteksiz olan öğrencilerin gelecekte yaşayacakları sorunlara, zaman kaybetmeksizin bir çözüm oluşturması açısından önem taşımaktadır. Çünkü üniversite öğretimi öncesinde, yeterli mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmeti alamamış öğrencilerin, ilgi, istek ve yeteneklerine uygun meslek seçmesi tesadüflere kalmıştır. Oysa, üniversite öğrencilerinin kendilerine uygun mesleği bilinçli olarak seçmeleri ve tercihlerini yapmaları gerekmektedir. Türkiye'de mesleki rehberlik ve

kariyer danışmanlığı hizmetinin alınmadığı konusunda yaygın bir kanaat vardır (Çelik-Örücü, 2015).

Araştırma altı bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın tanımları ve temel kavramları yer almaktadır. İkinci bölümde kuramsal çerçeve ve konuyla ilgili önceki araştırmalar incelenmiş, üçüncü bölüm yöntem, dördüncü bölüm bulgular, beşinci bölüm ise tartışmadan oluşmaktadır. Çalışmanın altıncı ve son bölümünde ise sonuç ve öneriler yer alır.



I. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ, AMACI VE ÖNEMİ

Meslek seçiminde, ister yetersiz puan alması, isterse öğrencinin ilgi ve yeteneklerinin farkına varmaları isterse ekonomik kaygılardan kaynaklansın yanlış karar veren öğrencilerin sayısı çok da az değildir. Bu durumdaki öğrenciler için iki seçenek söz konusudur. Birincisi, kazanmış olduğu yüksek öğretim programını bırakıp, yeniden üniversite sınavına hazırlanmasıdır. Bu durum hem zaman kaybına hem de ekonomik kayıplara sebep olur. İkinci durum, öğrencinin önlisans ve lisans öğrenimi esnasında kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programından birine kayıt yaptırmasıdır. Böyle bir imkana kavuşan öğrenci, zaman kaybetmeden kendine uygun kariyer yapma fırsatı elde etmiş olacaktır. Bu açıdan kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programı çok önemlidir. Çift anadal programını kontenjanları ve uygulama esasları konusunda üniversite yönetimlerinin bakış açısı büyük önem taşımaktadır. Devlet üniversitelerinde ilgili yönetmeliklerle sınırlanan, kontenjanların daha da azalması, önemli bir sorundur. Vakıf üniversitelerinde, özellikle kurum içi yatay geçiş (alan veya program değiştirme), birazda öğrenci bulma ve ekonomik kaygılar sebebiyle bir hayli genişletilmiştir (Kahraman, 2009). Bu çalışmada üniversitelerde giderek önem kazanan KİYG ve ÇAP ilgili olarak, iki devlet ve iki özel üniversite de, program değiştiren (kurum içi yatay geçiş) ve çift anadal yapan öğrencilerin mesleki kararındaki değişiklikler, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı açısından incelenecektir.

Araştırmanın birinci bölümünde, araştırmanın problem durumu, araştırmanın önemi, araştırmanın amacı, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmanın konu ile ilgili temel kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

I. 1. Araştırmanın Problem Durumu

Yükseköğretimde kariyer kararsızlığı olan öğrencilerin alan değiştirmede önemli bir fırsat Kurum İçi Yatay Geçiş ve Çift Anadal Programıdır. Özellikle KİYG yapan öğrencilerdeki kariyer kararsızlığı söz konusudur. Bununla birlikte çift

anadal programındaki öğrenciler de, KİYG'dekiler kadar belirgin olmasa da kariyer seçiminde kararsızlığı bulunduğu düşünülmektedir. Bu araştırmada incelenen problem, "üniversitelerde giderek önem kazanan KİYG ve ÇAP ilgili olarak, iki devlet ve iki özel üniversite de, program değiştiren (kurum içi yatay geçiş) ve çift anadal yapan öğrencilerin mesleki kararındaki değişikliklerin nedenlerini kariyer kararsızlığı ve kariyer danışmanlığı açısından incelemek" olarak belirlenmiştir. Bu ana problem ışığında aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

Alt Problemler

1. Öğrencilerin kariyer kararsızlığında algılanan anne-baba eğitim durumu açısından fark var mıdır?
2. Öğrencilerin kariyer kararsızlığında ailenin beklentileri açısından fark var mıdır?
3. Öğrencilerin kariyer kararsızlığında algılanan ilgi durumu açısından fark var mıdır?
4. Öğrencilerin kariyer kararsızlığında cinsiyet açısından fark var mıdır?
5. Öğrencilerin kariyer kararsızlığına yönelik görüşleri nelerdir?

I. 2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, üniversitelerde çift anadal ve kurum içi geçiş yapan öğrencilerin kariyer yapma kararı ve kariyer seçimindeki kararsızlıklarında anne baba eğitim durumu, algılanan ilgi durumu, bilgi destek, aile beklentisi, maddi destek ve değer-inanç değişkenlerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amaçlanmıştır.

I. 3. Araştırmanın Önemi

Meslek seçiminde, kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmeti alan öğrencilerin daha isabetli kararlar alması söz konusudur. Uzun bir öğrenim süreci sonunda üniversitede meslek olarak bir programı seçen öğrencilerde, bu programın özellikleri ile öğrencinin ilgi ve yetenekleri uyuşmayabilir. Özellikle, kariyer

danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmeti alamamış öğrenciler kariyer kararsızlığı yaşayabilir. Bu çalışmada Üniversitelerde kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin ÇAP ve KİYG ile giderilmesiyle ilgili değişkenler açısından incelenmiştir. Çünkü, bu durumdaki öğrencilere kariyer kararsızlığı konusunda ÇAP ve KİYG programları bir fırsat tanımaktadır.

Çalışmanın sonuçlarından faydalanılarak kariyer kararsızlığını giderecek çalışmalara daha fazla önem verilmesi ve konuyla ilgili ayrıntılı ve somut çözümlerin geliştirilmesi önerilir. Aynı zamanda kariyer kararsızlığı olan öğrencilerin kararsızlığını gidermede yeni uygulamalar ortaya konabilir. Yine çalışmanın sonuçlarına göre özellikle üniversite birinci sınıf öğrencilerinin ÇAP ve KİYG programları hakkında daha fazla bilgilendirilmesinin gerekliliği anlaşılmaktadır. Üniversite öğrencilerinin, özellikle devlet üniversitelerine kayıt yaptıranların bu konuda yeterli bilgi düzeyine sahip olmadıkları belirlenmiştir. Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin kendilerine sunulan bu fırsatı değerlendirmesi konusunda rehberlik etmesi beklenmektedir. Literatürde bu çalışmanın değişkenlerini kapsayan araştırmalar bulunmakla birlikte, bu kavramların birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

I. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma, 2017- 2018 eğitim öğretim yılı içerisinde iki devlet üniversitesi ve iki özel üniversitede ÇAP ve KYG programları yapan 2, 3 ve 4. sınıfta öğrenim gören 82 üniversite öğrencisi ile,
2. Araştırmanın cinsiyet açısından dağılımı eşit olmaması ile
3. Araştırma verileri, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile,
4. Öğrencilerin ÇAP ve KİYG programları yapmalarına yönelik görüşlerini değerlendirmek için yapılan 6 öğrenci ile,
5. ÇAP ve KİYG yapan öğrenciler kariyer kararsızlığı olan öğrenciler olarak nitelenmesi ile sınırlıdır.

I. 5. Araştırmanın Tanımları ve Temel Kavramları

Kurum içi yatay geçiş, aynı üniversitede okuyan öğrencilerin başka bir programa 3 ve 5. yarıyılıda geçiş yapmasıdır (YÖK yönetmeliği 2010, Madde 4i).

Çift anadal programı, başarılı öğrencilerin eş zamanlı ders alıp, aynı yüksek öğretim kurumundan iki ayrı diploma almasını sağlayan programdır (Yök yönetmeliği, 2010, Madde 4a).

Kariyer danışmanlığı Amerikan Ulusal Kariyer Gelişim Derneği (NCDA) bireylerin mesleklere, kariyerlere, kariyer rollerine ve sorumluluklarına, kariyer kararları verme ve kariyer planlama, serbest zaman aktiviteleri planlama, kariyer yolları ve diğer kariyer gelişim aktiviteleri gibi onların kariyerleri ile ilgili çatışma ve sorunlara yönelik bireysel veya grupta sürdüren danışma süreci olarak tanımlamaktadır (Yeşilyaprak, 2012).

Meslek seçimi, bireyin tercih ettiği yani girmek istediği meslekler arasından birini seçmesi ve buna girmesi için çaba göstermesidir (Aytekin, 2005).

Kariyer kararsızlığı, Kariyer tercihi yapmış ya da tercih sürecindeki bireylerin ilgi ve yeteneklerine uygun bir meslek seçiminde tereddüt içinde olma durumudur (Aydın, 2014).

II. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan Özellik Ve Etmen Kuramı, İş Uyumu Kuramı, Holland'ın Tipoloji Kuramı, Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı, Ginzberg Ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı, Gottfredson'un Daraltma - Uzlaşma Kuramı Ve Kariyer Gelişimi'ne etki eden faktörler açıklanarak konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

II. 1. Kuramsal Çerçeve

Araştırmamızın amacını çift anadal ve kurum içi yatay geçiş yapan öğrencilerin kariyer yapma kararı ve kariyer seçimindeki kararsızlıkları oluşturduğu dikkate alındığında, kariyer seçiminde etkili olan kuramların bu açıdan incelenmesi yararlı olacaktır. Çalışmamızın kuramsal çerçevesi, kariyer seçiminde etkili olan kuramlara göre düzenlenmiştir. Bu kuramlar; **Parsons**'un *Özellik ve Etmen Kuramı*, **Davis**'in *İş Uyumu Kuramı*, **Holland**'ın *Tipoloji Kuramı*, **Ginzberg ve arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı**, **Super**'in *Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Yaklaşımı*, **Gottfredson**'un *Daraltma-Uzlaşma Kuramı*dır.

II. 1. 1. Özellik ve Etmen Kuramı

Mesleki rehberlikle ilgili ilk çalışmalar 19. yy da ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu konudaki ilk çalışmaları yapan araştırmacılardan Parsons, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hakkında 19.yy sonlarında ABD'de eğitim hayatı sona ermiş kişilerle ve öğrencileri meslek seçimi konusunda bilgilendirmeyi hedefleyen bir kuram geliştirmiştir (Aytekin, 2005).

Parsons'ın bu kuramında öne çıkan özellik, meslek seçimi yapacak bireyin kendi özelliklerinin, kendi yeteneklerinin farkına varması ve meslekler hakkında bilgi toplaması ve bu iki seçenek hakkında en akılcı tercihler yapabilmesine yardım

süreci olarak adlandırılmaktadır (Akbaba, 2008). İş arama ve ya kariyer kararı verme yaşına gelmiş bir kişiye yapılan bu yardımın geç kalmış ve yetersiz bir yardım olduğunun fark edilmesiyle birlikte, insanlara okul çağında iken mesleki yeteneklerine uygun eğitim vermenin ve onları çalışma hayatına hazırlamanın daha doğru olacağı ileri sürülmeye başlanmıştır. Böylece okullarda rehberlik hizmetleri adı verilen ve daha çok öğrencilerin alan ve ders seçimine, ileri eğitime ve mesleğe yönelmesine yardımcı olmaya ağırlık veren hizmetler ortaya çıkmıştır (Kuzgun, 2000). Bireyin meslek seçme özgürlüğünü mantıklı bir şekilde yapılabilmesi için neden bu mesleği istediği, kendi hakkında bedensel, zihinsel, sosyal ve ekonomik bilgiler hakkında farkında olmaları gerekmektedir (Kuzgun, 2000).

Meslek seçiminde bireyin kendi özelliklerini tanıdıktan sonra tercih yapmasının daha iyi sonuçlar vereceğini ifade eden araştırmacılar da vardır. Nitekim bireylerin kendisine uygun meslekleri çeşitli yönleriyle ele alıp değerlendirdikten sonra kendisi için çok istenen değerlere sahip ve yine kendisi için daha az isteğe sahip olan değerler arasında seçimde bulunmasının büyük önem taşıdığı ifade edilmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2005).

Meslek tercih sürecinde bireyler kişiliğini tanıdıktan sonra bu değerleri dikkate alarak meslek seçiminde bulunması kendileri için önemli yarar sağlayacaktır. Bu durumda meslekle birey arasındaki uyum, bireyin kendi kişiliğini tanımlayıp; yetenek, ilgi ve değerlerinin farkına vararak isabetli seçimler yapması mümkün olacaktır (Evrenosoğlu, 2007).

Kişinin sahip olduğu yeteneklerinin, potansiyelinin ve sonradan kazandığı bilgi ve becerilerini kullanarak mantıklı bir şekilde meslek seçmesi gerekmektedir. Birey için en iyi meslek seçimi ise kendi kişilik özelliğine, tüm yeteneklerini kullanabilme kapasitesine ve yaptığı işten aldığı haz, doyum ve tatmin derecesine bağlı olarak belirlenmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2005). Kariyer seçimlerinde *özellik etmen* kuramında, bireyin kendi özellikleri ile bu özelliklere karşılık gelen mesleği akılcı bir şekilde seçmesi önemlidir. Burada meslek seçimi irade kontrolünde gerçekleşmektedir. Başka bir ifade ile bireyler iradelerine uygun meslek tercihleri

yapabileceklerdir. Ancak iradeye uygun seçimlerde duygular ön planda değildir (Bacanlı, 2012).

Özellik etmen kuramında duygular yanında çevre faktörü de pek dikkate alınmamaktadır. Böylece çevre beklentilerinin ve çevre değerlerinin değişimi göz ardı edilebilmektedir. Özellik etmen kuramının dikkate alınan ön koşulları, bireylerin yeterlilikleri ve bu yeterliliklerinin farkında olmalarıdır. Yeterlilikleri konusunda tam netlik kazanamayan, mesleki imkanlardan bilgi edinmek ya da mesleki kararlarını değiştirmek isteyen bireyler için özellik etmen kuramı kariyer danışma sürecine dahil olabilmektedir (Özhan,2015).

Özellik etmen kuramının Parson'dan sonra en önemli temsilcisi olan Williamson bu kurama dayalı *danışma sürecine* dikkat çekmiştir. Williamson *danışma sürecini*, analiz, sentez, teşhis, tahmin, psikolojik danışma ve izleme süreci olarak altı boyutta incelemiştir. Williamson danışma süreci içerisinde danışanın kişilik özelliklerini tanımlayacak teknikler, meslek hakkında bilgi sağlayan kitaplar, karar verme becerilerini sağlamak, mesleklerle kişilik özelliklerini bağdaştırma, öneriler sunma ve ikna etme gibi teknikleri kullanılabileceğini belirtmiştir (Bacanlı, 2012).

Ayrıca danışma sürecinde Peterson'un kişilerin mesleklerini daha uyumlu ve mantıklı eşleştirme yapabilmeleri için geliştirdiği kişilik analizlerini yapılandırmayı sağlayan testler ve psikometrik ölçme araçlarından da yararlanılabilir. Özellik etmen kuramında tüm bu tekniklerin kullanılmasıyla meslek seçimi ile uyum arasındaki problemleri en aza indirmeye yönelik olacaktır. Aynı zamanda Williamson kariyer danışmanlığı sürecinde, kariyer tercih problemlerini (1) seçim yapmamış danışanlar, (2) kararsız danışanlar, (3) mantıksız seçim yapan danışanlar ve (4) ilgileri ve yetenekleri arasında uyum olmayan danışanlar olarak dört boyutta ele almıştır (Bacanlı, 2012).

Danışma sürecinde böyle bir danışanla karşılaşmış kariyer danışmanları bireylerin kariyerlerine yönelik doğru adım atmalarını sağlayabilirler. Yanlış bir kariyer tercihinin doğru bir kariyer seçimlerle sonuçlanabilir. Fakat kararsız,

mantıksız, ilgi ve yetenekler arasında uygun olmayan bir kariyer tercihinde bulunan bireyler üniversite döneminde ÇAP ve KİYG programları ile telafi şansları vardır. ÇAP ve KİYG programları ile bireyler kariyerlerine yönelik isabetli kararlar verme imkanı sağlayabilecektir. Bireylerin ÇAP ve KİYG ile ilgili kararlarında, Parson'ın özellik etmen kuramına göre üç önemli değişken dikkate alınabilir. Bunlar, bireyin kendini tanıması, seçeceği mesleği tanıması ve bu ikisi arasındaki benzerliklere göre tercih yapmasıdır. Bu şekilde Parson'ın üç değişken etmeni açısından değerlendirildiğinde; ÇAP ve KİYG programlarında eğitim almaya başlayan öğrenciler, üniversitede tercih yaptıkları program hakkında 1. ve 2. sınıfta yeterli bilgiye sahip olduktan sonra, yeniden kendi yeteneklerini kontrol etmesi, kayıtlı olduğu programları daha iyi tanıması sonucunda kariyer yapma konusunda fikir değiştirmesine yol açmaktadır. Böylelikle ÇAP ve KİYG öğrenciler kariyerlerinde farklı bir gelişim seyri izlemektedirler.

II. 1. 2. İş Uyumu Kuramı

Kariyer kararı konusunda önemli çalışmaları bulunan bir diğer araştırmacı da *iş uyumu kuramını* ileri süren Dawis'tir. Dawis, bireyler hayatları boyunca çok farklı ortamlarda bulunmakla birlikte, buldukları en önemli ortamın iş çevresi olduğunu belirtmiştir. İş uyumu kuramı, birey ile çevre, çevre ile birey arasındaki etkileşimi uyumu incelemektedir (Bacanlı, 2012:98).

İş uyumu kuramında bazı kavramlar önemlidir. Bunlar; doyum, ihtiyaç/değerler, doyumluluk, beceriler, yetenekler, uyumluluk, meslekte kalma süresi, tarzlar, ilgiler, kişilik özellikleri, aileye ilişkin etmen ve iş gücü piyasası gibi kavramlar iş uyumunu etkilemektedir. İş uyumu kuramına göre, birey, kendine uygun meslekler hakkında bilgi toplamalı, bu bilgileri ölçek ve testlerle desteklemeli ve elde edilen bilgiler sonucunda değerlendirme yaparak kendine uygun bir mesleği seçmelidir (Bacanlı, 2012).

Birey-iş uyumu, çalışanın karakteristik özellikleri ile iş yerinde sorumlu olduğu iş ve görevlerle olan uyumdur. Birey-iş uyumunda iki seçenek vardır. Birincisi iş için gerekli bilgi, beceri, yetenek ve diğer özelliklere sahipse birey ile iş

arasındaki uyum söz konusudur. Diğeri ise, işin bireyin ihtiyaçlarını, isteklerini ve tercihlerini sağlaması durumunda, birey ile iş arasında uyum söz konusudur (Evrenosoğlu, 2007).

Meslek ve kariyer seçiminde birey ile çevre arasındaki karakter uyumu da önemlidir. Çevre ile karakter özellikleri birbirine ne kadar çok yakınsa birey ile çevre arasındaki doyum o kadar fazla, çevre ile kendi özellikleri arasındaki uyum ne kadar az ise birey ile çevre arasındaki doyum o kadar düşüktür (Perkmen ve Tezci, 2015).

Parlak (2016)'ya göre, bireyler kendi ihtiyaçlarını çevre etkileşimi ile temin ederek ve doyum sağladığı kavramları pekiştirerek çevreye uyum pekiştirecini karşılamaktadır. Hem çevre de hem de bireylerde doyum söz konusu olduğu sürece iş uyumu sağlanmaktadır. Bireyin çalıştığı ortamın çalışanlarla ilgili olarak sosyo-kültürel ve ekonomik özellikler (dayanışma, işbirliği, arkadaşlık, gelir gibi) iş uyumunda önemli etkenlerdir. İş uyumu sağlayamayan bireyler, tekrardan meslek seçeneklerine odaklanırlar . Bu bireyler, iş uyumu kapsamında olan kariyer danışma süreci içerisine dahil edilmektedir. Danışma sürecinde; danışmanın amacı, danışanın rolü ve danışmanın rolü çok önemlidir. Burada danışmanlar bireylerin işe karşı uyumsuzluklarını ve iş-çevre şartlarındaki doyumsuzluklarının sebepleri anlaşılmasına çalışılır. Bu sebeplerin anlaşılması için bireylere yönelik bazı anket ve ölçeklerin kullanılır. Bu ölçekler sonucunda bireylerin kendilerini tanımlamasını isteyerek ölçek sonuçları ile kendi tanımları karşılaştırılır. Danışman, bireyin kendi algıladıkları özellikler ile ölçek sonuçları arasında ne derece uygunluk olup olmadığını anlamlandırır. Sonuçlar ile kendi tanımları arasında uyumluluk düzeyleri benzer ise kariyer tercihlerinde danışmanların yönlendirmeleri (yol göstermeleri) daha kolay olacaktır. Farklı ise, bireylerin kendi algılarını sonuçlara göre ya da sonuçlarını kendi algılarına göre şekillendirilmesinde destek olarak kendi değerlerine yönelik kariyer tercihinde bulunmalarına yardımcı olunmalıdır.

Bireyler kariyer tercihleri hakkında bulunduğu çevre şartlarından uzaklaşmasıyla (üniversite öğretimine başlaması) yeniden kariyerlerine yönelik bilgi toplayarak kendilerini yeniden tanımlayıp kariyer seçimlerinde

bulunmalarında ÇAP ve KİYG programları etkili olabilir. İş uyumu kuramına göre, kariyer kararsızlığındaki bireyler kendilerini ve program sonunda elde edecekleri iş doyumunu, ihtiyaçlar/değerler, pekiştiriciler ve pekiştirici etmenler, beceri ve yetenekler, uyuma/benzeşme, meslekte kalma süresi, stil değişkenleri gibi etmenler açısından değerlendirebilirler. Bu değerlendirme sonucunda asıl kayıt yaptırdıkları programları yeterli bulmayan öğrenciler, ÇAP ve KİYG programlarından yararlanabilirler. Bunun yanında üniversite tercihlerinde seçmiş olduğu mesleğe karşı uyum sorunu, prestij algısının düşmesi, adaptasyon eksikliği, mesleğin gerektirdiği becerileri yapmaktan mutsuz olma gibi olumsuz etmenler söz konusu olabilir. ÇAP ve KİYG programlarına kayıt yaptıran öğrenciler seçtiği bu yeni kariyerinde yukarıda belirtilen olumsuz etmenleri olumlu bir boyuta dönüştürebilir.

ÇAP ve KİYG programı yapmaya düşünen ancak henüz karar verme sürecindeki bireyler iş uyumu kuramındaki yöntemlere göre kendisine yol gösterecek kişilerden, örneğin danışmanlarından yardım alarak doğru ve isabetli bir kariyer kararı alabilir. Bu yöntemler doğrultusunda üniversitede eğitim gören ve seçtiği meslekten memnuniyet duymayan bireyler, KYG ve ÇAP ile bölüm değiştirerek mesleki doyum hazzına ulaşarak iş-meslek-çevre uyumunu sağlayabilir.

II. 1. 3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

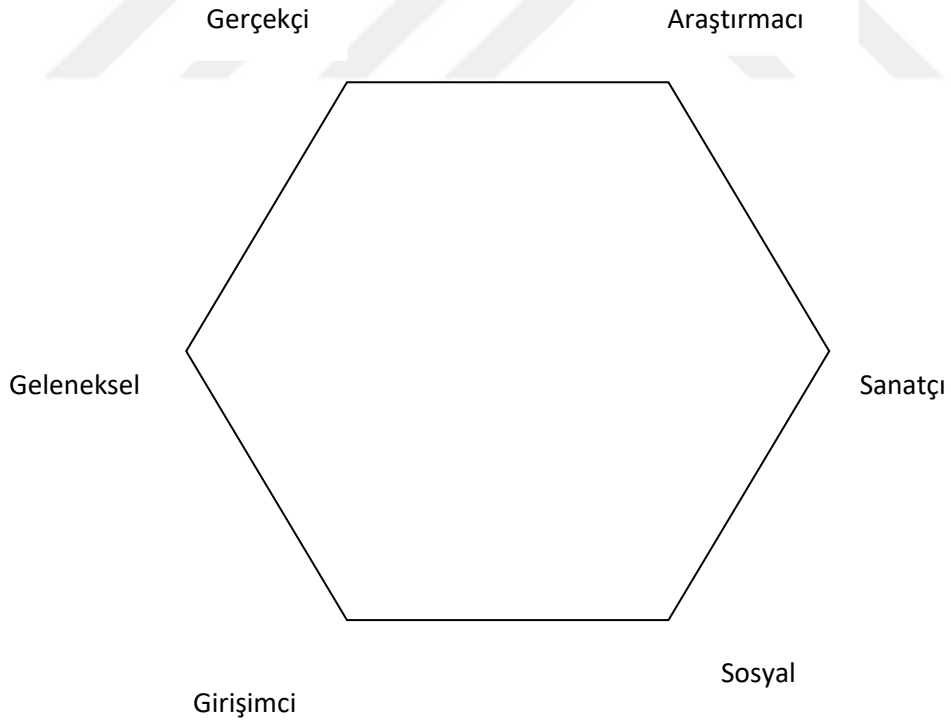
Holland'ın kişilik kuramı, bireyin kişilik özellikleriyle çevre arasındaki uyumunun önemli olduğunu vurgulayan kuramdır. Bireyin iş doyumunda etkili olan en kritik nokta meslek kişiliğidir (Perkmen ve Tezci, 2015). Bireyin seçim yapması kişiliğinin ifadesidir. Başka bir ifade ile bireylerin sergilemiş olduğu hareketler içinde bulunduğu çevre ve kişilik etkisiyle şekillenmektedir (Yılmaz,Dursun ve Dursun, 2013).

Kuzgun ve Yeşilyaprak; Holland tipolojisinin bir takım temel ilkelerinin olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

1. Meslek seçimi kişiliğin ifadesidir.
2. İlgi envanterleri aynı zamanda kişilik envanterleridir.

3. Mesleki kalıplar güvenilir ve önemli psikolojik ve sosyolojik anlama sahiptir.
4. Bir mesleğin üyeleri benzer kişilik özelliklerine ve öz geçmişe sahiptir.
5. Bir meslek gurubundaki insanlar birbirine benzedikleri için bir çok uyarıcıya ve soruna benzer şekilde tepkide bulunurlar ve kendilerine özgü bir kişiler arası çevre oluştururlar.
6. Mesleki doyum, bir mesleği sürdürme ve başarılı olma, bireyin kişiliği ile bulunduğu çevre arasında bağdaşıma bağlıdır.

Holland tipolojisinde yaş, cinsiyet, ilgiler, yetenekler, sosyal etkenler, aile, zeka, eğitim gibi faktörler etkilidir. Bu faktörlerden yola çıkarak Holland'ın altı kişilik tipi vardır. Bunlar; gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel (Şekil 1) tiplerdir (Bacanlı, 2012).



Şekil 1. Holland'ın Tip Kuramının Gelişimi

Gerçekçi tip: Pratik beceriye sahiptir, insanlar yerine makineler kullanılmaktadır. Mekanik yada fiziksel becerilerle uğraşma ön plandadır. Sorunlara, çözüm yolları arama şeklinde yaklaşırlar. Paraya, güce, statüye fazla önem verirler. Teknisyen, çiftçi, mühendisler, yapı ustaları, ve pilot örnek verilebilir (Bacanlı, 2012:113).

Psikomotor becerileri iyidir, elektrik cihazlarla uğraşmayı ve tamir etmeyi severler, somut problemleri çözmeye iyidirler, açık havada bulunmayı severler (Perkmen ve Tezci, 2015). Teknik, düzenli, net kişiliğe sahiptirler (Elitok, 2012).

Araştırmacı tip: Analitik çakışmayı seven, problem çözmekten zevk alan, bilimsel çalışmalardan hoşlanan, derinlemesine inceleme yapmayı seven, bilimsel araştırma yapmayı seven kişilerdir. Çekingen, içedönük, iç gözlem yapan, soyut düşünebilen kişilerdir. Matematikçi, biyolog, fen bilgisi öğretmenleri, kimyagerler, bilim insanları bu tipte bulunur (Bacanlı, 2012, s.114).

Bilimsel, olaylara duygusaldan çok mantıksal bakış açısıyla bakarlar ve meraklıdırlar. Karmaşık ve zor matematik ve mantık problemlerini çözmeyi severler (Perkmen ve Tezci, 2015).

Sanatçı tip: İnsanların yaratıcılıkları ile ilgili duygusal bağımsız kendini gözlemleyen hayalci kişilerdir. Arkadaş canlısı kibar cömert kişilerdir. Müzik, dil, artist, mimar, yazar kişilerden oluşmaktadır. Tiyatroya gitmek, fotoğraf çekmek, hayal kurmak gibi kişilik özelliklerine sahiptir (Perkmen ve Tezci, 2015).

Sosyal tip: Kişisel ve kişiler arası problemi çözmekte iyidirler. Birlikte grup halinde çalışmayı severler. Yardım sever, dostane, yol gösterici ve eğitici kişilerdir. Bu meslekler genellikle; öğretmenler, psikolojik danışmanlar, hemşireler (Bacanlı, 2012).

Girişimci tip: İkna etme kabiliyetleri fazladır. Yardım etme amaç değil liderlik yapma kendine inandırma ön plandadır. Bu tipler konuşmayı, maceracı ve risk almayı severler, kendine güvenleri tam olup, para ve statü önemlidir. Restorant sahipleri, pazarlama, avukat, esnaf bu gibi meslek mensupları tipik örneklerdir (Bacanlı, 2012).

Geleneksel tip: Düzenli, sabit fikirli, değişikliği sevmeyen, titiz, ayrıntıya önem veren, sabırlı kişilerdir. Bankacılar, sekreterlik, eczacılık gibi meslekler geleneksel tipler için öne çıkan meslekler olarak kabul edilmektedir (Perkmen ve Tezci, 2015).

Holland tipoloji kuramının temel kavramları, tutarlılık, ayrışma, uyum ve kimlik olarak belirlemiştir. Holland kuramının temel kavramları olan kimlik, tutarlılık, ayrışma ve uyum kavramlarının farkına varılması ile meslekler arası geçiş yapılabilmektedir. Holland'ın kuramında yer alan meslekler arası geçiş dikkate alındığında, araştırma konumuz olan Kurum İçi Yatay Geçiş ve Çift Anadal programlarının önemi kendiliğinden ortaya çıkar. Bu konuda branşlar arasında tutarlılık olacağı gibi ayrışma da olabilir. Holland'ın Şekil 1.1'de de görülen tipler *gerçekçi, geleneksel, araştırmacıların* kendi aralarında ve *sosyal, sanatçı, girişimci tiplerin* de kendi aralarındaki geçişler yüksek tutarlı olarak belirtilmektedir. Bu iki tip sınıfın kendi aralarındaki geçişler ise geçiş şekillerine göre orta tutarlı ve düşük tutarlı olarak belirlenmiştir.

Holland'ın tiplerinin gelişiminde insanların genetik yapıları da etkilidir. Bu genetik yapıların içerisinde bireylerin yetenekleri de vardır. Bu yetenekler zamanla gelişerek bireylerin bir işi yapma kapasitesini oluşturur. Yetenekler çevre etkileşimi ile şekillenirken bu şekillenmelerden haz duyulan yani doyum sağlanan ilgilerin oluşmasını sağlar (Bacanlı, 2012). Holland'ın meslek seçiminde bu yeteneklerinin ve ilgilerinin etkili olduğu kadar çevrenin şartlarının ve ailenin de önemli bir etmen olduğunu savunur. Holland'ın en çok üzerinde durduğu faktör ise çevre faktörüdür. Çevre faktörü, bireylerin kültür özelliklerinin, aile ilişkisinin, iletişimlerinin, kişilik özelliklerinin olduğu yerdir. Yani insan sosyal bir varlık olup ailesi dışında okul, iş yeri, arkadaşları ya da başka bir ifadeyle iletişimde bulunduğu ailesi dışındaki herkes (bazı araştırmacılara göre ailesi de) insanın sosyal çevresini oluşturur. İçinde yaşadığı çevredeki ilişki de bulunduğu bireylerle sosyal, kültürel, ekonomik ilişkileri de etkilenir. Bu etkilerden birisi de bireylerin meslek seçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu sebeplerle Holland meslek tercihinde, çevrenin büyük ölçüde belirleyici rol oynadığı ileri sürülmektedir (Atli,2012).

Holland kariyer seçiminde aile etkisinin ve çevre faktörünün önemini yukarıda vurgulamıştır. Bunun üzerine aile etkisi ve çevre faktörü ile meslek seçiminde bulunan bireyler ilerde öğrenim ve meslek hayatında bazı sıkıntılarla karşılaşabilir. Kendi benliğini göz ardı edip aile etkisi ve ya çevre aracılığı ile yaptığı meslek tercihinin bilincine varıp kariyer tercihinin yenileyebilir. Meslek seçimini düzeltmek isteyen üniversite öğrencisi seçtiği mesleğin, Hollond'un altı tipinden birinde yer almadığının farkına varması kariyer kararı için önemli bir etmendir. İşte Holland'ın kuramında yer alan meslekler arası geçiş fırsatı, üniversite öğrencilerine KYG programı ile meslek değiştirme imkanı sağlamaktadır. Diğer taraftan, Holland'ın belirlediği altı tipin herhangi birini meslek olarak seçen birey, ek olarak başka bir tipten (bölümden) eğitim almak isteyebilir. Bu durumda kendisine uygun özelliklere sahip başka bir alanda öğrenim görmek isteyen bireyler için üniversite çift anadal programı yeni bir fırsat veya imkan yaratabilir.

II. 1. 4. Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı

Super, ergenlik ve genç yetişkinlik dönemlerinde verilen kararların zamanla değişebileceğinden bahsetmektedir. Bunları da kariyer olgunluğu, kariyer uyumluluğu, benlik kavramları ve yaşam boyu yaşam alanlarıyla açıklamaktadır. Kariyer olgunluğu, bireyin eğitsel, biyolojik ve sosyal gelişiminde içinde bulunduğu gelişimsel dönemin gelişimsel özelliklerini yerine getirmeye hazır olmasıdır (Talafat, 2012).

Benlik kavramı, insanın kendisini ve toplumu öznel olarak değerlendirebilmesidir. Kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Yaşam alanı, bireyin yaşadığı alanda yaptığı rolleri kapsar. Yani, günlük yaşamdaki hal ve hareketlerdir. Meslek uyumu, değişen mesleklere ve çalışma şartlarına uyum sağlayabilme becerisidir. Kariyer örüntüsü ise, bireylerin ebeveynlerinin sosyo-ekonomik düzeyi, zihinsel kapasite, eğitim düzeyi, beceriler, kişilik özellikleri, kariyer olgunluğu ile kişinin karşısına çıkan kariyer fırsatlarına göre şekillenir. Super'ın yaşam dönemleri ve alt basamakları incelendiğinde; büyüme dönemi (4-13), fantezi ve iş dünyasıyla ilgili bilgileri gelişmeye başlar. Keşfetme döneminde

(12-24) bireyler, mesleklerin hayatın parçası olduğunu anlamaya başlar ve bugünle gelecek arasında bağlantı kurarlar. Keşfetme döneminin alt boyutlarını oluşturan *billurlaşma*; kariyerleri hakkında ne istediklerini bilmeleri, *belirleme*; yapacağı kariyer tercihine hazır olunması ve *uygulama ise*; iş imkanlarını değerlendirmesi ve hazırlık yapmasıdır. Yerleşme dönemi (25-45), meslekle ilgili kararın sabitleştiği dönemdir. Yerleşme dönemini alt boyutunu oluşturan *karar kılma*; işe uyum sağlama ve o işin sunduğu şartları yapabilme, *sağlamlaştırma*; işin gerektirdiği şartları usulünce yerine getirmeyi sağlayarak işinde yeterlilik seviyesine ulaşmak için çabalama, *ilerleme ise*, maddi kazancı üst seviyelere taşıma amaçlanır. Sürdürme dönemi (45-65), meslek hayatında ilerleme kaydedilmediği ancak statünün korunduğu süreçtir. Sürdürme döneminin alt boyutlarını oluşturan *koruma*; değişen şartlara (teknoloji, meslek uyumları vb.) göre kendini geliştirebilmesi, *güncelleme*; mesleki prestijlerin devamı için seminer, kongre gibi programlara katılması, *yenilik ise*; mesleki gelişmeler kaydetmesidir. Örneğin öğretmen iken müdür olunması gibi. Çöküş dönemleri (65 ve üzeri), emekliliğe hazırlanma ve emeklilik dönemleridir. Çöküş döneminin alt boyutlarını oluşturan yavaşlama; bireylerin mesleklerine karşı sorumluluklarında azalmanın olması, emeklilik planı; emeklilik sonrasında neler yapılacağını planlama, emeklilik ise; mesleğin yerinede aile, arkadaş, dost ortamlarına daha fazla vakit ayırmadır. Bütün bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere 45 yaşından sonra kariyerde eğitim almak zorlaşmıştır (Siyez, 2012).

Kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programlarıyla ilgili olarak, kariyer kararlılığında ve kariyer seçiminde tereddüdü olanlar için bir fırsat ortaya koymaktadır. Bireyin, sürdürme dönemine kadar mesleki kararsızlıklarını gidermek için yaş dönemi içerisinde yer alır ve KYG ve ÇAP iyi bir imkan olarak görünmektedir.

Benlik Kavramı

Benlik kavramı, kişilerin kendilerini algılama biçimidir. Yeteneklerinin, ilgilerinin, değerlerini, tutumlarının ve kişilik özelliklerini farkında olmasıdır. Benlik kavramı ile kariyer seçimleri arasında ilişki vardır. Kişi benlik algısının ne kadar çok

bilincinde olursa kariyer tercihleri de o kadar kolay olur. Benlik kavramı ile mesleki benlik kavramını ilişkilendirilebilir. Kendi benliğini tanıyan ve tanımlayan bir insan mesleki kimliğini de tanımlayabilir. Mesleki kimlik, birey kendi benlik algısının (ilgi, yetenek, değer ve tutum) farkında olup ihtiyaçlarını hangi mesleğin karşılayabildiğini bilmesidir. Mesleki benlik kavramı ise, kişilerin çalışma ortamlarında gösterdikleri tutumlarla ilgili kendilerine ait düşünceleridir (Yeşilyaprak, 2012). Bireylerin benlik kavramı kendilerini diğer bireylerden farklı kılan özelliklerin algılanmasıyla oluşur. Bu oluşumda, araştırma, ayrışma, özdeşim, rol oynama ve gerçeklik yoklama süreçleriyle sağlanmaktadır (Yelken, 2008). Benlik kavramının oluşumunda aynı ifadelerin kullanılmasıyla da sağlanır. Bu ifadeler benlik kavramının kapsamı içerisindedir. Bunlar açıklık, soyutluk, gelişmişlik, kesinlik, kararlılık, gerçeklik ve kabul edilebilirliktir (Çınar, 2011).

Super, benlik kavramı ile meslek seçimi arasında ilişki olduğuna dikkat çekmektedir. Burada bireyler, kariyer tercihinde bulunurken kendilerini nasıl tanımlayabildiklerinin ve kendi yeterliliklerinin neleri kapsadığını bilmesi önemli bir etmendir. Bireyler kendi özelliklerini tanımlayamadığı takdirde meslek seçiminde yanlış tercihler yapabilirler. Yaptığı tercihler sonucunda eğitimi aldığı bölümden memnuniyet duymayan, kendi yeterliliklerine karşılık bulamayan ya da alanında yetinmeyip bir başka alanda da uzmanlaşmak isteyen bireyler için üniversite yönetiminde var olan KYG ve ÇAP'ları ile kariyer gelişimlerine devam ettirebilirler.

Kariyer Olgunluğu

Super (1980)'e göre, kariyer olgunluğunu, kişinin biyolojik ve sosyal gelişiminin sonucu olarak içinde bulunduğu gelişim dönemine ait gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olması olarak tanımlamaktadır (Yeşilyaprak, 2012).

King (1989)'a göre, mesleki olgunluğu bireyin kendisine uygun ve gerçekçi meslek seçebilme yeteneği olarak tanımlamıştır (Sezer ve İşgör, 2008).

Aynı zamanda kariyer olgunluğu bireylerin, meslekleriyle baş etme yöntemidir. Bireylerin kariyer olgunluğuna ulaşması, mesleki gelişim dönemlerine ait bir takım görevlerin yerine getirilip getirilmemesiyle ilgili bir durumdur. Mesleki

gelişim dönemlerinde bireylerden beklenen düzeyde gelişim görülmemiş ise ya da akranlarına göre daha geri de bir gelişim gösteriyorsa kariyer olgunluğa sahip olmayabileceği gibi kariyer tercihlerinde de sıkıntılar yaşayabilirler. ÇAP ve KIYG öğrencileri bu bağlamda değerlendirildiğinde öğrencilerin üniversiteyi kazanmadan önce mesleki olgunluğa ulaştığı ve buna uygun bir seçim yaptıkları konusunda şüphelerin olması doğaldır. Üniversite eğitimiyle birlikte bu öğrencilerin kariyerleriyle ilgili olgunlukları artabilecektir.

Mesleki olgunluk kavramı bireylerin kariyer tercihlerini etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Orhan ve Aydın (2011)'in yapmış olduğu çalışmada bireylerin kariyer tercihlerini (karar vermesini) mesleki olgunluk kavramının etkilemiş olduğuna ulaşılmıştır. Sekmenli (2000)'e göre ise, aile, anne-baba tutumu ve anne-baba eğitim durumu ve sosyo-ekonomik durumlarının mesleki olgunluğu etkilemiş olduğunu ve yapmış olduğu çalışmada anne-baba tutumunun ve anne-baba eğitim durumunun mesleki olgunluğu etkili olduğuna ulaşılmıştır. Çalışmamızın veri toplama araçlarından olan anketlerde bu konuyla ilgili bölüm de bulunmaktadır.

Super ve Overstreet (1960) tarafından ileri sürülen mesleki olgunluk boyutları vardır (Harman, 2017).

1. Boyut: Meslek Seçimine Yöneliş: Kişilerin bir mesleğe yönelme eğiliminde olduğunun farkında olup bu doğrultuda kendi benliği hakkında fikirlerin oluştuğu zamandır. Bu boyutta bireyler mesleki tercihleri için bir takım araştırma yaptıkları meslek konularıyla ilgi yanında bilgi toplandığı ve yakın çevrelerinden yardım aldığı zamandır. Kariyer kararları ile ilgili kafalarında bir şemanın oluşmaya başladığı dönemdir.

2. Tercih Edilen Meslekle İlgili Bilgi ve Planlama: Bireylerin bir meslek tercihlerinde bulunmaları için kendisinden beklenen fonksiyonların ve kişilik özelliklerinin belirginleştirmeleri gerekir. Kişiler kendi ilgi, kapasite, yetenek, değer ve inançları hakkında netlik kazanıp kariyer kararı vermeye yönelmeleri gerektiği bir boyuttur. Bura da bireyler tercih edeceği mesleklerle ilgili keşifler yaparlar. Çalışma ortamlarını, çevresini, mesleğin sağlayacağı statüsünü ve geliri hakkında

araştırmaların yapılmasıdır. Yapılan araştırmalar ve bilgilendirilme sonucunda kendi benliği yönünde yapacağı mesleki seçim boyutudur.

3. Mesleki Tercihin Tutarlılığı: Bireylerin sahip olduğu yetenek, ilgi, değer ve inançları doğrultusunda tercih etmiş olduğu meslek seçimlerinin tutarlılığıdır. Mesleki eğitimleri sırasında bireylerin haz sağlayarak devam etmesidir (Polat, 2015, s. 11). Almış oldukları eğitim sırasında başka mesleklere yöneliş ya da uyum sağlayamama gibi problemlerin olmamasıdır. Algılamış oldukları benlik kavramlarıyla seğmiş olduğu mesleğin tutarlılık boyutudur. Bu da mesleki olgunluk tutarlılığını ve mesleki olgunluk kavramının gelişimsel düzeyini göstermiş olur.

4. Özelliklerin Billurulaşması: Bu boyut bireylerin mesleklerinden sağladığı doyumunu bilmesidir. Tercih etmiş olduğu mesleği severek yapmasıdır (Polat, 2015, s.11-12). Eğer bireyler mesleklerini severek yapıyorlarsa kişilikleri doğrultusunda meslek tercihinde buldukları için kişilik özelliklerini(kavram) tanımlamaları da belirgindir diyebiliriz.

5. Meslek Tercihinde Akılcılık: Harman (2017)'e göre, bireylerin sahip olduğu benlik kavramı ile yapmış olduğu meslek seçimini bilinçli bir şekilde değerlendirmesidir. Bu boyutta:

- a. Ölçülen ilgiler ve tercihler arasında tutarlılık
- b. Ölçülen yetenek ve tercihler arasında tutarlılık
- c. Yetenek düzeyi, ölçülen ilgiler ve meslek düzeyi arasında tutarlılık

Super'in mesleki olgunluk kavramına göre, kariyer tercihi yapmış bireylerin üniversite döneminde mesleki olgunluk kavramının değişmesi yada netlik kazanması durumunda, ÇAP veya KİYG programları ile alan değişikliği yaparak kariyer yaşamını sürdürebilir. Böylece mesleki olgunluğu netleşen bireylere ÇAP ve KİYG imkanı yeni bir fırsat sağlayacaktır.

II. 1. 5. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Ginzberg ve arkadaşlarına göre, meslek seçimini etkileyen önemli üç etmen vardır. Bunlar: *süreç*, *geri dönülmezlik* ve *uzlaşma*'dır. Süreç, kariyer kararı için 11 yaş öncesinde başlayıp 19 yaş sonrasına kadar geçen zamanı kapsar. Kariyer kararı vermede süreç kavramı fantezi, geçici ve gerçekçi dönemlerden oluşmaktadır. Geri dönülmezlik, meslek seçimi yapıldıktan sonra meslek tercihini değiştirmek isteyen bireylerin geri dönülemez süreçte olduğunun belirtilmesidir. Ginzberg daha sonra bu düşüncesini mesleki tercihlerin hayat boyu değişime uğrayabileceğini dikkate alarak değiştirmiştir. Uzlaşma ise, bireylerin ihtiyaçları (ilgi, yetenek, değer) ve sahip oldukları imkanlar arasındaki uzlaşmasıdır (Aytekin, 2005).

Ginzberg ve arkadaşları meslek seçiminin bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Meslek seçimlerinde Ginzberg ve arkadaşlarının geliştirdiği dönemler önemlidir. Meslek hakkında ilk izlenimlerinin oluştuğu *fantezi dönemde (11 yaş öncesi)* çocukların yetişkinlerden görmüş olduğu bazı tutumları taklit ettikleri ve bunu oyuna dönüştürdükleri dönemdir. Bu dönemde çocuklar gelecekteki işleri hakkında hayal ederler. Bir diğer dönem olan *deneme dönemini (11-17 yaşlar)* erken ergenlik süreçlerini kapsar ve bireyler meslek kararları için mesleğin gerektirdiği şartlar ile kendi özelliklerinin farkındalığı sağlamaktadır. Bireyler; ilgi, yetenek ve değerlerinin farkında olmaya başlarlar. *11-12 yaşlar* arasında bireyler, hoşlanıp zevk aldıkları kavramların bilincindedirler. *13-14 yaşlar*, yeteneklerin netleşip yeterliliklerin farkında olduğu dönemdir. *15-16 yaşlar* arası kariyer tercihlerinde bireylerin değerleri belirlenir. Bir mesleği tercih etmesinden sonra o mesleğin kendisine sunacağı hazzın farkında olmasıdır. *17 yaş ise* geçiş aşamasıdır. Bu süreçte mesleğin sunduğu sorumluluklarının bilincindedir. Son dönem olan *gerçekçi dönem (17 yaşından- yetişkinlik)* ise bireylerin kendi özelliklerinin ve mesleğin getirilerinin farkında olup kariyer tercihinin yapıldığı dönemdir. Aynı zamanda çevrenin ona verdiği imkânları anlamlandırmaya çalıştıkları dönemdir. Bu dönemin ilk alt basamağı olan *keşfetme basamağında* bireylerin meslek tercihlerini sınırlandırdığı (2 veya 3 meslek arasında kalma), mesleğin statüsünü ve gelir durumunun araştırıldığı basamaktır. *Billurlaşma basamağında* kariyer seçimlerinin yapıldığı aşamadır.

Belirleme basamağında ise, tercih etmiş olduğu mesleğin eğitiminin alınmasıdır (Çurgatay, 2010).

Meslek tercihinde Ginzberg ve arkadaşlarının bu dönemlerden birinin içinde bulunduğu özelliklerinin yerine getirilmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Bir dönemde görülen eksikliğin diğer dönemleri de etkileyeceğini ve kariyer gelişiminde sürekli bir aksama olacağını belirtmiştir. Bu yüzden Ginzberg ve arkadaşları meslek seçimini, yaşamın belli bir döneminde bir anda verilen bir karar verme olmadığını ve yaşam dönemleri içerisinde değişiklik gösterdiğini belirtmiştir (Durmaz, 2014).

Bu kurama göre, içinde bulunduğu dönemin özelliklerini yerine getirilemediği bir zamanda veya eksik tamamlanmış bir dönem sonucunda kariyer seçiminde bulunan bireylerin meslek tercihlerinde yanılma olacaktır. Üniversite eğitime devam eden (2.sınıf ve 3. sınıf) veya üniversiteye yeni başlayan (1.sınıf) öğrencilerin KYG ve ÇAP'ları ile kariyer tercihlerini düzeltme imkânları vardır. ÇAP ve KİYG programlarında deneme ve gerçekçi dönemlerin etkili olduğu düşünülür. Deneme döneminde 11-17 yaşa denk gelen ilgi, yetenek ve değerlerinin fark edilmesiyle kariyer kararındaki değişiklikte etkili olduğu görülebilir. Aynı doğrultuda deneme dönemini oluşturan ilgi, yetenek ve değerlerin doğru bir şekilde tamamlayarak kariyer tercihinde bulunup bu dönemin özelliklerini tamamlayarak kariyer sürecine devam edebilir. Siyez (2012)'e göre, Gerçekçi dönemde ise ilgi ve yeteneklerin bütünleşip, meslek seçiminin belirginleşmesinde etkili faktördür.

Gerçekçi dönemde eğitimini aldığı alan dışında iki veya üç bölümler arasında keşif yapabilirler. Bu bölümler içerisinde kendisine en uygun olan alanı billurlaştırır ve son olarak kendisini yansıtan gerçekçi bir seçim ile alanını ÇAP ve KİYG programı ile belirleyebilirler. KYG ve ÇAP sayesinde bireylerin kendilerinin ne istediklerini ve bunun karşılığı hangi mesleğin olduğunun bilincine varılıp kariyer gelişimini tekrar gözden geçirerek kendine uygun bir mesleği seçme imkanı kazanabilecektir.

II. 1. 6. Gottfredson'un Daraltma - Uzlaşma Kuramı

Kariyer kararıyla ilgili olarak önemli kuramlardan biri de Gottfredson'un *daraltma - uzlaşma kuramı*dır.

Atli (2012)' ye göre, Gottfredson'un kuramının ana teması mesleki hedeflerin gelişimi olarak ifade edilmiştir. Gottfredson (1996) kariyer hedeflerinin gelişimi ile ilgili dört varsayımda bulunmuştur.

1. Kariyer gelişimi süreci çocuklukta başlar.
2. Kariyer hedefleri, kişinin benlik kavramını ortaya koyma girişimleridir.
3. Kariyer memnuniyeti/iş doyumunu, kişinin kariyerinin benlik algısı ile ne kadar tutarlı olduğuna bağlıdır.
4. Bireyler kariyer seçim sürecinde kullanacakları bazı mesleki kalıp yargılar geliştirirler.

Gottfredson kuramında dört gelişimsel süreç ve temel kavramları vurgulamaktadır.

1. Yaşa bağlı olarak bilişsel becerilerde gelişme (*bilişsel büyüme*)
2. Kendine yönelimin artması ve benlik gelişimi (*öz yaratım*)
3. Kademeli şekilde en az tercih edilen mesleki alternatiflerin elimine edilmesi (*daraltma*)
4. Meslek seçiminde dışsal sınırların farkına varılması ve uyum sağlanması (*uzlaşma*)

Siyez (2012) Gottfredson'un gelişim özelliklerinden *daraltma sürecini* dikkate alarak bireylerin kariyer seçiminde etkili olan faktörleri dört dönemden oluştuğunu belirtmiştir (Yeşilyaprak,2012).

Bunlardan birinci aşama, daha çok işlem öncesi olarak kabul edilen *büyüklik ve güce yönelim (3-5 yaş)* dönemidir. Sembolik dönem (2-4yaş) ve sezgisel dönemleri (4-5yaş) kapsamaktadır. Büyüklük ve güce yönelim aşamasında daha çok sezgisel dönem ön plandadır. Çocuklar kişilerin görüntüleri değişse de aynı kişi olduklarının farkındadırlar. Bu aşamada dikkat çeken özellik, cinsiyet farkındalığının

ortaya çıkmasıdır. Çocuklar meslekler hakkında edindikleri bilgileri yetişkinlerden gördükleri tutumlarla tanıyabilirler. Ayrıca çocuklar bu dönemde oluşturdukları mesleki kavramları oyun alanlarına aktararak şekillendirirler. Bireylerin kariyer seçimindeki ilk taklit rolleri ortaya çıkmaktadır (Siyez, 2012).

İkinci aşama, genellikle 6-8 yaş arasındaki çocuklarda görülen *cinsiyet rollerine yönelim* olarak belirlenmiştir. Somut düşüncenin başladığı bu dönemde büyüklük güce yönelim (3-5 yaş) dönemine göre, bireylerin meslekler hakkındaki bilgileri daha fazlaşmıştır. Cinsiyet rollerinin belirginleştiği bu dönemde çocukların mesleklere karşı tutumlarında cinsiyet ayrımcılığı gözlenmiştir. Örneğin, babası polis ve annesi hemşire olan erkek ve kız çocuklardan erkek çocuğunun babası gibi polis olmak isteyip üniforma giymeye çalışması ve polislik rolü oynaması kız çocuğunun ise annesine özenip hemşire olmak istemesi gibi. Çeşitli meslekler arasından her hangi birinin seçilmesi, cinsiyet ayrımcılığının etkisiyle bireylerin meslek tercihlerinin daralmaya başladığı bu dönemde oluşmaya başlamaktadır (Siyez, 2012).

Üçüncü aşama, çocukların soyut düşünmeye başladıkları 9-13 yaş arasındaki dönem meslek seçiminde *sosyal değerlere yönelim* dönemi olarak ifade edilir. Bu dönemde çocukların meslekler hakkındaki bilgi düzeyi önemli ölçüde artmıştır. Meslek seçiminde prestij değerlerinin etkili olduğunu fark ederler. Çevresindeki bireylerin örneğin arkadaşlarının sosyal statülerine daha fazla dikkat etmektedirler. Çevresindeki insanların konuşması, kıyafetleri, kullandığı eşyalara dikkat ederek *sosyal sınıf* kavramı hakkında bilgi sahibi olmaya başlarlar. Bu yaş döneminin sonunda başka bir ifadeyle 13 yaşında meslekleri prestijlerine göre (daha çok gelir seviyesini dikkate alarak) sınıflandırır. Çocuklar çevrelerinden elde ettikleri bilgilerle prestij açısından meslekleri sınıflandırmakla birlikte kendi ulaşabileceği hedefleri dikkate alarak kendileri için tasarladıkları mesleklerin prestij değerleri hakkında karar vermeye başlamışlardır. Burada prestij değeri düşük meslekler göz ardı edildiği gibi büyük çaba isteyen ancak ulaşamayacağını düşündüğü prestij değeri yüksek meslekleri de dikkate almayabilirler (Brott,P.E. 1993; akt. Yeşilyaprak, 2012). Bu yüzden bu dönemde, çocukların meslek algısında cinsiyet farkındalığı ile sosyal değerlere yönelimin etkili olduğu görülmektedir.

Dördüncü aşama, çocukların bu dönemde ergenliğe başladıkları 14 yaş ve üzeri olan *içsellik*, *biricik bene yönelim* dönemidir. Somut ve soyut kavramların ayrıştığı ve daha fazla farkındalıkların kazanıldığı dönemdir. Bu aşamada çocukların benlik kavramları ile mesleki kimlik özellikleri oluşmaya başlamaktadır. Fakat ergenliğin ilk zamanlarında benlik ve mesleki kimlik kavramları ile ilgili bilgi ve fikirler yeni şekillenmeye başlamaktadır. Yaş ilerledikçe benlik ve mesleki kimlik kavramları giderek artan bir şekilde anlamlandırılıp, bireylerin kariyer seçiminde ilgi, yetenek ve değerlerini tanıdıkça karar verme sürecinde meslek seçim kararlılığı artmaktadır (Siyez,2012).

Bu aşamaların hepsi kariyer kararında ve tercihinde önemlidir. Bireylerin kariyer seçimi yapması ilk çocukluk döneminde (3-6 yaş) başlayıp belirli bir kariyer seçimini tamamlayıncaya kadar devam eder. Bireyler gelecekteki kariyer tercihlerinde, seçmiş olduğu kariyeri etkileyecek olay ve problem yaşamaması önem arz etmektedir. Bir aşamada yaşanan sıkıntılar kariyer seçiminde etkili olan diğer aşamaları da olumsuz yönde etkilemektedir (Siyez, 2012). Çalışmanın alt problemlerini oluşturan cinsiyet ve prestij değerleri 6 yaş sonraki dönemlerde ortaya çıkmaktadır. Nitekim Gottfredson cinsiyet ve prestij değerlerini 2. ve 3. aşamaya dikkat çekmiştir. Bireyler cinsiyet kavramını ayrımcılık gözetmeden kendi ilgi, yetenek ve değerleri doğrultusunda yapabileceklerine inandığı mesleklere yönelmelidirler. Prestij değerlerinde bireylerin ilgi, yetenek ve değerleriyle bağdaşmayan ancak saygınlık, yüksek gelir ve statü gibi prestij değerlerine yönelmeleri kariyer seçiminde önemli problemlerden biridir. Prestij değerleri veya cinsiyet gibi faktörler ön plana alınarak yapılan yanlış kariyer tercihinde düzeltme yapılabilmesi imkanı, bireyin hem meslek hayatında hem de hayatın her safhasında büyük önem taşır. Bu sebeple üniversite ortamında tekrardan kariyer seçimlerini düzeltmek için KYG ve ÇAP'ları yararlanabilir.

KİYG ve ÇAP öz-yönetim, daraltma ve uzlaşma kavramlarıyla da bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Çünkü, kariyer kararsızlığı veya yanlış yapılmış kariyer tercihinin düzeltilmesinde kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programları mesleki hedeflerin yeniden belirlenmesi için önemli bir fırsat oluşturmaktadır.

II. 2. Kariyer Gelişimine Etki Eden Faktörler

Kariyer gelişimine etki eden bir takım unsurlar bulunmaktadır. Kariyer gelişimine etki eden ve kariyer kararsızlığında önemli olduğu düşünülen kariyer tercihinde bilgi destek ve yetenek açısından gelişim, ilgi ve yetenek açısından kariyer gelişim, değer ve kariyer değişimi, aile etkisi, yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi gibi unsurlar bu bölümde yer verilmiştir.

II. 2. 1. Kariyer Tercihinde Bilgi Destek ve Yetenek Açısından Kariyer Gelişimi

Kariyer tercih sürecini etkileyen önemli etkenlerden birisi yetenektir. Yeteneklerle ilgili kariyer tercihi konusunda çok sayıda araştırmalar yapılmıştır. Araştırmanın temeli ABD'de 1930'lu yıllarda başlamış, Minnesota Üniversitesinden Williamson, Peterson ve Derley gibi kariyer psikologlarının öncülüğünde, ABD iş kurumunun dayanakları ile "Mesleki Yetenek Örüntüsü Araştırmaları"dır. Bu araştırmada 9 ayrı yeteneği belirlemek için 12 farklı test yapılmıştır. Bu testte bireyin bir mesleğe giriş yapabilmesi için her bir testten alması gereken en az puan düzeyleri belirlenmişlerdir. Böylelikle mesleklerin kapsadığı yetenekler ifade edilmiştir (Kuzgun, 2009).

Kuzgun yeteneği *"herhangi bir davranışı öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan gizli gücün çevre ile etkileşimi sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmı"* olarak tanımlamaktadır (Bahadır, 2018 s.7). Yetenek, kalıtsal faktörlerin etkili olduğu ve doğuştan sahip olunan kapasitenin çevre etmenleri ile kendini geliştirip bir boyuta sahip olmasıdır (Pişkin, 2012). Başka bir ifade ile yetenek, kişinin kendisinde var olan kapasitesi ile bir işi ve ya etkinliği diğer kişilere göre daha başarılı ve daha etkili olmasıdır denilebilir. Bu yüzden kişilerin yetenekli olduğu alanlarda gerçekleştireceği öğrenme ya da iş, beceri, başarı süreleri daha kısadır (Pişkin, 2012). Yetenekler ergenlik dönemi ve öncesinde belirginleşmektedir. Yapılan çalışmalara göre en önce kendini gösteren yetenek alanları müzik, mekanik ve resimdir. Bu yeteneklerin genellikle 11 yaşında oluştuğu, 14 yaşında matematik yeteneklerinin belirginleştiği ve 16-17 yaşlarında ise diğer

bilimsel yeteneklerin oluştuğu çalışmalarda belirtilmiştir (Telman, 2002, akt. ınar, 2011).

Bireylerin kariyer sürecinde ise yeteneklerinin farkına varmaları ve tanınmaları kariyer tercihinde bulunurken etkisi büyük olabilmektedir. Eğer kişiler kariyer tercihlerini yetenekleri doğrultusunda yapmadığı ya da yapamadığı takdirde kariyer gelişimlerinde sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum bireylerin kariyer eğitimi sırasında, mesleğini yapma sürecinde ve mesleğe uyum süreçlerinde sorunlar yaşamalarına neden olabilir. Yeteneği doğrultusunda kariyer seçimini yapamayan niversite ğrencilerinin kariyer gelişimlerini düzenlemeleri için ÇAP ve KYG programları büyük bir fırsat sağlayabilmektedir. Üniversite ğrencilerinin KYG ve ÇAP programlarından faydalanabilmeleri için tercih edeceği ya da ek bölümünün eğitimini alacağı meslekle ilgili gerekli yeteneğe en az düzeyde sahip olunmalıdır.

Kariyer kararı sürecinde bireylerin yeteneklerini yanlış algılamaları da kariyer kararını etkilemektedir. Bireyler yeteneklerini objektif bir değerlendirme yapabilmesi için kariyer tercihinden önce yetenek testleri ve ölçekleri ile değerlendirme yaparak hem birey kendi yeteneğinin farkındalığı hakkında netlik kazanmış olur hem de kariyer gelişiminde sıkıntı olmadan ilerlemiş olacaktır (Erme, 2014). Kendi yeterlilikleri ve benlikleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmayan, ne istediğine karar veremeyen ve alanlar hakkında çelişki yaşayan bireylerin yeterlilik testleri ve ölçekleri kariyer sürecinde doğru kararlar almasına da yardımcı olacaktır. Kariyer tercihini değiştirmek isteyen bireylerin yada ÇAP ve KIYG programlarını yapacak olan kişilerin de yetenek testlerini ve ölçeklerini kullanarak kendi yeterlilikleri hakkında daha net bilgi elde edebilecektir.

Kariyer gelişimi kuramları da yeteneklere önem vermiştir. Özellik etmen kuramına göre, birey kendi yeteneğini ve mesleklerin hangi yeteneği gerektirdiği bilgisine varılıp bu iki bilgiyi en uygun şekilde seçim yapmasıdır. Holland, Roe ve sosyal yaklaşımcılarda kariyer tercihinde yetenekleri önemli etken olarak belirtmişlerdir. Davranışçı kuram ise, mesleki tutumların meydana gelmesinde etkili olduğunu öne srmştir (Durmaz, 2008).

Sorun yaratacak konulara yönelik çözüm imkânı bilgilerin verilmesi bilgi desteği niteler. Bilgi destek, çözüm olanağı sunan ortamları yada kişileri kapsar. Bu yüzden insanlar doğduğu andan itibaren ve yaşamının sonuna kadar bulunduğu ortamlardaki kişilerden onay ve destek beklerler. Ailesinden, arkadaşlarından, akrabalarından onay almayı arzulayabilirler. Doğumdan itibaren bireylerin en çok destek beklediği kişiler anne- babadır. Yani aile ortamıdır. Aile, çocukluktan itibaren ilk ve önemli desteklerin sağlandığı birinci yerdir (Akdaş, 2013).

Kariyer gelişimi ile ilgili ilk bilgilerin paylaşıldığı ortam yine ailedir. Mesleki konularda anne babaların çocukluk dönemlerinden itibaren mesleki konular hakkında bilgiler sağlaması kariyer tercihinde doğru izlenimler sağlayacaktır. Kariyer kararında sağlıklı bir seçim yapabilmeleri için anne-babaların çocuklara karşı mesleklerin nasıl edinileceği, kariyer konularının neler olduğu, meslek seçiminde nasıl başarılı olunacağı, meslek kararlarında önemli olan hususların hangileri olduğu ve mesleklere yönelik eğitim konuları hakkında bilgi destek sağlamaları kariyer gelişiminde önemlidir. Ailenin bilgi destek yeterliliğine sahip olması kendilerinin bire bir ya da dışarıdan destek alarak (rehberlik hizmetleriyle) bu bilgilendirmelerin sağlanması bireylerin kariyer kararlarını doğru adımlarla yapacağına imkân sağlayacaktır. Ailenin veya içinde bulunduğu ortamın yardımıyla sağlanmış bir bilgi destek kariyer süresinde önemlidir. Çünkü bilinçli olarak yapılmış bir kariyer tercihi, sadece mesleki olarak değil bireyin yaşam sürecinde doğru bir rota doğru bir çizmesini de sağlayacaktır. Kariyer tercihinin bilerek veya bilmeden istemediği bir mesleği seçmek durumunda kalmış birey, üniversite öğreniminde ÇAP ve KİYG programlarından yararlanarak kariyer değiştirme imkânını kullanabilir.

Bu programların farkındalığı yanında, programlara müracaat ve kabul şartları ile ilgili bilgi desteğinin çok önemli olduğu burada belirtmek istenmektedir. Çünkü, kariyer kararsızlığı içindeki birey, bilgi ve destek alabileceği danışmanlık sisteminin mevcut olup olmaması onun kariyer düzeltme fırsatını belirlemede önem taşımaktadır. Burada iki danışmanlık hizmetinin verilmesi gerekir. Birincisi bireyin ilgi ve yeteneklerine göre doğru bir kariyer tercihi için bilgi destek sağlamaktır. İkincisi de ÇAP ve KİYG yapacak öğrencilerin gerekli şartlarla ilgili bilgi sahibi

olmasıdır. Örneğin, henüz birinci sınıfta almış olduğu derslerdeki puanlarını yüksek tutması gerektiği bilgi desteği, ÇAP ve KİYG programlarına geçiş yapma imkanı yanında, bu programlardan yararlanamama riskini de kapsamaktadır. Yeterli bilgi desteği alamamış öğrenciler, ilgi ve yeteneklerine uygun bir kariyer tercihinin değiştirme fırsatını kullanılamamış olacaktır. Kariyer tercihinde sıkıntı yaşayan üniversite öğrencileri, psikolojik danışman veya bölüm danışmanları ile paylaşarak ÇAP ve KİYG programlarıyla ilgili bilgi desteği alabilirler. Üniversite-Fakülte yönetiminin bu konudaki bilgi destek yaklaşımı önemlidir.

II. 2. 2. Kariyer Tercihinde İlgi ve Yetenek Açısından Kariyer Gelişimi

İlgi, bir olaya, bir işe veya bir nesneye karşı göstermiş olduğumuz uyumluluktur. Başka bir ifade ile bir işten alınan doyumdur, hazdır, zevktir. Yapılan bir faaliyeti severek mi yoksa sevmeyerek mi yapıyoruz ifadesinin karşılığıdır. İlgi, severek ve zevk olarak yapılan bir işin zamanın farkında olmadan ve o işin bitmesini istemeyerek yapılan faaliyetlerdir (Pişkin,2012). İlgiler, aile ortamı çevre etkisi ve kültürel etmenlerle şekillenebilmektedir. İlgilerin kariyer sürecinde etkileri fazladır ve çocukluklarda oynanan oyunlarla da ilişkilendirilebilir. Çocukluk döneminde oyun oynarken seçmiş olduğu meslek ve rolüne büründüğü mesleki kişilik tavırları ile kariyer gelişimine yönelik ilgileri hakkında bilgi verebilir. Çocuklukta oynanan oyunlar kariyer sürecinde ilgilerin ilk temellerinin atılmasında önemli olabilir (Erme, 2014). Bilindiği üzere bireyler kendi ilgileri doğrultusunda kariyer tercihinde bulunması kariyer gelişimi sürecinde önemlidir. Çünkü ilgi duymadığı bir mesleği ömür boyu sürdüremeyeceğinden ilgi kavramının değeri büyüktür.

Lent ve arkadaşlarına göre, ilgi 2 unsurdan oluşmuştur. İlgi, bireylerin bir görevde yeterli olduğunu düşünmeleri ve elde edeceği sonuca inanmasıdır. Çınar (2011)'e göre, ilgiler zamanla birlikte değişim gösterirler. Buluş çağının sonu genç yetişkinlik çağının başında ilgiler belirginleşir. Genel olarak ergenlik döneminde kariyerine yönelik ilgileri bir şekil almaya başlamaktadır. İlgiler yaş aralıklarına göre değişim göstermektedir. En çok değişim 15-20 yaş aralıklarında görülmektedir. 20-25 yaş aralığında değişim devam edebilmektedir. 25 yaş sonrası az bir değişiklik

görülmektedir (Kuzgun, 2009). Strong'un geliştirdiği envanterlerden yola çıkarak bilim, teknik, sosyal yardım, iş ayrıntıları, edebiyat, müzik ve güzel sanatlar gibi ilgi alanları belirlenmiştir. Kariyer gelişim dönemlerinde ilgilerin belirginlik kazanması, "ilgi envanterleri" yardımıyla gerçekleştirilebilir (Kuzgun, 2009).

ÇAP ve KYG programlarından yararlanmak isteyen öğrenciler, ilgilerinin en fazla değişime uğradığı yaş döneminde (15-20 ve 20-25 yaş grubu) bulunmaktadır. Bu sebeple öğrenciler, ilgi envanter testleri veya ölçekleriyle yeni bir değerlendirmeden sonra kariyer gelişim gidişatına yön verebilirler. Eğitimini devam eden üniversite öğrencisinin ilgi alanının değişmesi yada ilgi alanları hususunda bir den fazla seçeneği olan bireylerin ÇAP ile kariyer gelişimlerini devam ettirebilirler. İlgi alanlarında kariyer tercihi sırasında bir den fazla ilgi alanı olduğunu düşünüp mesleki eğitim aldığı sürede bu ilgilerinden sadece birinin kendisini yansıttığını düşünen bireyler KYG programlarından faydalanarak kariyerlerine devam edebilirler.

II. 2. 3. Kariyer Tercihinde Değer ve Kariyer Gelişimi

Değer ifadesini ilk defa 1918'de Znanicki tarafından sosyal bilimler alanında kullanılmaya başlanmıştır. Latince "valere" kelimesinden türetilmiş ve kelime anlamı değerli olmak ve güçlü olmak anlamındadır (Bilgin, 1995, s.83'den Atli, 2012). Değerin kelime anlamı, bir şeyin gerekliliğini, önemini belirlemeye yarayan sayıca ölçü olarak ifade edilir. Pişkin (2012) değeri, bir eylem yada bir işte varılmasını istediğimiz amaçlara yüklediğimiz önem olarak belirlemiştir. Rokeach (1973, s.5) değeri "*kişisel ve ya toplumsal olarak zıt yada farklı bir davranış biçimi veya yaşam amacına karşı tercih edilen, belirli bir davranış biçimi ve ya yaşam alanı şeklinde süre giden bir inanç*" olarak belirtmiştir. Değerler çocukluk yıllarında oluşmaya başladığı ve bulunduğu çevre, sosyo-ekonomik durum, ailenin değer hakkındaki görüşleri, eğitim seviyeleri değer oluşumunu etkileyen faktörler arasındadır. Değer, bireylerin yaşamda kendilerini görmek istedikleri yerleri ifade etmektedir (Atli, 2012).

Mesleki değer ise, bir mesleğe başladıktan sonra, o mesleğin getirilerinden duyulan doyum olarak tanımlanır. Mesleğin maddi getirisi, prestiji, saygınlık, işte saygınlık sağlama, yeteneğini kullanama isteği, sosyal kabul görme ve güvencesi mesleki değerleri oluşturabilmektedir. Bu mesleki değerler kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Bireyler kariyer tercihinde bulunurken kendisinde var olduğu mesleki değerleri tanımalı ve bu doğrultuda karar vermelidir. Mesleki değerler genellikle mesleki tercihlerde ve iş imkanı (bulma) konularında daha etkilidirler (Koca , 2009).

Meslekler ihtiyaçlarımızı karşıladığı sürece değerlidir. Etkili bir mesleki değer bireylerin ihtiyaçlarını en çok karşılayan mesleklerde saklı olmaktadır. Bireyler kariyer tercihinde bulunurken mesleki değerlerini bilerek karar vermelidirler. Değerler içsel ve dışsal boyut olarak incelenmektedir. İçsel boyutta, yaratıcılık, yeteneğini kullanma, topluma hizmet gibi konuları kapsarken, dışsal boyutta maddi kazanç, n sahibi olma, güvenlik durumu ve otorite gibi değerleri içermektedir. Super ve arkadaşları 1957 yılında yaptığı çalışmalarda mesleki değeri yaratıcılık, entellektüel, başarı, bağımsızlık, prestij, ekonomik kazanç, güvenlik, iş ortamı, yönetimle ilişkiler, yakın iş arkadaşlığı, yaşam tarzı ve çeşitlilik olarak sınıflandırmışlardır. Kuzgun tarafından 1988'de sınıflandırılmış mesleki değerlerin boyutları içerisinde; yeteneğini kullanma, yaratıcılık yarışma, iş birliği, değişiklik, düzenli yaşam, liderlik, kazanç ve n sahibi olma gibi değerler yer almaktadır (Pişkin, 2012, s.60).

Aileler çocuklarının mesleki değer kavramının oluşumunda önemli bir etkindir. Ailelerin yönlendirmiş oldukları mesleklere karşı çocukların göstermiş olduğu mesleki değer tutumları mesleklere karşı önem düzeylerini belirleyebilmektedir. Ailelerin bazı mesleklere karşı gösterecekleri olumsuz tutumları ise çocuklarda değişemeyecek mesleki değerlere sebep olabilmektedir. Ayrıca ailelerin yaşam biçimi ve sahip olduğu mesleki değerleri çocuklarının mesleki değer oluşumunda da etkilidir. Mesleki değerler cinsiyet faktoru açısından da değişiklik göstermektedir. Kızlarda sosyal ilişkilerle i ie olma, yaratıcılık, toplumsal hizmet ön planda iken erkeklerde liderlik, kazanç, güvenlik değerleri ön

plandadır. Bu yüzden kızlar daha çok içsel değerlere erkekler ise dışsal değerlere daha yatkındırlar. Diğer taraftan mesleki değerlerin oluşumunda sosyo-ekonomik durum, yaşanan yer (köy-şehir) ve eğitim seviyeleri etkin durumdadır (Atli, 2012).

Hartung (2006)'da mesleki değeri bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak 3 boyutta ele almıştır (Hartung 2006'da akt. Özkan, 2015, s. 64). Bunlar;

- Bilişsel boyut: Bireyin kariyer tercihinde bulunurken karar verme yetisidir.
- Duygusal boyutu: Bireyin mesleki doyumunu, mutluluğu, beklentiyi karşılamama duygusudur.
- Davranışsal boyutu: Mesleki tercihini en doğru olanı seçmesi ve seçtiği işe uyum sağlayabilmesidir.

Kariyer tercihinde bulunurken mesleki değerlerin belirlenmesinde ilgi ve yeteneklerin de payı vardır. Bireyler ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleki değer ölçütlerini tanımlayarak yapmış oldukları mesleki alanlara karşı uyumu ve doyumunu sağlayacaktır. Bu doğrultuda bilinçli bir şekilde kişisel özelliklerine uygun mesleki değerlerini belirlenip kariyer kararı vermeleri hem iş hem de yaşam alanlarında doyumunu, mutluluğu ve beklentiyi karşılama duygusu fazla olacaktır. Mesleki değerlerin farkına varılmadığı süreç de ölçekler kullanılarak mesleki değerleri hakkında bilgi edinilebilir. Mesleki değerlerin farkına varılarak yapılan kariyer tercihinde birey-meslek uyumunun daha fazla olduğu belirtilmektedir (Özhan,2015).

Straus ve Howe (1997) mesleki değerlerin yaşa bağlı olarak değişebileceğini belirtmiştir. Doğumdan 21 yaşına kadar belirli bir mesleki değerlere sahip olurlar, 22-43 yaş aralığında kazandığı değerleri test ederler, 44-65 yaş aralığında kazandığı değerleri kullanırlar ve 66-81 yaş aralığında ise kazanmış oldukları değerler hakkında paylaşımda bulunurlar (Murphy, 2000, s.103).

Leong (1991) mesleki değeri beş faktörde ele almıştır. Bunlar; sosyal (insanlar ile çalışmak ve yardımda bulunmak), dışsal (maddi durum, statü), kendini

ifade etme (yaratıcılık, beceri kullanma), güç (liderlik) ve güvenlidir (Güler, 2010, s.17).

Schein (2007, s. 28-31; akt. Atli, 2012) mesleki değeri, kariyer çabası "careeranchor" olarak nitelendirmiştir. Mesleki değeri, güvenlik ve istikrar, özerklik ve bağımsızlık, yaşam biçimi, teknik ve fonksiyonel yetenekleri kullanma, genel yönetim becerilerini kullanma, girişimcilik ve yaratıcılık, hizmet etme ve kendini adama, saf meydan okuma gibi 8 boyutta incelemiştir.

Gerçek ve Pişkin tarafından 2008 yılında yaptıkları bir araştırmada ise, ekonomik kazanç, toplumsal saygınlık, sosyal güvence, güvenlik, meslekte ilerleme, yetenekleri kullanma, yaratıcılık, bağımsızlık, güç ve otorite-liderlik, risk alma, rekabet, ikna, değişiklik, düzenlilik, seyahat, sorumluluk alma, işbirliği, takım çalışması, yalnız çalışma, arkadaşlık, esnek çalışma saatleri, tanınma, yardım, estetik, özel yaşam, iş sükuneti, değerlerle uyum, yenilik, macera, üniforma giyme, sayılarla çalışma, fiziksel etkinlikler, alet ve makine kullanımı, takma ve kurma işlemleri ve el becerisi ile çalışma gibi 35 mesleki değeri tanımlamaktadırlar (Pişkin, 2012, s. 61-62).

Bazı bireyler için mesleğin parası, prestiji, liderliği gibi faktörler etkili olurken bazı kişilerde yaratıcılığı, topluma hizmet, macera, yeteneklerini kullanma gibi bireyden bireye değişiklik gösteren mesleki değer oluşmaktadır ve bu oluşan mesleki değer tutumları şekillenmekte ve bireyler mesleki kararlarını verirken bu doğrultuyu göz önüne almaktadırlar. Mesleki değerlerin farkında olan birey, kariyer kararında doğru bir sürece girmiştir. Çünkü, bireyin mesleki değer açısından ne istediğini bilmesi, meslek hayatının her döneminde duyulan doyum önemlidir. Yaptığı iş ve kendi değerlerinin uyumu bireyi kariyerinde ve hayatında alacağı hazzı olumlu düzeyde belirtecektir. Doğru bir şekilde mesleki değerlerini tanıyıp kariyer tercihinde bulunan bireylerin iş verimliliği ve doyumunu belirgin şekilde fark edilecektir. Mesleki değerleri göz önüne alarak kariyer tercihinde bulunan bireylerin mesleki değerleri göz ardı edilip kariyer tercihinde bulunan bireylere göre mesleğe uyum, başarıları ve doyumları daha fazladır (Atli, 2012).

Önemli dönüm noktalarından birisi olan kariyer seçiminin oluşumunda mesleki değerlerin etkisi fazla olduğu yukarıda belirtilmiştir. Mesleki değerlerin farkında olarak kariyer tercihinde bulunmak, birey-iş arasındaki doyumunu ve mutlu bir yaşam sürdürme olasılığını arttırabilir. Kendi değer düzeyinden yüksek ya da düşük mesleki değer belirlemeleri ve bu yönde kariyer kararı vermeleri mesleki eğitim sırasında olumsuz sonuçlar (doyumsuzluk, mutsuzluk, isteksizlik) gösterebilir. Olumsuz durumları düzeltmek için üniversite döneminde mesleki değerlerini tekrardan gözden geçirip mesleki değerleri hakkında doğru bir kanıya vardıklarında ÇAP ve KYG programları ile kariyer gelişimlerine devam edebilirler.

II. 2. 4. Kariyer Tercihinde Sonuç Beklentisi

SBKK'nın kurucusu olan Bandura yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve hedeflerle ilgili kavramlar üzerinde çalışmıştır. Sonuç beklentisi ve yetkinlik beklentisi birbirleriyle bağlantılıdır. Fakat yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentilerinin etkisi incelendiğinde, sonuç beklentisi yetkinlik beklentisi kadar çalışılmamıştır (Işık, 2010). Bunun önemli sebeplerinden biri ise Bandura'nın yetkinlik beklentisi kavramının üzerine fazla yoğunlaşmamasıdır. Bandura (1986) sonuç beklentisini, bireyin performansı sonucunda ortaya çıkacağı sonuçlara ilişkin tahminler olarak belirlemiştir (Işık, 2010). Sonuç beklentisi ile yetkinlik beklentisinin ilişkili olduğu düşünüldüğünde yetkinlik beklentisi, bireyin bir performansı yerine getirebileceğine inanması (bu performansı gerçekleştirebilir miyim?) olarak tanımlanırken sonuç beklentisi ise, yapılan performans sonucu duyulan tatmindir (bu performans sonucu ne kazanacağım?). Bu durumda yetkinlik ve sonuç beklentisi birbirleriyle ilişki içerisinde olduğundan bireyin belirlediği hedefleri de etkileyebilmektedir. Bireylerin ulaşmayı istediği hedeflere yapabileceğine inanıp gerçekleştirmesi yetkinlik beklentisini içerirken hedeflerin sonuçlarından alacağı tatminler ise sonuç beklentisi olarak ifade edilmektedir. Sonuç beklentisi kavramı, yapılan performansın sonucundan alınan haz, zevk, başarı gibi kavramları da içermesi sebebiyle sonuç beklentisiyle ilgi kavramının bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. Aynı zamanda hedeflere belirlediğimiz sonuçlar, kariyer kararındaki değer kavramlarını da oluşturmaktadır. Performans sonucunda elde edeceği prestij,

kazanç, ün sahibi olmak gibi ifadeler sonuç beklentisi ile mesleki değer kavramının ilişkisini ortaya koymaktadır (Bahadır, 2018, s.18-19).

Mesleki sonuç beklentisi ise "belli eğitsel yada kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edilebilecek başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlar " olarak belirtilmiştir (Betz ve Voyten, 1997; Işık, 2010). Başka bir ifade ile mesleki sonuç beklentisini mesleki değer ifadesini oluşturan kazanç, prestij, statü gibi kavramlar arasından hedef belirleyip bunları gerçekleştirebileceğine inanması diyebiliriz. Mesleki sonuç beklentisi kariyer kararı verme sürecini etkilemektedir. Kariyer kararı verme sürecinde seçeceği mesleğin getireceği sonuçlar (mesleki sonuç beklentileri) meslek tercih döneminden başlayıp meslek eğitimi ve bu eğitimin tamamladığı döneme kadar devan etmektedir (Saydam,2018, s.31).

Bütün bu dönemlerde mesleki sonuç beklentilerinin karşılanması konusunda çeşitli tereddütler oluşabilir ve bu durum bireyleri farklı kaygı ve düşüncelere sevk edebilir. Bu kaygı içeren düşünce, bireylerin kariyer kararı verirken göz önüne aldıkları yetenek, beceri, ilgi, meslek değerleri, anne baba tutumu gibi faktörler istenilen sonuç beklentileri karşılayamadığında yada mesleki tercih yaparken benlik algılarına göre karar veremediği bir süreç sonunda üniversite eğitimi aldığı dönemde de bireyin zihnini sürekli meşgul edebilir. Bu düşüncedeki birey, yeni hedefler belirleyerek mesleki sonuç beklentilerine uygun ÇAP ve KYG programlarından yararlanabilir. Nitekim meslek tercihinde bulunup mesleğin getireceği sonucundan tatmin olmayan bireylerin ÇAP ile meslek alanlarını genişletme imkanları vardır. Mesleğin sunacağı sonuçlar zaman içerisinde değişiklik gösterip birey bu durumdan hoşnut olmayabilir. Mesleğin prestij konumuna göre tercih edip ancak seçtiği bu kariyerdan memnun olmadığı için değiştirmek isteyen bireyler de ÇAP ve KYG programlarından yararlanabilir. Ancak, ÇAP ve KYG programlarının amaçlarına ulaşılması için bireyin gerçekten yanlış bir karar verdiğinin farkına varması ve daha sonra kendine uygun bir mesleğin seçilip sonuçlandırılması gerekmektedir.

II. 2. 5. Kariyer Tercihinde Aile Etkisi

Bireylerin büyüdüğü, geliştiği, kişilik özelliklerinin sağlandığı ve meslek hakkında ilk bilgilerin edindiği ortam ailedir. Çünkü, aile ortamı, anne-baba ve çocuk ilişkilerinin doğumdan itibaren başladığı bir süreçtir (Kağıtçıbaşı, 1989, akt. Vurucu, 2010). Bireyler kariyer tercihinde bulunurken içinde bulunduğu aile ortamının etkisi önemli faktörlerden birisidir. Bireyler meslek seçimlerinde bir takım kararsızlıklar yaşayabilirler. Kendi yeterlilikleri ve meslekler hakkında yeterince bilgi edinemedikleri durumlarda anne- babanın etkisi çok daha fazla önem taşımaktadır. Böyle bir durumla karşılaşan birey meslek kararında daha çok anne-babasının tercihi uygun bir mesleğe yönlendirilmektedir. Kariyer tercihlerinde anne babanın çocuklara karşı göstermiş oldukları tutumlar 3 farklı şekilde gerçekleşmektedir. Bular; otoriter tutum, koruyucu tutum ve demokratik tutumlardır. Bireyler, çoğunlukla meslek seçimi yaparken ailenin bu tutumlarından birisinin etkisinde kalmaktadır (Çurgatay, 2010).

Anne- babanın otoriter bir tutum sergilemesi çocuğun pek aktif olmadığı ortamları ifade etmektedir. Kariyer tercihlerinde bile bireyin istekleri hep göz ardı edilir. Ailenin baskıcı bir tutumu vardır. Çocuklarının her yerde her zaman en iyisini başarmalarını isterler ve bundan dolayı bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri zor olmaktadır (Bahadır, 2018). Otoriter tutum gösteren aileler meslek tercihlerinde çoğunlukla 3 farklı davranış gösterirler. Bazı ebeveynler kendileri hangi mesleklerde ise çocuklarının da o mesleklere (geleneksel anlayış) yönelmelerini isterler. Bazıları da kendi mesleklerine yakın meslekleri seçmelerini, bir kısım anne babalar da kendilerinin isteyip de ulaşamadıkları mesleklerde çocukların eğitim almalarını isterler. Otoriter aileler çocuklarının ilgi, yetenek ve değer gibi kavramları pek öneme almayarak kendileri doğrultusunda kariyer tercihinde bulunurlar.

Koruyucu tutuma sahip aileler kariyer tercihlerinde, bireylerin kendi kişilik özelliklerinin farkına varmalarını sınırlarlar. Bu tutuma sahip bireyler, kendilerini keşfetmelerine pek olanağı olmayan aile ortamı içerisindeyler (Yeşilyaprak, 2012). Bireylerin böyle bir aile ortamı içerisinde kariyer seçimlerinde bulunmaları

durumunda, birey hayatının ileriki dönemlerinde problemlerle karşılaşabilirler (Yeşilyaprak, 2012).

Demokratik aile tutumu içerisinde olan bireyler ise, meslek seçimlerini kendi ihtiyaçları doğrultusunda yapabilmektedirler. Meslek tercihlerinde aileler sorumluluğu ne çocuğa yüklerler ne de kendileri kabul ederler. Eşit konumlardadırlar (Bekleviş, 2007). Böyle bir aile ortamında meslek seçiminde bulunan bireylerin mesleki sorumluluk yanında özellikle kişinin kendi ilgi ve yeteneklerine uygun bir meslek seçiminde bulunması daha gerçekçidir. Bu şekilde meslek seçme sürecini yaşayan bireylerin sadece meslek hayatında değil, hayatın her safhasında başarılı ve mutlu olma ihtimalleri daha fazladır (Bekleviş, 2007).

Ailenin kendi ortam şartlarına göre, maddi durum (sosyo-ekonomik), aile yapısı, geleneksel meslek anlayışını sürdürme (aile geçmişi), prestij, anne babalık tarzı ile anne ve babanın çalışma yaşamına karşı tutumu bireylerin kariyer tercihlerini şekillendirebilmektedir (Pişkin, 2012).

Buna göre ailenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik (maddi durum) durum kariyer kararında önemli faktörlerden birisidir. Aile, çocuğunu maddi durumuna göre yönlendirirken çocuk ise ekonomik şartların farkında olup kariyer tercihini bu şartlara göre yapmaktadır. Yüksek sosyo-ekonomik duruma sahip olan ailelerin çocukları daha çok İİBF ve tıp fakültelerini tercih ettiği ortaya çıkmıştır (Bahar, 2002). Orta sosyo-ekonomik seviyesine sahip olan bireyler daha çok eğitim fakültesini tercih etmektedir (Bahar, 2002). Alt sosyo-ekonomik seviyesine sahip olan aileler, çocuklara eğitim süresi kısa olan, kısa sürede para kazandırması beklenen meslekler yönünde kariyer tercihlerini yapmalarını istemektedirler (Vurucu,2010).

Anne-babanın kültür ve eğitim seviyesi kariyer seçimiyle yakından ilgilidir. Kültürel ve eğitim seviyesi yüksek olan ailelerin çocukları ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kariyer tercihinde bulunma imkanına sahip olabilmektedirler. Kültürel ve eğitim olanakları zayıf olan aileler de ise, kısa sürede para getirisi olan yada statü sağlayacak olan meslek tercihi yapılmaktadır (Çurgatay, 2010). Bu

etmenlerden dolayı meslek tercih etme döneminden önce aile, mesleki konuda çocuklarına Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı açısından bilgilendirmeyi amaçlamalıdır. Bu yöntemler, bireylerin kendi kişilik özelliklerini ve mesleki kimlik kavramını tam belirginleştirerek kendilerinin en doğru kariyer tercihinde bulunmalarına imkan sağlayabilir. Bu da bireylerin gelecek dönemlerde sıkıntı yaşamadan hayatından ve mesleğinden doyum sağlayarak faydalı davranışlarda bulunmasına imkan sağlayacaktır. Yukarıda bahsedilen ailenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel etkenlerden kaynaklanan sıkıntıları üniversite hayatında sağlanan KYG ve ÇAP ile sınırlı sayıda öğrencilerin telafi etmesine imkan sağlayacaktır.

II. 2. 6. Kariyer Tercihinde Yetkinlik Beklentisi

Yetkinlik beklentisi, kariyer kararını verme gibi süreçleri gerçekleştirirken kişilerin kendilerine olan inançlarını doğru bir şekilde değerlendirmesi olarak tanımlanabilir. Crites'in (1970)'de ifade ettiği gibi kariyer gelişiminde önemli süreçler; kendini tanıma, meslekleri tanıma, amaç belirleme, geleceğe yönelik program yapma ve probleme çözüm bulma tutumlarıdır. Kariyer gelişim sürecinde bireylerin yetkinlik beklentilerinin yüksek olması durumunda, kendisiyle ilgili benlik kavramlarını çok daha iyi tanıyacakları ve mesleğe yönelik doğru bilgilere ulaşabilecekleri için doğru bir kariyer kararı verme ihtimalleri daha fazla olmaktadır. Yetkinlik beklentisi yüksek olan bireylerin karşılaştığı sorunlara çözüm bulma gücü ve yapabilme potansiyeli de daha fazladır. Bu sebeple kariyer kararı yetkinlik beklentisi ne kadar fazla olursa bireylerin doğru bir kariyer kararı vermesi de yüksek olacaktır. Aynı zamanda kariyer olgunluk ve benlik kavramları, mesleğe uyum süreçleri ve güvenli bir amaç belirleme ile bu amaç doğrultusunda kararlılığını sürdürme yetilerinin (kariyer kararında ısrarlı olması) doğru değerlendirmeleri kariyer kararında yetkinlik beklentisi ile doğru orantılı olabilmektedir (Rogers, Creed ve Glendon, 2008).

Bandura (1986, 1997) yetkinlik beklentisini "*insanların belli performansları gerçekleştirebilmek için gerekli düzenlemeleri yapabilme ve gerekli adımları atabilme kapasitelerine olan inançları*" olarak tanımlamaktadır. Yani yetkinlik

beklentisi, birey bir işi gerçekleştirmede potansiyeli doğrultusunda yapabileceğine güven duymasındır (Işık, 2010). Bandura (1997) ayrıca bireyin yetkinlik beklentisine sahip olmasını; bireyin kendi çabası ile gerçekleştirdiği bilgiler ve tecrübeler, bireylerin gözlem yaparak ulaştığı bilgilere, bireylerin dış etmenli destek sağladığı teşviklere ve öğütler ile bir işe başlayan bireyin yetileriyle ilgili olarak yaşadığı duygusal tepkilere dayandırmaktadır (Koca, 2009).

Yetkinlik beklentisi yüksek olması her zaman iyi bir sonuç getireceği anlamına gelmemektedir. Yetkinlik beklentisinden daha üst seviyelerde yeteneğinin olduğunu düşünüp buna göre amaçlar belirleyen bireyler, umulmadık sonuçlarla karşılaşabilirler. Diğer taraftan yetkinlik beklentisinin altında bir yetenek seviyesine sahip olduğunu düşünerek hareket eden bireyler ise kendi yetenek seviyesinden daha az potansiyele sahip bir kariyer seçebilirler. Bu durumda, birey kendini tatmin etmeyen sonuçlarla karşılaşacaktır. Yetkinlik beklentisini yetenekleri doğrultusunda tanımlayabildiği takdirde kendi kapasitesine uygun potansiyeli gerçekleştirerek amaçlarını, motivasyonlarını, becerilerini ve tutumlarına uygun bir mesleğe yönelmeleri mümkün olacaktır (Bandura,1986; Lent, 2005; Lent ve ark.,2002; akt. Işık, 2010, s.19).

Yetkinlik beklentilerinin düşük olması cinsiyet rol ayrımcılığı, aile ilişkileri, sosyo-ekonomik durumun düşük olması ve çevresel etmenli sebeplerden kaynaklanabilir (Bahadır, 2018; Betz, 2004).

Kariyer kararında sosyolojik faktörlerden biri olan cinsiyet faktörü, özellikle yetkinlik beklentisinde kız ve erkeklerin herhangi bir mesleğe yönlendirilirken kendi cinsiyetlerine yönelik meslek tercihlerinde bulunmaları istenmektedir. Bu da kendi yetenekleri dışında farklı alanlara yönelmelerinde etkili olmaktadır. Kendi yetenekleri dışında alana yönelen bireylerde kendilerine güven konusunda sorun yaşayabilmektedir. Betz ve Hackent (1981) yaptığı çalışmada kızların kadın mesleklerine (öğretmenlik, sosyal hizmet, hemşirelik) karşı daha çok yöneldiğini erkeklere uygun kabul edilen meslekleri (mühendislik, avukatlık, güvenlik ve

pazarlama gibi) olduğu düşünölen mesleklere karşı daha az yetkinlik beklentisi gösterdiği açıklanmıştır (Koca, 2009, s.56-57).

Yüksek öğretime kabul edilen, ancak, yukarıda belirtilen yetkinlik beklentisine uygun bir meslek seçemeyen bireyler için kendi yetkinliklerini tanımları durumunda doğru bir mesleği seçme imkanları, KİYG ve ÇAP ile verilebilir.

Çalışma konusuyla ilgili olan, kariyer tercihinde bilgi destek ve yetenek kariyer açısından kariyer gelişimi, kariyer tercihinde değer ve kariyer gelişimi, kariyer tercihinde ilgi ve yetenek açısından kariyer gelişimi, sonuç beklentisi, aile beklentisi ve yetkinlik beklentisi etmenlerinin bir veya bir kaçının etkisiyle bireyler bir kariyer kararı alabilir. Bireyler eğitim hayatı süresince gerek okullarda gerekse aile ve çevreden aldıkları bilgilerle doğru veya yanlış bir meslek seçebilirler. Kişinin ilgi ve yetenekleriyle isteklerini karşılamayan meslek seçenler için ÇAP ve KİYG programları önemli bir fırsat oluşturabilir. O halde üniversite öğretiminde ÇAP ve KİYG programları kariyer kararsızlığı açısından da önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

II. 3. İlgili Araştırmalar

Araştırma konusuyla ilgili olarak yapılan literatür taraması sonucunda sınırlı sayıda bilimsel yayına rastlanılmıştır. Konuyla doğrudan ilgisi bulunmayan, ancak meslek seçiminin önemi, kariyer danışmanlığı ve kuramlarla ilgili yayınlar şunlardır.

II. 3. 1. Kariyer Danışmanlığı İle İlgili Araştırmalar

Karar alma sürecinde bireyin kendisinden veya bazı çevresel faktörlerden kaynaklanan sorunlar nedeniyle karar alamaması olarak tanımlanan kariyer kararsızlığı ve karar almada etkili olan kariyer danışmanlığı uzun süredir çalışılan ve araştırmacıların dikkatini çeken bir konu olmuştur.

Kariyer kararıyla ilgili olarak Büyükgöze'nin yaptığı çalışmada, üniversite öğrencilerin, ilköğretim ve lise kademelerinde mesleki rehberlik hizmetlerinden ne derecede yararlandıklarını, lise kademesinde aldıkları mesleki rehberlik hizmetlerini ve sıklığını, meslek seçimini etkileyen kaynakları ve şu anki mesleklerini değiştirmek isteme düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır (Büyükgöze-Kavas, 2005).

Konuyla ilgili bir başka çalışma Sarıkaya ve Khorshid'ın (2009)'da Ege Üniversitesi öğrencilerine uygulanan ankete dayalı olarak yaptıkları makaledir. Araştırmada kendine uygun mesleği seçmiş olan bireyler, toplumda işlerini isteyerek yapmakta, mesleğinde ilerlemekte, mutlu ve verimli olarak yaşamlarını sürdürdüklerinin ifade edilen çalışmada, meslek seçimini etkileyen faktörler incelenmiştir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009).

Kariyer seçimiyle ilgili başka bir araştırmada, özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırıldığı çalışmadır. Çalışma, Trabzon'da 6'sı devlet ve 6'sı da özel okullarda olmak üzere 151 sınıf öğretmenine yapılan anket çalışmasına dayanmaktadır. Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda, özel okul öğretmenlerinin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Korkut (2007)'nin yaptığı araştırmada, ilk ve orta öğretim kurumlarında ve Rehberlik Araştırma Merkezi'nde çalışan psikolojik danışmanların mesleki rehberlik uygulamaları ile ilgili düşündükleri ve yaptıkları çalışmalar incelenmiştir. Diğer taraftan bu çalışmada psikolojik danışmanların yaş, cinsiyet, kıdem, çalışılan kurum, mezun olunan program, lisans ya da lisans üstü eğitime sahip olma değişkenlerine göre görüşlerinde farklılık olup olmadığının saptanması konusu çalışmanın ikinci dereceden amacı olduğu anlaşılmaktadır.

Kariyer gelişimi sürecinin çok erken yaşlarda başladığını belirten Durmaz ise, kariyer seçimi konusunda lise döneminin ayrı bir önemi olduğunu belirtmektedir. Gençlerin bu dönemlerdeki mesleki kararlar almak durumunda kaldıklarını ifade eden araştırmacı, bu çalışmada, farklı kariyer evrelerinde olan öğretmenlerin ve öğrencilerin kariyer gelişimlerine ilişkin görüşlerini araştırmayı amaçlamıştır.

Çalışmada üç Anadolu lisesinde 32 öğretmenle görüşmeler yapılarak elde edilen veriler analiz edilmiştir (Durmaz, 2014).

Kariyer seçimiyle ilgili olarak, iki bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde kariyer seçimiyle ilgili kuramsal çerçeve belirlenmiş, ikinci bölümde ise Bingöl Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin kariyer seçimiyle ilgili plato oluşturmasında bireysel etkileri incelenmiştir. Çalışmada kariyer yönetiminin anlamı, doğru bir kariyer planlamasının yapılma usulleri, kariyer geliştirme ve kariyer platosu oluşumunda etkili olan faktörlerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu çalışmada kariyer yönetimi ayrıntılı bir şekilde ele alınmış olup örgüt açısından ve bireysel açıdan önemiyle birlikte gerekliliği işlenmeye çalışılmıştır. Kariyer planlama, kariyer geliştirme ve kariyer yönetimiyle ilgili güncel konular hakkında bilgiler sunulmuştur. Bunlarla birlikte işlenen bir diğer konu ise bireyin mesleki durgunluk süreci ve bu sürece neden olan faktörlerdir. Mesleki durgunluk sürecinde bireyin ve örgütün nasıl davranması gerektiğine dair bilgiler verilmeye çalışılmıştır (Elitok, 2012).

Aydın (2014) üniversite öğrencilerinde özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığını yordama gücünü incelemiştir. Kariyer kararsızlığının cinsiyet, sınıf düzeyi ve fakülte değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma, Ankara Üniversitesine bağlı Siyasal Bilgiler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi birinci ve dördüncü sınıfta öğrenim gören 407 öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik alt boyutu olan sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıkladığı belirlenmiştir. Fakat kariyer kararsızlığının cinsiyete, sınıf düzeyine ve fakülte değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Taylor ve Betz (1983), üniversite öğrencilerinin kariyer kararı alma öz yeterlik inançları ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkisi araştırılmıştır. 346 üniversite öğrencileri üzerinde uygulanan araştırma bulgularına göre kariyer kararsızlığı ile kariyer karar verme öz-yeterlik inançları arasında anlamlı düzeyde

negatif yönde ilişki olduğu belirtilmiştir. Kariyer kararsızlık seviyesi yüksek olan öğrencilerin düşük öz-yeterlik inançlarına sahip oldukları tespit edilmiştir (Aydın, 2014).

Newman, Gray ve Fuqua (1999) üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını California Psikolojik Envanteri (CPI) kişilik boyutlarına göre incelemiştir. Öğrenciler yüksek düzey kariyer kararsızlığı yaşayanlar ve düşük düzey kariyer kararsızlığı yaşayanlar olmak üzere iki grup oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre yüksek düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin 16 kişilik boyutundan 12'si ile ilgili olduğu belirlenmiştir. Yüksek düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin olumsuz kişilik özelliklerine sahip iken, düşük düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin ise olumlu kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Kariyer danışmanlığı ve kariyer kararsızlığı ile ilgili araştırmalara bakıldığında; mesleki rehberlik hizmetlerinin ne derecede yararlı olduğu, kendine uygun meslek seçim etmenleri, iş doyumları, kariyer seçiminde etkili olan faktörler gibi bir çok değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Bu araştırma ÇAP ve KIYG yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığının anne-baba eğitim durumu, aile etkisi, ilgi durumu ve cinsiyet faktörlerinin incelenmesi nedeniyle Türkiye'de bu konu ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı ön görülmektedir.

II. 3. 2. Kuramlarla İlgili Araştırmalar

Kariyer kararı vermede mesleki gelişim kuramlarının temalarını oluşturan meslek anlayışının nasıl geliştiği, meslek tercihi ile kararın nasıl meydana geldiği ve bu seçimlerde etkili olan faktörleri bir çok araştırmacı tarafından incelenmiştir.

İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'nde hazırlanan bu çalışmada Birey iş uyumu, birey meslek uyumu, birey uyumu, birey çevre uyumu, uyumun çalışanların performansı üzerinde etkisi gibi kavramlar üzerinde durulmuştur.

Birey-çevre uyumu ve uyumun çalışanların performansı üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada 71 satış yönetmeni ve 8 satış yöneticisinin konuya ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Satış yöneticilerine birey-iş uyumunun ölçülebilmesi için bir satış yönetmeninin satış yetkinliklerine hangi düzeyde sahip olması gerektiğine dair sorular sorulmuştur. Satış yönetmenlerinden ise kendilerini satış yetkinlikleri açısından değerlendirmeleri istenmiş, ayrıca işin satış yönetmenlerinin beklentilerini ve ihtiyaçlarını ne düzeyde karşıladığıyla ilgili algılamalarını ölçmek amacıyla sorular yöneltilmiştir. Çalışma kapsamında birey-iş uyum indeksleri ve ihtiyaç-arz yaklaşımına göre birey-iş uyum indeksleri ile performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığı konusu da belirlenmiştir (Evrenosoğlu, 2007).

Holland Teorisinin Işığında Meslek Kişiliğinin Ölçülmesi konulu çalışmada, meslek psikolojisinin en önemli teorilerinden birisi olan Holland Teorisine bağlı olarak geliştirilen 55 maddelik mesleki ilgi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Holland'a göre bireylerin kişilikleri mesleki ilgilerine göre ölçülmekte ve kişiliklerine göre meslek yaşamında altı tip birey vardır. Bunlar gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olarak belirlenmiştir. Çalışma eğitim fakültesinde öğrenim gören kimya eğitimi, bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi ve müzik eğitimi programlarından toplam 310 öğrenci katıldığı anket formundan elde edilen verilere dayanmaktadır. Bu verilerden elde edilen sonuçlar Holland Teorisinin hipotezlerini desteklemiştir (Perkmen ve Tezci, 2015).

Holland'ın mesleki kişilik kuramıyla ilgili bir çalışma da *Genç Bireylerin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesidir*. Bu çalışmada bireyler kendi mesleki gelişimlerini planlayarak kariyer olgusunu hayata geçirmekte ve edindikleri bilgi, beceri ve deneyimlerin yardımıyla iş yaşamlarında hedefledikleri noktaya ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu bağlamda kariyer planlı ve sistemli çabalarla bireyin iş yaşamında kendini geliştirmesi ve ilerlemesi olarak ifade edilebilir. Bu çalışmada Holland'ın mesleki kişilik kuramı çerçevesinde Pınarhisar Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin kariyer tercihlerini belirlemek ve söz konusu tercihlerin öğrencilerin demografik özelliklerine göre

farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öğrencilere uygulanan anket formlarından elde edilen veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuş ve Holland'ın tipolojisine uygun olarak kariyer tercihleri altı tipte toplanmışlardır. Söz konusu altı tipe göre, öğrencilerin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır (Yılmaz, Dursun ve Dursun, 2013).

Kariyer uyumluluğu, kariyer geleceği ve iyimserlik tutumlarını değerlendirmek amacıyla yapılan bir başka çalışmada, bireylerde pozitif kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) Türk örneklemindeki psikometrik özelliklerini incelenmiştir. Bu ölçek, kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi olarak üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Örneklemini, Ankara Üniversitesi ve Samsun On dokuz Mayıs Üniversitesi'nde lisans eğitimi alan 555 öğrenci oluşturur. Ölçeğin geçerlik düzeyini kontrol etmek amacıyla ölçüt bağıntı korelasyon analizleri yapılmış ve pozitif kariyer planlama tutumlarının olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda Türk örneklem grubu için uygulanan ölçek, kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilmiştir (Kalafat, 2012).

Mesleki gelişim kuramları ile ilgili araştırmalara bakıldığında; birey-iş uyumları ile performansları, altı tip kişilik çalışmaları, altı tipin demografik uygunluğu ve pozitif kariyer planlama tutumları gibi bir çok değişkenlerin incelendiği görülmektedir.

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının geçerliliği ve güvenilirliği hakkında bilgilere yer verilmiştir.

Bu araştırma için kullanılacak beş tane veri toplama aracı belirlenmiştir. Bunlardan iki tanesi araştırmacı ve danışman tarafından hazırlanırken, diğer üç veri toplama aracı geliştiricilerinden izin alınarak kullanılmıştır. Ulaşılabilir iki devlet üniversitesi ve iki özel üniversitede ÇAP ve KIYG yapan öğrencilere veri toplama araçları uygulanarak veriler toplanmıştır.

III. 1. Araştırma Modeli (Deseni)

Araştırmada nicel ve nitel yaklaşımları içeren karma (mixed) araştırma desenlerinden açıklayıcı desen (explanatory design) kullanılmıştır. Karma yöntem; nicel ve nitel veri toplama tekniklerinin aynı anda veya biri diğerini izleyecek şekilde toplandığı araştırma yöntemidir (Balcı, 2009). Karma yöntem araştırması, hem nitel hem de nicel araştırmanın eksik yönlerini telafi eden gücü sağlamaktadır (Creswell, 2014). Karma yöntemin benimsendiği çalışmalar genellikle dört türdür. (1) Keşfedici araştırma deseni (the exploratory design), (2) Çeşitlendirme deseni (the triangulation design), (3) Açıklayıcı araştırma deseni (the explanatory design) ve (4) Gömülü (embedded) desendir. Dolayısıyla bu çalışmanın, yukarıda belirtilen karma yöntemlerden *açıklayıcı araştırma deseni* ile hazırlandığı söylenebilir. Bu bağlamda çalışmada kullanılan açıklayıcı araştırma deseni için; önce nicel veriler toplanıp sonra toplanan bu nicel verileri açıklamak amacıyla nitel verilerin toplanması için oluşturulan araştırma desendir (Creswell ve Plano-Clark 2007; Creswell, 2009; Creswell, 2012; Fırat, Yurdakul ve Ersoy, 2014). Bu araştırma, ağırlıklı olarak nicel araştırmaya uygun tasarlanmakla birlikte nicel verileri açıklamak için nitel veriler kullanılmıştır.

III. 2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, iki devlet üniversitesinde ve iki özel üniversitesinde ÇAP ve KİYG yapmış 2.,3. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolay ulaşılabilir örnekleme elde edilmesi, çabuk ve hızlı olması sebebiyle verilere kolaylıkla ulaşıldığı için nitel araştırmalarda sık kullanılan yöntemlerden birisidir. Bu örneklemede, mevcut olan elemanlar arasından yeterli sayıdaki elemanı hızlı bir şekilde çalışma grubu olarak oluşturulur. Verilerin kolay elde edilmesine rağmen genelleme yapmadaki yetersizlik sebebiyle kullanılması pek istemeyen bir yöntemdir. Ancak kolay ulaşılması ve maliyetin düşük olması sebebiyle sık kullanılan bir örneklemdir (Baltacı, 2018). Bu çalışmada da maliyet açısından ve araştırmanın amacına uygun olarak ulaşılabilir bireyler seçilerek örnekleme alındığı için bu çalışmada kolay ulaşılabilir örnekleme kullanılmıştır. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgilerin Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	28	34.14
Kız	54	65.86
Toplam	82	100

III. 3. Veri Toplama Araçları

Bir araştırmanın sonuca ulaşılmasında temel unsur olan veriler, çeşitli kaynaklardan farklı etmenlerle sağlanabilir. Bu verilerin oluşumunda etkili olan, bir den fazla veri toplama araçları kullanılması konuyla ilgili bütüncül sonuçlara varılmasında ve araştırmanın daha güvenilir ve geçerli olmasında etkililik gösterebilecektir (Glesne, 2014). Araştırmada, veri toplama aracı olarak *Kişisel Bilgi Formu (KBF)*, *Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ)*, *Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği (KGAEÖ)*, *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (KKYBÖ)* ve Yarı

Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları aşağıda ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

III. 3. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğrenciler hakkında bilgi sağlamak amacıyla araştırmacı ve danışman görüşüyle sekiz sorudan oluşan kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda yer alan sorular araştırma amacına uygun şekilde hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda öğrencilerin cinsiyeti, öğrenim türü, sınıfı, anne-babanın tutumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, sosyal-ekonomik durum ve ilgi alanlarını kapsayan sorular içermektedir.

III. 3. 2. Görüşme

Görüşme, meslek seçimleri, meslek kararsızlığıyla ilgili olarak bireylerin bakış açılarını incelemek için birebir ve yüz yüze görüşme şeklinde yapılan veri toplama aracıdır (Tanrıören, 2011). Çalışmamızda çift anadal ve kurum içi yatay geçiş programı öğrencilerine yapılmış görüşme tekniği ile amaca uygun verilerin elde edilmesi hedeflenmiştir. Çünkü, yapılmış görüşmeler güvenilir olduğu için araştırmacılar bu yöntemle daha fazla itibar etmektedir (Şahin, 2014, s.152). Bu sebeple araştırmada nicel verileri desteklemek için nitel veri aracı olarak belirtilen görüşme kullanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda öncelikle taslak görüşme formu hazırlanmıştır. Daha sonra taslak görüşme formu uzman görüşüne sunulmuş, uzmanlardan alınan dönütler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak görüşme formuna son şekli verilmiştir. Görüşme 6 öğrenci ile gerçekleştirilip görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Görüşmelere başlanmadan önce katılımcılar etik kurallar konusunda bilgilendirilmiştir.

III. 3. 3. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği

Kariyer kararsızlığında üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentilerini belirlemek için McWhirter ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen Işık (2010) tarafından Türkçe uyarlanan MSB ölçeği kullanılmıştır.4'lü (1 Hiç Katılmıyorum, Katılmıyorum, Katılıyorum, Tamamıyla Katılıyorum,) likert şeklinde

derecelendirilmiştir. Ölçek 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 48, en düşük puan 12'dir.

Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısını .83 belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısını belirlemek için test tekrar test yöntemi ile incelenmiştir. 72 kişiden oluşan üniversite öğrencisine yedi hafta ara ile uygulanmış ve uygulama sonucu Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı .74 ($p < .01$) olarak bulunmuştur. Güvenirlik katsayısı 9 hafta ara ile uygulanan test tekrar test yönteminde ise .59 hesaplanmıştır. Ölçeğin bağlantı geçerliliği belirlemek için sonuç beklentisini karşılayan test ile ölçülmüştür ve $r = .54$ 'dur. MSBÖ'nin bu çalışma için hesaplanan (Cronbach alfa) katsayısı .901'dir.

III. 3. 4. Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği

Kariyer gelişiminde aile etkisini belirlemek için Found ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen, Akın ve diğerleri (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 6'lı (1 Hiç katılmıyorum, Çoğunlukla Katılmıyorum, Kısmen Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Çoğunlukla Katılıyorum, Tamamen katılıyorum) likert şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçek 22 madde ve dört alt boyuttan [Bilgisel destek (8 madde), ailenin beklentileri (6madde), maddi destek (5 madde), değerler/inançlar (3madde)] oluşmaktadır. Ölçekte 15. ve 17. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 132, en düşük puan 22'dir. Doğrulayıcı faktör analizi kullanarak ölçeğin yapı geçerliliği hesaplanmıştır. 22 maddeden oluşan dört alt boyutlu KGAEÖ'nin boyutları arasında uyum sağladığı belirlenmiştir ($\chi^2 = 472,84$ sd=198, $P=0.00$, PMSEA=.62, CFI=.96, IFI=.96, RFI=.92, SRMR=.081). Ölçeğin .34 ile .90 arasında faktör yükleri sıralanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .83 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin toplam madde korelasyonları. 28 ile .84 arasında sıralanmaktadır. KGAEÖ'nin bu çalışma için hesaplanan güvenilirlik (Cronbach alfa) katsayısı .749' dur.

III. 3. 5. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği

Kariyer kararında üniversite öğrencilerinin yetkinliklerini belirlemek amacıyla Benz ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen ve Işık (2010) tarafından Türkçe uyarlanan KKYBÖ ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li (Hiç güvenmiyorum, Güvenmiyorum, Çok az güveniyorum, Güveniyorum, Çok güveniyorum) likert şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçek 25 maddeden ve 5 alt boyuttan (Hedef belirleme, kendini doğru bir şekilde değerlendirme, plan yapma, problem çözme ve mesleklerle ilgili bilgi toplama) oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 125, en düşük puan 25'dir. KKYBÖ'nün yapı geçerliliğini belirlemek için Açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) beş faktörlü etmen arasında uyum olup olmadığını incelemek için kullanılmıştır. 25 maddeden oluşan beş alt boyutlu ölçeğin DFA sonuçlarına göre, $X^2 = 336,73$ (sd=246, $p < .01$) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .88olarak hesaplanmıştır. KKYBÖ'nin bu çalışma için hesaplanan güvenirlik (Cronbach alfa) katsayısı .929' dur.

III. 4. Verilerin Analizi

Verilerin analiz sürecinde öncelikle elde edilen nicel veriler SPSS 24.0 paket programına aktarılmış, nitel veriler ise transkript edilerek analiz edilmek üzere hazırlanmıştır. Araştırma sorularına bağlı kalınarak her bir değişkene ilişkin elde edilen nicel verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için de normallik analizi yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 30'un üzerinde olduğu için normallik analizi için Kolmogorov Smirnov normallik testi kullanılmıştır (Can, 2017; Karaatlı, 2017). Normallik analizi sonucunda verilerin normal dağılmadığı görülmüş ve nanparametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırmanın amaçları, araştırma soruları ve araştırmanın deseni göz önünde bulundurularak araştırmanın nicel ve nitel verilerinin analizinde;

- Öğrencilerin kariyer kararsızlığında algılanan anne-baba eğitim durumu açısından fark olup olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis testi,

- Öğrencilerin kariyer kararsızlığında algılanan ilgileri açısından fark olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis testi,
- Öğrencilerin kariyer kararsızlığında ailenin beklentileri açısından fark olup olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis ve Mann – Whitney U testi,
- Öğrencilerin kariyer kararsızlığında cinsiyet açısından fark Mann – Whitney U testi,
- Öğrencilerin kariyer kararsızlığına yönelik görüşlerini belirlemek için betimsel analiz kullanılmıştır.



IV. BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma sorularına yönelik verilerin analizinden elde edilen bulgulara yer verilerek, her bir araştırma sorusuna ait bulgular ayrı ayrı başlıklar altında ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Çalışmanın değişkenlerini oluşturan cinsiyet, öğrenim türü, öğrencinin sınıfı, anne-baba tutumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, sosyo ekonomik durum ve ilgi kavramlarının frekans ve yüzde değerleri gösterilirken; bilgi destek, aile beklentisi, maddi destek, değer-inanç, mesleki sonuç beklentisi ölçek toplamı, kariyer gelişiminde aile etkisi ölçek toplamı ve kariyer kararında yetkinlik beklentisi ölçek toplamlarının minimum ve maximum değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyet, Sınıf, Öğrenim Durumu, Anne-Baba Tutumu, Anne Eğitim Durumu, Baba Eğitim Durumu, Sosyal-Ekonomik Durum, Bölüm, İlgi, Bilgi Destek, Aile Beklentisi, Maddi Destek, Değer-İnanç, MSBÖT, KGAETÖT Ve KKYBÖT'ına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

CİNSİYET	Frekans	Yüzde
Erkek	28	34,1
Kız	54	65,9
Toplam	82	100,0
SINIF	Frekans	Yüzde
1. Sınıf	4	4,9
2.Sınıf	17	20,7
3. Sınıf	41	50,0
4.Sınıf	20	24,4
Toplam	82	100,0
ÖĞRENİM TÜRÜ	Frekans	Yüzde
Lisans	82	100,0
ANNE- BABA TUTUMU	Frekans	Yüzde
Otoriter	17	20,7
Demokratik	39	47,6

İzin Verici	26	31,7
Toplam	82	100,0
ANNE EĞİTİM DURUMU	Frekans	Yüzde
Okur-yazar	15	18,3
İlkokul	39	47,6
Ortaokul	15	18,3
Lise	6	7,3
Yüksek Öğretim	6	7,3
Lisans Üstü	1	1,2
Toplam	82	100,0
BABA EĞİTİM DURUMU	Frekans	Yüzde
Okur-yazar	7	8,5
İlkokul	25	30,5
Ortaokul	17	20,7
Lise	20	24,4
Yüksek Öğretim	7	8,5
Lisans Üstü	6	7,3
Toplam	82	100,0
SOSYAL-EKONOMİK DURUM	Frekans	Yüzde
1000-2000	27	32,9
2001-3000	25	30,5
3001-4000	13	15,9
4001 ve üzeri	17	20,7
Toplam	82	100,0
BÖLÜM	Frekans	Yüzde
ÇAP	22	26,8
KYG	60	73,2
Toplam	82	100,0

İLGİ	Frekans	Yüzde
İkna	11	13,4
Ticaret	4	4,9
İş Ayrıntıları	6	7,3
Edebiyat	17	20,7
Güzel Sanatlar	7	8,5
Müzik	10	12,2
Sosyal Yardım	27	32,9
Toplam	82	100,0
MSBÖ TOPLAM	Minimum	Maximum
Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği	26,00	48,00
KKYBÖ TOPLAM	Minimum	Maximum
Kariyer Kararında Yetkinlik Beklentisi Ölçeği	69,00	123,00
KGAEÖ TOPLAM	Minimum	Maximum
Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği	55,00	116,00
BİLGİ DESTEK	Minimum	Maximum
Bilgi Destek	16,64	99,84
AİLE BEKLENTİSİ	Minimum	Maximum
Aile Beklentisi	12,15	70,88
MADDİ DESTEK	Minimum	Maximum
Maddi Destek	39,60	99,00
DEĞER-İNANÇ	Minimum	Maximum
Değer-İnanç	16,50	99,00

IV. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üniversitede KYG ve ÇAP'ı yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında mesleki sonuç beklentisi ölçeğine göre anne eğitim durumu arasında toplam puanları açısından fark olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. MSB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Anne Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Mesleki sonuç	N	Sıralar Ortalaması	sd	X^2	P
Okur-yazar	15	40.97			
İlkokul	39	46.10	5	5.622	.345
Ortaokul	15	32.20			
Lise	6	48.33			
Lisans	6	31.00			
Lisansüstü	1	31.50			

(MSBÖ : Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği)

Tablo 3 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında mesleki sonuç beklentisi ölçeğinden elde edilen verilere göre, anne eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür $X^2_{(5)} = 5.622$, $p = .345$, ($p > .05$).

Üniversitede KYG ve ÇAP'ı yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğine göre anne eğitim durumu arasında toplam puanları açısından fark olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. KKYB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Anne Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Yetkinlik beklentisi	N	Sıralar Ortalaması	sd	X^2	P
Okur-yazar	15	39.63			
İlkokul	39	47.04	5	8.193	.146
Ortaokul	15	33.43			
Lise	6	39.58			
Lisans	6	26.45			
Lisansüstü	1	74.50			

(KKYBÖ : Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği)

Tablo 4 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinden elde edilen verilere göre, anne eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür $X^2_{(5)} = 8.193, p = .146, (p > .05)$.

Üniversitede KYG ve ÇAP'ı yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında mesleki sonuç beklentisi ölçeğine göre baba eğitim durumu arasında toplam puanları açısından fark olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 5 verilmiştir.

Tablo 5. MSB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Baba Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Mesleki sonuç	N	Sıralar Ortalaması	sd	X^2	P
Okur-yazar	7	52.50			
İlkokul	25	44.72	5	5.150	.398
Ortaokul	17	39.15			
Lise	20	38.00			
Lisans	7	28.64			
Lisansüstü	6	48.58			

(MSBÖ : Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği)

Tablo 5 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında mesleki sonuç beklentisi ölçeğinden elde edilen verilere göre, baba eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür $X^2_{(5)} = 5.150, p = .398, (p > .05)$.

Üniversitede KYG ve ÇAP'ı yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında yetkinlik beklentisi ölçeğine göre baba eğitim durumu arasında toplam puanları açısından fark olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 6'de verilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinden elde edilen verilere göre, baba eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür $X^2_{(5)} = 4.295, p = .508, (p > .05)$.

Tablo 6. KKYB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Baba Eğitim Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Yetkinlik beklentisi	N	Sıralar Ortalaması	sd	X^2	P
Okur-yazar	7	40.57			
İlkokul	25	43.86	5	4.295	.508
Ortaokul	17	41.44			
Lise	20	40.70			
Lisans	7	26.79			
Lisansüstü	6	52.75			

(KKYBÖ : Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği)

IV. 2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üniversite de KYG ve ÇAP'ı yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında kariyer gelişiminde aile etkisi ölçeğine göre bilgi destek, aile etkisi, maddi destek ve değer-inanç düzeyleri arasında toplam puan farklarının olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. KGAE Ölçeğinden Elde Edilen Puanlara İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Aile Etkisi Alt Boyutu	N	Sıralar Ortalaması	sd	X^2	p
Bilgi Destek	17	54.26			
Maddi Destek	31	32.61	2	9.419	.009*
Değer İnanç	33	42.05			

(KGAEÖ : Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği)

Tablo 7 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında kariyer gelişiminde aile etkisi ölçeğinden elde edilen verilere göre, bilgi destek, maddi destek, değer inanç alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür $X^2_{(2)} = 9.419$, $p = .009$, ($p < .05$). Analiz sonucunda hangi alt boyutlar arasında anlamlı farkın olduğunu belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında aile etkisi ölçeğinin alt boyutlarına göre bilgi destek- maddi destek alt boyutları arasında ($U = 122.500$; $p = .002$) anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sıralar ortalamasına

bakıldığında bu bulgu, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin bilgi destek açısından aile etkisi puanları, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin maddi destek açısından aile etkisi puanlarına göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir. Maddi destek ve değer inanç alt boyutları arasında (U= 392.50; p= .110) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Sıralar ortalamasına bakıldığında bu bulgu, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin maddi destek açısından aile etkisi puanları, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin değer-inanç açısından aile etkisi puanlarına göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmemektedir. Bilgi destek ve değer inanç alt boyutları arasında (U= 196.000; p= .083) anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu sıralar ortalamasında, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin bilgi destek açısından aile etkisi puanları, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin değer-inanç açısından aile etkisi puanlarına göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8. KGAE Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney Testi Analiz Sonuçları

Aile Etkisi	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
Bilgi destek	17	32.79	557.50	122.500	.002
Maddi destek	31	19.95	618.50		
Maddi destek	31	28.66	888.50	392.500	.110
Değer inanç	33	36.11	1191.50		
Bilgi destek	17	30.47	518.00	196.000	.083
Değer inanç	33	22.94	757.00		

(KGAEÖ : Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği)

IV. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üniversitede KYG ve ÇAP'ı yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında mesleki sonuç beklentisi ölçeğine göre ilgi durumları arasında toplam puanları açısından fark olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında mesleki sonuç beklentisi ölçeğinden elde edilen verilere göre, algılanan ilgi durumu

değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür $X^2_{(6)} = 1.935$, $p = .926$, ($p > .05$).

Tablo 9. MSB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Algılanan İlgi Durumu Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Mesleki sonuç	N	Sıralar Ortalaması	sd	X^2	P
İkna	11	37.27			
Ticaret	4	41.75	6	1.935	.926
İş ayrıntıları	6	33.00			
Edebiyat	17	42.59			
Güzel sanatlar	7	38.93			
Müzik	10	47.35			
Sosyal yardım	27	42.87			

(MSBÖ : Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği)

Üniversitede KYG ve ÇAP'ı yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğine göre algılanan ilgi durumu arasında toplam puan farklarının olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmış ve bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. KKYB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Algılanan İlgi Durumuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Analiz Sonuçları

Yetkinlik beklentisi	N	Sıralar Ortalaması	sd	X^2	P
İkna	11	36.45			
Ticaret	4	39.88	6	3.502	.744
İş ayrıntıları	6	35.17			
Edebiyat	17	45.76			
Güzel sanatlar	7	30.93			
Müzik	10	46.70			
Sosyal yardım	27	43.33			

(KKYBÖ : Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği)

Tablo 10 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında yetkinlik beklentisi ölçeğinden elde edilen verilere göre, algılanan ilgi durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür $X^2_{(6)} = 3.502$, $p = .744$, ($p > .05$).

IV. 4. Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Üniversitede KYG ve ÇAP'ı yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında mesleki sonuç beklentisi ölçeğine göre cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmış analiz sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. MSB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Mesleki sonuç	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Erkek	28	42.80	1198.50	719.500	.720
Kız	54	40.82	2204.50		

(MSBÖ : Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği)

Tablo 11 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında mesleki sonuç beklentisi ölçeğinden elde edilen verilere göre, cinsiyet değişkeni açısından ($U= 719.500$; $p= .720$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sıralar ortalamasına bakıldığında bu bulgu, kariyer kararsızlığı yaşayan kız üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentisi puanları, kariyer kararsızlığı yaşayan erkek üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentisi puanlarına göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

Üniversitede KYG ve ÇAP'ı yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğine göre cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmış analiz sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. KKYB Ölçeğinden Elde Edilen Puanların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Yetkinlik beklentisi	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Erkek	28	39.25	1099.00	693.000	.538
Kız	54	42.67	2304.00		

(KKYBÖ : Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği)

Tablo 12 incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığında kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinden elde edilen verilere göre, cinsiyet

değişkeni açısından ($U= 693.000$; $p= .538$) anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sıralar ortalamasına bakıldığında bu bulgu, kariyer kararsızlığı yaşayan kız üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentisi puanları, kariyer kararsızlığı yaşayan erkek üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentisi puanlarına göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

IV. 5. Beşinci Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinin KYG/ÇAP programına geçiş yapmalarının nedenlerini belirlemek amacıyla öğrencilere üç soru yöneltilmiştir. Öğrencilerin sorulara verdikleri cevaplar sırasıyla değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Öğrencilerin KİYG/ÇAP yapmalarında etkili olan nedenlere yönelik görüşleri

Öğrencilere ilk olarak "KİYG/ÇAP yapmanızda etkili olan nedenler nelerdir?" şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Öğrencilerin bu soruya yönelik görüşleri Tablo 13'de sunulmuştur.

Tablo 13. Öğrencilerin KİYG/ÇAP yapmalarında etkili olan nedenlere yönelik görüşleri

Kategori	Öğrenci	f
İlgi	Ö ₁ , Ö ₂ , Ö ₃ , Ö ₄ , Ö ₅	5
İş kaygısı	Ö ₆	1
Zorunluluk	Ö ₆	1

Tablo 13 incelendiğinde, öğrencilerin KİYG/ÇAP yapmalarında sırasıyla ilgi, iş kaygısı ve zorunluluğun etkili olduğu yönünde görüş belirttikleri görülmüştür. Öğrencilerin bu konu hakkındaki görüşlerine ait bazı doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

"Sosyal bilgilerden okul öncesine geçiş yaptım. Üniversite sınavına hazırlandığım dönemde istediğim meslek okul öncesi öğretmenliğiydi ve üniversite sınavına 2kez hazırlandım ve okul öncesi öğretmenliği gelmedi ve son çare olarak

sosyal bilgileri istemeyerek tercih ettim. Üniversitede geçiş olduğunu öğrendim ve geçiş yaptım. Böyle bir imkân olmasaydı sosyal bilgileri bitirdikten sonra tekrar üniversite sınavına girip okul öncesi öğretmenliğini düşünecektim (Ö1)",
"Sosyal bilgiler öğretmenliğinden okul öncesi bölümüne KYG yaptım. Okul öncesi bölümünü sürekli istediğim bir bölümdü (Ö2)",

"Fen bilgisinden matematiğe ÇAP yaptım. Fen bilgisinin ataması düşük olduğu için ve ileride matematiğe yönelik kariyerini daha iyi geliştirebileceğini düşündüğüm için ÇAP yaptım. Matematik bölümünü önceden de istiyordum ÇAP ile bu isteğini gerçekleştirdim. Matematiğe karşı ilgim sorulduğunda genellikle kafa dinlendirmek için geometri matematik sorularını çözerek vakit geçiririm. YGS tercihlerinde matematik öğretmenliği hiç yazmamıştım. Fen bilgisi bölümünü sağlık düşündüğüm için yazdım(Ö3)",

"Çevre mühendisliğinden elektrik elektronik mühendisliğine ÇAP yaptım. Çevre mühendisliğinden mezun olduktan sonra devam ettim çalışmayı seviyordum ondan dolayı yapmayı düşündü (Ö4)",

"İşletme bölümünden hukuk fakültesine KYG yaptım. Özel üniversite de okuduğum için böyle bir programın olduğunun farkındaydım. Hukuk fakültesini önceden beri istediğim için ve geçiş yapmam için üniversite yönetiminde bazı şartları yerine getirmem gerektiğinin farkında olduğum için çok çalışıp hukuk fakültesine geçiş yaptım(Ö5)",

"Edebiyat bölümünden Türkçe öğretmenliğine KYG yaptım. KYG yapmamda en önemli etken sağlık problemlerimdi ve bu sağlık problemlerimden dolayı mecburi yapmam gerekiyordu. Geçiş yapmamın bir diğer sebebi ise atama kolaylığından dolayı yaptım. Edebiyat bölümünde yeteneğim daha fazla fakat şartların Türkçe öğretmenliğini seçmemde daha olanaklı olduğu için geçiş yaptım(Ö6)", şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin KIYG/ÇAP yapmalarında etkili olan nedenlerin hangisinin en vazgeçilmez olduğu ve bunun nedenlerine yönelik görüşleri

Öğrencilere "KİYG/ÇAP yapmanızda etkili olan nedenlerden hangisi sizin için en vazgeçilmezdir? Neden?" şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Öğrencilerin bu soruya yönelik görüşleri Tablo 14'de sunulmuştur.

Tablo 14. Öğrencilerin KİYG/ÇAP yapmalarında en vazgeçilmez nedenlerine yönelik görüşleri

Kategori	Öğrenci	f
İlgi	Ö ₁ , Ö ₃ , Ö ₄ ,	3
Şartlar	Ö ₂ ,	1
İş olanağı	Ö ₃ , Ö ₄ , Ö ₅ , Ö ₆	4
Zorunluluk	Ö ₆	1

Tablo 14 incelendiğinde, öğrencilerin KİYG/ÇAP yapmalarında sırasıyla ilgi, şartlar, iş olanağı ve zorunluluk faktörlerinin etkili olduğu yönünde görüş belirttikleri görülmüştür. Öğrencilerin bu konu hakkındaki görüşlerine ait bazı doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

"Okul öncesi öğretmenliğini sevmemin nedeni çocuklarla çok iyi vakit geçirmem ve bundan haz almamdır. Ailevi olarak hiç bir sıkıntı yaşamadım kendime bıraktılar. Maddi durum açısından düşünmedim ve atama durumu iyi olmasa bile okul öncesi öğretmenliğini seçerdim(Ö1)",

"Kendi yeterliliğime okul öncesi bölümü daha uygun olmasına rağmen üniversite puanımdan dolayı sosyal bilgileri yazmak zorunda kaldım ve bu bölüme devam ederken KYG programı fırsatının olduğunu öğrenip programdan yararlanarak okul öncesi bölümüne geçtim. Ailem bu kararıma saygı duyduğunu belirtti. Atama kolaylığı veya maddi durum olarak tercih etmedim(Ö2)",

"Hem atama kolaylığı hem de sevdiğim için ÇAP yaptım. Ailem beni bir bölüm seçmem için yönlendirmedi ve ailem meslek kararım da sıkıntı yaratmadı. KYG yapmadım çünkü fen bilgisini seviyorum aynı zamanda tek diploma yerine çift

diplomanın daha avantaj olduğunu düşünüyorum. Öğretmenimin yönlendirmesinin de etkisi var(Ö3)",

"Elektronik mühendisliğini seviyorum, ilgimi de çekiyordu ve de boş durmak istemediğimden ÇAP yaptım. İlgili alanlarımı daha da geliştirmek istedim. atama durumuna bakılmadım çevre mühendisliğinin ataması zaten elektrik mühendisliğinin atamasından daha iyi. Akademik kadroda elektronik mühendisliği daha iyi olduğu için istedim(Ö4)",

"İş olanaklarının ve arkadaş çevremın geçiş yapmamda etkili oldu. Ailem beni bu düşüncem de destekledi(Ö5)",

"KYG yapmamda en önemli etken sağlık problemlerimdi ve bu sağlık problemlerimden dolayı mecburi yapmam gerekiyordu. Geçiş yapmamın bir diğer sebebi ise atama kolaylığından dolayı yaptım(Ö6)", şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin KİYG/ÇAP yaptıktan sonra hissettiklerine yönelik görüşleri

Öğrencilere son olarak KİYG/ÇAP yaptıktan sonra neler hissediyorsunuz? şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Öğrencilerin bu soruya yönelik görüşleri Tablo 15'de sunulmuştur.

Tablo 15. Öğrencilerin KİYG/ÇAP yaptıktan sonra hissettiklerine yönelik görüşleri

Kategori	Öğrenci	f
Memnuniyet	Ö ₁ , Ö ₂ , Ö ₃ , Ö ₄ , Ö ₅ , Ö ₆	6

Tablo 15 incelendiğinde, KİYG/ÇAP yaptıktan sonra memnun oldukları yönünde görüş belirttikleri görülmüştür. Öğrencilerin bu konu hakkındaki görüşlerine ait bazı doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

Öğrencilere son olarak KİYG/ÇAP yaptıktan sonra neler hissediyorsunuz? şeklinde bir soru yöneltilmiştir. Öğrencilerin bu soruya yönelik görüşlerinden bazı doğrudan alıntılara aşağıda yer verilmiştir.

"KYG yaptığım için hayalini gerçekleştirdiğimden dolayı çok mutluyum(Ö1),

Okul öncesi bölümüne geçtiğim için çok memnunum ve severek devam ediyorum(Ö2)",

"ÇAP yaptığım için memnum ve severek devam ediyorum(Ö3)",

"Severek yapıyorum(Ö4)",

"Hukuk bölümünün dersleri işletme bölümünün derslerinden daha ağır olmasına rağmen memnunum(Ö5)",

"Türkçe öğretmenliği bölümünden de memnunum(Ö6)", şeklinde ifade etmişlerdir.



V. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı ÇAP ve KYG yapan öğrencilerin kariyer kararsızlıkları ve kariyer seçiminde etkili olan faktörleri yetkinlik beklentisi ölçeği, aile etkisi ölçeği ve mesleki sonuç beklentisi ölçeği değişkenleri açısından farklılaşp farklılaşmadığına bakılmıştır.

Ayrıca ÇAP ve KYG yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığı yaşamalarındaki faktörleri yetkinlik beklentisi ölçeği, aile etkisi ölçeği ve mesleki sonuç beklentisi ölçeklerinde anlamlı derecede olup olmadığı incelenmiştir. Yetkinlik beklentisi ölçeği ve mesleki sonuç beklentisi ölçeğinde anne baba eğitim durumu, bireylerin ilgi düzeyi ve cinsiyet faktörleri incelenmiştir. Aile etkisi ölçeğinde ise bilgi destek, maddi destek, aile beklentisi ve değer-inanç faktörlerine bakılmıştır.

Bu bölümde araştırmanın amacında etkili olan bulguların tartışılması yer almıştır. Araştırmanın amacına ulaşmak için kariyer kararında yetkinlik beklentisi ölçeği, kariyer gelişiminde aile etkisi ölçeği ve mesleki sonuç beklentisi ölçeğindeki sorulara ÇAP ve KYG yapan üniversite öğrencileri tarafından cevaplandırılmıştır ve bu uygulamalar sonucundaki bulgular tartışılmıştır.

V. 1. Birinci Araştırma Sorusuna İlişkin Tartışma

Araştırmada ÇAP ve KYG yapan bireylerin kariyer kararsızlığında mesleki sonuç beklentisi ölçeğinde analiz edilen anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu faktörlerinin etkililikleri incelenmiştir. Kruskal-Wallis sonuçlarına göre kariyer kararsızlığında anne eğitim durumu ve baba eğitim durumları anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (Bkz. Tablo 3 ve Tablo 5).

Aynı şekilde ÇAP ve KYG yapan kişilerin kariyer kararsızlığında anne eğitim durumu ve baba eğitim durumunun yetkinlik beklentisi ölçeğine göre de anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir (Bkz. Tablo 4 ve Tablo 5).

Bireylerin kariyer kararını belirlerken çevrelerinde önemseydiği kişilerin ve bilhassa ebeveynlerinin düşünceleri doğrultusunda biçimlendiği (Reay, 2001) ve anne eğitim düzeyinin çocukların doğru kararlar vermelerinde baba eğitim düzeyine göre daha fazla etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Leigh, 1998, akt. Turan, 2018). Kanılardan hareketle ebeveynlerin eğitim durumu ile öğrencilerin kariyer kararları arasında bir anlamlı fark olduğu söylenebilir. Türkiye de yapılan araştırmalarda da bu ilgi göstermektedir (Akbayır, 2003; Bahar, 2002; Erden, 1995). Aynı zamanda yapılan çalışmalar kariyer kararında ebeveynlerin etkili olduğunu belirtmiştir. Nitekim Türkiye'de yapılan bir çalışmada bireylerin mesleki kariyer belirlenmesinde babanın mesleği ve eğitim düzeyinin de önemli bir ölçüt olduğu vurgulanmıştır (Ergun, 1994; Erjem, 2000). Ebeveynlerin çocuklara karşı mesleki yardımları daha çok üniversiteye giriş sınavında ön planda olup ve burada ebeveynlerin eğitim durumlarına göre şekillenebilir. Anne babanın eğitim durumu bireylerin yanlış seçimleri ile sonuçlanabilir ve bu doğrultuda bireyler eğitimleri sırasında kariyer sıkıntıları yaşamasına sebep olabilmektedir (Bekleviş, 2007). Fakat ÇAP ve KYG yapan bireylerin kariyer kararsızlığı ve kariyerlerindeki değişimlerde ya da ek kariyer tercihinde bulunmalarında ebeveynlerin anlamlı derecede fark bu çalışma bulguları doğrultusunda görülmemiştir. Ancak yapılan görüşmelerde doğrudan olmasa da anne- baba eğitim durumlarının bilgilendirme açısından önemli olduğu görülmüştür. Özel üniversitesinde bulunan öğrencilerin ebeveynleri, devlet üniversitesinde bulunan öğrencilerin ebeveynlerine göre daha bilinçli olduğu dikkat çekmektedir. Bu bulguların sonucunda mesleki kararlar ve seçimler doğrultusunda sıkıntıların aza indirilmesi için ebeveynlerin mesleki konularda daha bilinçlendirilip çocuklarına doğru kararlar almasında yardımcı olabilecektir. Literatür bağlamında değerlendirildiğinde bu çalışmadaki ebeveynlerin eğitim durumu ÇAP ve KYG yapan bireyleri etkilememektedir. Ancak ÇAP ve KİYG yapan öğrencilerin ebeveynlerin eğitim durumu açısından kariyer kararsızlığı yaşamalarında anlamlı bir farkın olmaması üniversite kapsamında program değişimi yada ek bölüm yapılmasını anne-babanın eğitim durumu odaklı değerlendirilmemesinden kaynaklı olabilir. Aynı zamanda bizim çalışmamız da KİYG ve ÇAP yapan öğrenciler daha önce seçtikleri bir meslek programını değiştirme ve ek bir meslek programına geçtikleri için bu

bireylerin birinci meslek tercihleri değil meslek değiştirme kararları incelenmesi nedeniyle yapılan diğer araştırmalarla örtüşmeyebilir.

V. 2. İkinci Araştırma Sorusuna İlişkin Tartışma

ÇAP ve KİYG yapan bireylerin kariyer kararsızlığında aile etkisi ölçeğinin alt boyutları olan bilgi destek, maddi destek ve değer inanç kavramlarını aile etkisi ölçeğine göre test edilmiş ve anlamlı farkın olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 7 ve Tablo 8). Bu anlamlı farkların hangi alt boyutlar arasında olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarından olan bilgi destek ve maddi destek karşılaştırılmasında anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Maddi destek ve değer inanç karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bilgi destek ve değer inanç karşılaştırılmasında da anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Kariyer kararsızlığını önlemede bireylere zamanında ve yeterli ölçüde bilgi desteğinin sağlanmasının önemli bir yeri bulunmaktadır. Çünkü, problem yaşanan konular üzerinde çözüm odaklı bilgilerin sunulması ve bu konular üzerinde becerilerin sağlanması bilgi desteği kapsamaktadır (Akdaş, 2013). Bilgi destek yaşamın getirdiği problemlere karşı bir netice kazanmada önemli bir unsurdur. Bu kavram kariyer kararının bir boyut kazanmasında da etkili olabilmektedir. Ülker (2015)'e göre, bilgi destek, kariyer tercihinde ki öğrenciye kendisini tanıması, meslekleri tanıması ve bu iki bilgi çerçevesinde kendisi için en doğru olan kariyer kararı vermede aile desteği ile bilgi sağlamayı kapsamaktadır. Bireylerin ailesinin yada içinde bulunduğu ortamın(mesleki rehber danışmanlarınca) kariyer konuları hakkında bilgi sağlaması ileriki dönemlerinde yada meslek tercihlerinde sıkıntılar yaşamamasına imkan sağlayabilir. Literatürde doğrudan kariyer kararsızlığında bilgi destek ile ilgili çalışmalar yer almamasına rağmen bu konuyu kapsayan aile desteği ile ilgili çalışmalarda aile desteğinin yüksek olduğu kişilerde olumlu yöne etkilemektedir. Alliman-Brisset, Turner ve Skovhott'a (2004) göre, bireylerin kariyer kararı verme yetkinliklerinin, ailenin kariyere yönelik sağlayacağı bilgi desteklerle etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Bireylerin kariyer öz yetkinliklerinin ise, ebeveynlerin desteği ile olduğu belirlenmiştir (O'Brien, Friendman, Tipton ve Linn,

2000; akt. Ülker, 2015). Bu çalışmanın bulgularında ÇAP ve KİYG yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında bilgi destek açısından anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yapmış olduğumuz görüşmeler sonucunda ise, Ö1, Ö2, Ö5 ve Ö6'nın almış oldukları bilgi desteğin kariyer kararındaki etkililiği görülmektedir. Bu öğrencilerin bazıları üniversite ortamında bazıları da üniversiteye başlamadan önce aldıkları bilgi destek ile ÇAP ve KİYG programlarından yararlanarak kariyer kararı değişikliği yapabilmektedirler.

Üniversite ortamında kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerde ise bilgi destek sağlanması ile ÇAP ve KİYG programlarını tanımış olabilirler. Böylece bu programların varlığı ile kariyerindeki sıkıntıları gidererek sağlıklı bir kariyer tercihinde bulunacaklardır. Bilgi destek sağlanması ile kariyer sıkıntısı yaşayan üniversite öğrencileri fazla zaman kaybetmeden kendi benlik kavramlarını niteleyen mesleki programlara geçiş yapması sağlanabilecektir.

Ailenin maddi durumunun; aile fertlerinin mesleği, gelirleri ve içinde bulunduğu ortam gibi etkenlerle belirlenebilmektedir. Leo'nun eğitimsel teorisinde, ailenin maddi geliri ile çocuğun eğitimi hakkında kararlı hedefler belirlemesinin normal olduğunu belirtmiştir. Yani ailenin maddi durumu çocuklara sağlanacağı eğitim olanaklarını etkileyeceği gibi ailenin maddi durumu bireylerin meslek tercihlerinde de rol oynayacaktır (Çurğatay, 2010). ÇAP ve KİYG yapan üniversite öğrencilerinde ise maddi desteğin bir bilgi destek kavramı kadar anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. ÇAP ve KİYG yapan üniversite öğrencilerinde maddi destek kaygısından ziyade kariyerinin kendi benliğiyle bütünleşmediği bilgisini sağlayarak yeni bir alan tercih etmesi yada kariyerinde ek bir alan fırsatını kaçırmak istemeyerek bu programları tercih etmiş olduğu görülmektedir. ÇAP yapan üniversite öğrencisinin görüşme sırasında ailelerinin maddi destek konularının sıkıntı yapmadığını da dile getirmektedirler.

Super, Sverko ve Holland gibi kuramcılar, mevcut olan değerlerin kişilerin meslek tercihlerinde, kariyer uyumlarında ve kariyer tatminlerinde etkili bir faktör olduğunu belirtmiştir (Pişkin, 2012). Aynı zamanda değer kavramı, bireylerin

gelişimleri sürecinde devam eden kültürel ve ahlaki özelliklerinin de oluşumunu içermektedir. Değer kavramlarının içinde bütünleşen dini/manevi inançlar değer-inanç kavramını meydana getirmiştir. Değer inanç kavramlarının bireylerin kariyer kararı vermede etkili bir belirleyici olabilmektedir (Özhan, 2015). Hatta kariyer kararı vermede olumsuz düşünce ve inançlar kariyer tercih sürecini güçleştirecektir. Böyle bireyler, kariyer kararı verme sürecinde olumsuz düşünce ve inançlardan arınarak kariyer tercihinde bulunmaları gerekmektedir (Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon ve Lenz, 2004; akt. Ülker, 2015). ÇAP ve KİYG yapan öğrenci üniversiteye geldiği dönemden önce zaten bir değer inanç kavramlarına sahip olarak gelmiştir. Ancak bizim çalışmamızda ÇAP ve KİYG yapan öğrenciler yeniden bir kariyer tercihi yapmaktadırlar lakin ilk kez bir meslek tercihinde bulunmadıklarından dolayı aile etkililiği ölçüsünde değer-inanç kavramının anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu çalışmada öğrenciler zaten ailelerinin dege-inanç hususunda ki tavırlarını bilerek bir meslek seçimi yaptıklarından dolayı etkililiğinin olmamasına sebep olmuş(normal) olabilir. Burada bireyler kendi değerlerinin farkındalığıyla bir kariyer uyumu tercih etmiş olabilir. ÇAP ve KİYG yapan öğrenciler değer-inanç kavramı üzerinde durmayarak kendilerini kapsayan diğer faktörlerin etkililiğinde kariyer tercihinde değişiklikler yada ek kariyer alanları yapmak istemişlerdir. Kariyer kararsızlığında ÇAP ve KİYG yapan üniversite öğrencilerinin ailelerinin kariyer uyumlarına karşı gösterdikleri çabalarda değer-inanç boyutunda desteğin olduğu belirlenmiştir.

V. 3. Üçüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Tartışma

KYG ve ÇAP yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığında ilgi durumlarının (ikna, ticaret, iş ayrıntıları, edebiyat, güzel sanatlar, müzik, sosyal yardım) mesleki sonuç beklentisi ölçeği ve yetkinlik beklentisi ölçeklerinin sonucunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Bkz. Tablo 9 ve Tablo 10).

Kariyer seçiminde ilgi kavramı önemli bir etkendir. Çünkü bireyin ilgi duyduğu bir kariyeri tercih etmesi, bireyin ileriki hayatında yapacağı meslekten yüksek doyum seviyesine ulaşacağından mesleğine uyum sağlaması ve başarılı olmasını sağlayacağı

gibi, aynı zamanda yapılan işten yüksek verim elde edilecektir (Pişkin, 2012). Bu yüzden bireyler meslek seçimlerini ilgi duydukları alanlara göre yapmaları daha doğru olacaktır.

Üniversitede giriş sınavında yapmış oldukları tercihleri ilgi düzeyleri doğrultusunda olmadığı takdirde, bireylerin üniversite ortamında seçmiş oldukları alanlara karşı tereddüt yaşamalarına sebep olabilecektir. Bu tereddütlerinin farkında olup kariyer kararını yeniden şekillendirmek isteyen üniversite öğrencileri ilgi alanlarını kesinleştirdikten sonra ÇAP ve ya KİYG programlarını seçmeleri daha uygun olacaktır. KİYG yapmış yada yapacak olan bir öğrenci bulunduğu programı bırakıp başka bir alana geçişinde ilgi alanını anlamlı düzeyde fark etmesi ile kariyer kararında yeniden bir kararsızlık yaşamadan sağlıklı adımlar atılmasını sağlanabilecektir. ÇAP yapan öğrencilerde ise birden fazla ilgi alanının fark etmesi ile bu programın içinde var olabileceklerdir (Sağlam, 2009). ÇAP'ı öğrencilerin kariyerlerine ek bir kariyer avantajları sağlayarak ilgi duyduğu birden çok alanları yapma fırsatları sağlayacaktır. Fakat bu araştırma bulgularında ÇAP ve KİYG yapan öğrencilerin kariyer kararsızlığı yaşamaları ilgi durumu açısından anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır. ÇAP ve KYG yapan öğrencilerin bu çalışma bulgularında ilgi durumunun desteklenmemesi bireylerin üniversite giriş sınavında yapmış olduğu tercihlerindeki ilgilerini doğru algıladıklarını ve bu algılar doğrultusunda eşdeğer ölçüdeki mesleki programlara da geçiş yapmalarından dolayı olabilir. ÇAP ve KİYG yapan öğrencilerin ilgi durumunun etkili olmamasını, mesleki değer, statü, gelir durumu gibi kavramları dikkate almalarından kaynaklanabilir. Yada ÇAP ve KİYG yapan öğrencilerin sınıf düzeylerine göre 2.,3., ve 4. sınıf olup sınıf seviyeleri ilerledikçe (yada yaş ilerledikçe) bireyde oturmuş bir ilgi durumu söz konusu olup programı bitirdikten sonra iş olanaklı düşüncesinden dolayı ilgi durumlarından etkilenmemiş olabilir.

ÇAP yapan öğrencilerin ise ek kariyer fırsatlarını kaçırmak istemediklerinden dolayı bu programı seçmiş olabilirler ve bu şansı kendilerine vermiş olabilirler. Görüşme yaptığımız ÇAP öğrencilerinin (Ö3,Ö4) ilgilerinin yanında ek bir bölümden yararlanmalarını kariyerlerini daha iyi geliştirmek istemeleri yanında

atama kolaylığı ve çift diploma avantajından yararlanmak olduğunu belirtmişlerdir. Bu bilgidен hareketle Ö3 ve Ö4 öğrencileriyle yapılan görüşmelerde ilgi alanlarının anlamlı bir farkından çok diploma avantajı ve atama kolaylığı ön plandadır. KİYG yapan Ö6'nın KİYG yapmasında sağlık durumun etkili olduğunu belirtmiş olmasına karşın yeteneklerinin öğrenim gördüğü alanda olmasına rağmen atama kolaylığını düşündüğünden dolayı tercih ettiğini belirtmiş ve ilgi alanını göz ardı etmiştir. Bu çalışmada ilgi durumlarının anlamlı derecede farklılık göstermesi nitel verilerin bazılarında rastlanılmaktadır. Ö1, Ö2 ve Ö4 ile yapılan görüşmelerde ilgi alanlarına göre bölüm değişikliği yapıldığı ve ilgi alanlarını genişletmek için ek bölüm tercih edildiği söylenmiştir.

V. 4. Dördüncü Araştırma Sorusuna İlişkin Tartışma

ÇAP ve KİYG yapan üniversite öğrencilerinin MSBÖ ve YBÖ'lerinin puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde fark gösterip göstermediğini inceleyen çalışma bulgularında kadın ve erkek öğrenciler arasında fark olmadığı bulunmuştur (Bkz. Tablo 11 ve Tablo 12). Bazı çalışmalarda kariyer uyumunun kadın ve erkek faktörlerine göre değişimlerine bakıldığında, cinsiyete göre fark olmadığı görülürken (Hirschi,2009, Hirschi, Hermann ve Keller, 2015; Kair ve ve Deniz,2016; Karadaşvd., 2017; Olugbade, 2016) bazı çalışmalarda ise cinsiyete göre farkın anlamlı olduğu belirtilmiştir (Coetze ve Harry, 2014; Ferreira, 2012; Han ve Rojewski, 2015; O'Connell vd. 2008; Rocha, 2012; akt. Yiğit, 2018). Kariyer kararsızlığındaki cinsiyet değişkeni arasında farklı sonuçlar alınması bireylerin içinde bulunduğu çevre etmenine göre şekillenebilmektedir. Çünkü bireyler çevrelerindeki fiziki ve sosyal çevreye uyum sağlama ihtiyacı duyarlar. Bireyler istenilen şartlarda yetiştirilmek ve kalıplandırılmak istenilmektedir (Çurgatay, 2010). Bireylere ilişkin beklenen rollerden dolayı cinsiyete özgü tavırlar oluşumuna sebep olabilmektedir (Kağçıbaşı, 2005). Yani bu roller cinsiyete yüklenen anlamları oluşturmaktadır. Kültür etkisiyle bireylerin kişilik özellikleri gibi benimsetilip bu cinsiyet rollerine göre kariyer kararı vermeleri beklenmektedir. Kadınların meslek seçim rollerinde pasiflik, ilişki odaklılık ve yardım odaklılık ön planda olması beklenirken erkeklerde güç, kuvvet ve girişimcilik gibi roller olması beklenmektedir

(Zeyneloğlu, 2008). Bu cinsiyet rol farklılıklarının oluşmasında biyolojik etmenin yanında çevre (öğretmen, akran, aile) etmeni de ön plandadır (Blakemore vd., 2009, akt. Yiğit, 2018). Çalışmanın bulgusunda, cinsiyete göre anlamlı bir farkın olmaması araştırmaya katılan ÇAP ve KİYG üniversite öğrencilerinin özelliklerinden dolayı olabilir. Ya da araştırmaya katılan bu öğrencilerin cinsiyet faktöründen çok iş bulma olanaklı düşündüklerinden olabilir. Aynı zamanda öğrenciler üzerinde cinsiyet değişkenine yüklenen rollerin (kız öğrencilere hemşirelik, erkek öğrencilere mühendislik gibi) etkili olmaması anlamlı fark göstermemesine neden olabilir.



VI. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

VI . 1. Sonuç

Bu çalışmada Türk Yükseköğretiminde 2010 yılından sonra giderek yaygınlaşmaya başlayan ÇAP ve KİYG programlarına geçiş yapan öğrencilerin kariyer kararı incelenmiştir. Üniversiteye kayıt yaptırıp en az bir yıl öğrenim gördükten sonra kayıtlı olduğu programı bırakıp başka bir programa geçen (KİYG) ile ikinci bir programı seçen öğrencilerin kariyer kararlarını etkileyen altı faktör incelenmiştir. Bu amaçla üç farklı şehirde ikisi devlet ikisi de özel üniversitede öğrenim gören 82 öğrencinin kariyer kararlarını belirleyen özellikler tespit edilmeye çalışılmıştır. KİYG ile kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilere ilgi ve yeteneklerine uygun bir mesleği seçme imkânı tanınmıştır. ÇAP programı ise, öğrencilerin bilgilerini geliştirme imkânı yanında ikinci bir kariyer seçme fırsatı vermektedir.

Bireyler almış oldukları kariyer kararı ile sadece yetenek ve ilgilerine göre bir meslek seçmiş olmazlar. Aynı zamanda bireyin bütün yaşamını etkileyen ve yaşam tarzlarını da biçimlendiren çok önemli bir karar almışlardır. Kariyer kararsızlığı içinde bulunan üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını gözden geçirmeleri ve yeni bir kariyer seçme fırsatı KİYG programı ile elde edilmektedir. Bilindiği üzere kariyer seçiminde bir çok faktör etkili olmakla birlikte, çalışmamızda ÇAP ve KİYG yapan öğrencilerin kariyer seçiminde etkili olduğu varsayılan *ebeveynlerinin eğitim durumu, öğrencilerin ilgi durumları, bilgi destek, maddi destek, değer-inanç ve cinsiyet* özellikleri açısından incelenmiştir.

ÇAP ve KİYG yapan öğrencilerin kariyer kararında yukarıda belirtilen faktörlerden en etkili olan faktör, *bilgi destek* olarak bulunmuştur. Çünkü program değiştiren ve ek bir programa geçiş yapan öğrencilere uygulanan anketlerde (üç ölçek) ve görüşmeler sonrasında bilgi desteğin önemli olduğu anlaşılmıştır. Bilgi destek konusunda öğrenciler üniversitedeki danışman ve öğretim üyeleri, aile, lise öğretmenleri ve üniversitedeki arkadaşlarından bilgi ve destek aldıkları tespit

edilmiştir. Bu arada bilgi destek konusunda özel üniversitelerin (Bilkent ve Başkent üniversiteleri) öğrencilerine daha fazla bilgi verdiği gözlemlenmiştir. Kurumsal açıdan bu durum, özel üniversitelerin daha fazla öğrenci alabilmeleri yanında nitelikli öğrencileri üniversitelerine çekebilmek amacıyla yapılan bir uygulama olduğu gözlemlenmiştir.

Bu çalışmanın nitel boyutunu öğrencilerle yüz yüze yapılan görüşmeler oluşturmakta ve bu görüşmelerle ilgi çekici sonuçlara ulaşılmıştır. Görüşmelerden elde edilen sonuçlara göre ÇAP ve KİYG yapan öğrencilerin *iş bulma kaygısı, istediği bir programda okuma fırsatı ve ilgi alanını genişletme* gibi sebepler kariyer seçiminde etkili olduğu anlaşılmıştır.

Özel üniversitedeki öğrencilerin çok büyük bir kısmının bilinçli olarak KİYG yaptıkları belirlenmiştir. Bu öğrenciler genellikle Üniversiteye giriş puanı yeterli olmadığı için başka bir programa kayıt yaptırıp sonra KİYG ile istediği programda eğitimine devam edenlerdir. Sadece bir öğrenci sağlık sebebiyle kayıt dondurma işleminden kaynaklanan bir sorunun sebep olduğu öğrencilik haklarıyla ilgili olarak KİYG yaptığı anlaşılmıştır.

Devlet üniversitelerinde ise, KİYG yapan öğrencilerin atama kaygısıyla mesleki bir karar vermeleri ön plana çıkmaktadır. ÇAP'ına kayıt yaptıran öğrencilerin ise, iş bulma kaygısı öncelikli olmakla birlikte farklı bir meslek programıyla ilgilenecek bilgi alanını ve bilgi düzeyini geliştirme isteğinde oldukları belirlenmiştir.

Sonuç olarak; eğitim, bireyde istendik davranışlar kazandırması yanında bireyi hayata da hazırlamaktadır. Bireyin eğitim döneminde ilgi, yetenek ve değerlerine uygun bir meslek seçmesi eğitimin önemli işlevlerinden biridir. Bu sebeple bireylerin kendisine uygun bir mesleğe yönelmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın genel sonuçlarından hareketle, bilgi destek sağlanmayan, içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durum, ilgi ve yeteneklerinin farkında olamadan meslek tercihi yapan bireylerin ÇAP ve KİYG programına dahil oldukları gözlenmiştir. Bu sonuçtan hareketle öğrencinin kariyer gelişiminde mesleklerle ilgili olarak yeterince bilgi sahibi olması ve kendini tanıması etkili bir faktördür denilebilir.

VI. 2. Öneriler

Bu çalışmanın bulgularına göre ilköğretimden üniversite öğrenimine kadar öğrencilerin kariyer kararlarında yeterli bilgi destek sağlanmadığı tespit edilmiş olup, bu konuda geniş kapsamlı öneriler getirilmiştir. Ayrıca anlamlı fark bulunmayan değişkenler içinde kariyer danışmanlığı ve eğitim kurumları açısından önerilere de yer verilmiştir.

Araştırmacılar için öneriler:

KİYG ve ÇAP'ı başarıyla tamamlamış mezunların kariyerleri ve bu programlar hakkındaki görüşleri nitel araştırma yöntemi ile incelenebilir. KİYG ile ÇAP'ların kariyer kararsızlığındaki öğrencilere ne kadar yardımcı olduğu belirlenmelidir. Çünkü bu programlardan mezun olanların görüşleri, üniversitelerde KİYG ve ÇAP'ın yaygınlaştırılmasına ve geliştirilmesine ışık tutacaktır.

Bu araştırma daha kapsamlı olarak, başka bir ifadeyle daha geniş gruplarla çalışılabilir. Yapılacak çalışmalarda bu araştırmada özellikle dikkat çeken *meslek seçiminde bilgi destek etmeni* açısından incelenmesi önerilir.

Araştırma iki devlet üniversitesi ve iki özel üniversitesindeki ÇAP ve KİYG yapan öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma Batı ve Güney bölgelerinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde ÇAP ve KİYG yapan öğrencileri de kapsayan çalışma yapılabilir.

Öğretmenler için öneriler:

Rehber öğretmenler ilkokuldan itibaren diğer öğretmenlerle de işbirliği yaparak öğrencilerin ilgi ve yeterliliklerini tespit etmeli ve meslek seçimiyle ilgili olarak her öğrenciye mutlaka kariyer gelişim envanterleri uygulanmalıdır.

Bireylerin kariyer kararsızlığı yaşamamaları için okul rehberlik servislerinin öğrencilerin kariyer kararlarıyla ilgili olarak kendilerini ve meslekleri tanımasını konusunda daha etkili çalışmalar yapabilirler

Üniversiteye hazırlanan 12. sınıf öğrencilere ÇAP ve KİYG programları ile ilgili bilgi destek sağlanmalı.

Okul idaresi, meslek rehber öğretmeni ve diğer öğretmenlerle işbirliği yaparak mesleklerin tanıtılması konusunda öğrencilerin ve velilerin bilgilendirilmesi gerekir. Bu konu da meslek haftaları düzenlenerek çeşitli meslekler tanıtılabilir.

Üniversite akademik danışmanları için öneriler:

Akademisyenler, dekanlık ve bölüm başkanlığı 1. sınıf öğrencilerine oryantasyon programları düzenleyerek üniversitenin ÇAP ve KİYG uygulamaları hakkında bilgilendirebilir.

Üniversitelerde haftalık ders programları ve seçmeli dersler ÇAP ve KİYG 'i kolaylaştıracak şekilde düzenlenebilir.

Üniversitelerde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı merkezleri kurulabilir varsa daha fazla işlev kazandırılabilir

Ebeveynler için öneriler:

Aileler çocuklarının sosyal ve psikolojik gelişimini takip etmeli, çocuklarının ilgi ve yeteneklerini öğrenmeye çalışmalı, bu konuda çocuklarının öğretmen ve rehber öğretmenleriyle daha fazla işbirliği içinde olarak, özellikle rehber öğretmenin tavsiyelerini ve yönlendirmelerini dikkate alabilirler.

Kariyer tercihinde ailenin rolü dikkate alınarak, öğrenci velilerinin meslek seçiminde bireyin ilgi, yetenek, değer, sosyoekonomik düzey, cinsiyet, bilgi destek, ekonomik ve politik faktörler konusunda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu konuda MEB ve eğitimle ilgili sivil toplum örgütlerinin eğitici çalışmalar yapmaları yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKBABA, Sadegül; *Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri Ve Önemi*<http://www.baktabul.net/egitim-ogretim-bolumu/118264-ogretmen-yetistirmede-mesleki-rehberligin-yeri-ve-onemi.html>adresinden 15/12/2015 tarihinde erişilmiştir, 2008.
- AKBAYIR, Kamil; "Öğretmenlik Mesleğine Yönelmede Ailenin Ve Branş Seçiminde Cinsiyetin Rolü", *Milli Eğitim Dergisi*, http://infobank.fedu.metu.edu.tr/ufbmek5/b_kitabi/PDF/OgretmenYetistirme/Bildiri/t271d.pdf, 2003.
- AKDAŞ, Gülay; *Sağlık meslek lisesi öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin ve algıladıkları aile desteğinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2013.
- ALLİMAN-Brissett, ANNETTE E., TURNER, S.L. ve SKOVHOLT, T. M.; "Parent Support And African American Adolescents" Career Self-Efficacy", *Professional School Counseling*, 7(3), 2004, 124-132.
- ATLİ, Abdullah; *Lise öğrencilerinin meslek değerlerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2012.
- AYDIN, Çağdaş; *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığının özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik bakımından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, 2014.
- AYTEKİN, Arif; *Meslek seçimini etkileyen sosyo- ekonomik ve kültürel faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü Sosyoloji Bölümü, 2005.
- BACANLI, Feride; *Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar*, Yeşilyaprak, B. (Edt), Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı, (89-144), Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2012.

- BAHADIR, Rifat Yusuf; *Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin anne baba tutumları ve başa çıkma stilleri açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2018.
- BAHAR, H. Hüsnü; "Tıp Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bazı Sosyo-Ekonomik Özellikleri ile Fakülte Tercihleri Arasındaki İlişki", *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 2002, 125-144.
- BALCI, Ali; *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik, İlkeler*, 8. bs., Ankara 2010.
- BALCI, Ali; *Sosyal Bilimlere Araştırma: Yöntem, Teknik Ve İlkeler*. 11.bs., Ankara 2009.
- BALTACI, A; "Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 2018, 231-274.
- BETZ, Nancy E.; "Contribution of self-Efficacy Theory To Career Counseling: A Personal Perspective", *The Career Development Quarterly*, 52(4), 2004, 340-353.
- BÜYÜKGÖZE-KAVAS, Ayşenur; "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Aldıkları Mesleki Rehberlik Hizmetleri ve Mesleklerini Değiştirmek İsteme Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı 21, 2005, 111-122.
- BÜYÜKGÖZE-KAVAS, Ayşenur; Kariyer Karar Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 2012, 159-168.
- BÜYÜKGÖZE-KAVAS, Ayşenur; *Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına dayalı bir kariyer kararsızlığı modelinin üniversite öğrencilerinde sınanması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 2011.

- CAN, Abdullah; *SPPS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*,5. bs., Ankara 2017.
- CEMALOĞLU, Necati; *Veri Toplama Teknikleri: Nitel-Nicel*, Tanrıöğen, A. (Ed.), Bilimsel Araştırma Yöntemleri ,(133-157),Ankara2011.
- CRESWELL, J. W. & PLANO-CLARK, V. L.; *Karma yöntem araştırmaları: Tasarım ve yürütülmesi*, Çev: Yüksel Dede ve Selçuk Beşir Demir,Ankara,2014.
- CRESWELL, John W. ve PLANO-CLARK, V.L.; *Designing and conducting: Mixed method sresearch*. Thousand Oaks, California: Sage Publication, 2007.
- CRESWELL, John W.; *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative search* (4th ed.). Boston: Pearson, 2012.
- CRESWELL, John W.; *Research design: Qualitative, quantitative and mixed method sapproaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications, 2009.
- CROWELL, Amanda ve KUHN, Deanna; "Developing dialogic argumentation skills: A three-year winter vention study", *Journal of Cognition and Development*, 15(2), 2012, 363-381. doi: 10.1080/15248372.2012.725187
- ÇELİK ÖRÜCÜ, Müge; "Sürdürülebilir Eğitimde Yükseköğretimin Ve Psikolojik Danışman Eğitiminin Rolü Ve Önemi", *Ekev Akademi Dergisi*, Sayı:63 Yıl: 19, 2015,231-241.
- ÇINAR, Çiğdem; *Lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında benlik algısının önemi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- ÇURGATAY, Veysi; *Üniversite Sınavına Girecek Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo- Kültürel Faktörler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

- DURMAZ, Ayşe; Farklı Kariyer Evrelerinde Olan Öğretmenlerin Öğrencilerin Kariyer Gelişimlerine İlişkin Görüşleri. *Kırklareli Üniversitesi Electronic Journal of Vocational Colleges*, C.4, S.1, 2014,s. 11-21.
- ELİTOK, Yavuz; *Bireysel Kariyer Platosu Oluşumuna Etki Eden Faktörlerin Analizi, Bingöl Üniversitesi' Ne Bağlı Meslek Yüksek Okulları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2012.
- ERDEN, Münire; *Eğitim Bilimlerine Giriş*, 10.bs., arkadaş yayınevi, Ankara 2017.
- ERJEM, Yaşar; "*Öğretmenlik Mesleğine Yönelmede Ailenin İşlevi*", Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 2(19), 2000, 70-79.
- ERME, Tahsin; *Bireysel Kariyer Yönetimini Etkileyen Faktörler: İşletme Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- EVRENOSOĞLU, A.Senem; *Birey-Çevre Uyumunu Ve Uyumun Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2007.
- FIRAT, Mehmet, KABAKÇI YURDAKUL, Işık ve ERSOY, Ali; Bir eğitim teknolojisi araştırmasına dayalı olarak karma yöntem araştırması deneyimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 2014, 65-86, [Online]: www.enadonline.com, doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.2s3m.
- GLESNE, Corrine; *Nitel araştırmaya giriş*, çev. A. Ersoy & P. Yalçınoğlu, Ankara 2014.
- GÜLER, Erol; *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- HARMAN, Esra Nur; *Lise Öğrencilerinin Denetim Odaklarına Göre Mesleki Olgunluklarının Kariyer Karar Verme Güçlüklerini Yordama Gücü*.

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

HİRSCHİ, Andreas, HERRMANN, Anne, ve KELLER, Anita C; "Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation", *Journal of Vocational Behavior*, 87, 2015, 1-10.

HİRSCHİ, Andreas; "Career adaptability development in adolescence: Multiple predictor sand effect on sense of power and life satisfaction", *Journal of Vocational Behaviour*, 74(2),2009, 145-155.

IŞIK, Erkan; *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem; "Value and Children and Family Change : A Three - Decade Portrait From Turkey", *An International Review*, 54 (3), 2005, 317-337.

KAHRAMAN, Sibel; *Meslekler rehberliği*. 11 Aralık 2015, www.milliyet.com.tr, 2007.

KALAFAT, Temel; "Kariyer Geleceği Ölçeği (Kargel): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38),2012, 169-179.

KARAATLI, Meltem; *Verilerin düzenlenmesi ve gösterimi*. Ş. Kalaycı (Ed.), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri İçinde, 8. baskı, Dinamik Akademi, Ankara 2017,s. 3-47.

KOCA, Ayşe İpek; *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

- KUZGUN, Yıldız; *Meslek Danışmanlığı*. Ankara 2000.
- KUZGUN, Yıldız; *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. 3.bs., Ankara 2006.
- KUZGUN, Yıldız; *Rehberlik Ve Psikolojik Danışma*. Ankara, ÖSYM Yayınları, 2002.
- M.PARLAK, Zeynep; *Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin Çeşitliliğinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- MCMİLLAN, J.H., ve SCHUMACHER, S.; *Research in education: Evidence-based practice (7th edt.)*.London: Pearson, 2010.
- MURPHY, Susan.A; *"The Study Of Career Values By Generation and Gender"*, Unpublished Doctoral Dissertation, The Fielding Institute, 2000, USA.
- ÖZHAN, Mehmet Buğra; *Lise öğrencilerinin mesleki değerleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015.
- PEKMEN, Serkan ve TEZCİ, Erdoğan; "Holland Teorisinin Işığında Meslek Kişiliğinin Ölçülmesi",*Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*,9(1), 2015,184-204.
- PİŞKİN, Metin; *Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler*, Yeşilyaprak, B.(Edt), *Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı*, (44-78), Ankara 2012.
- POLAT, Fatma Büşra; *Kariyer tercihini etkileyen faktörlerin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisi: lise öğrencileri üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- REAY, Diane Yourself? Working Class Relationships To Education", *Journal of Education Po*; "Finding or Losing licy, 16(3), 2001, 333-346.
- ROGERS, Mary E., CREED, PETER A. ve GLENDON, A. Ian; "The Role Of Personality İn Adolescent Career Planning And Exploration: A Social Cognitive Perspective", *Journal of Vocational Behaviour*, 73, 2008, 132-142.

- SAĞLAM, Arzu; *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin mesleki ilgi düzeyi ve mesleki ilgi düzeyini etkileyen etmenlerle ilgili algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, 2009.
- SARIKAYA, Türkan. ve KHORSHID, Leyla; "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* , 7(2), 2009, 393-423.
- SAYDAM, Selma; *Yükseköğretimde Örgütsel İmaj Ve Aidiyetin, Mesleki Sonuç Beklentisi Ve Öğrenci Sadakatini Yordaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- SEMERCİ, Bengi; Başarıyı Etkileyen Başlangıç: Meslek Seçimi, <https://bengisemercienstitusu.com/basariyi-etkileyen-baslangic-meslek-secimi/>,2015.
- SEZER, Fahri ve İŞGÖR, İ.Yücel; "Mesleki Olgunluk Kazandırmaya Yönelik Sınıf İçi Rehberlik Etkinlikleri Program Denemesi", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 2008, 2239-252.
- SİYEZ, D.Müge; *Gelişimsel Yaklaşımlar*, Yeşilyaprak, B. (Ed.), Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı,(89-144), Ankara2012.
- SÜRÜCÜ, Mustafa; *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2005.
- ŞAHİN, Çavuş; *Veri Toplama Teknikleri*, Kıncal, R.Y. (Ed.), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara 2012, s.125-182.
- TURAN, Ümran; *Okulun ve ailenin öğrencilerinin meslek seçimindeki rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2018.


- ÜLKER, Ayşegül; *Kız Meslek Lisesi Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Yordayıcısı Olarak Aile Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- VURUCU, Fuat; *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- WALKER, L.Terrance ve TRACER, J.G.Tracey; The Role Of FutureTime PerspectiveIn Career Decision-Making *.Journal of Vocational Behavior*, 81(2012), 2012,150-158.
- Y.KINCAL, Remzi; *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 3.bs., Ankara2014.
- YELKEN, Kamil; *Orta öğretim son sınıf öğrencilerinin üniversite tercihlerini ve meslek seçimini etkileyen faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- YEŞİL, Rüştü; *Nitel Ve Nicel Araştırma Yöntemleri*, Y.Kıncal, R. (Edt), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara 2014, s. 51-63.
- YEŞİLYAPRAK, Binnur (edt); *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı*, Ankara 2012.
- YEŞİLYAPRAK, Binnur; *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*, Ankara 2000.
- YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK, Hasan; *Nitel Araştırma Yöntemleri*. 8.bs., Ankara 2011.
- YILMAZ, İbrahim Alpay, DURSUN, Sibel ve DURSUN, Bahtiyar; "Genç Bireylerin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(4), Yıl: 2,2013, 107-127.
- YİĞİT, Seydihan; *Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumu, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar Ve Kariyer Kararsızlığı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2018.
- YÖK Kanunu, Madde 4, a. Fıkrası, 7. Amaç, s.5349. yok. gov.tr

ZEYNELOĞLU, Simge; *Ankara'da hemşirelik öğrenimi gören üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları.*
Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2008.



EKLER

EK-3

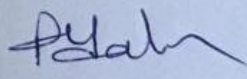

ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
2006

T.C
ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

ARAŞTIRMA BAŞLIĞI	Kurum içi Yatay Geçiş ve Çift Anadal Yapan Öğrencilerinin Farklı Bir Alana Yönelmelerinin Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Açısından İncelenmesi
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Nitel- Nitel Araştırma Yüksek Lisans Tezi
ARAŞTIRMACILAR	Eda TATLI Doç. Dr. Ahmet Ragıp ÖZPOLAT
KARAR	Araştırmanın etik açıdan "uygun" olduğuna karar verildi.

ETİK KURUL BAŞKANI
Prof. Dr. Paşa YALÇIN

TARİH
29/03/2018

İMZA


KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı konusunda yapılması planlanan bu araştırmada kurum içi yatay geçiş ve çift anadal programına devam eden öğrencilerin ilgilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Aşağıda yöneltilen sorulara size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Bilimsel çalışmaya sağladığınız katkı için teşekkür ederiz. Doç. Dr. Ahmet Ragıp ÖZPOLAT-Eda TATLI

1- Öğrenci cinsiyeti

Erkek () Bayan ()

2- Öğrenim türü

Ön lisans () Lisans()

3. Öğrencinin sınıfı

1 () 2 () 3 () 4 ()

4. Anne- Babanın size karşı tutumu

Otoriter () Demokratik () İzin verici ()

5. Anne eğitim durumu

Okur-yazar () İlkokul () Ortaokul () Lise () Yüksek öğretim () Lisans üstü ()

6. Babanın eğitim durumu

Okur-yazar () İlkokul () Ortaokul () Lise () Yüksek öğretim () Lisans üstü ()

7. Sosyal-ekonomik durum

1000-2000 () 2001-3000 () 3001-4000 () 4001 ve üzeri ()

8. Aşağıda farklı ilgi alanları yar almaktadır. Size uygun olan ilgi alanını işaretleyiniz.

- İknâ
- Ticaret
- İş Ayrıntıları
- Edebiyat
- Güzeli Sanatlar
- Müzik
- Sosyal Yardım



MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda, seçilen bir kariyer sonucu kişinin elde edilebileceği sonuçlarla ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen, her bir ifadeyi okuyunuz ve her bir ifadeye kendinizle ilgili olarak **ne düzeyde katıldığınızı** 4 aralıklı ölçek üzerinde işaretleyiniz. Katkılarınız için hepimize teşekkürler.

1-----2-----3-----4
Hiç **Tamamıyla**
Katılmıyorum **Katılmıyorum** **Katılıyorum** **Katılıyorum**

1. Yaptığım kariyer planı beni tatmin edecek bir sonuca götürecektir.	1	2	3	4
2. Seçtiğim kariyerde/meslekte başarılı olacağım.	1	2	3	4
3. Geleceğim iyi olacak.	1	2	3	4
4. Seçtiğim kariyerde/meslekte becerilerimi kullanabileceğim.	1	2	3	4
5. Kariyerimle ilgili verdiğim kararlarda kontrol benim elimdedir.	1	2	3	4
6. Kendime iyi bir gelecek sağlayabileceğim.	1	2	3	4
7. Seçtiğim kariyer doğrultusunda istediğim işe girebileceğim.	1	2	3	4
8. Seçtiğim kariyer/meslek bana ihtiyacım olan geliri sağlayacak.	1	2	3	4
9. Toplumumuzda saygı duyulan bir kariyerim/mesleğim olacak.	1	2	3	4
10. Kariyer/meslek hedeflerime ulaşacağım.	1	2	3	4
11. Ailem kariyer/meslek seçimimi onaylayacaktır.	1	2	3	4
12. Seçtiğim kariyer/meslek istediğim yaşam tarzını sürdürmemi sağlayacak.	1	2	3	4

KARİYER GELİŞİMİNDE AİLE ETKİSİ ÖLÇEĞİ

Suggested citation: Akın, A., Usta, F., & Satici, S. A. (2012, May). Validity and reliability of Turkish version of the Family Influence Scale. Paper presented at the 4th International Congress of Educational Research, 4-7 May, İstanbul, Turkey.

Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Her bir cümleye katılma ya da katılmama durumunuzu en iyi şekilde gösteren numarayı işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Ailem bir mesleği nasıl edineceğim hakkında benimle bilgi paylaştı.	1	2	3	4	5	6
2	Ailem önceden beri kariyer konularını benimle görüştü.	1	2	3	4	5	6
3	Ailem meslek seçiminde nasıl başarılı olabileceğimi bana anlattı.	1	2	3	4	5	6
4	Ailem bir meslek seçiminde neyin önemli olduğunu bana anlattı.	1	2	3	4	5	6
5	Ailemin çalıştığını görmek kariyerimde bana güven verdi.	1	2	3	4	5	6
6	Ailem hangi mesleklerin benim için en iyi olacağı hakkında bana rehberlik etti.	1	2	3	4	5	6
7	Ailem eğitim/staj konularında bana bilgi verdi.	1	2	3	4	5	6
8	Ailem kariyerle ilişkili sorular sormam da beni destekledi.	1	2	3	4	5	6
9	Ailem benden belli bir statüsü olan bir meslek seçmemi bekler.	1	2	3	4	5	6
10	Ailem onları utandırmayacak kariyer kararları vermeme bekler.	1	2	3	4	5	6

11	Ailem sadece onların onaylayacağı bir mesleği seçersem beni maddi olarak destekler.	1	2	3	4	5	6
12	Ailem onların isteklerine uygun bir meslek seçmemi bekler.	1	2	3	4	5	6
13	Ailem kendi kültürümüzden olan insanların kültürümüze uygun meslekler seçmelerini bekler.	1	2	3	4	5	6
14	Ailemin bana dair kariyer beklentileri cinsiyetime dayanmaktadır.	1	2	3	4	5	6
15	Ailem benden kariyer eğitimime ve gelişimime maddi katkı sağlamamı bekler.	1	2	3	4	5	6
16	Ailem beni maddi olarak desteklediği için kariyer gelişimime odaklanabilirim.	1	2	3	4	5	6
17	Ailemin mesleki kararlarımı maddi olarak desteklemesi zordur.	1	2	3	4	5	6
18	Eğer üniversite/yüksekokul sonrası ilave eğitim almak istersem, ailem maddi olarak destek olur.	1	2	3	4	5	6
19	Eğer mesleki hayatımda güç bir durumla karşılaşsam, ailem beni maddi olarak destekler.	1	2	3	4	5	6
20	Ailem mesleki kararlarımı verirken dini/manevi değerlerimi göz önünde bulundurmamı bekler.	1	2	3	4	5	6
21	Ailem mesleki kararlarımda değer ve inançlarımın önemli olduğunu ifade etti.	1	2	3	4	5	6
22	Ailem mesleğimin aile değerlerine/inançlarımıza uygun olmasını bekler.	1	2	3	4	5	6

KARİYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİ

© 2010 Erkan IŞIK

Aşağıda kariyer kararlarına ilişkin çeşitli görevler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi okuyun ve her bir görevi yerine getirmede **kendinize ne ölçüde güvendiğinizi** aşağıdaki 5 aralıklı ölçek üzerinde işaretleyiniz. Katkılarınız için hepinize teşekkürler.

1-----2-----3-----4-----5

Hic

Cok Az

Cok

Güvenmiyorum

Güvenmiyorum

Güveniyorum

Güveniyorum

Güveniyorum

1. İlginizi çeken işlerle ilgilibilgi toplamak için interneti kullanabilme	1	2	3	4	5
2. İlgilendiğiniz alanda kendinize bir bölüm seçebilme	1	2	3	4	5
3. Önünüzdeki 5 yıla ilişkin hedeflerinizle ilgili bir plan yapabilme	1	2	3	4	5
4. Seçtiğiniz alanda akademik sorunlar yaşarsanız atmanız gereken adımları belirleyebilme	1	2	3	4	5
5. Yeteneklerinizi doğru bir şekilde değerlendirebilme	1	2	3	4	5
6. İleride icra etmeyi düşündüğünüz mesleklerden birini seçerek karar verebilme	1	2	3	4	5
7. Seçtiğiniz bölümün eğitimini başarılı bir şekilde tamamlamak için ihtiyacınız olan adımları belirleyebilme	1	2	3	4	5
8. Bazen başarısızlık ve ümitsizlik yaşarsanız bile bölümünüzde ya da kariyer hedefinizde ısrarla çalışmaya devam edebilme	1	2	3	4	5
9. İdealinizdeki işin ne olabileceğini belirleyebilme	1	2	3	4	5
10. Önümüzdeki 10 yıl içerisinde bir meslekte olabilecek değişimlerle ilgili bilgi edinebilme	1	2	3	4	5
11. Tercih ettiğiniz yaşam stiline uygun bir kariyer seçebilme	1	2	3	4	5
12. İyi bir özgeçmiş hazırlayabilme	1	2	3	4	5
13. Seçtiğiniz bölüm sizi tatmin etmezse bölüm değişikliği yapabilme	1	2	3	4	5
14. Bir işte en çok neye değer verdiğinize karar verebilme	1	2	3	4	5
15. Bir işi yapan insanların yıllık ortalama kazançlarını öğrenebilme	1	2	3	4	5
16. Mesleki kariyeriniz konusunda bir karar verme ve bir daha bunun hakkında doğru muydu, yanlış mıydı diye düşünmeme	1	2	3	4	5
17. Girdiğiniz iş sizi tatmin etmezse iş değişikliği yapabilme	1	2	3	4	5
18. Mesleki kariyer hedefleriniz için nelerden vazgeçmeye hazır olduğunuzun ya da hazır olmadığınızın farkında olabilme	1	2	3	4	5
19. İlgilendiğiniz alanda şu anda çalışan biriyle konuşma	1	2	3	4	5
20. İlgilerinize uygun bir bölüm ya da kariyer seçebilme	1	2	3	4	5
21. Mesleki kariyer alternatiflerinizle ilgili iş bulabileceğiniz	1	2	3	4	5

kurumları belirleyebilme					
22. Yaşamak istediğiniz yaşam stilini belirleyebilme	1	2	3	4	5
23. Mezuniyet sonrası yüksek lisans, doktora, ya da uzmanlık eğitimi alabileceğiniz okullar hakkında bilgi toplayabilme	1	2	3	4	5
24. Başarılı bir iş görüşmesi gerçekleştirebilme	1	2	3	4	5
25. Seçtiğiniz bölüm ya da kariyerde başarılı olamazsanız, alternatif bir bölüm ya da kariyer belirleyebilme	1	2	3	4	5



YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

Görüşmeyi Yapan Kişi:

Görüşülen Kişi:

Görüşme Tarihi:

Görüşmenin Başlama Saati:

Görüşme Süresi:

Görüşmenin Bitiş Saati:

Merhaba, Bu görüşmenin amacı, Kariyer kararlarında KİYG/ÇAP'larındaki öğrencilerin farklı bir alana yönelmelerinin sebepleriyle ilgili görüşlerini öğrenmektir. Size yöneltilen soruların doğru ve yanlış gibi bir cevapları bulunmamaktadır. Size yöneltilen sorulara içtenlikle cevap vermeniz bilimsel çalışmaya büyük katkı sağlayacaktır. Sizinle görüşmeye başlamadan önce bazı konuları aydınlatmak istiyorum. Görüşme sonucu elde edilen bilgiler sadece bilimsel araştırma amacı için kullanılacaktır. Görüşme sonucunda elde edilen bilgiler, raporlaştırma esnasında adınız kesinlikle kullanılmayacaktır. Görüşme en fazla 10 dakika kadar sürecektir.

*Sizin için de bir sakıncası yoksa görüşmeyi kayıta alınacaktır?

*Görüşmeye başlamadan önce söylemek ya da sormak istediğin herhangi bir şey var mı?

*Görüşmeyi kabul ettiğiniz için teşekkür ederim.

*Eğer hazırsan görüşmeye başlayabiliriz.

1. KİYG/ÇAP yapmanızda etkili olan nedenler nelerdir?

2. Bu nedenlerden hangisi sizin için en vazgeçilmezidir? Neden?

3. KİYG/ÇAP yaptıktan sonra neler hissediyorsunuz?