

T.C.  
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK  
BİLİM DALI

LİSE ÖĞRENCİLERİNDE KAYGI VE STRESİN  
YORDAYICISI OLARAK KARIYER KARARI YETKİNLİK  
BEKLENTİSİ

Selin ATILGAN  
Yüksek Lisans Tezi

Danışman  
Yrd. Doç. Dr. S. Barbaros YALÇIN

Konya-2017





BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin

Adı Soyadı	Selin ATILGAN
Numarası	16830101022
Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Tezin Adı	Lise Öğrencilerinde Kaygı ve Stresin Yordayıcısı Olarak Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

  
Selin ATILGAN



## YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin

Adı Soyadı	Selin ATILGAN
Numarası	16830101022
Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Tez Danışmanı	Yrd. Doç. Dr. S. Barbaros YALÇIN
Tezin Adı	LİSE ÖĞRENCİLERİNDE KAYGI VE STRESİN YORDAYICISI OLARAK KARİYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “**LİSE ÖĞRENCİLERİNDE KAYGI VE STRESİN YORDAYICISI OLARAK KARİYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ**” başlıklı bu çalışma 04/07/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı,	Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler	İmza
Yrd. Doç. Dr. S. Barbaros YALÇIN		Danışman	
Yrd. Doç. Dr. H. İrem ÖZTEKE KOZAN		Üye	
Doç. Dr. Mustafa USLU		Üye	

## ÖNSÖZ

Bana duydukları sonsuz güveni tez dönemimin her anında hissettiğim, her zaman yanımda olan, mutluluğumun yanında üzüntülerimi de paylaşan aileme; kocaman yüreğiyle her zaman kol kanat geren öğrencilik yıllarımdan beri izinden yürüdüğüm canım annem Fatma SARICIOĞLU'na, sessizliğinin arkasında yaptığımız her işi başaracağımıza inancı tam olan babam İbrahim SARICIOĞLU'na, bitiremeyeceğimi düşündüğümde hep moral veren ikizim canım kardeşim Pelin SARICIOĞLU'na minnetle teşekkür ederim.

Lisans eğitimden Yüksek lisans eğitimine kadar her zaman birlikte ilerlediğimiz, beraber çalıştığımız ve akademik olarak yola çıktığım sevgili eşim Uzm. Psikolojik Danışman Yusuf Oktay ATILGAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Araştırmamın her aşamasında yanımda olan, desteğini esirgemeyen danışmanım sayın Yrd. Doç. Dr. S. Barbaros YALÇIN hocama, her zaman desteğinden yararlandığım sayın Doç. Dr. Mustafa USLU hocama teşekkür ederek saygılarımı sunarım. Araştırmamı yaptığım okullardaki görevli psikolojik danışman ve rehber öğretmen arkadaşlarımız başta olmak üzere, Kastamonu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün strateji şubesi personeline de ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Selin ATILGAN  
Konya-2017



**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü**

Öğrencinin

Adı Soyadı Selin ATILGAN

Numarası 16830101022

Ana Bilim / Bilim Dalı Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

Programı Tezli Yüksek Lisans  Doktora

**Tez Danışmanı** Yrd. Doç. Dr. S. Barbaros YALÇIN

Tezin Adı Lise Öğrencilerinde Kaygı ve Stresin Yordayıcısı Olarak  
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

**ÖZET**

Bu çalışmanın temel amacı; lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile arasında anlamlı bir ilişki ortaya koymaktır. Bu araştırma, genel tarama modelinin bir alt türü olan “İlişkisel tarama” türünde bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında Kastamonu Merkez Lisesi, Kastamonu Endüstri Lisesi, Kastamonu Fen Lisesi, Kastamonu Mustafa Kaya Anadolu Lisesi, Kastamonu Göl Anadolu Lisesi, Kastamonu Sağlık Meslek Lisesi ve Kastamonu İmam Hatip Lisesi öğrencileri arasından tesadüfi olarak seçilmiş 352 öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırmada, öğrencilerin bazı kişisel özelliklerini belirleyebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, kariyer kararı yetkinlik beklentilerini belirlemek amacıyla “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu(KKYBÖ-KF)” ve kaygılarını ölçmek amacıyla “Kaygı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Problem çözme ile durumluk kaygı puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Problem çözme, kendini doğru bir şekilde değerlendirme, meslekler hakkında bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve

kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile algılanan stres alt ölçeği Yetersiz Özyeterlilik Algısı puanı arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Sürekli Kaygı ile Stres/ Rahatsızlık Algısı puanı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Çalışmanın temel amacı kapsamında elde edilen veriler literatür ışığında değerlendirilmiştir. Sonraki çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar sözcükler :** Kariyer, Kaygı, Stres.





**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü**

Öğrencinin

Adı Soyadı Selin ATILGAN

Numarası 16830101022

Ana Bilim / Bilim Dalı Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

Programı Tezli Yüksek Lisans  Doktora

**Tez Danışmanı** Yrd. Doç. Dr. S. Barbaros YALÇIN

Tezin Adı Career Decision Competence Expectancy Of Prediction  
Of Anxiety And Stress In High School Students

### SUMMARY

Aim of the this study is that examine relationship between decision making and competence expectation which based on anxiety and stress.

This study is subtype of general screening model which is relational search. Research' sampling occured randomly choosen with 352 students in Kastamonu Central High School, Kastamonu Industrial High School, Kastamonu Science High School, Kastamonu Mustafa Kaya Anatolian High School, Kastamonu Lake Anatolian High School, Kastamonu Health Vocational High School and Kastamonu Imam Hatip High School in 2017-2018 education term. Informed consesnt form has created to gain information from students, Career Decision Compatence Expectation Scale Short Form has created to determine career decision compatence expectation, Anxiety Scale has crated to measure anxiety. Within the scope of the study, there is a significant positive correlation between problem solving and state anxiety scores. There is a significant negative correlation between perceived stress subscale and inadequate self-efficacy perception score, as well as problem solving, self-evaluation, profiling, goal setting, planning and career decision competence. There is



a significant positive correlation between Perceived Anxiety and Stress / Discomfort Score.

Datas obtained within the scope of the main purpose of the study were evaluated in the light of the literature. Suggestions have been made for further studies.

**Key Words:** Career, Anxiety, Stress.



## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
ÖZET .....	ii
SUMMARY .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vi
KISALTMALAR .....	viii
TABLolar LİSTESİ .....	vii
GİRİŞ .....	1
BÖLÜM I .....	1
1.1. Problem Cümlesi .....	9
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	9
1.3. Varsayımlar (Sayıtlılar) .....	10
1.4. Sınırlılıklar .....	11
1.5. Tanımlar .....	11
BÖLÜM II .....	12
KURAMSAL ÇERÇEVE .....	12
2.1. KAYGI .....	12
2.1.1. Kaygının Belirtileri .....	13
2.1.2. Kaygı Türleri .....	13
2.1.2. Ergenlik Kaygıları .....	15
2.1.3. Ergenlerin Gelecek Kaygıları .....	16
2.2. SOSYAL BİLİŞSEL KARİYER KURAMI .....	16
2.3. YETKİNLİK BEKLENTİSİ .....	19
2.4. KARİYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ .....	21
2.5. KARİYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ VE KAYGI .....	22
2.7. YAPILMAŞ ÇALIŞMALAR .....	26
BÖLÜM III .....	30
YÖNTEM .....	30
3.1. Araştırma Modeli .....	30
3.2. Evren ve Örneklem .....	30
3.3. Verilerin Toplanması .....	31
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	31
3.3.2. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF) .....	31
3.3.3. Kaygı Ölçeği .....	32
3.3.4. Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ) .....	33
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....	34
BULGULAR .....	34
BEŞİNCİ BÖLÜM .....	34

TARTIŞMA VE YORUM.....	40
ÖNERİLER.....	48
KAYNAKÇA.....	50
EKLER.....	56
EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU .....	56
EK-2:KARİYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİ.....	57
EK-3: KAYGI ÖLÇEĞİ .....	58
EK-4: ALGILANAN STRES ÖLÇEĞİ.....	60



## KISALTMALAR

**KBF:** KİŞİSEL BİLGİ FORMU

**ASÖ:** ALGILANAN STRES ÖLÇEĞİ

**KKYBÖ-KF:** KARIYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİ KISA FORMU



## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo4.1.</b> Lise Öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Alt Ölçekleri, Durumluk Ölçeği Düzeyleri Arasındaki İlişki .....	34
<b>Tablo4.2.</b> Lise Öğrencilerin Durumluk/Sürekli Kaygı Ölçekleri Algılanan Stres Ölçeği Düzeyleri Arasındaki İlişki .....	35
<b>Tablo4.3.</b> Lise Öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Alt Ölçekleri, Yetersiz öz yeterlilik algısı ile Stres Rahatsızlık Algısı Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	36
<b>Tablo4.4.</b> Yetersiz Özyeterlilik Algısını Yordayan Kariyer Yetkinlik Beklentisi ,Durumluk/Sürekli Kaygı Ölçeği .....	38
<b>Tablo4.5.</b> Stres/Rahatsızlık Algısını Yordayan Kariyer Yetkinlik Beklentisi, Durumluk/Sürekli Kaygı Ölçeği .....	39



## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Kuzgun'a (2009) göre bireyin yeteneği, motivasyonu, başarıları ve öz benliğini oluşturan tüm öğelerin kişinin kendini yetkin görmesiyle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Kişinin bir işi başlatması, sürdürmesi, devam ettirmesi bireyin yetkinlik seviyesiyle ilgilidir (Bandura, 1986). Yetkinlik algısı Bandura (1986) tarafından bireyin yapabilecekleri ve başarabileceklerine olan kapasite olarak tanımlanmıştır ve bu duruma göre yetkinlik algısı bir görevi başlayıp sürdürmekle alakalı kararlılığımızla ilgilidir. Aynı yeteneğe sahip olan iki kişinin başarı seviyesi o durum veya görevdeki yetkinlik algısına bağlıdır. Bandura (1986) yüksek ve düşük yetkinlik beklentilerin insanları farklı tiplerde etkileyeceğini düşünmektedir: yüksek beklentili bireylerde bilişsel beceri daha yüksek, sosyal ortamlarda daha fazla aktif olması, başladıkları bir işi bitirmekte motivasyonlu olmaları, pozitif bir geri dönüş alacaklarına dair ümitleri, pes etmek yerine çözüm üretmeye çalışmaları iken; düşük yetkinlik beklentisinde, kişilerin başladıkları işe karşı isteksizlikleri, sorumluluk yetkinliğinin olmaması ve kolay pes etmeleridir. Yetkinlik beklenti seviyeleri başarısız durumları ele alırken farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Yüksek yetkinlik seviyesine sahip olan bireyler bir görev de başarısız oldukları zaman bu durumu performanslarına bağlar iken, düşük yetkinlik seviyesine sahip olan bireyler başarısız olduklarında bu durumu yetenek seviyelerine bağlamaktadır (Bandura, 1986).

Meslek Türk Dil Kurumu tarafından alınan eğitimin ardından bilgi ve beceri odaklı, insanlara para karşılığında hizmet vermek, insanlara faydalı ürünler üretmek olarak tanımlanmıştır (TDK, 2014). Kuzgun (1988) meslek seçimini kişinin belirlediği meslekler içerisinde birini tercih ederek o işe girmek için harcadığı çaba olarak tanımlanmıştır. Meslek yönelimine karar verilmesinde kişinin bireysel ihtiyaçları ve beklentileri önemli bir rol oynamaktadır (Yeşilyaprak, 2011). Hoppock'a göre meslek kişinin hayatında önemli bir rol oynamaktadır. İşindeki başarı durumu, iş bulma durumu, nasıl bir iş arkadaşları ve çevresi olacağı, evleneceği kişinin seçeceği veya seçtiği mesleğe göre farklılıklar göstermektedir. Meslek bireylerin değerlerini,

hayata bakış açılarını, yaşam stillerini ve uğraşlarını etkileyen bir durumdur.

Yetkinlik algısı meslek seçimini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Öncelikle Hackett ve Betz (1981) meslek danışmanlığında yetkinlik beklentisini kullanmaya başlamıştır ve bu durumun meslek seçiminin üzerinde ki etkisini incelemiştir. Betz'e (2000) göre yetkinlik beklentisi durumu tüm kariyerler ilgili teorilerinin üzerinde önemli bir rol oynamış ve bu alanda en çok çalışılan kuram olmuştur. Kariyerle ilgili kararlar alınırken erken vazgeçme ve bireyin kariyerine adım atmasıyla ilgili tereddütleri düşük yetkinlik algısıyla ilgilidir. Az olan yetkinlik algısında, yetkinlik algısı bir engel olarak görülür ve buda işlerinde belirli bir yerlere gelmelerini ve kariyer seçerken sınırlı düşünmelerine neden olur (Hackett ve Betz, 1981).

Yetkinlik durumunda kariyerle ilgili planlar oluşturma mesleki gelişim için önemli bir zaman dilimidir. Bireyin yaşadığı tecrübeler, meslek seçiminde oluşan problemler, bireyin kariyeriyle ilgili planlama esnasında kendine duyduğu güven yetkinlik algısıyla ilgilidir (Taylor ve Betz, 1983). Betz ve Hackett (1981) kişinin yetkinlik beklentisini yükseltmeye yönelik çalışmalar yapmış; amaç oluşturma, mesleki alanlarıyla ilgili veriler elde etmesine, sorunların üstesinden gelme, mesleki durumları tam olarak ele alıp ona göre planlar yapmanın yetkinlik beklentisinde yükselme sağladığını saptamışlardır. Zamanla insanın kendine duyduğu güvenin, yetkinlik beklentisinin, kariyer planlamasında önemli bir rol oynadığını saptamışlardır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı kişinin eğitim ve öğretim hayatının yetkinlik ve sonuç beklentisinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Kişisel yetenekler, ilgi alanları gibi kavramlar yetkinlik ve sonuç beklentisi tarafından etkilenir. Lent, Brown ve Hackett (2002) yaptıkları araştırmalarda, bireylerin karakteristik özellikleri, yetkinlik ve sonuç beklentileri kariyerle ilgili planlar üzerinde bir önemli bir faktör olduğunu savunmuşlardır. Bundan dolayı kişilerin kariyer planlarında etkisi bulunan yetkinlik beklenti seviyesini yükseltmek önemli bir etkidir.

Bandura (1977) araştırmalarında kaygı, fobi benzeri duyguların yerine daha olumlu duyguların kazanılması üzerine çalışmıştır. Morgan ve Ness (2003) uygun karar alınmasının kaygı olmadan daha kolay alınabileceğinden dolayı, kararsızlık ve anksietenin ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Eğer kişiler bu ikilemleri sıkça yaşıyorsa uygun karar almaları beklenmez. Zunker'a (2012) göre bireyin yaşadığı kaygı seviyesinin fazla olması, isesinin inançlarını çarpıtıp bireyin karar vermesinde olumsuz bir rol oynayacaktır. Bandura'ya (1977) göre performansın az olacağı durumlarda kaygı gibi duyguları negatif olarak etkiler. Bu gibi durumlar kişiler olaya anlam yükleyerek olayın zorluk seviyesini geri plana atmaktadır. Kişiler başarı beklentilerini kaygısız durumlarda daha fazla yüksek tutarlar (Bandura,1977).

Sosyal ğrenme kuramcısı olan Bandura (1977, 1986, 1997) tarafından yetkinlik algısı ortaya çıkarılmış ve bu kavramın davranışlar da önemli olduğunu savunmuştur. İnsanların, bir alanda performans sergilemek için faaliyetleri örgütleme ve başarıyla gerçekleştirme yetkisi üzerine kişinin kendi yargısına yeterlilik denir (Bandura, 1986). Bireyin bir işi başaracağına dair kendine duyduğu güvendir. Lent ve Hackett'e(1987) göre, benlik kavramı yetkinlik beklentisinin de davranışın başlaması ve sona ermesi için sarf edilen efor ya da pes edilecek durumlarda ne kadar direnç göstereceğini belirleyen bir kavramdır. Kuzgun (2000) bu durumu bireyin kendini ne kadar yetkin grdğu, kapasitesi, elde ettiği kazançlar, tetikleyen faktörler benlik kavramının önemli kavramlarıdır. Bireyin kendini yetkin görmesi davranışın başlayıp, sürmesi ve sona ermesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bandura (1977) kişinin kendisini yetkin görmesini 4 faktörden oluşturmuştur: (1) kişinin elde ettiği tecrübeler, (2) kişinin diğer insanları gözlemleyerek onların başardıklarını kendinin ne kadar yapabileceğiyle ilgili elde ettiği veriler, (3) kişinin çevreden bir görevi bitirip bitiremeyeceğiyle ilgili duyduğu tavsiyeler, motivasyonlar, (4) kişinin olay esnasında yaşadığı kaygı, heyecan vb. gibi durumlar. rnek verecek olursak kişinin bir performansı gerçekleştirirken olumlu ya da olumsuz tecrübe ettiği duygular yetkinlik algısında önemli bir yer almaktadır. Lent ve arkadaşları (1996) kişinin yetkinlik beklentileri üzerinde etkili olan deneyimlerin araştırılması durumunda sosyal-bilişsel kurama ve uygulama kuramlarına faydalı olacağıının üzerinde durmuştur.



Bandura ve arkadaşları (1977) yetkinlik algısı ile ilgili olarak yaptıkları araştırmalarda insan davranış ve tutumları belirleme, ilerletme ve olumsuz duyguları değiştirmeye çalışmışlardır ve bu araştırmalar sonucunda yetkinlik algısı kuramı meslek seçiminde kullanılmaya başlanmıştır. Yetkinlik kuramı Hackett ve Betz (1981) tarafından meslek danışmanlığına sokulmuş ve sorunların çözülmesi, açıklanmasında önemli bir rol oynamıştır.

Hackett ve Betz (1981)'in kurdukları kadınların meslekle ilgili kuramlarına göre, yetkinlik algısı bu alanda hem erkek hem kadın için önemli bir etkidir. Kişi mesleği seçerken buradaki en önemli faktörlerden biri kişinin kendine güvenmesidir (Kuzgun,2003). Lent ve arkadaşları (1994;1996) sosyal bilişsel kuramı (Bandura, 1986) mesleki alanda ilerlemek için kullandıklarında; bu alanla ilgili birçok hipotez ortaya atmışlardır (Özyürek, 2002).

Betz ve Hackett (1981), kişilerin hedef koyma, mesleki alanlarıyla ilgili veriler elde etme, sorunları çözme, realist planlar oluşturma, iş prensiplerini tam olarak ele alma gibi durumları tamamladıktan sonra iş ile ilgili karar verme özelliklerinin arttıklarını saptamışlardır. İş kararı alma özelliğinin; özgüven ve yetkinlikle ilişkili olduğu bulunmuştur (Lent ve Hackett, 1987; Robbins, 1985).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Lent ve arkadaşları (1994) tarafından bireylerin kariyerlerde ki tutumlarını ve tutumlarını nasıl devam ettiğini gözlemlemek araştırmak ve anlamlandırmak için kurulmuş bir kuramdır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının temelinde Bandura'nın (1986) Genel Sosyal Bilişsel Kuramı vardır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı kişilerin iş alanında ki tutumlarını atfetme becerilerine odaklanmıştır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çevresel faktör olan sosyo-yapı, engeller, kültür vb gibi faktörlerin etkileri olduğunu öne sürmektedir (Lent, 2005).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) özellik-faktör ve gelişimsel yaklaşımlar gibi bazı kavramları amaçlarla birlikte önceki kariyer kuramlarından almaktadır. Özellik-faktör kuramında ilgi, yetenek ve diğer kariyer gelişim aşamalarında hatırı sayılır bir etkisi vardır. Gelişimsel kuramda kişiler; önlerinde

olan bariyerleri ya da kariyer seçiminde etkili olan unsurların üstesinden nasıl geldiğiyle ilgili ortak bir algıyı paylaşır. Genel olarak üç kuramda (Özellik faktör, gelişimsel, sosyal bilişsel) kariyer gelişiminde üst seviyeye çıkılması, açık olması ve tahmin-öngöründe bulunması ön plandadır. Ancak SBKK’i farklı özellikleriyle ele alabiliriz. Özellik-faktör yaklaşımına göre SBKK kuramı dolaylı olarak (sosyal destek, finansal sorunlar) veya kişisel-bireysele (benlik kavramı, gelecek kaygıları, tutumlar) vurgu yapmaktadır. SBKK daha çok kognitif, gözlem ve önemli olaylara göre belirlenirken harcanan efor gibi faktörlere de vurgu yapılmaktadır, özellik-faktör kuramında kişiler davranışları belli bir zaman süresince nasıl etkilenir, geliştirilir veya belirli bir plana göre hareket ettirilir gibi temalara odaklanmıştır. Bundan dolayı SBKK özel faktördeki bazı boşlukları doldurmakta yararlı olabilir. Örneğin, bireylerin ilgi-alakaları zamanla farklılaşması, belirginleşmesi nasıl oluşur? Niteliklerinin haricinde ne gibi etkenler kariyer seçimini aktif hale getirir? Kariyer becerileri nasıl yükseltilir veya düşük performans nasıl yükseltilebilir? SBKK gelişim kuramına göre kişilerin yaşlarına ve kariyer gelişim kademelerine daha az odaklanmasına rağmen kariyer davranışını doğrulayan veya engelleyen gibi unsurlara daha fazla vurgu yapmaktadır (Lent, 2005).

SBKK da kişilerin yaşadığı tecrübeler yetkinlik algıları ve sonuç beklentilerinde önemli bir etkidir. Kişinin kendisinde olduğunu düşündüğü vasıflar (yetenek, ilgi vb.) yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi tarafından etkilenir. Lent ve arkadaşları (1994) yetkinlik ve sonuç beklentisinin iş ile ilgili kararlar alırken önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca kişilik özelliklerin bu durumda doğrudan bir etki bırakmaz. Bundan dolayı, iş seçimi ile karar verirken yetkinlik beklenti seviyesinin yüksek olması halinde kişilerin doğru iş seçiminde önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Bu hedef doğrultusunda kişinin yetkinlik beklentisi seviyesinin ne derecede olduğu saptanması gerekmektedir.

Mesleki yetkinlik beklentisiyle ilgili yapılan çalışmaların birçoğu daha fazla alana sahip olduğu için matematik dersiyle ilgili yapılmıştır. Bundan dolayı matematik dersi bu noktada kritik bir rol oynamaktadır (Betz ve Hackett, 1983). Kız öğrenciler mühendislik gibi bir meslek seçimi yapmak istediği zaman matematik

dersinde iyi bir seviyede olması gerekmektedir. Ancak matematik dersinde başarılı olamayan kız öğrenciler tercihlerini daha çok mühendislik dışı alanlar ile sınırlamak zorundadırlar. Betz ve arkadaşları (1983;1985;1997), cinsiyet matematik alanında önemli bir etken olduğunu saptamışlardır ama yetenek seviyesi olarak ele alınıp örneklem de homojen olduğunda cinsiyetin bir etkisi olmayabileceği kanısına varılmıştır (Cooper ve Robinson, 1991). Matematik yetkinlik beklentisinin de performansın ve başarı seviyesine göre akademik alanlarda daha iyi bir öngörü vardır (Hackett ve Betz, 1989). Yeteneğin matematik yetkinlik beklentisinde bir çok farklı etkisi olabilir; matematik dersi puanları (Lopez ve ark., 1997), başarının etkisi (Randhawa ve ark., 1993) ve cinsiyetin etkisi (Lapan ve ark., 1989). Çalışmada kullanılan matematik yetkinlik beklentisi bu alandaki mesleklerle alakalıdır. Meslek psikolojisinde kariyer karar verme ana çalışma alanlarından birisidir (Betz ve Tinsley, 1992). Bireyler yaşantılarıyla ilgili farklı kararlar verebilirler ve bu kararlardan önemli bir tanesi ise kariyer alanında vermek zorunda olduğu kararlardır (Gati ve Asher, 2001; Gati ve Tal, 2008). Bazı bireyler bu tip kararlar verirken herhangi bir sorun yaşamazken, bazı bireyler bu esnada veya sonrasında bazı problemlerle karşılaşabilir hatta psikolojik destek bile alabilirler (Amir & Gati, 2006; Gati & Asher, 2001; Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Bu durumda problemler giderilmezse kişinin karar vermesini ya da doğru karar almasında problem oluşabilir. Bundan dolayı bireyin problemlerinin belirlenmesi ve bu alanda destek alması sorunun çözülmesi için önemli etkenlerdendir (Amir& Gati, 2006). Kariyer kararsızlığı, kişinin vereceği kararda yaşadığı belirsizlikler, güçlükler olarak tanımlanırken (Chartrand, Rose, Elliot, Marmarosh ve Caldwell, 1993; Gati, Asulin-Peretz ve Fisher, 2012; Gati ve ark., 1996), bu durum kişinin karar vermeden önce, sonra, karar verirken kişinin çözmek durumunda olduğu sorunların hepsine vurgu yapılmaktadır (Gati ve ark, 2011; Saka & Gati, 2007).

Kariyer kararsızlığı alanındaki araştırmalar bu duruma sebep olabilecek birçok faktörden bahsetmektedir. Örneğin kişiler karar verirken; ilgi ve yetenekleri uyuşmadığı için, birçok alanda yüksek kapasiteye vardıklarında karar vermeyle ilgili problem olabilir (Kuzgun, 2000). Gati ve Tal (2008) kararsızlığın sebebinin alternatif düşüncelerin incelenme kısmının ve bireylerin işleriyle ilgili açıklamadaki

zorlukların sebebini belirtilirler. Ayrıca kişinin kariyer kararsızlığının sebepleri, yetersiz bilgi, bireyin seçimlerini netleştirmeye çalışırken yaşadığı problemler olarak belirtirmiştir (Gati ve ark., 1996). Bazı durumlarda karar verme sırasında kişiler başka insanların yardımına ve tavsiyelerine başvurup, kendileriyle ilgili özgüven sorunu olduğunu söylemektedirler (Sauermann, 2005). Bu gibi anlarda kişilik karakterlerinin etkisi belirtmektedir (Walsh, 2004). Kariyer kararsızlığıyla alakalı araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda gerçekçi olmayan inançlar, mesleki yetkinlik Bacanlı, 2012; Hamamcı ve Çoban: 2007), öz saygı ve öz güven (Kishor, 1981; Santos, 2001), kaygı (Fuqua, Seaworth, & Newman, 1987; Öztemel, 2012) gibi faktörlerle kariyer kararsızlığı arasındaki bağlantılar araştırılmıştır. Başka çalışmalarda kariyer kararsızlığıyla özyetkinlik ve kontrol odağı arasında ki ilişkiler incelenmiştir (Betz et al., 1996; Creed, Patton, & Bartrum, 2004; Gati ve ark., 2011; Guay, Ratelle, Senécal, Larose, & Deschênes, 2006; Nota, Ferrari, Solberg, & Soresi, 2007; Taylor & Betz, 1983; Fuqua, Blum, & Hartman, 1988; Gati ve ark., 2011; Lee, Yu ve Lee, 2008; Santos ve Ferreira, 2012; Taylor, 1982).

Önertay'a (2003) göre, Tallis (1990) bireylerin inanç ve beklentilerinin bir birinden farklı olabileceğini söylemektedir. Kaygılı insanlar olayları daha negatif ve olumsuz olarak ele alırlar. Bu bireyler sorunu anlıyormuş gibi gözüke de çözüm üretmekte karamsardırlar. Bu durumun kişi karar verirken daha yavaş olmasına sebep olur. Bunun sebebi ise kararlarından yüzde yüz emin olana kadar beklemeleridir. Yüksek kaygılı olan bireyler olaylara gerçekçi yaklaşamayacak kadar beklenti içerisindedirler. Birey kendine çözüm ve çıkış yolları ararken bunların hiç birinin sorunun çözülmesine yardımcı olmaması kaygının devam etmesine sebep olur (Özer, 2004).

Pozitif düşünce ve duygular kişinin yaşantısında önemli bir etki bırakır. Yapılan çalışmalarda kişinin doyumunu, sevinci, neşe ve mutluluk gibi güzel duyguları; kişinin sosyal, entelektüel ve fiziksel olarak faydalı olduğu gözlemlenmiştir. Seligman (2002) duyguları üç şekilde ayırmıştır; geçmişe yönelik (mutluluk, gurur), geleceğe yönelik (iyimserlik, ümit), şimdiye yönelik (mutluluk). Kişi yetkin kararlar verebiliyorsa bu yaşamdan zevk almasını sağlar, ancak kişi doğru kararlar

veremediği zaman yaşamı bundan olumsuz etkilenir (Çolakkadıoğlu ve Güçray, 2007). Doğru ve etkili kararlar alabilmesi için kişinin duygusal olarak da yüksek olması gerekmektedir. Yılmaz (2004) göre kişinin ortaöğretim yaşamında alacağı kararlar gelecekte hem mesleki doyumda hem de yaşam kalitesinde önemli bir faktör olacağını belirtmiştir.



### 1.1. Problem Cümlesi

Lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

#### Alt Problemler

Bu temel hedef yönünde bazı sorulara cevap gerekmektedir:

1. Lise öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile durumluk/sürekli kaygı düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
2. Lise öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile algılanan stres düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
3. Lise öğrencilerin durumluk/sürekli kaygı ile algılanan stres düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
4. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve sürekli/durumluk kaygı yetersiz özyeterlilik algısını yordamakta mıdır?
5. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve sürekli/durumluk kaygı stres/rahatsızlık algısını yordamakta mıdır?

### 1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı; lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile arasında anlamlı bir ilişki ortaya koymaktır.

İnsanlar, ergenlik dönemlerine kıyasla zaman geçtikçe karar verme yetilerini kullanmaları gerekecek birçok olayla karşı karşıya kalmaktadır bu durumlardan biri ve en etkilisi kariyer alanında verilen kararlardır. Zaman geçtikçe günümüzde yeni iş imkanları ve bu iş imkanlarından ötürü gelişen yeni kariyer alanları oluşmuştur buda meslek ve kariyer seçeneklerinin seçiminin zorlaşmasına neden olmaktadır (Kuzgun, 2009). Lise çağında bireyler gelecekleriyle ilgili kararlar almaya bu kararları şekillendirmek için çabaladıkları bir dönemdir (Yeşilyaprak, 2013). Kariyer kararı, kişinin elinde bulunan opsiyonları değerlendirerek kendisi için en uygun olana karar vermesi ve seçtiği opsiyona yönelmesidir (Gati ve Asher, 2001). Bu kararların

oluşmasında ergenlik dönemi önemli bir yere sahiptir.

Kariyerlere ilgili seçim yapılması gereken dönemde kişinin kariyer yetkinlik beklentisi yüksek tutması gerekir. Yüksek beklentisine sahip olan bireyler hedeflerine ulaşma doğrultusunda performans ve motivasyonları yüksek olurken, düşük yetkinlik beklentisine sahip olan bireylerin performansları daha düşük ve vaz geçmeye daha yatkındırlar. Tüm bu sebeplerden ötürü kişinin yetkinlik beklentisi amaç doğrultusunda tutum ve davranışlarını yorumlamak faydalı olabilir (Bandura, 1986). Yetkinlik beklentisinin artması durumunda kişinin ilgilendikleri alanlardaki performansının artması ve seçtikleri kariyer alanında başarılı olma şansları da artmaktadır (Lent, 2005). Bundan dolayı kişinin yetkinlik beklenti seviyesinin yüksek olması, doğru karar vermesin de etkili bir faktör olarak rol oynamaktadır (Bozgeyikli, 2005).

Yetkinlik beklentisi yüksek olduğunda kişi kariyeriyle ilgili karar verirken ele alınması gereken amaç ve hedeflerin belirlenmesi bu gibi araştırmalarda önemli bir faktördür. Bandura (1977) bireyin duygusal yaşantılarının da yetkinlik beklentisinde etkili olduğunu söylemiştir. Kişilerin sahip olduğu olumlu veya olumsuz duygular bu alanda çalışan araştırmacılar için önemli bir yer oluşturmaktadır. Çalışmanın hipotezinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinde, olumlu duygu olarak kişisel benlik olarak iyi olma, olumsuz duygu olarak da kaygının verdiği etki ele alınmıştır.

### 1.3. Varsayımlar (Sayıtlılar)

Araştırmanın ölçekleri aşağıdaki gibidir:

1. Lise öğrencileri kendilerine sorulan sorulara içtenlikle yanıtlamışlardır.
2. Lise öğrencileri evreni temsil etmektedir.
3. Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Kısa Ölçeği ve Kaygı Ölçeği kullanılmıştır, bu ölçekler geçerlilik ve güvenirliliği test etmektedir.

#### **1.4. Sınırlılıklar**

Araştırma;

1. Kastamonu ilinde yer alan Kastamonu Merkez Lisesi, Kastamonu Endüstri Lisesi, Kastamonu Fen Lisesi, Kastamonu Mustafa Kaya Anadolu Lisesi, Kastamonu Göl Anadolu Lisesi, Kastamonu Sağlık Meslek Lisesi ve Kastamonu İmam Hatip Lisesi öğrencilerinden elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

2. Elde edilen bilgiler 300 lise öğrencisine uygulanan Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Kısa Ölçeği ve Kaygı Ölçeği ile sınırlıdır.

#### **1.5. Tanımlar**

Yetkinlik Beklentisi: Kişinin bir işin üstesinden gelme, başarma konusunda kendine olan inancıdır (Bandura, 1977).

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi: Kariyer gelişiminde önemli olan (a) bireyin kendisini doğru değerlendirmesi, (b) meslek alanlarıyla ilgili bilgi elde etme, (c) amaç oluşturma, (d) geleceğiyle ilgili plan oluşturma, (e) sorunların üstesinden gelme gibi davranışlar kişinin kendine olan güvenini göstermektedir (Betz, 2000).

Durumluk Kaygı: Kişinin belirli bir konu veya durumla ilgili yaşadığı kaygı türüdür (Spielberger, 1966).

Sürekli Kaygı: Kişinin Belirli bir konu ve durumdan bağımsız olarak yaşadığı sürekli olan bir kaygı türüdür ( Spielberger, 1966).



## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. KAYGI

Türk Dil Kurumunda kaygı; mutsuzluk, endişe hissi gibi betimlemelerle açıklanan, ayrıca her an kötü bir olay gerçekleşecekmiş beklentisiyle sebebi belirsiz bir şekilde ortaya çıkan duygu türüdür (TDK,2014). Köknel (2004) kişide dürtü ve gerginliğe sebep olan bir duygu tipidir. Yavuzer (2000) kaygıyı korkuya göre daha uzun süren bir duygu türü olarak betimlemektedir. Kaygısı olan birey kendisini gergin, endişeli, korkulu olarak tanımlar (Tekindal ve ark., 2010). Kişinin kaygıda yaşadığı bazı semptomlar vardır; gerginlik, güvensizlik, kalp çarpıntısı, tansiyon yükselmesi veya düşmesi, kas gerginliği, titreme, terleme, bulantı, ağız kuruluğu vb.

Köknel (2004) kaygıyı beş farklı tipte açıklamıştır: (1) güzel olmayan duygulanım hali, (2) gelecekle ilgili endişeli düşünceler, (3) kaygılı durumun öznel algılanması, (4) kasların gergin olması, (5) ruhsal olarak gerginlik.

Teorik olarak kaygının açıklanması: Freud'a göre toplumsal ya da çevresel faktörler, Adler'e göre aşağılık duygusu, Jung'a göre bilinçdışında oluşan mantıksız düşünceler, Rank'a göre anneden ayrılma korkusu, Sullivan'a göre kişinin başarısızlığı, Horney'e göre baskılanmış dürtülerle çatışan korku duygusu, Beck'e göre bireyin olayları algılama biçimi (Geçtan, 2003).

Çağlar (1981), kaygının çocukluk yıllarıyla ilgili olduğunu ve sebebinin verilmiş yanlış eğitim olduğunu savunmaktadır. Gençtan (1981) kaygının çocukluk döneminde çevresel faktörlerle oluştuğunu savunur. Akkaya (1999) kaygının çocuğa empati yoluyla anne tarafından geçtiğini savunmaktadır.

Cüceloğlu'na (1998) göre kaygının temeli kültürden oluşmaktadır ve bu oluşumda bazı temel sebepler vardır bu temel sebepler dört tanedir:

1. Desteğin çekilmesi: kişiye olan desteğin kesildiği zaman insanlar kaygı duymaya başlar.

2. Olumsuz bir sonucu beklemek: bir olayın sonunda kötü bir sonuç beklediğinde insanlar kaygı duymaya başlar. Sınava hazırlıksız girdiği düşüncesi bunlardan biridir.

3. İç çelişki: kişinin benimsediği düşüncelerle yapılan davranış çatışırsa kişide kaygı meydana gelir.

4. Belirsizlik: gelecek kaygısı kaygı türleri içinde en yaygın olan kaygı türlerinden biridir. Bu gibi durumlarda kişinin geleceğiyle ilgili olumsuz bir sonuç olmayı, tamamen belirsiz bir duruma tercih eder.

### 2.1.1. Kaygının Belirtileri

Çifter'e (1986) göre kaygının beden üzerinde bazı etkileri vardır: göğüs daralması, basınç, derin nefes alamama, sahte astım, kalp çarpıntısı, tansiyonun düşüp artması, elin ayağın üşüyüp terlemesi, karıncalanma, vücutta uyuşukluk, ağız kuruluğu, uyku problemi, yorgunluk, vb.

Köknel (2004) kaygıdan oluşan şikâyetleri şu şekilde belirtir: endişe, stresli beklenti, dikkatte artma veya azalma, yorgunluk, kaslarda ağrı ve gerginlik, tedirgin ve huzursuz olma vb.

Öztürk'e (2008) göre kaygı semptomları şunlardır: davranış olarak huzursuz, endişeli, tedirgin, kızgınlık ve öfke, sabırsız olma, konuşma da bozukluklar, nefes almakta zorlanma, dikkatin çabuk dağılması, unutkanlık, kalp çarpıntısı, gözbebeklerin de genişleme, kasların gergin olması, kızarma, terleme, ağız kuruması vb.

### 2.1.2. Kaygı Türleri

Spielberger (1966), kaygıyı açıklarken diğer teorilerden farklı olarak iki kaygı çeşidinden bahsetmiştir. Bunlar sürekli kaygı ve durumluk kaygıdır (Köknel, 2004).

**Sürekli Kaygı:** Sürekli kaygı daha çok kaygı seviyesi fazla olan bireylerde rastlanır, bu kaygı türü kişinin kaygı yaşantısıyla olan sürekli, devam eden ve bağımlı bir ilişkidir. Sürekli olarak devam eden kişi açısından tehlike oluşturan durumlara karşı oluşan bir tepkimedir. Sürekli kaygının en önemli özelliklerinden

biri kronik kaygı olarak da adlandırılabilir olmasıdır. Her ne kadar çevresel faktörler etkili olsa da kişinin kaygı sebebi içseldir. Yaşantısında kendisine zarar vermeyecek olan durumları tehdit olarak algılanması ve bundan dolayı oluşan mutsuzluk hissidir. Kişinin sürekli kaygı seviyesi yüksek olduğunda modu çok çabuk düşüp, kolaylıkla kötü düşüncelere sahip olabilir (Canbaz, 2001).

Spielberger (1966) sürekli kaygı semptomlarını şu şekilde belirtmiştir (Köknel, 2004):

1. Sürekli kaygı, durumluk kaygıya kıyasla sürekli ve durağandır.
2. Sürekli kaygının devamlılığı kişinin karakteristik özelliklerine bağlıdır.
3. Kişilik özelliklerin kaygıya yatkın olması sürekli kaygı seviyesinde etkilidir.
4. Sürekli kaygı seviyesi kişiden kişiye değişmesiyle beraber kötü bir olay karşısında bu olayın algılanması ve betimlenmesi farklıdır.

**Durumluk Kaygı:** Kişinin yaşadığı stresli bir olayda hissettiği gerilim ve huzursuzluktur (Cüceloğlu, 1998). Kaygı kişinin yaşadığı olayla ilişkili olarak ortaya çıkan bir kavram olarak nitelendirilse de, kişinin olayda hissettiği yüzeysel bir korku stres durumu olarak da tanımlanabilir (Canbaz, 2001). Durumluk kaygı sürekli bir kaygı değildir, belirli durumlarda oluşup bu durumlara göre farklılık gösterebilir. Kişiyi rahatsız eden bir olay olduğu zaman kişinin durumluk kaygı seviyesi artacak, bu rahatsız eden olay ortadan kalkığında ise durumluk kaygı seviyesi düşük olacaktır (Özgüven, 2001). Mutsuzluk, huzursuzluk gibi duygular ortaya çıktığında bununla beraber otonom sinir sisteminde oluşacak fizyolojik tepkimeler de olacaktır (İkizler, 1994). Bireyler hayatlarının belirli dönemlerinde durumluk kaygıyı yaşarlar ve bu durumluk kaygı geçici olduğundan herhangi bir sonuç oluşturmamaktadır (Köknel, 2004).

Speilberger (1966), durumluk kaygı semptomlarını şöyle sıralamıştır (Köknel, 2004):

1. Kişinin içinde bulunduğu olayı tehdit edici olarak algılamasıdır.

2. Bu olay kişide endişe uyandıran bir durum olarak açığa çıkar.
3. Duygulanım durumu olarak algılanır.
4. Durumluk kaygı süresince bilinç açıktır.
5. Bu süreçte sinir sisteminde bazı değişiklikler meydana gelir.

### 2.1.2. Ergenlik Kaygıları

Ergenlik döneminde kişiler daha çok kendisiyle ilgilendiklerinden dolayı bu kişilerde kaygının oluşması normaldir. Kulaksızoğlu (2002) ergen kaygılarından şu şekilde bahsetmiştir:

**Sağlıkla İlgili Kaygılar:** Bu kaygı türü daha çok kişinin kendi fiziksel özellikleriyle ve bunun kişinin duygularına yansımalarıyla alakalıdır. Örneğin, kişinin beden yapısı, güzelliği, boyunun uzunluğu veya kısalığı, zayıflığı, cinsellik, uyku yapısı, sinir ve gerginlik.

**Kişiliği ile ilgili Kaygılar:** Kişinin aşağılık duygusu, özgüven problemi, zeka problemi düşüncesi, öfke, üzüntü ve yaşanan durumları aşırı ciddiye almak.

**Aile ve Evle İlgili Kaygılar:** Kişinin kendine ait odası olması, çocukmuş gibi davranılması, cinsel durumları anne ve babayla paylaşılması, ailenin ergenle ilgili yüksek beklentileri, ailenin ergenin arkadaşlarına karışması, özgürlüğün sınırlandırılması, yeteri kadar maddi destek verilmemesi.

**Toplumla İlgili Kaygılar:** Yanlış anlaşılma algısı, yeni insanlarla iletişime geçememe, grup içerisinde rahat hareket edememe, az arkadaş sahibi olma, popüler olamama, yakın arkadaş sahibi olamama.

**Kız-erkek Arkadaşlığı ile İlgili Kaygılar:** Karşı cinsle kurulan arkadaşlık, karşı cinsle iletişime geçme, güzel ve yakışıklı olma isteği, cinsel konularla ilgili yeteri kadar bilgi sahibi olamama.

**Din ve Ahlak Konusundaki Kaygılar:** Doğru ve yanlış arasında seçim yapamamak, ölüm korkusu, dini konulara dair fazla bilgi sahibi olmayı istemek.

Okulla İlgili Kaygılar: Dikkat eksikliği, çalışma yöntemi bilememe, derse odaklanma sorunu, çalışırken hayallere dalma, boş zaman geçirme, kendini ifade edememe, düşük not alma korkusu, kalabalıkta konuşma korkusu.

Meslek Seçimi ile İlgili Kaygılar: Kapasitesinin farkında olamamak, iş bulmayla ilgili bilgi eksikliği, iş seçerken kararsız olmak, hangi mesleğe daha uygun olduğunu bilememek.

### **2.1.3. Ergenlerin Gelecek Kaygıları**

Ergenlik dönemi, aile ve çocuk arasında ki ilişkide çatışmaların meydana geldiği ve problemlerin olduğu bir dönemdir. Bu dönemde kişinin diğer insanlarla arasındaki ilişkiler gelişir, artar veya nitelik olarak değişebilir. Ergenlik döneminde akranlarıyla iletişime geçmek önemlidir buda kişide sosyal iletişim olarak kendini geliştirmesini sağlar. Ergenler, ilişkileriyle ilgili karar verme (başlatma, sürdürme, bitirme) yeteneklerini bu dönemde geliştirirler (Kılıçarslan, 2009).

Eğitim ve öğretim dönemini bitiren bireyin, işsizlik sorunu, ailenin beklentisi, toplumsal baskılar gibi sebepler gençlerde kaygıya sebep olur. Gelecek kaygısı kişilerde ruhsal olarak problem oluşturacağı gibi fizyolojik olarak da problemler meydana gelebilir. Geleceklerini garanti altına almak için üniversite sınavlarına hazırlanan gençler psikolojik olarak büyük bir risk altındadırlar. İş kariyeriyle ilgili seçimlerde bulunurken ekonomik kaygı kişinin üzerine önemli bir etki bırakır.

## **2.2. SOSYAL BİLİŞSEL KARIYER KURAMI**

Lent, Brown, Hackett (2002) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramını (SBKK) temel bir kuram oluşturmak için diğer kuramlarla arasında bir ilişki veya bağ kurmak olarak açıklamıştır. SBKK bu amaç doğrultusunda Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramını benimsemiş ve bu kuramı iletmeye çalışmıştır (Lent ve ark, 2002).

Lent (2005) SBKK yı tanımlarken bu süreci bir yapboza benzetmiştir ve bu parçalarında sürekli değişmekte olduğundan bahsetmiştir. Yapbozun içeriği şunlardır: okul, iş, genetik ve çevresel faktörler, tecrübeler, kapasiteler, kişilik, seçimler vb.

Lent ve ark (2002) SBKK' da çevre ve davranıştaki ilişkinin döngü olduğunu söylemektedir. Eğer bir birey çevresinden etkileniyorsa aynı zamanda çevresini de etkileyebilir. Birey davranışlarını çevreden etkilenerek oluşturuyorsa, kendi davranışlarıyla çevreye de örnek olabilir. Bu üçlü etkileşim ve döngü insan yaşamı süresince devam edebilir.

SBKK da üç temel unsur kişinin kariyer davranışlarını etkiler. Bu üç temel unsur yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve kişisel hedeflerdir. Yetkinlik beklentisi bireyin kendi kapasitesinde yapabileceklerine karşı inancı burada “Yapabilir miyim” sorusu önemlidir, sonuç beklentisi ise olayın sonucunda ne olur, ne kazanırım yani “Yaparsam ne olur?” sorusuna cevaptır. Kişisel hedefte önemli olan soru “Bunu ne kadar iyi yapabilirim?” sorusudur. Bireyin hedefi bireyin davranışlarını oluşturur (Lent ve ark., 2002). Sonuç beklentisi ve yetkinlik beklentisi performansın kalitesinin olumlu olmasıyla amacı etkilemektedir. Bu etki üç kavramın bir birini farklı şekillerde olmaktadır. Bu etkilerin tanımlanması için üç model vardır; ilgi modeli, seçim modeli, performans modeli (Lent, 2005).

**İlgi Modeli:** SBKK kuramına göre bir performanstan kazanılan olumlu belirtiler o performansın tekrar etmesini sağlar ve bununla beraber kişinin beceri gelişimi artmaktadır. Bu artış sayesinde kişinin aktivitelerine zaman ayırması artacak ve yeni hedefler belirlemede yardımcı olacaktır. Daha sonra kişinin başarılı tecrübelerinin artması yetkinlik ve sonuç beklentisini etkileyecek bu etki tekrar ederek döngü haline gelecektir. Başka bir deyişle, yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi kişinin aktiviteye katılmasını ve devam etmesini sağlar. Bazı durumlarda kişiye olan geri dönüşler veya eleştiriler kişinin yetkinlik beklentisini ve sonuç beklentisini düşürebilir bu durumda kişinin kariyerine karşı ilgisinin azalmasına sebep olur. Diğer teorilere göre bu teoride kişinin ilgi ve becerisi, yetkinlik ve sonuç beklentileriyle ilerleyip değişime uğrar (Lent ve ark, 2002).

**Seçim Modeli:** Lent ve ark. (2002) göre kişinin meslek ilgilerindeki dönüşüm kişinin kariyer seçiminde etkilidir. Dönüşüm seçimin kararlaştırılmasıyla başlar ve amaç gerçekleştirilinceye kadar devam eder. Sonraki aşamada başarılı ya da başarısız tecrübeyle kişinin seçimlerini etkileyen geri dönüşler oluşur. SBKK her zaman

olmamasına rağmen kişilerin eğitim ve mesleki seçimlerinde kişilerin ilgi ve çıkarlarına bağlı kaldığını söyler. Kişinin çıkarları için koşullar ve kültürün bir araya gelmesi gerekmektedir. Birinci aşama kişinin ilgi ve aktiviteleri bazı koşullardan doğrudan etkilenebileceği, ikinci aşama bağlamsal değişkenleri kişinin kapasitesi ve ilgisi belirler. Örnek olarak kişinin çıkarından dolayı yetkinlik ve sonuç beklentisi yüksek olsa bile çevresel etkiden ötürü seçim farklı olabilir. Ekonomik durumu kötü olmasına rağmen avukat olmak isteyen ve bunu başarabileceğine inanan bir kişi, derslerin deki üstün performansa rağmen madenci olabilir.

**Performans Modeli:** SBKK kişilerin akademik veya kariyerinde ne gibi etkenlerin önemli olduğunu saptamak için performans modelini geliştirmiştir. Eğitim ve kariyer gibi alanlarda amaçların nasıl ve ne zaman olacağı, problemlerin üstesinden gelmedeki kararlılığı, devamlılığı bu modelde önemlidir. Kişinin performans ile olan kaygısı kişinin kariyer ve eğitimde sürekliliğini baskı altına alır. Performansı devam ettirebilmek için yetkinlik ve sonuç beklentisinin yüksek olması gerekir (Lent, 2005).

Lent'e (2005) göre zorlu denemeler olumlu sonuçların artmasına sebep olur. Zorlu görevler kişinin amacıyla ilgili bilgi ve teknikleri ilerletmek için geribildirimler almasına ve yetkinlik, sonuç beklentileri döngü içinde geliştirme olanağı sağlar. Birinci performans bir ilk adımdır ve sonraki performansların döngüsünü oluşturur ve bununla birlikte SBKK ve Sosyal Bilişsel Kuram tutarlı bir duruş sergiler. Tecrübelerimiz ve kapasitelerimiz doğrudan ya da dolaylı olarak performans düzeyini ayarlar. Performansın devamlılığı için yüksek seviye yetkinlik ve sonuç beklentisi olmalıdır.

Lent'e (2005) göre SBKK deki performans modeli kişileri objektif kapasitelerine göre ele alır. Kişilerin kendi becerilerini nasıl anladıkları ve yürüttüğü, işi nasıl yapabildiklerini etkiler. Bazı kişiler kendi performanslarından emin değillerdir ve buda performanslarını olumsuz olarak etkiler. Yetkinlik inancı yüksek olunca kişilerin objektif kapasiteleri de yüksek olur. Yetkinlik inancının düşük olması ise performansın kötü etkilenmesinden dolayı kaygı meydana gelir.

### 2.3. YETKİNLİK BEKLENTİSİ

Yetkinlik beklentisi Bandura (1977) tarafından kullanmaya başlanmış ve bireyin bir görevi başarması için gerekli olan kapasite olarak açıklamıştır. Banduraya göre yetkinlik beklentisi bir kişinin bir görevi başlatması ve devam etmesinde köprü görevindedir. Bir görev alanıyla ilgili iki kişi karşılaştırıldığında, hangisinin daha ön planda olması yetkinlik beklentisine göre değişir (Bandura, 1986). Kuzgun'a (2009) göre bireyin yetkinlik beklentisi motivasyon, başarı, performans, öz benlik gibi kavramlardan oluşur. Kişinin bir işe başlaması veya durdurması, başladığı görevi ne kadar devam edebileceği bireyin yetkinlik beklentisine bağlıdır (Bandura, 1986).

Bandura(1986) yüksek veya düşük yetkinlik beklentisinin bireyleri farklı biçimlerde etkilediğini söyler: birey yüksek beklenti seviyesine sahipse; bilişsel olarak daha üstün, toplumsal olaylarda aktif, başladığı işi bitirmede motivasyon yüksek, sonuca dair beklentisi yüksek, vazgeçme duygusu düşük, pratik zeka olarak gelişmiştir. Düşük yetkinlik beklentisine sahip olan bireyler; başladıkları işe karşı isteksizlik, sorumluluk dürtüsü az, pes etmeye yatkınlardır. Bireylerin başarısızlıklarını betimlemesi kişinin yetkinlik beklenti seviyesiyle ilişkilidir. Yüksek beklenti seviyesine sahip olan kişiler başarısızlıklarını performansına bağlarken, düşük beklenti seviyesine sahip olan kişilerse başarısızlıklarını yetenek ve kapasitelerine bağlamaktadırlar (Bandura, 1986). Düşük yetkinlik beklentisine sahip olan kişiler davranıştan kaçma eğilimi gösterirken, yüksek yetkinlik beklentisine sahip olan kişiler kaçma yerine o davranışa yakınlaşmaya devam eder (Betz ve Luzzo, 1996).

Kişinin yüksek beklentiye sahip olması o işte başarılı olacağı anlamına gelmemektedir. Yüksek beklentiye sahip olan bir kişi gerçekçi olmayan kendini aşacak hedefler belirlediğinde ve başarısız olduğunda bu kişinin özgüvenini zedeleyecektir. Yetkinlik beklentisi ile gerçek yetenek kapasitesi arasında ters bir bağlantı vardır. Kişinin yetkinlik beklentisi gerçek yetenek kapasitesinin altında iste bu işi başarmak için fazla çaba göstermeyecek, hedefini belirlerken düşük hedefler seçecektir. Her ne kadar yetkinlik beklentisi kişinin kendini doğru olarak değerlendirmesine dayansa da; bireyin amacına ulaşmak için çabalamasına,



motivasyon kazanmasına, yeni ilgiler bulup, geliştirmesine yardımcı olacaktır (Bandura, 1986; Lent, 2005)Bandura (1986,1997) yetkinlik beklentisinin dört önemli faktör tarafından şekillendirildiğini söylemiştir: başarılı performans, dolaylı öğrenme yaşantıları, sözel ikna, fizyolojik durum.

**Başarılı Performanslar:** Bandura (1986, 1997) kişinin başarılı ya da başarısız tecrübelerin kişinin yetkinlik beklentisini etkiler. Elde edilen başarılı performanslar kişinin yetkinlik beklentisini arttırırken, başarısızlıklarda yetkinlik beklentisini düşürür. Başarının devam etmesi ve başarı seviyesinin yükselmesi yetkinlik beklentisini de yükseltir. Az olarak yaşanan başarısızlıklar yetkinlik inancının düşmesine sebep olabilir ya da kişiye motivasyon kaynağı olabilir.

**Dolaylı Öğrenme Yaşantıları:** Bandura (1986) dolaylı öğrenme yaşantılarını şu şekilde açıklamıştır: kişinin çevresindeki insanları gözlem yaparak, model olarak dolaylı yoldan öğrenmesi kişinin yetkinlik beklentisini arttırır. Örnek aldığı kişinin bir görevi başarması bireyin kendisine “bende yapabilirim” demesine yardımcı olurken bu durum kişinin yetkinlik beklentisini yükseltir ancak örnek aldığı kişi çabalamasına rağmen başarısız olursa, bu bireyin yetkinlik beklentisinin düşmesine sebep olur. Kişinin burada elde ettiği yetkinlik beklentisi, kendi tecrübesiyle elde ettiği yetkinlik beklentisi kadar etkili değildir (Bandura, 1986).

**Sözel ikna:** Yetkinlik beklentisini arttıran bir başka etken ise sözel iknadır. Kişinin belirli bir alanda çalışırken çevredeki insanların destek vermesi, motive etmesi, yaşanacak problemlerin üstesinden gelmesine yardımcı olur, kişinin işine devam etmesini ve çaba sarf etmesini sağlar. Kişiye çevreden gelen olumlu geri dönüşler ve motiveler kişinin zorlu bir görev için çabalamasını ve başarılı bir sonuç kazanmasını sağlayacaktır bu durumda yetkinlik inancını arttırmaktadır. Kişiye yapılan olumsuz geri dönüşler veya gerçekdışı düşünceler kişinin hayal kırıklığı yaşamasına ve başarısız olmasını sağlayacak bu durumda kişinin yetkinlik beklentisinin düşmesine sebep olacaktır (Bıkmaz, 2004).

**Fizyolojik ve Duygusal Durum:** Bandura (1986) kişinin yaşadığı fizyolojik ve duygusal belirtileri, kişinin becerilerini ölçmede etkili kaynaklardır. Yüksek uyarılma

kişinin performansını aşağı çekerken, itici uyarılma ise bu performansı artırır. Kişinin kaygısı düşük performansla sebep olabilir. Bazı kişiler çevre yerine kendilerine odaklanırlar yani kişiler aynı zamanda hem çevresine hem de kendisine odaklanamaz. Bundan dolayı, yetkinlik beklentisinde etkili olan faktörlerden biri de stres veya benzeri duyguların azaltılması ve bedensel tepkilerin düzene sokulmasıdır. Kaygı, stres ve korku gibi duygular kişinin hem amacına yönelik performansını etkiler, hem de kişinin umudunu yitirmesine sebep olur. Bundan dolayı kişinin kendi kapasitesini, yeteneğini doğru algılaması yetkinlik beklentisinin artması için önemli bir faktördür (Bandura, 1986,1995).

#### **2.4 KARIYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ**

Türk Dil Kurumunun tanımına göre meslek: Belirli eğitimleri aldıktan sonra sistematik ilgi ve kapasitelere dayalı olarak topluma yararlı mallar üretip hizmet vermek ve bunu da para karşılığında yapmak, belirli kurallara dayalı iş olarak tanımlanmıştır (TDK, 2014). Meslek seçimi kişinin istediği meslek alanlarının arasından birini seçmesi ve buna odaklanmasıdır (Kuzgun 1988). Meslek yönelimine karar verilmesinde kişinin bireysel ihtiyaçları ve beklentileri önemli bir rol oynamaktadır (Yeşilyaprak, 2011).

Yetkinlik algısı meslek seçimini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Öncelikle Hackett ve Betz (1981) meslek danışmanlığında yetkinlik beklentisini kullanmaya başlamıştır ve bu durumun meslek seçiminin üzerinde ki etkisini incelemiştir. Betz'e (2000) göre yetkinlik beklentisi durumu tüm kariyerler ilgili teorilerinin üzerinde önemli bir rol oynamış ve bu alanda en çok çalışılan kuram olmuştur. Kariyerle ilgili kararlar alınırken erken vazgeçme ve bireyin kariyerine adım atmasıyla ilgili tereddütleri düşük yetkinlik algısıyla ilgilidir. Az olan yetkinlik algısında, yetkinlik algısı bir engel olarak görülür ve buda işlerinde belirli yerlere gelmelerini ve kariyer seçerken sınırlı düşünmelerine neden olur (Hackett ve Betz, 1981).

Hackett ve Betz (1981)'in kurdukları kadınların meslekle ilgili kuramlarına göre, yetkinlik algısı bu alanda hem erkek hem kadın için önemli bir etkidir. Kişi

mesleği seçerken buradaki en önemli faktörlerden biri kişinin kendine güvenmesidir (Kuzgun,2003).

Taylor ve Betz'e (1983) göre, kişinin kariyerle ilgili karar verme davranışında, kişinin kendine olan güveninin az olması, meslekle uyumunun yetersizliği, mesleği seçerken yaşadığı etkenler kişinin kendini yetkin görmesi kuramıyla ilgilidir.

Betz ve Hackett (1981), kişilerin hedef koyma, mesleki alanlarıyla ilgili veriler elde etme, sorunları çözme, realist planlar oluşturma, iş prensiplerini tam olarak ele alma gibi durumları tamamladıktan sonra iş ile ilgili karar verme özelliklerinin arttıklarını saptamışlardır. İş kararı alma özelliğinin; özgüven ve yetkinlikle ilişkili olduğu bulunmuştur.Yetkinlik beklentisi kariyer kararı üzerinde önemli bir etkisi vardır bundan dolayı yetkinlik beklenti düzeyinin artırılması bireyin mantıklı meslek seçimi yapmasını sağlayan bir faktördür.

## **2.5. KARIYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ VE KAYGI**

Bandura (1977) yetkinlik beklentisi ile ilgili yaptığı araştırmalarda, kaygı, korku gibi duyguların değişmesi için uğraşmıştır. Morgan (1982) ise karar verememe ile kaygı arasında bir bağlantı olduğunu söylemektedir. Kişinin sağlıklı karar vermesi için kaygıdan uzak olması gerekir. Kaygıyla birlikte oluşan bazı durumlar karar vermeyi zorlaştırır. Böyle durumlarda hedefe yönelik davranışlar sapmaya uğrar ve bu gibi olayları sıkça yaşayan bireyler sağlıklı karar veremezler (Bozkurt, 2005). Zunker'a (2012) göre bireyin kaygısı yüksek olunca, olumsuz düşünceleri ve olumsuz inançları artacak bu da kişinin kariyeriyle ilgili karar verme sürecini olumsuz etkileyecektir. Bandura (1981), kişi kötü performans sergilediği zaman duygusal durumu bu olaydan etkilenir ve kişinin kötü performans gösterme olasılığı kaygı gibi olumsuz duyguları gün yüzüne çıkarabilir. Kişiler kaygısız bir ortamda daha fazla başarı elde ederler.

Önertay'a (2003) göre, Tallis (1990) bireylerin inanç ve beklentilerinin bir birinden farklı olabileceğini söylemektedir. Kaygılı insanlar olayları daha negatif ve olumsuz olarak ele alırlar. Bu bireyler sorunu anlıyormuş gibi gözükse de çözüm

üretmekte karamsardırlar. Bu durumun kişi karar verirken daha yavaş olmasına sebep olur. Bunun sebebi ise kararlarından yüzde yüz emin olana kadar beklemeleridir. Yüksek kaygılı olan bireyler olaylara gerçekçi yaklaşamayacak kadar beklenti içerisindedirler. Birey kendine çözüm ve çıkış yolları ararken bunların hiç birinin sorunun çözülmesine yardımcı olmaması kaygının devam etmesine sebep olur (Özer,2004).



## 2.6 STRES

Stres gün içinde birçok insanın yaşadığı bir psikolojik durumdur. Stresin farklı tanımları tipleri ve sebepleri vardır. Kişilerin korku ve kaygı sebebiyle hızlı hareket etme hissi veren stres günlük hayat içerisinde sıkça karşımıza çıkar (Tutar, 2000).

Kişinin bireysel ihtiyaçlarını gidermesine engel olan veya bir atraksiyona geçmesini zorlaştıran, kişinin içsel veya dışsal olarak gerilime sebep olan faktöre stres denir (Başaran,2000).

Stres, kişinin harekete geçmesini engelleyen, vazgeçmeye yatkın kılan, içsel veya dışsal sebeplerden ötürü üzüntü, gerilim, huzursuzluğa sebep veren bir etken olarak tanımlanabilir. Örgütsel stres, kişinin çevresindeki topluluktan veya işten ötürü oluşan bir stres biçimidir. Örgütsel stresin iki temel uyararı vardır. Bunlar; örgütsel nitelikler veya iş nitelikleridir. Bir etkileyenle beraber bu tepkilerde aktif olur. Negatif tepkilere etken olabilecek stres uyarılarının olduğu ortamlar, kişinin strese vereceği direnci etkiler. Kişinin direnci stresin uyarılarına göre güçsüz olursa stres meydana gelir. Strese direnme bir kişilik, karakteristik bir özelliktir. Bireysel ve örgütsel nitelikler birbirlerini etkilerse stres meydana gelir (Pehlivan, 1995).

Örgütsel stres iş stresidir. Kişi bir işe başladığı zaman o iş yerinde ki gurubun normlarına adapte olmaya ve farklı gruplara girmeye çalışır. Bundan dolayı kişi ortama ayak uydurmak için bir çaba sarf etmesi gerekmektedir. Örgütsel stres iş ortamında oluşur ve görevleri kabul eden kişilerde görülür (Aydın, 2008).

Kişinin kapasitesi, performansı ile ihtiyaçları arasında bir çatışma olduğunda veya işyerinde olumsuz bir ortam olduğunda iş stresi meydana gelir (Seyyar ve Öz, 2007).

İş ortamında stresin az olması sağlıklıdır, belli bir miktarda olması kişiyi dinç tutar, çaba sarf etmesini ve performansını arttırır. Olumlu stresle beraber kişi odaklanır, iş doyumunu ve başarı hissi artar. Stresin şiddet ve yoğunluğu belirli bir miktarda olmalıdır, eğer şiddet ve yoğunluk fazla olursa, bireyde tükenmişlik olur ve

iş performansı düşer. Ayrıca kişide fizyolojik ve ruhsal olarak çöküntü olur (Kırel, 1993).

İşin stresli olma sebebi, iş yükü ve zorluk derecesidir. Ertekin'e göre iş ve stres arasında dört tip ilişki vardır, stres yoğunluğu ve iş başarısı arasında bir ilişki oluşursa bu dört faktörü elde ederiz.

Strese sebep olan faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki temel faktör olarak ele alınır. Bireysel stres kaynakları; karakter, yetenekler, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi vb.dir. Örgütsel stres kaynakları; çalışma süresi, iş doyumunu, yasalar, iş yerinde ki stres kaynakları, bireyin işteki rolü, kişilerarası ilişkisi, iş yapısı vb.dir.

Kişinin iş yerinde sorunları olması ve bu sorunların üstesinden gelmeye çalışması başlıca stres kaynaklarından biridir. Bireysel stresler stres kaynaklarından biridir ve bireysel stresi; yetenekler, karakter, bakış açısı, cinsiyet, medeni durum vb. faktörler oluşturur. İş yerinde oluşan problemlere çözüm bulmak ve ortadan kaldırmak örgüt yönetiminin görevidir (Gümüştekin ve Gültekin, 2015).

Kişinin işe başlamadan önce, kariyer planlaması yapması, kariyeriyle ilgili beklentilerine tekrar gözden geçirmesi ile kişi işe başladıktan sonra örgüt kariyer yönetim politikalarının birleştiği noktada oluşan stres, kişinin problemleri çözmek için yollar araması gerekmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2015).

Strese sebep olan bireysel kaynaklardan biri karakterdir. Karakter, kişinin olaylara karşı verdiği bir tepkiyi ölçen bir mekanizmadır. Kişinin karşılaştığı problemleri ele alma şekli, çocukluk çağından itibaren çevresinden ve ailesinden öğrendiği davranışlara göre değişiklik gösterir. Kişi hayatının her anında bazı problemlerin üstesinden gelmeye çalışıyorsa kişinin stres yaşaması normaldir. Kişiyi stresten ruhsal bozukluk yaşamadan, en az hasarla kurtulmasını sağlamak ve bunun için çaba göstermektir (Gümüştekin ve Gültekin, 2015).

## 2.7. YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Koyuncu (2015) yaptığı çalışmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve alt boyutları ile durumluk ve sürekli kaygı arasında negatif düşük ve orta düzeyde, öznel iyi oluş alt boyutları arasında pozitif düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler elde etmiştir.

Başka bir çalışmada Öztemel (2012), kişinin kendisi hakkındaki düşüncesi ile kaygının farklı boyutları (kariyer sürecine yönelik kaygı, kararsızlığa yönelik kaygı, seçime yönelik kaygı ve sonuçlara yönelik kaygı) arasında orta ve yüksek düzeylerde ilişki bulmuştur. Ayrıca Işık (2012) kariyer kararı yetkinlik beklentisi, sürekli kaygı ve duygu durum arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında üç kavram arasında orta ve düşük düzeylerde ilişki bulmuştur. Buna göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi yükseldikçe sürekli kaygı düzeyleri ve olumsuz duyguları azalmakta ve olumlu duyguları anlamlı bir şekilde artmaktadır.

Literatür çalışmalarına baktığımızda Koyuncu (2015) yaptığı çalışmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve alt boyutları ile durumluk ve sürekli kaygı arasında negatif düşük ve orta düzeyde, öznel iyi oluş alt boyutları arasında pozitif düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler elde etmiştir

Öztemel (2012) yaptığı araştırmanın amacı kariyer karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağının lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını yordayıp yordamadığını incelemek ve kariyer kararsızlıklarını cinsiyet, okul türü, karar durumu ve SED'e göre karşılaştırmaktır. Araştırmada çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre kariyer karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı, kariyer kararsızlığına ilişkin toplam varyansın % 32'sini açıklamıştır. Kariyer karar verme öz yetkinliği tek başına kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcısı olarak bulunmuştur. Erkek öğrencilerin kız öğrencilerden, meslek ve teknik liseye devam öğrencilerin genel liseye devam eden öğrencilerden, kariyer kararı vermemiş öğrencilerin verenlerden ve SED'i düşük algılayanların orta ve yüksek algılayanlarındakinden kariyer kararsızlığı puan ortalamaları anlamlı olarak yüksek bulunmuştur

Özyürek (2002) araştırmasında 11. Sınıflardan oluşan örneklem üzerinde, kariyer yetkinlik beklentisi, algılanmış kariyer seçenekleri zengili ve yetenek puanları arasındaki ilişkiler cinsiyet farkı göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Yapılan Bu çalışmada, üniversiteye giriş sınavlarında, özellikle kız öğrenciler için matematik yetkinlik beklentisinin önemli bir değişken olduğu belirtilmiştir. Ayrıca her iki modelin de Türk ergen bireylerin mesleki alandaki kararları açısından kullanışlı olabileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ülker (2015) yılında yaptığı çalışmadan elde ettiği bulgular sonucunda kariyer kararı yetkinlik beklentisinin, Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Bilgisel Destek ile orta düzeyde pozitif, Ailenin Beklentileri ile negatif ve Maddi Destek ve Değerler-İnançlar ile düşük düzeyde pozitif, ilişkili olduğu gözlenmiştir. Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarının, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin tüm boyutlarını anlamlı olarak %9 - %16 arasında yordadığı görülmüştür. Bunların neticesinde anlamlı ,tek ve en önemli yordayıcı alt boyut Bilgisel Destek olduğu görülmüştür.Bunu sırasıyla Maddi Destek, Ailenin Beklentileri ve Değerler-İnançlar takip etmektedir.

Altınay (2015) elde ettiği verilerin analizleri sonucunda; ailesinde ki doğum sırasına göre kendini ortanca çocuk olarak algılama ile kariyer kararı yetkinlik beklentisinin tüm aşamalarında düşük düzeyde pozitif sonuç çıkarken, ailesinde kendini evin büyük çocuğu olarak algılama ile kariyer kararı yetkinlik beklentisinin tüm alt aşamalarında düşük düzeyde negatif sonuç görülürken, ailesinde kendini evin küçük çocuğu olarak algılama ile sadece hedef belirleme alt boyutunda düşük seviyede pozitif anlamlı bir ilişki görülmüştür .tüm bu sonuçların neticesinde regresyon sonuçlarına bakıldığında ise psikolojik doğum sırası alt boyutlarının tüm aşamalarının hepsinde birlikte kariyer kararı yetkinlik beklentisindeki varyansı yaklaşık %5'ini açıkladığı, tek anlamlı pozitif yordayıcının ortanca çocuk ve tek anlamlı negatif yordayıcının da büyük çocuk olduğu saptanmıştır.

Lent, Brown ve Hackett (2002) yaptıkları araştırmalarda, bireylerin karakteristik özellikleri, yetkinlik ve sonuç beklentileri kariyerle ilgili planlar üzerinde bir önemli bir faktör olduğunu savunmuşlardır. Bundan dolayı kişilerin



kariyer planlarında etkisi bulunan yetkinlik beklenti seviyesini yükseltmek önemli bir etkidir

Bandura ve arkadaşları (1977) yetkinlik algısı ile ilgili olarak yaptıkları araştırmalarda insan davranış ve tutumları belirleme, iletme ve olumsuz duyguları değiştirmeye çalışmışlardır ve bu araştırmalar sonucunda yetkinlik algısı kuramı meslek seçiminde kullanılmaya başlanmıştır.

Koyuncu (2015) yaptığı çalışmada kaygı ve stres arasında doğru ve güçlü ilişki olduğunu saptamıştır. Literatür çalışmaları kapsamında değerlendirildiğinde elde edilen bulgular alan çalışmalarına katkı sunmaktadır. Akademik Öz-yeterlik, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Okul Tükenmişliği değişkenlerinin birlikte Akademik Güdülenme ve Akademik Güdülenmeye ilişkin Kendini Aşma, Bilgiyi Kullanma ve Keşif alt değişkenlerinin anlamlı yordayıcısı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Akademik Güdülenme ile Akademik Öz-yeterlik ve Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülürken; Okul Tükenmişliği ile negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan bir diğer araştırma da 11. Sınıflardan oluşan örneklem üzerinde, kariyer yetkinlik beklentisi, algılanmış kariyer seçenekleri zengili ve yetenek puanları arasındaki ilişkiler cinsiyet farkı göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Araştırmanın birinci ana derecesinde, Hackett ve Betz'in (1981) cinsiyet rolüyle ilgili toplumsallaşmanın kariyer yetkinlik beklentisi üzerindeki etkisi hakkındaki modellerinin, Türk kültürü için geçerli olup olmayacağı araştırılmıştır. İkinci ana denence de ise, Lent, Brown ve Hackett'in (1994) seçim ve performans modelleriyle ilgili üç denencesi sınanmış ve genelde her iki durum içinde destekleyici bulgular elde edilmiştir. Tartışma kısmında ise, matematik yetkinlik beklentisinin üniversiteye giriş sınavlarında, özellikle kız öğrenciler için önemli bir değişken olduğu ve her iki modelin Türk ergenlerinin mesleki kararları açısından kullanışlı olabileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Matematik ile ilgili global mesleki yetkinlik beklentisi ölçümlerinin özgül yetkinlik beklentisi ölçümünden farklı ve benzer yönlerini değerlendirmek için

yapılan araştırma da, kadınlar için geleneksel olmayan matematik ağırlıklı mesleklere yönelik global yetkinlik beklentisi ölçümünün faktör yapısını incelemenin yararlı olacağı düşünölmüştür. Daha sonra, bulunan iki ayrı faktördeki cinsiyet farklılığı, özgül ölçek puanlarıyla karşılaştırılarak incelenmiştir. Ayrıca, bu iki ayrı ölçüm türünün ilgi ve algılanmış yetenekler ile gösterdiği ilişkiler de karşılaştırılmıştır. Tartışma kısmında ise, global ölçümlerin faktör analitik çalışma sayesinde avantajlı ya da dezavantajlı yanlarının daha iyi değerlendirilebildiği ve ölçüklerin meslek danışmanlığı çalışmalarında yararlı olabilecek özellikleri üzerinde durulmuştur.



## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Yapılan çalışmanın metodu, çalışmanın biçimi, çalışmanın evreni, çalışmanın örnekleme, dataların elde edilmesi ve analiz edilmesi ile ilgili veriler bulunmaktadır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, genel tarama modelinin bir alt türü olan “İlişkisel tarama” türünde bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu modelde önemli olan, var olanı değiştirmeye kalkmadan gözlemleyebilmektir. İlişkisel tarama modelleri ise, “iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2008).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Kastamonu Merkez Lisesi, Kastamonu Endüstri Lisesi, Kastamonu Fen Lisesi, Kastamonu Mustafa Kaya Anadolu Lisesi, Kastamonu Göl Anadolu Lisesi, Kastamonu Sağlık Meslek Lisesi ve Kastamonu İmam Hatip Lisesi öğrencilerinden oluşacaktır. Araştırmanın örneklemini ise 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında Kastamonu Merkez Lisesi, Kastamonu Endüstri Lisesi, Kastamonu Fen Lisesi, Kastamonu Mustafa Kaya Anadolu Lisesi, Kastamonu Göl Anadolu Lisesi, Kastamonu Sağlık Meslek Lisesi ve Kastamonu İmam Hatip Lisesi öğrencileri arasından tesadüfi olarak seçilmiş 300 öğrenciden oluşacaktır.

Araştırma dâhilinde kişisel bilgi formunu ve anket sorularını yanıtlayan 352 Lise Öğrencilerinin 166’su (%47.2) Kızlardan ve 186’sı (%52.8) Erkeklerden 1’i (%4.0) 13 yaşında, 4’ü (%4.0) 14 yaşında, 38’i (%4.0) 15 yaşında, 90’ı (%4.0) 16 yaşında, 131’i (%4.0) 17 yaşında, 88’i (%4.0) 18 yaşında olduğu görülmüştür.

Lise Öğrencilerinin 31’inin (%8.8) Fen Lisesi, 66’sı (%18.8) Anadolu Lisesi, 36’sı (%10.2) Sosyal Bilimler Lisesi, 43’ü (%12.2) Sağlık Meslek Lisesi, 87’si (%24.7) Anadolu İmam Hatip Lisesi, 89’u (%25.3) Mesleki ve Teknik Anadolu

Lisesi, Aile Gelir Durumu 102'sinin (%29) Düşük, 189'unun (%53.7) Orta, 61'inin (%17.3) Yüksek olduğu bilinmektedir.

### 3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada, öğrencilerin bazı kişisel özelliklerini belirleyebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, kariyer kararı yetkinlik beklentilerini belirlemek amacıyla “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu(KKYBÖ-KF)” ve kaygılarını ölçmek amacıyla “Kaygı Ölçeği” kullanılacaktır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Öğrencilerle ilgili demografik özellikler için araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan “Kişisel Bilgi Formu” uygulanmıştır. Bu form ile öğrencinin cinsiyeti, yaşı, okul türleri ve ailenin ekonomik durumu hakkında bilgi edinilecektir.

#### 3.3.2. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF)

Betz, Klein ve Taylor (1996)'un oluşturduğu KKYBÖ-KF, üniversiteye devam eden bireylerin gelecekteki iş alanlarıyla ilgili belirli bir karar aşamasına geldiklerinde, bu aşamada gerekli olan kişilerin yetkinlik beklenti seviyelerini saptamak için oluşturulmuştur. Crites (1976), ölçek alt boyutlarını meydana getirip, kariyer olgunluk modelindeki kişilerin iş alanlarıyla ilgili niteliklerin var olduğu beşli boyut modelini gelecekle ilgili planların oluşturulması için bu modelden faydalanılacaktır. KKYBÖ-KF, 5'li Likert ölçek olduğu için araştırmaya katılan bireylerin adı geçen görevler de öz-güvenlerinin belirlenmesi açısından verecekleri yanıt; *Hiç Güvenmiyorum* (1) yanıtından *Çok Güveniyorum* (5) yanıtına kadar olan beşli bir ölçek sistemidir. 25 itemden meydana gelen bu ölçekte alınan skorlardan kişilerin yetkinlik seviyelerine ulaşabilir. (Koyuncu, 2015).

### 3.3.3. Kaygı Ölçeği

Kaygı 50 yıl önce ölçülmeye başlanmıştır. 1951 senesinde Taylor yaptığı bir çalışma da koşullandırarak gözkapağı hareketlerini araştırırken kaygının ölçüşmesi gerektiğini düşünmüştür (Bindak, 2005). Öte yandan, Durum-Sürekli Kaygı Envanteri, başta Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere, İspanya ve diğer batı ülkelerinde kullanılmış ve geçerlilik, güvenilirliği de kesinleşmiştir (Bölükbaş vd, 1998:29). Kaygı ölçeği ülkemizde daha çok psikiyatri alanında kullanılmıştır(Bindak, 2005; Bölükbaş vd, 1998; Sarıcaoğlu vd., 2005; Güler ve Kubilay, 1998; Bacanlı vd., 2009; Ceylan, 2003; Durmuş ve Günay, 2007; Çelikel ve Saatçi:2001; Kavakçı vd., 2011). Öner ve Le Compte ölçeği Türkçe'ye uygun bir şekilde uyarlanmıştır. Bu araştırma yalnızca Durumluk Kaygı alt ölçeğini kapsamaktadır. Bunun sebebi, Durum Kaygısı Ölçeği'nin, bireyin belirli durumlarda ve belirli şartlar altında kendini nasıl hissettiğini tanımlaması ve durumundan kaynaklı sahip olduğu hislere cevap bulma niteliği içermesidir (Sarıcaoğlu vd., 2005:107; Güler ve Kubilay, 1998:17; Kavakçı vd., 2011:9). Elde edilen güvenlik çalışmalarında Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı, Sürekli Kaygı ölçeği için .83 - .87; Durumluk Kaygı Ölçeği .94 - .96 olduğu saptanmıştır. Test tekrarı güvenilirlik çalışmalarında katsayılarının Sürekli Kaygı Ölçeği için .71 - .86; Durumluk Kaygı Ölçeği için ise .26 - .68 olduğu saptanmıştır (Bacanlı vd., 2009).

Durumluk Kaygı Ölçeği 20 itemi içeren bir ölçektir. Cevaplandırma aşamasında zaman limiti yoktur. Durumluk Kaygı Ölçeği itemlerinde anlatılmak istenen duygu veya davranışlar elde edilen tecrübelerin yoğunluğuna göre (1) hiç, (2) biraz, (3) çok, (4) tamamen gibi seçeneklerden birini seçerek cevap verilir. Ölçekte iki farklı kavram vardır. Bu kavramlar, doğrudan ya da düz ve tersine dönmüş olarak adlandırabiliriz. Doğrudan ifadeler; negatif duyguları, tersine dönmüş ifadeler ise; pozitif duyguları ifade eder. Bu ikinci tip kavramlara puan verirken 1 ağırlık değerinde olanlar 4'e, 4 ağırlık değerinde olanlar ise 1'e dönüşür. Doğrudan ifadelerde de var olan 4 değerindeki cevaplar anksiyetenin yüksek olduğunu ifade eder. Tersine dönmüş ifadeler de ise; 1 değerindeki yanıtlar yüksek anksiyete, 4 değerindekiler düşük anksiyete olduğunu ifade eder. "Huzursuzum" ifadesi

doğrudan, “Kendimi Sakin Hissediyorum” ifadesi de tersine dönmüş yanıtlara misal oluşturur. Bu durumda “huzursuzum” yanıtı için 1 ağırlıklı seçenek varsa, bu cevaplar yüksek anksiyeteyi ifade eder. Durumluk Kaygı Ölçeği’nde, on tane tersine dönmüş anlatım vardır. Bu ifadeler; 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 ve 20’ nci itemlerdir. Doğrudan ve tersine dönmüş anlatımların toplam skorları elde edilir. Doğrudan ifadeler için hesaplanan toplam skordan, tersine dönmüş anlatımların toplam skoru çıkarılır. Bu sayıya önceden belirlenmiş değişmeyen bir değer verilir. Durumluk Kaygı Ölçeği’nde bu değer 50’dir (Başaran vd., 2009:535; Turhan vd., 2011). Ayrıca, bu ölçek 20-80 aralığında bir skor elde edebilir (Ceylan, 2003, Durmuş ve Günay, 2007). Standart sapmanın bir puan fazlası kesme puanı olarak ele alınmıştır (Kavakcı vd., 2011).

#### **3.3.4. Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ)**

Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) Algılanan stress ölçeğini oluşturmuştur. Toplam 14 itemden meydana gelen ASÖ insanların yaşamlarında ki bir kısım olayların ne kadar stresli olarak idrak ettiklerini ölçmek için geliştirilmiştir. Araştırmaya katılan bireyler her itemi “Hiçbir zaman (0)” ilâ “Çok sık (4)” arasında değişen 5’li Likert ölçek olarak yanıtlarlar. İtemlerden olumlu anlam içeren 7’si ters olarak hesaplanır. 14 itemlik uzun olan formun dışında ASÖ’nün 10 ve 4 maddelik olmak üzere iki formu daha vardır. Yapılan araştırma da üç formun da güvenilirlik ve geçerliği test edilmektedir. ASÖ itemleri (tersine hesaplanan itemler ile 10 ve 4 maddelik formu oluşturan itemler de cevaplanır) Ek-1’de vardır. ASÖ-14’ün skorları 0 ile 56 arasında değişkenlik gösterir iken ASÖ-10’nun puanları 0 ile 40, ASÖ-4’ün skorları ise 0 ile 16 arasında değişkenlik göstermektedir. Yüksek olan skor bireyde ki stres algısının yüksek olduğunu gösterir. Ölçek Türkçe’ye Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy, (2013) tarafından uyarlanmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde Lise Öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi, Durumluk ile Sürekli Kaygı ve Algılanan Stres ölçeklerinden elde edilen bilgiler ile araştırmacı tarafından hazırlanan genel bilgi formundan elde edilen bulgular yer almaktadır..

**Tablo4.1. Lise Öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Alt Ölçekleri, Durumluk Ölçeği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

	Durumluk K.	Sürekli Kaygı
Kendini Değerlen.	,019	-,031
Meslekler	,028	-,017
Hedef Belirleme	,057	-,008
Plan Yapma	,065	-,043
Problem Çözme	,108*	,008
Kariyer Kararı Yetkinlik(Toplam)	,068	-,019

\*\*p< .01

\*p< .05

Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme ile Durumluk Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r= .019$ ,  $p>.05$ ).

Meslekler Hakkında Bilgi Toplama ile Durumluk Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r= .028$ ,  $p>.05$ ).

Hedef Belirleme ile Durumluk Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r= .057$ ,  $p>.05$ ).

Plan Yapma ile Durumluk Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r= .065$ ,  $p>.05$ ).

Problem Çözme ile Durumluk Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .108, p < .05$ ).

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ile Durumluk Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = .068, p > .05$ ).

Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme ile Sürekli Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = -.031, p > .05$ ).

Meslekler Hakkında Bilgi Toplama ile Sürekli Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = -.017, p > .05$ ).

Hedef Belirleme ile Sürekli Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = -.008, p > .05$ ).

Plan Yapma ile Sürekli Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = -.043, p > .05$ ).

Problem Çözme ile Sürekli Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = .008, p > .05$ ).

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ile Sürekli Kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = -.019, p > .05$ ).

**Tablo4.2. Lise Öğrencilerin Durumluk/Sürekli Kaygı Ölçekleri Algılanan Stres Ölçeği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

	Yetersiz Özyeterlilik A.	Stres/ Rahatsızlık A.
Durumluk K.	-,070	-,098
Sürekli K.	-,093	,237**

\*\* $p < .01$

\* $p < .05$



Durumluk Kaygı ile Yetersiz Özyeterlilik Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = -.070, p > .05$ ).

Sürekli Kaygı ile Yetersiz Özyeterlilik Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = -.093, p > .05$ ).

Durumluk Kaygı ile Stres/ Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = -.098, p > .05$ ).

Sürekli Kaygı ile Stres/ Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .237, p < .05$ ).

**Tablo4.3. Lise Öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Alt Ölçekleri, Yetersiz öz yeterlilik algısı ile Stres Rahatsızlık Algısı Düzeyleri Arasındaki İlişki**

	Kendini D.	Meslekler	Hedef B.	Plan Y.	Problem Ç.	Yetersiz Öz	Stres R.
Kendini Değerlen.	1	,539**	,626**	,659**	,496**	,301**	,033
Meslekler	,539**	1	,605**	,702**	,555**	,276**	,025
Hedef Belirleme	,626**	,605**	1	,675**	,532**	,297**	-,029
Plan Yapma	,659**	,702**	,675**	1	,574**	,294**	,005
Problem Çözme	,496**	,555**	,532**	,574**	1	,256**	-,069
Yetersiz öz Yeterlilik A.	,301**	,276**	,297**	,294**	,256**	1	-,022
Stres R.A.	,033	,025	-,029	,005	-,069	-,022	1

Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme ile Meslekler puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki

bulunmuştur ( $r = .539$ ,  $p < .05$ ). Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme ile Hedef Belirleme puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .626$ ,  $p < .05$ ). Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme ile Plan Yapma puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .659$ ,  $p < .05$ ). Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme ile Problem Çözme puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .496$ ,  $p < .05$ ). Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme ile Yetersiz öz yeterlilik algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .301$ ,  $p < .05$ ). Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme ile Stres Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = .033$ ,  $p > .05$ ).

Meslekler Hakkında Bilgi Toplama ile Hedef Belirleme puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .605$ ,  $p < .05$ ). Meslekler Hakkında Bilgi Toplama ile Plan Yapma puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .702$ ,  $p < .05$ ). Meslekler Hakkında Bilgi Toplama ile Problem Çözme puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .555$ ,  $p < .05$ ). Meslekler Hakkında Bilgi Toplama ile Yetersiz öz yeterlilik algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .276$ ,  $p < .05$ ). Meslekler Hakkında Bilgi Toplama ile Stres Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r = .025$ ,  $p > .05$ ).

Hedef Belirleme ile Plan Yapma puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .675$ ,  $p < .05$ ). Hedef Belirleme ile Problem Çözme puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .532$ ,  $p < .05$ ). Hedef Belirleme ile Yetersiz öz yeterlilik algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r = .297$ ,  $p < .05$ ). Hedef Belirleme ile Stres Rahatsızlık Algısı puanı

arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=-.029$ ,  $p>.05$ ).

Plan Yapma ile Problem Çözme puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r= .574$ ,  $p<.05$ ). Plan Yapma ile Yetersiz öz yeterlilik algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r= .294$ ,  $p<.05$ ). Plan Yapma ile Stres Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=.005$ ,  $p>.05$ ).

Problem Çözme ile Yetersiz öz yeterlilik algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r= .256$ ,  $p<.05$ ). Problem Çözme ile Stres Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=-.069$ ,  $p>.05$ ).

Yetersiz öz yeterlilik algısı ile Stres Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $r=-.022$ ,  $p>.05$ ).

**Tablo4.4. Yetersiz Özyeterlilik Algısını Yordayan Kariyer Yetkinlik Beklentisi ,Durumluk/Sürekli Kaygı Ölçeği**

Model	B	S.E.	$\beta$	t	p
Constant	30,490	1,881		16,208	,000
Kendini Değerlendirme	-,094	,072	-,094	-1,310	,191
Meslekler	-,083	,082	-,076	-1,013	,312
Hedef Belirleme	-,108	,080	-,101	-1,344	,180
Plan Yapma	-,112	,090	-,107	-1,251	,212
Problem Çözme	-,013	,067	-,013	-,194	,846
Durumluk K.	-,009	,028	-,018	-,335	,738
Sürekli K.	-,051	,030	-,094	-1,738	,083
R=,346	R <sup>2</sup> =,120	R <sup>2</sup> (Adj)=,102	F=6,679	p=,000	

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi alt boyutlarından Kendini Değerlendirme, Meslekler, Hedef Belirleme, Plan Yapma, Problem Çözme, Durumluk ve Sürekli Kaygıyı Yetersiz Özyeterlilik Algısını yordadığını görülmektedir ( $p<.001$ ). Kendini

Değerlendirme, Meslekler, Hedef Belirleme, Plan Yapma, Problem Çözme, Durumluk ve Sürekli Kaygı Yetersiz özyeterlilik Algısına ilişkin toplam varyansın %12'sini açıklamaktadır.

**Tablo4.5. Stres/Rahatsızlık Algısını Yordayan Kariyer Yetkinlik Beklentisi, Durumluk/Sürekli Kaygı Ölçeği**

<b>Model</b>	<b>B</b>	<b>S.E.</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Constant	20,593	2,614		7,877	,000
Kendini Değerlendirme	,060	,100	,043	,598	,550
Meslekler	,089	,114	,059	,778	,437
Hedef Belirleme	-,111	,111	-,075	-,996	,320
Plan Yapma	-,031	,125	-,022	-,252	,801
Problem Çözme	-,153	,093	-,109	-1,646	,101
Durumluk K.	-,136	,039	-,192	-3,500	,001
Sürekli K.	,232	,041	,308	5,631	,000
R=,330	R <sup>2</sup> =,109	R <sup>2</sup> (Adj)=,091	F=6,026	p=,000	

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi alt boyutlarından Kendini Değerlendirme, Meslekler, Hedef Belirleme, Plan Yapma, Problem Çözme, Durumluk ve Sürekli Kaygıyı Stres/ Rahatsızlık Algısını yordadığını görülmektedir ( $p < .001$ ). Kendini Değerlendirme, Meslekler, Hedef Belirleme, Plan Yapma, Problem Çözme, Durumluk ve Sürekli Kaygı Stres/ Rahatsızlık Algısına ilişkin toplam varyansın %10'unu açıklamaktadır.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde çalışmanın temel amacı kapsamında lise öğrencilerinde kaygı ve stresin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile arasındaki ilişki ortaya konulup literatür ışığında değerlendirme yapılacaktır.

#### **1.Lise Öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Alt Ölçekleri, Durumluk Ölçeği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Problem çözme ile durumluk kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ancak kendini doğru bir şekilde değerlendirme, meslekler hakkında bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile durumluk kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır. Problem çözme, kendini doğru bir şekilde değerlendirme, meslekler hakkında bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile sürekli kaygı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bu çalışmada literatür bulgularını destekleyen birtakım bulgularımızın yanı sıra alan yazını ile farklı sonuçlarda bulunmaktadır. Bu sonuçların elde edilmesinde durumluk kaygı arttığında özellikle özel durumlarda bireyin etkili çözümler üretebilmesinin gittikçe zorlaştığını söylenebilir. İnsanlar karşılaştıkları anlık problemler de durumluk kaygı yaşayabilirler. Bundan dolayı Problem Çözme Durumluk Kaygı ile birlikte artmaktadır. Bireyler problem çözmede sorun yaşamaya başladığında kaygıda yaşanmaya başlar. Bu çalışmada literatür bulgularını destekleyen birtakım bulgularımızın yanı sıra alan yazını ile farklı sonuçlarda bulunmaktadır. Bu sonuçlarda örneklem gruplarının farklı olması katılımcıların sorulara cevap verme durumları ve zaman faktörünün göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Ayrıca katılımcılar sorulardan ötürü anlık bir kaygı yaşamış ve bundan dolayı durumluk kaygı meydana gelmiş olabilir. Bu durumda katılımcılar kendilerini olduklarından farklı bir şekilde ifade etmiş olabilirler.

Osipow (1999) bireyin seçenekleri değerlendirirken zorlandığını ve buna bağlı olarak da karar verirken kaygılandığını belirtmiştir. Vignoli ve arkadaşlarının (2005) liseli öğrencilerle yaptığı araştırmasında kariyer araştırma davranışlarının azalırken kaygı düzeyi yükseldiğini saptamıştır.

Literatür çalışmalarına baktığımızda Koyuncu (2015) yaptığı çalışmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile alt aşamaları olan durumluk ve sürekli anksiyete arasında olumsuz düşük ve orta seviyede, öznel iyi oluş alt aşamalarında ise olumlu düşük ve orta seviyede anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Gordon'a (2007) göre anksiyete seviyesi fazla, karar verme yetenekleri az, yetkinlik beklentisi az olan, dışsal kontrol odağına ve benlik saygısı az olan, çoğunlukla kararsız ve hedef oluşturmada problemleri olan kişiler kariyer ile ilgili kararlar oluştururken diğeri nşanlara göre daha fazla problem yaşamaktadır.

Literatür çalışmalarına baktığımızda Gati ve arkadaşları (2011) kariyer ile ilgili karar alma zorlukların bireysel/duygusal altölçeklerden yüksek ilişkinin kendini betimleme ve anksiyete ölçekleri olmasıyla dengeli bir görünüm sergilemektedir.

Başka bir çalışmada Öztemel (2012), insanları kendileriyle ilgili yorumları ile anksiyete farklı ölçekleri (kariyer sürecine anksiyete, kararsızlıkla ilgili anksiyete, seçim ile ilgili anksiyete ve sonuçlarla ilgili anksiyete) arasında orta ve yüksek seviyede ilişki saptanmıştır. Ayrıca Işık (2012) yaptığı araştırma da kariyer kararı yetkinlik beklentisi, sürekli kaygı ve duygu durum arasındaki ilişkilerle ilgili çalışmış ve bu üç unsur arasında orta ve düşük seviyede ilişki saptamıştır. Bu araştırmaya göre üniversite öğrencilerin de kariyer kararı yetkinlik beklentisi arttıkça sürekli anksiyete seviyesi ve negatif duygularda düşme meydana gelir ve pozitif duygular ise anlamlı yönde artma meydana gelmektedir.

Kashdan ve arkadaşlarına (2004) göre bireyin merak ve araştırma duygusu arttıkça kariyer sürecine rahat uyum gösterir, kaygılanması azalır bu da kaygı daha iyi tolere edebilme gücü verir. Ayrıca Işık (2014) çalışmasında, merak/araştırma, bilgi, anahtar figürler, ilgiler, denetim odağı, zaman perspektifi, benlik kavramı ve planlama gibi çocuk kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu ve durumluk kaygı

arasındaki ilişkiler incelediği araştırmasında çocuk kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu arasında pozitif ve durumluk kaygı arasında ise negatif ilişki saptanmıştır.

Fuqua ve arkadaşları (1988) yaşanan kaygı düzeyinin bireyin uygun karar verme becerileri geliştirmesine olumsuz etkide bulunduğunu ve (1987) yapmış oldukları araştırmalarında da bireylerin kaygı ve kararsızlıklarının birbiriyle yükseldiğini saptamışlardır. Larson ve arkadaşları (1988) yapılan çalışmaların mesleki kararsızlık yaşayanların yaşamayanlara göre kaygı bulunmuştur.

. Literatür çalışmalarına baktığımızda Gati ve arkadaşları (2011) kariyer kararı verme güçlüklerinin bireysel/duygusal alt boyutlarından en yüksek ilişkinin kendini tanıma ve kaygı boyutlarında olmasıyla tutarlı görünmektedir.

Peng ve Johanson (2006) kariyer grup danışmanlığına katılan öğrencilerin katılmayan öğrencilere göre kaygı düzeylerinde anlamlı düzeyde bir düşüş olduğunu bulmuşlardır.

## **2.Lise Öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Alt Ölçekleri Algılanan Stres Ölçeği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Problem çözme, kendini doğru bir şekilde değerlendirme, meslekler hakkında bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile algılanan stres alt ölçeği Yetersiz Özyeterlilik Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Problem çözme, kendini doğru bir şekilde değerlendirme, meslekler hakkında bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile algılanan stres alt ölçeği Stres/ Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Alan yazında algılan stres ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiye dayalı yapılmış çalışmalar yok denecek kadar azdır. Kaygı, yaşam doyumu ve strese bağlı değişkenlik gösteren diğer faktörlerle ilgili yapılmış çalışmalardan yola çıkarak literatür ışığında bu sonuçlar değerlendirildiğinde kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve alt ölçekleri olan öz değerlendirmeleri, meslekler hakkında

bilgi toplamak, hedef oluşturma, plan program oluşturup sorunların üstesinden gelme ile stres arasında yakın bir ilişki olduğunu belirtmek yanlış olmaz. Öz yetersizlik algısı oluştuğunda kişiler problem çözmeye kendini değerlendirme, hedef belirleme ve plan yapma gibi olaylar karşısında kendilerini güçsüz hissedebilirler. Burada özgüven en önemli etken olduğunu söyleyebiliriz. Kişi kendini yetersiz hissettiği zaman konuyla ilgili olan kendine olan güvenini kaybedebilir ve kaçınma davranışı ortaya çıkabilir. Bundan dolayı kişi kendini yetersiz hissettiği zaman problem çözmeye, plan yapma, hedef gibi belirleme davranışlarının oluşmasında problemler oluşabilir.

Zunker'a (2012) göre bireyin yaşadığı kaygı seviyesinin fazla olması, içsesinin inançlarını çarpıtıp bireyin karar vermesinde olumsuz bir rol oynayacaktır. Hackett ve Betz (1981)'in kurdukları kadınların meslekle ilgili kuramlarına göre, yetkinlik algısı bu alanda hem erkek hem kadın için önemli bir etkidir. Kişi mesleği seçerken buradaki en önemli faktörlerden biri kişinin kendine güvenmesidir (Kuzgun,2003).

Lent, Brown ve Hackett (2002) yaptıkları araştırmalarda, bireylerin karakteristik özellikleri, yetkinlik ve sonuç beklentileri kariyerle ilgili planlar üzerinde bir önemli bir faktör olduğunu savunmuşlardır. Bundan dolayı kişilerin kariyer planlarında etkisi bulunan yetkinlik beklenti seviyesini yükseltmek önemli bir etkidir.

Bütün bu çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve alt boyutlarına dair olumsuz durumun bireylerde stres yaratması anlaşılabilir bir hal oluyor. Meslekler hakkında yeteri kadar bilgisi olmayan kendi yeteneklerinin farkında olmayan ve hedeften yoksun birey planlama yapamaz ve karşılaştıkları problemlerde çözüm üretmezler bu durumda stresi beraberinde getirir.



### **3.Lise Öğrencilerin Durumluk/Sürekli Kaygı Ölçekleri Algılanan Stres Ölçeği Düzeyleri Arasındaki İlişki**

Sürekli Kaygı ve Durumluk Kaygı ile Yetersiz Özyeterlilik Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Durumluk Kaygı ile Stres/ Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda anlamlı ilişki bulunmamıştır ancak Sürekli Kaygı ile Stres/ Rahatsızlık Algısı puanı arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla pearson korelasyon sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Alan yazına paralel olarak elde ettiğimiz bu bulgularda gösteriyor ki stres ve kaygı arasındaki ilişkinin sürekli ve birbirini besleyici olduğudur. Kariyer kararı sürecinde de öğrenciler stres yaşarlar eğer ki planlama ve hedefleri de yoksa bu stres ciddi kaygı problemlerine dönebilir. Kariyer kararı sürecinde önemli faktörlerden biri plan yapmadır. Garrinson ve Garrinson (1983) ergenlik çağındaki bireylerin çoğunun, ilk düşüncelerinden birinin meslek planı yaparak bu konuda yoğunlaşım meslek için hazırlık yapmaktır. Bu süreç içerisindeki birey, kararı hakkında planlama yapmış olursa vereceği kararın zamanı, şartları ve yapısı belirlenmiş olduğundan sıkıntı yaşamaz (Carney ve Wells, 1995; Zunker, 1989; Ülker, 2015).

Karar almadan önce, alınacak kararın sonuçları hakkında olumsuz düşüncelere ve fonksiyonel olmayan inançlara kapılmak karar verme sürecini zorlaştıracaktır. Bu noktada ailenin kendi beklentilerini ön plana alarak bireye bunları dayatması onun, endişe ve korkularını arttırabilir. şüphe ve doğruluğu düşük olan inançlar olumsuz kararların alınmasına sebep olacaktır. Bu sebepten daima, alınacak kararın sonuçlarıyla ilgili olumlu düşünmek gerekmektedir. Bireyin fonksiyonel olmayan düşünce ve inançlardan sıyrılarak mesleki karar vermede ki kararlılığı onun, mesleki karar verme engellerini azaltmaktadır (Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon ve Lenz, 2004).

Koyuncu (2015) yaptığı çalışmada kaygı ve stres arasında doğru ve güçlü ilişki olduğunu saptamıştır. Literatür çalışmaları kapsamında değerlendirildiğinde elde edilen bulgular alan çalışmalarına katkı sunmaktadır.

#### **4.Yetersiz özyeterlilik algısını yordayan kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve sürekli/durumluk kaygı**

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi alt boyutlarından Kendini Değerlendirme, Meslekler, Hedef Belirleme, Plan Yapma, Problem Çözme, Durumluk ve Sürekli Kaygıyı Yetersiz Özyeterlilik Algısı üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Kendini Değerlendirme, Meslekler, Hedef Belirleme, Plan Yapma, Problem Çözme, Durumluk ve Sürekli Kaygı Yetersiz özyeterlilik Algısına ilişkin toplam varyansın %12'sini açıklamaktadır. Yetersiz özyeterliliğin etkilediği en önemli faktörlerden biri plan yapmadır. Her ne kadar meslekler, kendini değerlendirme, problem çözme bir birine yakın puanlar alsada plan yapmanın daha fazla etkili olduğu görülmüştür. Bu bilgiler ışığında değerlendirirsek yetersiz özyeterlilik algısı oluştuğunda kişiler plan yapmada zorlanabileceği, mesleki bilgilere erişmede, problem çözmede ve hedef belirleme de sıkıntılar yaşayabileceğini söyleyebiliriz.

Kashdan ve arkadaşlarına (2004) göre kişilerin araştırmaya olan ilgileri arttıkça kariyerdeki sürecine daha rahat adapte olur, kaygılanması azalır bu da kaygı daha iyi tolere edebilme gücü verir. Ayrıca Işık (2014) çalışmasında, merak, malumat, ana temalar, alaka, süreç, öz-benlik ve plan yapma vb. gibi çocuk kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu ve durumluk kaygı arasındaki ilişkiler ele alındığı çalışmada çocuk kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde ve durumluk kaygıda ise negatif ilişki saptanmıştır.

Fuqua ve arkadaşları (1988) tectübe edilen anksiyete seviyesi kişinin doğru kararlar alabilme kapasitesini olumsuz olarak etkilediğini ve (1987) yapmış oldukları araştırmalarında da bireylerin kaygı ve kararsızlıklarının birbiriyle yükseldiğini saptamışlardır. Larson ve arkadaşları (1988) yapılan çalışmaların mesleki kararsızlık yaşayanların yaşamayanlara göre kaygılı olduğunu bulmuştur.

Fuqua, Blum, ve Hartman, (1988) tecrübe edilen anksiyete seviyesinin insanlarda doğru karar alabilme yeteneklerinin artırılmasında doğru karar verme yeteneklerinin ilerletilmesinde negatif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Fuqua, Seaworth ve Newman'ın (1987) yapmış oldukları araştırmalarında insanların

anksiyete seviyeleri yükseldiği zaman kararsızlık seviyelerinin de yükseldiğini saptamışlardır. Yapılan araştırmalar mesleki alanda kararsız olan kişiler, kararlı olan kişilere oranla anksiyete ölçeklerinden daha fazla skor elde ettiklerini saptamıştır.(Larson ve ark., 1988). Peng ve Johanson (2006) yaptıkları çalışma da kariyer grup danışmanlığına katılan öğrencilerin katılmayan öğrencilere göre anksiyete seviyelerinde doğru seviyede bir azalmanın var olduğunu saptamışlardır.

Larson vd. (1988), kariyer kararında; anksiyete, mesleki kimlik, mesleki karar verme yöntemleri ve problemlerinden üstesinden gelmenin algılanması gibi farklı kişilik değişkenleriyle de alakalı olduğunu açıklamıştır. İnsanlar çeşitli mesleki planlamalar yaparken ve sorunları halletme aşamasında ki davranışlar olarak farklılıklar göstermektedirler.

Bandura ve arkadaşları (1977) yetkinlik algısı hakkında yaptıkları çalışmalarda insan davranış ve tutumları belirleme, iletme ve olumsuz duyguları değiştirmeye çalışmışlardır ve bu araştırmalar sonucunda yetkinlik algısı kuramı meslek seçiminde kullanılmaya başlanmıştır.

##### **5.Stres/ Rahatsızlık algısını yordayan kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve sürekli/durumluk kaygı**

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi alt boyutlarından Kendini Değerlendirme, Meslekler, Hedef Belirleme, Plan Yapma, Problem Çözme, Durumluk ve Sürekli Kaygıyı Stres/ Rahatsızlık Algısını yordadığını görülmektedir. Kendini Değerlendirme, Meslekler, Hedef Belirleme, Plan Yapma, Problem Çözme, Durumluk ve Sürekli Kaygı Stres/ Rahatsızlık Algısına ilişkin toplam varyansın %10'unu açıklamaktadır. Stress ve rahatsızlık algısını etkileyen durumların güven, seçilecek alana karşı olan istek, ve kaygı türleri olduğunu söyleyebiliriz. Kişiler seçecekleri alana karşı isteksizlik hissediyorsa rahatsızlık algılanmasının artması ve bu durumda ise kendini değerlendirme, meslekler, hedef belirleme, plan yapma, problem çözme gibi alt boyutlar da problem problemler oluşabileceğini söyleyebiliriz.

Kashdan ve arkadaşlarına (2004) göre kişilerin araştırmaya olan ilgileri arttıkça kariyerdeki sürecine daha rahat adapte olur, kaygılanması azalır bu da kaygı daha iyi tolere edebilme gücü verir. Ayrıca Işık (2014) çalışmasında, merak, malumat, ana temalar, alaka, süreç, öz-benlik ve plan yapma vb. gibi çocuk kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu ve durumluk kaygı arasındaki ilişkiler ele alındığı çalışmada çocuk kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde ve durumluk kaygıda ise negatif ilişki saptanmıştır.

Fuqua ve arkadaşları (1988) tecrübe edilen anksiyete seviyesi kişinin doğru kararlar alabilme kapasitesini olumsuz olarak etkilediğini ve (1987) yapmış oldukları araştırmalarında da bireylerin kaygı ve kararsızlıklarının birbiriyle yükseldiğini saptamışlardır. Larson ve arkadaşları (1988) yapılan çalışmaların mesleki kararsızlık yaşayanların yaşamayanlara göre kaygılı olduğunu bulmuştur.

Peng ve Johanson (2006) yaptıkları çalışma da kariyer grup danışmanlığına katılan öğrencilerin katılmayan öğrencilere göre anksiyete seviyelerinde doğru seviyede bir azalmanın var olduğunu saptamışlardır. Fuqua, Blum, ve Hartman, (1988) tecrübe edilen anksiyete seviyesinin insanlarda doğru karar alabilme yeteneklerinin arttırılmasında doğru karar verme yeteneklerinin ilerletilmesinde negatif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Fuqua, Seaworth ve Newman'ın (1987) yapmış oldukları araştırmalarında insanların anksiyete seviyeleri yükseldiği zaman kararsızlık seviyelerinin de yükseldiğini saptamışlardır. Yapılan araştırmalar mesleki alanda kararsız olan kişiler, kararlı olan kişilere oranla anksiyete ölçeklerinden daha fazla skor elde ettiklerini saptamıştır.(Larson ve ark., 1988).

Bandura ve arkadaşları (1977) yetkinlik algısı hakkında yaptıkları çalışmalarda insan davranış ve tutumları belirleme, ilerletme ve olumsuz duyguları değiştirmeye çalışmışlardır ve bu araştırmalar sonucunda yetkinlik algısı kuramı meslek seçiminde kullanılmaya başlanmıştır.Larson vd. (1988), kariyer kararında; anksiyete, mesleki kimlik, mesleki karar verme yöntemleri ve problemlerinden üstesinden gelmenin algılanması gibi farklı kişilik değişkenleriyle de alakalı olduğunu açıklamıştır. İnsanlar çeşitli mesleki planlamalar yaparken ve sorunları halletme aşamasında ki davranışlar olarak farklılıklar göstermektedirler.

## BÖLÜM VI

### ÖNERİLER

Bizim araştırmanın örneklemini ise 2017-2018 eğitim ve öğretim yılında Kastamonu ilindeki öğrencileri arasından tesadüfi olarak seçilmiş 352 öğrenciden oluşacaktır. Bu çalışma daha fazla ve farklı bölgeden öğrencileri araştırmaya dahil edilerek, daha geniş bir evren ve örneklem üzerinde çalışılabilir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisinde önemli faktörlerden olan kaygı ve kaygı türleri ister istemez günümüzün yaygın problemlerinden biridir. Kaygı kendini öğrencilerin karar verme aşamasında daha sık görüldüğü için öğrenciler bu esnada profesyonel yardım almaları yardımcı olacaktır. Gerek okulun PDR servisinden, gerek devletin sağlayacağı rehberlik servislerinden faydalanabilirler.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin de anne baba faktörünün de unutulmaması gerekir. Kariyer kararı alınırken çocukla beraber aile ile koordineli olarak çalışılması hem çocuk hem aile için faydalı olacaktır. Burada yine PDR ve devletin sağlayacağı rehberlik servislerinden faydalanılması gerekmektedir.

Kariyer planlaması yapan ergenlerle çalışan uzmanların yapması gerekenler en önemli bu bireylerin kendi yeteneklerini ve ilgilerini belirlemelerini sağlamak ve kendilerine en uygun mesleği bulmalarına yardım etmek olmalıdır. Bu bireyler gerek içinde bulunduğu gelişimsel dönem gerekse eğitim dönemi bakımından kritik bir süreçten geçmektedirler bu açıdan farkındalık yaratıcı çalışmalar yürütülmelidir.

Kariyer planlaması yapan ergenlerin ailelerin çocuklarının daha işlevsel karar alabilmeleri için sürece kolaylaştırıcı bir faktör görevi ile dâhil olmalı ve bireyin en işlevsel kararını desteklemelidir. Tüm bunları yaparken öğrenciler kendilerini değerlendirmeli, sağlıklı plan yapmaları, hedef belirlemeli, meslekler hakkında bilgi sahibi olmaları, problemlerin üstesinden gelme konusunda kararlı olmaları gerekmektedir. Burada öğrencilerin bireysel çabaları kadar ailenin tutumu ve alacağı destek de önemli faktörlerdir. Devlet, üniversite seçimi gerçekleşmeden önce okullarda velilere ve öğrencilere yeteri kadar seminer vermeli, meslekleri tanıtmalı ve karşılarına çıkabilecek problemlerden bahsetmelidir. Ayrıca günümüzde atama en

büyük problem olduğundan dolayı devletin ataması olmayan bölümleri geçici olarak kapatmalı veya bu kişilere istihdam sağlaması gerekmektedir. Böylelikle gençler önlerini daha iyi görebilir daha sağlıklı plan yapabilir ve gelecekleriyle ilgili daha iyi kararlar verebilirler.



## KAYNAKÇA

Akkaya, S. (1999). Üniversite son sınıftaki öğrencilerin kaygılarını etkileyen etmenler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Samsun.

Altınay, B. (2015). Lise Öğrencilerinde Psikolojik Doğum Sırası İle Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Aydın, İ.P., (2008). İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem Akademi.

Bacanlı, H., İlhan, T. ve Aslan, S., (2009). “Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 261-279.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Başaran, İ.E., (2000). Örgütsel Davranış, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Başaran, M.H., Taşgın, Ö., Sanioğlu, A. ve Taşkın, A.K., (2009). “Sporcularda Durumluluk ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.21, ss.533-542.

Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8, 205-222.

Betz, N. E. ve Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428.

Bıkmaz, H, F. (2004). Sınıf öğretmenlerinin fen öğretiminde öz yeterlilik inancı ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 161(28.04)

Bindak, R., (2005). İlköğretim Öğrencileri İçin Matematik Kaygı Ölçeği, Fırat Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi, 442-448.

Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11)

Bozgeyikli, H. (2005). Mesleki Grup Rehberliğinin İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Vermede Kendilerini Yetkin Görme Düzeylerine Etkisi. Yayımlanmış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Bölükbaş, N., KarabulutA, N. ve Özer, Hüsametin, (1998). “Ameliyathane Ortamının Çalışan Ekip Üzerinde Yarattığı Anksiyete Düzeyinin İncelenmesi”, Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi, S.11, C.1, ss.27-31.

Canbaz, S. (2001). Samsun Çıracılık Eğitim Merkezi’ne Devam Eden Çıracıların Sosyo-demografik, Çalışma Yaşamı Özelliklerinin ve Durumluk-Sürekli Kaygı Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, 19 Mayıs Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Samsun.

Ceylan, A., Özen, Ş., Palancı, Y., Saka, G., Aydın, Y.E., Kıvrak, Y. ve Tangolar, Ö., (2003). “Lise Son Sınıf Öğrencilerinde Anksiyete-Depresyon Düzeyleri ve Zararlı Alışkanlıklar: Mardin Çalışması”, Anadolu Psikiyatri Dergisi, S.4, ss.144-150.

Cüceloğlu, D.(1998). İnsan ve Davranışı (8. Baskı). İstanbul: Remzi.

Çifter, İ. (1986). Psikiyatri. Ankara: Senel.

Çolakkadioğlu, O. ve Güçray, S. S. (2007). Ergenlerde Karar Verme Ölçeği’ni Türkçe’ye uyarlama çalışması. Eğitim Araştırmaları Dergisi, 7(26), 61-71.

Diener, E. (2001). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. American Psychologist, 55, 34-43

Durmuş, S. ve Günay, O., (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. Erciyes Tıp Dergisi, 139-146.

Ertekin, Y., (1993). Stres Ve Yönetim, Türkiye ve Orta Doğu Amme



İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.

Eryılmaz, A. (2009). Ergen öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7 (4), 975-989.

Gati, I. ve Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, indepth exploration, and choice. In: F.T.L. Leong ve A.Barak (Ed.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 7- 54). Mahwah, N.J: Erlbaum.

Geçtan, E. (1981). *Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar*. Ankara: Maya.

Geçtan, E. (2003). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*. (16. Basım). İstanbul: Metis.

Güler, N. ve Kubilay, G., (1998). Çimento Fabrikasında Çalışan İşçilerin Sağlık Sorunlarının Belirlenmesi. *C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 16-23.

Gümüştekin, G., E. ve Gültekin, F. (2015). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri (23).

Hackett, G. ve Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of

women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.

Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (18. Basım). Ankara: Nobel Yayın.

Kavakcı, Ö.; Selcen, A. ve Çetinkaya, S., (2011). “Sınav Kaygısı ve İlişkili Psikiyatrik Belirtiler”, *Klinik Psikiyatri*, S.14, ss.7-16.

Kılıçarslan F (2010). *Çocuk ve Aile Sorunlarının Terapi ve Tedavisi*. Nobel Kitapevi, Ankara

Kirel, Ç., (1993). *Örgütsel Stres Yönetimi*, Eskişehir. .Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (9), 1-2, 159.

Koyuncu, A. (2015). Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcıları olarak kaygı ve öznel iyi oluş.

Köknel, Ö. (2004). Korkular Takıntılar Saplantılar. Altın Kitapevi, İstanbul.

Kulaksızoğlu, A. (2002). Ergenlik Psikolojisi. 2. Baskı. Remzi Kitapevi, Ankara.

Kuzgun, Y. (1988). Üniversiteler Yüksek Öğretim Programları ve Meslekler Rehberi. OSYM-AGB, Ankara.

Kuzgun, Y. (2009). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı 3. Baskı. Nobel Kitapevi, Ankara.

Lent, R.W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), Career development and counseling: Putting theory and research to work. 101-127. Hoboken, NJ: Wiley.

Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. S. D. Brown (Ed.) Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bas, 255-311.

Özden, K. (2014). Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikososyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özer, K. (2004). Kaygı. Sistem Kitapevi, İstanbul.

Öztemel, K. (2012). Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler 32 (2).

Öztürk, A. (2008). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğretmenlik Programı Öğrencilerinin Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyleri ile akademik Başarıları Arasındaki İlişki. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Özyürek, R. (2002). Kız ve Erkek On Birinci Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Yetkinlik Beklentisi, Kariyer Seçenekleri Zenginliği, Akademik

Performans ve Yetenekleri Arasındaki İlişkiler. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi (2-17).

Pehlivan, İ., (1995). Yönetimde Stres Kaynakları, Pegema Yayıncılık, Ankara

Sarıcaoğlu, F., Akıncı, S.B., Gözaçan, A., Güner, B., Rezaki, M. ve Aypar, Ü., (2005). Gece ve Gündüz Vardiya Çalışmasının Bir Grup Anestezi Asistanının Dikkat ve Anksiyete Düzeyleri Üzerine Etkisi, Türk Psikiyatri Dergisi, 106-112.

Seyyar, A. ve Öz, C.S., (2007). İnsan Kaynakları Terimleri, Değişim Yayınları, Sakarya.

Spielberger, C. (1966) Theory and Research Anxiety, Anxiety and Behavior, Academic, New York.

Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. Journal of Vocational Behavior, 22, 63-81.

TDK.(2014).[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.54f35ae079b661.91434710](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.54f35ae079b661.91434710) Erişim Tarihi: 17.06.2017

Tekindal, M.A., Eryaş, N., ve Tekindal, B. (2010). İlköğretim Okullarındaki Öğrencilerin Sürekli Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, 26, 79-93.

Turhan, E., İnandi, T., Özer, C. ve Akoğlu, S., (2011). Üniversite Öğrencilerinde Madde Kullanımı, Şiddet ve Bazı Psikolojik Özellikler, Türkiye Halk Sağlığı Dergisi, 33-44.

Tutar, H., (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, İstanbul: Hayat Yayınları.

Ülker A. (2015). Kız Meslek Lisesi Öğrencilerinde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Yordayıcısı Olarak Aile Etkisi. Mevlana Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B.

Yeşilyaprak (Ed.) Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya. Pegem Yayıncılık, Ankara.

Yeşilyaprak, B. (2013). 21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri (Gelişimsel Yaklaşım) 21.Basım. Nobel Kitapevi, Ankara.

Yılmaz, M. T. (2004). Okullardaki mesleki rehberlik uygulamalarında iki temel sorun öğrencilerin alan/bölgelere yönelik “Mesleki Benlik Tasarımları” nın oluşumuna okul ortamının etkisi üzerine bir inceleme. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sunulan bildiri. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.

Zunker, V. G. (2012). Career counseling: A holistic approach 8. Baskı. Belmont, CA: Brooks-Cole.

## EKLER

### EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sevgili Öğrenciler;

Bilimsel bir araştırma yapmak için size bazı sorular sormaktayım. Bu araştırma sonuçlarının güvenilir olması açısından sorulara içten ve gerçeği yansıtan yanıtlar vermeniz çok önemlidir. Yanıtlarınız tamamen gizli kalacak ve kimseyle paylaşılmayacaktır. Hiçbir maddeyi boş bırakmamanız sonuçların daha sağlıklı ve güvenilir değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Katkınız için şimdiden teşekkür ederim.

Selin ATILGAN  
PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBER  
ÖĞRETMEN

1. Cinsiyetiniz?

Kız  Erkek

2. Yaşınız?

13  14  15  16  17  18

3. Okul Türünüz?

Fen Lisesi

Anadolu Lisesi

Sosyal Bilimler Lisesi

Sağlık Meslek Lisesi

Anadolu İmam Hatip Lisesi

Mesleki ve Teknik Anadolu Lİsesi

4. Ailenizin ekonomik durumu nasıldır?

Düşük

Orta

Yüksek

## EK-2:KARİYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİ

© 2010 Erkan IŞIK

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

Hiç

Çok Az

Çok

Güvenmiyorum

Güvenmiyorum

Güveniyorum

Güveniyorum

Güveniyorum

1. İlginizi çeken işlerle ilgili bilgi 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 olmadığının 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 kurumları belirleyebilme	1	2	3	4	5
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

**EK-3: KAYGI ÖLÇEĞİ**  
**STAI FORM TX – I**

İsim:.....

Cinsiyet:.....

Yaş:..... Meslek:.....

Tarih:...../...../.....

**YÖNERGE:** Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları bir takım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyun, sonra da o anda nasıl hissettiğinizi ifadelerin sağ tarafındaki parantezlerden uygun olanını işaretlemek suretiyle belirtin. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerinde fazla zaman sarf etmeksizin **anında** nasıl hissettiğinizi gösteren cevabı işaretleyin.

		HİÇ	BİRAZ	ÇOK	TAMAMIYLA
1.	<b>Şu anda sakinim</b>	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Kendimi emniyette hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Su anda sinirlerim gergin	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Pişmanlık duygusu içindeyim	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Şu anda huzur içindeyim	(1)	(2)	(3)	(4)
6.	Şu anda hiç keyfim yok	(1)	(2)	(3)	(4)
7.	Başıma geleceklerden endişe ediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
8.	Kendimi dinlenmiş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
9.	Şu anda kaygılıyım	(1)	(2)	(3)	(4)
10.	Kendimi rahat hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
11.	Kendime güvenim var	(1)	(2)	(3)	(4)
12.	Şu anda asabım bozuk	(1)	(2)	(3)	(4)
13.	Çok sinirliyim	(1)	(2)	(3)	(4)
14.	Sinirlerimin çok gergin olduğunu hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
15.	Kendimi rahatlamış hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
16.	Şu anda halimden memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)
17.	Şu anda endişeliyim	(1)	(2)	(3)	(4)
18.	Heyecandan kendimi şaşkına dönmüş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
19.	Şu anda sevinçliyim	(1)	(2)	(3)	(4)
20.	Şu anda keyfim yerinde.	(1)	(2)	(3)	(4)

## STAI FORM TX – 2

İsim:.....  
Cinsiyet:.....

Yaş:..... Meslek:.....  
Tarih:...../...../.....

**YÖNERGE:** Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları bir takım ifadeler verilmiştir. Her ifadeyi okuyun, sonra da o anda nasıl hissettiğinizi ifadelerin sağ tarafındaki parantezlerden uygun olanını işaretlemek suretiyle belirtin. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir ifadenin üzerinde fazla zaman sarf etmeksizin **anında** nasıl hissettiğinizi gösteren cevabı işaretleyin.


		Hemen hemen hiçbir zaman	Bazen	Çok zaman	Hemen her zaman
21.	Genellikle keyfim yerindedir	(1)	(2)	(3)	(4)
22.	Genellikle çabuk yorulurum	(1)	(2)	(3)	(4)
23.	Genellikle kolay ağlarım	(1)	(2)	(3)	(4)
24.	Başkaları kadar mutlu olmak isterim	(1)	(2)	(3)	(4)
25.	Çabuk karar veremediğim için fırsatları kaçıırım	(1)	(2)	(3)	(4)
26.	Kendimi dinlenmiş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)
27.	Genellikle sakin, kendine hakim ve soğukkanlıyım	(1)	(2)	(3)	(4)
28.	Güçlüklerin yenemeyeceğim kadar biriktiğini hissederim	(1)	(2)	(3)	(4)
29.	Önemsiz şeyler hakkında endişelenirim	(1)	(2)	(3)	(4)
30.	Genellikle mutluyum	(1)	(2)	(3)	(4)
31.	Herşeyi ciddiye alır ve endişelenirim	(1)	(2)	(3)	(4)
32.	Genellikle kendime güvenim yoktur	(1)	(2)	(3)	(4)
33.	Genellikle kendimi emniyette hissederim	(1)	(2)	(3)	(4)
34.	Sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım	(1)	(2)	(3)	(4)
35.	Genellikle kendimi hüznü hissederim	(1)	(2)	(3)	(4)
36.	Genellikle hayatımdan memnunum	(1)	(2)	(3)	(4)
37.	Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder	(1)	(2)	(3)	(4)
38.	Hayal kırıklıklarını öylesine ciddiye alırım ki hiç unutamam	(1)	(2)	(3)	(4)
39.	Aklı başında ve kararlı bir insanım	(1)	(2)	(3)	(4)
40.	Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin ediyor	(1)	(2)	(3)	(4)



### EK-4: ALGILANAN STRES ÖLÇEĞİ

Yönerge: Aşağıda geçtiğimiz ay içerisindeki kişisel deneyimleriniz hakkında bir dizi soru yöneltilmektedir. Her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneğin altındaki kutuya bir çarpı işareti koyarak cevaplayınız. Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan yanıtları vermenizdir.	Hiçbir Zaman	Neredeyse Hiçbir Zaman	bazen	Oldukça Sık	Çok sık
1. Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?					
2. . Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?					
3. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?					
4. Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?					
5. Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?					
6. Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?					
7. Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?					
8. Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?					
9. Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?					
10. Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?					
11. . Geçenay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkeleniniz?					
12. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?					
13. . Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?					
14. Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?					

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı:	Selin ATILGAN	İmza:	
Doğum Yeri:	Kastamonu		
Doğum Tarihi:	10.09.1989		
Medeni Durumu:	Evli		

## Öğrenim Durumu

Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim	Ali Fuat Darendel İlköğretim Okulu	İlkokul	Kastamonu	1996-2001
Ortaöğretim	Ali Fuat Darendel İlköğretim Okulu	Ortaokul	Kastamonu	2001-2004
Lise	Kuzeykent Süper Lisesi	Lise (TM)	Kastamonu	2004-2008
Lisans	Doğu Akdeniz Üniversitesi	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	Gazmimagusa/KKTC	2008-2012
Yüksek Lisans	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Konya	2016-2017
Becerileri:	Duygu Yönetimi, Kariyer Danışmanlığı, Krize Müdahale, Problem Çözme			
İlgi Alanları:	Psikoloji, Çocuk-Ergen Ruh Sağlığı, Tarih, Su Sporları			
İş Deneyimi:	Milli Eğitim Bakanlığı – Psikolojik Danışman.ve Rehber Öğr. (2012- ---)			
Aldığı Ödüller:	Honor and High Honor Certificate (2008-2012 DAÜ)			
Hakkımda bilgi almak için önerebileceğim şahıslar:	Yrd. Doç. Dr. S.Barbaros YALÇIN – Necmettin Erbakan Üniversitesi Doç. Dr. Canan PERKAN – Doğu Akdeniz Üniversitesi Doç. Dr. Mustafa USLU – Selçuk Üniversitesi			
e-mail:	<a href="mailto:sln-89-@windowlive.com">sln-89-@windowlive.com</a>			
Adres:	Saraçlar Mah. Sanat Okulu sok. 37100 Merkez/Kastamonu			