

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KARİYER TERCİHİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN  
MESLEKİ OLGUNLUK DÜZEYİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:  
LİSE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Fatma Büşra POLAT**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme  
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kadir ARDIÇ**

**HAZİRAN - 2015**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KARİYER TERCİHİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN  
MESLEKİ OLGUNLUK DÜZEYİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:  
LİSE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma Büşra POLAT

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme  
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Bu tez 16/06/2015 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Başarılı	Kadir Ardic
Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU	Başarılı	
Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Başarılı	

## BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Fatma Büşra POLAT**

**16.06.2015**



## ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen tez danışmanım, değerli hocam sayın Prof. Dr. Kadir ARDIÇ' a, bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olan ve katkılarını esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR' e, çalışmanın her aşamasında tecrübelerini paylaşmaktan sıkılmayan değerli hocalarım Arş. Gör. Emrah ÖZSOY' a, Arş. Gör. Osman USLU' ya değerli katkı ve emekleri için en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Son olarak bugünlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, bana her zaman destek olan anneme, babama ve ablama saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

**Fatma Büşra POLAT**

**16.06.2015**



## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>viii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>7</b>
1.1. Mesleki Olgunluk.....	7
1.1.1. Mesleki Olgunluğun Tanımı .....	7
1.1.2. Mesleki Olgunluk Kavramının Boyutları.....	9
1.1.3. Mesleki Olgunluk Kavramının Gelişimi .....	13
1.1.4. Mesleki Gelişim Kuramları .....	14
1.1.5. Mesleki Olgunluk İle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	16
1.1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	16
1.1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	19
1.2. Karar Verme.....	22
1.2.1. Karar Verme Kavramı .....	22
1.2.2. Karar Verme Stratejileri .....	25
1.2.3. Karar Verme Stratejileri İle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	29
1.2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	29
1.2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	33
1.3. Öz-yeterlilik İnancı .....	34
1.3.1. Öz-yeterlilik İnancının Kaynakları.....	37
1.3.2. Öz-yeterlilik İnancının Etkili Olduğu Süreçler .....	39
1.3.3. Öz-yeterlilik İnancı İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	42
1.4. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik.....	43
1.4.1. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberliğin Gelişmesi.....	43
1.4.2. Okullarda Gerçekleştirilen PDR Hizmetleri.....	46
1.4.3. PDR İle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	50
<b>BÖLÜM 2: BİREYSEL KARIYER PLANLAMA</b> .....	<b>53</b>
2.1. Bireysel Kariyer Planlama .....	53
2.1.1. Bireysel kariyer Planlamanın Tanımı .....	53
2.1.2. Bireysel Kariyer Planlamanın Boyutları .....	55
2.1.3. Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi.....	56
2.2. Bireysel Kariyer Planlama Süreci .....	57
2.2.1. Bireysel Güçlü ve Zayıf Yönlerin Tespiti .....	58
2.2.2. Kariyer Amaçlarının Saptanması .....	59
2.2.3. Örgüt İçi ve Dışı Olanakların Belirlenmesi.....	60
2.2.4. Kariyer Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması.....	61

2.2.5. Geri Bildirim .....	62
2.3. Bireysel Kariyer Planlamanın Temel Belirleyicileri.....	63
2.3.1. Demografik Faktörler .....	63
2.3.1.1. Aile.....	64
2.3.1.2. Yaş .....	64
2.3.1.3. Cinsiyet .....	68
2.3.2. Kişisel Özellikler ve Yetenekler.....	70
2.3.3. Yasal Faktörler .....	74
2.3.4. Sosyal Faktörler.....	75
2.3.5. Ekonomik Faktörler.....	78
2.3.6. Eğitim Kurumlarının Etkisi .....	79
2.4. Kariyer Seçim Teorileri.....	81
2.4.1. Özellik-Faktör Kuramı .....	81
2.4.2. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı .....	82
2.4.3. İşe Uyum (Work Adjustment) Teorisi.....	86
2.4.4. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı.....	87
2.4.5. Super'ın Benlik (Self-Concept) Kuramı.....	88
2.4.6. Roe'nin Kişilik Kuramı .....	91
2.4.7. Tiedman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı .....	92
2.4.8. Sosyal Öğrenme Kuramı .....	93
2.4.9. Schein'in Kariyer Değerleri (Career Anchors) Kuramı .....	95
2.4.10. Gottfredson'ın Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı .....	96

### **BÖLÜM 3: KARIYER TERCİHİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN MESLEKİ OLGUNLUK DÜZEYİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: LİSE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA.....99**

3.1. Literatürdeki Bulgular .....	99
3.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı .....	101
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları .....	102
3.4. Araştırma Evreni ve Örnekleme .....	103
3.5. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler .....	103
3.5.1. Mesleki Olgunluk Ölçeği .....	104
3.5.2. Karar Stratejileri Ölçeği .....	106
3.5.3. Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği .....	107
3.5.4. PDR Soru Formu .....	108
3.6. Araştırmanın Modeli .....	108
3.7. Araştırmanın Hipotezleri.....	108
3.8. Araştırmanın Bulguları ve Yorumu .....	109
3.8.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular .....	109
3.8.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları.....	111
3.8.3. Faktör Analizi Bulguları.....	112
3.8.3.1. PDR Soru Formu Faktör Analizi .....	112

3.8.3.2. Mesleki Olgunluk Ölçeğinin Faktör Analizi .....	113
3.8.3.3. Karar Stratejileri Ölçeğinin Faktör Analizi .....	115
3.8.4. Demografik Değişkenlere Göre Mesleki Olgunluk, Karar Stratejileri ve PDR .....	116
3.8.4.1. Cinsiyete Göre Mesleki Olgunluk .....	116
3.8.4.2. Cinsiyete Göre Karar Stratejileri .....	117
3.8.4.3. Okul Türüne Göre PDR .....	117
3.8.4.4. Babanın Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Olgunluk .....	118
3.8.4.5. Annenin Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Olgunluk .....	119
3.8.4.6. Kardeş Sayısına Göre Karar Stratejileri .....	120
3.8.5. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizleri .....	121
3.8.5.1. Mesleki Olgunluk, PDR, Karar Stratejileri ve Genel Öz-yeterliliğe İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları .....	121
3.8.5.2. Bağımsız Değişkenlerin Mesleki Olgunluğa Etkisi .....	122
3.8.6. Araştırma Sonrası Hipotezlerin Durumu ve Araştırma Modeli .....	124
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>125</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>131</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>148</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>153</b>

## KISALTMALAR

<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>MOÖ</b>	: Mesleki Olgunluk Ölçeği
<b>KSÖ</b>	: Karar Stratejileri Ölçeği
<b>GÖYÖ</b>	: Genel Öz-yeterlilik Ölçeği
<b>PDR</b>	: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
<b>İİBF</b>	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>SBE</b>	: Sosyal Bilimler Enstitüsü

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Kariyer Gelişim Görevleri .....	16
<b>Tablo 2:</b> Holland'ın Kişilik Tipleri .....	84
<b>Tablo 3:</b> Ginzberg'in Mesleki Seçim Dönemleri ve Super' in Mesleki Benlik Kavramı Gelişimin Aşamaları.....	88
<b>Tablo 4:</b> Krumboltz ve Arkadaşlarına Göre Meslek Kararını Vermede Dört Belirleyici .....	94
<b>Tablo 5:</b> Katılımcılara Ait Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları .....	109
<b>Tablo 6:</b> Araştırma Kapsamında Yer Alan Değişkenlere Ait Güvenilirlik Bulguları..	111
<b>Tablo 7:</b> Değişkenlere Ait Boyutlara İlişkin Güvenilirlik Bulguları.....	112
<b>Tablo 8:</b> PDR Soru Formuna Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	112
<b>Tablo 9:</b> Mesleki Olgunluk Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları ...	113
<b>Tablo 10:</b> Karar Stratejileri Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları ...	115
<b>Tablo 11:</b> Cinsiyete Göre Meslek Seçimi İçin Bilgi Edinme Faaliyeti Farklılığının İncelendiği Bağımsız T Testi .....	116
<b>Tablo 12:</b> Cinsiyete Göre Karar Stratejilerinin Farklılığının İncelendiği Bağımsız T Testi.....	117
<b>Tablo 13:</b> Okul Türüne Göre PDR Faaliyetlerinin İşlevselliğine Yönelik Farklılığının İncelendiği Bağımsız T Testi .....	117
<b>Tablo 14:</b> Babanın Eğitim Düzeyi ve Meslek Seçiminde Kararsızlık Davranışı Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları .....	118
<b>Tablo 15:</b> Meslek Seçiminde Kararsızlık Boyutuna Ait Tukey HSD Analizi Bulguları .....	118
<b>Tablo 16:</b> Annenin Eğitim Düzeyi ve Meslek Seçiminde Kararsızlık Davranışı Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları .....	119
<b>Tablo 17:</b> Kardeş Sayısı ve Karar Stratejileri Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları.....	120
<b>Tablo 18:</b> İçtepesel Karar Davranışı Boyutuna Ait Tukey HSD Analizi Bulguları .....	120
<b>Tablo 19:</b> Mesleki Olgunluk, Karar Stratejileri, PDR ve Genel Öz-yeterlilik İnancı Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Bulguları.....	121
<b>Tablo 20:</b> Bağımsız Değişkenlerin Mesleki Olgunluğa Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları.....	122
<b>Tablo 21:</b> Araştırma Hipotezleri Sonuçları .....	124

## ŞEKİL LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Bireysel Kariyer Planlama Süreci .....	58
<b>Şekil 2:</b> Holland'ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkiler .....	85
<b>Şekil 3:</b> Araştırma Modeli .....	108
<b>Şekil 4:</b> Araştırma Sonrası Elde Edilen Model .....	124

<b>Tezin Başlığı:</b> Kariyer Tercihini Etkileyen Faktörlerin Mesleki Olgunluk Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma	
<b>Tezin Yazarı:</b> Fatma Büşra POLAT	<b>Danışman:</b> Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
<b>Kabul Tarihi:</b> 16 Haziran 2015	<b>Sayfa Sayısı:</b> viii (ön kısım) + 148 (tez) + 5 (ek)
<b>Anabilimdalı:</b> İşletme	<b>Bilimdalı:</b> Yönetim ve Organizasyon
<p>Lise çağındaki gençlerin meslek seçimiyle ilgili bazı tutum ve davranışları göstermesi beklenir. Bu da yeterli mesleki olgunluğa sahip olmakla mümkündür. Bu araştırmanın amacı, lise son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihinde etkili olan faktörlerden karar stratejileri, öz-yeterlilik inancı ve okullardaki psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi üzerine etkisini incelemektir. Öğrencilerin karar stratejilerinin, mesleki olgunluk düzeylerinin, öz-yeterlilik seviyelerinin ve PDR faaliyetlerinin yaş, cinsiyet, anne-baba eğitim düzeyi, kardeş sayısı, okul türü gibi birtakım demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını tespit etmek ise çalışmanın diğer amacını oluşturmaktadır.</p> <p>Araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan veriler, Sakarya ilindeki liselerde öğrenim gören 12. Sınıf öğrencilerine uygulanan standardize edilmiş anket ile elde edilmiştir. Araştırma verileri 300 kişinin katılımıyla elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 22 programı vasıtasıyla bağımsız örneklem t-testi, one-way anova, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir.</p> <p>Araştırma bulgularına göre değişkenlerin mesleki olgunluk düzeyine etkisine bakıldığında; mesleki olgunluk ile karar stratejilerinden kararsızlık boyutu arasında istatistiki açıdan anlamlı, orta kuvvette ve negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Mesleki olgunluk ile mantıklı karar stratejisi arasında ise istatistiki açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta kuvvette bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca mesleki olgunluk ile genel öz-yeterlilik değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta kuvvette ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. PDR faaliyetlerinin ve işlevselliğinin ise mesleki olgunluk düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Bireysel Kariyer Planlama, Mesleki Olgunluk, Karar Stratejileri, Öz-Yeterlilik, Danışmanlık ve Rehberlik.	

<b>Title of the Thesis:</b> The Effect of the Factors that Influence Career Choice on the Career Maturity Level: A Study on High School Students	
<b>Author:</b> Fatma Büşra POLAT	<b>Supervisor:</b> Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
<b>Date:</b> 16 June 2015	<b>Nu. of pages:</b> viii (pre text) + 148 (main body) + 5 (appendix)
<b>Department:</b> Business	<b>Subfield:</b> Management and Organization
<p>The adolescents in high school are expected to show some of the attitudes and behaviors related to career choice. It is possible to have sufficient professional maturity. The purpose of this study is to examine the factors (self-efficacy beliefs, making decision strategies, guidance and counseling services in schools) influencing decision strategies in career choice of high school senior students and the effects of these factors on career maturity level of the students. Another purpose of the study is to identify whether counseling and guidance, career maturity level, decision making strategies and self-efficacy of students differentiate or not according to a number of demographic variables like personnel age, gender, parents' education level, number of siblings and school type.</p> <p>The data required for research were collected from the students studying in 12th grade of high school in Sakarya by standardized questionnaires. The data collected through 300 valid questionnaires. The obtained data was evaluated by using independent samples t-test, one-way anova, correlation and regression analysis through IBM SPSS Statistics 22 software.</p> <p>According to the findings of study, statistically significant, moderate and negative relationship was found between professional maturity and dimension of the indecision of decision strategies. Besides, statistically significant, moderate and positive relationship was found between professional maturity and logical decision strategy. In addition, statistically significant, moderate and positive relationship was found between professional maturity and self-efficacy. Considering the impact on the professional maturity level of the variables; counseling and guidance activities and the functionality of these activities has been shown not to have a statistically significant effect on the level of professional maturity.</p>	
<b>Keywords:</b> Personal Career Planning, Career Maturity, Decision Making Strategies, Self-Efficacy, Counseling and Guidance.	



## GİRİŞ

Lise çağındaki gençler, yaşamlarıyla ilgili karar sürecinin ilk basamağındadırlar. Lise 1.sınıfta lisede öğrenim görecekları alanları, lise son sınıfta ise öğrenim görecekları yükseköğretim programlarını seçmektedirler. Mutlu ve başarılı bir geleceğın ilk koşulunun doğru seçilmiş bir meslek olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle öğrencilerin yapmış oldukları seçimlerin kendileri için sağlıklı ve isabetli olabilmesi onların bazı bilgi ve becerilere sahip olmasını gerekli kılmaktadır.

Öğrencilerin meslek seçimi ve mesleki gelişimini ele alan çok sayıda kuramdan söz etmek mümkündür. Meslek seçimine kişilik gelişimi açısından bakan gelişim kuramcıları bir meslek edinmenin belli bir alanda verilen karar sonucunda değil, yaşamın çok erken yaşlarında başlayıp meslek ömrünün sonuna kadar süren bir gelişim çizgisi boyunca zaman zaman verilen bir dizi kararlardan oluşan bir süreçte gerçekleştiğini savunmuşlardır (Kuzgun, 2002).

Mesleki gelişim kuramcılarından biri de Super'dır. Super (1957-1970)'a göre bir kimse meslek seçmekle o ana kadar geliştirmiş olduğu ben kavramını, kendini algılama biçimini uygulamaya koyar. Super, meslek gelişimini bir meslekte karar kılıp o alanda iş bulma aşamasından ileri götürmüş, normal hayatın sonuna kadar devam eden gelişim evrelerini de incelemiştir. Bu evreler; büyüme dönemi (doğumdan 14. yaşa kadar), araştırma dönemi (15-24 yaşlar), yerleşme dönemi (25-44 yaşlar), devam ettirme dönemi (45-65 yaşlar), çöküntü dönemidir (65 yaş ve sonrası). Bu evrelerin her birini de alt basamaklara ayırmıştır. Her basamak ve ilgili evre mesleki gelişim süreci içerisinde bireylerin başarmaları gereken bazı gelişim görevlerinden oluşmaktadır (Kuzgun, 2000). Super'a göre bir kimsenin bulunduğu yaş döneminde kendinden beklenen görevleri yerine getirebilmedeki başarı düzeyi o kimsenin mesleki olgunluk düzeyini yansıtmaktadır. Super, yaşamın belli bir döneminde ortaya çıkan ve başarıyla yerine getirilmesi gereken mesleki gelişim görevlerini şu şekilde belirtmiştir: Mesleki tercihlerini billurlaştırma, bir meslek terciğini belirleme, bir meslek terciğini uygulamaya koyma, bir meslekte karar kılma, durumu sağlama ve meslekte ilerleme. Super (1970) mesleki olgunluğu gelişim düzeyinin bir göstergesi olarak

görmüş, araştırma döneminden çöküş dönemine kadar devam eden meslek gelişiminde erişilen noktayı gösterdiğini belirtmiştir (Kuzgun, 2003).

Mesleki gelişim dönemleri incelendiğinde lise öğreniminin mesleki gelişim dönemlerinden araştırma dönemine denk geldiği görülmektedir. Bu dönem mesleki rehberlik bakımından özel bir önem taşımaktadır. Çünkü ülkemizde lise öğrencileri birinci sınıftan itibaren ileride girmek istedikleri meslekle ilgili alanı, son sınıfta ise yükseköğretim programlarını ya da mesleklerini seçmek zorundadırlar. Öğrenciler bu sorumlulukları başarı ile yerine getirebilmek için meslek seçimi ile ilgili bir takım tutum ve davranışları daha önceden kazanmış olmalıdırlar. Yani kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşmış olmaları gerekmektedir. Gençin bu dönemdeki mesleki olgunluk düzeyi onun meslek seçimine hazır oluş düzeyini ifade eder. Bu durumda lise öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen mesleki olgunluk düzeylerini belirlemek, sonuçta onların mesleki danışma ve rehberlik hizmeti ihtiyaçlarının saptanmasına yardımcı olacaktır.

Öğrencilerin kariyer gelişimini etkileyen bir diğer unsur da karar verme becerileridir. Okul ya da meslek seçimi gibi insanın yaşamını önemli ölçüde etkileyecek olan kararların verilmesi, etraflıca düşünmeyi gerektiren durumlardır (Kuzgun, 2012). Bu noktada öğrencilerin kendilerine uygun, kendileri için doğru ve isabetli bir alanı ve yükseköğretim programını seçebilmeleri için bu beceriye sahip olmaları gerekmektedir. Bireylere etkili karar verme yöntemlerinin öğretilmesi, her şeyden önce, karar verme sürecinin incelenmesi; bu sürecin içindeki dinamiklerin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Öğrencilerin karar verme becerilerinin tespit edilmesi, etkili karar verme yöntemlerini öğretmek amacı ile eğitim kurumlarında verilmesi gereken rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin de planlanmasına katkı sağlayacaktır.

Bandura (1995)'ya göre öz-yeterlilik "kişinin belirli durumları yönetebilmesi için gerekli olan eylemleri gerçekleştirmesine yönelik kendi yeteneklerine olan inancıdır. Bandura (1986) kişinin öz-yeterlilik inancının meslek seçim sürecini de etkilediğini savunmuştur. Bacanlı (2006) kariyer araştırmada öz-yeterlilik inancı yüksek bir bireyin kendini tanıma, meslekleri tanıma ve kendine uygun işleri araştırmada kendini daha etkin hissedeceğini ileri sürmüştür. Öz-yeterlilik kısmen kişinin kendi yeterliliğine duyduğu inanç tarafından yönetilir (Bandura, 1994). Bu doğrultuda, lise öğrencilerinin

mesleki gelişim görevlerine ilişkin kendilerinden beklenen tutum ve davranışları yerine getirebilmelerinin bu konuda gösterecekleri performansa olan inançlarından etkilenmekte olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin kariyer gelişimi üzerinde etkili olan unsurlardan bir diğeri de psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleridir. Eğitim süreci içinde okul rehberlik hizmetlerinden beklenen en önemli işlev, öğrencilerin ilgi, eğitim ve yetenekleri doğrultusunda, aynı zamanda ülkenin ihtiyaç ve koşulları da dikkate alınarak, üst öğrenime ve iş alanlarına yönlendirilmelerine yardımcı olmaktır. Bandura (1995), eğitim sisteminin en temel görevinin öğrencileri zihinsel becerilerle ve yaşamları boyunca kendilerini eğitebilmeleri için gerekli olacak öğrenme ilgileriyle donatmanın yanı sıra öğrencilerin öz-yeterlilik algılarını da güçlendirmek olduğunu belirtmiştir (Bozgeyikli, 2012). Eğitim kurumlarının üzerine düşen vazifeyi yerine getirmede en önemli yardımcılardan biri de okullardaki rehberlik ve danışma hizmetleridir. Öğrencilerin mesleğe hazır oluş düzeyini gösteren mesleki olgunluklarının saptanması ve geliştirilmesi, bireyin kendi yeterliliğine olan inancın artırılması ve bireylere etkin karar verme becerilerinin kazandırılması konusunda rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri önemli bir rol oynayacaktır.

### **Çalışmanın Amacı**

Bu çalışma ile lise son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihini etkileyen değişkenlerin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bir diğer ifadeyle, lise son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihinde etkili olan faktörlerden karar stratejileri, öz-yeterlilik inancı ve okullardaki rehberlik ve danışma faaliyetleri gibi faktörlerin öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi üzerine etkisini belirlemeye çalışmak araştırmamızın genel amacını oluşturmaktadır. Öğrencilerin karar stratejilerinin, mesleki olgunluk düzeylerinin, öz-yeterlilik seviyelerinin ve PDR faaliyetlerinin yaş, cinsiyet, anne-baba eğitim düzeyi, kardeş sayısı, okul türü gibi birtakım demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını tespit etmek ise çalışmanın diğer amacını oluşturmaktadır.

Çalışma ile liselerde her geçen gün daha da önem kazanan ve bireyin hayatını büyük ölçüde etkileyen kariyer seçim sürecinin daha etkin bir şekilde tamamlaması ile ilgili çözüm önerileri getirilmesi amaçlanmaktadır.

### **Çalışmanın Önemi**

Meslek seçimi, belirli bir gelişim süreci isteyen, aşamalı olarak kaydedilen uzun bir dönemi kapsar. Bu nedenle öğrencilerin verdikleri kararları, zaman içinde yaşadıkları kararsızlıkları, ya da değiştirdikleri ilgi alanlarını dikkatle incelemek, meydana gelen değişim ve gelişmelerin takipçisi olmak gerekir. Ülkemizde lise öğrencileri önemli kararlar vermek durumdadırlar. Bu kararlardan biri de lise son sınıfta üniversitede okuyacakları yükseköğretim programını seçmektir. Bu seçimleri aracılığı ile öğrenciler, sahip olacakları meslekleri de belirlemiş olmaktadır. Bu seçimlerin sağlıklı olabilmesi her şeyden önce bu konuda yeterli bir mesleki olgunluk düzeyine sahip olmakla mümkündür. Bunun için de öğrencilerin mesleki gelişim görevlerini başarıyla yerine getirebilmeleri gerekmektedir. Mesleki olgunluk düzeyleri yüksek olan bireyler mesleki gelişim görevlerini başarı ile tamamlayarak kendileri için doğru ve isabetli meslek seçimi yapabilmektedirler.

Yapılan literatür incelemesinde kariyer tercihinde etkili olan faktörlerin bir ya da ikisinin araştırmalara dahil edildiği ve genellikle demografik değişkenler üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Mesleki olgunluğun temel belirleyicisi olan değişkenlerin tamamının dahil edildiği kapsamlı bir analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Bu eksiklikten hareketle gençlerin mesleki olgunluk düzeylerinin ve öz-yeterlilik inançlarının incelenmesi, mesleki rehberlik faaliyetlerinin etkinliğinin araştırılması, öğrencilerin karar verme durumundaki beceri düzeylerinin ve kullandıkları karar stratejilerinin belirlenmesinin, kişisel ve mesleki gelişimlerinde onlara sunulacak hizmetleri planlamada etkili olacağı düşünülmüştür. Araştırma sonuçlarının gençlere kariyer planlamalarında yol gösterici olması beklenmektedir.

### **Çalışmanın İçeriği**

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde çalışmanın teorik alt yapısı oluşturulmuştur. Üçüncü bölümde ise çalışmanın amacı doğrultusunda gerçekleştirilen araştırmada elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Buna göre çalışmanın ilk bölümü kariyer tercihini etkileyen faktörlerden araştırmaya temel teşkil edenlerin incelenmesine ayrılmıştır. Bu doğrultuda bölüm kapsamında; mesleki olgunluğun ne olduğu, mesleki olgunluk kavramının boyutları, gelişimi, mesleki gelişim kuramları ve mesleki olgunluk ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca; karar verme kavramı, karar verme stratejileri, karar verme stratejileri ile ilgili yapılan çalışmalar, öz-yeterlilik inancı, öz-yeterlilik inancının kaynakları ve etkili olduğu süreçler, öz-yeterlilik inancı ile ilgili yapılan çalışmalardan bahsedilmiştir. Son olarak da psikolojik danışmanlık ve rehberliğin gelişimi, okullarda gerçekleştirilen rehberlik hizmetlerinin niteliği ve PDR ile ilgili yapılan çalışmalar gibi konulara açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde bireysel kariyer planlama süreci incelenmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak bireysel kariyer planlamanın tanımı yapılmış ardından bireysel kariyer planlamanın boyutları ve öneminden bahsedilmiştir. Çalışma kapsamında daha sonra bireysel kariyer planlama süreci ve bireysel kariyer planlamayı etkileyen faktörler ele alınmıştır. Bölüm kapsamında son olarak kariyer seçim teorileri incelenmiştir. Son bölümde ise çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırmaya yer verilmiştir. Bu bölümde araştırmmanın çerçevesi doğrultusunda araştırmmanın önemi, amacı, kapsamı, kısıtları, evren ve örnekleme, araştırmmanın modeli, yöntemi ve hipotezleri açıklanmıştır. Son olarak da yapılan araştırma neticesinde elde edilen bulgular değerlendirilmeye çalışılmıştır.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Bu doğrultuda ihtiyaç duyulan veriler standardize edilmiş anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Araştırmada veriler mesleki olgunluğu, karar stratejilerini, genel öz-yeterliliği, PDR faaliyetlerini ve kişilerin demografik özelliklerini ölçen, beş bölümden oluşan anket formu vasıtasıyla toplanmıştır. Bu kapsamda 450 adet anket dağıtılmış ve 300 adet geçerli anket formu toplanmıştır. Araştırmmanın uygulama evreni, Sakarya ilinde faaliyet gösteren devlet okulu kapsamındaki liselerin 12. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler araştırma amacı doğrultusunda ilgili nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda verilerin analizi SPSS Statistics 22 programı vasıtasıyla Frekans,

Güvenilirlik, Faktör analizi, Bağımsız T Testi, Tek Yönlü Varyans analizi, Korelasyon ve Regresyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

## **BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya kaynaklık eden mesleki olgunluk kavramının tanımı ve gelişiminden, mesleki olgunluk kavramını ilk kullanan Super'ın Mesleki Gelişim Kuramı'ndan, Bandura'nın Öz-yeterlilik Kuramı'ndan, Karar Kuramları ile Karar Verme Stratejilerinden ve Psikolojik Rehberlik ve Danışmanlık faaliyetlerinin gelişimi ile okullarda uygulanma şekllinden kısaca söz edilmiştir.

### **1.1. Mesleki Olgunluk**

Lise öğrenimi yıllarına rastlayan gelişim dönemi, gençlerin ileride girmek istedikleri meslek ve yükseköğretim programı seçimi gibi önemli sorumluluklar üstlendikleri bir dönemdir. Bu dönemde bireyin, içinde bulunduğu gelişim döneminin gerektirdiği bir takım tutum ve davranışları kazanmış olması onun mesleki olgunluk düzeyi hakkında fikir sahibi olmayı sağlar. Böylece bireyin isabetli bir meslek kararı vermesi için mevcut durumu saptanarak gerekli gelişim faaliyetleri planlanır. Bu doğrultuda aşağıda, mesleki olgunluğun tanımı, boyutları, gelişimi anlatılarak araştırmaya temel teşkil eden mesleki gelişim kuramları ele alınmıştır.

#### **1.1.1. Mesleki Olgunluğun Tanımı**

Mesleki gelişim ve mesleki gelişim görevleri kavramları beraberinde doğal olarak "Mesleki Olgunluk" kavramını da ortaya çıkarmıştır. Mesleki olgunluk kazanmak ise, her bir mesleki gelişim basamağında karşılaşılan bir takım tipik ve gerekli problem çözme yaşantıları (mesleki gelişim görevleri) ile karşılaşmak, bir sonraki basamakta karşılaşılabilecek gelişim görevlerine hazır olabilmek için bu temel becerileri edinmek demektir (Bacanlı, 1995: 27).

Mesleki olgunluğun yapısı üzerinde, Super 1955 yılında bu kavramı tanımladığından beri çalışılmaktadır (Patton ve Creed, 2002: 70). Bu kavram, gelişim programlarında gelişimsel kuramların merkezinde yer alan bir kavramdır. Mesleki olgunluk kavramı ile bireyin mesleki davranışı anlaşılmasına ve mesleki gelişim görevleri ile ilişkili meslek gelişiminin düzeyi değerlendirilmeye çalışılmıştır (Oğuz, 2008: 8).

Mesleki olgunluğa yönelik yapılan tanımlamalardan bazıları şunlardır:

- Super (1955) mesleki olgunluğu, bir seçim yapmak için hazır olmak şeklinde tanımlamıştır. Mesleki olgunluğa ulaşmamış gençlerin yapmış oldukları seçimlerin çok ciddiye alınmayacağını söylerken yeterli mesleki olgunluk düzeyine sahip gençlerin ise daha akıllıca ve gerçekçi seçimler yaparak kararsızlık ve kafa karışıklığının üstesinden gelebileceklerini savunmuştur (Savickas, 2001: 51).
- Super ve Overstreet (1960) Mesleki olgunluğu, hayatın farklı aşamalarında karşılaşılan kariyere ilişkin gelişimsel görevlerle başa çıkmada bireyin göstermiş olduğu yeterlilik seviyesi olarak tanımlamışlardır (Post-Kammer, 1987: 65).
- Crites (1976) Mesleki olgunluk, kariyer davranışını anlamak için temel teşkil eden bir yaklaşımdır ve bireyin kariyeriyle ilgili gelişimsel görevlerini içeren kariyer gelişim seviyesinin bir değerlendirmesidir (Patton ve Creed, 2001: 336).
- Savickas (1984) mesleki olgunluğu bireyin mesleki ve eğitsel gelişim görevleriyle baş etmede, yaşına uygun meslek kararını vermede ve bilgi sahibi olmada bireyin hazır bulunma düzeyi olarak tanımlamıştır (Patton ve Creed, 2001: 336).
- Holland (1985) ise, mesleki olgunluk kavramı ile psikolojik olgunluğu eşit sayar. Ona göre her iki kavram da bireyin kendisi ve çevresi hakkındaki bilgi ve deneyimine dayanır (Pietrofesa ve Splete, 1975; akt. Oğuz, 2008: 9).
- Mesleki olgunluk, King (1989) tarafından bireyin kendisine uygun ve gerçekçi meslek seçebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Sezer ve İşgör, 2008: 240).
- Mesleki olgunluk ayrıca, bireyin akıllıca ve gerçekçi mesleki seçim yapabilmesi için sahip olduğu bilgi ve becerinin boyutu olarak da tanımlanabilir Bu beceri, bireyin meslek seçmesi gerektiğini fark etmesini ve seçiminin zaman içinde hem gerçekçi hem de tutarlı olma düzeyini de içerir. (Levinson, Ohler, Caswell ve Kiewra, 1998: 475).

Yapılan bu tanımlar doğrultusunda mesleki olgunluk, bireyin kendi ilgi, yetenek, değer, kişilik özellikleri ve beklentilerine uygun mesleğe karar verebilmesidir. Bundan dolayı, mesleki olgunluk önemli ve üzerinde çalışılması gereken bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslek seçimi, bireyin ilgi, yetenek, değer, beklenti ve kişilik özelliklerine uygun olarak seçildiğinde kişinin ruh sağlığını mesleki ve özel hayatını olumlu yönde



etkilemekte ve bireyin hayat kalitesi ve standardına olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Çoban, 2005: 41).

Herr ve Cramer (1996), mesleki olgunluğu belirleyen 12 mesleki ögeyi de şu şekilde belirtmişlerdir (Oğuz, 2008: 9-10):

1. Gereksinimleri billurlaştırmanın farkında olma,
2. Kaynakları kullanma,
3. Mesleki tercihlerini biçimlendirmede dikkate alması gereken etmenlerin farkında olma,
4. Mesleki amaçlarını etkileyebilecek olasılıkların farkında olma,
5. İlgilerde ve değerlerde farklılaşma,
6. Geçmiş ve gelecek arasındaki ilişkinin farkında olma,
7. Genelleştirilen tercihleri biçimlendirme,
8. Tercihlerin tutarlılığı,
9. Tercih edilen meslek hakkında sahip olunan bilgi,
10. Tercih edilen meslek için plan yapma,
11. Tercih edilen mesleğin akılcılığı,
12. Belirleme

Yukarıdaki tanımların ortak özelliklerine ve mesleki olgunluğun belirleyicisi olan faktörlere bakıldığında; bireyin gelişimsel görevlerle baş edebilmesinde, içinde bulunduğu mesleki gelişim aşamasına ve yaşına uygun meslek kararı vermesinde, kendisi ve çevresi hakkında bilgi toplamasında bireyin hazır bulunuluşluk düzeyinin vurgulandığı, ayrıca kendisi ve meslekler hakkında sahip olduğu bilgi düzeyine ve seçiminin gerçekçi ve tutarlı olma düzeyine dikkat çekildiği görülmektedir.

### **1.1.2. Mesleki Olgunluk Kavramının Boyutları**

Meslek gelişimi kuramını sınamak için Super, 1951 yılında başlayan uzunlamasına bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma “Meslek Örüntüsü Araştırması” olarak bilinir. Araştırma 8. ve 9. sınıftan 134 öğrenci üzerinde yapılmış ve 20 yıl süre ile bu öğrenciler zaman zaman değerlendirilmiştir. Super bu araştırmada kullanmak üzere tamamen hipotetik olarak, meslek olgunluğunun boyutlarını saptamıştır. Ergenlerin meslek

davranışlarından ve Boldwin'in olgun davranışın temel özellikleri olarak betimlediği özelliklerden çıkarılan bu boyutlar, meslek olgunluğunu değerlendirmede birer ölçüt olarak kullanılmıştır. Aşağıda Super ve Overstreet (1960) tarafından geliştirilen meslek olgunluğu boyutları verilmiştir (Kuzgun, 2000: 178-179):

### **1.Boyut: Meslek Seçimine Yöneliş**

Ergenin bu boyuta ulaştığına karar verilebilmesi için önce onun meslek seçme gereksinmesi duyup duymadığına bakmak gerekir. Bunun yanı sıra gencin seçme ve planlamalarının sorumluluğunu üstlenmesi ve meslek seçmede göz önüne alınması gereken faktörlerin bilincinde olması gerekir. Bu faktörler; genel faktörler, ilgiler, yetenekler, meslek değerleri ve seçme zamanından oluşur. Bu faktörleri göz önüne alan gencin göstereceği tutum ve davranışlar vardır. Öncelikle gencin mesleğe ilişkin olumlu bir tutumda olması beklenir. Seçimin tesadüflere bağlı olamayacağını bilmek, araştırmaların gereğine inanmak, ne istediğini bilmenin gereğine inanmak, hayranlık duyduğu bir meslekte bulunduğu hayalini kurmanın yeterli olmayacağını bilincinde olmak, mesleğe ilişkin olumlu tutumların göstergesi sayılabilir (www.enkateknik.k12.tr, 2014).

Bu boyut her bireyin bir işi/mesleği olması gerektiğini, bu nedenle kendisinin de bir karar vermesi gerektiğini kabullenmesi, bu gereğin bilincinde olması ve planlı bir şekilde bu konuya yönelmesini ifade eder (Yeşilyaprak, 2002: 138). Osipow (1973), bu boyutu bireyin kariyere ilişkin zorlukların üstesinden gelmek ve kendisinden beklenen mesleki gelişim görevlerini yerine getirmek için mevcut kaynaklardan faydalanma düzeyini de ortaya koyan bir boyut olarak değerlendirmiştir (Themba, 2010: 26). Bu boyutta yer alan davranışlar şunlardır:

- a) Seçme konusu ile ilgilenme
- b) Meslek seçimine yönelişte kaynakları kullanma

### **2.Boyut: Tercih Edilen Meslek Hakkında Bilgi Toplama ve Planlar Yapma**

Bu tutum sözel bir davranış olarak kendini gösterir. Kişi seçtiği mesleğin gerekleri, yetişme tarzı, görevler, çalışma koşulları hakkında bilgi edinmeli ve ne yapmak, ne zaman yapmak, nasıl yapmak konusunda atılacak adımları belirlemelidir. (Kuzgun,

2000: 177). Super (1957), başarılı bir kariyer için kariyer gelişim süreci boyunca bilgi ediniminin ve uygun kariyer planları yapmanın gerekli olduğuna vurgu yapmıştır. Savickas, bireylere kariyer tercihi yapacakları zaman yeterli miktarda mesleki bilgi desteği sağlanırsa bireyin önemli kariyer tercihleri yapmak için olgun ya da hazır olacağını söylemiştir (Savickas, 2001: 53). Kariyere ilişkin bilgi sahibi olma konusunda iyi gelişmiş bir bilişsel yeteneğe sahip olan genç, sahip olduğu kariyer bilgisini kendisi için uygulayabilecek ve belirli bir alanda kariyer tercihinin billurlaştırabilecek düzeyde görülmektedir (Themba, 2010: 27). Bu boyut şunları kapsar:

- a) Tercih edilen meslekler hakkında özgül bilgileri saptama
- b) Tercih edilen mesleği daha özgül olarak planlama
- c) Planlama faaliyetlerini genişletme

### **3.Boyut: Meslek Tercihlerinin Tutarlılığı**

Bu boyutta kişinin yapmış olduğu tercihin kararlılığı ile genellikle tercihlerin değişmediği yolunda bireyin ifadesi kastedilir. Belli bir mesleğe ilişkin ders ya da ders dışı etkinliklerin seçiminde gözlenen kararlılık da bu tutumun davranış olarak ifadesini yansıtır (Kuzgun, 2000: 177). Genç tek ve kesin bir meslek üzerinde kararını vermese de, tercihi belli alanlara yönelik olarak belirginleşmelidir (Örneğin, tıp alanında). Eğer genç bazı tercihlerini sosyal alanlara yönelik, bazı tercihlerini fen alanında yapıyorsa bir tutarlılık göstermiyor demektir. Bu da onun “mesleki olgunluğu” nun düzeyi konusunda bir soru işareti yaratır. Aynı şekilde seçtiği mesleklerin düzeyi (giriş düzeyindeki işler, uzmanlık düzeyindeki işler gibi) yönünden de bir tutarlılık aranır (mebk12.meb.gov.tr, 2014). Bu boyutun kapsadığı davranışlar şunlardır:

- a) Alanlar içinde meslek tercihlerinin tutarlılığı
- b) Düzeyler içinde meslek tercihlerinin tutarlılığı
- c) Alanlar ve düzeyler dahilinde meslek tercihlerinin tutarlılığı

### **4.Boyut: Özelliklerinin Billurlaşması**

Bu boyutta ergenin, kendisini diğerlerinden ayıran psikolojik özellikleri billurlaşmaya başlar (Oğuz, 2008: 12). Olgunluğun bir başka ölçütü de meslek seçimine uygun

yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerinin belirginleşmesidir (Yeşilyaprak, 2002: 138). Bu boyutun kapsamı ise:

- a) Ölçülen ilgilerin örüntülenme derecesi
- b) İlgi olgunluğu
- c) Çalışma sevgisi
- d) İş değerlerinin örüntülenme derecesi
- e) İş ödüllerinin etraflıca araştırılması
- f) Seçme ve planlama sorumluluğunun kabullenilmesi
- g) Meslek seçiminde bağımsızlıktır.

### **5.Boyut: Meslek Tercihlerinde Akılcılık**

Bu boyut saptanan hedefe kararlı adımlarla ilerlemeyi içerir (Kuzgun, 2000: 177). Kişinin yetenekleri, ilgileri ile yapmış olduğu tercihler arasında uyuma olmalıdır (Akbalık, 1991). Gencin meslek seçiminde durumu mantıklı olarak değerlendirmesi (kendi özellik ve koşulları ile mesleklerin niteliklerini) ve akılcı bir yol izlenmesi beklenir. Bu konu üzerinde düşünüp çaba harcaması ve buna göre davranması olgunluk derecesini gösteren bir ölçüttür. Şöyle ki;

- a) Yetenek ve tercih arasındaki uygunluk
- b) Ölçülen ilgilerle tercihler arasında uygunluk
- c) Tercih düzeyi, ölçülen ilgiler ve meslek düzeyi arasındaki uygunluk

Yapılan araştırmalar ergenlerin henüz lise birinci sınıfta bu olgunluğa ulaşmamış olduğunu, lise sona doğru olgunluk derecesinin artmaya başladığını göstermektedir. Kuşkusuz bazı gençler bu olgunluğa daha erken ulaşabilirken bazıları üniversite sonrasına dek ulaşamayabilir. Bu durum gencin kişisel özelliklerine bağlı olduğu kadar çevresel etkenlere de (aile, okul koşulları, mesleki rehberlik hizmetlerinden yararlanma vb.) bağlı olabilir. Daha çok da her iki grup etkenin etkileşimiyle belirlenir (Yeşilyaprak, 2002: 138).

Mesleki olgunluğun belirleyicisi olan boyutlara bakıldığında, lise öğrencilerinin bir meslek seçmeleri ve bu mesleğe uyum sağlamaları için kariyer seçim sürecini etkileyen ilgiler, yetenekler, değerler, kişilik özellikleri, karar verme becerileri gibi çok sayıda

değişkenin değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir. Gencin meslek seçimi konusunda hazır bulunuşluk düzeyini gösteren boyutlardan herhangi birinde eksiklik olduğunda okullardaki psikolojik danışmanların bu eksikliklerin saptanması ve giderilmesi yönünde gence kariyer desteği sağlaması önemlidir.

### **1.1.3. Mesleki Olgunluk Kavramının Gelişimi**

Meslek psikolojisinde mesleki gelişim kuramcıları olarak bilinen Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) ve Super (1957) mesleki gelişimin genel gelişime benzediği, nasıl genel gelişim süreci belli evrelere ayrılmışsa ve bu evreler için gelişim görevleri tanımlanmışsa, mesleki gelişim sürecinin de bazı evrelere ayrıldığını ileri sürmüşlerdir. Super (1963) mesleki gelişim sürecini beş evreye ayırmış ve bu evrelerin her biri için bireyden beklenen bazı mesleki tutum ve davranışlar tanımlamıştır. Bunlara “mesleki gelişim görevleri” denir (Kuzgun, 2012: 3).

Mesleki gelişim ve mesleki gelişim görevleri kavramları doğal olarak “mesleki olgunluk” kavramını ortaya çıkarmıştır (Kuzgun, 2012: 3). Bir kişinin mesleki gelişim görevleri ile başa çıkma derecesi aynı zamanda onun mesleki olgunluk düzeyinin de bir göstergesidir. Super (1963)’ a göre bireyin meslek gelişimi doğrusundaki ilerleme hızı, onun mesleki olgunluğunun göstergesidir. Her mesleki gelişim dönemine özgü davranışlar meslek gelişimine paralel bir sıra izlediğinden birey, bu davranışları yaptıkça olgun sayılır (Usluer, 2012: 3-4).

Meslek gelişimi hayat boyu süren fiziksel, zihinsel ve duygusal gelişimi de içine alan bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Super ve arkadaşları (1957) meslek gelişimini evrelere ayırmış ve her evre için gelişim görevleri tanımlamıştır. Bu mesleki gelişim görevlerini başarı ile tamamlayan birey mesleki olgunluk kazanmış sayılır, doğru ve akılcı meslek seçimi yapabilmeye hazırdır. Meslek gelişimi sistemli, birbiri ile bağlantılı ve belli aşamalardan oluşan bir süreçtir (İşgör ve Sezer, 2008: 240).

Mesleki olgunluğun değerlendirilmesine ilişkin olarak iki metod tanımlanmıştır. Normativ olan birinci metotta bireyin içinde bulunduğu yaşam durumuyla, olması beklenen yaşam durumu karşılaştırılır, bu karşılaştırmada bireyin kronolojik yaşı kullanılır. Gösterdiği gelişimin derecesi mesleki olgunluk olarak yorumlanır. Kalitatif (qualitative) olan ikinci metotta ise, kişinin performansı, aynı gelişim görevlerine sahip

başkalarının davranışlarıyla karşılaştırılır. Aynı gelişim görevleriyle, diğer bireylerin başa çıkmada kullandıkları metodlar karşılaştırılarak değerlendirilir. Çalışmaları sonucunda Super'ın getirdiği en önemli katkılardan birisi, bireyin meslek seçimine hazır oluşunun önemini açıklayarak ve mesleki olgunluğu ölçecek araçlar geliştirerek, danışmanları; meslek seçimlerini netleştirmeye çalışan ergenleri anlama ve onlara danışmanlık yapma becerilerini geliştirmeye itmiştir (Savickas, 1994; akt. Zeren, 1999: 16).

#### **1.1.4. Mesleki Gelişim Kuramları**

Meslek seçimine kişilik gelişimi açısından bakan kuramcılar bir meslek edinmenin, belli bir alanda verilen kariyer sonucunda değil, yaşamın çok erken yaşlarında başlayıp meslek ömrünün sonuna kadar süren bir gelişim çizgisi boyunca zaman zaman verilen bir dizi kararlardan oluşan bir süreçte gerçekleştiğini savunmuşlardır (Kuzgun, 2002: 109).

Mesleki gelişim kuramcılarında Ginzberg ve arkadaşları (1951) ve Super (1957)' a göre meslek seçimi kararı, hayatın belli bir döneminde bir anda verilen bir karar değildir. Bu karar çok yönlü gelişimsel bir süreç boyunca daha önce verilen bir dizi kararın bileşkesidir. Bu görüşe göre kariyer gelişimi, tedrici ve evrimsel bir süreçtir (Erdoğan, 2002). Mesleki gelişim kuramcıları, diğer alanlardaki gelişim gibi mesleki gelişimi de çeşitli evrelere ve bu evreleri de basamaklara ayırarak incelemişlerdir (Hamamcı, 2012: 3).

Meslek seçimi ve mesleki gelişime yönelik çok sayıda kuramdan söz etmek mümkündür. Aşağıda araştırmaya temel teşkil eden gelişim kuramları kısaca özetlenmiş, ikinci bölümde diğer kariyer seçim teorileriyle birlikte ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

#### **Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı**

Ginzberg ve arkadaşları (1951) meslek seçimini, bireyin geç çocukluk döneminden iş yaşamına girdiği ilk yetişkinlik dönemine kadar süren gelişimsel bir süreç olarak tanımlayarak kariyer gelişim aşamalarını üç boyutta sınıflandırmışlardır. Bunlar; Büyüme arzusunun çocuğun seçimlerini şekillendirdiği *fantezi dönem*, gencin seçimlerinin ilgiler, yetenekler ve değerlere dayandığı *geçici dönem* ve bireyin

farkındalık düzeyinin artarak, kariyer seçeneklerinden sadece bir tanesini seçip uygulayana kadar alternatifleri daralttığı **gerçekçi dönemdir**. Özetle, Ginzberg, meslek seçim sürecinin gelişimsel bir yapıda olduğundan bahsetmiş ve büyük ölçüde geri dönülemez doğası gereği bireyin ne istediği ve gerçekte neye sahip olabileceği arasındaki uyuşmayı sağlaması gerektiğini savunmuştur (Crites, 1973).

### **Super'ın Mesleki Gelişim Kuramı**

Super (1963) kariyer gelişimini çocukluktan emekliliğe kadar süren gelişimsel bir süreç olarak görmüştür. Bu süreç içinde kişi, bir kariyer öz benlik oluşturmak için farklı mesleki aşamalardan geçer (Tan, 1989: 40). Super (1963) meslek gelişim aşamalarını “büyüme dönemi”, “araştırma ve keşif dönemi”, “yerleşme dönemi”, “devam ettirme dönemi”, “çöküntü dönemi” olmak üzere beş başlıkta incelemiştir (Akbalık, 1991).

Super (1963)'e göre kariyer gelişimi bireyin mesleki davranışlarını etkiler. Bu durumda içinde buldukları gelişim dönemine ilişkin kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşamamış bireylerin gerçekçi bir mesleki benlik kavramı yanında, sağlam bir çevresel olgu bilgisine ve yerinde kararlar verebilme gücüne sahip olmalarını beklemek de mümkün görünmemektedir (Yayla ve Bacanlı, 2011: 1150).

Super ve Overstreet (1960) meslek örüntüsü araştırmasının sonuçlarına dayanarak meslek seçimine ilişkin gelişim görevlerini tanımlamışlardır. Mesleki gelişim görevleri yaşamın belli bir anında ortaya çıkan, iş etkinliklerine katılma ve buna hazırlanmada bir sosyal grubun üyelerinin göstermesi beklenen, oldukça düzenli bir dizi davranıştan çıkarılan görevlerdir. Super, şu gelişim görevlerini önermektedir (Kuzgun, 2000: 175):

- Meslek tercihlerini billurlaştırma
- Bir meslek tercihini saptama
- Bir meslek tercihini uygulamaya koyma
- Bir meslekte karar kılma
- Durumu sağlamlaştırma ve meslekte ilerleme

Aşağıdaki tabloda Super (1980)'in yaş aralıklarına göre kariyer gelişim görevleri özetlenmiştir.

**Tablo 1**  
**Kariyer Gelişim Görevleri**

<b>Genel karakteristik/Gelişimsel görevler</b>	
<b>Meslek tercihlerini billurlaştırma (14-18 yaş)</b>	Belirsiz bir mesleki amaç geliştirilir ve planlanır. Bu aşama çoğunlukla çevreden ya da rol modellerden gelen bilgiye dayanır. İlk aşamalar daha çok gerçeklerden uzak ve hayali iken daha sonraki yıllarda kişi daha fazla kesin amaçlara odaklanır.
<b>Bir meslek tercihini saptama (18-21 yaş)</b>	Mesleki amaç doğrulanır ve bu amaç doğrultusunda harekete geçilir.
<b>Bir meslek tercihini uygulamaya koyma (21-24 yaş)</b>	Amacı gerçekleştirmek için gereken eğitim alınır. İlgili alanlarda istihdam olunur.
<b>Bir meslekte karar kılma (24-35 yaş)</b>	Çalışmaya başlanır ve kariyer seçimi ya onaylanır ya da değişiklik yapılır.
<b>Durumu sağlamlaştırma ve meslekte ilerleme (35 yaş ve üzeri)</b>	Kariyerde ilerleme sağlanır.

**Kaynak:** Coertse, S. ve JM. Schepers, “Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity”, **Journal of Industrial Psychology**, Cilt 30, Sayı 2, 2004, s.59.

Super'nın mesleki gelişim teorisinin, yaşam seviyeleri, rolleri ve bireysel değerleri de içeren bir süreç olarak kariyer gelişimine odaklandığı görülmektedir (Coertse ve Scheper, 2004: 59). Bu süreç içerisinde bireyin her bir yaşam seviyesinde kendisinden beklenen mesleki gelişim görevlerini yerine getirmesi beklenmektedir. Bireylerin her bir mesleki gelişim görevini başarı ile yerine getirmesi bir sonraki göreve hazırlanma konusunda onlara fayda sağlar. Aynı zamanda bireylerin kendilerinden beklenen görevleri başarı ile gerçekleştirmeleri onların mesleki olgunluk düzeylerinden de etkilenmektedir.

### **1.1.5. Mesleki Olgunluk İle ilgili Yapılan Araştırmalar**

#### **1.1.5.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Uzer (1987), Lise öğrencilerinin yükseköğretim programlarını tercihleri ile kendi yetenek, ilgi ve mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla Ankara ilindeki 6 lisede öğrenim gören öğrenciler üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma ile erkek öğrencilerin kız öğrencilere kıyasla yetenek alanına uygun tercih yaptıkları; kız öğrencilerin ise yetenek düzeyine ve ilgi alanına erkeklere göre daha uygun tercihler yaptıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca kız öğrencilerin mesleki tutum ve



kendini tanıma yönünden erkeklerden daha fazla mesleki olgunluğa eriştiklerini ortaya koymuştur.

Akbıyık (1991) da araştırmasında ortaokul 3.sınıf öğrencilerini mesleki tutum ve davranışları açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda; meslek seçiminde ilgi ve yeteneklerini göz önüne alma, meslek seçiminde sorumluluk üstlenme, çalışma hayatına karşı olumlu tutum geliştirme tutum ve davranışlarını gösterdiklerini, meslek seçme ihtiyacını hissetme, bilgi toplama ve plan yapma tutum ve davranışlarını göstermediklerini ortaya çıkarmıştır. Cinsiyete göre kız öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyinin yüksek olduğunu bulmuştur. Öğrencilerin sosyoekonomik düzeyi ve hedeflenen eğitim türü ile öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri arasında da anlamlı bir fark bulmamıştır.

Akbalık (1996) ise, ortaokul 3. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile farklı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçladığı araştırmasını Ankara'da 6 lisenin öğrencileri üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda; cinsiyete göre öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri kızların lehine farklılaşırken, sosyo-ekonomik düzeyin mesleki olgunlaşmada etkili olmadığı görülmüştür.

Yazar (1997) da araştırmasında genel lise ve meslek lisesi öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin ana-baba tutumları, okul türü, cinsiyet, sınıf düzeyi ve ailenin gelir durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre; mesleki olgunluk düzeyi ile demokratik anne-baba tutumu lehine, cinsiyete göre kızlar lehine, sınıf düzeyinde meslek lisesine devam eden lise üçüncü sınıf öğrencilerinin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Mesleki olgunluk puanları ile ailenin gelir durumu arasındaki fark, ailenin gelir durumu düşük olanlar lehine anlamlı bulunmuştur.

Zeren (1999) araştırmasında; Yabancı Dil Ağırlıklı Lise, Özel Lise ve Anadolu Lisesi son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, lise son sınıf öğrencilerinden aldıkları mesleki rehberlik yardımını yeterli görenlerin mesleki olgunluk düzeyleri bu yardımı yeterli göremeyenlerin mesleki olgunluk düzeylerine göre daha yüksek çıkmıştır. Okul türü, cinsiyet, ana-babaların eğitimi, ana-babaların sağ

olma ve evlilik durumu ile ailelerin gelir düzeyi değişkenleri açısından gruplar arasında, mesleki olgunluk düzeylerine ilişkin anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Sahranç (2000) lise öğrencilerinin denetim odağına göre mesleki olgunluk düzeylerinin cinsiyet, sınıf, akademik başarı algısı, ailenin parçalanmışlık durumu, anne-baba eğitim düzeyi, annenin ve babanın yaşı açısından değişip değişmediğini incelemiştir. Araştırma sonucunda iç denetimli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin dış denetimli öğrencilerden yüksek olduğunu bulunmuş; kardeş sayısı açısından kardeşsiz ve içsel denetimli öğrencilerle bir-iki kardeşli ve içsel denetimli lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer değişkenler açısından da öğrencilerin denetim odağına göre mesleki olgunluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Sekmenli (2000) lise 1. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile sürekli kaygı düzeylerini cinsiyet, algıladıkları başarı, alanlar, anne- babanın eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik düzey ve algıladıkları anne-baba tutumlarına göre incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin cinsiyete göre mesleki olgunluk düzeylerinde kızlar lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri bakımından akademik başarısını yüksek algılayanlar lehine, fen alanında eğitim görenler lehine, anne ve babanın eğitim düzeyi yüksek olanlar ve anne-baba tutumlarını demokratik tutum olarak algılayanlar lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile sosyo-ekonomik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Acısu (2002) da koruma altında olan Lise ve Meslek Lisesi öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin cinsiyete, sınıfa, okul başarısına, koruma altına alınış sürelerine, yetiştirme yurduna geldikleri yere, koruma altına alınmadan önce yaşadıkları yere, aile durumlarına, 1.derecedeki algılanmış yetenek, ilgi ve değer alanlarına göre değişip değişmediğini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre meslek lisesi öğrencilerinin, üçüncü sınıftaki öğrencilerin, kız öğrencilerin ve başarısı yüksek olan öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin koruma altına alınma süresi, yetiştirme yurduna geldikleri yere, koruma altına alınmadan önce yaşadıkları yere, aile durumlarına göre mesleki olgunluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğrencilerin birinci derecede algıladıkları yetenek alanlarından sözel yetenek, birinci

derecede algıladıkları ilgi alanlarından ikna ve değer alanlarından yeteneği kullanma ve yaratıcılık lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.

Çoban (2005) araştırmasında; lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin yordanmasında denetim odağı, cinsiyet, yaş, üniversite tercih alanı, anne-baba eğitim durumu, kardeş sayısı ve PDR'nin etkisini incelemiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre denetim odağının mesleki olgunluğun yordanmasında çok yüksek bir orana sahip olduğu bulunmuştur. Bunu cinsiyet ve alan tercihlerinin takip ettiği belirlenmiştir. Psikolojik danışmanlarından yardım alanlar ve almayanlar ile mesleki yardıma ihtiyacı olanlarla olmayanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Sürücü (2005) de genel liselerdeki öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile genel, aile, arkadaş ve öğretmenlerinden algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile genel, aile, arkadaş ve öğretmenden algılanan sosyal destek puanları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki olgunluk düzeyi ile cinsiyet ve sosyoekonomik düzey arasında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aile, arkadaş, öğretmen, genel sosyal destek puanları cinsiyete ve sosyoekonomik düzeye göre anlamlı bir fark göstermemiştir.

#### **1.1.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Blustein (1987), mesleki olgunluk ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma birbirinden bağımsız iki örneklem üzerinde yürütülmüştür. Örneklemdeki öğrenciler devlet üniversitelerindeki öğrencilerdir. Araştırma bulgularına göre mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyinin en önemli yordayıcısı olduğu görülmüştür.

King (1989) yapmış olduğu bir araştırmada cinsiyet ile mesleki olgunluk, yaş, kontrol odağı, ebeveyn istekleri ve ailenin seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre yaş, erkeklerde mesleki olgunluğun en temel belirleyicisi iken kızlarda ise ailenin istekleri ve içsel kontrol odağı temel belirleyiciler olmuştur. Sonuç olarak mesleki olgunluğun gelişiminin kızlarda ve erkeklerde farklılaştığı görülmüştür. (Patton ve Lokan, 2001: 37).

Lee (2001) Amerikalı ve Koreli lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi kültürler bazında incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre Koreli ve Amerikalı lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin benzer bir yapı sergilediği ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmada Amerikalı öğrencilerin kariyer tutumu konusunda Koreli öğrencilere göre daha yüksek bir olgunlukta olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda Amerikalı öğrenciler daha amaca yönelmiş, kendinden emin ve bağımsızdırlar. Her iki grupta da kızların mesleki olgunluk puanları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca kızlar amaca yönelme ve hazırlık boyutlarında erkeklerden daha yüksek puan almışlardır. Kendinden emin olma ve bağımsızlık boyutlarında da cinsiyete göre bir fark bulunmamıştır. Araştırmada ayrıca mesleki olgunluktaki kültürel farklılıklar da araştırılmıştır. Koreli öğrenciler için iş seçiminde kazanç önemliyken, Amerikalı öğrenciler için de statü ve iş çevresine alışmak daha önemlidir. Mesleğe hazırlanmada Koreli öğrencilerin puanı Amerikalı öğrencilerden daha yüksektir. Koreli öğrenciler mesleğe hazırlanma konusunda diğerlerinden yardım alma eğilimindedirler. Bu sonuçlar, Koreli öğrencilerin mesleki karar vermesinde aile üyelerinin önemli bir rol oynadıklarını göstermektedir.

Patton ve Creed (2001) araştırmalarında; ortaokul öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin ve mesleki karar verme becerilerinin yaşa ve cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırma bulguları mesleki olgunluğun gelişimsel bir süreç olduğunu göstermektedir. Buna göre yaş arttıkça öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyinin arttığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçları, kız öğrencilerin erkeklere oranla daha yüksek bir mesleki olgunluk düzeyine sahip olduğunu göstermiştir. 15,16 ve 17 yaşlardaki öğrencilerin mesleki tutum ve mesleki bilgi puanlarının 12,13 ve 14 yaştan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yaşı büyük olanların mesleki olgunluk düzeyi yaşı küçük olanlardan daha yüksektir. Bütün yaşlarda da kızların kararsızlık puanları erkeklerden daha yüksektir. Kesinlik puanında ise, 13 ve 14 yaşlarındaki kızların puanın yüksek; 17 yaşında ise anlamlı bir biçimde düşük olduğu; diğer yaşlarda da kız ve erkeklerin puanları arasında bir fark bulunmamıştır. Kızlarda kararsızlık 12–14 yaşlar arasında düşükken 17 yaşlara doğru yükselmektedir. 12–14 yaşlar ile 14–17 yaşlar arasında kız ve erkeklerin kararsızlık puanları arasında anlamlı bir fark vardır. Kesinlik puanında ise, 13–14 yaşındaki kızların puanının erkeklerden yüksek olduğu; 15“li

yaşlarda her iki cinsiyette düşük olduğu; 16 ve 17 yaşlarda erkeklerde yükseldiği ve kızlarda ise anlamlı bir şekilde düştüğü bulunmuştur.

Flouri ve Buchanan (2002) araştırmalarında; demografik özellikler (yaş, sosyoekonomik düzey, cinsiyet), aile yapısı, kişisel özellikler gibi faktörler kontrol altına alındıktan sonra gençlerin mesleki becerileri ve mesleki rol modelleri ile mesleki olgunlukları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre mesleki beceriler ve mesleki rol modelleri ile mesleki olgunluk arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunurken aile yapısı ve sosyoekonomik düzey ile mesleki olgunluk arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Anne ve babanın ilgisi, yaş, akademik güdülenme, özgüven ve mesleki beceriler ile mesleki olgunluk arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Eğitimi ya da mesleği ile ilgili seçim yapma konusunda kendini baskı altında hisseden ergenlerin mesleki olgunluk düzeylerinin daha düşük, becerisini dikkate alan, iş deneyimi olan, güçlü iş becerisine sahip ve mesleki rol modeli olan ergenlerin mesleki olgunluk düzeyinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Savickas, Bariddick ve Watkins (2002) Super'ın mesleki olgunluk modeli ile Gough'un üç boyutlu kişisel organizasyonu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma bulguları öğrencilerin mesleki gelişimlerdeki planlama boyutunda kendilerini yeterli görmeleriyle kendileri ile ilgili farkındalık düzeyleri ve sosyal uyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca mesleki planlama ve araştırma boyutlarında olgunluk düzeyleri yüksek olanlarla kişilerarası ilişkilerde dışadönük ve sosyal kurallara uyum sağlayanlar olarak tanımlanan uyumlu stil arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Patton ve Creed (2003) lise öğrencilerinin mesleki gelişimlerinde mesleki olgunluk düzeylerinin yordayıcısı olan değişkenleri tanımlamaya çalışmışlardır. Mesleki olgunluğu da tutum ve bilgi olmak üzere iki boyutta incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre öz-yeterlilik, yaş, meslek seçiminde kesinlik ve işe bağlanma değişkenlerinin mesleki olgunluğun tutum boyutunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Yaş, cinsiyet, meslek seçiminde kararsızlık, meslek seçiminde kesinlik ve işe bağlanma değişkenleri de mesleki olgunluğun bilgi boyutunun anlamlı birer yordayıcısıdır.

Keller (2004), ortaokul öğrencileri ve bu öğrencilerin anne ve babasıyla yürüttüğü araştırmasında ergenlerin mesleki olgunluk, mesleki karar öz-yeterliliği ve ebeveyn davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada öğrencilerin mesleki olgunluk puanları ile öz-yeterlilik puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyete göre öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri kızların lehine anlamlıdır. Sınıf düzeyi yükseldikçe mesleki olgunluk düzeyinin de arttığı bulunmuştur. Öz-yeterlilik ile sınıf düzeyi ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde de öz-yeterlilik ile sınıf düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mesleki karar öz-yeterliliği sınıf düzeyi yükseldikçe artmaktadır. Ebeveynlerini onunla ilgilenen, ona destek veren olarak algılayan ergenlerin mesleki karar verme öz-yeterlilik düzeyi ebeveynlerini daha az ilgilenen ve onu destekleyen algılayanlara göre daha yüksektir. Ergenlerin ve ebeveynlerin birbirleriyle ilişkileri ile ilgili algıları arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur. Ebeveynleri ile ilişkilerini aynı algılayan ergenlerin mesleki karar öz-yeterliliğinin ilişkisini farklı algılayan ergenlere göre yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

## **1.2. Karar Verme**

Birey, yaşamının değişik evrelerinde okul, ders, kurs ve meslek seçenekleri arasından gereksinimlerine ve niteliklerine uygun olanı belirleme konusunda karar verme durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Gün geçtikçe bireylerin karar verme esnasında sahip oldukları seçenekler artmakta ve bu da seçim sürecini zorlaştırmaktadır. Etkin bir karar verme sürecinin oluşabilmesi için sürecin incelenmesi ve bireylerin karar verme stillerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda aşağıda, karar verme kavramı ve karar stratejilerine yer verilerek karar verme süreci aydınlatılmaya çalışılmıştır.

### **1.2.1. Karar Verme Kavramı**

Çevresine esnek bir uyum gösteren insan, gereksinimlerini karşılama çabalarını sürdürürken sık sık karar verme davranışı göstermektedir. Karar verme, bir gereksinimi giderecek çeşitli nesnelere olduğu ya da gereksinimi gidereceği düşünülen belli bir nesneye götürecek birden fazla yol olduğu zaman yaşanan sıkıntıyı giderici bir yöneliş olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2012: 9).

Karar verme davranışının ortaya çıkabilmesi için şu koşulların bulunması gerekmektedir (Kuzgun, 2003: 76):

- Karar verme gereksinimini ortaya çıkaran bir güçlüğün varlığı ve bu güçlüğün birey tarafından hissedilmesi.
- Güçlüğü giderecek birden fazla seçeneğin bulunması.
- Bireyin seçeneklerden birine yönelme özgürlüğüne sahip olması.

Kuzgun (2003), karar verme işleminin başlayabilmesi için o güne kadar gidilen yolun tıkanması, çekici özellikleri olan yeni olanakların açılması, bunun birey tarafından algılanması ve durumda bir değişiklik yapma gereksinmesinin hissedilmesi gerektiğini vurgular. Ayrıca, akılcı bir karar sürecinin aşamalarını da şu şekilde belirtir:

- Problemin hissedilmesi
- Problemin tanımı
- Seçeneklerin oluşturulması
- Seçenekler hakkında bilgi toplanması
- Toplanan bilgilerin, istekleri karşılama olasılığı açısından değerlendirilmesi
- Uygun seçeneğin belirlenmesi
- Planın uygulamaya konması
- Sonucun değerlendirilmesi

Görüldüğü gibi, bir karar sürecinin ilk ve en önemli aşaması bir güçlüğün hissedilmesi ve karar sorumluluğunun üstlenilmesidir. Karar verme süreci ciddi bir akıl yürütme sürecidir. Süreç esnasında seçeneklerin bireyin isteklerini ve bireyin seçeneklerin gerekliliklerini karşılayabilme derecesi bakımından değerlendirilmesi işlemi, bireyin kendini iyi bir biçimde tanımasıyla koşulu ile başarılı biçimde gerçekleştirilebilir. Aynı şekilde birey seçenekler hakkında ne kadar iyi, ayrıntılı ve doğru bir bilgiye sahip olursa, göze alacağı kayıplar, yapacağı fedakarlıklar ve elde edeceği sonuç hakkında da o derece açık bir fikre sahip olur (Kuzgun, 2003).

Clarke ve ark. (1965) karar sürecinin bir aşaması olan seçenekler hakkında bilgi edinmede şu basamaklardan söz etmektedir (Kuzgun, 2000: 151):

- **Alternatif davranışlar hakkında bilgi:** Ne yapılacağına karar vermeden önce ne gibi eylem seçenekleri olduğunu bilme.
- **Muhtemel sonuçlar hakkında bilgi:** Mevcut seçeneklerin ne gibi sonuçlara götüreceğini bilme.
- **Eylemlerin, beklenen sonuçlara götürme olasılığı hakkında bilgi:** Her bir seçeneğin belirli sonuçlara ne kadar olasılıkla götürdüğü, belli sonuçların gerçekleşme olasılığının ne kadar olduğunu bilme.

Gelatt (1962) ise karar verme kuramında, karar verme gibi bir durumla karşı karşıya kalan bir bireyin yordama ve değer sistemlerine ihtiyacı olduğunu vurgular (Kuzgun, 2000). Karar verme sürecini aşağıdaki şekilde modelleştirmektedir (Jepsen ve Dilley, 1974):

- **Yordayıcı sistem:** Alternatif eylemler hakkında bilgi, olası sonuçlar ve bu sonuçlara erişme olasılığı.
- **Değer sistemi:** Sonuçların göreceli tercihi.
- **Karar sistemi:** Önceliklerin değerlendirilmesi.

Seçeneklerin kişi açısından istenirlik derecesi kararın yönünü belirleyen en önemli faktördür. İhtiyacın şiddeti kişinin karar sürecini etkiler ve bireyler geleceğe ilişkin sonuçlarla bu sonuçlara bağladıkları değerler oranında ilgilenirler. Aşağıda karar süreci hakkında farklı yazarların görüşleri ve geliştirdikleri modeller açıklanmaya çalışılmıştır (Kuzgun, 2000):

Hilton (1962)'a göre meslek kararı vermede güdüleyici faktör bilişsel tutarsızlığı azaltmaya yöneliktir. Bir karar verme davranışının başlayabilmesi için çevreden gelen bazı girdilerin bulunması gerekmektedir. Bu girdiler yeni bir iş önerisi, yüksek öğretimde program seçme gününün gelmesi gibi, kişinin o güne kadar dengeli olan bilişsel yapısını etkileyen ve dengeyi bozan bir uyarıcı olabilir. Bu durumda bir tutarsızlık durumu ortaya çıkar ve kişi çevresiyle ilgili beklentilerini gözden geçirmeye başlar. Tutarsızlığı yaratan bazı faktörler geçicidir. Karar verildiğinde ya da birey bir seçeneğe bağlandığında bunlar işlevini yitirir. Hilton'a göre doğru ve sağlıklı karar verebilmek sağlıklı bir kişilik gelişiminin en önemli göstergesidir.

Janis ve Mann (1977) da karar verme yeteneği modelini tanımlamışlardır. Bu modele göre karar verme aşamasında kusursuz bilgiyi araştırmak için 7 kriter ileri sürmüşlerdir.



Dikkatli ve özenli karar veren kişiyi, çeşitli seçenekleri inceleyen, seçenekleri tamamen objektif olarak araştırabilen, her seçeneğe değer veren, hepsinin mevcut olumlu ve olumsuz yönlerini görebilen, yeni bilgiyi düzenli araştıran, bilgi hoşuna gitmese bile onu kullanan, kararı uygulamaya koymak için plan yapan kişi olarak tanımlarlar. Dikkatsiz karar veren kişi ise çözümlenmesi gereken bir durumla karşılaştığında kendinden emin olmayan, sorundan kaçan, savunucu davranan ya da aşırı atak seçimler yapan kişi olarak tanımlanmıştır.

Vromm (1964)'a göre bir kimse erişebileceğine inandığı amaca yönelir. Erişme olasılığı çok düşük bir hedef kişi için seçenek olamaz (Kuzgun, 2003: 77). Vromm karar davranışında beklentinin önemine işaret etmektedir. Yani bireyin bir seçeneğe yönelişi (valence) onun tercih ettiği sonuca erişebileceği konusundaki inancının derecesini ifade eder. Bir karar durumunda izlenecek yollar (seçenekler), erişilmek istenen hedeflerle bu hedeflere erişme olasılığı ilişkisine göre yönelim (valence) değeri alırlar. Yani bireyler bir seçeneğe yönelirken alternatifler arasında, en yüksek olumlu ve en düşük olumsuz değere sahip ve gerçekleşme olasılığı en yüksek olan seçeneği tercih ederler.

Yukarıda açıklanan kuramlardan her biri bireyin karar verme sürecinde etkili olan farklı unsurlara değinmiştir. Bunlar; kişinin karar verme esnasında dikkatli ya da dikkatsiz oluşu, bireyin arzuladığı sonuca ulaşabileceğine olan inancı ya da kişiyi karar vermeye zorlayan çevresel uyarıcılar olabilir. Özetle, bireysel karar verme sürecinin incelenmesini ve bu süreci etkileyen temel belirleyicilerin neler olduğunun ortaya çıkarılması bireylere etkili karar verme yöntemlerinin öğretilmesi için büyük önem taşımaktadır.

### **1.2.2. Karar Verme Stratejileri**

Gerek karar verme gerekse problem çözme karmaşık bir süreç olarak nitelenmekte olup, birey çeşitli davranış alternatiflerini belirlemekte, bunları değerlendirmekte, sonuçta birinde karar kılıp bu kararını uygulamaya koymaktadır. Bu süreç kişinin kendisi ve seçenekler hakkında bilgiyi elde etme ve bunları işleme yolunu biçimlendiren bazı stratejilerin kullanılması ile oluşan bir süreç olarak düşünülmektedir (Kuzgun, 2000). Karar verme durumunda kullanılan stratejiler daha önceden planlanarak uygulanabildiği gibi, karar verme durumuyla yüzleşildiği anda da belirlenebilmektedir (Alver, 2005: 21).

Karar stratejisine yönelik tanımların bir kısmı aşağıda yer almaktadır:

- Driver (1979) karar verme stilini, bireylerin karar verme esnasında kullandıkları alışılmış örüntüler olarak tanımlarken, Harren (1979), bireylerin karar verme görevlerine tepki verme ya da algılama biçimi olarak tanımlamaktadır (Mau, 2000).
- Karar verme stratejisi, bireyin, karar vermesi gereken bir durumla karşılaştığında, nasıl davranacağını belirlemesi işlemidir (Ersever,1996; akt. Alver, 2005).
- Karar stratejisi, bireyin bir karar verme sorununa yaklaşımını ve karar verirken izlenen yöntemleri içerir (Kuzgun, 2000: 156).
- Karar stratejisi, karar verici kişinin en iyi alternatifi saptamak için tüm alternatifler hakkındaki bilgileri değerlendirmesi ve bir araya getirmesi sürecini anlatır (Sauermann, 2005).

Dinklage (1967) karar verme sorunu ile karşılaşan gençler üzerinde yaptığı gözlem ve araştırmalar sonucunda sekiz farklı karar verme stratejisi belirlemiştir (Kuzgun, 2000):

- **İçtepisel davrananlar:** Karşılıklarına ilk çıkan seçeneğe yönelirler. Kararları anidir ve sadece isteklerine ve duygularına dayanır.
- **Kaderciler:** Sorunun çözümünü veya kararı çevresel olaylara ya da kadere bağlarlar.
- **Boyun Eğenler:** Bir başkasının planına veya önerisine boyun eğerler.
- **Erteleyenler:** Sorunun üzerinde düşünmeyi ve eyleme geçmeyi ertelerler.
- **Kendine Eziyet Edenler:** Seçenekler hakkında bilgi toplamaya ve üzerinde düşünmeye çok zaman harcarlar; ancak veriler içinde kaybolurlar.
- **Plan Yapanlar:** Hedefe götürecek seçenekleri sistemli bir biçimde incelerler ve istekleri ile olanaklar arasında denge sağlayacak en uygun seçeneği bulmaya çalışırlar.
- **Sezgisel Davrananlar:** Karar verme sorununa mistik, bilinçaltı güdülere ağırlık veren bir yaklaşımdadırlar. Bir kararı nasıl verdiklerinin farkında değildirler ama kararın doğru olduğundan emindirler.
- **Donup Kalanlar:** Karar verme sorumluluğunu hissederler ama ona yaklaşma gücünü kendilerinde bulamazlar. Karar planı yapamaz; kararı erteleyemezler.

Bilgi toplamaktan, seçenekleri düşünmekten kaçınırlar ancak karar vermeleri gerektiğinin de farkındadırlar.

Karar stratejileri genel olarak nitelendirildiğinde Payne ve ark. (1993) dört genel nitelik ifade etmişlerdir. Bunlar (Sauermann, 2005);

- Bilgi işleminin toplam miktarı,
- Bilgi toplama yönteminin seçimi,
- Alternatif ya da alternatiflere karşı olan niteliklerden işlenebilecek bilgi,
- Telafi eden ya da etmeyen strateji.

Aşağıda farklı yazarlar tarafından geliştirilen karar stratejileri anlatılmaktadır:

Harren (1979) bir mesleki karar verme stili modeli önermiştir. Üç stil tanımlamıştır: bağımlı, rasyonel ve sezgisel. Bağımlı karar vericiler kararlarının sorumluluklarını diğerlerine yansıtır. Zıt olarak, rasyonel ve sezgisel karar vericiler karar onları etkilediği için kişisel sorumlulukları olduğunu düşünürler. Ayrıca, rasyonel karar vericiler genellikle temkinli ve dikkatli bir yaklaşım izlerler. Sezgisel karar vericiler karar vermede diğerlerine göre daha hızlıdırlar ve temel doğrular için önsezilerini kullanırlar (Taşdelen, 2001: 41). Bahsedilen üç farklı karar verme stili, bireyin karar verme sürecinde görülen tutum ve davranışlarını temsil ettiği gibi, karar verme konusunda bireyin üstlendiği kişisel sorumluluğu da etkiler. Bireyler karar verme sürecinde hangi stil daha ağır basıyorsa onu kullanarak karar verirler. Harren (1979), karar verme sürecinde en etkili yaklaşımın rasyonel karar verme stili olduğunu söylemiştir. Ancak araştırmaların tamamı bunu doğrulamamaktadır. Çalışmaların bir kısmı, rasyonel karar stilini bir takım mesleki görevlerle ilişkilendirse de, bu stilin meslek ile ilgili görevlerde ilerlemede ne göz ardı edilebildiği ne de gerekli olduğu sonucuna varılmıştır (Mau, 2000).

Johnson'ın (1978) da karar verme konusunda 2x2 'lik tipolojik bir modeli vardır. Modelinin boyutlarından ilki "spontan karşıtı sistematik"; diğer boyutu ise "içsel karşıtı dışsal" dır (Miller ve Miller, 2005). Spontan-sistematik boyut, bireylerin bilgiyi nasıl topladığını ve yönettiğini değerlendirir. Bilgi toplamada spontan stilin özellikleri olaylara holistik bir tepki veren, hızlı psikolojik bağlanmaya sahip, esnek amaca yönelim olarak tanımlanır. Sistematik veri toplama stilinin özellikleri ise olaylara

bütünsel tepki veren, psikolojik bağlanması tedbirli olan ve amaca yönetsel olarak yönelme olarak belirtilir. İçsel-dışsal boyut, karar verme aşaması boyunca bireyin bilgi toplama sürecindeki kişisel gereksinimlerinin derecesini ifade eder. Dışsal işlemciler yüksek sesle düşünürler ve hakkında konuşmadıkları sürece ne hissettiklerinden emin olmazlar. Sonuç olarak bu kişiler, içinde buldukları durumu daha açık hale getirmek için eş zamanlı olarak konuşma ve düşünme eğilimindedirler. İçsel işlemcilerin en önemli özelliği ise, karar aşamasında hakkında konuşmadan önce süreç ile ilgili düşünmeyi tercih ediyor olmalarıdır. Ne yaparsa yapsınlar bunu sessizce yapma ve karar verme süreçlerini gizli tutuma eğilimindedirler. Sadece karar verdikleri ya da yapmayı düşündükleri şey ile ilgili konuşurlar, oysa dışsal işlemciler yüksek sesli düşünmeyi tercih ederler (Johnson, 1978; akt. Miller ve Miller, 2005).

Osipow ve Reed (1980), Johnson (1978)' in karar stratejisi modelini karar/kararsızlık boyutunda ele almaktadır. Böylece model spontan-sistemik ve içsel-dışsal olmak üzere çift kutuplu, iki karar boyutu üzerinde dört karakteristik içermektedir (Kuzgun, 2000).

Driver, Brousseau ve Hunsaker (1990) ise bireylerin birincil karar verme stillerinin ve ikincil karar verme stillerinin olduğunu varsaymışlardır (Mau, 2000).

Robinson da, karar verme sorumluluğunu üstlenmenin ve bunun için sistematik bir araştırma yapma kriterini, başarılı ve etkili bir karar için temel kabul etmekte, bunun dışındakileri ise istenmedik stratejiler olarak değerlendirmekte, sadece sezgisel stratejilerin bazı durumlarda etkili olabileceğini belirtmektedir (Kuzgun, 2000: 158).

Kuzgun (2012) karar verme durumunda bireylerin hangi karar biçimlerini kullandıklarını belirlemek amacıyla Karar Stratejileri Ölçeği'ni geliştirmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda sezgisel ve aceleci biçimleri ifade eden maddelerin tek bir maddede toplandığı görülmüştür. Bu nedenle ölçekte iki karar biçimini ifade eden içtepsel karar stratejisi kullanmıştır. Böylece Kuzgun bireylerin kullandıkları karar stratejilerini *mantıklı karar stratejisi*, *içtepsel karar stratejisi*, *bağımlı karar stratejisi* ve *kararsızlık stratejisi* şeklinde dört alt ölçek olarak tekrar tanımlamıştır.

Kuzgun (2012) her bireyin çeşitli karar durumlarında farklı tepkiler gösterebileceğini belirtmiştir. Karar biçimlerini de şu şekilde ifade etmiştir:

- **Sezgisel:** Karar verirken duyguların doğruya götüreceğine inanma, hoş giden seçeneğe yönelme.
- **Bağımlı:** Bağımlı karar verenler, karar verirken başkalarının önerilerine önem verme ve başkalarının doğruyu bileceğine inanma.
- **Mantıklı:** Bu biçimde karar verenler seçenekleri dikkatle inceleme ve her seçeneğin olumlu ve olumsuz yönlerini değerlendirme.
- **Aceleci:** Kararı geciktirmenin yaratacağı belirsizlikten rahatsız olma ve hemen kararı kesinleştirme.
- **Kararsız:** Verdiği kararı hemen değiştirmeye kalkışma, hiçbir karardan hoşnut olmama.

Ekin bir karar verme becerisine sahip olmak gençlerden beklenen mesleki gelişim görevlerinden bir tanesidir. Bireylerin sağlıklı kariyer gelişimleri için karar verme bilgi ve becerisi kazanmaları gerekmektedir. Bu yüzden bireyin uygun karar verme stiline de sahip olması önemlidir. Böylece bireylere, karar verme stilleri de dikkate alınarak etkili karar verme becerisi kazandırmak mümkün hale gelecektir. Bireylerin karar verme sürecinde kullandıkları stratejilerin bilinmesi, onlara sunulacak danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerinin kapsamını belirlemeye katkı sağlayacaktır.

### **1.2.3. Karar Verme Stratejileri İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

#### **1.2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Eldeleklioğlu (1996) üniversite öğrencilerinin ana-babalarını demokratik, otoriter ve koruyucu olarak algılamaları ile karar verirken benimsedikleri stratejiler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, demokratik ana-baba tutumuyla mantıklı ve bağımsız karar verme arasında olumlu bir ilişki, kararsız olma arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Koruyucu-istekçi ve otoriter ana-baba tutumlarıyla kararsız olma arasında olumlu, otoriter anne-baba tutumuyla mantıklı karar verme arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur.

Tiryaki (1997) üniversite öğrencilerinin karar verme stratejilerini; sınıf, cinsiyet, annelerinin ve babalarının eğitim düzeyleri ve kendine saygı düzeyleri değişkenleri açısından araştırmıştır. Araştırmada, 1.sınıf öğrencilerinin kararsızlık puanlarının, 4.sınıf öğrencilerinden yüksek olduğu bulunmuş; içtepsel ve mantıklı stratejilerinde

sınıf seviyesine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kızların içtepisel puanlarının erkeklerden yüksek olduğu bulunmuş; kararsızlık ve mantıklı stratejide cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bulgulara göre, anne ve babaların eğitim düzeyi ile karar verme stratejileri arasında da anlamlı bir fark yoktur. Kendine saygı puanı düşük olan öğrencilerin içtepisel ve kararsızlık stratejisi puan ortalamalarının kendine saygı puanı yüksek olanlara göre yüksek olduğu saptanmıştır. Kendine saygı puanı yüksek olanların kendine saygı puanı düşük olanlara göre mantıklı strateji puanlarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Köse (2002), Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü 1.sınıftaki öğrencilerin cinsiyetleri, algıladıkları sosyoekonomik düzeyleri ve psikolojik ihtiyaçlarının karar verme stratejilerinde anlamlı bir farka yol açıp açmadığını araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre araştırmaya katılan öğrencilerin benimsedikleri karar verme stratejisi ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğrencilerin algıladıkları sosyoekonomik düzeye göre mantıklı karar verme stratejisi açısından anlamlı düzeyde fark vardır. Sosyoekonomik düzeyini yüksek algılayanlarla sosyoekonomik düzeyini orta algılayanların içtepisel karar verme stratejisini ve kararsızlık stratejisini benimsedikleri bulunmuştur. Öğrencilerin psikolojik ihtiyaçları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, kızların şefkat gösterme ihtiyacının erkeklerden yüksek olduğu, erkeklerin ise başatlık ihtiyacının kızlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin psikolojik ihtiyaçları ile algıladıkları sosyo-ekonomik düzeye göre, sosyo-ekonomik düzeyini düşük algılayanların, sosyo-ekonomik düzeyini orta algılayanlara göre yakınlık ihtiyacı daha yüksektir.

Taşdelen (2002) de öğretmen adaylarının karar verme stilleri (rasyonel, sezgisel, bağımlı, kaçınma, kendiliğinden-anlık) ile psikososyal özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğretmen adaylarının psikososyal özellikleri ile karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Rasyonel karar verme stili öğrenim görülen bölüm, kendi ile ilgili kararlarda etkili olan kişinin değerlendirilmesi, problemlerle başa çıkma düzeyinin değerlendirilmesi ile; bağımlı karar verme stili, sosyoekonomik düzey algısı, kendi ile ilgili kararlarda etkili olan kişinin değerlendirilmesi, problemlerle başa çıkma düzeyi algısı ile; kaçınma karar verme stili kendini algılama biçimi, çevre tarafından değerlendirme biçiminin algısı, kendi ile ilgili

kararlarda etkili olan kişinin değerlendirilmesi, sahip olunan yenilikçi davranışın değerlendirilmesi, zeka ve yetenek açısından kendini yeterli algılama düzeyi, problemlerle başa çıkma düzeyinin değerlendirilmesi ile; kendiliğinden-anlık karar verme stili aile davranışlarının algılanması, arkadaş davranışlarının algılanması, zeka ve yetenek açısından kendini yeterli algılama düzeyi ile anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sezgisel karar verme stili ise değişkenlerin hiçbiri ile ilişkili bulunmamıştır. Cinsiyete göre de karar verme stilleri arasında bir fark bulunmamıştır.

Köksal (2003) ise ergenlerin duygusal zekâları ile karar verme stratejileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre duygusal zekânın kız öğrencilerde erkek öğrencilere oranla daha yüksek olduğu, duygusal zekâ ile mantıklı karar verme arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bağımlı karar verme ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Deniz (2004), üniversite öğrencilerinin karar vermede öz-saygı, karar verme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre öğrencilerin karar vermede öz-saygı puanları ile problem çözme becerileri arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca karar verme stillerinden erteleyici, dikkatli, panik, kaçınan karar verme ile problem çözme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Yiğit (2005); cinsiyet, sınıf düzeyi, anne ve babanın eğitim düzeyi, ailenin algılanan gelir düzeyi, algılanan ana baba tutumu, algılanan akademik başarı ve özsaygı düzeyinin lise öğrencilerinin karar verme davranışını ne derece yordadığını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre özsaygı, algılanan akademik başarıdan düşük ve orta düzeyde başarılı olma, annenin lise mezunu olması ve cinsiyet mantıklı karar verme stratejisinin; özsaygı ve annenin lise mezunu olması içtepesel karar verme stratejisinin; özsaygı, cinsiyet ve algılanan gelir durumundan orta düzeyde gelire sahip olma kararsızlık stratejisinin önemli bir yordayıcısıdır. Araştırma bulgularına bakıldığında karar verme stratejilerinin en önemli yordayıcısı özsaygıdır.

Çoban ve Hamamcı (2006) farklı kontrol odağına sahip bireylerin kullandıkları karar verme stratejilerini araştırmıştır. Lise son sınıf öğrencileri üzerinde yapılan bu araştırmada öğrencilerin genel olarak içsel kontrol odağına sahip olduğu ve çoğunlukla

mantıklı karar verme stratejisini kullandıkları tespit edilmiştir. Mantıklı karar verme stratejisi ile kontrol odağı arasında olumsuz yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kontrol odağının içtepsel karar verme stratejisi ve kararsızlık arasında olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. İçsel kontrol odağına sahip öğrenciler dışsal kontrol odağına sahip öğrencilerle karşılaştırılmış ve mantıklı karar verme stratejisini anlamlı bir biçimde fazla kullandıkları tespit edilmiştir.

Güner (2006) lise son sınıf öğrencilerinin karar stratejilerini yordayan değişkenleri (cinsiyet, akademik başarı, sosyoekonomik düzey) akılcı olmayan inanç ve kaygı durumları (sürekli ve durumluk kaygı) açısından incelemiştir. Araştırmada akılcı olmayan inanç ve durumluk kaygının lise öğrencilerinin içtepsel karar stratejisinin yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Akılcı olmayan inanç, cinsiyet, sürekli kaygı ve sosyoekonomik düzeyin mantıklı karar stratejisini anlamlı düzeyde yordadığı; durumluk kaygının yalnızca kararsızlık stratejisini yordadığı bulunmuştur. Bu bulgular, lise son sınıf öğrencilerinin karar stratejileri üzerinde akılcı olmayan inanç, durumluk- sürekli kaygı, cinsiyet, sosyoekonomik düzeyin birer yordayıcısı olduğunu göstermiştir.

Develioğlu (2006), problem çözme becerileri yüksek ve düşük olan üniversite öğrencilerinin karar verme stratejilerini, sınıf düzeyleri, cinsiyet, ailenin aylık geliri, annenin ve babanın eğitim düzeyi değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırmada sınıf düzeyine göre hem 1.sınıf hem de 4. Sınıf öğrencilerinde problem çözme becerisi düşük olan grubun yüksek olan gruba kıyasla daha çok içtepsel karar stratejisini kullandığı; mantıklı karar verme ve kararsızlık stratejisini kullanmalarında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Problem çözme becerisi yüksek ve düşük olan 4.sınıf öğrencilerinin içtepsel stratejisinin 1. sınıftakilerden manidar bir biçimde yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyete göre, kız ve erkeklerin her ikisinde de problem çözme becerisi düşük olanların yüksek olanlara göre içtepsel karar stratejisini kullandıkları; mantıklı ve kararsızlık stratejisini kullanmadıkları ortaya çıkmıştır. Problem çözme becerisi yüksek ve düşük olan erkeklerin içtepsel karar stratejisini kızlardan daha çok kullandıkları bulunmuştur. Ailenin aylık geliri, anne ve babanın eğitim düzeyine göre problem çözme becerisi yüksek ve düşük olanların mantıklı karar verme, içtepsel karar verme, kararsızlık stratejilerinde fark görülmemiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında sosyoekonomik düzey, ailenin gelir durumu, anne ve babanın eğitim düzeyine göre



problem çözme becerisi yüksek olan üniversite öğrencilerinin mantıklı karar stratejisini, problem çözme becerisi düşük olanların da içtepisel ve kararsızlık stratejisini kullandıkları saptanmıştır.

Bacanlı ve Sürücü (2006) ilköğretim 8.sınıf öğrencilerinin sınav kaygıları ve karar verme stillerini cinsiyete göre incelemiştir. Araştırma bulguları, bu öğrencilerin karar vermeye başa çıkmada kullandıkları karar verme stillerinin sınav kaygıları ile sınav kaygısının kuruntu ve duyusallık öğelerinin önemli yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırmada kız öğrencilerinin sınav kaygılarının erkek öğrencilerden anlamlı olarak daha fazla olduğu bulunmuştur. Cinsiyete göre karar stilleri bakımından uyumsuzluk ve sorumluluktan kaçma stillerini kullanmada erkeklerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Öz-saygı, ihtiyatlı seçicilik ve panik stillerini kullanmada da cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

### **1.2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Spencer, Bradley, Brandon ve Randolph (1996) karar verme stratejileri, mesleki karar öz-yeterlilik düzeyleri ve mesleki gelişim görevleriyle baş etme düzeyleri bakımından beş gruba ayırdıkları grupların birbirleriyle ilişkilerini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre grup 1 ve grup 5'deki öğrencilerin dışsal-sistemik karar verme stilini, grup 2, grup 3, ve grup 4'teki öğrencilerin içsel-sistemik karar verme stilini kullandıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, grup 1 ve grup 5'teki öğrencilerin mesleki öz-yeterlilik düzeyleri yüksek; grup 2 ve grup 4'teki öğrencilerin mesleki öz-yeterlilikleri düzeyleri düşük çıkmıştır. Araştırmada sistemik karar verme stili ile mesleki davranış arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur (Akt. Şahin, 2010: 49).

Mau (2000) Tayvanlı ve Amerikalı üniversite öğrencilerinin mesleki karar verme stili ve karar verme öz-yeterliliğinin kültür ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre kültürel farklılıklar olmaksızın bağımlı karar verme stilini kızların erkeklerden daha çok kullandığı anlaşılmıştır. Mesleki karar verme öz-yeterliliğinde Tayvanlı erkeklerin kızlardan daha yüksek puan aldığı, Amerikalı öğrenciler arasında cinsiyete göre bir fark olmadığı bulunmuştur. Mesleki karar verme öz-yeterliliği ile mesleki karar verme stili arasında ise anlamlı bir ilişki vardır. Kendini mantıklı karar veren olarak tanımlayanlar mesleki karar vermede kendilerini yeterli bulma eğiliminde; bağımlı karar veren olarak

tanımlayanlar ise yetersiz bulma eğilimindedirler. Amerikalı öğrencilerde bağımlı karar verme stili öz-yeterlilik inancının yordayıcısı olduğu; Tayvanlı öğrencilerde ise mantıklı karar verme stilinin öz-yeterlilik inancının yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır.

Amir ve Gati (2006) üniversiteye başvurmayı hayal eden öğrencilerin ifade ettikleri mesleki karar verme güçlükleri ile ölçülen karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında mesleki karar öz-yeterliliği ile öğrencilerin karar verme stilleri arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca kariyer planlarının daha billurlaştığını ifade edenlerin daha az mesleki karar verme güçlüğü yaşadığını, mesleki karar öz-yeterliliklerinin yüksek olduğunu ve mesleki karar verme stillerinden düşünme stilini kullandıklarını saptamışlardır.

### **1.3. Öz-yeterlilik İnancı**

Albert Bandura 1986 yılında, kişinin kendine olan inancına vurgu yapan bir kuram ileri sürmüştür. Sosyal Bilişsel Kuram'da bireyler, çevresel güçler ya da içsel dürtüler tarafından şekillenen, reaktif olmaktan ziyade proaktif olan, kendini organize eden, düzenleyen organizmalar olarak ifade edilirler (Pajares, 2006). Sosyal Bilişsel Kuram'a göre, bireyin motivasyonu ve hareketleri yaygın olarak önseziler ile düzenlenir. Davranışı etkileyen en temel faktör, kişinin arzuladığı sonuçlara ulaşması için gerekli yeteneklere sahip olma konusunda duyduğu inancı gösteren, algılanan öz-yeterliliktir (Luszczynska ve diğ., 2005: 440).

Bandura'ya göre öz-yeterlilik "kişinin belirli durumları yönetebilmesi için gerekli olan eylemleri gerçekleştirmesine yönelik kendi yeteneklerine olan inancıdır. Burada bireyin içinde bulunduğu olumsuz ruh halinden sıyrılma, yaşama umutla bakma, iyimserliği hayatına yayma gibi yetenekler örnek gösterilebilir (Bandura, 1995). Sosyal bilişsel teoriye göre, insanların davranışlarını etkileyen birincil faktör öz-yeterliliktir. Bu bakımdan bireyin hayatta mutlu olabilmesi, amaçlarına ulaşabilmesi ve iş yaşamında hedeflerini gerçekleştirmesi için ihtiyaç duyduğu motivasyon ve dayanıklılığın kaynağı olarak öz-yeterlilik inancı gösterilebilir. Öz-yeterlilik, genel ve spesifik öz-yeterlilik olarak boyutlandırılmaktadır. Genel öz yeterlilik, bireyin stresli ve mücadele gerektiren bir işi yapmaya yönelik yeterliliğine olan inancını ifade etmektedir. Spesifik öz-yeterlilik ise, belirli bir işi yapmaya yönelik bireyin yeterliliğine olan inancını ifade

etmektedir (Luszczynska ve diğ., 2005). Literatür incelendiğinde belirli bir konuya yönelik bireylerin öz-yeterliliğinin incelendiği görülmektedir. Bu spesifik alanlar; matematik (Lent ve diğ., 1991), akademik öz-yeterlilik (Ferla ve diğ., 2009), sosyal öz-yeterlilik (Smith ve Betz, 2000) şeklinde sıralanabilir.

Öz-yeterlilik inancı, bireyin nasıl hissettiği, düşündüğü, kendini nasıl motive ettiği ve davrandığını belirler. Sahip olduğu yetenekler konusunda yüksek oranda kendine güven duyan kişiler, zorluklarla karşılaşınca onları birer tehdit olarak algılamak yerine üstesinden gelmeleri gereken görevler olarak algırlar. Böyle kişiler başarısızlıkla yüzleşince çabalarını daha da artırarak sürekli hale getirirken, başarısızlıklarını yetersiz çabaya ya da eksik bilgi ve beceriye atfederler (Bandura, 1994).

Sosyal Bilişsel Kuram' da öz-yeterlilik inancı, motivasyonun, iyilik halinin ve kişisel başarının temelini oluşturur. Bireyler, arzuladıkları sonuçları elde edebileceklerine ve arzulamadıkları sonuçları önleyebileceklerine inanmadıkça, zorluklarla yüzleşip üstesinden gelebilmek için çok küçük bir itici güce sahip olacaklardır. Her ne kadar diğer faktörler de kişiyi yöneten birer motivasyon aracı ve rehber olsalar da bireyi asıl harekete geçiren onun faaliyetlerini de etkileyen bir güce sahip olan inançlar olacaktır (Bandura ve diğ., 2001).

Bandura (1986), öz-yeterlilik ve geleceğe yönelik beklentilerin insan davranışlarının önemli yönlerini saptamaya yardımcı olduğunu söylemiştir. Buna örnek olarak da insanların bazı aktiviteleri yapmaktan kaçınırken, bazılarını ise uygulamayı tercih etmelerini göstermiştir. Öz-yeterlilik, karmaşık beceriler gerektiren ya da zorlu bir gidişata sahip olan durumlarda çok daha etkili bir unsur olarak karşımıza çıkabilir. Böyle durumlarda kişiler, sonuca yönelik beklentilerini olumlu tutabilir ya da başarı için gerekli yeteneğe sahip olduklarından şüphe duyuyorlarsa seçim yapmaktan ya da eyleme geçmekten kaçınabilirler. Sonuç olarak hem öz-yeterliliğin hem de sonuca yönelik beklentilerin kişinin seçimlerini etkilediği söylenebilir. Bu iki unsurun göreceli etkileri duruma ya da kişiye bağlıdır (Lent, 2005: 104-105).

Bandura (1986) algılanmış yetkinlik beklentisinin, kişinin yetkinlik inançlarının oluşumunda bilişsel, duyuşsal, güdüleyici olduğunu ve seçim süreçlerini etkilediğini

ileri sürmektedir. Meslek seçimiyle ilgili davranışların da bu süreçlerde yaşanan performanslar doğrultusunda biçimlendiğini belirtmektedir.

Solberg (1998)'e göre kariyer araştırmada yetkinlik beklentisi inançları, kişinin meslekler hakkında bilgi toplamak amacıyla yaptığı araştırma davranışlarında kendi yeteneklerine güvenmesidir. Kariyer araştırmada yetkinlik beklentisi yüksek bir birey kendini tanıma, meslekleri tanıma ve kendine uygun işleri araştırmada kendini etkin hisseder (Bacanlı, 2006: 306). Bandura (1988), öz-yeterlilik inancı yüksek olan kişilerin daha fazla kariyer fırsatını kendileri için ulaşılabilir gördüğünü ve farklı mesleki alanlar için kendilerini eğitimsel olarak daha iyi hazırladıklarını söylemiştir.

Öz yeterlik inancının gençler üzerinde etkili olduğu üç alan aşağıda açıklanmıştır (Zimmerman ve Clearly, 2006):

**Akademik motivasyon:** Motivasyon sosyal bilişsel kuramcılar tarafından, amaca götüren davranışları körükleyen ve devamlılığını sağlayan itici güç olarak tanımlanmıştır. Motivasyon akademik başarı ile ilişkili önemli bir değişkendir. Öğrenciler bir görevi başaracaklarına ilişkin yeterli inanca sahip olduklarında daha fazla çalışırlar ve engeller karşısında daha fazla çaba gösterirler. Schunk ve arkadaşları yapmış oldukları araştırma ile, öğrencilerin öğrenmeye ilişkin öz-yeterlilik inançlarının onların aritmetik problemleri çözme oranları ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır (Schunk, 1981; Schunk ve Hanson, 1985). Motivasyon çaba, ısrar, bir aktivitenin seçimi gibi değişik biçimlerde kendini gösterir. Örneğın, zorlu bir görevle karşılaşan bireyler eğer yüksek bir öz-yeterlilik inancına sahiplerse başarmak için daha fazla ısrarcı olurlar. Salamon (1984) altıncı sınıf öğrencilerinin yazılı kaynaklardan öğrenme öz-yeterlilikleriyle zihinsel çaba ve başarı ilişkisini incelemiş ve yazılı materyaller ile öğrenmenin gerçekleştiği öğrencilerin öz-yeterlilikleriyle zihinsel çaba ve başarı arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Öğrencilerin yazılı materyallerden öğrenme becerilerine duydukları güven arttıkça, görevi tamamlamak için algıladıkları zihinsel çaba da artmıştır.

**Akademik Başarı:** Bandura (1993), öğrencilerin öz-yeterlilik inançlarının akademik performansa önemli bir katkısı olduğunu söylemiştir. Öğrencilerinin akademik başarılarının esasta bilişsel becerilerden etkilendiği yaygın olarak kabul edilen bir görüştür. Öz-yeterlilik inancı da bireyin akademik sorumluluklarını nasıl iyi bir şekilde

yerine getirdiğini açıklamada önemli rol oynar. Öğrenme sürecinde kişi düşük organizasyon becerisi, engelleyici düşünceler, negatif duygular gibi çok sayıda engelle karşılaşır. Öz-yeterlilik inancı yüksek olan birey karşılaşılan zorluklarla başa çıkmada ve yönetmede daha başarılı olurken, düşük öz-yeterlilik inancına sahip bireyler becerilerini ve yeteneklerini kısıtlandılar. Collins (1982) öğrenciler üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada, düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç seviyede matematik becerisine yönelik algılanan düşük ve yüksek öz-yeterliliği incelemiş ve sonuç olarak her bir seviye için matematiksel öz-yeterlilik inancı yüksek olan öğrencilerin hatalı çözümleri çok daha çabuk eleterek matematiksel öz-yeterlilik inancı daha düşük olan öğrencilere göre çok daha yüksek başarı elde ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

**Akademik ve Kişisel Gelişim:** Öz-yeterlilik Öğrencilerin akademik gelişiminde ve kariyer gelişiminde temel bir role sahiptir. Bandura (1977) ve arkadaşları yapmış oldukları bir araştırmada öğrencilerin akademik başarılarının çok sayıda değişkenden etkilendiği sonucuna varmışlardır. Yapılan araştırmaya göre öğrencilerin öz-yeterliliği üç temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlar; öz-düzenleme yeterliliği (alkol ya da uyuşturucu gibi yüksek risk içeren durumlarda yaşatlarından gelen talebi reddetme), sosyal yeterlik (yaşatlarıyla olan ilişkilerini şekillendirme) ve akademik yeterlik (kendini kontrol ederek öğrenme ve bazı konularda uzmanlaşma) tir. Bu üç unsur da akademik başarıya farklı yollarla katkı sağlamaktadır. Örneğin öz-düzenleme yeterliliği, kişinin problemleri davranışlarını azaltması ile başarıyı doğrudan etkilerken, akademik öz-yeterlilik ise doğrudan akademik başarıyı artırır.

### 1.3.1. Öz-yeterlilik İnancının Kaynakları

Bandura'ya göre insanların öz-yeterlilikleriyle ilgili inançları, dört temel kaynak tarafından geliştirilebilir. Bunlar:

Güçlü bir öz-yeterlilik inancına sahip olmanın en etkili yolu **başarılmış yaşantılardır**. Bu yaşantılar kişinin herhangi bir konuda başarılı olup olmayacağını en önemli kanıtıdır. Başarı, kişinin öz-yeterliliğine yönelik güçlü bir inanç duymasını sağlar. Başarısızlıklar ise öz-yeterliliği olumsuz etkiler, özellikle kişinin öz-yeterlilik duygusu tam olarak belirlenmeden önce bir başarısızlık yaşanırsa bu durum öz-yeterlilik gelişimini sarsacaktır (Bandura, 1995).

Eğer kişinin geçmiş yaşantısında yalnızca kolay elde edilmiş başarılar varsa, bu kişiler daha çok hızlı sonuç elde etmeyi umarlar ve başarısızlıklar yüzünden kolayca cesaretleri kırılır. İnsan yaşamındaki bazı zorluklar ve aksilikler, başarının devamlı bir çaba gerektirdiğini kişiye öğreterek faydalı bir amaca hizmet eder. Bireyler başarı için ihtiyaç duyulan şeye sahip olduklarına inandıklarında olumsuzlukları bertaraf edip zorluklarla yüzleşme konusunda azmederler (Bandura, 1988).

İnsanların öz-yeterlilik seviyeleri hakkında bilgi veren tek kaynak başarılı yaşantılar değildir. Güçlü bir öz-yeterlilik inancı oluşturmanın ikinci etkili yolu da **dolaylı yaşantılardır**. Çoğu beklenti dolaylı yaşantılardan gelir. İnsanlar başkalarının olumsuz durumları nasıl yönettiğini gözlemleyerek, eğer yoğun bir çaba gösterirlerse ve çabalarında ısrarcı olurlarsa kendilerinin de başarılı olacağını görürler. Bireyler, başkaları yapabiliyorsa ve başarılı oluyorsa kendilerinin de başarılı olabileceğine, en azından performanslarında bazı gelişmeler elde edeceklerine kendilerini ikna ederler (Bandura, 1977).

Bu modelin öz-yeterlilik inancı üzerindeki etkisi, önemli ölçüde bireyin kendine model kabul ettiği kişiyle arasındaki benzerlik algısından etkilenmektedir. Benzerlik arttıkça model alınan kişinin başarı ya da başarısızlıklarının ikna ediciliği de artar. Eğer insanlar modelin kendilerinden çok farklı olduğunu görürlerse, öz-yeterlilik inançları modelin davranışlarından çok fazla etkilenmez (Bandura, 1995).

Bireyin öz-yeterlilik inancını artırmada etkili üçüncü kaynak **sosyal/sözel iknadır**. (Bandura, 1988). Sosyal ikna ile kişiler, daha fazla çaba gösterirler ve bu çabayı sürekli kılarak problemlerin üstesinden gelme yeteneğine sahip olurlar. Algılanan öz-yeterlilik inancındaki artış, kişinin başarı elde etmek için daha sıkı çalışmasına sebep olur ve kişinin becerilerini ve kişisel yeterliliğini geliştirmesini sağlar. Kendi yeteneklerinin yetersizliği konusunda ikna olmuş kişiler, zorlu görevlerden kaçınırlar ve zorluklarla yüzleşince kolayca pes ederler. Kendi yeteneklerine olan inançları yüksek olan bireyler ise kendilerini başarıya götüren yolları seçerler ve içinde buldukları durumun genelde başarısızlıkla sonuçlandığı kişilerden uzak dururlar (Bandura, 1995).

Dördüncü öz-yeterlilik kaynağı **fiziksel durumdur**. İnsanlar o an içinde buldukları stres ya da gerginliği, olumsuz performansa karşı savunmasızlığın bir işareti olarak görebilirler (Bandura, 1988). Güç gerektiren durumlarda, insanlar yorgunluk, ağrı, acı gibi faktörleri fiziki zayıflığın bir işareti olarak görürler. Kişinin içinde bulunduğu ruh

hali aynı zamanda onun öz-yeterlilik muhakemesini de etkiler. Olumlu ruh hali öz-yeterlilik algısını artırırken, olumsuz ruh hali bu algıyı azaltır. Öz-yeterlilik inancını değiştirmenin dördüncü yolu, fiziki durumu iyileştirmektir. Bunun için kişi, stres ve negatif duygulardan uzaklaşmalı ve bedensel durumlardan yanlış anlam çıkarmaktan kaçınmalıdır (Bandura, 1995).

Birey, kendi yeterliğine duyduğu inanç konusunda şüpheye düşerse zorluklarla karşılaştığında üstesinden gelmek için daha az çaba gösterir ya da pes eder. Oysa öz-yeterlilik inancı güçlü olan bireyler zor durumların üstesinden gelmek için çok daha fazla çaba gösterirler ve çabalarında ısrarcı olurlar.

### **1.3.2. Öz-yeterlilik İnancının Etkili Olduğu Süreçler**

**1. Bilişsel Süreçler:** Bireysel motivasyonun en temel kaynağı bilişsel süreç içinde yerleşmiştir (Bandura, 1989). Öz-yeterlilik inancının bilişsel süreç üzerindeki etkisi değişik biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Çoğu insan davranışı ileriye dönük, somutlaştırılmış ve değerli bir takım amaçlara ulaşmak için gerçekleştirilen düzenli faaliyetler sonrası ortaya çıkar. Algılanan öz-yeterlilik seviyesinin daha yüksek olması kişinin kendine verdiği sözleri tutma ve amaçlarına ulaşmada başarılı olma olasılığını da artıracaktır. Kariyer ile bilişler arasında da yakından ilişki söz konusudur. Bilişler, kariyer kararı verme sürecinde önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır. Kariyer problemlerinin çözümlenmesinde ve bir karara varılmasında, işlevsiz kariyer düşünceleri önemli bir zorluk olarak karşımıza çıkmaktadır (Lenz ve Galles, 2013: 242).

Bandura, bilişsel süreç ve öz-yeterlilik arasındaki ilişkiyi aşağıdaki gibi ifade etmiştir (Bandura, 1994; Bandura, 1989):

Eyleme geçme girişimlerinin çoğu ilk olarak düşüncede ortaya çıkar. Yüksek öz-yeterliğe sahip bireyler olumlu destek ve rehberlik alacakları başarı senaryoları hayal ederken, öz-yeterliği düşük olan bireyler ise çoğu şeyin ters gittiği başarısızlık senaryolarını hayalinde canlandırırlar. Bu tür kişilerin kendileriyle olan savaşı devam ederken başarıya ulaşmaları çok zordur.

Düşüncenin önemli bir fonksiyonu da insanların gelecekte olabilecek olayları tahmin etmesine ve yaşamlarını etkileyebilecek bu olaylar üzerinde kontrol mekanizması

geliştirmesine yardımcı olmasıdır. Bu tür beceriler, belirsizlikleri de içinde barındıran bilgi ile ilgili etkili bir bilişsel sürece sahip olmayı gerektirir.

Çevreden gelen zorlu isteklerle ve görevlerle başa çıkmak zorunda kalan bireyler eğer öz-yeterliliklerinden şüphe duymaya devam ederlerse performans kaliteleri ve hevesleri azalır, analitik düşünmeden uzaklaşarak kararsız ve değişken bir düşünce yapısına sahip olurlar. Oysa kendi öz-yeterlilikleri konusunda emin olmaya devam eden bireyler onlara başarılı olma ve amaçlarına ulaşma konusunda fayda sağlayan iyi bir analitik düşünme yeteneğine sahiplerdir.

**2. GÜDÜSEL SÜREÇLER:** Öz-yeterlilik inancı, kişisel motivasyonu geliştirmede anahtar rol oynamaktadır. Kişisel motivasyon çoğunlukla bilişsel olarak geliştirilir. Bilişsel motivasyonu üç farklı biçimde ifade eden üç farklı teoriden söz etmek mümkündür. Bu teoriler aşağıda açıklanmıştır (Bandura, 1994):

**Yükleme kuramına** göre öz-yeterlilik inancı gündelik atıfları da etkiler. Öz-yeterlilik inancı yüksek olan kişiler başarısız olduklarında bunu yetersiz çaba göstermiş olmalarına atfederken, öz-yeterlilik inancı düşük olan ve kendi yeterliliğine yeterince inanmayan kişiler ise başarısızlıklarını kendi yetersizliklerine bağlarlar. Gündelik atıflar, genellikle öz-yeterlilik inancı vasıtasıyla, motivasyonu, performansı ve reaksiyonları etkiler.

**Beklenti-değer kuramına** göre motivasyon, davranışa yön veren beklentiler tarafından düzenlenir. Bu kurama göre bireyler, yapabilecekleri şeylere duydukları inanca ve performanslarının olası sonuçlarına yönelik duydukları inanca göre hareket ederler. Bu yüzden öz-yeterlilik kısmen kişinin kendi yeterliliğine duyduğu inanç tarafından yönetilir.

**Amaç kuramına** göre, zorlu amaçlar kişinin motivasyonunu artırır ve sürdürülebilir kılar. Amaçlara ya da kişisel standartlara dayalı motivasyon, üç etkileşim türü tarafından yönetilir. Bunlar; kişinin kendi performansından memnun olup olmaması, amaç kazanımı için algılanmış öz-yeterlilik ve kişinin gelişimine dayalı kişisel amaçların yeniden ayarlanmasıdır.

Sonuç olarak öz-yeterlilik inancının birçok yönden motivasyona katkı sağladığını söylemek mümkündür. Örneğin; kişinin kendisi için amaçlar saptamasına (Bandura, 1994), bu amaçlara ulaşmak için ne kadar çaba harcaması gerektiğine, zorluklara ne



kadar direneceğine ve başarısızlıklar karşısında gösterdiği dayanıklılık derecesine önemli faydalar sağlar (Bandura, 1988).

**3. Duyuşsal Süreçler:** Bireyin kendi yeteneklerine duyduğu inanç, onun herhangi bir zor durumla ya da tehditle karşılaştığında ne kadar stres yaşayacağı ya da depresyona gireceğini etkilemektedir (Bandura, 1989). Algılanan öz-yeterlilik inancı, endişeli durumlarda stresi kontrol altına almada kilit bir rol oynar. Tehditleri kontrol altında tutabileceğine inanan insanlar rahatsız edici düşüncelere kapılmazken, bu tehditleri yönetemeyeceğini düşünen insanlar ise yüksek endişeye kapılırlar. Algılanan öz-yeterlilik seviyesi hem kaçınılan davranışları hem de endişeyi düzenler. Öz-yeterlilik düzeyi daha güçlü olan cesur kişiler, tehdit eden aktivitelerden ya da görev üstlenmekten kaçınmazlar (Bandura, 1994). Algılanan öz-yeterlilik inancı yalnızca bireyin sahip olduklarından ibaret değildir, aynı zamanda bireyin sahip oldukları ile neler yapabileceğini de gösterir (Bandura, 1983).

**4. Seçme Süreci:** Bu aşamada yer alan kişiler kendi çevrelerini kendileri üretirler. Bu yüzden öz-yeterliliğe yönelik inançlar, kişinin seçmiş olduğu çevreye ve hayatın gidişatına göre şekillenir. İnsanlar, onların başa çıkma kabiliyetini aşan durumlardan ve aktivitelerden kaçınırlar. Eğer üstesinden geleceklerine inanıyorlarsa, bu durumda zorlu faaliyetleri ve durumları kolayca üstlenirler (Bandura, 1989). Yaptıkları seçimler ile hayatlarına yön veren farklı yetenekler, sosyal ağlar ve ilgiler kazanmaya çalışırlar. Seçim davranışını etkileyen en ufak bir faktör, kişisel gelişimi de derinden etkileyecektir (Bandura, 1994).

Kariyer seçimi ve gelişimi, öz-yeterlilik inancının gücünü ortaya koyan önemli bir faktördür. Algılanan öz-yeterlilik seviyesi daha yüksek olan bireyler, kariyer seçeneklerinin daha geniş bir kısmını ciddi olarak düşünürler, ilgileri daha fazladır ve seçecekleri meslekler doğrultusunda kendilerini eğitimsel olarak daha iyi hazırlayarak önemli başarılar elde ederler. Mesleki yapı kişinin hayatının önemli bir parçasıdır ve kişisel gelişim için bireye katkı sağlayan önemli bir kaynaktır (Bandura, 2006).

Özetle, bireyin sahip olduğu yeteneklere yönelik inancının kariyer seçim kararını etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Öz-yeterlilik inancı yüksek olan birey kariyer fırsatlarını değerlendirme ve seçimleri doğrultusunda kendini yetiştirmede daha

başarılı olurken, sahip olduğu yeteneklere olan inancı düşük olan birey ise kendini yeterli bulmadığı için karşısına çıkan kariyer seçeneklerini kısıtlayacaktır.

### **1.3.3. Öz-yeterlilik İnancı İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Taylor ve Betz (1983), Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları ile kariyer karar verme öz-yeterlilik beklentileri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda, düşük düzeyde algılanan kariyer karar verme öz-yeterlilik beklentisinin yüksek kariyer kararsızlığı ile anlamlı düzeyde ilişki gösterdiğini bulmuşlardır.

Betz ve Luzzo (1996), kariyer değerlendirme ve kariyer karar verme öz-yeterliliği arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışma sonucu, kariyer karar verme öz-yeterliliği ile kariyer kararsızlığı arasında güçlü bir ilişki olduğu bulgusunu elde etmişlerdir.

Bozgeyikli (2005), araştırmasında ilköğretim 8. sınıf öğrencilerine uygulanan mesleki rehberlik programının meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkili olduğunu bulmuştur. Buna göre mesleki rehberlik programına katılan öğrencilerin bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme yetkinlik düzeylerinin, mesleklerle ilgili bilgi toplama yetkinlik düzeylerinin ve gerçekçi plan yapma yetkinlik düzeylerinin programa katılmayan öğrencilerden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Vardarlı (2005) tarafından ilköğretim ikinci kademe öğrencileri üzerinde yürütülen bir çalışmada ise öğrencilerin genel öz-yeterlilik düzeyleri; cinsiyet, yaş, algılanan başarı düzeyi, annenin eğitim düzeyi, babanın eğitim düzeyi, algılanan ana baba tutumu, algılanan gelir düzeyi, özsaygı düzeyi, sosyal beceri düzeyi ve denetim odağı değişkenleri açısından yordamıştır. Araştırma bulguları genel öz yeterliliğin en önemli yordayıcısının öz saygı olduğunu, bunu ikinci önemli yordayıcı olarak sosyal becerinin, daha sonra da algılanan başarı düzeyi, algılanan gelir düzeyi, annenin eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerinin izlediğini göstermiştir.

Kemer (2006) de öz-yeterlilik, umut ve kaygının 11. sınıf öğrencilerinin üniversite giriş sınavı puanlarını yordamadaki rolünü araştırmıştır. Araştırma farklı dersanelerde üniversite sınavına hazırlanan sayısal, eşit ağırlıklı ve dil alanındaki 786 öğrenci ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre sayısal gruptaki öğrencilerin üniversite sınav puanlarını yordayan değişkenlerin, Anadolu Lisesi, Süper Lise ve Özel Lisede öğrenim

görme, Öğrenme Öz-yeterlilik puanları, Akademik Öz-yeterlilik puanları, Durumluk Kaygı puanları, Kariyer Öz-yeterlilik puanları, iyi bir sınıf öğrencisinin özellikleri puanları, agentic düşünme puanları ve ailenin gelir düzeyi olduğu ortaya çıkmıştır. Eşit ağırlıklı grup için yordayıcı değişkenler ise Anadolu Lisesi ve Süper Lisede öğrenim görme, Akademik Öz-yeterlilik puanları, Akademik Yardım Öz-yeterlilik puanları, pathways düşünme puanları ve agentic düşünme alt ölçeği puanları olarak belirlenmiştir. Dil grubu için ise, İletişim Öz-yeterlilik puanları, Süper Lise, Anadolu Lisesi ve Özel Lisede öğrenim görme, agentic düşünme puanları, Kariyer Öz-yeterlilik puanları, Sosyal Öz-yeterlilik puanlarının öğrencilerin üniversite giriş sınavı puanlarını anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur.

#### **1.4. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik**

Rehberlik bireye kendini anlaması, çevredeki olanakları tanıması ve doğru kararlar vererek özünün gerçekleştirilebilmesi için yapılan sistematik ve profesyonel bir yardım sürecidir (Kuzgun, 2002: 5). Aynı zamanda, bir bireyin kariyer başarısı ve kariyer tatminine pozitif katkıda bulunan değerli yollardan birisidir. Pierce rehberliğin bireyleri kariyerlerinde başarıya götüren tek yol olduğunu ileri sürmektedir (Broadbridge, 1999; akt. Anafarta, 2002: 119).

Rehberlik hizmetlerinin birinci ve en önemli işlevi bireylere özelliklerini doğru değerlendirmelerine yardımcı olacak yaşantılar edinmelerini sağlayarak ve yaşantılarının anlamı üzerine düşünme alışkanlığı kazandırarak kendilerini tanımalarına, isteklerini ve olanaklarını doğru değerlendirmelerine yardımcı olmaktır. Kendini doğru değerlendiren kişilerin kendilerine uygun seçeneklere yönelmeleri, doğru karar vermeleri beklenir. Ancak bunun için kişinin seçenekleri de tanıması gerekir. Rehberliğin ikinci işlevi de bireylere, seçeneklerden haberli olmaları ve daha da iyisi, seçenekleri araştırmaları için gerekli tutum ve davranışları kazandırmaktır (Kuzgun, 2003: 1-2).

##### **1.4.1. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberliğin Gelişmesi**

Amerika rehberlik uygulamalarında öncü bir ülkedir. İlk kez 1980 yılında California eyaleti okullarında rehberlik uygulamalarına dönük yenilikler yer almıştır. Öğrencileri

bireysel açıdan inceleme, öğrencilerle danışma, işe yerleştirme ve izleme etkinliklerine yer verilmiştir (Altıntaş, 2007: 19).

Mesleki rehberlik ağırlıklı uygulamalar ise 1900 yılında görülmüştür. 1900'lerin başında bir mühendis ve sosyal reformcu olarak Frank Parsons, mesleki karar vermede sistematik bir süreç olarak “akıl yürütme” diyebileceğimiz bir yaklaşımı ortaya koydu. Parsons, mesleki rehberlik ve mesleki eğitim kavramlarının mimarı olarak düşünülmektedir (Herr, 2013: 278). 1905’de kendi kurduğu kolejde mesleki eğitim ve rehberlik hizmetleri sağlamaya başlamıştır. 1906’da Boston Ekonomi Kulübünde verdiği “City of Future (Geleceğin Kenti)” başlıklı konferansında gençlere meslek seçiminde yardım hizmetleri sunarak onların, kendilerine uygun meslek sahibi olabileceklerini savunmuştur. İlgi ile karşılanan bu konuşmadan sonra, Parsons kurduğu meslek bürosunda iş arayanlara çeşitli testler uygulayarak; onların özellikleri ile işlerin niteliklerini karşılaştırıp “mantıki bir eşleştirme” yapma uygulamasına başlamıştır (Yeşilyaprak, 2011: 7).

1909’da Parsons’ın Meslek Seçimi (Choosing a Vocation) adlı kitabı ölümünün ardından yayınlanmıştır. Bu kitapta çocuk istihdamını durdurmaya yönelik bir takım faydalı uygulamaların yanı sıra, gençlerin ve yetişkinlerin amaçlarına ulaştıracak meslek seçimi yapmaları ve yeteneklerini tanımlamalarını sağlayacak faydalı teknikler yer almaktadır (Herr, 2013: 278). Bu gelişmeler sonrası mesleki rehberlik faaliyetleri de başlamıştır.

Avrupa ülkelerinde Rehberliğin gelişmesini inceleyen Ülkü (1976), iki dünya savaşı arasında Avrupa ülkelerinde okullarda öğrencilere yönelik öğrenci kişilik hizmetlerini Amerika Birleşik Devletlerindeki gibi bir Rehberlik ve Psikolojik Danışma anlayış ve uygulaması olarak değerlendiremeyeceğimizi belirtmektedir (Özoğlu, 2007: 48). Avrupa ülkelerinde rehberlik, Amerika Birleşik Devletleri uygulamalarından farklıdır. Aşağıda Avrupa ülkelerinde görülen rehberlik faaliyetleri özetlenmiştir (Altıntaş, 2007: 20):

- Avrupa ülkelerinde öğrencilere, mesleki bilgi verme hizmetleri genellikle okulun dışında, Almanya’da Çalışma Bakanlıklarına bağlı İş ve İşçi Bulma Kurumları tarafından verilmektedir. Bu kuruluşların meslek danışmanları,

zaman zaman okullara gidip, öğrencilere iş ve eğitim olanakları hakkında bilgi vererek, veli ve öğrencilerle görüşmeler yaparak, bazı psikometrik araçlar uygulayarak, öğrencilerin meslek gelişimlerine yardımcı olmaya çalışmaktadırlar.

- Okullarda mesleki bilgi verme hizmetleri hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimle yetişmiş öğretmenler tarafından verilmektedir. Eğitim kurumları dışında rehberlik hizmeti veren kurumlar öğretmenlerin rehberlik saatlerinde yararlanması için tanıtıcı kitap, broşür, film, slayt, vb. araçlar hazırlamaktadırlar.
- Temel eğitimin son sınıfında öğrenciler, önceden, genellikle öğretmenlerin gözlem raporları ve çocukların başarıları dikkate alınarak, üniversiteye hazırlanan bir programı, ya da teknik eğitime ve zorunlu eğitim sonunda tamamlanan programlardan birine yöneltiliyordu. Son yıllarda yöneltme yaşı daha ileri çekilmiştir. Yöneltme kararı test sonuçlarından çok sürekli gözlemlerle elde edilen kanılara dayanmaktadır.

Ülkemizde eğitim çevrelerinde rehberlikten söz edilmeye başlanması İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllara rastlar. Müfredat programlarında bireyler arasındaki farklılıklara ve eğitimin bu farklılıklara uyarlanması gereğine değinilmekte ve 1948 ortaokul müfredat programı "Okul her öğrenciyi kendi yetenekleri sınırı içinde en yüksek başarıya götürecek kılavuzluğu yapmalıdır" demekle öğretmenlerin rehberlik görevine işaret etmektedir (Kuzgun, 2002: 20).

Türkiye'de PDR hizmetleri 1950'li yıllardan itibaren yoğunlukla okul ortamında gerçekleştirilmektedir. 1950'li yıllarda Türk-Amerikan işbirliği anlaşması Marshall Planı kapsamında yukarıdan aşağıya bir hareket olarak ülkemize gelen Amerikalı uzmanların sistem inceleme raporları, konferans ve seminerleri ile Amerika'ya gönderilen uzmanların aldıkları eğitimleri uygulamaya dönüştürmeleri ışığında pilot uygulamalar başlamıştır. 1950'li yıllarda rehberlik ilkelerine dayalı bir eğitim programı uygulanmaya konmuş olsa da bu çalışmalar 1960'lı yılların sonlarına kadar duraklamıştır. 1970'li yıllara kadar yöneltme hizmetleri ekseninde ve ortaöğretimde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri sınırlı sayıda personelle yaygınlaştırılmıştır. Altyapı yetersizliği, anlayışın oturmamış olması, profesyonel eleman sayısının azlığı gibi nedenlerle psikolojik danışma ve rehberlik alanının gelişimi engellenmiştir. Doğan

(2000), rehberliğin bir meslek olarak Türkiye'deki gelişimini 1950-56 arasında ilk adımlar, 1957-69 arasında şekillenme süreci, 1970-81 arasında okullarda rehberlik servislerinin kurulması, 1982-95 arasında psikolojik danışma mezuniyet programlarının sağlanması, 1996'dan günümüze okullara psikolojik danışmanların atanması olarak beş dönemde belirtmektedir (Demirel, 2010: 48).

#### **1.4.2. Okullarda Gerçekleştirilen PDR Hizmetleri**

Literatüre bakıldığında okullardaki rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin kariyer gelişimini yakından etkilediğine dair görüşlere rastlanmaktadır. Bu konu üzerine yapılan çoğu empirik araştırma, özellikle lise öğrencilerine odaklanmakta ve onların kariyer rehberliğine duyduğu ihtiyacı vurgulamaktadır (Wu, Tsai ve Chen, 2014: 184).

Gelecek beklentisine ilişkin deneysel araştırma sonuçları ve kuramsal açıklamalar, lise döneminin gençlerin gelecekleri ve özellikle de meslekle ilgili kararları açısından kritik olduğunu göstermektedir. Gençler bu dönemde, meslek olarak seçecekleri alanları belirlemek ve meslekleri hakkında karar vermek durumundadırlar. Meslek seçimi, gencin yalnızca nasıl bir işte çalışmak istediği ile ilgili olmayıp aynı zamanda nasıl bir hayat standardı içinde yaşamak istediğini de etkileyen bir karar olduğu için önemlidir. Öte yandan, meslek seçimi, mesleki gelişim görevlerini başarı ile tamamlama ve mesleki olgunluk düzeyi ile de bağlantılıdır (Çoban, 2005; akt. Şimşek, 2011: 95).

Türkiye'de meslek seçiminde verilen kararlarda üniversite sınavları önemli bir rol oynamaktadır. Bir mesleğe yönelmek, mesleğe hazırlanmak ve üniversite sınavlarına hazırlanmak ihtiyacının en yoğun olarak hissedildiği dönem, lise yıllardır. Bu seçim süreci ise gencin belli bir mesleki olgunluğu kazanması ile mümkündür (Doğan ve Kuzgun, 2008: 292).

Meslek seçimi kritik bir karar süreci olduğu için bu kritik karar aşamasında öğrencilere içinde buldukları eğitim sürecinde yardım edilmesi gerekmektedir. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri, özellikle mesleki rehberlik faaliyetleri, üniversiteye hazırlanmakta olan öğrencilerin bu kritik süreçlerinde çok önemli bir yere sahiptir. Özellikle mesleki rehberlik faaliyetleri öğrencilerin kendi yetenek ve kişilik özelliklerine uygun seçimler yapmalarında yardımcı olmalıdır. Bu seçimlerin sağlıklı ve isabetli yapılabilmesi için bu süreçte bir takım etkinlikler planlanmalıdır. Bu tür mesleki

rehberlik faaliyetleri, öğrencilerin kendi yetenek, ilgi ve kişilik özellikleri hakkında farkındalıklarını arttıracak, üniversite eğitime, meslek seçimine, iş dünyasına yönelik gerçekçi ve yanlış inançlardan uzak algılamalar oluşturabilecek etkinlikleri içermelidir (Doğan ve Kuzgun, 2008: 295).

M.E.B. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nde, liselerde uygulanan rehberlik hizmetleri genelde; üst öğrenime, meslek alanlarına ve mesleğe yönelmede, etkili öğrenme ve çalışma becerileri geliştirmede, meslekler ve gerektirdiği özellikler ile meslek ve çalışma yaşamı konusunda bilinçlendirmede, bireysel özelliklerini değerlendirip farkındalık düzeyini geliştirmede, bireysel ve sosyal gelişimin sürdürülüp yetişkin yaşamına hazırlanmada yoğunlaşır. Liselerdeki hizmetlerde okul türlerine göre gerekli uyarlamalar yapılır. Yaygın eğitimdeki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri genelde kursiyerlerin mesleğe ve işe yönlendirilmesini, iş yaşamına hazırlığı, bireysel ve sosyal gelişimlerinin desteklenmesini kapsar. Örgün ve yaygın eğitimdeki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde, sorunlara erken müdahale ve özellikle sorunun oluşmamasına yönelik gelişimsel, koruyucu yaklaşım esastır (<http://mevzuat.meb.gov.tr>, 2014).

Ortaöğretimin dört yıla çıkarılmasıyla birlikte ülkemizde zaten bir kaos görünümünde olan öğrencilerin bir meslek alanına yöneltilmesi işlemi daha da karmaşık bir hal almaktadır. Pek çok öğrenci dokuzuncu sınıfın bitimi ile birlikte kendini alan seçimi noktasında sıkıntılı bir dönemin içerisinde bulmaktadır. Bu aşamadaki öğrencilerin büyük bir çoğunluğu alan seçimini kendi irade ve kararları yönünde değil de alan tercihlerini daha çok okul idarelerinin sadece nota dayalı alana yerleştirme politikası doğrultusunda veya ebeveynlerinin tercihleri doğrultusunda yapmaktadırlar. Bu durum özellikle bir mesleğe karar vermenin biraz daha billurlaştığı son sınıfta bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Son sınıf itibarıyla öğrencilerin pek çoğunu ya ailelerinin istediği meslekler doğrultusunda sindirilmiş ve durumu kabullenmiş ya da okumakta olduğu alanla ilgili mesleklerin özelliklerinin aslında kendi kişiliğiyle pek örtüşmediğini geç fark etmenin şaşkınlığı ve de kaygısı içerisinde görmekteyiz. Yeni yapılandırılan ortaöğretim müfredatıyla birlikte öğrencilerin alan meslek seçimi konusunda mesleki olgunluk kazandırıcı etkinlik ve uygulamalar şüphesiz daha da bir önem kazanmaktadır (İşgör ve Sezer, 2008: 240-241).

Doğru bir meslek seçimi yapabilmek için mesleki olgunluğun artırılmasına duyulan ihtiyaç, mesleki karar vermenin en yoğun yaşandığı lise döneminde uygulanan rehberlik faaliyetlerinin önemini bir kat daha artırmaktadır. Bu durumda lise öğrencilerinin alan/meslek alanı, ders, meslek veya yükseköğretim programlarını seçmelerinde etkili olacak mesleki olgunluk düzeylerini saptamak, onlara götürülecek meslek rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerinin ilk basamağı olma niteliği taşıyacaktır (Kutlu, 2012: 29). Çalışmamızın çıkış noktası lise öğrencileri olduğundan, özellikle ortaöğretimde mevcut rehberlik hizmetlerinin neler olduğu ve gençlerin kariyer tercihini kolaylaştıracak uygulamaların neler olması gerektiğine değinilecektir.

Ortaöğretim (15-18 yaş grubu) öğrencilere, bir meslek kazandırmayı ya da onları yükseköğretim kurumlarına hazırlamayı amaçlayan eğitim devresidir. Ortaöğretim okulları, genel, mesleki ve teknik alanlarda eğitim veren öğretim kurumlarıdır. Bu kurumlarda öğrenciler milli eğitimin genel amaçları ve temel ilkelerine uygun olarak asgari ortak bir genel kültürle birlikte, ilgi ve yeteneklerine göre “yüksek öğretime”, “hem mesleğe, hem de yükseköğretime” ya da “hayata ve iş alanlarına” hazırlanırlar (Yeşilyaprak, 2002).

Okul rehberlik hizmetleri özellikle ilgilerin ve yeteneklerin ayrılmaya başladığı bu dönemde (15-18 yaş grubu) bulunan öğrencilerin mesleki gelişimsel görevleri kazanmalarını kolaylaştırarak onların başarılı bir şekilde çalışma yaşamına geçmelerine yardımcı olmalıdır. Bunun yanı sıra öğrencilerin bu geçişi sağlıklı bir şekilde yapabilmeleri öncelikle öğrencilerin kariyer gelişim görevlerini (ilgilerin belirginleşmesi, araştırma davranışını geliştirme, karar verme becerilerini kazanma vb.) başarılı bir şekilde elde etmiş olmalarına bağlıdır. (Lent ve Hackett, 2002; akt. Doğan, 2011: 1079).

Eğitim süreci içinde rehberlik hizmetlerinden beklenen işlevlerden birisi de yöneltme işlevidir. Yöneltme çalışmaları bireyin kendini ve çevresini tanımasını mümkün kılmakta ve kendine uygun eğitim türü ve meslek seçimi ile ilgili kararında ona yardımcı olmaktadır. Yöneltme hizmeti sayesinde öğrencinin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda kendisine uygun üst eğitim kurumuna yerleştirilmesi beklenmektedir. Yöneltme hizmetleri eğitim kurumlarında tüm öğrencileri kapsayacak şekilde planlanmakta ve öğrencilerin bu hizmetlerden okul öncesinden üniversiteye kadar her



eğitim kademesinde yararlanabilmesi amaçlanmaktadır. Ülkemizde yöneltme çalışmaları ortaöğretim kademesinde yoğunlaşmaktadır (Yüksel ve Yüksel, 2012: 2447).

Ergen kariyer gelişimi ile ilgili var olan kapsamlı literatür, psikolojik danışmanların lise öğrencileri için uygun kariyer gelişimi amaçları ve müdahaleleri belirlemesine yardım eder. Lise öğrencileri için uygun olan belli kariyer gelişimi müdahaleleri şunlardır (Siyez, 2013: 380):

- Daha ileri düzeyde benlik bilgisi geliştirme
- Diğerleriyle olumlu ilişkiler kurma becerilerini geliştirme
- Devam eden büyüme ve gelişmenin kariyer planlama üzerindeki etkilerini anlama
- Eğitsel ve mesleki keşiflerle ilgilenme becerilerini geliştirme
- Eğitsel başarı ve kariyer planlama arasındaki ilişkiyi anlama
- İş ve öğrenmeye yönelik olumlu tutumlara sahip olma ihtiyacını anlama
- Kariyer bilgisini edinme, değerlendirme ve yorumlama için beceriler geliştirme
- Çalışmanın doğasını ve yapısını etkileyen toplumsal gereksinimleri ve işlevleri anlama
- Karar verme becerilerini güçlendirme
- Yaşam rolleri arasındaki ilişkileri anlama
- Kadın/erkek rollerinde meydana gelen değişiklikleri anlama
- Kariyer planlama becerileri geliştirme

Bu yeterliliklerin gelişimini desteklemek için öğrencilerin bir kariyer planını nasıl hazırlayacaklarını ve uygulayacaklarını bilmeleri önemlidir. Ayrıca okul psikolojik danışmanlarının öğrencilerin kariyer ve eğitsel planlama görevleriyle ilgili olarak hazır bulunuşluklarının farklı olduğu gerçeğini dikkate almaları gereklidir. Bu nedenle kariyer müdahalelerinin bu farklılıkları dikkate alacak şekilde esnek olması gerekmektedir (Siyez, 2013: 380).

Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında, ülkemizdeki mevcut rehberlik uygulamalarında (Kaya ve Çivitçi, 2007: 247);

- Öğrencilerin ihtiyaçlarından hareket eden,
- Bu ihtiyaçları uygulanabilir bir rehberlik programına yansıtan,
- Genel ve belirsiz amaç ifadelerinden ziyade belirgin ve ölçülebilir amaçlar içeren,
- Okuldaki tüm personelin aktif katılımını sağlayan,
- Öğrencilerin “problemlerini çözme” yaklaşımından çok; gelişimsel bir yaklaşımla okuldaki tüm öğrencilere rehberlik hizmeti götürme anlayışını benimseyen,
- Okulun genel eğitim programları ile bütünleşen, daha fonksiyonel okul PDR programlarına geçiş yapılmasının gerekliliği açıkça görülmektedir.

Lise dönemi gençlerin hayatlarının geri kalanını da etkileyecek önemli ve üzerinde düşünülmesi gereken kararlar verdiği kritik bir dönemdir. Bu dönemde etkin bir meslek seçimi yapılabilmesi ve kariyer seçim sürecinde karşılaşılabilecek sorunların azaltılabilmesi için öğrencilerin; kariyeri anlaması, planlama ve araştırma yeteneği kazanması, meslekler hakkında bilgi sahibi olması, güçlü ve zayıf yanlarının, ilgi ve yeteneklerinin farkına varması, mesleki olgunluk düzeyinin artırılması gibi konularda psikolojik danışman ve rehberler destekleyici bir rol oynamaktadırlar.

#### **1.4.3. PDR İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Kuzgun (1982)'un yapmış olduğu deneysel çalışmada kariyer rehberlik uygulamasının, lise öğrencilerinin ilgi, yetenek ve kariyer değerlerine uygun meslekleri tanımalarına ve meslek gelişimlerine etkisi incelemiştir. Üç ay süren mesleki rehberlik uygulamaları sonunda, mesleki rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri tanımalarına anlamlı düzeyde etkisi olduğu görülmüştür.

Bilgin (1995), grup rehberliği ve grupla psikolojik danışma yardımının lise öğrencilerinin kariyer kararı verirken bağımsız davranabilmeleri üzerine etkisini ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma 10'ar kişilik üç grup üzerinde gerçekleştirilmiştir. Birinci grup, grupla psikolojik danışma yardımı, ikinci grup, grup rehberlik yardımını almıştır. Üçüncü grup ise kontrol grubudur. Araştırma bulguları; grupla psikolojik danışma ve grup rehberliğinin yapıldığı deney gruplarının son test puan ortalamalarının ön test puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu

göstermiştir. Kontrol grubunda böyle bir fark elde edilmemiştir. Grup rehberliğinin yapıldığı deney grubunun son test puan ortalamaları ile grupla psikolojik danışma yapılan deney grubunun son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Usluer (1996), meslek inceleme yaşantısının mesleki olgunluğu geliştirmede etkisini araştırmıştır. Lise 2. sınıf öğrencileri üzerinde yapılan bu araştırmada meslek inceleme yaşantısı lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini geliştirmede etkili çıkmıştır.

Üre (1998), mesleki rehberlik çalışmalarının öğrencilerin meslek tercihlerinde gerçekçi kararlar vermelerine etki edip etmediğini araştırmıştır. Araştırma kapsamında lise 2. ve 3. sınıf öğrencilerinden oluşan deney grubuna 6 hafta süreyle mesleki grup rehberliği programı uygulanmıştır. Program sonrası deney ve kontrol gruplarının tercih değişim puanları arasında anlamlı düzeyde fark bulunmuştur.

Uskaner, (1999), mesleki grup rehberliğinin lise 1. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmasında deney grubundaki öğrencilere 6 haftada bir mesleki grup rehberliği uygulamıştır. Analiz sonuçlarına göre, mesleki grup rehberliği yönteminin öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini artırmada etkili olduğunu sonucuna varılmıştır.

Evren (1999), mesleki grup rehberliğinin cinsiyetleri farklı ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluklarına, mesleki benlik algılarına ve mesleki tercihlerine etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, deney ve kontrol gruplarının mesleki olgunluk puanları arasında mesleki grup rehberliğine katılan deney grubu lehine anlamlı farklar bulunmuştur. Bunun yanı sıra deney grubundaki kızların erkeklere göre mesleki benlik algıları doğrultusunda ilgi ve yeteneklerine ilişkin meslek tercihlerinin üçünü de tutarlı yaptıkları bulunmuştur.

Öksüz (2001), mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin ilgi ve yeteneklerine uygun alan seçmelerine etkisini incelemek amacıyla 9. sınıf öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Çalışma kapsamında deney grubundaki öğrencilere 10 hafta süreyle grup rehberliği uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre uygulanan grup rehberliği programı

sonucunda deney grubundaki öğrencilerin ön test ve son test puanları arasında bir artışın olduğu bulunmuştur.

## **BÖLÜM 2: BİREYSEL KARIYER PLANLAMA**

Çalışmanın ikinci bölümünü olan bireysel kariyer planlama bölümünde; kişisel kariyer planlama süreci, boyutları ve önemi ile birlikte ele alınmış, kariyer seçimi ile ilgili temel kuramsal yaklaşımlar hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca kariyer gelişim sürecini ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerden söz edilerek bu faktörlerin mesleki uygunluk ile olan ilişkileri özetlenmiştir.

### **2.1. Bireysel Kariyer Planlama**

Kariyer planlamasının birinci boyutunu oluşturan bireysel kariyer planlama, işten çok bireyde odaklaşmakta ve onun amaç ve yeteneklerinin bir analizini ifade etmektedir. Genel olarak bireyin belirsiz amaçları bulunabilir. Bu amaçlar için kesin kararlar verebilmek, bireyin gelecekteki gelişimini hızlandırarak, istediği konum ve statüleri elde etmesini sağlayacak ve kolaylaştıracaktır. Bireysel kariyer planlama ile birey, kariyer başarısı, yükselme ve daha iyi bir hayat tarzı ümit etmektedir (Özgen ve Yalçın, 2010: 197-198).

Kariyer planlaması, bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarını kariyer yaşam planında nasıl karşılayabileceğini göstermektedir. Bu nedenle bireylerin daha etkin kararlar verebilmesi ve geleceğini daha fazla güvence altına alabilmesi için kariyer planlarının esnek ve gerçekçi tercihleri içermesi gerekmektedir. Burada önemli nokta, kariyer planlaması yapılırken kişilerin yeteneklerinin değerlendirilmesi ve gelecekte ihtiyaç duyulacak yeteneklerin belirlenmesidir (Tüz, 2003:172). Ayrıca tüm bu çalışmalar içinde birey, yardıma ihtiyaç duyabilecektir ki, bu yardım aile ve dostlardan, danışmanlardan, iş deneyimi olan profesyonel kaynaklardan temin edilebilecektir (Özgen ve Yalçın, 2010).

#### **2.1.1. Bireysel kariyer Planlamanın Tanımı**

Bireysel kariyer planlama, son dönemlerde giderek artan ilgi sonrası kariyer literatüründe trend haline gelmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Quigley ve Tymon Jr, 2005: 522). Kariyer planlamaya yönelik çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bunlardan bir kaçısı şu şekilde verilebilir:

- Crane (1986)' ya göre kariyer planlama, bireyin mesleğini seçmesinin ve izleyeceği yolu planlamasının bireysel süreci olarak nitelendirilmektedir (Tunç ve Uygur, 2001: 60).
- Bireysel kariyer planlaması, çalışanların kendi bilgi, beceri ve ilgilerini, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmeleri; örgüt içi ve dışındaki fırsatları tanımları; kısa, orta ve uzun dönemli amaçlarını belirlemeleri ve bunlara ilişkin planlar yapmalarıdır (Bolat ve Seymen, 2003: 7).
- Kariyer planlama, bireylerin; beceri, ilgi ve değerlerini dikkate aldığı, bunlara uygun amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları süreçtir (Erdoğan, 2003: 15).
- Geliştirilen planlar aracılığıyla bir kişi, kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerler, alternatif kariyer fırsatlarını düşünür, kariyer amaçlarını ortaya koyar ve uygulanabilir geliştirme faaliyetlerini planlar (Bingöl, 2003: 250).
- Kariyer planlaması, kişinin yaşamı boyunca yer alacağı işlerle ilgili görev ve pozisyonların, hedeflerinin, geleceğinin planlanmasıdır. Diğer bir ifadeyle, kişinin kariyerini sürdüreceği mesleklerin, işyerlerinin ve yollarının seçimidir (Aytaç, 2005: 11).
- Kariyer planlama, kişinin belli bir kariyer hedefine ulaşmak için etrafındaki fırsatların, kısıtlamaların, seçim ve sonuçların farkında olduğu, kariyere ilişkin amaçlarını tanımladığı ve programladığı adımlar dizisidir (Özmutaf ve Kayalar, 2009: 241).
- Bireysel açıdan kariyer planlama, kişinin kendini değerlendirerek; güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini belirlemesi, bilgi, beceri ve ilgileri doğrultusunda kariyer beklenti ve hedeflerini oluşturması ve bunlara nasıl ulaşabileceği konusunda aksiyon planlarını geliştirmesidir (Dündar, 2010: 266).

Kariyer planlaması kişisel yeteneklerin gelecekte kullanılması sürecidir. Kariyer planlamasının en temel amaçlarından biri bireylerin edindikleri bilgi birikimi ile geleceklerini kontrol edebilme yeteneklerinin gelişmesidir. Burada birey karşısına çıkan fırsatları ve alternatifleri nasıl değerlendirebileceğini ve bunun da ötesinde nasıl etkili kararlar alabileceğini öğrenir. Kariyer planlaması, bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarını kariyer yaşam planında nasıl karşılayabileceğini göstermektedir. Bu nedenle bireylerin daha etkin kararlar verebilmesi ve geleceğini daha fazla güvence

altına alabilmesi için kariyer planlarının esnek ve gerçekçi tercihleri içermesi gerekmektedir. Burada önemli nokta, kariyer planlaması yapılırken kişilerin yeteneklerinin değerlendirilmesi ve gelecekte ihtiyaç duyulacak yeteneklerin belirlenmesidir (Sabuncuoğlu, 2005:169).

Kariyer planlaması, doğru meslek seçimi ile başlamaktadır. Doğru bir kariyer seçimi yapabilmek için de kariyer planında izlenmesi gereken basamaklar şöyledir (Arslan,1997; akt. Yalçın, 2001: 60):

- Kariyer kararı ihtiyacının farkında olunması,
- Kişinin kendisi ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi edinmesi,
- Edinilen bilginin değerlendirilmesi,
- Bir kariyer seçiminin yapılması,
- Seçimin uygulanmaya konması,
- Seçimin değerlendirilmesi.

Birey kariyer seçimi sonucunda tatmin sağlamışsa, seçilen kariyerde devam edecek aksi takdirde süreç baştan başlayacaktır.

Kariyer planlama ile ilgili yapılan tanımların ortak özelliklerine bakıldığında, meslek yaşamına dair belirli bir beklenti içinde olan bireyin belirlemiş olduğu hedefe nasıl ve ne ölçüde ulaşabileceği yönünde geleceğe dönük eylem planları yapmasına odaklandıkları görülmektedir. Böylece kişi güçlü ve zayıf yanlarını ortaya koyarak kendisine en uygun kariyer tercihinin yapmış olacaktır.

### **2.1.2. Bireysel Kariyer Planlamanın Boyutları**

Bireyler gelişimlerini sağlayabilmek ve kariyer başarılarını arttırılabilmek için kariyer planlamanın bireysel, davranışsal ve yapısal boyutları üzerinde durmalıdırlar. **Bireysel boyut**, çalışan olarak bireylerin kariyer başarıları sağlayabilmeleri için kariyer planlama sürecinin kapsamını oluşturan faaliyetleri yapabilmeleriyle ilgilidir. Örneğin, bireyin kariyerinde ilerlemesini hızlandırabilmek, istihdam edilmede kredisini arttırabilmek için sertifika programına ve/veya yüksek lisans veya doktora programına katılması gibi. **Davranışsal boyut**, bireylerin zayıf yönlerini belirleyerek kariyerlerini geliştirmede her şeyi işletmelerden beklemeyip bizzat kendilerinin aktif rol almalarının bilincinde olmaları ve o sorumluluğu hissetmeleri ile ilgilidir. Örneğin, bireyin kişisel olarak güçlü

ve zayıf yönlerini değerlemek için gerekli kişisel analiz kitapları okuması, amirlerinin kendisi hakkındaki görüşlerini alması gibi. *Yapısal boyut* ise örgütlerin örgütsel performanstaki boşlukları kapayabilmesi için çalışanlarına kariyer ilerlemelerinde yardımcı olabilecek olanaklar sağlamalarıdır. Örneğin, örgütün bireyin objektif ve sistematik öz değerlendirme yapabilmesi ve örgüt içi ilerleme olanakları, mevcut ve olası kariyer yolları hakkında net bilgi sağlayabilmesi amacıyla akıl hocalığı (mentoring) ve kariyer danışmanlığı (career counseling) hizmetlerini sunması, kariyer workshopları düzenlemesi gibi (Anafarta, 2001: 2).

### 2.1.3. Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi

Kariyer planlama sürecinde stratejik karar verebilen bireyler, işlerini şansa bırakmayarak geleceklerini kontrol altına alabilmektedirler ve "bekle ve gör" stratejisini benimseyen kişilerden daha başarılı olabilmektedirler. Bireysel kariyer planlama aşağıdaki açılardan önem taşımaktadır (Erdoğan, 2003; akt. İbiş, 2011: 14):

- Kişilerin kararlılıklarını ve hedefledikleri iş hayatı ve deneyimler üzerindeki kontrollerini sağlamaktadır ve devam ettirmektedir.
- Gerek duyulduğu zaman iş değişikliğine gidilerek, kariyer aşamalarında ilerlemeyi daha iyi gerçekleştirebilecek kariyer ve örgüt seçeneklerine başvurma kararlarının alınmasını sağlamaktadır.
- Bireylerin çalışma ve kariyer rollerini tamamlayıcı özellikteki çalışma dışı rollerinin geliştirilmesine imkân sağlayarak farklı yaşam kademelerinden geçmelerini kolaylaştırmaktadır.

Kariyer planlamanın bireye sağladığı faydalar da son derece önemlidir. Bu faydalarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Aytaç, 2005: 145-146).

- İşletme içinden terfi etme imkanı yarattığından çalışanlara yükselme fırsatı sağlar.
- Farklı geçmiş ve eğitimleri olan kişilere kariyer planlama desteği vererek örgütle bütünleşmesini sağlar.
- Daha iyi bir iş, daha çok para, artan sorumluluk, hareketlilik ve verimlilik artırma becerisi kazandırır.



- Kişisel gelişimi artırır.
- Bireyi motive eder, ilerlemelerini sağlar.
- Çalışanların ihtiyaçlarının (saygınlık, tanınma, ciddiyet ve kendini gerçekleştirme gibi) tatminini kolaylaştırır.

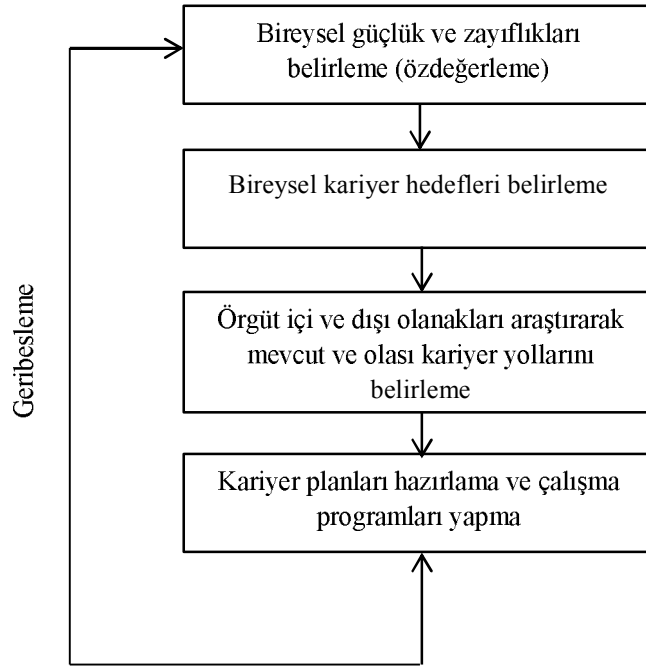
Demirbilek kariyer planlamasıyla kişinin; başarıya duygusunu güçlendirerek, karşılaşılabileceği olanakları artırabileceğini ve bu anlamda daha iyi yaşam biçimine kavuşabileceğini vurgulamaktadır (Demirbilek, 1994; akt. Soysal, 2004: 95).

Kariyer planlaması, bireyin şu anki mevcut durumunu görmesine katkı sağlayarak gelecekte nerede olmak istediği sorusuna bir cevap niteliği taşır. Bireyin hayatının geri kalanını önemli ölçüde etkileyecek olan kariyer seçiminin doğru bir şekilde yapılması, bireyin yapacağı işten mutluluk duyması ve başarılı olması için önemlidir.

Günümüzde lise dönemi üniversite tercihi açısından önemli bir karar dönemidir. Bu tercihler kişinin gelecekte yapacağı mesleği büyük ölçüde belirleyeceğinden isabetli karar verilmesi gerekmektedir. Amaç olmadan okunmuş bir lise, bilinçsiz tercihler genci yoğun bir stresle karşı karşıya bırakır. Bu sürecin yaşanmasının sebebi bir kariyer planlamasının yapılmamış olmasıdır. Bu nedenle bireyin geleceğe yönelik hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için planlar yapması kariyer seçim sürecinde karşılaşılabilecek sorunların ortadan kaldırılması ya da azaltılması açısından büyük önem taşır.

## **2.2. Bireysel Kariyer Planlama Süreci**

Geleceğe yönelik kariyer beklentisi olan her birey; kendi kariyerinden ve bu kariyeri geliştirmekten sorumludur. Bu sorumluluğu yerine getirmek için ise birey öncelikle; kendisi ile ilgili gelişmesi gerekli olan yönlerini ve güçlü taraflarını, ilgi alanlarını, amaçlarını ve beklentilerini çok iyi bilmelidir (Budak, 2008: 270).



**Şekil 1:** Bireysel Kariyer Planlama Süreci

**Kaynak:** Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 2, 2001, s.6.

### 2.2.1. Bireysel Güçlü ve Zayıf Yönlerin Tespiti

Birinci aşamada bireyin kendisi hakkında bilgileri objektif ve açık bir şekilde değerlendirmesi ve yetenekleri, özellikleri, ilgileri ve tercih ettiği faaliyetler doğrultusunda kendisini mutlu ve başarılı kılacak işleri tercih etmesi gerekmektedir (Dreher ve Dougherty, 1997; akt. Altay, 2006: 32). Fakat kişilerin kendini objektif olarak değerlendirmesinin oldukça zor olduğu açıktır. Bu sebeple bireyin kendisini değerlendirmesinin yanında; okuldaki notları, geçmiş performans kayıtları ve uygulanan testlerin sonuçları gibi dış değerlendirmelerin sonuçları da kullanılmalıdır. Bu değerlendirmelerde yetmezse kişi aşağıdaki sorulara cevap vererek kendisi ile ilgili bilgileri en doğru şekilde ortaya koymaya çalışmalıdır (Caudron, 1994; akt, Budak, 2008: 271-272):

- Benim kuvvetli yönlerim nelerdir?
- Benim zayıf yönlerim nelerdir?
- Bireysel çalışmayı mı, grup çalışmasını mı seviyorum?
- Yaratıcılığımın sınırları nelerdir?

Yukarıdaki sorulara yaşamı boyunca sırası geldiğinde cevap aramak durumunda olacak kişi, kendi kişiliğini oluşturacak, yol ve yönünü belirlemek isteyebilecektir (Aytaç, 2005: 153). Başarılı bir kariyer için, bireyin kariyerini sahiplenmesi ve beceri düzeyini geliştirmesi bir zorunluluktur (Anafarta ve Özgenlik, 2001: 2). Kişi potansiyel olarak geliştikçe kendini gerçekleştirme güdüsü doğrultusunda kariyerini geliştirme ihtiyacı duyacaktır. Kişi açısından bu olgu sağlıklı bir gelişmeyi simgeler. Ancak söz konusu sağlıklı gelişim, kişinin kendi kariyerine ve kendine ters düşmeyecek ilkeler ışığında yön alabildiği sürece sürer. (Aytaç, 2005: 153). Kendisini çeşitli yönleriyle tanıyan birey doğru, gerçekçi kararlar verebilir. “Ben nasıl biriyim, ne olmak istiyorum, ne olabilirim ya da olamam?” sorularına doğru yanıtlar bulan birey daha gerçekçi kararlar alabilir. Kendisini üstün ve zayıf yönleriyle tanıır. Böylece çağdaş dünyanın zorlu yaşam koşullarıyla başa çıkabilir ve çevreye etkili biçimde uyum sağlayabilir (Yıldırım, 2007: 152).

Bazen yalnızca çevre, ana-baba ve arkadaşlarla konuşma veya yardım alacağı bazı yazılı kaynaklar, kitaplar, kişinin kendi kendini değerlendirmesine yardımcı olacaktır. Bireyin yapacağı öz değerlendirme, kişinin kendi değerleri, ilgi alanları, yetenekleri, duyguları, zayıf ve güçlü yanlarını ortaya koyan bir analiz olacaktır. (Aytaç, 2005: 154). Özellikle eğitim sürecinde öğrencilerin çeşitli yönlerden kendilerini tanımalarına gereksinim vardır. Çünkü öğrencilerin mutlu ve başarılı olabilmesi için kendi güçlü ve sınırlı yanlarını dikkate alarak, ilgisine, yeteneklerine, potansiyellerine uygun bir alan veya meslek seçmesi gerekmektedir (Yıldırım, 2007: 152).

### **2.2.2. Kariyer Amaçlarının Saptanması**

Tam anlamıyla gerçekçi kariyer hedeflerinin belirlendiği aşamadır (Bayraktaroğlu, 2003: 123). Bir önceki aşamada elde edilen bilgiler değerlendirilir ve kişilik özellikleriyle karşılaştırılarak arzulanan kariyer hedefleri ortaya konulur (Soysal ve Söylemez, 2014: 25).

Kariyer hedefleri, çalışanın bir kariyer bölümüne ulaşması için çaba gösterdiği gelecekteki durumları göstermektedir (Tunçer, 2012). Kariyer planlamasında hedefler somut, ulaşılabilir noktaları ifade ederler. Hedefler, bireylerin amaçları doğrultusunda kullandığı araçlardır. Bu bağlamda “zengin olmak, genel müdür olmak, mesleği ile ilgili

kitap yazmak, çocuklara üniversite eğitimi sağlamak, vb.” olgular birer hedef, dolayısı ile bireyin vizyonu ile belirlediği noktalara doğru atılan adımlardır. Bunlar “bireysel hedefler” olup kısa veya uzun dönemli olarak saptanabilir ve hedeflere ulaşıldıkça, yenileri belirlenebilir (Özden, 2007).

Bireylerin yaşamları boyunca istihdam edilebilirliklerinde ve kariyer kararlarında yeteneklerinin yanı sıra etkili olan aile, kişilik gibi başka faktörler de vardır. Bireyler bu faktörleri kariyer hedef ve amaçlarının ışığında saptamalıdır. Çünkü mevcut yetenek ve niteliklerle birlikte bireyleri kariyer hedeflerine ulaştıracak yeni maharet ve yeteneklerin de saptanmasına gereksinim vardır. Dix ve Savickas, yaptıkları araştırmada bireylerin rasyonel hedefler koymalarının ve bu hedeflere yönelik olarak hareket etmelerinin kariyer aşamaları boyunca bireylerin kariyer planlama modeli oluşturmalarına yardımcı olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bireyler gerekli yetenek ve nitelikleri ile hedeflerinin ne olduğunu genellikle kendi kendilerine bulmaya çalışmaktadırlar. Bireylerin gereksinimleri ve gerçekte ne istedikleri genellikle biraz belirsizken, ne istemediklerini açıkça bilmeleri şaşırtıcıdır (Anafarta, 2001: 7).

Hedeflerin belirlenmesi sürecinde birey iç ve dış çevre etmenlerini iyi analiz etmeli ve kariyer yolunu çizerken sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerini tanımalıdır. Hedeflerin belirlenmesi, bireyin ileriki yaşamı boyunca amaçlarını planlamasına yardımcı olur (Soysal ve Söylemez, 2014: 25). Fırsatlarla kendi kapasitesi arasında uyumlu değerlendirme yapamamış kişi, hedefe ulaşamayacak, ulaşsa bile başarısız olacaktır (Eryiğit, 2000).

### **2.2.3. Örgüt İçi ve Dışı Olanakların Belirlenmesi**

Çalışanın kurum içinde veya kurum dışında ulaşabileceği kariyer olanaklarının değerlendirildiği aşamadır (Fındıkçı, 2009: 345). Bu aşamada birey, kendi bilgi, beceri, ilgi ve değer yargıları ile kariyer olanakları arasında bir bağlantı kurarak tercihlerini yapmak durumundadır (Dündar, 2010: 273).

İş dünyasına yönelik bir değerlendirmenin yer aldığı bu aşamada birey, dünyadaki ve ülkedeki ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmeleri yakından izlemelidir. Daha spesifik olarak sektörel ve meslekler anlamında çevre faktörlerinin izlenmesi gerekmektedir. İş dünyasını değerlemeyi dinamik bir süreç olarak ele almakta yarar

vardır. Kişi bu aşamada örgütteki kariyerine olumlu katkı sağlayacak, iş, kişi ve proje gibi fırsatların neler olduğunu ve örgüt dışından sadece kolayca ulaşabileceği fırsatları listelemelidir (Erdoğan, 2003: 239-241).

Örgüt içi ve örgüt dışı olanakların araştırılarak bireyleri kariyer hedeflerine ulaştıracak mevcut ve olası kariyer yollarının saptanabilmesi için spesifik ve genel işgücü trendleri incelenmelidir. Bireyler, işe alınma ve seçim uygulamalarının yanı sıra işletme eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olmalı, işletme içerisindeki gelişmeleri ve mesleğindeki gelişmeleri düzenli olarak izlemelidirler. Kariyer yolları çalışanlara kariyer ilerleme olanakları hakkında bilgi sağlamakla birlikte, gelecekte nelerin olabileceği yerine kurumun neler yapacağı üzerinde fazlaca durabilirler. Bu durumu önlemek için kariyer yolları, insan kaynağı planlama ve stratejik planlama eylemleri kapsamında geliştirilmelidir. Çalışanların bir işletme içerisinde çalışmalarını boyunca geçtikleri esnek gelişme hatları olan kariyer yolları, genelde belirli bir meslekte ileri doğru hareketliliği içerirler. Ancak son zamanlarda işletmelerin basıklaşmasına bağlı olarak dikey kariyer yollarının yerini "U" şeklindeki yollar almıştır (Anafarta, 2001: 7-8).

#### **2.2.4. Kariyer Planlarının Hazırlanması ve Uygulanması**

Bu aşamada birey ilk üç aşamanın sonucu olarak belirlemiş olduğu hedefe ulaşmak için neyi, ne zaman, nasıl yapacağını planlamak durumundadır. Bunu yaparken kolaylaştırıcı veya kısıtlayıcı bütün faktörleri kullanmak zorundadır. Çünkü ortamda bireyin kişisel kariyer planını uygulamaya katkı verecek pozitif faktörler bulunacağı gibi husumet, kıskançlık, uygun hoşlukların oluşmaması vb. gibi engelleyici faktörler de bulunabilir. Şartların olumsuz olduğu durumlarda atılacak adımlar boşa çıkacağı gibi, kişiyi güç durumda da bırakabilir. "Yapacağı yanlış bir tercihle işe karşı isteksiz, verimsiz olacak, moral bozukluğu ve işten zevk almama sonra bireyde sıkıntılar, stres ve gerginlik, belki de meslek intiharı oluşacaktır (Eryiğit, 2000).

Kişi belirlediği hedeflere ulaşmak için çeşitli aksiyon planları oluşturacaktır. Bu planlar kişinin daha önceki deneyimleri, gözlemleri ve öngörülerini doğrultusunda oluşturulacaktır. Kişinin kısa, orta ve uzun vadeli kariyer hedeflerine etkili bir biçimde ulaşabilmesi için farklı planlar hazırlaması gerekmektedir (Dündar, 2010: 274).

Kendisini iyi tanıyan ve yeteneklerinin sınırlarını bilen birey, kariyer planını geliştirmede zorlanmayacaktır. Bireysel planlamada dikkat edilmesi gereken ilk şey, planın kişisel tercihlerle sınırlı olmasıdır. Plan yapılırken kişisel eğilim, yetenek ve değerlendirme ile böyle bir kariyer yönelimine niçin ihtiyaç duyulduğunun iyi düşünülmesi gerekmektedir. Yetenekler ve beklentiler doğrultusunda kariyer amaçları saptandıktan sonra, saptanan amaçlara ulaşmak için bireyin bazı planlar yapması gerekmektedir. Bu planları yaparken üstlerinden veya örgüt bünyesinde bulunan personel departmanlarından yardım isteyecek olan birey; ilk önce kısa dönemli amaçlarına daha sonra ise, orta ve uzun dönemli amaçlarına uygun planlar yapmalıdır (Kıngır ve Gün, 2007:285).

### **2.2.5. Geri Bildirim**

Günümüzde yaşam boyu iş olanaklarının, fonksiyonel ünvanların ve gelir açısından sürekli yükselmenin yerini katma değer, yaşam boyu öğrenme, kendi kendini sürekli geliştirme ve sürekli istihdam edilebilir kalmaya gereksinim duyulan bir dünya almıştır. Yeni iş dünyasında kariyerler farklılaşmıştır. Sosyal iş bağlantıları tamamen değişmiş, küreselleşme ve teknoloji iş dünyasını olağanüstü rekabet ortamı haline getirmiştir. Bu durum bireylerin kendilerinin, çevrelerinin, olanakların farkına varmalarını ve kariyer hedeflerini saptamalarını, yaşam boyu devam etmesi gereken dinamik bir süreç haline getirmiştir. Söz konusu dinamiklik ancak süreçte geri bildirim vasıtasıyla sağlanabilmektedir (Anafarta, 2001: 8).

Yapılan bireysel kariyer planlamanın özellikle iki yıllık periyotlarla aktif halde geribildirimini tavsiye edilmektedir. Böylelikle kişi hem pasif duruma düşmekten kurtulmakta hem de yararlı olduğu düşüncesini devam ettirerek motivasyonunu devam ettirebilme şansı bulabilmektedir. Bu teşvik bireyin bulunduğu iş ortamına daha fazla katkı sağlamasına da sebebiyet vermekte veya önüne çıkabilecek daha avantajlı fırsatları değerlendirmesine imkân sağlamaktadır (Adıgüzel, 2010: 68-69).

Çalışanlar için kariyer geliştirme çabalarına ve kişisel bilinçlerine ilişkin geri bildirim yapılmaksızın gereksinim duyulan kariyer hedeflerine ulaşmak bazen çok zor olabilir ve yıllar alabilir. Kariyer planlamada son aşamayı oluşturan bu aşamanın sonuçları, çalışanların performanslarını ve kariyer planlarını düzenlemede önemlidir. Personel

veya insan kaynakları birimleri çalışanlara bu bilgileri birkaç şekilde sağlayabilirler. Çalışanlara, işe yerleştirme kararlarına ilişkin ve iş performansları hakkında verilecek bilgi en önemli geri bildirimini oluşturmaktadır. Bu amaçla biçimsel performans değerlendirme süreçleri geliştirilmektedir. Bir başka geri bildirim kaynağı meslektaşlar ve yöneticilerdir. Bu bireylerin söz konusu bireylere ilişkin çeşitli konulardaki iletişim ve bilgi düzeyleri kariyer planlarını şekillendirmede önemli rol oynayabilmektedir (Anafarta, 2001: 8).

Sonuç olarak, bireyin kendisini iyi bir şekilde tanımaya çalışarak, meslekleri tanıyarak, bireysel kriterler belirleyerek ve yeteneklerini, ilgilerini, değerlerini ortaya koyarak yaptığı seçimin iyi bir kariyer planlaması süreci oluşturmaya olanak sağladığı söylenebilir. Bu aşamaların sonrasında bireyin yapmış olduğu tercih, bireyin kendisini mutlu ve başarılı kılacak doğru işe ve mesleğe yönelmesine katkı sağlar. Böylece kişi hayatının çok önemli bir bölümünü oluşturan yeni bir döneme kariyer planlaması aracılığı ile adım atmış olur.

### **2.3. Bireysel Kariyer Planlamanın Temel Belirleyicileri**

Bireysel kariyer planlamanın önemli bir adımı olan meslek seçimi, gençler için yaşamlarındaki en önemli kararlardan birisi olmakla birlikte birçok faktörden etkilenen karmaşık bir süreçtir. Bireyin bu karar sürecinde etkilendiği bir dizi değer yargısı, ilgi ve inançları söz konusudur. Literatürde mevcut bilgi birikimi, bireyin bu kararında mesleğe yönelik olarak duyduğu ilgi, sahip olduğu değerler ve elde edeceği tatmin gibi faktörlerin yanı sıra yaş, cinsiyet, benlik algısı, ilgi ve yetenekler, kişilik özellikleri, yetkinlik algısı, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan düşünceler gibi kişisel özelliklerin de etkili olduğunu göstermektedir. Öte yandan, sosyoekonomik durum, aile etkisi, anne babanın eğitim düzeyi ve mesleği, aile yapısı, yaşadığı yer, din, dil ve ırk gibi etmenler de, ülkeler ve kültürler arasında farklılık göstermekle birlikte meslek seçiminde önemli rol oynamaktadır (Genç, Kaya ve Genç, 2007; Hamamcı, 2013).

#### **2.3.1. Demografik Faktörler**

Bireyin kariyer planlamasını belirleyen temel faktörlerin başında demografik faktörler gelmektedir. Bu faktörler; aile, yaş, cinsiyet olarak ifade edilebilir.

### 2.3.1.1. Aile

Bireyin meslek seçiminde etkili olan etkenlerden bazıları da çevresel etkenler olarak sınıflandırılabilir. Meslek seçimi aşamasında olan bir birey seçim kararını verirken, ailesinden, öğretmenlerinden, okuldaki arkadaşlarından ve çevresinde oluşan enformasyonun etkisinde kalmaktadır. Ancak, bunlardan en fazla etkili olanı aileden etkilenme şeklindedir. Yapılan çok sayıda araştırma ebeveynlerin, çocuklarının meslek seçimi üzerindeki direkt etkilerini ortaya koymuştur. Özellikle bu etki, çocukların ergenlik dönemlerinde daha fazla ortaya çıkmaktadır. (Usul ve Ömürbek, 2008: 166).

Herr ve Camer (1988), aile ve özellikle ebeveynlerin doğrudan çocuklarının çalışma davranışlarını şekillendiren önemli bir destek sistemi sağladığını savunmuştur. Ebeveynlerin çocuklarına yönelik beklentileri, gençlerin kariyer olanakları hakkındaki bilgilere erişimini de önemli ölçüde etkiler (McConnell, 1994: 6).

- Yetişkin bir birey sahip olduğu özellikleri, anne ve babasından gelen kalıtsal kapasitenin çevre ile etkileşimi sonucu elde etmektedir. Birey için en önemli çevre ise aile ortamıdır. Bireyin yaşamının ilk yıllarında beslenme ve korunma gibi fiziksel gereksinimleri ile sevilme ve güvence gibi psikolojik gereksinimlerinin ailesi tarafından karşılanma derecesi kişilik gelişimi için çok önemlidir. Kişilik gelişimi de başta mesleki kararlar olmak üzere bireyin yaşamını belirleme konusunda vereceği kararları etkileyen en önemli unsurdur. Anne-baba çocuğun kariyer gelişiminde şu noktalarda etkili olur (Kuzgun, 2003: 61-62):
- Ana-babalar çocuklarını yetiştirirken bazı yeteneklerin gelişmesini desteklerken, bazı yetenekleri ihmal etme veya bastırma yoluna gidebilirler.
- Ana-babalar, çocukları için tercih ettikleri meslekler konusunda yeteneklerini geliştirmeleri için olanaklar sağlayabilir, o ilgi alanındaki çalışmalarını ödüllendirerek teşvik edebilir.
- Ana-babalar çocuklarına mesleklere karşı tutumları empoze etmesinin yanı sıra meslek değerlerini de çocuklara aşılayabilmektedirler.
- Ana-babalar çocuğun öz kavramının oluşmasında birinci derecede etkili kişilerdir. Super'a göre kariyer tercihi kişinin öz kavramının ifadesidir. Çocuğun



kendisine saygı duyması, kendini geliştirmesi, kendindeki eksikleri fark edip düzeltmeye çalışması sağlıklı bir öz kavramının işaretidir.

Anne baba çocuğun doğasını anlayabilmiş ve ona uygun bir gelişim ortamı sağlayabilmişse çocuk özü ile çelişmeden anne babasını hoşnut edebilir. Eğer anne baba çocuğu, doğal yapısını göz ardı ederek, kendi özençlerini gerçekleştirecek bir gelişim ve eğitim ortamı belirler ve çocuğu buna uymaya zorlarsa sonuç her iki taraf için hayal kırıklığı olabilir (Kuzgun, 2003: 62).

Lopez ve Andrews (1987), gençlerin ebeveynlerinden yeterli oranda bağımsız olmayışının kariyer kararsızlığına yol açtığını ileri sürmüştür. Çoğu batı kültürlerinde ebeveynlerden bağımsızlık temel bir gelişimsel görev olarak görülür. Kariyer danışmanları da bağımsız kariyer seçimi yapamayan bireylerin kariyer gelişimi açısından daha düşük bir olgunluğa sahip olduğunu savunurlar (Leong, 1991). Örneğin, Asya kökenli Amerikalılar kariyer seçimi konusunda daha çok ebeveynlerini dinlerler, bu da yaşlılarıyla kıyaslandıklarında onların daha düşük mesleki olgunluğa sahip olduklarını gösterir (Leong ve Hardin, 2002). Benzer şekilde Çin kültüründe de aileye güçlü bir vurgu yapılmaktadır. Amerika'da okuyan Çin kökenli Amerikalı öğrenciler üzerine yapılan bir diğer araştırma da Çin'de hakim olan kollektivist değerlerin ve aile ilişkilerinin bireyin kariyer seçimiyle yakından bir bağlantısı olduğunu göstermiştir (Winnie Ma ve Yeh, 2005: 338).

Bregman ve Killen (1999), ABD'de ortaokul ve lise öğrencileri üzerinde yaptıkları niteliksel çalışmada meslek seçiminde ebeveyn etkisini dışsal etmen olarak oldukça önemsiz bulmuşlardır. Yazarlara göre, ABD gibi toplumlarda kişinin kendi tercihleri meslek seçiminde temel belirleyicidir ve bu durum, bir kişisel hak olarak görülmektedir (Genç, Kaya ve Genç, 2007: 52).

Meslek seçimi iç ve dış başarı açısından da aile ve toplum ile kesişmektedir. Bilindiği gibi, gelişmiş insanlar iç başarıya önem verirken, kalıplaşmış insanlar dış başarıya önem vermektedir. Dış başarı başkaları tarafından gözlenebilen, ölçülebilen nesne ve davranışları içerir. Parasal yönden zengin olma, şöhrete kavuşma, mevki ve güç sahibi olma ilk akla gelen örneklerdendir. Bu değerlendirme çerçevesinde kalıplaşmış anne-babaların çocuklarının meslek seçiminde dış başarıyı esas aldıkları görülmektedir.

Gelişmiş anne-babalar ise, meslek seçiminde çocuklarının iç dünyasını ve görüşünü esas alırlar ve çocuklarına hiçbir mesleği dayatmazlar. Ailenin bu süreçteki önemli konumunun ülkemizde nasıl değerlendirildiğine bakıldığında, genel olarak, bu süreci kendi isteklerini çocuklarına dayatma dönemi olarak değerlendirdiklerine tanık olunmaktadır. Türkiye’ de sadece ailenin değil kitle ve toplu iletişim araçlarının da dış başarıyı öne çıkardığı görülmekte ve bu perspektifle, para ve şöhret getiren meslekler içlerinde hiçbir erdem barındırmasa da popüler hale gelebilmektedir (Kök ve Halis, 2007: 32-34)

Aile ve mesleki olgunluk ilişkisine bakıldığında, aile bağlarının gençlerin, kariyer kararı ve kariyer gelişimi ile yakından ilişkili olan endişe, korku, kayıp gibi durumlarla yüzleşmesinde önemli bir destek mekanizması olduğu görülmektedir. Kenny (1990) yapmış olduğu araştırmada, aile bağlarına yönelik algıyı ve bunun lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyi üzerine etkisini incelemiştir. Sonuçlar aile bağlarının, bireyin mesleki olgunluk düzeyinin gelişimiyle yakından ilgili olduğunu göstermiştir. Lee (1999) Güney Koreli öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşarak, ailenin gençlerin mesleki olgunluk düzeyinin gelişiminde kilit bir role sahip olduğunu raporlamıştır (Choi ve diğ., 2012: 165).

Mesleki olgunluk ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi görmeye yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında, bir toplumda yaygın ve önemli sosyal destek kaynağının aile olduğu görülmektedir. Öğrencilerin üniversite sınavına hazırlık sürecinde öncelikle aileleri olmak üzere, öğretmenleri ve arkadaşları tarafından desteklenmeleri ve sağlıklı ilişkiler içinde bulunmaları önem kazanmaktadır. Çakır ve Palabıyıkoglu (1997)’nun araştırmasında 12-14 yaş grubu ve 18-22 yaş gruplarının en fazla desteği aileden aldığı ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, Sürücü (2005) lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile genel, aile, arkadaş ve öğretmenlerinden algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu saptamıştır (Saya, Kazak ve Doğan, 2009).

Özetle, meslek seçimi gibi önemli bir kararın alınmasında etkili olan faktörlerden birisi de aile ortamıdır. Ebeveynlerin çocuklarının ileride başarılı ve mutlu olacakları meslekleri seçme konusunda onlara yardımcı olmalara mesleki gelişim sürecinde oldukça önemlidir. Bu nedenle aileler çocuklarının ilgi ve yeteneklerini dikkate almalı

ve onların geleceğe yönelik mesleki bir hedef belirleyip ona ulaşmak için yapmaları gereken şeyler konusunda çocuklarına rehberlik etmelidirler.

### **2.3.1.2. Yaş**

Kariyer planlamayı belirleyen demografik faktörlerin diğeri de yaştır. Kişinin içinde bulunduğu yaş yapacağı kariyer planlamasında etkilidir. Kişinin yaşı ilerlemişse her meslek için kariyer planlaması yapamamaktadır. Bazı meslekler için yaş sınırlaması getirilmektedir (Sav, 2008: 58). Buna örnek olarak; 2015 yılı iç güvenlik yasa tasarısına göre polislik için yaş sınırınının 30 olarak belirlenmiş olması verilebilir (www.polislik.net, 2015).

Yaş ve mesleki olgunluk düzeyi arasındaki ilişki hakkında bilgi edinmek için geçmiş çalışmalara bakıldığında yaşça olgun öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin kendilerinden yaşça küçük öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca; İsrail (Fouad, 1988), Avusturalya (Patton ve Creed, 2001), Kanada (Alvi ve Khan, 1983), Güney Afrika (Watson ve Van Aarde, 1986) ve Nijerya'da (Achebe, 1982) öğrenciler üzerinde yapılan farklı araştırmalar sonrası ulaşılmıştır. Ancak tüm çalışmaların aynı ilişkiyi bulduğu söylenemez. Örneğin; Powell ve Luzzo (1998), Amerika' da bir grup lise öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada mesleki olgunluk ve yaş arasında bir ilişki bulamamıştır (Patton ve Creed, 2003: 278-279).

McCaffrey, Miller ve Winston (1984) liseye yeni başlamış öğrenciler, lise son sınıf öğrenciler ve mezun öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini kıyaslamış ve sınıf düzeyi arttıkça mesleki olgunluk seviyesinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Liseye yeni başlayan öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin, lise son sınıf ve mezun öğrencilerden önemli ölçüde farklılaştığı görülmüştür (Naidoo, 1998: 4).

Sonuç olarak, bireyin içinde bulunduğu yaş döneminin onun kariyer tercihi konusunda hazır bulunuşluk düzeyi hakkında bize bilgi verdiğini söylemek mümkündür. Lise döneminde olan gençler araştırma evresindedir ve bu aşamada gencin artık kendini tanıması, kendi yapısına uygun bir meslek seçmesi beklenir. Birey, daha önce hayali olarak belirlediği amaçları yeniden gözden geçirerek daha gerçekçi mesleki hedefler belirler ve hedefleri doğrultusunda meslekleri araştırır. Böylece giderek seçenekleri azaltarak kendisine en uygun mesleki alanı belirler.

### 2.3.1.3. Cinsiyet

Kültürler bazı faaliyetleri birinci derecede erkeklere, bazılarını ise kadınlara özgü saymaktadır. Kız ve erkeklerden toplumun beklediği davranışların farklılığı çok küçük yaşlardan itibaren kendini göstermektedir. Kadınların genellikle sanat, müzik, sosyal hizmet, el işleri ve büro işleri ile erkeklerin ise bilim, teknik ve yönetimle ilgilenmeleri istenmekte ve çocuk yetiştirilirken gelecekteki ilgi alanlarına uygun faaliyetlere teşvik edilmektedir (Kuzgun, 2003: 43).

Kültürlere göre cinsiyetlere atfedilen anlamda değişiklik göstermektedir. Örneğin, Hindistan kültürünün hakim olduğu yerlerde (Nijerya gibi) erkekler kariyer tercihi konusunda desteklenirken, kızlar ise yalnızca evliliğe hazırlanması gereken kişiler olarak görülürler (Ottu ve Idowu, 2014: 4). Kalıplaşmış cinsiyet rollerine dayalı bir diğer araştırma da Tak (1995) tarafından Güney Kore’de eğitim gören Koreli lise öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Sonuç olarak; kalıplaşmış cinsiyet rollerine daha sıkı bağlılık duyan öğrencilerin kariyer tercihi yaparken, onların cinsiyetlerine atfedilen rollerle örtüşen meslekleri seçme eğiliminde olduğu, bu karşın daha zayıf kalıplaşmış cinsiyet rollerine sahip öğrencilerin ise yetenekleri ve ilgileri ile eşleşen meslekleri seçme eğiliminde oldukları görülmüştür (Yon, Choi ve Goh: 2012: 205).

Cinsiyetin kariyer tercih durumu üzerindeki etkisine yönelik araştırmalara bakıldığında birbirinden farklı sonuçlar üreten çalışmalar görülmektedir (Kelly ve Cobb,1991; Kelly ve Colangelo,1990; akt. Patton ve Creed, 2001: 338). Lise ve yüksekokul öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında, erkekler kazanç ve güvenceye kızlardan daha fazla, kızlar ise, topluma hizmet ve insanlarla bir arada olma değerlerine erkeklerden daha fazla önem vermektedirler (Kuzgun, 2003: 50).

Yıldırım’ın (1997) kırsal ve kentsel bölgelerde yaşayan 14-17 yaş arasındaki Türk gençlerinin kimlik süreçlerinde cinsiyetin etkisini araştıran çalışmasında da erkeklerle kadınlar arasında farklılıklar olduğu; kadınların arkadaşlık ve eğitime daha çok önem verdikleri, kimliklerinin ilişki ve mutluluk gibi sembolik kavramlardan daha fazla etkilendiği; ayrıca sanat ve yaratıcılık eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Uyguç, 2003: 94).

Kadınların iş yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerden önce geldiği ve bu nedenle evlenene ve çocuk sahibi olana kadar, esnek kariyer planları yaparak gerektiğinde kolayca bırakabilecekleri işleri tercih etmeleri öngörülmektedir. Bazı kaynaklar ise kadınların kariyerle ilgili problemlerinin psikolojik, sosyolojik ve kurumsal engellere bağlı olduğunu açıklamaktadır. Kadınların kariyer gelişimlerinin erkeklerden farklı olduğunu savunan görüşün dayandığı noktalar ise şunlardır (Aytaç, 2000: 910-911):

- İşe uygunluk açısından kadın ve erkeğin beklentileri farklıdır. Bu nedenle kadın ve erkek çalışanların seçecekleri işlerin tipi de farklı olacaktır.
- Evli çiftlerde eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlama konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar genellikle daha mobil ve kocalarının kariyer gereksinmelerine daha fazla uyum gösteren bir pozisyonda yer almaktadırlar.
- Ebeveynlik rolü kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir.
- Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, işyerinde daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Ayrımcı ve önyargılı düşünceler, kariyer gelişimlerine zarar vermektedir.
- Kadınların iş yaşamı ve kariyerlerini, evlilik ve çocuk sekteye uğratmaktadır. Bu da kadınların kolay kolay üst kademelere yükselmesini engellemektedir.

Ülkemizde kariyer yapan kadının günümüzdeki nispi gelişmişlik düzeyinde dahi aile içerisindeki sorumlulukları nedeniyle bu konuda birtakım sıkıntılar yaşadığı ve engellerle karşılaştığı ortadadır. Ancak bu durum salt olarak Türk kadınına has bir durum değildir. Kadına karşı ayrımcılık, ustu kapalı da olsa kadının en iyi organize olduğu, eğitim seviyesinin oransal olarak daha yüksek bulunduğu ülkelerde dahi hiç de azımsanmayacak düzeyde mevcut bulunmaktadır (Gürol, 2007: 149).

Cinsiyet ve mesleki olgunluk arasındaki ilişkiyi saptamak için yapılan çalışmalara bakıldığında, araştırmaların büyük çoğunluğunda kızların erkelere oranla daha yüksek mesleki olgunluk seviyesine sahip olduğu sonucuna rastlanmaktadır. Güney Afrika ve Nijerya gibi bazı ülkelerde yapılan araştırmalarda, erkekler daha yüksek mesleki

olgunluğa sahip iken bir kısım çalışmalar ise cinsiyete dayalı bir farklılık bulamamışlardır (Patton ve Creed, 2003: 279).

King (1989) yapmış olduğu bir araştırmada cinsiyet ile mesleki olgunluk, yaş, kontrol odağı, ebeveyn istekleri ve ailenin seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre yaş, erkeklerde mesleki olgunluğun en temel belirleyicisi iken kızlarda ise ailenin istekleri ve içsel kontrol odağı temel belirleyiciler olmuştur. Sonuç olarak mesleki olgunluğun gelişiminin kızlarda ve erkeklerde farklılaştığı görülmüştür. (Patton ve Lokan, 2001: 37).

Kültürlere göre cinsiyete atfedilen anlamda değişiklik göstermektedir. Örneğin, Hindistan kültüründe erkekler kariyer tercihi konusunda desteklenirken, kızlar yalnızca evliliğe hazırlanması gereken kişiler olarak görülürler (Ottu ve Idowu, 2014: 4).

Cinsiyet, kariyer planlamanın en başından beri dikkate alınan ve kariyer seçim sürecini önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Öyle ki cinsiyetten kaynaklanan kariyer sorunları ayrı bir alan olarak incelenmektedir. Kadınlara toplum tarafından atfedilen görev daha çok çocuk yetiştirme ve ev işlerini yürütme şeklindedir. Bu durum kızların meslek seçimi yaparken iş dışı sorumluluklarını da düşünerek bir mesleki alan belirlemeleri ile sonuçlanır.

### **2.3.2. Kişisel Özellikler ve Yetenekler**

Kariyer tercihlerini en çok etkileyen konulardan birisi çalışan kişilerin kişilik özellikleridir (Onay ve Zel, 2011: 266). Günlük konuşma dilinde de sık kullanılan bir kelime olan kişilik ile ilgili çok sayıda tanım yapılmaktadır. Aytaç (2010), basit bir kavram olarak kişiliği “bireyin ayırıcı özelliği” şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir deyişle bir insanı diğerlerinden ayıran temel özelliklerdir (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012: 182).

Kariyer değerlerinin gelişimi sürecinde, ailenin yapısal değerlerinden daha çok aile içerisinde yaşanan etkileşim ve buna bağlı olarak kazanılan kişisel özellikler ön plana çıkmaktadır. Çünkü kişiliğin oluşmasında etkili olan duygular, düşünceler, başarılar, psikolojik güç gibi unsurlar bireyin kariyer seçimi sürecinde kendini göstermektedir (Adıgüzel, 2009: 279).

Kişilik yönetimi ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen ve insanların kendi kişilik yönelimleri ile uyumlu olan işlere eğilim gösterdiklerini ortaya çıkaran John Holland'ın araştırması bu alanda yapılan en tanınmış araştırmadır (Aytaç, 2005: 94). Holland bireyin ilgi, istek, tutum ve yetenek farklılıklarını dikkate alarak 6 adet mesleki eğilim tanımlamıştır. Bunlar sırası ile *Gerçekçi* mesleki eğilim, *Araştırmacı* mesleki eğilim, *Artistik* mesleki eğilim, *Sosyal* mesleki eğilim, *Girişimci* mesleki eğilim ve *Geleneksel* mesleki eğilim. Bu meslek eğilimleri ile ilgili özellikler şunlardır (Gökçöl ve Bozbura, 2014):

**Gerçekçi (realistik) meslek eğilimi:** Bu eğilime sahip olan bireyler, atletik ve mekanik yetenekleri yüksek kişilerdir. Fiziksel etkinliklere yoğunlaşan, el becerisi gerektiren mesleklere ve alanlara yönelirler. Araçlarla, makinelerle, elektrikli aletler ile iş yapmaktan hoşlanırlar. Nesnelerin işlevselliği ve amaçları ilgilerini çeker. Fiziki objeler ile çalışmaktan hoşlanırlar, sanal ortam veya işlerden çekinirler. Problemlere somut yaklaşırlar, kapalı alanlarda oturmak, çalışmak ve dinlenmekten hoşlanmazlar, doğada vakit geçirmekten, hatta çalışmaktan hoşlanırlar. Yapısallıktan ve belirgin olandan zevk duyarlar. İletişimlerinde basit, doğrudan ve doğal olmak ön plandadır. Kişiler arası ilişkilerde genellikle mesafelidirler, yoğun sosyal etkileşimi tercih etmezler. Bireysel sürdürülebilir aktiviteler hoşlarına gider. Nesnelere, araçlar, makineler, bitki ve hayvanlarla ilgilenen ve bunların düzenli ve sistemli olarak yönetilmesini gerektiren ortamlarda çalışmaktan zevk duyarlar.

**Araştırmacı (investigative) meslek eğilimi:** Bu eğilime sahip olan bireylerde muhakeme yetenekleri güçlüdür, eleştirel düşünce yapısına sahiptirler, yeni fikir ve çözümlere açıktırlar. Araştırmayı, gözlem yapmayı, analiz etmeyi, belirsizlikleri incelemeyi, yaratıcı problem çözmeyi hayat felsefesi edinmiş bireylerdir. Birbirini tekrar eden işlerden uzak dururlar. Estetikten çok, işlevselliğe ve amaca ulaşmaya önem verirler. Teori geliştirmeyi ve özellikle bilimsel çalışmayı severler, çeşitli ve derin ilgi alanlarına sahiptirler. Ancak aile güvenliği, arkadaşlık gibi değerler onlar için öncelikli sıralarda değildir. Analitik olmaya ihtiyaç duyan, problem çözmede çok fazla olanak sağlayan, karmaşık, bilgi edinmeyi, gerektiren faaliyetlerde bulunabilecekleri iş ortamlarını tercih ederler.

**Artistik (artistic) meslek eğilimi:** Sanatsal yönlerle kendilerini ifade etmeyi seven kişilerdir. Kendini ifade edebilme en çok değer verdikleri özellikleridir. Farklı bakış

açalarına ve deneyimlere açıktırlar. Genel olarak topluma veya genele karşı gelmek, aykırı düşünce ve davranışta bulunma eğilimindedirler. Kurallardan hoşlanmazlar, sezgisel, özgün ve idealist olma özelliklerini taşırlar. Çevre ile olan ilişkilerinde duygular önemli bir yer tutar. Genellikle yalnız çalışmaktan hoşlanırlar. Belirsiz, özgür ve standartlaştırılmamış çalışma ortamlarından hoşlanırlar.

**Sosyal (social) mesleki eğilim:** Bu eğilime sahip bireyler uyumlu, arkadaş canlısı, yardımsever ve işbirlikçi bireylerdir. İnsanlara yardım etmekten, bilgilendirmekten, eğitip geliştirmekten, sorunlarına çözüm bulmaktan hoşlanan, özverili, karşılık beklemeden yardım eden kişilerdir. İnsanlar ile yakın iletişim kurarlar, sevecen, sabırlı ve fedakardırlar. Grup içerisinde çalışmaktan hoşlanırlar, bu neden ile uyum ve işbirliğine önem verirler. Yaşama karşı insancıl ve idealist yaklaşımları vardır. İnsanların kendilerini daha rahat hissedebildikleri fazla resmi olmayan ortamları tercih ederler. İşe katkılarının fark edilmesine önem verirler.

**Girişimci (enterprising) mesleki eğilim:** Bu eğilime sahip olan bireyler, ekonomik ve politik başarı için örgütsel hedefleri yönetmekten hoşlanan, insanları ikna eden, etkileyen ve yol gösteren, agresif, popüler, kendine güvenen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, konuşma ve liderlik becerilerine sahiptirler. Başarıya ve hedeflere ulaşmaya odaklı, enerjik ve hızlı adım atmayı gerektiren ortamları tercih ederler. İş onların beklediği kadar hızlı gitmez ise sabırsızlık gösterirler.

**Geleneksel (conventional) mesleki eğilim:** Kayıt tutmaktan ve veriler ile çalışmaktan hoşlanan, hesap yapma yeteneğine sahip, planlı, detaycı, kurallı ve yoğun işlerden hoşlanan uyumlu ve özenli bireylerdir. Yeni fikirlere ve inançlara fazla açık değillerdir. Sistemin doğru işlemesi için kontrol etme, denetleme ihtiyacı duyarlar. Kuralları belirgin, düzenli, sistemli, rutin iş ortamlarında çalışmayı tercih ederler. Yalnız çalışmaktan sıkılmazlar.

Kişisel özelliklerin yanı sıra kariyer gelişimini etkileyen bir diğer faktör de yeteneklerdir. Yetenekler doğuştan getirilen ve çevresel yaşantılara dayalı olarak geliştirilen kapasitelerdir. Bazı yaklaşımlara göre, yetenekler genel ve özel olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireyin öğrenebilme gücü genel, özel bir alana ilişkin eğitim ve becerisi ise özel yetenek olarak tanımlanmaktadır. Genel ve özel yeteneklerin farklı kombinasyonları meslek seçimiyle ilgili kararlar üzerinde etkilidir (Yazıcı, 2007: 91).



Yetenek, öğrenme ortamlarından yararlanma gücü olarak da tanımlanabilir Genel kültür, sosyal davranışlar ve mesleki eğitim programlarından bireylerin ne kadar yararlanabileceğinin tahmininde bulunmak için yetenek türlerinin bilinmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde bireyin yeteneklerine uygun bir eğitim alması sağlanabilir. Bu nedenle geliştirilmiş olan ölçülebilir yetenek türleri şunlardır (Kuzgun, 2003: 24-25):

- Genel yetenek
- Genel akademik yetenek
- Sözel akıl yürütme
- Sözel akılcılık
- Sayısal akıl yürütme
- Uzay ilişkilerini görebilme
- Şekil ilişkilerini görebilme
- Ayrıntıyı algılayabilme
- Göz ve el koordinasyonu
- Parmak becerisi
- El becerisi

Genel akademik ve genel özel yetenekler meslek seçimini etkilemektedir. Birey meslek seçiminde o mesleği yerine getirebilecek en az yetenek düzeyine sahip değilse o mesleğin üyesi olamaz. Yeteneklerin meslek seçimi konusunda ne kadar etkili olduğu konusunda araştırmalar yapan Crities (1969) meslek seçimi ile yetenek arasında orta düzey bir ilişki olduğunu söylemiştir. Bu ilişki yaş ve geçirilen yaşantının artışına paralel olarak artış göstermektedir. Yaş ilerledikçe birey hem meslekleri hem de kendisini daha iyi tanımaktadır. Bireyin zaman geçtikçe yaşantıları artmakta ve yeteneklerini daha çok dikkate almaya başlamaktadır (Kuzgun, 2003: 30).

Öğrenciler 14 yaşına geldiğinde okullar onların ilgileri doğrultusunda bir takım fırsatlar sunmalı ve onların gerçek anlamda kendilerini keşfetmelerini sağlamalıdır. Bu yaşlarda öğrenciler, olası iş fırsatlarını keşfetmeleri ve hayallerini gerçekleştirmeleri için cesaretlendirilmelidir. Corinne Weidenthal'da gençliğin ilk yılları olarak görülen bu yaşların kariyer adına iyi tahlil edilmesi gerektiğini söylemekte ve kariyer geliştirme

düşüncelerinin erken yaşlarda planlanmasının getireceği avantajlardan bahsetmektedir (Weidenthal ve Kochhar-Bryant, 2007: 156).

Yetenek, ilgi, kişilik ve isteklerine uygun bir meslek seçen bireyin, bu alanda başarılı olma olasılığının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bu seçim, aynı zamanda bireyin mutluluğunu da olumlu yönde etkilemektedir. Bu çerçevede bireyin mesleğinin onun kişilik ve ilgilerine uygun olmasının, sağlıklı bir kişilik gelişimi ve toplumsal uyum kolaylığı meydana getirdiğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu aşamada birey, kendi özellikleri ile seçeceği mesleğin nitelikleri arasında bir uyum sağlamalıdır. Diğer bir ifadeyle seçilen meslek, bireyin kişilik yapısı ile uyumlu olmalıdır. Örneğin, ekip çalışmasından hoşlanıp da bağımsız çalışmak zorunda kalan ya da insanlarla birebir iletişim içinde olmaktan zevk alıp da bütün gün bilgisayar başında çalışmak zorunda kalan çok sayıda kişiye rastlanmaktadır. Dolayısıyla, meslek seçimi açısından bir kişinin kendini yeterince iyi tanıması, kişilik özelliklerini açık ve doğru biçimde değerlendirebilmesi gerekmektedir (Erdem ve Kayran, 2013: 84).

Kariyer tercihinde bireyin kişiliği, yetenek ve ilgileri önemli bir etmendir. Kişisel ilgi ve yeteneklerin giderek netleştiği gençlik döneminde bireyin kendini tanıyıp olması ve kariyer planlaması yaparken ileride başarılı ve mutlu olacağı, kendine en uygun olduğunu düşündüğü mesleki hedefi belirlemesi meslek seçim kararının doğru ve isabetli bir karar olması açısından oldukça önemlidir.

### **2.3.3. Yasal Faktörler**

Bireyin kariyer planlamasına etki eden önemli faktörlerden biri de yasal faktörlerdir. Yasal faktörler olarak bahsedilen, yasalarla düzenlenmiş ve kişinin kariyer yapmasında öncelikli olan şeylerdir. Örneğin; askerlik birçok erkek için kariyer planlamasında ve kariyer gelişiminde etkilidir. Aynı şekilde devlet memurluğunun bazı kademelerinde siyasi yasaklı veya hükümlü olmamak gibi maddeler bulunmaktadır. Polis veya askeriyede bir meslek seçerek ilerlemek isteyenlerinde aile de hiç kimsenin sabıkasının bulunmaması şarttır (Sav, 2008: 61). Benzer şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71 inci maddesi uyarınca; 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesi uyarınca; maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış

erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi uyarınca; kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır (<http://www.isvesosyalguvenlik.com>, 2014).

Görüldüğü gibi yasal düzenlemeler kariyer tercihini etkileyen önemli bir faktördür. Kariyer planlama aşamasında kişi, geleceğe yönelik hedef belirlerken seçmek istediği mesleki alanla ilgili mevcut yasal düzenlemeler hakkında da bilgi sahibi olmalıdır.

#### **2.3.4. Sosyal Faktörler**

Bireyin duyguları, değerleri, aile ile ilişkileri, bağlı olduğu arkadaş çevresinin beklentileri ve baskıları, ailenin sosyal düzeyi, yakın ilişki kurulan öteki kişiler kariyer tercihini etkileyen sosyal faktörlerdir (Kepçeoğlu, 1999: 65). Örneğin, bayanların çalışma yaşamına katılımına ilişkin düşünceler ve bazı mesleklerle cinsiyet arasında kurulan ilişkiler önemli değer kaynaklarıdır. Meslek seçimini etkileyen değer kaynakları arasında; çocuk yetiştirme tarzları, eğitim olanakları, çevresel yaşantılar, maaş, prestij, bağımsız iş yapabilme, başkalarına yardıma dönük tutumlar, güvenlik, liderlik gibi unsurlar da önemli bir yere sahiptir (Yazıcı, 2007: 92).

Kariyerin planlamasındaki etkinliği arttıracak gerçek unsur, öncelikle kariyer seçiminin doğru gerçekleşebilmesidir. Kişi, bireysel kariyer planlama çerçevesinde kariyerini seçerken birçok faktörden de etkilenecektir. Bu faktörler arasında; kişilik gelişimi ve bireysel beklentilerin yanında ailenin sosyo-ekonomik statüsü, mesleği ve toplumun etkileri de sayılabilir. Ailenin sosyo-ekonomik statüsü iki açıdan önemlidir. Bunlardan birincisi, statü gencin ne çeşit bir mesleği istediğini belirlemesine yardım eder. Diğeri ise, belli mesleklere ait kabullerin belirlenmesinde önemli role sahiptir (Adıgüzel, 2009: 79). Ailelerin sosyo-ekonomik düzeyleri onların yaşama biçimlerini yansıtmaktadır. Çocuk hangi değerlerin egemen olduğu aile ortamında yetişmişse, genellikle o değeri benimsemektedir. Örneğin, paraya önem veren bir ortamda yetişen çocuk maddi değerlere, sanatçı bir ailede yetişen ise artistik değerlere, iyi eğitim görmüş, varlıklı ailelerin çocukları ise sosyal saygınlık değerine önem vermekte ve bunu sağlayacak mesleklere yönelmektedirler. Ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiye bakıldığında, ekonomik ve kültürel anlamda yüksek düzeyde olan

aileler çocuklarının yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda tercih yapmalarını sağlamaktadırlar. Ekonomik ve kültür bakımından daha düşük aileler ise çocuklarını kısa yoldan kariyer ve para sağlayacak işlere yöneltmektedirler. Bunun yanı sıra babanın otoritesinin baskın olduğu ve baba mesleğini sürdürme çabasında olan aileler çocuğu küçük yaştan beri bu konuda etkilemektedirler ve çocuğu bu konuda şartlandırmaktadırlar (Aşkın, 2003: 26). Doktorların erkek çocuklarının %44'ünün tıbbın bir dalını meslek olarak seçtikleri ve hukukçuların çocuklarının da %30'unun hukuku meslek olarak seçtikleri görülmektedir (Türkmen, Tıtaşoğlu ve Gürdal, 1998; akt. Koca, 2009: 59).

Ailenin kariyere bakışı ve aile ile ilgili faktörler de kariyer gelişim süreciyle yakından ilişkilidir. DeRidder, örneğin düşük eğitim düzeyinde olan ailelerin, çocukların kariyer gelişimini geciktirdiğini vurgulamaktadır. DeRidder (1990)'e göre sınırlı gelir ve eğitim düzeyi olan ailelerin çocuklarının eğitim imkânları sınırlanmakta ve böylece çocuklar ileriki aşamalara geldiklerinde profesyonel kariyer hedeflerine ulaşma ve mesleki seçimler yapma konularında zorlanmaktadırlar (Özdemir Yaylacı, 2007: 124).

Kariyer yönelimlerini ve tercihlerini etkilediği düşünülen bir başka sosyal faktörde sosyal ve kültürel çevredir. Brown (2002) kültürel değerlerin, özellikle kişilerarası ilişkileri düzenleyen değerlerin, kariyer geliştirme sürecinde önemli etkiye sahip olduğu savunmaktadır. Bireycilik-toplulukçuluk, kariyer planlama ve meslek seçimi üzerinde etkili olan bir değişken olarak görülmektedir. Kariyer yönelimleri araştırmalarında, sadece iş yaşamının, pozisyon, terfi, mesleki kariyer yapıları gibi unsurlarına odaklanılmamış, aynı zamanda kişilerin bu unsurları nasıl algıladığı ve çevreleriyle nasıl etkileşimde bulunduğu da incelenmiştir. Kişinin başkalarıyla ilişkileri, bulunduğu kültüre bağlı olarak, kimi zaman kendi düşüncelerinden daha etkili olabilmektedir. Örneğin toplulukçu kültürlerde, ailenin kariyer yönelimi tercihi konusunda önemli bir etken ve baskı unsuru olduğu söylenebilir. Kısaca, toplulukçu kültürlerde birey, kariyer kararlarında bağımlı olduğu iç gruba uygun davranmaktadır. Bireyci kültürlerde ise birey, kişisel tutumlarını, kariyer planları ve seçimlerini daha fazla vurgulamaktadır. Bireyci kültürlerde kişiler, bireysel avantaj ve ilerleme, özerklik, bireysel finansal güvence aramaktadırlar. Bireyci kültürler; bireysel başarıya, sorumluluğa ve özsaygıya önem verir. Bireyci kültürleri toplulukçu kültürlerden ayıran temel farklılıklardan biri

de, bireyci kültürlerin yeteneğe önem verip çabayı ikinci plana atarken, toplulukçu kültürlerde bunun tam tersinin geçerli olmasıdır. Sonuç olarak, kültürel değerlerin ve iş değerlerinin, meslek seçimi sürecini, seçilen mesleği ve seçilen meslekte elde edilen başarı ile doyumu etkileyen en önemli unsurlardan olduğu söylenebilir (Çınar ve Seçer, 2011: 53).

Mesleki olgunluk ve kültür arasındaki ilişkiyi görmek amacıyla yapılan çalışmalara bakıldığında Lee (2001) yapmış olduğu bir çalışmada, Amerikalı ve Koreli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini karşılaştırmış ve Amerikalı öğrencilerin kariyer tutumu konusunda Koreli öğrencilere göre daha yüksek bir olgunlukta olduğu sonucuna varmıştır. Benzer şekilde Fouad (1988) ve Moracco (1976) yapmış oldukları çalışma ile Amerikalı öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin İsrail ve Arap öğrencilere göre daha yüksek olduğunu ileri sürmüştür. Ülkeler arası farklılıkların nedenlerine bakıldığında ise, Koreli öğrencilerin aile ya da sosyal grup tarafından meslek seçimine yönelik yoğun bir baskıyla karşı karşıya oldukları ve grubun isteklerinin kişisel ilgilerden daha önemli olduğu görülmektedir. Eğer bir toplumda önemli kararlar kişinin kendisi tarafından değil de ailesi tarafından alınıyorsa mesleki olgunluk ve özellikle güven, kararlılık, bağımsızlık gibi boyutların gelişimi mümkün olmayabilir (Lee, 2001: 52-53).

Bireyci ve toplulukçu kültürler ile mesleki olgunluk arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında Hughes (2011), toplulukçu bir kültüre sahip olan Tayland ile bireyci kültür yapısının hakim olduğu Avustralya'yı kıyaslamıştır. Sonuç olarak, bireyci kültürün mesleki olgunluk ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür (Hughes, 2011: 200).

Sosyo-ekonomik düzey ve mesleki olgunluk arasındaki ilişkiyi görmeye yönelik yapılan çalışmalarda araştırmaların bir kısmı sosyo-ekonomik düzeyin mesleki olgunluk üzerinde çok küçük bir etkiye sahip olduğu sonucuna varırken (Crites, 1978; Jordan ve Heyde, 1979; Ansell, 1970; Nevill ve Super, 1988; Super ve Nevill, 1884) bir kısmı da mesleki olgunluk ve sosyo-ekonomik düzey arasında güçlü bağlar bulmuştur (Ansell ve Hansen, 1970; Holland, 1981; akt. Naidoo, 1998: 9).

Sonuç olarak, bireylerin kariyer tercihi yaparken ait oldukları sosyal sınıfın değerlerinden etkilendiği söylenebilir. Kültür, değerler, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, gencin yetiştiği çevre gibi bireyin ait olduğu sosyal sınıfa dair özellikler bireyin meslek gelişimini şekillendiren ve eğitim hedeflerini etkileyen önemli faktörlerdir.

### **2.3.5. Ekonomik Faktörler**

Ailenin ekonomik düzeyi, çevrenin ya da ülkenin genel ekonomik durumu, otomasyon ve teknik gelişmeler, bunların toplumun insan gücü ihtiyacı üzerindeki etkileri bireyin kariyer planlamasının temel belirleyicilerinden olan ekonomik faktörlerdir (Kepçeoğlu, 1999: 65).

Ülkelerin gelecekteki ekonomik başarısında önemli roller üstlenecek olan, gerekli bilgi ve beceri ve işgücü potansiyeline sahip olmak için gençlerin ve çocukların gerekli eğitimi almaları gerekmektedir. Bu; ekonomideki rekabet gücünü arttırmanın temel koşuludur. Bu nedenle, bir ülkede okullaşma oranının yüksek olması ile birlikte ekonomik yapılanmanın ihtiyaç duyduğu beceri ve yeteneğe sahip işgücünü sağlamaya yönelik bir eğitim sistemi oluşturmak, ülkelerin küresel ekonomiye uyum sağlama şansını arttıracaktır. Günümüzde tüm ülkeler yeni gelişmelere ve teknolojik değişimlere uyum sağlama sorunuyla karşı karşıyadır. Yeni gelişmeler işgücü piyasasını da etkilemekte, nitelikli işgücü ihtiyacı artmaktadır. İstihdam ve işsizlik sorunu ise, gençler bakımından giderek artmaktadır (Yöney ve Özel, 2003). Bu sorunla karşılaşmamak için bireyler kariyer planlamalarında iş bulma olasılığının yüksek olması, işin yükselme imkânları sunması, mesleği yapmak için alınacak eğitimin süresi gibi faktörleri dikkate almaktadırlar. Ayrıca; ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ortam da çoğu gencin kariyer planlanmasında etkili olmaktadır. Şu an için Türkiye’de uygulanan teşvik uygulamasının, bireylerin, teşvik verilen illerde veya teşvik edilen sektörlerde kariyerlerini yapmalarında etkili olduğu görülmektedir. Kariyer seçiminde seçilecek mesleğin sunduğu ekonomik faktörler içerisinde, mesleğin ekonomik getirisinin yüksek olması, sağladığı sosyal güvence, sigorta hizmetlerinin kapsamının geniş olması ve devlet memurluğu gibi alınacak ücretin devlet tarafından güvence altında olması gelmektedir (Adıgüzel, 2008: 82-83).

Meslek seçimi esnasında, ülkenin ekonomik yapısının ve bu ekonominin gelecekteki gelişiminin gözden kaçırılmaması ve buna göre hareket edilmesi gerekmektedir. Çünkü mevcut ekonomik yapı bilinmeden, bu ekonomik yapıdaki meslekler, hatta gencin içinde yaşadığı çevredeki meslekler bilinmeden rasyonel bir seçim yapmak imkansızdır (Çetinkaya, 1995: 10). Ülkemizdeki ekonomik koşulların istihdam üzerindeki etkisine bakıldığında 2001 krizi sonrası başta inşaat sektörü olmak üzere, bazı hizmet sektörü alt kalemleri hariç tüm tarım dışı sektörlerde istihdamın gerilediği görülmüştür. Benzer şekilde 2008 yılının ikinci yarısında da küresel finansal krizin etkisiyle sanayi ve inşaat sektörlerinde istihdam azalmıştır (Ceritoğlu, Gürçihan ve Taşkın, 2012: 7).

Özetle, kariyer planlaması yapılırken ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar göz ardı edilmemelidir. Birey meslek seçimi yaparken istihdamı ve sektörlerin gelişimini yakından etkileyen mevcut ekonomik yapıyı ve gelecekte nasıl şekilleneceğini düşünerek karar vermelidir.

### **2.3.6. Eğitim Kurumlarının Etkisi**

Günümüzde yaşanan hızlı değişim, bireyleri eğitim aldıkları dönemde gelecekle ilgili planlar yapmaya mecbur bırakmaktadır. Bu planlar arasında da nasıl bir işte çalışılacağı, ne gibi avantajlar sağlanacağı gibi konular ortaya konulmaktadır. Kariyer eğitim ile yönetilen bir kavram olduğundan, genç bireylerin daha iyi eğitim alma beklentisi ve mesleklerinde üst düzey bir hırs içinde olmaları kaçınılmaz bir gerçektir, fakat yapılan çeşitli araştırmalara göre, bireylerin birçoğunun belirlemiş oldukları hedeflere doğru, tutarlı ve gerçekçi planlarının olmadığı görülmektedir. Kariyer gelişimi, bireylerin almış oldukları eğitime ve yaşamlarında kariyer planlamalarına etki eden faktörlere bağlıdır. Bireye kariyer planlamasında etki eden eğitim sistemi, ona geleceğe yönelik planlarda yardım edebilmenin anahtarını ve bilgiyi sunmakta ve kariyer planlaması faaliyetlerini gerçeğe dönüştürecek cesareti vermektedir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24).

Eğitimin temel amaçlarından biri, bireyleri gelecekteki çalışma yaşamına hazırlamaktır. Ancak günümüzdeki eğitim sisteminin bireyleri çalışma yaşamına hazırladığı söylenemez. Bu konuda yaygın anlayış üniversite eğitimi olmadan iş yaşamında başarı kazanmanın çok zor olduğu yönündedir. Bu yüzden meslek liselerine gerekli önem verilmemekte, çoğu genç genel liselere yönelerek tüm umudunu üniversite sınavlarını

kazanmaya bağlamaktadır (Özden, 2001: 39-40). Üniversiteye girişte bölüm/meslek tercihleri genellikle sınavda kazanılan puan veya büyük şehirlere yakınlığa göre şekillenmektedir (Erdoğmuş, 1999: 11). Herhangi bir bölüm bitirmek suretiyle üniversite mezunu olarak kariyere başlamak oldukça yaygındır. Eğitim sistemimizin büyük ölçüde zihinsel yeteneklere dayanması, daha liseye başlamadan önce bireyin üniversiteyi kazanma olasılığı hakkında kaba da olsa bir fikir vermektedir. Lise eğitimi öncesi yapılacak zihinsel yetenek testleri bireyin üniversiteyi kazanma olasılığı hakkında oldukça geçerli sonuçlar vermesine rağmen, eğitim sistemimizde böyle bir uygulama bulunmamaktadır. Bireyin meslek lisesi eğitimine yönlendirilmesi, gerek testlerin uygulanması, gerekse meslekler hakkında bilgi sahibi olması yönüyle konusunda uzman kişiler tarafından yapılmalıdır. Günümüzde rehber öğretmenler bu role en yatkın kişiler olarak görünmektedir. Ancak bu kişilerin gerek test uygulamaları, gerekse meslekler konusunda eğitim almış olmalarının gereği ortadadır. Çünkü bu kişilerin öğrenci hakkındaki tavsiyelerine uyulması halinde bireyin meslek seçimi de yapılmış olacaktır (Özden, 2001: 39-40).

Öğrencilerin devam ettikleri okul türü ile sınav başarısı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öğrencilerin okulda eğitim gördükleri alan (edebiyat, fen, matematik, spor, vb.) okuldaki başarı puanı ve okulun genel başarısı da öğrencilerin üniversite sınavındaki başarısını ve dolayısıyla meslek seçimini etkilemektedir (Yazıcı, 2007: 91). Örneğin, 2014 yılı LYS sonuçlarına göre, Fen lisesi mezunlarının Matematik-Fen puan ortalaması 373 iken, bu ortalama Öğretmen Lisesi mezunları için 306, Anadolu Lisesi mezunları için 270, İmam Hatip Lisesi mezunları için 202, genel lise mezunları için 200, Endüstri Meslek Liseleri için 172'dir. Bu sonuçlar, Türkiye eğitim sisteminde okullar arasında çok açık bir başarı hiyerarşisi bulunduğunu göstermektedir (dokuman.osym.gov.tr, 2014).

Anadolu Liseleri açısından 2014 yılı LYS sonuçları, geçen yıla göre farklılık göstermektedir. 2013 LYS'de Anadolu Lisesi mezunu 163 bin adayın Matematik-Fen puan ortalaması 289 iken, 2014 LYS'de Anadolu Lisesi mezunu 201 bin adayın Matematik-Fen puan ortalaması 270'tir (dokuman.osym.gov.tr, 2014). Uzun bir süredir Türkiye'de başta Anadolu Lisesi olmak üzere sınavla öğrenci alan lise sayısı son yıllarda sürekli artırılmıştır. 2010'dan itibaren ise genel liselerin tamamının Anadolu



Liselerine dönüştürülmesi politikası benimsenmiştir. Bu politikanın ardından Anadolu Lisesi mezun sayısı hızla arttığı halde, ortalama puanlar diğer lise türlerine göre daha fazla düşmüştür. Bu durum 2013 ve 2014 yılı LYS sonuçları kıyaslandığında bir önceki yıla göre yaşanan puan düşüşünün nedenini açıklamaktadır.

## **2.4. Kariyer Seçim Teorileri**

Literatüre bakıldığında kariyer seçimini açıklamak için birçok araştırmacının çalışmalarda bulunduğu ve kuramlar oluşturduğu görülmektedir. Kariyer seçimini farklı açılardan ele alan araştırmacılar, farklı perspektiflerden konuyu açıklama yoluna gitmişlerdir. Yalnızca bir kuramın kariyer davranışını tek başına açıklamada yeterli olmayışı farklı kariyer kuramlarının da ele alınmasını beraberinde getirmiştir. Kuramlar oldukça karmaşık bir yapıya sahip kariyer davranışını farklı yönleriyle ele alarak birbirini tamamlamaktadır. Aşağıda sözü geçen kariyer kararı verme ve kariyer gelişimi kuramları ele alınmıştır.

### **2.4.1. Özellik-Faktör Kuramı**

Özellik-faktör kuramı, meslekler ve bireysel özellikler üzerine yapılan çalışmalarla başlamamıştır. Özellik-faktör kuramı, insanların kişilik özelliklerine uygun işler aradıklarını iddia etmektedir. Bu kuram, bireylerle mesleklerin eşleştirilmesini bilimsel bir şekilde ele alarak, bu alana önemli katkılar sağlamıştır. Person ile başlayan özellik-faktör kuramı Williamson ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Williamson ve arkadaşları, özellik-faktör kuramının bazı varsayımlarını aşağıdaki gibi sıralamaktadırlar (Erdoğan, 2003: 42):

- Her birey, güvenilir ve geçerli bir biçimde ölçülebilen, bireye özgü bir özellikler kümesine sahiptir.
- Meslekler, bireylerin başarılı olabilmeleri için, belirli özelliklere sahip olmalarını gerektirir.
- Kariyer seçimi, oldukça basit bir süreçtir ve bu süreçte, bireyler ile meslekleri eşleştirmek mümkündür.
- Bireysel özellikler ve iş gereklerinin eşleştirilmesi birbirine yaklaştıkça başarı da artar.

Özellik-faktör kuramına göre, mesleki rehberlik, ilk önce, bireylerin detaylı bir şekilde tüm yönleriyle incelenmesi; daha sonra mesleklerin taranması ve incelenmesi ve son olarak da bireylerdeki nitelikler ile mesleklerin eşleştirilmesi aşamalarından geçerek yapılmalıdır (Parsons, 1909; akt. Tan ve Baloğlu, 2006: 125). Özellik-faktör kuramı, kariyer seçiminde karar verme süreci konusunda yetersiz kaldığı yönünde eleştirilmiştir. Bu eleştirilere rağmen, özellik-faktör kuramı bu alanda pek çok çalışmanın yapılmasına öncülük etmiş; özellikle performans ile işteki başarı ve bireysel özelliklerin eşleştirilmesi yönündeki çalışmalara temel oluşturmuştur (Erdoğan, 2003: 43).

#### 2.4.2. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı

Holland (1973) insanların, kişilik özellikleri bakımından, altı grupta toplanabileceği, yaşadıkları çevrelerin de aynı şekilde, gruplanabileceği sonucuna varmış ve meslek danışmanlığı alanında "Tipoloji Kuramı" olarak da bilinen kişilik kuramını geliştirmiştir (Kuzgun, 2003: 72). John Holland'ın meslek tercih teorisi üç temel özellik içermektedir (Aytaç, 2005: 97):

- İnsanlar farklı mesleki tercihlerde bulunmaktadırlar.
- Kişilikleriyle uygun işlerde çalışanlar, uygun olmayan işlerde çalışanlara göre daha başarılı ve daha mutludurlar.
- İnsanlar arasında doğuştan gelen kişilik farklılıkları mesleki ilgilerini belirlemektedir.

Holland'ın (1997) teorisi, bireyin içinde bulunduğu çevreyle nasıl etkileşim halinde olduğunu ve hem bireysel özelliklerin hem de çevresel özelliklerin meslek seçimini nasıl etkilediğini göstermektedir. Holland, çoğu insanın benzer mesleki kişilik tipine sahip olduğunu savunmaktadır ve bunları gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı başlık altında toplamıştır (Spokane ve Guet, 2005: 25).

**Gerçekçi (Realistic) Tip:** Bu insanlar el ile yapılan işleri tercih eder, nesnelere, alet ve makineleri, hayvanları üretim aracı ile kullanmaya önem verirler. Alet ve makineleri çalıştırmaktan, bitki ve hayvan üretmekten zevk alırlar. Sosyal ilişkilerden, zihinsel faaliyetlerden hoşlanmazlar, problemlere gerçekçi ve pratik çözümler bulurlar. Gerçekçi kişiler atletik yapılı, erciler (maskülen), mekanik yeteneği ve ilgisi gelişmiş, açık havada çalışmaktan hoşlanan, para, güç ve statüye önem veren kimselerdir (Kuzgun, 2003: 73).

**Araştırmacı (Investigative) Tip:** Bu insanlar, duygusal aktivitelerden ziyade, düşünmeyi tercih eden, ben merkezci olmayan, belirsizlikten hoşlanan, bilimsel problemlere soyut yaklaşan kişilerdir (Aytaç, 2005: 97). Bu kimseler başkalarını ikna etmekten, sosyal ilişkilere girmekten, biteviye işlerle uğraşmaktan kaçınırlar. Araştırmacı kimseler iş ortamında problem çözümünde araştırmacı yeteneklerini kullanırlar, kendilerini akademik yeteneklere sahip, zihinsel bakımdan güçlü algırlar (Kuzgun, 2000: 132-133). Bu grupta yer alan insanlar, yabancı dil, bilimsel meslekler, teorik görevler ya da sanat, müzik, heykeltıraşlık gibi yaratıcı aktiviteleri içeren meslekleri tercih ederler (Brown, 2007: 34).

**Sanatçı (Artistic) Tip:** Sanatçı kişilik tipi, sanat biçimleri ve ürünleri yaratmak için fiziksel, sözel veya insana ilişkin materyallerin biçimlendirilmesini gerektiren esnek, özgür, plansız etkinlikleri tercih eder. Artistik bireyler, sistematik ve düzenli etkinliklerde bulunmaktan hoşlanmazlar. Artistik tipler, müzisyenlik, sahne yönetmenliği, yazarlık, iç mimarlık veya aktör/aktristlik gibi meslekleri tercih ederler (Siyez, 2013: 70).

**Sosyal (Social) Tip:** Başka insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, insanlara yardım etmeyi seven, empati gösterebilen insanlar bu gruba girer (Erdoğan, 2002). Bu grupta yer alan kişiler, diğer insanlarla karşılıklı beceri ve ilgilerin kullanımını gerektiren bir takım görevleri seçerek hayat ile başa çıkmaya çalışırlar. Böyle kişiler, insan davranışlarını değiştirmeyi ve yorumlamayı gerektiren, öğretmenlik, danışmanlık, organizasyon gerektiren işler, bakanlık gibi iş fırsatları sunan çevreler ile en iyi uyumu yakalarlar (Schein, 1998: 81).

**Girişimci (Enterprising) Tip:** Dışa dönük olan bu insanlar başkalarını ikna edip yönetmek isterler. İnsanlarla devamlı ilişki halindedirler. Rahat ve heyecansal bakımdan dengeli, dış görünüşleri anlamaya meraklı, sabırsız, kendine yetemeyen insanlardır. Bu tiplere uygun meslekler, satıcılık, komisyonculuk, politika ve avukatlıktır (Kuzgun, 2002: 114).

**Geleneksel (Conventional) Tip:** Gelenekçi kişiler, toplum ve gelenekler tarafından uygun bulunan görevleri ve amaçları seçerek bir yaşam mücadelesi verirler. Geleneksel tipe sahip insanlar bir gruba ve takım arkadaşlarına sahip olmadıkça güveni severler. Bu grupta yer alan kişiler, muhasebeci, bir takım ofis işleri ve idarecilik gibi iş fırsatları sunan, onlardan sistematik ve rutin işler yapmalarını bekleyen bir çevre ile en

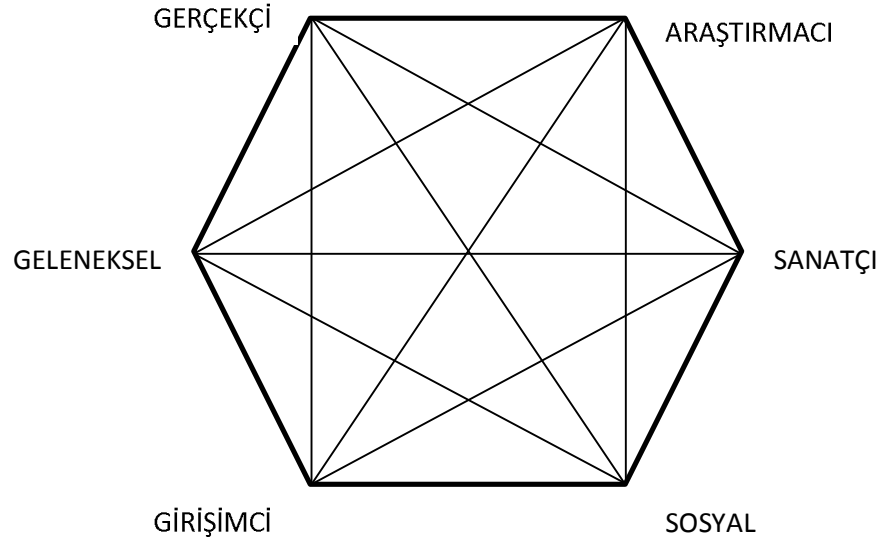
iyi uyumu yakalarlar (Schein, 1998; Holland, 1985). Holland'ın belirlediği altı kişilik tipi aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 2**  
**Holland'ın Kişilik Tipleri**

<b>Gerçekçi tip</b> , otomobil tamircisi, çiftçi, elektrikli gibi gerçekçi işleri yapar. Mekanik yeteneklere sahiptir fakat sosyal beceri eksikliği görülebilir. Tanımlanacak olursa:			<b>Sosyal tip</b> , öğretmen, psikolog, psikiyatrist, konuşma terapisti, din görevlisi, danışman gibi işleri yapar. Sosyal becerilere ve yeteneklere sahiptir fakat sık sık bilimsel ve mekanik yetenek eksikliği görülür. Tanımlanacak olursa:		
Asosyal Uyumlu Açık sözlü Samimi Makul düşünen	Esnek olmayan Materyalist Doğal Normal Isırcı	Becerikli Ağırbaşlı Tutumlu Anlayışsız Taraf olmayan	Egemen İşbirlikçi Etkili Arkadaş canlısı Cömert	Yardımsız İdealist Kibar Sabırlı İkna edici	Mantıklı Sosyal Nazik Anlayışlı Samimi
<b>Araştırmacı tip</b> , biyolog, kimyacı, fizikçi, antropolog, jeolog, tıbbi uzman gibi işleri yapar. Matematiksel ve bilimsel yeteneklere sahiptir fakat sık sık liderlik yeteneği eksikliği görülür. Tanımlanacak olursa:			<b>Girişimci tip</b> , satış personeli, müdür, televizyon yapımcısı, spor organizatörü, işletmeci gibi işleri yaparlar. Liderlik ve konuşma yeteneklerine sahiptirler fakat sıklıkla bilimsel yetenek eksikliği görülür. Tanımlanacak olursa:		
Analitik İhtiyatlı Karmaşık Eleştirici Meraklı	Bağımsız Entelektüel Kötümser Gözlemci Açık	Rasyonel Çekingen Utangaç Alçakgönüllü Popüler olmayan	Açgözlü Maceraperest Makul Hırslı Otoriter	Enerjik- Heyecanlı Teşhirci Dışa dönük	Cilveli İyimser Kendine güvenen Sosyal Konuşkan
<b>Sanatçı tip</b> , besteci, müzisyen, yazar, iç dekoratör, oyuncu, tiyatro yönetmeni gibi işleri yaparlar. Müzik, yazma ve sanata dair yeteneklere sahiptirler fakat sıklıkla büro işleriyle ilgili yeteneklerinin yetersiz olduğu görülür. Tanımlanacak olursa:			<b>Geleneksel tip</b> , muhasebeci, finansal analist, bankacı, stenograf, vergi uzmanı gibi işleri yaparlar. Aritmetik ve büro işleriyle ilgili becerilere sahiptirler fakat sıklıkla sanatsal yeteneklerden yoksun oldukları görülür. Tanımlanacak olursa:		
Karmaşık Tertipsiz Duygusal İdealist Hayalperest	Bağımsız Mantıksız Düşüncesiz İç gözlemci Sezgisel	Uyumsuz Açık Hassas Özgün	Dikkatli Uyumlu Etkili Çalışkan Savunucu	Esnek olmayan Çekingen Düzenli İtaatkar Tertipli	Isırcı Becerikli Erdemli Tutumlu Hayalperest olmayan

**Kaynak:** Spokane, A. R. ve M. C. Cruza-Guet, Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments, S. D. Brown, R. W. Lent (Ed.), *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* içinde. New Jersey: John Wiley and Sons Inc, 2005, s.26.

Holland kişilik tiplerini belirlemek için iki ölçme aracı geliştirmiştir. Bunlardan ilki Mesleki Tercih Envanteri, diğeri Kendini Araştırma Ölçeği (Self-Directed Search- SDS) dir. Kendini Araştırma Ölçeği ile ölçülen tiplerin birbirlerine benzerlik derecesi aşağıdaki altıgönde mesafeler ile gösterilmektedir (Kuzgun, 2000: 136):



**Şekil 2:** Holland'ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkiler

**Kaynak:** Carr, D. L. (2008). Relationships Among Overt and Covert Narcissism and Vocational Interests with Respect to Gender. Doctor of Education, Florida State University, Collage of Education, 2008, s.38.

Holland'ın altıgeni “mesleki psikolojinin simgesi” haline gelmiştir (Borgen, 1991; akt. Carr, 2008: 37). Şekilde görüldüğü gibi altı kişilik tipi düzenlenmiştir. Aralarındaki ilişkiye bakıldığında, genellikle bitişik kenarlarda olan tipler arasında ilişki daha yüksek, birbirlerine zıt konumlarda yer alan tipler arasındaki ilişki ise en düşük seviyededir. Bitişik kenarlarda yer alan tiplerin, birbirlerine zıt konumlarda bulunan kişilik tiplerine göre mesleki yönelim ve ilgilerinin daha benzer olduğu varsayılmaktadır. Holland'ın seçtiği altıgen şema onun teorisini görsel olarak diğerlerinden ayırarak uygulamada faydacı bir değere sahip olmasını sağlamaktadır (Carr, 2008: 37).

Holland'ın mesleki kişilik kuramı, son yıllarda en yaygın kullanılan kuramlardan birisi olmasına ve Holland tarafından zaman içinde gözden geçirilerek geliştirilmesine rağmen bazı eleştiriler almıştır. Bu kuramda, tiplerin nasıl oluştuğunun açıklanmaması, kişilik tiplerinin nasıl geliştiği ve değiştiği üzerinde durulmaması, eleştirilen önemli noktalar. Yetişkinlerde mesleki ilginin nasıl değiştiğinin göz ardı edilmesi ise eleştirilen diğer bir husustur (Erdoğan, 2003: 47).

### 2.4.3. İşe Uyum (Work Adjustment) Teorisi

Kariyer seçimi ile iş çevresine uyum üzerinde odaklanan bu kuram, R. Dawis ve L. Lofquist (1969) tarafından geliştirilmiştir. İşe uyum kuramı, özellik-faktör kuramının düzeltilmiş ve rötuş edilmiş bir halini yansıtmaktadır (Sharf, 2002: 65; akt. Pilavcı, 2007: 37). Bireyin faaliyette bulunduğu çevre dinamik bir yapıdadır ve sürekli değişir. Bu değişim sebebiyle bireylerin çevre ile başarılı ve sürekli bir etkileşim kurma ihtiyacı hissetmesi durumu “işe uyum” olarak ifade edilir (Dawis ve Lofquist, 1984).

Psikolojik bir teori olarak işe uyum teorisi, insana ve insan davranışlarına odaklanır. Bu teoriye göre insanlar her zaman bir çevre içerisinde var olurlar ve davranış sergilerler. Bu nedenle insanlar üzerine var olan herhangi bir teori, çevre ve insan hakkında olmak zorundadır. İşe uyum teorisinin varsayımlarından ilki, yaşayan bir organizma olarak, insanların büyük bir kısmının hatta tamamının çevre ile etkileşim halinde olmak zorunda olduğudur. İkinci olarak, insanlar, çevre ile etkileşimi sağlayan birtakım yeteneklere sahiplerdir ve çevre ile etkileşim halinde olan insan davranışlarının çoğu, çevre ve kişi arası etkileşimin zorunlu hale gelmesinden kaynaklanmaktadır (Dawis, 2005: 5).

Kişi çevre uyumu; kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumu olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Kişi iş uyumu, bireysel nitelikler ile işlerin gereklerinin eşleşmesine dayanır (Kuzgun, 2000) ve iki şekilde ifade edilir. Bunlardan ilki kişinin kabiliyetleri ile işin talepleri arasındaki uyum, diğeri ise insanın arzuları ile işin özellikleri arasındaki uyumdur. Kişi örgüt uyumu ise Kristof (1996) tarafından kişi ile örgütün bağdaşabilirliği olarak tanımlanan çok boyutlu bir kavramdır. Bu boyutlardan ilki ilave uyum diğeri ise bütüncü uyumdur. Bütüncü uyum kişinin örgütteki diğeri kişiler ile benzer özelliklere sahip olması ve taşınmasını ifade eder. Tamamlayıcı uyum ise bir kişinin çevresinde eksik olan özelliği tamamlaması ile ilgili bir uyumdur. Kristof (1996)'a göre burada temel olan kişilerin değerleri, hedefleri, kişilikleri ve tutumları ile örgütlerin hedefleri, değerleri, kültürü ve normlarının uyumudur (Aktaş, 2011). Kişi ve çevre karşılıklı olarak birbirinin ihtiyacını karşıladığı sürece bu uyum devam edecektir (Dawis ve Lofquist, 1984).

İş tatmini, iş tatmininin nedenleri ve kıdem gibi konularda kuramın varsayımlarını destekleyen bulgular vardır. İşe eleman alma ve yerleştirme konularında da kuram önemli katkılar sağlamıştır. Bu olumlu katkıları yanında kurama bazı eleştiriler yönelmiştir. Bu eleştirilerin başında, hangi kabiliyet ve tercihlerin birleşiminin işe uyumu etkilediği gelmektedir. Kariyer seçiminde, sosyal, ekonomik ve politik faktörlerin göz ardı edilmesi bir diğer eleştiridir. (Erdoğmuş, 2003: 44-45).

#### **2.4.4. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı**

İlk gelişimsel mesleki rehberlik kuramı olarak Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) tarafından geliştirilen kurama göre, meslek seçimi yaklaşık 11 yaşlarında başlayıp 17 yaşlarına kadar devam eden ve üç ana evreden oluşan bir gelişim sürecidir. 11 yaşa kadar olan evre *fantezi evresi* olarak tanımlanmaktadır. Bu evrenin en belirgin özelliği, oyunların meslek eksenli olmaya başlaması ve oyunda birçok değişik meslek rollerinin denenmesidir (Tan ve Baloğlu, 2006: 125).

*Geçici evre* olarak tanımlanan ve 11-17 yaşlarını kapsayan ikinci evre, ilgi, kapasite, değer ve geçiş olmak üzere 4 aşamadan oluşur. İlgi aşamasında gençler, o dönemde hoşlandıkları şeyler ve ilgileri bakımından mesleki seçimler yaparlar. Kapasite aşamasındaki çocuklar bir meslek için kendi kapasitelerini ve o mesleğe uygunluklarını daha fazla dikkate alırlar. 15 veya 16 yaşlarındaki genç insanlar değer aşamasına girerler; burada ilk kez meslek seçiminde amaç ve değer etmenlerinin farkına varırlar. Geçiş aşamasında bireyler ilgi, kapasite ve değer gibi sübjektif etmenler yerine çalışma koşulları, mesleğe hazırlanma süresi ve para geliri gibi çalışma hayatındaki gerçeklere odaklanırlar (Jones, 1989: 143).

Üçüncü dönem olan *gerçekçi dönem* ise inceleme, billurlaştırma ve kesinleştirme aşamalarından oluşmaktadır. İnceleme aşamasında birey, kişisel ve sosyal değerlerine uygun seçenekleri belirler. Geçici seçimler döneminden farkı ise birey burada daha gerçekçi bir bakış açısına sahiptir. Billurlaştırma aşamasında, birey inceleme aşamasındaki izlenimlerine dayanarak net bir meslek seçimi yapmaktadır. Son aşamada ise birey uzmanlaşmak isteği branşı seçerek kariyer tercihini kesinleştirmektedir (Sharf, 2002; akt. Pilavcı, 2007: 38). Bu dönem bireyin farkındalık düzeyinin artarak, kariyer

seçeneklerinden sadece bir tanesini seçip uygulayana kadar alternatifleri daralttığı aşama olarak ifade edilir (Crites, 1973).

**Tablo 3**  
**Ginzberg'in Mesleki Seçim Dönemleri ve Super' in Mesleki Benlik Kavramı Gelişimin Aşamaları**

Ginzberg' in Meslek Seçimi Dönemleri	Super' in Meslek Seçimi Dönemleri
1.Fantezi seçimler (6-11 yaş) 2.Geçici seçimler (11-17 yaş) İlgi aşaması (11-12 yaş) Kapasite aşması (13-14 yaş) Değer aşaması (15-16 yaş) Geçiş aşaması (17 yaş) 3.Gerçekçi seçimler (17 yaş ve 20'lerin ortası) Keşfetme Billurlaşma Belirleme 4.Yaşam boyu süren seçim süreci	1.Büyüme aşaması (doğum-14 yaş) Fantezi (4-10 yaş) İlgi (11-12 yaş) Kapasite (13-14 yaş) 2.Keşfetme (araştırma) aşaması (15-24 yaş) Geçici (15-17 yaş) Geçiş (18-21) Deneme, kısmi bağlanma (22-24 yaş) 3.Yerleşme aşaması (25-44 yaş) Deneme, bağlanma ve kabul (25-30 yaş) İlerleme (31-44 yaş) 4.Koruma aşaması (45-64 yaş) 5.Çöküş aşaması (65 yaş ve sonrası) Çöküş (65-70 yaş) Emeklilik (71 yaş ve sonrası)

Kaynak: (Jones, 1989: 144)

Ginzberg ve arkadaşları, başlangıçta kariyer seçiminin yetişkinlik döneminin başlarında gerçekleştirildiğini ifade etmelerine rağmen; daha sonra Ginzberg, kariyer seçimini belli bir dönemde iç faktörler (istekler) ile dış faktörlerin (imkanlar) uzlaşması olarak gören anlayışta değişiklikler yapmıştır. Ginzberg'e göre, kariyer seçimi hayat boyu devam eden bir karar verme süreci olup, bireyler iş dünyasının değişen gerçekleri ile kendi kariyer amaçları arasındaki uygunluğu sürekli gözden geçirmekte ve iyileştirmeler yapmaktadır (Erdoğan, 2003: 57).

#### 2.4.5. Super'ın Benlik (Self-Concept) Kuramı

Super' e göre bir kimse meslek seçmekle o ana kadar geliştirmiş olduğu öz kavramını yani kendini algılama biçimini uygulamaya koymuş olur. Kişinin seçtiği meslek onun özüne ilişkin algıların bir ifadesi, bir tür yansımasıdır. Birey olgunlaştıkça özü hakkındaki kavramları kararlılık kazanmaya başlar. Bu nedenle, yeni yetmelik döneminde verilen bir mesleğe yönelme kararı, aynı kararın orta yaşta verilmesinden çok farklıdır (Kuzgun, 2003: 84).



Super (1990) benlik kavramının kariyer seçimi ve gelişimindeki önemini vurgulamıştır. Benlik kavramı onun kariyer gelişim modelinin temel taşı olarak oluşturmaktadır. Bu kavram, toplum güçleri ve bireylerin nitelikleri (genetik, kişilik, vb.) ile bağlantılıdır. Super' e göre mesleki gelişim süreci aslında, benlik kavramının uygulanması ve gelişimidir. Super (1963) işi, mekanik olarak kişinin kendi benlik yapısına uygun biçimde oynadığı bir rol olarak tanımlamıştır (Carr, 2008: 50-51).

Super (1990) gelişimsel çerçeve içinde bir yaşam evresi önermiştir. Bu evreler: büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve çöküntü olarak sıralanır. Her bir evrede, kronolojik yaş sırasına göre kişiden beklenen mesleki gelişim görevlerinin başarıyla üstesinden gelmesi gerekir. ( Leung, 2008: 120).

**Büyüme evresi (4-14 yaş):** Bu aşamanın başlangıcında fantezi ihtiyaçlar önemli olmakla beraber, ilgiler ve kapasite giderek daha fazla önemli rol oynamaya başlar ( Jones, 1989: 147). Çocukluk çağında meslek seçimi gerçeklikten uzak olup, hayali ve arzularla dolu iken ön ergenlik dönemine yaklaştıkça yaşamda gerçeklik faktörünün rolü artar; kişi meslek seçme sorumluluğunun bilincine varır, ilgi ve yetenekleri giderek ayırmaya başlar (Hamamcı, 2012: 17).

**Araştırma evresi (15-24 yaş):** Araştırma aşamasında bir genç mesleki gelişim görevleri ile başa çıkmak zorundadır. Bu aşama kişinin ilgi, beceri ve değerlerinin anlaşılması ve bunlara paralel olarak belirlenen kariyer hedeflerinin takip edilmesini içeren bilişsel bir süreçtir ( Leung, 2008: 120). Bu yıllarda gençten, meslek alanları arasından bir veya birkaçına yönelerek meslek tercihlerini billurlaştırması beklenmektedir. Ön ergenlik döneminde genç ilgilerinin yanı sıra yeteneklerini de dikkate alarak mesleklerin gerektirdiği nitelikleri ve sağladığı olanakları tanıyarak meslek seçme sorununa bilinçli bir tavırla yaklaşmaktadır (Doğan, 2011: 1080).

Araştırma aşaması kendini tanıma, rol denemeleri, meslek incelemeleri gibi faaliyetlerin sürdürüldüğü bir dönemdir. Bu dönem şu alt dönemlere ayrılır (Kuzgun, 2000: 173):

- **Deneme basamağı (14-18 yaş):** İlgi gereksinme, yetenek, değer ve fırsatların dikkate alındığı, iğreti seçimlerin yapıldığı, fantezi, tartışma ve yarım zamanlı iş yaşantılarında bu seçimlerin geçerliliğinin denendiği dönemdir.

- **Geçiş basamağı (19-21 yaş):** Bu gelişim aşamasında bulunan gencin iş, çalışma dünyasına girdiği ve gerçeği daha çok göz önüne aldığı görülür.
- **Sınama basamağı (22-24):** Bu gelişim basamağındaki kişi kendisine uygun bir çalışma alanı bulmuştur, başlangıç işe girer ve bu işi hayatı kazanma yolu olarak sınamaya başlar.

**Yerleşme evresi (25-44 yaş):** Bu aşama esnasında genç yetişkinin güvenli bir mesleki benlik kavramına ulaşmak için yaptığı çabalarda, test etme ve bocalamalar sırasında bazı problemler ortaya çıkabilir. Bazı durumlarda iş değiştirme kişinin hayatının işini bulması ile sonuçlanabilir veya bu durum daha sonra bir seri iş değiştirmenin habercisi olabilir ( Jones, 1989: 148).

**Devam ettirme evresi (45-64 yaş):** Bu aşamada birey muhtemelen oldukça olgunlaşmıştır ve görevi yeni bir temel oluşturmaktan çok, var olan benlik kavramını başarılı bir şekilde korumaktır. (Jones, 1989: 148). Bu evre genel olarak kişinin yapmış olduğu işten duyduğu memnuniyetin devam ettiği, istenmeyen ve memnun olunmayan durumların ise yeniden gözden geçirildiği ya da değiştirildiği evredir (Coertse ve Schepers, 2004: 58).

**Çöküntü evresi (65 yaş ve sonrası):** Fiziksel ve zihinsel süreçlerin yavaşlaması ve enerjinin azalması ile belirginleşir. Bu aşamada birey daha az yük alabilir ve çalışma kalıplarını çeşitli yollarla azalan kapasitesine göre uyarlamaya başlar (Jones, 1989: 148). Çalışanlar emeklilik yaşamı planları ile daha ilgili olurlar. Bu nedenle bu evre yavaşlama, emeklilik planı ve emeklilik yaşamı kariyer gelişim görevlerini içerir (Siyez, 2013: 52).

Super'in kuramı, kişiliğin önemli özelliklerine dikkat çekmesi ve mesleki gelişimle ilgili yeni kavramlar kazandırmasıyla da bilinir. Bu kuramın geniş kabul görmesi, kuramın çok sayıda araştırma sonucuna dayanmasından kaynaklanır. Bütün bu olumlu katkılarına rağmen kuram, gelişim dönemlerinin karışık olduğu, ekonomik ve sosyal faktörlere yeteri kadar önem vermediği şeklinde eleştirilmiştir (Erdoğan, 2003: 56).

#### 2.4.6. Roe'nin Kişilik Kuramı

1956' da Anne Roe, dönüm noktası niteliğinde bir kitap yayınlamıştır. Meslek Psikolojisi adlı kitap kişilik teorisi ve Maslow' un ihtiyaçlar teorisi etkisinde şekillenen bir kariyer gelişim teorisidir (Brown, 2002: 5).

Anne Roe (1957)' nun meslek gelişim teorisine göre, çocuğun ileri yaşlarda meslek seçimi ev ortamının bir yansımasıdır, özellikle çocuğun ebeveynleri tarafından kabul görmesi ya da reddedilmesi en etkili faktörlerdir. Roe (1957) ebeveyn sınıflarını, aşırı korumacı anne babalar, aşırı istekçi anne babalar, çocuğunu seven ve kabul eden anne babalar, çocuğunu sıradan bir biçimde kabul eden anne babalar, ihmalci anne babalar ve son olarak reddedici anne babalar olmak üzere altı temel başlık altında toplamıştır (Ologun, 2002: 146).

Roe meslekleri, içerdikleri faaliyetler açısından insanla uğraşmayı ve insan olmayanla uğraşmayı gerektiren meslekler olarak iki gruba ayırmakta ve bu alandan birine yönelişte kişinin çocukluğunda anne babası ile ilişkilerinde sağladığı doyumun önemli rol oynadığını savunmaktadır (Kuzgun, 2000: 147). Daha ılımlı ve çocuğunu kabul eden bir anne babaya sahip bireyler insanlarla bir arada olmayı gerektiren işleri seçerken, soğuk ve reddedici anne babaya sahip bireyler yalnız çalışmayı tercih ederler. Roe çocukluk dönemindeki deneyimlerin yanı sıra genetik etkiler ya da çevresel deneyimler gibi diğer faktörlerin de meslek seçimi üzerindeki etkisini kabul etmiştir (Timothy ve Thomason, 1999: 26).

Roe'nun kariyer seçimi sürecinde çocukluk etkilerinin önemine dikkat çektiği kişilik kuramına yönelik bazı eleştiriler vardır. Bu eleştirilerden birisi, çocukluk döneminde çocuğun anne ve babası ile olan etkileşiminin kariyer seçimini etkilediği varsayımını kanıtlamanın oldukça zor olduğudur. Bu etkileşim çok sayıda değişkeni içerdiği için ampirik çalışmalarda bu değişkenleri kontrol etmek oldukça güçtür. Bir diğer eleştiri ise, anne ve babanın birbirleri ile tutarsızlık gösteren tutum ve davranışlarının çocuğun kariyer seçimine etkisini ispatlayacak uzun dönemli araştırma yapmanın oldukça zor olmasıdır (Brown, 2003: 23; akt. Pilavcı, 2007: 42).

#### 2.4.7. Tiedman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı

Bu kuram, Ericson'un sekiz psiko-sosyal gelişim kriziyle paralellik arz etmektedir. Buna göre kişi mesleki gelişiminde ayrışma ve bütünleşme olarak tarif edilen bir noktaya gelmektedir. Ayrışma, dünyada hayatını sürdüren bir varlık olarak kişinin, kendisini değerlendirmesi ve mesleklerin değişik yönlerini inceleme sürecidir. Bu sürecin bir hedefi de güven ve güvensizlik krizini çözümlenmektedir. Tiedeman'a göre mesleki karar verme devamlılığı olan bir süreçtir. Kişinin sosyal ortamını değiştğinde mesleki kararları da değişebilmektedir (Tan ve Baloğlu, 2006: 128). Tiedeman ve O'Hara, kariyer geliştirme süreci ve mesleki kararların içeriği üzerinde durmak yerine, karar verme sürecine odaklanmıştır. Hatta, kuramın sadece kariyer kararlarıyla sınırlı kalmayıp, hayatla ilgili diğer kararlara da uygulanabileceği vurgulanmıştır (Erdoğan, 2002).

Miller-Tiedman ve O'Hara (1963), bekleme ve uygulamadan oluşan iki aşamalı bir model önermiştir. Kariyer kararının bekleme aşaması dört kısımdan oluşur. Bunlar (Patton ve McMahon, 2006: 66):

- **Keşif:** Bu dönem, çevreden geri beslemenin yapıldığı ve çevre ile etkileşimin söz konusu olduğu bir süreçtir. Bu aşamada birey toplamış olduğu bilgileri düzenlemeye ve sentezlemeye başlar.
- **Billurlaştırma:** Billurlaştırma süreci, bireylerin kendileri ve iş dünyası hakkındaki bilgileri düzenleme, değerlendirme ve sentezleme girişimi olarak ortaya çıkar. Bu aşamada düşünceler sabit hale gelmeye başlar ve alternatifler arası ayrımlar ortaya çıkar (Tiedeman & O'Hara, 1963; akt. Bernes, 2000: 22).
- **Seçim:** Kristalleşme aşamasını seçim aşaması takip eder. Önceki aşamalarda belirlenen kariyer yollarından birinin seçilmesini içerir (Ward ve diğ., 2008: 235).
- **Aydınlatma:** Bu aşamada kişi yapmış olduğu seçimi gerçekleştirmek için bir plan oluşturmaya başlar (Tiedeman & O'Hara, 1963; akt. Bernes, 2000: 22).

Tiedeman'ın karar verme modeli, bilgisayar destekli kariyer danışmanlığı programı için bir kaynak olmuştur. Ancak bu sistem, oldukça karmaşık ve anlaşılması zor olduğu için, geniş çapta bir kabul görmemiştir. Bu kuram, daha çok kariyer kararı vermede, kendini

tanımının önemini vurgulama yönünde kabul görmektedir (Osipow ve Fitzgerald, 1996: 33; akt. Pilavcı, 2007: 44).

#### 2.4.8. Sosyal Öğrenme Kuramı

Bu teori, bireylerin kariyer seçimi yaparken içinde bulunduğu çevreyle etkileşim halinde olduklarını varsayar ancak Krumboltz' un kariyer seçimi ve danışmanlığı ile ilgili olarak geliştirdiği öğrenme teorisi, bireylerin içinde buldukları çevre ile olan etkileşimlerinden nasıl öğrendiklerine vurgu yapar (Mitchell ve Krumboltz, 1996; akt. Swanson ve Fouad, 1999: 103). Öğrenme teorisine göre insanlar zeki birer problem çözücüdürler ve çevre tarafından pasif bir şekilde kontrol edilmekten başka kendi çevrelerini de kontrol altına almaya çalışırlar. Sosyal öğrenme kuramının kariyer kararı vermekle ilgili olarak cevabını aradığı temel sorular şunlardır (Erdoğan, 2002):

- Bireyler, neden belli bir mesleğe girerler?
- Bireyler, hayatlarının belli dönemlerinde neden meslek değiştirirler veya değiştirmek isterler?
- Bir meslek içinde, bireylerin neden değişik tercihleri vardır?

Bu sorular çerçevesinde, sosyal öğrenme yaklaşımı, kariyer kararı verme sürecinde etkili olan faktörler üzerinde durmaktadır. Kariyer kararı vermeyi belli ölçülerde etkileyen bu faktörlerin başlıcaları, genetik yönelim, çevre şartları ve olaylar, öğrenme deneyimleri ile bilişsel, duygusal ve performansla ilgili tepki ve becerilerdir. Bu faktörlerin farklı biçim ve derecelerdeki kombinasyonu ve etkileşimi, farklı kariyer kararları olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 2002).

Öğrenme teorisi iki öğrenme türünü savunmaktadır. Bunlardan ilki olan **araçsal öğrenmede** birey, davranışı için cezalandırılır ya da desteklenir. Eğer davranış cezalandırılırsa muhtemelen azalma görülürken, pozitif bir şekilde desteklendiğinde ise davranışın tekrarlandığı görülmektedir. Örneğin, Fransızca konuşması ve öğrenmesi için desteklenen bir birey muhtemelen Fransızca öğrenmeye ve konuşmaya devam edecektir, oysa kötü bir aksanı olduğu için gülünç bulunan bir kişi muhtemelen Fransızca derslerini bırakacaktır. İkinci öğrenme türü olan **ilişkilendirerek öğrenmede** ise birey, nötr bir şeyi duygu yüklü bir uyarıya eşleştirir. Bu ilişkilendirmenin bir

sonucu olarak nötr uyaranlar pozitif ya da negatif olurlar. Örneğin keyifli bir televizyon programı ile polis memurları ilişkilendirildiğinde bu durum polis memuru olmanın yollarını açabilir (Swanson ve Fouad, 1999: 104). Benzer şekilde, oy verecek olan kişileri etkileme amaçlı yapılan politik konuşmalar ya da ünlü sanatçıların giydiği kıyafetlere sahip olma arzusu da ilişkilendirerek öğrenme örnekleridir (Krumboltz, 2009: 138).

**Tablo 4**  
**Krumboltz ve Arkadaşlarına Göre Meslek Kararını Vermede Dört Belirleyici**

Genetik donanım ve özel yetenekler	Çevresel koşullar ve olaylar	Öğrenme yaşantıları	Göreve yaklaşma becerileri
-İrk -Cinsiyet -Fiziksel özellikler -Fiziksel engeller -İstidat (eğilim) örnekleri: Çevreyle etkileşim Zeka Müzik becerisi Sanat becerisi Kas eşgüdümü	-İş fırsatlarının sayısı ve doğası -Eğitim fırsatlarının sayısı ve doğası -Adayların ve işçilerin seçimindeki sosyal politikalar ve işlemler -Çeşitli mesleklerde geriye dönüş yapma oranı -Çalışma yasaları ve birliklerin kuralları -Deprem, kuraklık, sel, kasırga gibi fiziksel olaylar -Doğal kaynakların bulunması ve talep olması -Teknolojik gelişmeler -Toplumsal örgütlerde değişimler -Ailede eğitim yaşantısı ve kaynaklar -Eğitim sistemi -Çevre ve toplumun etkileri	-Araçsal öğrenme yaşantıları, çevrede etki yaratabilmek üzere eylemde bulunma -Çağrışımsal öğrenme yaşantıları, dışsal uyarıya verilen tepki. Örneğin; Klasik koşullanma Model olma	-Probleme ilişkin beceriler -Standart ve değerlere göre performans -Çalışma alışkanlıkları -Algısal ve bilişsel süreçler. Örneğin; Katılım Kodlama -Zihinsel engeller -Duygusal tepkiler

Kaynak: Krumboltz, Mitcheel ve Jones, 1976; akt. Jones, 1989: 154)

Bu dört etkileyici faktör tipinin karmaşık etkileşimi sonucu insanlar bazı genellemeler ve inançlar oluştururlar. Bazıları bunu hemen dile getirebilirler: “Zengin olmak istiyorsan ticaret yapmalısın” gibi. Her bireyin kendisi ve dünya hakkında böyle genellemeleri vardır (Kuzgun, 2000: 200).

Brown’ a (1990) göre, sosyal öğrenme kuramının üzerine bina edildiği kavram ve tanımlamalar, bu kuramın güçlü yanlarından. Kişisel, ekonomik ve sosyal

değişkenleri kariyer kararının önemli belirleyicileri olarak görmesi, kuramın olumlu özellikleri olarak ilave edilebilir. Kuramı destekleyen ampirik çalışmalar da vardır. Bunun yanında bireysel ilgi ve kabiliyetlerin nasıl geliştiği kuramda ihmal edilmiştir (Erdoğmuş, 1998: 147).

#### **2.4.9. Schein'in Kariyer Değerleri (Career Anchors) Kuramı**

Schein' in gelişimsel teorisinin destekleyicisi olan kariyer değerleri kuramı, Edgar Schein tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961 yılında başlatılan ve 44 tane master programı mezunu erkek ile yapılan bir araştırma neticesinde oluşturulmuştur. Bu kişilerle 1960 yılının başlarında, mezuniyetlerinden önce tutum anketleri ve röportajlar ile daha sonra da 1973 yılında, kariyerlerinin 10-12. yıllarındayken yoğun bir şekilde çalışmalar yapılarak kariyer değerleri kavramı oluşmuştur. (Schein, 1988: 83).

Schein kariyer değerini; “bireysel kariyere rehberlik eden, onu yapılandıran, durduran ve onun ile bütünleşen birey tarafından algılanan yetenek, kabiliyet, temel değer, güdü ve ihtiyaçlardan oluşan bir benlik” olarak tanımlanmakta ve bireylerin iş ve yaşam deneyimlerinin artmasına bağlı olarak değişeceğini ifade edilmektedir (Halis, 2013: 205).

Kariyer için rehberlik niteliği taşıyan kariyer değerleri bir süreç olarak ele alındığında, (1) ihtiyaçlar ve güdüler, (2) yetenekler ve (3) değerler bu süreç içerisinde kavramsallaştırılan üç önemli unsur olmuştur. Schein kariyer değerlerini, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, yönetsel yetkinlik, güvenlik ve istikrar, otonomi ve bağımsızlık, girişimci yaratıcılık olmak üzere beş grupta toplamıştır (Schein, 1988: 84):

- **Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler:** İşe ve göreve yönelik olmak, teknik becerilerini göstermek isteği baskın olan kariyer değeridir. Bu değer in öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, örgütte yükselmekten daha önemlidir. Bu grupta yer alan mezun olmuş kişiler, teknik personel rollerinden fonksiyonel yönetime kadar çeşitli işlerde çalışırlar.
- **Yönetsel Yetkinlik:** Diğer kişilerin ve grupların organizasyonu ve yönetilmesi, ortak amaçlara ulaşma yolunda analiz ve problem çözme yeteneklerinin baskın

olduğu kariyer değeridir. Bu gruptaki mezunlar, başkanlık, başkan yardımcılığı gibi genel yönetim pozisyonlarında yer alırlar.

- **Güvenlik ve İstikrar:** Örgütte kalma ve istikrar konularında güven arayışı, bu değere sahip kişilerin önemseydiği konulardır. Bu bireyler için iş ve istihdam güvenliği kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu grupta yer alan bazı mezunlar, diğerleri hala iş aramaya devam ederken başarılı oldukları alanda kendi işlerini çoktan kurmuşlardır.
- **Otonomi ve Bağımsızlık:** Bu değer baskın olduğu kişiler, örgütsel sınırlamalar altında çalışmak istemezler. Kariyer tercihlerinde temel belirleyici özgür hareket edebilmektir. Başkalarına bağımlı olmak yerine tek başına çalışmayı tercih ederler. Bu değere sahip kişiler kendi kontrolleri altında bir iş yaşamı arzularlar. Örgütsel rutinler, kurallar, uniformalar ya da kıyafet sınırlamaları gibi diğer tüm disipline edici öğeleri reddederler (Schein, 1990: 5).
- **Girişimci Yaratıcılık:** Yeni ürün ve hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak ya da yeni işletmeler kurmak ve yeni projeler geliştirmek, bu kariyer değerinin önemli özellikleridir. Bu grupta yer alan kişiler çoğunlukla geleneksel iş örgütlerinin dışında yer alırlar, ancak onların danışmanlık ve öğretim aktiviteleri iş ve yönetimle ilişkili olmaya devam eder.

Özetle, Schein'a göre, yukarıda belirtilen kariyer değerleri ile bireyin kariyer seçimi uyumlu ise, birey ile kariyeri bütünleşmektedir. Kişi kendi yeteneği, ihtiyacı ve değerlerinin farkındadır. Örneğin, teknik alanda yeterli olduğuna ve ilgisinin o yönde olduğuna inanan bir mühendis, yönetim kademeleri içinde hareket etmek yerine, mühendis olarak teknik alanda kalmak isteyecektir. Birey, kariyer değerlerini doğru algılayarak, kendisi için en uygun kariyer seçimini gerçekleştirecektir (Pilavcı, 2007: 49).

#### **2.4.10. Gottfredson'ın Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı**

Geleneksel kariyer kuramlarının daha çok orta sınıf için geçerli olduğunu ve sosyokültürel etkilerin göz ardı edildiğini iddia eden Gottfredson (1981), çalışmalarını geleneksel kuramlarda eksik gördüğü zeka, sosyoekonomik statü, ırk ve cinsiyetin kariyer seçimindeki etkisi gibi alanlarda sürdürmüştür. Gottfredson'a göre, geleneksel kuramlar kariyer süreci veya içeriğinden birisine odaklanmıştır. Bunu bir eksiklik olarak



gören Gottfredson, kariyer seçimi süreci ve içeriğini bütünleştirmeye çalışmıştır. Cinsiyet ve prestij temeli üzerine kurulu mesleklerin zihinsel haritası yaklaşımını geliştirmiştir (Erdoğan, 2003: 58).

Sınırlandırmanın aşamalarının tüm çocuklarda aynı şekilde seyrettiği görülmektedir fakat bazı çocuklar kendi bilişsel yeteneklerine bağlı olarak diğerlerinden daha hızlı ya da daha yavaş olabilirler. Yaş ve sınıf seviyeleriyle ilişkili olan bu aşamalar aşağıda sıralanmıştır (Gottfredson, 2005: 77):

- **Büyüklik ve Güce Alışma Evresi (3-5 yaş):** Okul öncesi dönemde çocuklar sezgisel düşünceye ve obje konumuna erişirler. Örneğin, insanların dış görünüşlerini değiştirerek cinsiyetlerini değiştiremeyeceğini bilirler. İnsanları, büyük ve güçlü ya da küçük ve zayıf olarak en basit şekilde sınıflamaya başlarlar. Aynı zamanda meslekleri de yetişkin rolleri olarak tanımaya başlarlar.
- **Cinsiyet Rolüne Alışma Evresi (6-8 yaş):** Bu yaştaki çocuklar somut terimlerle düşünürler ve basit ayrımlar yaparlar. Daha fazla meslek tanımaya başlarlar. Aynı zamanda çocuklar insanlar arasında ayırım yapmak için daha çok görsel atıflara önem verirler. Bu yaşlarda onlar için en açık ve belirgin olan şey cinsiyettir, öncelikle dış görünümle ilgili giyim, saç gibi tipik aktiviteler ile cinsiyet ayırımı yapmaya başlarlar.
- **Sosyal Değerlere Alışma Evresi (9-13 yaş):** Bu yaşlardaki çocuklar bazı faaliyetleri kavramsallaştırarak daha fazla meslek tanımaya başlarlar ancak meslekleri doğrudan göremezler. Örneğin, masa başında duran (sekreter), telefona cevap veren (müdür), bilgisayarda bir şeyler yazan (gazeteci) şeklinde meslekleri kavramsallaştırırlar. 9 yaşına doğru çocuklar, bir kişinin sosyal sınıfını, onun konuşması, davranışları, kıyafetleri gibi daha somut sembollerle tanımaya başlarken 13 yaşına doğru meslekleri tıpkı yetişkinlerin yaptığı gibi saygınlıklarına göre sıralarlar. Bu dönemde çocuklar, gelir, eğitim ve meslek arasındaki sıkı ilişkiyi de anlamış olurlar. Farklı iş alanları arasında ayırım yapabilirler ve bir iş alanından diğerine, çalışan niteliklerinin ve ekonomik unsurların farklılık gösterdiğini görebilirler.

- **İçsel Benliğe Alışma Evresi (14 yaş ve üstü):** Bu evrede bilinçli bir farkındalık içinde mesleki gelişim ortaya çıkar. Ergenler, hangi mesleklerin onların kişisel özellikleri ve psikolojik yapılarıyla daha uyumlu olduğunu düşünmeye başlarlar.

Gottfredson' un daraltma ve uzlaşma teorisi eşleştirme sürecinde oldukça önemli bir yere sahip olan dört gelişimsel süreç ileri sürmektedir. Bunlar (Gottfredson, 2005: 72-73):

- Yaşa bağlı olarak bilişsel yetenekte gerçekleşen gelişim (bilişsel büyüme)
- Kendine yöneliminde artış ve benlik gelişimi (öz yaratım)
- Kademeli biçimde en az tercihte bulunulan mesleki alternatiflerin elenmesi (daraltma)
- Mesleki seçimi aşamasında yer alan dışsal kısıtların fark edilmesi ve uyumun sağlanması (uzlaşma)

Gottfredson'ın kuramını değerlendirirken Brown (1996) “sınırları belirlemeye ve uzlaşmaya neden olduğu ileri sürülen faktörlerin çok genel olduğunu, sonuçta da gerçekte kariyer seçiminde ve seçim sürecinde gerçekten neler olduğu hakkında sorularımızın kaldığını” belirtmektedir. Bununla beraber Gottfredson'ın kuramı kariyer ile ilgili literatürde ki önemli boşluklara işaret etmektedir (Siyez, 2013: 68).

Kariyer seçim teorileri başlığı altında bahsedilen kuramlardan her biri kariyerin nasıl geliştiğinin ve kariyer seçimlerinin nasıl yapıldığının anlaşılmasına yönelik önemli bir bakış açısı kazandırmıştır. Kuramların kariyer tercih sürecine yönelik sundukları görüşler zaman zaman birbirine yakın olsa da pek çok yönüyle kuramların birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Kariyer gelişim sürecinin çok sayıda faktörden etkileniyor olması bu farklılığı açıklamaktadır. Her bir kuram bu süreci etkileyen farklı faktörlere değinmiştir. Sonuç olarak her bir teori, kariyer gelişim sürecini anlamaya ve kariyer gelişim müdahalelerinde bulunmaya önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.

## **BÖLÜM 3: KARIYER TERCİHİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN MESLEKİ OLGUNLUK DÜZEYİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: LİSE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Bu bölümde, kariyer tercihini etkileyen faktörlerin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek üzere yapılmış olan araştırma ele alınacak olup, araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, kısıtları, yöntemi, kullanılan ölçekler, araştırma modeli ve hipotezleri sunulacaktır. Daha sonra ise yapılan analizlerden elde edilen bulgular tartışılıp öneriler sunulularak bölüm sonlandırılacaktır.

### **3.1. Literatürdeki Bulgular**

Mesleki olgunluk düzeyi üzerinde etkisi olduğu düşünülen ve araştırmada ele alınan değişkenlerin tamamının bir arada ele alındığı çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak çalışmamızın örneklemini oluşturan lise öğrencileri üzerinde yapılmış ve değişkenlerin ayrı ayrı ele alındığı araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmaların bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Uzer (1987), lise öğrencilerinin yükseköğretim programlarını tercihleri ile kendi yetenek, ilgi ve mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yaptığı araştırmada; kız öğrencilerin mesleki tutum ve kendini tanıma yönünden erkeklerden daha fazla mesleki olgunluğa eriştiklerini ortaya koymuştur. Benzer nitelikli çalışmalara bakıldığında da cinsiyete göre mesleki olgunluk düzeyinin kızların lehine farklılaştığı görülmüştür (Acısu, 2002; Akbıyık, 1991; Akbalık, 1996; Bal, 1998; Çakar, 1997; Çoban, 2005; King, 1989; Keller, 2004; Lee, 2001; Patton ve Creed, 2001; Sekmenli, 2000; Yazar, 1997). Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyi ile mesleki olgunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmalar sonucu, mesleki olgunluk ile sosyo-ekonomik düzey arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Akbalık, 1996; Flouri ve Buncahan, 2002; Sahranç, 2000; Sekmenli, 2000; Sürücü, 2005). Anne babanın eğitim durumu, anne babanın sağ olma ve evlilik durumu, ailenin gelir düzeyi ve okul türü ile mesleki olgunluk düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan çalışmalar sonrası bahsedilen değişkenler ile mesleki olgunluk düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Akbalık, 1996; Sahranç, 2000; Sürücü, 2005; Zeren, 1999). Yaş ve sınıf düzeyi ile mesleki olgunluk düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik

yapılan çalışmalara bakıldığında yaş artıkça öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyinin de arttığı sonucuna varan çalışmalar olduğu görülmektedir (Flouri ve Bunchanan, 2002; Keller, 2004; Patton ve Creed, 2001; Patton ve Creed, 2003). Yazar (1997) sınıf düzeyi ve mesleki olgunluk ilişkisini tespit etmek amacıyla yapmış olduğu araştırma sonucunda iki farklı sonuca ulaşmıştır. Sınıf düzeyine ilişkin mesleki olgunluk puanlarına ilişkin genel lisede 1. Sınıf ve 3. Sınıf arasında önemli bir fark görülmezken, meslek lisesinde 1.ve 3.sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk puanları arasındaki fark 3. sınıf lehine önemli bulunmuştur. Çakar da (1997) yapmış olduğu çalışma sonucu mesleki olgunluk ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. King (1989) yapmış olduğu bir çalışmada cinsiyet ile mesleki olgunluk, yaş, kontrol odağı, ebeveyn istekleri ve ailenin seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre yaş, erkeklerde mesleki olgunluğun en temel belirleyicisi olarak bulunmuştur.

Öz-yeterlilik seviyesi ve mesleki olgunluk ilişkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında, öğrencilerin mesleki olgunluk puanları ile öz-yeterlilik puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Keller, 2004; Patton ve Creed, 2003). Öz-yeterlilik ile sınıf düzeyi ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde de iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mesleki karar öz-yeterliliği sınıf düzeyi yükseldikçe artmaktadır (Keller, 2004). Mesleki rehberlik hizmetleri ile mesleki olgunluk ilişkisini saptamaya yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında; mesleki rehberlik yardımını yeterli gören ve psikolojik danışma hizmeti alanlar ile almayanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Çakar, 1997; Çoban, 2005; İşgör ve Sezer, 2008; Zeren 1999). Bal (1998) ise yapmış olduğu araştırma sonucu okullarda rehberlik servisinin olup olmamasına göre mesleki olgunluk düzeyinde herhangi bir farklılık gözlemlememiştir.

Karar verme stratejilerini ölçmek amacıyla yapılan çalışmalara bakıldığında Kuzgun (1992), yaptığı çalışmada kız öğrencilerin mantıklı karar, bağımlı karar ve kararsızlık stratejilerini erkek öğrencilere oranla daha fazla kullandığı sonucuna varmıştır. Dinklage (1967), kızların erkeklerden daha içtepsel karar verdiklerini, Levis (1981) ise erkeklerin kızlardan daha içtepsel karar verdiğini ileri sürmüştür. Elde edilen bulgular Dinklage'ın bulguları ile çelişkili, Levis'in bulguları ile tutarlı görünmektedir (Kuzgun,

2012, s. 16-17). Mesleki karar verme stili ile karar verme öz-yeterliliği arasındaki ilişkiyi inceleyen Mau (2000), kızların erkeklere oranla bağımlı karar stratejisini daha çok kullandığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırma bulgularına göre mantıklı karar verdiğini düşünen bireyler mesleki karar sürecinde de kendilerini daha yeterli bulma eğilimindedirler. Kesici (2002), cinsiyet ve karar stratejileri arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik yapmış olduğu araştırma ile mantıklı karar verme stratejisi puan ortalamasının kızların lehine yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yiğit (2005), cinsiyetin lise öğrencilerinin karar verme davranışını ne derece yordadığını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre cinsiyet, mantıklı karar verme stratejisinin önemli bir yordayıcısıdır. Öğrencilerin karar verme stilleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varan araştırmalar da mevcuttur (Köse, 2002; Taşdelen, 2002). Güner (2006) lise son sınıf öğrencilerinin karar stratejilerini yordayan değişkenleri incelemiş ve cinsiyetin mantıklı karar stratejisinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karar stratejileri ve yaş değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında Develioğlu (2006)'nun elde ettiği araştırma bulgularına göre sınıf düzeyi arttıkça içtepisel karar stratejisinin kullanımının arttığı görülmektedir. Alver (2005) de sınıf düzeyine göre mantıklı ve içtepisel karar verme puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu bulmuştur. Amir ve Gati (2006), mesleki karar verme güçlüklerini incelemeye yönelik yapmış oldukları çalışma sonucu mesleki karar öz yeterliliği ile öğrencilerin karar verme stilleri arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuşlardır. Blustein (1987) karar verme stilleri ile mesleki olgunluk arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında rasyonel karar verme stilinin mesleki olgunluğu yordadığı; sezgisel ve bağımlı karar verme stillerinin ise mesleki olgunluğu yordamadığı sonucuna ulaşmıştır.

Literatürde yer alan bu bulgular, araştırmamızın sonuçlarının değerlendirilmesinde önemli bir yer teşkil etmektedir.

### **3.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı**

Bu araştırmanın amacı, lise son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihinde etkili olan faktörlerden karar stratejileri, öz-yeterlilik inancı ve okullardaki psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi üzerine etkisini incelemektir. Öğrencilerin karar stratejilerinin, mesleki olgunluk düzeylerinin, öz-yeterlilik seviyelerinin ve PDR faaliyetlerinin yaş, cinsiyet, anne-baba eğitim düzeyi,

kardeş sayısı, okul türü gibi birtakım demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını tespit etmek ise çalışmanın diğer amacını oluşturmaktadır.

Konuyla ilgili önceden yapılan çalışmalardan görüldüğü üzere, hem ülkemizde hem de yurt dışında öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri; mesleki tutum, kendini tanıma, kişilik özellikleri, benlik kavramı, öz-yeterlilik, karar stratejileri, algılanan sosyal destek, yaş, cinsiyet, okul türü, sosyo-ekonomik düzey gibi farklı değişkenlerle incelenmiştir. Ancak mesleki olgunluğun temel belirleyicisi olan değişkenlerin tamamının dahil edildiği kapsamlı bir analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Bu eksiklikten hareketle gençlerin mesleki olgunluk düzeylerinin ve öz-yeterlilik inançlarının incelenmesi, mesleki rehberlik faaliyetlerinin etkinliğinin araştırılması, öğrencilerin karar verme durumundaki beceri düzeylerinin ve kullandıkları karar stratejilerinin belirlenmesinin, öğrencilere verilecek kişisel ve mesleki rehberlik çalışmalarını planlamada, daha etkin bir meslek seçim süreci ile birlikte isabetli bir meslek seçim kararı vermede yararlı olacağı düşünülmüştür. Çalışma ile lise düzeyindeki okullarda her geçen gün daha da önem kazanan ve bireyin hayatını büyük ölçüde etkileyen kariyer seçim sürecinin daha etkin bir şekilde tamamlanması ile ilgili çözüm önerileri getirilmesi amaçlanmaktadır.

### **3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları**

Araştırma kapsamında Adapazarı ilçesindeki liselerin son sınıflarında okuyan öğrencilere ulaşılmaya çalışılmış ve uygulanan anket formunun doldurulması istenmiştir. Yapılan çalışma sonucu, ilgili liselerdeki 12. sınıf öğrencilerinden 450 adet anket formu elde edilmiştir. Elde edilen bu anket formlarının her biri incelenerek; analize imkan tanımayacak kadar eksik bırakılan veya ters kodlu sorulara verilen tutarsız yanıtlar sayesinde gelişigüzel doldurulduğu tespit edilen 150 adet anket formu analizlerden çıkarılmıştır ve 300 katılımcının anket formu analiz kapsamına alınmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır.

Bu araştırmada iki tane kısıt olduğundan bahsedilebilir. Bu kısıtlardan ilki, araştırmanın yalnızca Sakarya ili Adapazarı ilçesi kapsamında yer alan, meslek liseleri ve özel liseler dışında kalan devlet liselerinde okuyan öğrencilere yapılmış olmasıdır. Özel liselerde veri toplamaya ilişkin okulların engellemeleri ve elde edilen verilerin doğruluğuna

ilişkin olumsuz görüş nedeniyle özel liseler kapsam dışı tutulmuştur. Lise son sınıf öğrencilerinin tercih edilme nedeni ise, öğrencilerin Üniversitede okuyacakları bölüm tercihiyle birlikte önemli bir meslek seçim kararı verecek olmalarıdır. İkinci kısıt, ise araştırma kapsamına yalnızca 12. Sınıf öğrencilerinin dahil edilmiş olmasıdır.

### **3.4. Araştırma Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın uygulama evreni, Sakarya ili, Adapazarı ilçesi kapsamında faaliyet gösteren meslek lisesi ve özel liseler dışında kalan devlet okullarında öğrenim gören 12.sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. İlgili devlet okullarında 2014/2015 eğitim ve öğretim yılında toplamda 1579 adet öğrencinin eğitim aldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın örneklem yöntemi olarak olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden tabakalı (zümrelere göre) örnekleme yöntemi seçilmiştir. Tabakalı örnekleme yönteminde belli bir değişken dikkate alınır ve bu değişkene ilişkin evrende var olan özelliklerin örnekte de aynı oranda temsil edilmesi söz konusudur. Bu yöntem özellikle değişkenlerin öne çıktığı çalışmalarda yararlıdır ve örnek kütleinin evreni temsil gücünü artırır (Altunışık vd., 2007: 130). Bu çalışmada okul değişkeni dikkate alınmıştır ve evrendeki okullarda öğrenim gören öğrencilerin birbirine oranları tespit edilerek örneklem büyüklüğüne de bu oranlar yansıtılmıştır. Bu doğrultuda örneklem büyüklüğünün % 95 güven aralığında 300 olduğu tespit edilmiştir (Altunışık ve diğ., 2007: 127). Söz konusu sayılar örneklem büyüklüğü hesaplama tablosundan yararlanılarak elde edilmiştir. Araştırma kapsamında 450 adet anket dağıtılmış ve anketlerin bir kısmı eksik doldurulduğundan ya da gelişigüzel cevaplandırıldığından 300 anket analize uygun görülmüştür.

### **3.5. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler**

Araştırma için gerekli veriler standardize anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Çalışma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılmak istenen anket formuyla ilgili saha çalışması sırasında karşılaşılabilecek olası aksaklıkların önüne geçebilmek amacıyla iki adet pilot uygulama yapılmıştır. İlk pilot uygulamada Sakarya ilindeki özel dershanelerde eğitim alan lise son sınıf öğrencilerinden 30 kişilik bir gruba hazırlanan anket formu sunulmuştur. İkinci pilot uygulamada ise örneklem dahilindeki okulların bir kısmında öğrenim gören 12. sınıf öğrencilerinden, anket formlarının doldurulması ve fark edilen hataların form üzerinde işaretlenmesi istenmiştir. Pilot uygulamalar sonucu

gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra anket formuna son şekli verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu üç ayrı ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Ayrıca örneklem kapsamındaki liselerde görev alan rehber öğretmenler ile yapılan görüşmeler sonrası 8 soruluk PDR soru formu oluşturularak ankete ilave edilmiştir. Uygulanan anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. Anket formunda birinci bölümünün bulunduğu sayfada katılımcıların kariyer tercihlerini etkileyen faktörlere, ikinci kısımda ise demografik özelliklerine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Bu çalışmada öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini belirlemek amacıyla “Mesleki Olgunluk Ölçeği”; karar verme biçimlerini belirlemek amacıyla “Karar Stratejileri Ölçeği”; öz-yeterlilik düzeylerini belirlemek amacıyla “Genel Öz-yeterlilik Ölçeği”; okullardaki mesleki rehberlik faaliyetlerinin etkinliğini ölçmek amacıyla 8 sorudan oluşan PDR soru formu uygulanmıştır. Araştırmada verileri toplamaya yönelik kullanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgiler şu şekildedir:

### **3.5.1. Mesleki Olgunluk Ölçeği**

Mesleki Olgunluk Ölçeği, lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyini, yani onlardan beklenen mesleki gelişim görevlerini ne derece yerine getirdiklerini öğrenmelerine yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiştir.

Super (1963), 14-18 yaşlar arasındaki gençlerin kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşabilmeleri için “Bir Mesleki Tercihi Billurlaştırma” mesleki gelişim görevini yerine getirmeleri gerektiğini belirtmektedir. Super ve Overstreet (1960) bu mesleki gelişim görevinin yerine getirilebilmesi için, gencin kazanması gereken onbir mesleki tutum ve davranış belirlemişlerdir. MOÖ'nin maddeleri hazırlanırken Kuzgun tarafından bu onbir mesleki tutum ve davranıştan sekizi ile ilgili maddeler geliştirilmiştir. Çünkü ancak bu tutum ve davranışlardan sekizi bu tür bir ölçekle ölçülebilecek niteliktedir. Geriye kalan üçü başka teknikleri gerektirmektedir. Aşağıda “Bir Mesleki Tercihi Billurlaştırma” mesleki gelişim görevine ilişkin 8 mesleki tutum ve davranış ile bunlarla ilgili olarak MOÖ'nde bulunan maddelerden örnekler verilmektedir:

- Bir mesleki tercihi billurlaştırma gereğinin farkında olma
- Meslek seçiminde göz önüne alınacak faktörlerin farkında olma



- Meslek seçimini etkileyebilecek ihtimallerin farkında olma
- Meslek seçiminde şimdi-gelecek ilişkisinin farkında olma
- Tercih edilen meslekle ilgili bilgi edinme
- Tercih edilen meslekle ilgili plan yapma
- İlgi ve değerleri farklılaştırma
- Meslek seçiminde kaynakları kullanma

MOÖ beş (5) basamaklı “Likert Tipi” (A-Bana hiç uygun değil, B-Bana pek uygun değil, C-Bana biraz uygun, D-Bana uygun, E-Bana çok uygun) bir dereceleme ölçeği halinde oluşturulmuştur. Ölçekte toplam 40 madde bulunmaktadır. 40 maddeden 19’u mesleki olgunlukla ilgili istendik yöndeki tutum ve davranışları yansıtmaktadır. 21 madde ise istenmedik yöndeki tutum ve davranışları yansıtmaktadır. İstendik yöndeki maddeler: 1, 2, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 30, 31, 32, 35, ve 36. maddelerdir ve A=1, B=2, C=3, D=4, E=5 şeklinde puanlanırken, geriye kalan maddeler istenmedik yönde maddelerdir ve tersten puanlanmaktadır. Sonuçta her iki gruptan elde edilen ham puanlar toplanarak genel toplam ham puan elde edilmektedir. MOÖ’ den elde edilen puanlar üzerinden “yüzdeler puanlar” çıkarılmıştır. Bu sayede MOÖ’ den alınan bireysel ham puan, bu yüzdeler puanlarla karşılaştırılarak kişinin durumu kolayca yorumlanabilir. Ölçekten alınan puanlar yorumlanırken aşağıdaki hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir (Kuzgun, 2012):

- Yüzdeler puan tablosunda 50. yüzdelerğe denk gelen ve 143 puanına ulaşan öğrencinin kendisinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaştığı söylenebilir. 143 puanına ulaşamayan öğrencilerin ise mesleki olgunluk düzeyi düşüktür.
- Ham puanı 143-155 arasında olan ve yüzdeler puan tablosunda 50.-75. Yüzdelerğe denk gelen öğrenciler her ne kadar kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşmış olsalar da, bu öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini geliştirmeye ihtiyacı vardır.
- Yüzdeler puan tablosunda 75. Yüzdelerğe denk gelerek 155 puanından daha yukarı bir puana sahip olan öğrenciler kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşmışlardır. Dolayısıyla bu öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin yüksek olduğundan söz edilebilir. Mesleki olgunluk düzeyinin

yükselmesi isabetli meslek seçimi ile doğru orantılıdır. Bu kişiler kendi yetenek, ilgi ve değerlerine uygun meslekleri seçebilmeleri için, meslek seçimiyle ilgili inceleme ve araştırma davranışlarını sürdürmeleri önerilir.

MOÖ'nin güvenilirliği, iç tutarlılık ve kararlılık yönünden araştırılmıştır. MOÖ'nin iç tutarlılık düzeyini belirlemek için MOÖ'nden lise üçüncü sınıftaki 100 öğrencinin aldığı puanlar üzerinden hesaplanan Cronbach'ın Alpha güvenilirlik katsayısı 0.89 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu değer bu tür ölçeklerin sahip olması gereken 0.80 güvenilirlik katsayısından daha yüksektir. Dolayısıyla MOÖ'nin güvenilirliği için bulunan bu iç tutarlılık katsayısının yeterli olduğu söylenebilir. MOÖ'nin kararlı bir ölçme aracı olup olmadığı "Testin Tekrarı" yöntemiyle belirlenmiştir. Bunun için, ölçeğin deneme uygulamasının yapıldığı 50 öğrenciye beş hafta sonra ölçek tekrar uygulanmıştır. İki uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı 0.82 bulunmuştur. Elde edilen bu korelasyon katsayısı da MOÖ'nin ölçmek istediği değişkeni ölçmede oldukça kararlı olduğunu göstermektedir. MOÖ'nin geçerliği ise, öğrencilerin MOÖ'den aldıkları puanların zekanın bir göstergesi olan akademik yetenekleri ile ilişkisine, öğrenim görülen sınıf düzeyi ve yaşın MOÖ'den alınan puanları etkileyip etkilemediğine ve MOÖ'nin sosyal beğenirlik faktörlerinden etkilenme derecesine bakılarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin yeterli geçerlik düzeyine sahip olduğu belirlenerek lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini ölçmek için kullanılabilmesine karar verilmiştir (Kuzgun, 2012).

### **3.5.2. Karar Stratejileri Ölçeği**

Kuzgun (2012) tarafından geliştirilen Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ), karar vermede benimsenen davranış biçimlerini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek, 4 alt ölçekten oluşan 40 maddeli bir ölçme aracıdır. Ölçeğin alt ölçekleri içtepsel karar alt ölçeği, mantıklı karar alt ölçeği, bağımlılık karar alt ölçeği ve kararsızlık alt ölçeğidir. Bu ölçekte, A. Hiçbir zaman, B. Arasına, C. Sıklıkla, D. Her zaman seçenekleri cevap olarak sunulmuştur. Cevapların puanlanması bu sırayla 1 ile 4 arasında yapılmaktadır. Cevaplama esnasında hiçbir sorunun boş bırakılmaması gerekmektedir. Deneğin alt ölçeklerde aldığı puanın artması o alt ölçeğe ilişkin karar verme stilini benimsediğine işaret etmektedir. Kuzgun (2012) ölçeğin puanlamasıyla ilgili aşağıdaki bilgileri vermiştir:

- Puanlama işleminde A 1, B 2, C 3 ve D'ye 4 puan verilir.
- Alt ölçeklere ait maddelerin numaraları şu şekildedir:
- Mantıklı/sistemik karar biçimini ölçen maddeler 2,3,6,9,27,29,33,34,38,40
- İçtepesel karar biçimini ölçen maddeler 1,11,15,17,18,21,26,28,32,35
- Bağımlı karar biçimini ölçen maddeler 4,10,12,14,19,22,25,30,31,37
- Kararsızlığı ölçen maddeler 5,7,8,13,16,20,23,24,36,39
- Bağımlı karar verme alt ölçeğinde 10,19,22,25,30 ve 31 numaralı maddeler tersinden puanlanır.

Ölçeğin geçerliği yapı geçerliği ve ayırt edici geçerlik yöntemleri kullanılarak belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık katsayıları ve kararlılık katsayıları hesaplanmıştır. Alt ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayıları şu şekildedir: içtepesel 0.74; mantıklı 0.72; bağımlı 0,55; kararsız 0.70. KSÖ' nün kararlı bir ölçme yapıp yapmadığı testin tekrarı yöntemi ile belirlenmiştir. Test tekrar test yöntemi ile belirlenen korelasyon katsayısı ise her bir alt ölçek için şu şekildedir: içtepesel .81; mantıklı .80; bağımlı .52; kararsız .86. Görüldüğü gibi bağımlı karar alt ölçeğinin hem içtutarlık hem de kararlılık katsayıları diğerlerinden düşük çıkmıştır. Bunun nedenini Kuzgun (2012) bu boyutun ölçekte varyansının küçük oluşundan kaynaklandığını belirtmiştir.

### **3.5.3. Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği**

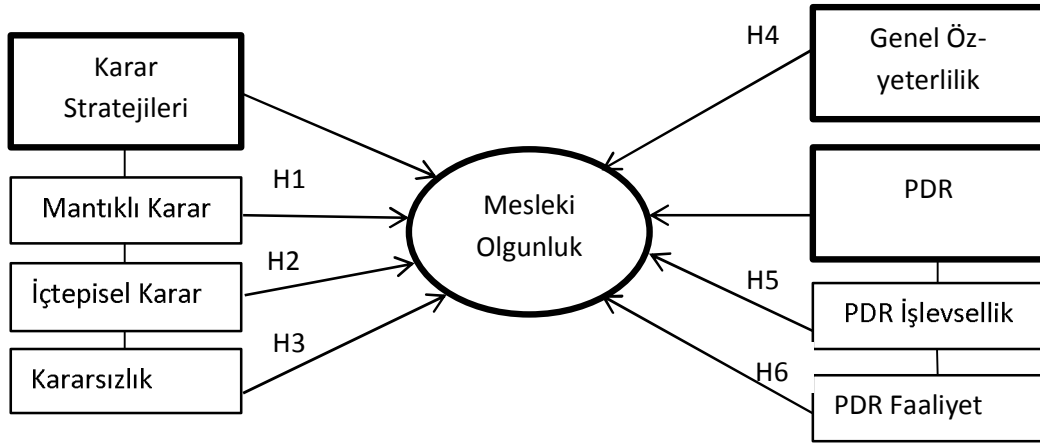
Schwarzer ve Jerusalem (1979) tarafından geliştirilen ölçek daha sonra 1981'de düzeltmeler yapılarak 1995'te bugünkü haline gelmiştir (Uysal, 2013: 146). Orijinalinde 4'lü likert şeklinde geliştirilen ve 10 maddeden oluşan ölçek araştırmada kullanılan diğer ölçekler gibi 5'li likert şeklinde düzenlenmiştir. Aypay'ın (2010) GÖYÖ'ni Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin iki faktörlü bir yapı gösterdiği görülmüştür. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen güvenilirlik bulgularına bakıldığında; Aypay'ın (2010) çalışmasında Cronbach's Alfa katsayısının 0.83, Uysal'ın (2013) çalışmasında ise 0.86 olarak bulunduğu görülmektedir. Yurtiçinde (Aypay, 2010; Çetin, 2011; Uysal, 2013) ve yurtdışında (Rimm ve Jerusalem, 1999; Luszczyńska ve diğerleri, 2005) yapılan çok sayıda çalışma GÖYÖ'nin geçerli ve güvenilir olduğu göstermiştir. Bu bakımdan geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak GÖYÖ bu çalışmada kullanılmıştır.

### 3.5.4. PDR Soru Formu

Liselerdeki mesleki rehberlik faaliyetlerini ve işlevselliğini ölçmek amacıyla kullanılan PDR soru formu, örneklem dahilindeki okullarda görev yapan rehber öğretmenler ile gerçekleştirilen görüşmeler sonrası oluşturulan soru havuzundan yararlanılarak hazırlanmıştır. 8 maddeden oluşan soru formu araştırmada kullanılan diğer ölçekler gibi 5’li likert şeklinde düzenlenmiştir. Cevapların puanlanması 1 ile 5 arasında yapılmaktadır.

### 3.6. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada lise son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihini etkileyen faktörlerin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisi belirlenmeye ve var olan durum betimlenmeye çalışıldığı için araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Karasar (2012)’a göre tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeye çalışan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmada iki ve daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığı ve derecesi belirlenmeye çalışıldığı için de araştırma tarama modellerinden ilişkisel tarama modelindedir.



Şekil 3: Araştırma Modeli

### 3.7. Araştırmanın Hipotezleri

Mevcut araştırmada, lise öğrencilerinin kariyer tercihini etkileyen faktörlerden; karar stratejileri, öz-yeterlilik inancı ve PDR'nin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde bir etkisi var mıdır? sorusuna cevap aranmıştır. Yapılan literatür taraması ve araştırma sorusundan hareketle çalışmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

- **H1:** Mantıklı karar stratejisi mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.
- **H2:** İçtepesel karar stratejisi mesleki olgunluk düzeyini etkilemektedir.
- **H3:** Kararsızlık stratejisi mesleki olgunluk düzeyini negatif yönde etkilemektedir.
- **H4:** Genel öz-yeterlilik inancı mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.
- **H5:** PDR faaliyetleri mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.
- **H6:** PDR faaliyetlerinin işlevselliği mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

İçtepesel karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyini pozitif ya da negatif yönde etkilediğine dair literatürde bir bulgu yer almadığından hipotez belirlenirken yön belirtilmemiştir. Araştırma kapsamında farklı demografik değişkenlerin mesleki olgunluk düzeyi, karar stratejileri ve öz-yeterlilik ile ilişkisi olup olmadığına yönelik bir takım analizler de yapılacaktır.

### 3.8. Araştırmanın Bulguları ve Yorumu

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular alt başlıklar halinde sunulacaktır. Bu kapsamda Frekans, Güvenilirlik, Faktör analizi, Bağımsız T Testi, Tek Yönlü Varyans analizi, Korelasyon ve Regresyon analizi bulgularına yer verilecektir.

#### 3.8.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilere ait demografik değişkenlere ilişkin yüzdesel ve sıklık bakımından dağılımlar şu şekildedir:

**Tablo 5**  
**Katılımcılara Ait Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Değişkenler	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	185	61,7
	Erkek	115	38,3
Yaş	16	2	7
	17	142	47,3
	18	138	46,0
	19	18	6,0
Alan türü	Sayısal	102	34,0
	Sözel	59	19,7
	Eşit ağırlık	139	46,3

**Tablo 5' in devamı**

<b>Okul türü</b>	Fen Lisesi	33	11,0
	Anadolu Lisesi	<b>194</b>	<b>64,7</b>
	Diğer	73	24,3
<b>Ailenin ortalama aylık geliri (TL olarak)</b>	Düzenli geliri yok	42	14,0
	1500 ve altı	45	15,0
	1501-3000	<b>136</b>	<b>45,3</b>
	3001-4500	52	17,3
	4501 ve üstü	25	8,3
<b>Kardeş sayısı (siz dahil)</b>	1	25	8,3
	2	<b>119</b>	<b>39,7</b>
	3	100	33,3
	4 ve üstü	56	18,7
<b>Üniversitede okuyan kardeşiniz var mı?</b>	Evet	87	29,0
	Hayır	<b>213</b>	<b>71,0</b>
<b>Annenizin eğitim durumu</b>	İlkokul	<b>127</b>	<b>42,3</b>
	Ortaokul	60	20,0
	Lise	80	26,7
	Üniversite	21	7,0
	Lisansüstü	12	4,0
<b>Babanızın eğitim durumu</b>	İlkokul	65	21,7
	Ortaokul	55	18,3
	Lise	<b>89</b>	<b>29,7</b>
	Üniversite	63	21,0
	Lisansüstü	28	9,3

Tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcıların 185 (%61,7)'i kadın, 115 (%38,3)'si ise erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Yaşa göre dağılım incelendiğinde ise araştırmaya dâhil olan öğrencilerden 16 yaşında olanların 2 (%7), 17 yaşında olanların 142 (%47,3) 18 yaşında olanların 138 (%46), 19 yaşında olanların da 18 (%6) kişi olduğu görülmektedir. Bu durumda 17 yaşında olup araştırmaya katılan öğrencilerin oransal olarak daha fazla olduğu söylenebilir. Okul türüne göre araştırmaya dâhil olan öğrencilerin 194 (%64,7)'ü Anadolu Lisesi'nde, 33 (%11)'ü Fen Lisesi'nde, geri kalanı ise diğer (düz lise) kapsamındaki liselerde öğrenim görmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun Anadolu Lisesi'nde öğrenim gördüğü görülmektedir. Alan türüne bakıldığında sayısal bölüm öğrencilerinin 102 (%34), sözel bölüm öğrencilerinin 59 (%19,7) kişi olduğu görülmektedir. Eşit ağırlık öğrencilerinin ise 139 (%46,3) kişilik katılım ile oransal olarak daha fazla olduğu söylenebilir. Gelire ilişkin dağılım incelendiğinde katılımcıların 136 (%45,3)'sının gelir düzeninin 1501-3000 Türk lirası ile oransal olarak en yüksek yüzdeye sahip olduğu görülmektedir. Kardeş sayısı incelendiğinde iki kardeş olan öğrencilerin 119 (%39,7) kişilik katılım ile

oransal olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Üniversite okuyan kardeşiniz var mı sorusuna verilen cevaplara bakıldığında hayır diyenlerin 87 (%29,0) kişi olduğu görülmüştür. Hayır diyenlerin ise 213 (%71) kişi ile oransal olarak daha fazla olduğu görülmüştür. Annenin eğitim durumuna bakıldığında; ilkokul mezunu 127 (%42,3) kişi, ortaokul mezunu 60 (%20,0) kişi, lise mezunu 80 (%26,7) kişi, üniversite mezunu 21 (%7,0) kişi, lisansüstü eğitim düzeyine sahip 12 (%4) kişi olduğu görülmektedir. Katılımcıların annelerinin büyük çoğunluğunun ilkokul mezunu olduğu görülmüştür. Babanın eğitim düzeyine bakıldığında; ilkokul mezunu 65 (%21,7) kişi, ortaokul mezunu 55 (%18,3) kişi, lise mezunu 89 (%29,7) kişi, üniversite mezunu 63 (%21,0) kişi, lisansüstü eğitim düzeyine sahip 28 (%9,3) kişi olduğu görülmektedir. Katılımcıların babalarının büyük çoğunluğunun lise mezunu olduğu görülmüştür.

### 3.8.2. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında aralarında ilişkinin incelendiği temel değişkenlere ilişkin güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. Böylece verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı test edilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin yapılan güvenilirlik analizinde güvenilirlik değerleri ilk etapta 0,787-0,872 arasında tespit edilmiştir. Ölçeklerdeki hiçbir maddenin güvenilirlik katsayısından dolayı ölçekten çıkarılması gerekli bulunmamıştır. Elde edilen bu bulgular neticesinde ölçeklerin faktör analizi için ön şart sağladığı görülmektedir. Ancak faktör analizi neticesinde ölçeklerde yer alan madde ve boyut sayılarında değişiklikler meydana gelmiştir. Bu bakımdan araştırma kapsamında yer alan boyutlara ilişkin nihai güvenilirlik değeri sunulmuştur. Cronbach's Alfa değeri güvenilirlik bulguları, verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir.

**Tablo 6**  
**Araştırma Kapsamında Yer Alan Değişkenlere Ait Güvenilirlik Bulguları**

Değişkenler	Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
PDR	0,787	8
Mesleki olgunluk	0,800	40
Karar Stratejileri	0,871	40
Genel Öz-yeterlilik	0,872	10

Temel değişkenlere ait boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi sonrası elde edilen Cronbach's Alfa iç tutarlılık bulguları Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7**  
**Değişkenlere Ait Boyutlara İlişkin Güvenilirlik Bulguları**

Değişkenler		Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
PDR	PDR'nin işlevselliği	0,826	5
	PDR faaliyetleri	0,512	3
Mesleki olgunluk	Meslek tercihlerinde kararsızlık	0,837	12
	Meslek seçimi için bilgi edinme	0,759	10
Karar Stratejileri	Mantıklı karar	0,768	7
	İçtepesel karar	0,577	5
	Kararsızlık	0,761	7
Genel Öz-yeterlilik		0,872	10

### 3.8.3. Faktör Analizi Bulguları

Güvenilirlik analizi bulguları neticesinde ölçeklerin faktör analizi için ön şart sağladığı görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin çok boyutlu bir yapı göstermesi sonucu faktör analizi yapılmasına gerek duyulmuştur. Araştırmada ilgili ölçekler açıklayıcı (klasik) faktör analizine tabi tutulmuştur. Buna göre ölçeklerin orijinali ile uyumlu, yapısal ve mantıksal açıdan geçerli yapılar elde edilmiştir. Ancak faktör analizi neticesinde faktör yükleri düşük olan maddeler ölçekten çıkarıldığı için ölçeklerde yer alan madde ve boyut sayılarında değişiklikler meydana gelmiştir. Bu kapsamda Mesleki Olgunluk Ölçeği'nden 18, Karar Stratejileri Ölçeği'nden 21 madde çıkarılmıştır.

#### 3.8.3.1. PDR Soru Formu Faktör Analizi

PDR soru formunun faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. KMO değerinin 0,5-1,0 arasında olması kabul edilebilir olarak değerlendirilirken, bu değer en az 0,7 düzeyinde olması tatmin edici olarak görülmektedir (Altunışık vd., 2007: 226). Tablo 8'den görüldüğü üzere, KMO değerinin 0,828 düzeyinde olması ve Barlett Küresellik Testi'ne göre ölçekteki değişkenlerin birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşması ( $p < 0,05$ ), verilere faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 8**  
**PDR Soru Formuna Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları**

	PDR İşlevselliği	PDR Faaliyetleri	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Rehberlik faaliyetleri meslek tercihlerimle kişisel niteliklerimin tutarlı ve tutarsız yönlerini fark etmemi sağlar.	,825		38,069	0,826



**Tablo 8' in devamı**

Okulumuzdaki mesleki rehberlik faaliyetleri ilgi ve yeteneklerime en uygun mesleği seçmem konusunda bana yardımcı olur.	,792			
Okulumuzdaki rehberlik faaliyetleri, sağlıklı bir meslek seçimi yapabilmem için kendimi tanımama yardımcı olur.	,782			
Mesleki rehberlik faaliyetleri tercih ettiğim bölümün sunacağı eğitim ve iş olanaklarını görmemi sağlayarak doğru karar vermeme yardımcı olur.	,712		38,069	0,826
Okulumuzdaki mesleki rehberlik hizmetleri, meslekler hakkında bilgi sahibi olmama yönelik sağlıklı bilgiye ulaşmamı sağlar.	,646			
Okulumuzda çeşitli üniversitelere meslekleri tanımaya yönelik akademik geziler düzenlenmektedir		,797		
Okulumuzda yeterli sayıda meslek tanıtıcı seminerler ve konferanslar düzenlenmektedir.		,756	19,944	0,512
Rehberlik saatlerinde, mesleklere olan ilgilerimizi tespit etmek amacıyla birtakım testler uygulanmaktadır.		,459		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): <b>0,828</b> Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square: 669,275; df: 28; Sig: <b>,000</b> Cronbach's Alfa: <b>0,787</b> Toplam Açıklanan Varyans: <b>58,013</b>				

Faktör analizi sonrası açıklanan varyans değeri %58,013 olarak elde edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen iki boyut, PDR işlevselliği (5 madde), PDR faaliyetleri (3 madde) olarak isimlendirilerek maddelerin anlamsal açıdan uygun olduğu görüşüne varılmıştır.

### 3.8.3.2. Mesleki Olgunluk Ölçeğinin Faktör Analizi

Tablo 9' dan görüldüğü üzere KMO değerinin 0,835 düzeyinde olması ve Bartlett Küresellik Testi'ne göre ölçekteki değişkenlerin birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşması ( $p < 0,05$ ), verilere faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 9**  
**Mesleki Olgunluk Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları**

	Meslek Tercihinde Kararsızlık	Meslek Seçimi İçin Bilgi Edinme	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Ne olmak, hangi mesleği seçmek islediğim konusunda zaman zaman hayallere dalarım, ama aslında henüz tercihlerimi belirlemiş değilim.	,688			
Meslek tercihlerimde sık sık değişiklik yapıyorum.	,678		20,113	0,837
Şu ana kadar hangi programları tercih edeceğimi belirleyemedim, çünkü her gün başka bir seçenek bana çekici geliyor.	,675			

**Tablo 9' un devamı**

Bazı insanların hangi mesleği seçmek istedikleri konusunda nasıl emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.	,666			
Birçok mesleğe heves ediyorum ve ilgi duyuyorum, ama hepsinin bir kusuru var. Bir türlü birine karar veremiyorum.	,635			
Bana uygun hiçbir meslek bulamıyorum.	,612			
Yeteneklerimi tamınam gerekiyor, ama bunu nasıl yapacağımı bilmiyorum.	,594			
Meslek seçerken pek çok kişiden bilgi ve görüş almaya niyetlendim ama sonuçta kargaşaya ve kararsızlığa düşünce bu işi oluruna bıraktım.	,565		20,113	0,837
Bir meslek seçiminde dikkate alınacak o kadar çok faktör var ki en iyisi işi oluruna bırakmak diye düşünüyorum.	,530			
Ne zaman meslek seçme konusu açılrsa içimi bir sıkıntı kaplar.	,529			
Üniversite sınavında hangi alanlarla ilgili test alacağımı belirledim ama o alanda hangi programlara girmek istediğime karar veremedim.	,502			
Şu anda belli bir meslek alanı belirledim ama kararımdan memnun değilim.	,464			
Yeteneğime uygun olduğunu düşündüğüm meslekleri inceliyorum.	,720			
Televizyonda bir mesleği özelliklerini ve ülke ekonomisindeki yerini tanıtan programları ilgi ile izlerim.	,609			
Meslekleri tanıtan kaynak kitapları okurum.	,588			
Üniversitede program tercihim belirlemeden önce, hangi alanlarda ne derece güçlü, hangi alanlarda ne derece zayıf olduğumu değerlendireceğim.	,551			
Benimle ilgili yönergeleri, açıklamaları dikkatle okurum (Seçmeli dersler listesi. YGS ve LYS Kılavuzu gibi).	,550			
Çok erken yaşlardan beri meslek yaşamımdan neler beklediğimi, ne gibi yeteneklere ve kişilik özelliklerine sahip olduğumu düşünürüm.	,540		15,039	0,759
Meslekleri daha iyi tanımak için, bu konuda yazılmış kaynak kitaplar olup olmadığını araştırırım	,530			
Meslek tercihlerimi belirlemeden önce sadece ilgi duyduğum meslekleri değil, mümkün olduğu kadar başka birçok mesleği de incelemeye çalışıyorum.	,518			
Öğrencilik hayatımda daima hangi derslerin ya da ders dışı faaliyetlerin bana ne yönden yararlı olabileceğini, hangi hedefe erişmek için katkısı olabileceğini düşünürüm.	,504			
Benden önce liseyi bitirip yükseköğretime devam eden arkadaşlarımla, bölümleri hakkında sorular sorarım.	,487			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): <b>0,835</b> Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square: 1530,988; df: 231; Sig: <b>,000</b> Cronbach's Alfa: <b>0,800</b> Toplam Açıklanan Varyans: <b>35,152</b>				

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda açıklanan varyans %35,152 olarak bulunmuş, elde edilen iki boyut meslek tercihinde kararsızlık (12 madde) ve meslek seçimi için bilgi edinme (10 madde) olarak isimlendirilmiştir. Boyutlar açısından maddelerin anlamsal açıdan uygun olduğu görüşüne varılmıştır.

### 3.8.3.3. Karar Stratejileri Ölçeğinin Faktör Analizi

Tablo 10’ da görüldüğü üzere KMO değerinin 0,797 düzeyinde olması ve Barlett Küresellik Testi’ne göre ölçekteki değişkenlerin birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşması ( $p < 0,05$ ), verilere faktör analizinin uygulanabilir olduğunu göstermektedir

**Tablo 10**  
**Karar Stratejileri Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları**

	Mantıklı Karar	İçtepesel Karar	Kararsızlık	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken neler kazanıp neler kaybedeceğimi etraflıca düşünürüm.	,665			16,036	0,734
Bir konuda karar vermem gerektiğinde her seçeneğin olumlu ve olumsuz yanlarını uzun uzadıya araştırırım.	,662				
Hoşuma giden bir seçeneğe yönelmeden önce neler kazanıp neler kaybedeceğimi etraflıca değerlendiririm.	,661				
Bir konuda karar vermeden önce durumu çok iyi inceler, seçenekleri inceden inceye araştırırım.	,653				
"İnsanın karar verirken ne istediğini çok iyi bilmesi gerekir" diye düşünürüm.	,623				
Bir şey almak için pek çok mağazayı gezer, kaliteyi ve fiyatları karşılaştırırım.	,589				
Karar vermeden önce çeşitli kaynaklardan aldığım bilgiler arasında çelişki varsa nedenini araştırırım.	,587				
Bir konuda karar verirken içimden gelen sese göre davranırım.		,655		14,757	0,644
"Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken, kazanç ve kayıpları uzun uzadıya düşünmenin yararı yoktur, çünkü geleceğin ne getireceğini kimse bilemez, bu nedenle o anda aklın yattığı seçeneğe yönelmek en doğrudur" diye düşünüyorum.		,613			
"Bir şeyi çok istersem güzel tesadüfler sonucu ona ulaşabilirim" diye düşünür ve karar verirken, gerçekleşme olasılığı diğer seçeneklere göre daha zayıf olsa da bana çekici gelen seçeneğe yönelirim.		,588			
Bir konuda karar vermeden önce seçenekleri çok iyi incelemenin, her birinin istenen ve istenmeyen yönlerini tartmanın yorucu ve gereksiz bir işlem olduğunu düşünürüm		,572			
İnsanın içinden gelen sesin onu doğruya götürdüğüne inanırım.		,472			
Verdiğim bir kararı biraz sonra beğenmez "Acaba öbür yolu denese miydim?" derim.			,725		
Güç karar veren bir insan olduğum için güzel fırsatları kaçırdığım olmuştur.			,672	13,681	0,725
Karar verirken acele eder, ondan sonra da verdiğim kararı beğenmeyip değiştirmeye kalkarım.			,635		
Her konuda güç karar veren bir kişi olarak tanınırım.			,630		
Bir karar verdikten sonra, seçtiğim yolun yararlarından çok sakıncalarını görmeye başlar ve değiştirme isteği duyarım.			,622		
Karar vermeden önce seçenekler hakkında bilgi toplamaya kalktığımda, birbiri ile çelişen bilgilerle karşılaşınca ne yapacağınızı şaşırırım.			,569		

**Tablo 10' un devamı**

Bir geziye çıkacağım sırada programımı sık sık değiştirir, yanıma neleri almam gerektiğine bir türlü karar veremem.			,530	13,681	0,725
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): <b>0,797</b> Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square: 1225,027; df: 171; Sig: <b>,000</b> Cronbach's Alfa: <b>0,871</b> Toplam Açıklanan Varyans: <b>42,400</b>					

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen üç boyut mantıklı karar (7 madde), içtepsel karar (5 madde) ve kararsızlık (7 madde) olarak isimlendirilmiştir. Bu isimlendirme tamamen ölçeğin orijinali ile uyum göstermektedir. Üç boyutun açıklanan toplam varyans değeri ise %42,400 olarak elde edilmiştir.

### **3.8.4. Demografik Değişkenlere Göre Mesleki Olgunluk, Karar Stratejileri ve PDR**

Bu bölümde katılımcılara ait demografik değişkenler ile mesleki olgunluk ve karar stratejileri değişkenleri arasında herhangi anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla demografik değişkenin özelliğine göre değişmek kaydıyla Bağımsız T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Testleri kullanılmıştır.

#### **3.8.4.1. Cinsiyete Göre Mesleki Olgunluk**

Bu kısımda mesleki olgunluğun boyutlarının cinsiyet faktörüne göre farklılaşp farklılaşmadığını test eden Bağımsız T Testi bulgularına yer verilmiştir.

**Tablo 11**  
**Cinsiyete Göre Meslek Seçimi İçin Bilgi Edinme Faaliyeti Farklılığının İncelendiği Bağımsız T Testi**

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart sapma	T	F	Anlamlılık seviyesi
Meslek seçimi için bilgi edinme	Kadın	185	3,4346	0,21633	0,77347	2,425	0,366	0,016
	Erkek	115	3,2183		0,71360			

Mesleki olgunluğun meslek seçimi için bilgi edinme boyutunun cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için yapılan Bağımsız T Testi bulguları Tablo 11'de yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre ( $p=,016<0,050$ ) değeri ile meslek seçimi için bilgi edinme boyutunun cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Meslek tercihi için bilgi edinmenin kadın ve erkeğe göre ortalama değerleri incelendiğinde kadınların **3,4346** ortalama ile 3,2183 ortalamaya sahip erkeklerden istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla meslek seçimi için bilgi edinme faaliyetinde buldukları bu nedenle mesleki olgunluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Cinsiyetin

mesleki olgunluk düzeyine etkisini saptamaya yönelik benzer nitelikli çalışmalara bakıldığında da cinsiyete göre mesleki olgunluk düzeyinin kızların lehine farklılaştığı görülmüştür (Uzer, 1987; Akbıyık, 1991; Akbalık, 1996; Çakar, 1997; Yazar, 1997; Bal, 1998; Sekmenli, 2000; Acısu, 2002; Çoban, 2005; King, 1989; Lee, 2001; Patton ve Creed, 2001; Keller, 2004).

### 3.8.4.2. Cinsiyete Göre Karar Stratejileri

Bu kısımda karar stratejilerinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını test eden Bağımsız T Testi bulgularına yer verilmiştir.

**Tablo 12**  
**Cinsiyete Göre Karar Stratejilerinin Farklılığının İncelendiği Bağımsız T Testi**

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart sapma	T	F	Anlamlılık seviyesi
Mantıklı karar	Kadın	185	3,5205	0,33413	0,76761	3,312	11,479	0,001
	Erkek	115	3,1863		0,96709			

Öğrencilerin karar stratejilerinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için yapılan Bağımsız T Testi bulguları Tablo 12’de yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre ( $p=,001<0,050$ ) değeri ile mantıklı karar stratejisinin cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Mantıklı karar almanın kadın ve erkeğe göre ortalama değerleri incelendiğinde kadınların **3,5205** ortalama ile 3,1863 ortalamaya sahip erkeklerden istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla mantıklı karar aldıkları sonucuna varılmıştır. Literatüre bakıldığında mevcut araştırmada elde edilen bulguların daha önceden yapılan çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği görülmüştür (Kuzgun, 1992; Kesici, 2002).

### 3.8.4.3. Okul Türüne Göre PDR

Bu kısımda araştırma kapsamında incelenen PDR değişkeninin okul türüne göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik Bağımsız T Testi bulgularına yer verilmiştir.

**Tablo 13**  
**Okul Türüne Göre PDR Faaliyetlerinin İşlevselliğine Yönelik Farklılığının İncelendiği Bağımsız T Testi**

Boyutlar	Okul Türü	N	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart sapma	T	F	Anlamlılık seviyesi
PDR İşlevselliği	Fen lisesi	33	2,2303	-0,43568	1,13921	-2,257	0,645	0,025
	Anadolu lisesi	194	2,6660		1,00495			

PDR faaliyetlerinin işlevselliğinin okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan Bağımsız T Testi bulguları Tablo 13'te yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre ( $p=0,025<0,050$ ) değeri ile PDR faaliyetlerinin işlevselliğinin okul türüne göre farklılaştığı tespit edilmiştir. PDR faaliyetlerinin okul türüne göre ortalama değerleri incelendiğinde Anadolu Lisesindeki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin **2,6660** ortalama ile 2,2303 ortalamaya sahip Fen Lisesinden istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla işlevsel olduğu sonucuna varılmıştır.

#### 3.8.4.4. Babanın Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Olgunluk

**Tablo 14**  
**Babanın Eğitim Düzeyi ve Meslek Seçiminde Kararsızlık Davranışı Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları**

Boyutlar	Kategori	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	
Meslek seçiminde kararsızlık	Baba eğitim seviyesi	İlkokul	65	2,6936	,98029	2,616	0,035
	Ortaokul	55	2,6136	,83801			
	Lise	89	2,8062	,83747			
	Üniversite	63	2,3717	,71855			
	Lisansüstü	28	2,5595	,74358			

Tablo 14, öğrencilerin babalarının eğitim seviyesine göre meslek seçim sürecinde yaşanan kararsızlık davranışlarındaki farklılığı test etmek için yararlanılmış tek yönlü varyans analizi bulgularını göstermektedir. Buna göre mesleki olgunluğun meslek seçiminde kararsızlık boyutu için  $p<0,050$  olduğundan araştırmaya katılan öğrencilerin meslek tercihinde kararsızlık davranışlarının babalarının eğitim seviyesine göre farklılaştığı görülmektedir. Söz konusu farklılıklara ilişkin detaylar Tablo 14'te sunulmuştur. Bu doğrultuda araştırma kapsamında 5 ayrı grupta kategorize edilen eğitim düzeyi değişkenine ilişkin meslek seçiminde kararsızlık davranışının hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için Tukey HSD testinden yararlanılmıştır.

**Tablo 15**  
**Meslek Seçiminde Kararsızlık Boyutuna Ait Tukey HSD Analizi Bulguları**

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farkı	P
Meslek seçiminde kararsızlık	Lise	Üniversite	,43449*	0,016

Tablo 15, babanın eğitim düzeyine göre farklılaşan meslek seçiminde kararsızlık boyutu için uygulanan Tukey HSD testi sonuçlarını sunmaktadır. Test sonuçlarına göre babası lise mezunu olan öğrencilerin meslek seçim sürecinde yaşadıkları kararsızlık düzeyi, babası üniversite mezunu olan öğrencilere nispeten 0,43'lük ortalama değer farkı ve  $P=,016$  anlamlılık seviyesi ile istatistiksel açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir. Buradan hareketle babanın eğitim düzeyi yükseldikçe öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyinin de yükseldiği söylenebilir. Literatüre bakıldığında Sekmenli (2000)'nin de yapmış olduğu çalışma ile babanın eğitim düzeyi ve mesleki olgunluk düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaştığı görülmektedir.

### 3.8.4.5. Annenin Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Olgunluk

**Tablo 16**  
**Annelerin Eğitim Düzeyi ve Meslek Seçiminde Kararsızlık Davranışı Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları**

Boyutlar	Kategori	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Meslek seçiminde kararsızlık	Anne eğitim seviyesi					
	İlkokul	127	2,6588	,88612	2,260	0,063
	Ortaokul	60	2,7583	,80601		
	Lise	80	2,6281	,83491		
	Üniversite	21	2,1270	,74425		
Lisansüstü	12	2,6319	,71638			

Tablo 16, öğrencilerin annelerinin eğitim seviyesine göre meslek seçim sürecinde yaşanan kararsızlık davranışlarındaki farklılığı test etmek için yararlanılmış tek yönlü varyans analizi bulgularını göstermektedir. Araştırma bulgularına göre mesleki olgunluğun meslek seçiminde kararsızlık boyutu için  $p=0,063>0,050$  olduğundan araştırmaya katılan öğrencilerin meslek seçiminde kararsızlık davranışlarının annelerinin eğitim seviyesine göre farklılaşmadığını tespit edilmiş ve gruplar arası farklılığı görmek amacıyla yapılan Tukey HSD analizine gerek duyulmamıştır. Literatüre bakıldığında da mevcut araştırma bulgularıyla uyumlu sonuçlar elde eden çalışmalar olduğu görülmektedir (Akbalık, 1996; Sahranç, 2000; Sürücü, 2005; Zeren, 1999).

### 3.8.4.6. Kardeş Sayısına Göre Karar Stratejileri

**Tablo 17**  
**Kardeş Sayısı ve Karar Stratejileri Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları**

Boyutlar	Kategori	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İçtepesel karar	1	25	3,2480	,81911	3,569	0,015
	2	119	3,0723	,69073		
	3	100	2,7860	,80265		
	4 ve üstü	56	3,0179	,93130		

Tablo 17, öğrencilerin kardeş sayılarına göre karar stratejilerindeki farklılığı test etmek için yararlanılmış tek yönlü varyans analizi bulgularını göstermektedir. Buna göre karar stratejilerinin içtepesel karar davranışı boyutu için  $p < 0.050$  olduğundan araştırmaya katılan öğrencilerin karar stratejilerinin kardeş sayılarına göre farklılaştığı görülmektedir. Söz konusu farklılıklara ilişkin detaylar Tablo 17’de sunulmuştur. Bu doğrultuda araştırma kapsamında 4 ayrı grupta kategorize edilen kardeş sayısı değişkeni için karar stratejilerinin hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için Tukey HSD testinden yararlanılmıştır.

**Tablo 18**  
**İçtepesel Karar Davranışı Boyutuna Ait Tukey HSD Analizi Bulguları**

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme	Ortalama Farkı	P	
İçtepesel karar	1	3	,46200*	0,045
	2	3	,28627*	0,039

Tablo 18, kardeş sayısına göre farklılaşan içtepesel karar stratejisi için uygulanan Tukey HSD testi sonuçlarını sunmaktadır. Test sonuçlarına göre tek çocuk olan öğrencilerin içtepesel karar davranışı düzeyi, üç kardeş olan öğrencilere nispeten 0,46’lık ortalama değer farkı ve  $P = ,045$  anlamlılık seviyesi ile istatistiksel açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir. Benzer şekilde kardeş sayısı iki olan öğrencilerin içtepesel karar davranışı düzeyi, kardeş sayısı üç olan öğrencilere nispeten 0,28’lik ortalama değer farkı ve  $P = ,039$  anlamlılık seviyesi ile istatistiksel açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir.



### 3.8.5. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Bu bölümde araştırma kapsamında aralarındaki ilişkinin incelendiği mesleki olgunluk, karar stratejileri, PDR ve genel öz-yeterlilik temel değişkenleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi yöntemi ile incelenecek ve elde edilen bulgulara yer verilecektir. Daha sonra karar stratejileri, PDR ve genel öz-yeterliliğin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkilerini saptamak amacıyla uygulanan regresyon analizinin sonuçları sunulacaktır.

#### 3.7.5.1. Mesleki Olgunluk, PDR, Karar Stratejileri ve Genel Öz-yeterliliğe İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

**Tablo 19**  
**Mesleki Olgunluk, Karar Stratejileri, PDR ve Genel Öz-yeterlilik İnancı Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Bulguları**

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Mesleki olgunluk	1									
2.Meslek tercihlerinde kararsızlık	,726**	1								
3.Meslek seçimi için bilgi edinme	,522**	-0,56	1							
4.PDR'nin işlevselliği	,288**	,243**	,065	1						
5.PDR faaliyetleri	,260**	,134*	,088	,384**	1					
6.Karar stratejileri	,593**	,470**	,219**	,317**	187**	1				
7.Kararsızlık	,450**	,544**	-,068	,209**	,143*	,780**	1			
8.İçtepesel karar	,378**	,271**	,146*	,255**	,122*	,595**	,311**	1		
9.Mantıklı karar	,340**	,059	,436**	,253**	,091	,243**	,224**	,311**	1	
10.Genel öz-yeterlilik	,311**	-,054	,513**	,121*	,091	,319**	-,106	,319**	,454**	1

Mesleki olgunluğun meslek tercihlerinde kararsızlık boyutu ile PDR'nin işlevsellik boyutu ve faaliyet boyutu arasında pozitif yönde, zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Meslek tercihlerinde kararsızlık boyutu ile içtepesel karar ve mantıklı karar boyutu arasında pozitif yönde, zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Hem mesleki olgunluğun meslek tercihinde kararsızlık boyutu ile genel öz-yeterlilik arasındaki ilişkiye bakıldığında hem de kararsızlık davranışı ile genel öz-yeterlilik arasındaki ilişkiye bakıldığında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öz-yeterlilik düştükçe kararsızlık davranışına paralel olarak meslek tercihinde kararsızlığın da arttığı söylenebilir. Mesleki olgunluğun meslek seçimi için bilgi edinme boyutu ile PDR'nin işlevsellik ve faaliyet boyutları arasında pozitif yönde, zayıf kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Mesleki rehberlik hizmetleri ile mesleki olgunluk ilişkisini saptamaya

yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında; mesleki rehberlik yardımını yeterli gören ve psikolojik danışma hizmeti alanlar ile almayanlar arasında anlamlı bir fark bulan çalışmalar olduğu görülmektedir (Çakar, 1997; Uskaner, 1999; Evren, 1999; Zeren, 1999; Çoban, 2005; İşgör ve Sezer, 2008). Meslek seçimi için bilgi edinme boyutu ile içtepesel karar arasında pozitif yönde, zayıf kuvvetli bir ilişki, mantıklı karar boyutu ile de pozitif yönde, orta kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Blustein (1987) yapmış olduğu çalışma ile mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluğun en önemli yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Powell ve Luzzo (1998) da karar verme stilleri ve mesleki olgunluk arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Kararsızlık stratejisi ve meslek seçimi için bilgi edinme boyutu arasında ise negatif yönde, zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Mesleki olgunluğun meslek seçimi için bilgi edinme boyutu ile genel öz-yeterlilik arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif yönlü, orta kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öz-yeterlilik arttıkça bireylerin meslek seçimi için bilgi edinme faaliyetinin arttığı, buna paralel olarak da mesleki olgunluk düzeyinin yükseldiği söylenebilir. Bozgeyikli (2005) yapmış olduğu araştırmada mesleki rehberlik programı sonrası öğrencilerin bireysel ve mesleki özelliklerini doğru değerlendirme, meslekler hakkında bilgi edinme gibi konularda yetkinlik düzeylerinin arttığını bularak mesleki olgunluk ve öz-yeterlilik arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir. Patton ve Creed (2003) ile Keller (2004) yapmış oldukları araştırma sonucunda mesleki olgunluk ile öz-yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bahsedilen araştırma bulguları ile mevcut araştırma bulguları benzerlik göstermektedir.

### 3.8.5.2. Bağımsız Değişkenlerin Mesleki Olgunluğa Etkisi

**Tablo 20**  
**Bağımsız Değişkenlerin Mesleki Olgunluğa Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişkenler	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Beta	Standart Hata	T	P
PDR işlevsellik	,592	,351	,337	-,093	,035	-1,736	,084
PDR faaliyet				,030	,037	,588	,557
İçtepesel karar				-,073	,046	-1,351	,178
Mantıklı karar				,203	,044	3,594	,000
Kararsızlık				-,379	,042	-7,063	,000
Genel öz-yeterlilik				,326	,045	5,645	,000

Bağımlı değişken: Mesleki Olgunluk

Karar stratejileri, genel öz-yeterlilik ve PDR'nin, mesleki olgunluğa etkisini incelemek amacıyla uygulanan regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin mesleki olgunluğa ait varyansı %35 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Tablo 20'de karar stratejilerinden mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde ( $\beta=0,203$ ) anlamlı ( $P=0,000<0,050$ ) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğuna yönelik kurulan **H1** hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Karar stratejilerinin bir diğer boyutu olan içtepesel karar stratejisinin ise mesleki olgunluk düzeyi üzerinde anlamlı ( $P=0,050<0,178$ ) bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu sonuç içtepesel karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyini etkilediğine yönelik kurulan **H2** hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Son olarak kararsızlık stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde negatif yönde ( $\beta= -0,379$ ) anlamlı ( $P=0,000<0,050$ ) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle kararsızlık stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğuna yönelik kurulan **H3** hipotezi kabul edilir. Genel öz-yeterlilik inancına bakıldığında, mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde ( $\beta=0,326$ ) istatistiksel olarak anlamlı ( $P=0,000<0,050$ ) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, genel öz-yeterlilik inancının mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğuna yönelik kurulan **H4** hipotezi kabul edilmektedir. Tablo 20'de PDR'nin faaliyet boyutunun mesleki olgunluk düzeyi üzerinde anlamlı ( $P=0,050<0,557$ ) bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sonuç PDR faaliyetlerinin mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilediğine yönelik kurulan **H5** hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Benzer şekilde PDR'nin işlevsellik boyutunun da mesleki olgunluk düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ( $P=0,050<0,084$ ) bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sonuç PDR'nin işlevselliğinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğuna yönelik kurulan **H6** hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Bağımsız değişkenlerin etkisine bakıldığında; mesleki olgunluk düzeyi üzerinde en fazla etkiye sahip boyutun ( $P=0,000<0,050$ ) anlamlılık seviyesi ile kararsızlık ( $\beta= -0,379$ ) olduğu, ikinci sırada ( $P=0,000<0,050$ ) anlamlılık seviyesi ile öz-yeterlilik inancının ( $\beta=0,326$ ) yer aldığı, üçüncü sırada ise ( $P=0,000<0,050$ ) anlamlılık seviyesi ile mantıklı karar stratejisinin ( $\beta=0,203$ ) yer aldığı görülmektedir. Bahsedilen bağımsız değişkenler ile mesleki olgunluk arasındaki ilişkiye bakıldığında kararsızlık stratejisi ile mesleki olgunluk

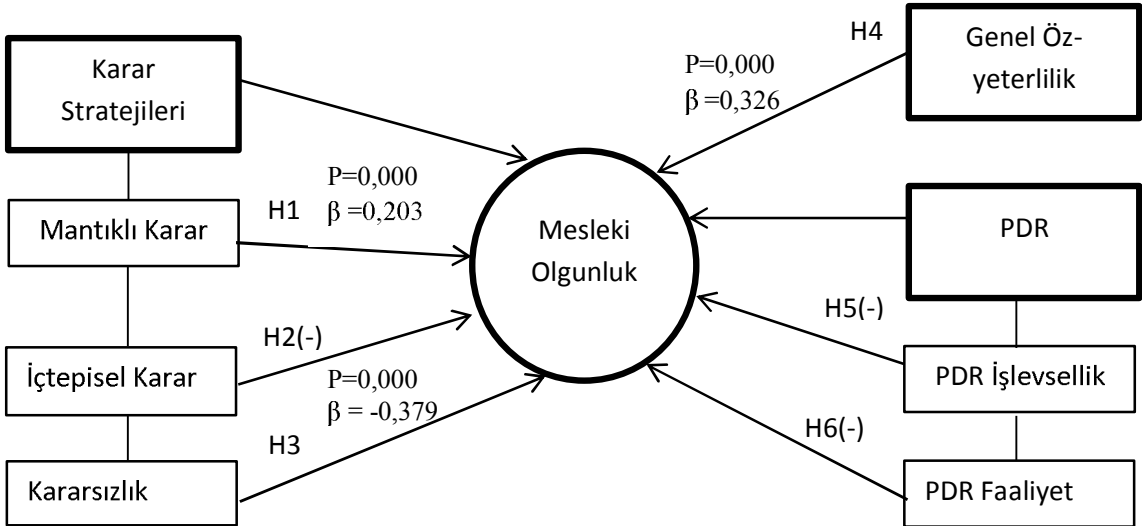
düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki saptanırken, mantıklı karar stratejisi ve genel öz-yeterlilik inancı ile mesleki olgunluk düzeyi arasında ise pozitif yönde ve orta kuvvetli ( $R=0,618$ ) bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

### 3.8.6. Araştırma Sonrası Hipotezlerin Durumu ve Araştırma Modeli

Araştırma süresince yapılan analizler sonucu test edilen tüm hipotezlerin kabul veya reddedildiğini gösteren tablo ile araştırma sonucu elde edilen model tablo 21’de ve şekil 4’te sunulmuştur.

**Tablo 21**  
**Araştırma Hipotezleri Sonuçları**

HİPOTEZ	SONUÇ
H1	KABUL
H2	RED
H3	KABUL
H4	KABUL
H5	RED
H6	RED



\*(-) işareti bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir etkinin olmadığını ifade etmektedir.

**Şekil 4:** Araştırma Sonrası Elde Edilen Model

Araştırma sonrası elde edilen modelde de görüldüğü gibi mantıklı karar stratejisi ve genel öz-yeterlilik inancı ile mesleki olgunluk düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki

tespit edilirken, kararsızlık stratejisi ile mesleki olgunluk düzeyi arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. İçtepisel karar stratejisi, PDR faaliyetleri ve PDR'nin işlevselliği ile mesleki olgunluk düzeyi arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Lise dönemindeki gençler geleceğe ilişkin önemli kararlar vermek durumundadırlar. Mesleğe yönelme ve meslek seçim sürecini barındıran bu dönemde bireylerin kariyer tercihine ilişkin bazı tutum ve davranışları göstermeleri beklenir. Gençlerin mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmeleri de yeterli mesleki olgunluğa ulaşmış olmaları ile mümkündür. Buradan hareketle mevcut araştırmada mesleki olgunluk düzeyine etki eden değişkenler incelenmiştir. Mesleki olgunluk düzeyi, meslek tercihinde bilgi edinme ve meslek tercihinde kararsızlık olmak üzere iki boyut olarak ele alınmıştır. Bulgulara göre mesleki olgunluk düzeyi üzerinde en fazla etkiye sahip değişken kararsızlık stratejisi iken, ikinci sırada öz-yeterlilik inancının yer aldığı, üçüncü sırada ise mantıklı karar stratejisinin yer aldığı görülmektedir.

Demografik değişkenlerin mesleki olgunluk düzeyine, karar stratejilerine ve PDR'ye etkisine bakıldığında ilk olarak, cinsiyetin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Cinsiyete göre meslek seçimi için bilgi edinme faaliyeti farklılaşmaktadır. Ayrıca cinsiyete göre kız öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri daha yüksektir. Cinsiyetin mesleki olgunluk düzeyine etkisini saptamaya yönelik benzer nitelikli çalışmalara bakıldığında da cinsiyete göre mesleki olgunluk düzeyinin kızların lehine farklılaştığı görülmüştür (Uzer, 1987; Akbıyık, 1991; Akbalık, 1996; Çakar, 1997; Yazar, 1997; Bal, 1998; Sekmenli, 2000; Acısu, 2002; Çoban, 2005; King, 1989; Lee, 2001; Patton ve Creed, 2001; Keller, 2004). Bu bulgular mevcut araştırmanın bulgusu ile tutarlılık göstermektedir. Bazı araştırmalarda ise cinsiyetin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Zeren,1999; Sahranç, 2000; Sürücü, 2005). Ancak araştırmaların büyük çoğunluğu cinsiyet ve mesleki olgunluk düzeyi arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir. Araştırma sonuçları cinsiyetin karar stratejileri üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Elde edilen bulgulara göre mantıklı karar stratejisi cinsiyete göre farklılaşmaktadır ve bu farklılaşma kadınların lehinedir. Literatüre bakıldığında mevcut araştırmada elde edilen bulguların daha önceden yapılan çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği görülmüştür (Kuzgun, 1992; Kesici, 2002). Okul türüne göre PDR faaliyetlerinin işlevselliğine bakıldığında araştırma bulgularına göre Anadolu Lisesindeki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin Fen Lisesinden istatistiksel açıdan

anlamli bir sekilde daha fazla islevsel olduğu sonucuna varilmıştır. Araştırma bulgularına göre babanın eğitim düzeyi ile mesleki olgunluk düzeyi arasında anlamli bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre, babanın eğitim düzeyi arttıka öğrencilerin meslek seçim sürecinde yaşadıkları kararsızlığın azaldığı görülmüştür. Buradan hareketle babanın eğitim düzeyi yükseldikçe öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyinin de yükseldiği söylenebilir. Literatüre bakıldığında Sekmenli (2000)'nin de yapmış olduğu çalışma ile babanın eğitim düzeyi ve mesleki olgunluk düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaştığı görülmektedir. Bu bulgu mevcut araştırmanın bulgusu ile tutarlılık göstermektedir. Demografik değişkenlerin karar stratejilerine etkisine bakıldığında, araştırma bulgularına göre kardeş sayısının karar stratejileri üzerinde anlamli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Buna göre tek ocuk olan ya da kardeş sayısı az olan öğrencilerin kardeş sayısı daha fazla olan öğrencilere göre daha fazla içtepesel karar stratejisini kullandıkları görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre, karar stratejilerinden mantıklı karar ve kararsızlık stratejilerinin mesleki olgunluk düzeyine anlamli bir etkisi olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında, Blustein (1987) yapmış olduğu çalışma ile mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluğun en önemli yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer sekilde Powell ve Luzzo (1998) da yaptıkları araştırmada mesleki karar verme stilinin her bir boyutu ile mesleki olgunluk arasında anlamli bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Belirtilen araştırma bulguları ile mevcut araştırma bulgusunun da birbiri ile tutarlı olduğu görülmektedir. Bilgi toplama ve bu bilgiler üzerine düşünmeye aşırı derecede zaman harcayan, sürekli alternatifler arasında bocalayan ve kararsızlık yaşayan bireylerin meslek seçim sürecinde de tercihlerini belirleme konusunda emin olmadıkları, meslek tercihlerinde sık sık değişiklik yaptıkları, ilgi duydukları meslekler arasında seçim yapamadıkları görülmektedir. Araştırma bulguları da kararsızlık stratejisinin mesleki olgunluk düzeyini negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Elde edilen bulgulara göre mesleki olgunluk düzeyi üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin kararsızlık stratejisi olduğu görülmüştür. Buradan hareketle kararsızlık davranışı arttıka mesleki olgunluğun azaldığı söylenebilir. Mantıklı karar verme stilini benimseyen kişiler ise, akılcı bir yaklaşımı temel alarak olası seçenekler hakkında bilgi toplarlar, seçeneklerin avantajlarını ve dezavantajlarını dikkate alarak kendilerine en uygun seçeneğe yönelirler. Araştırma bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Elde edilen bulgulara

göre mantıklı karar stratejisi, mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Araştırma sonuçları mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde en fazla etkiye sahip üçüncü değişken olduğunu göstermiştir. Bu noktadan hareketle mantıklı karar stilini benimseyen bireylerin; ilgi duyduğu meslekleri incelediği, kendine en uygun mesleği seçebilmek için güçlü ve zayıf yanlarını değerlendirmeye çalıştığı, meslek tanıtıcı faaliyetlere önem verdiği (kaynak kitap okuma, tanıtıcı toplantılara katılma gibi) ve bu nedenle mesleki olgunluk düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre genel öz-yeterlilik inancının, mesleki olgunluk düzeyi üzerinde en fazla etkiye sahip ikinci değişken olduğu tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında elde edilen bulguları destekleyen araştırmalar olduğu görülmektedir (Patton ve Creed, 2003; Keller, 2004; Bozgeyikli, 2005; Oğuz, 2008). Belirtilen araştırmaların bulguları ile mevcut araştırmanın bulguları da birbirleri ile tutarlılık göstermektedir. Öz-yeterlilik inancı yüksek olan bireyler kendini tanıma, meslekleri tanıma ve kendine uygun işleri araştırmada kendini daha etkin hisseder. Öz-yeterlilik inancı yüksek olan kişilerin daha fazla kariyer fırsatını kendileri için ulaşılabilir gördüğü ve farklı mesleki alanlar için eğitimsel olarak daha iyi hazırlandıkları görülmektedir. Bu kişiler; kariyer seçeneklerinin daha geniş bir kısmını ciddi olarak düşünürler, ilgileri daha fazladır ve seçecekleri meslekler doğrultusunda kendilerini eğitimsel olarak daha iyi hazırlayarak önemli başarılar elde ederler. Araştırma bulguları da bahsedilen değerlendirmeleri destekleyici niteliktedir. Sonuç olarak genel öz-yeterlilik inancı arttıkça mesleki olgunluğun da arttığı söylenebilir.

Liselerdeki PDR faaliyetlerinin ve bu faaliyetlerin işlevselliğinin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir etki olmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında elde edilen bulguları destekleyen benzer nitelikte araştırmalar olduğu görülmektedir (Bal, 1998; Taşkiran, 2008). Mesleki rehberlik faaliyetlerinin; gençlerin çeşitli meslekleri tanımaları ve kendi özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri, seçtikleri mesleklere hazırlanmaları ve mesleki yönden gelişmeleri açısından önemli bir yere sahip olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Lise son sınıfta kritik bir karar sürecinde olan gençlerin yükseköğretim programlarını seçmelerini etkileyen mesleki olgunluk düzeylerini saptamak PDR hizmetlerinin önemli bir



görevidir. Araştırma bulguları PDR faaliyetlerinin ve PDR'nin işlevselliğinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir. Bu sonucun liselerde sunulan PDR hizmetlerinin yetersizliğinden ve öğrencilerin danışmanlık hizmetlerine yönelik yanlış inanışlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Gençlerin PDR hizmetlerini, yarar olamayan ve sadece sorunlu öğrencilere yönelik bir hizmet olarak görmeleri bu yanlış inanışların bir kısmını oluşturmaktadır. Okullardaki rehberlik faaliyetlerinin öğrenci ihtiyaçlarından hareket eden, genel ve belirsiz amaçlardan ziyade belirgin ve ölçülebilir amaçlar içeren, okuldaki tüm personelin aktif katılımını sağlayan, öğrencilerin problemlerini çözme anlayışından çok gelişimsel bir yaklaşım benimseyen ve daha fonksiyonel olan bir yapıya kavuşmasının PDR faaliyetlerinin işlevselliğini ve rehberlik hizmetlerine yönelik tatmini artıracakları düşünülmektedir.

Görüldüğü gibi kritik bir karar sürecinde olan gençlerin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde etkiye sahip çok sayıda değişken mevcuttur. Bu kapsamda, gelecekte yapılacak araştırmalar ve uygulamalar için aşağıda bazı öneriler sunulmuştur.

1. Başta mesleki rehberlik hizmetleri olmak üzere kişisel rehberlik hizmetleri kapsamında öğrencilerin gelişimlerini destekleyen ve öğrencilere etkili karar verme yöntemlerini öğretmeyi hedefleyen, böylelikle karar verme becerilerini geliştirerek kariyer tercihi konusunda gençlerin farkındalıklarını artıracak programların hazırlanmasının yararlı olacağı düşünülmüştür.
2. Etkin bir kariyer gelişim süreci için gençlerin meslek seçimi konusunda hazır bulunma seviyesini gösteren mesleki olgunluk düzeylerini yükseltmek amacıyla liselerde hizmet veren psikolojik danışmanlara büyük görevler düşmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin meslek seçimi konusunda öğrencilerine iyi birer rehber olmalarının ve mesleki olgunluk konusunda onları desteklemelerinin yararlı olacağı düşünülmüştür.
3. Genel öz-yeterlilik inancının yüksek olması gencin ilgilerinin artmasını, kariyer seçeneklerinin daha geniş bir kısmını ciddi olarak düşünmesini ve kendini mesleki hedefleri doğrultusunda daha iyi hazırlamasını sağlar. Buradan hareketle gençlerin öz-yeterlilik inancını yükseltmek için hem öğretmenlerin hem de anne babaların kişinin yeterlilik algısına yönelik inancı artırmayı hedefleyen bir tutum izlemesinin faydalı olacağı düşünülmüştür.

4. İzleyen çalışmalarda;

- Farklı sınıf düzeylerinde öğrenim gören öğrencilerin örnekleme dahil edilmesinin, sınıf düzeylerine göre mesleki olgunluk seviyesindeki değişimin görülmesine katkı sağlayacağı düşünülmüştür.
- Meslek lisesi ve özel liselerin de çalışmaya dahil edilmesiyle daha kapsamlı ve karşılaştırmaya olanak sağlayan araştırmalar hazırlamanın mümkün olacağı düşünülmüştür.
- Uygulamanın farklı bölgelerde gerçekleştirilmesi ile karşılaştırmalı bir analiz imkanı doğacağı düşünülmüştür (Büyükşehir ile ilçeler arasında ya da iller arasındaki farklılıkları ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapılabilir).

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Altıntaş, E. (2007). Çağdaş Eğitim Sisteminde Öğrenci Kişilik Hizmetleri ve Rehberlik. G. Can (Ed.). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* içinde. 8.Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2007, 2-26.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve E. Yıldırım (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Geliştirilmiş 5. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetim Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. 2.Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bacanlı, F. (2012). Lise Öğrencileri İçin Mesleki Grup Rehberliği Programı ve Uygulama Klavuzu. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi* içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2012, 1-104.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. V.S. Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior* içinde. New York: Academic Press, 1994, 71-81.
- Bandura, A. (1995). Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies. A. Bandura (Ed.). *Self-Efficacy in Changing Societies* içinde. Cambridge: Cambridge University Press, 1995, 1-45.
- Bandura, A. (2006). Adolescent Development from an Agentic Perspective. F.Pajares ve T. Urdan (Ed.). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescent* içinde. United States: Information Age Publishing, 2006, 1-43.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1.Baskı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bernes, K. B. (2000). *A Synergistic Model of Organizational Career Development: Bridging the Gap Between Employees and Organizations*. Canada: Life-Role Development Group Limited.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5.Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Bozgeyikli, H. (2012). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçekler* içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2012, 153-164.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. 4.Baskı. San Francisco: Jossey-Bass Inc.

- Brown, D. (2007). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. 9.Baskı. Pearson Publishing.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1.Baskı. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. S. D. Brown, R. W. Lent (Ed.). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* içinde. New Jersey: John Wiley and Sons Inc, 2005, 3-23.
- Dawis, R. V. ve L. H. Lofquist. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. United States of America: University of Minnesota Press.
- Dündar, G. (2010). Kariyer Geliştirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde. 5.Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 7.Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. S. D. Brown, R. W. Lent (Ed.). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* içinde. New Jersey: John Wiley and Sons Inc, 2005, 71-100.
- Hamamcı, Z. (2012). Çocuğunuzun Meslek Gelişimine Nasıl Yardımcı Olabilirsiniz? Anne Baba El Kitabı. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçekler* içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2012, 1-24.
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Michigan: Prentice-Hall.
- Jones, R. N. (1989). Danışma Psikolojisi Kuramları. F. Akkaya (E.d.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 23. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, A. ve A. Çivitçi. (2007). Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programlarının Geliştirilmesi. G. Can (Ed.). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* içinde. 8.Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2007, 241-269.
- Kepçeoğlu, M. (1999). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Geliştirilmiş Yeni Baskı. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Kök, S.B. ve M. Halis. (2007). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Orion Yayınevi.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın dağıtım.

- Kuzgun, Y. (2002). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığın Giriş*. 2.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2012). Karar Stratejileri Ölçeği. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçekler* içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2012, 9-27.
- Kuzgun, Y. ve F. Bacanlı (2012). Lise Öğrencileri İçin Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi* içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2012, 1-29.
- Lent, R. W. (2005). A Social Cognitive View of Career Development and Counseling. S. D. Brown, R. W. Lent (Ed.). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* içinde. New Jersey: John Wiley and Sons Inc, 2005, 101-127.
- Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. J. A. Athanasou, R. Van Esboreck (Ed.). *International Handbook of Career Guidance* içinde. Springer Science and Business Media, 2008, 115-132.
- Niles, S. G. ve J. H. Bowlsbey (2013). Altıncı-Sekizinci Sınıflarda ve Liselerde Kariyer Gelişimi Müdahaleleri. M. Siyez (çev.). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişim Müdahaleleri* içinde. 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2013, 364-390.
- Niles, S. G. ve J. H. Bowlsbey (2013). Kariyer Gelişimi Kuramlarını Anlama ve Uygulama. M. Siyez (çev.). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişim Müdahaleleri* içinde. 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2013, 42-88.
- Özden, M. C. (2001), *Bireysel Kariyer Yönetimi*. 1.Baskı. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Özden, M. C. (2007), *Üniversitede Okurken Kariyer*. 1.Baskı. İstanbul: Akis Kitap.
- Özgen, H ve Yalçın. A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özoğlu, S. Ç. (2007). *Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. 3.Baskı. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Pajares, F. (2006). Self-Efficacy During Childhood and Adolescence. F.Pajares ve T. Urdan (Ed.). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescent* içinde. United States: Information Age Publishing, 2006, 339-367.
- Patton, W. ve M. McMahon. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. 2.Baskı. The Netherlands: Sense Publishers.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

- Savanson, J. L. ve Fouad, N. A. (1999). *Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies*. California: Sage Publications Inc.,
- Schein, E. H. (1988). *Organizational Psychology*. 3.Baskı. New Jersey: Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs.
- Soysal, A. (2004). *Kariyer Planlama ve Geliştirme*. M. Ş. Şimşek, A. Çelik (Ed.). *Kariyer Yönetimi* içinde. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Spokane, A. R. ve M. C. Cruza-Guet. (2005). Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments. S. D. Brown, R. W. Lent (Ed.). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* içinde. New Jersey: John Wiley and Sons Inc, 2005, 24-41.
- Tan, H. ve M. Baloğlu. (2006). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama*. 1.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tunç, A. ve A. Uygur. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Usluer, E. (2012). Meslek İnceleme Klavuzu. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi* içinde. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2012, 1-40.
- Yazıcı, H. (2007). Eğitsel ve Mesleki Rehberlik. G. Can (Ed.). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* içinde. 8.Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2007, 78-111.
- Yeşilyaprak, B. (2002). Mesleki Rehberlik. G. Can (Ed.). *Rehberlik* içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 2002, 121-144.
- Yıldırım, İ. (2007). Bireyi Tanıma Teknikleri. G. Can (Ed.). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* içinde. 8.Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2007, 149-205.
- Zimmerman, B. J. ve T. J. Cleary. (2006). Adolescents' Development of Personal Agency. F.Pajares ve T. Urdan (Ed.). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescent* içinde. United States: Information Age Publishing, 2006, 45-69.

### ***Sürelî Yayınlar***

- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 14. 2, 277-292.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11. 1, 180-204.
- Aktaş, M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt-Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26. 14-21.
- Altay, H. (2006). Kariyer ve Kültür: Kariyer Geliştirmede Temel ve Destekleyici Fonksiyonlar. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8. 1, 28-43.
- Alver, B. (2005). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Empatik Beceri ve Karar Verme Stratejilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14. 20-34.
- Amir, T. ve I. Gati. (2006). Facets of Career Decision-making Difficulties. *British Journal of Guidance and Counseling*. 34. 4, 483-502.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2, 1-17.
- Anafarta, N. (2002). Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor). *Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 3. 1, 115-128.
- Anafarta, N. ve S. Özgenlik. (2001). Örgütsel Kariyer Planlamaya İlişkin Bir Yöntem Önersi. *Çukurova Üniversitesi SBE Dergisi*. 8. 8, 1-15.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeğinin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 11. 2, 113-131.
- Aytaç, S. (2000). Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu. *Nusret Ekin'e Armağan, TUHİS*. 905-914.
- Aytaç, S., N. Bayram ve S. Gürsakal. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12. 2, 181-190.
- Bacanlı F. ve M. Sürücü. (2006). İlköğretim VIII. Sınıf Öğrencilerinin Sınav Kaygıları ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 45. 7-35.
- Bacanlı, F. (2006). Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 6. 2, 301-330.

- Bacanlı, F. (2011). İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişimleri ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *İlköğretim Online*. 10. 3, 1148-1159.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. 84. 2, 191-215.
- Bandura, A. (1983). Self-Efficacy Determinants of Anticipated Fears and Calamities. *Journal of Personality and Social Psychology*. 45. 2, 464-469.
- Bandura, A. (1988). Organizational Applications of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*. 13. 2, 275-302.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychological Association*. 44. 9, 1175-1184.
- Bandura, A. (1989). Regulation of Cognitive Processes Through Perceived Self-Efficacy. *Developmental Psychology*. 25. 5, 729-735.
- Bandura, A. ve diğ. (2001). Sociocognitive Self-Regulatory Mechanisms Governing Transgressive Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*. 80. 1, 125-135.
- Betz, N. E. ve D. A. Luzzo. (1996). Career Assessment and the Career Decision-making Self-efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*. 4. 4, 413-428.
- Blustein, D. (1987). Decision-Making Styles and Vocational Maturity: An Alternative Perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 30. 61-71.
- Bolat, T. ve O. A. Seymen. (2003). Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*. 14. 45, 3-19.
- Ceritoğlu, E., H. B. Gürcihan ve T. Taşkın. (2012). 2001 ve 2008 Sonrası Krizleri ve İşsizlik Oranı Gelişmeleri. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Ekonomi Notları*. 23. 1-14.
- Choi, S., B. Hutchison, M. E. Lemberger ve M. Pope. (2012). A Longitudinal Study of the Developmental Trajectories of Parental Attachment and Career Maturity of South Korean Adolescents. *The Career Development Quarterly*. 60. 163-177.
- Coertse, S. ve JM. Schepers. (2004). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *Journal of Industrial Psychology*. 30. 2, 56-73.
- Crites, J. O. (1973). Career Maturity. *National Council on Measurement in Education*. 4. 2, 1-7.
- Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü. *Business and Economics Research Journal*. 2. 3, 69-85.



- Çoban, A. E. (2005). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 6. 10, 39-54.
- Çoban, A. E. ve Z. Hamamcı. Z. (2006). Kontrol odakları farklı ergenlerin karar stratejileri açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14. 2, 393- 402.
- Demirel, M. (2010). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programının Değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 35. 156, 45-60.
- Deniz, M. E. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsayı Karar Verme Stilleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4. 15.
- Doğan, H. (2011). Ağ Bağlantılı Sınıf Rehberliği Uygulamasının İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Düzeylerine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10. 3, 1077-1098.
- Doğan, H. ve Y. Kuzgun. (2008). Bilgi Verici Danışmanlık Programının Üniversiteye Giriş Sınavı Ve Üniversite Eğitimine İlişkin Yanlış İnançlara Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 20. 292-306.
- Erdem, B. ve M. F. Kayran. (2013). Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14. 1, 81-106.
- Erdoğmuş, N. (1999). Kariyer Kuramları ve Türkiye İçin Geçerlilikleri Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. 7. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İstanbul.
- Erdoğmuş, N. (2002). Kariyerin Bireysel Yönü Kariyer Seçimi. *Boğaziçi Bülteni*. 16-17. 11-15.
- Erdoğmuş, N. (2002). Kariyerin Bireysel Yönü: Kariyer Kararı Verme ve Kariyer Gelişim Kuramları. *Boğaziçi Bülteni*. 18. 11-15.
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer Yönetimi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 6. 1.
- Ferla, J., Valcke, M., ve Y.Cai. (2009). Academic Self-efficacy and Academic Self-concept: Reconsidering Structural Relationships. *Learning and Individual Differences*. 19. 499-505.
- Flouri, E. ve A. Buchanan. (2002). The Role of Work-Related Skills and Career Role Models In Adolescent Career Maturity. *The Career Development Quarterly*. 51. 1, 36-43.
- Galles, J. A. ve J. G. Lenz. (2013). Relationships Among Career Thoughts, Vocational Identity, and Calling: Implications for Practice. *The Career Development Quarterly*. 61. 240-248.

- Genç, G., A. Kaya ve M. Genç. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8. 14, 49-63.
- Gürol, M. A. (2007). Türkiye’de İş Yaşamında Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*. Yerel Ekonomiler Özel Sayısı. 144-150.
- Halis, M. (2013). Kırgızistan’da Üniversite Adaylarının Kariyer Güduları Motivasyon ve Değerleri İlişkisi: Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 36, 203-218.
- Hamamcı, Z. (2013). İlköğretim Ortaöğretim ve Üniversite Öğrencilerinin Mesleki ve Eğitsel Kararlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 12. 44, 285-299.
- Herr, E. L. (2013). Trends in the History of Vocational Guidance. *The Career Development Quarterly*. 61. 277-282.
- Hughes, C. (2011). The Influence of Self-Concept, Parenting Style and Individualism–Collectivism on Career Maturity in Australia and Thailand. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 11. 197-210.
- Jepsen, D. A. ve J. S. Dilley. (1974). Vocational Decision-Making Models: A Review and Comparative Analysis. *Review of Educational Research*. 44. 3, 331-349.
- Kayalar, M. ve N. M. Özmutaf. (2009). The Effect of İndividual Career Planning on Job Satisfaction: A Comparative Study on Academic and Administrative Staff. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 14. 1, 239-254.
- Kıngır, S. ve G. Gün. (2007). Kariyer Planlama ve Geliştirme Sorunları. *Ekev Akademi Dergisi*. 11. 30, 279-298.
- King, S. (1989). Sex Differences in a Causal Model of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development*. 68, 208–214.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*. 17. 2, 135-154.
- Kutlu, M. (2012). Anadolu ve Genel Lise Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Mesleki Olgunluk Düzeylerinin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13. 1, 23-41.
- Lee, K. (2001). A Cross-Cultural Study of tehe Career Maturity of Korean and United States High School Students. *Journal of Career Development*. 28. 1, 43- 57.
- Lee, K-H. (2001). A Cross-Cultural Study of the Career Maturity of Korean and United States High School Students. *Journal of Career Development*. 28. 1, 43-57.

- Lent, R. W., Lopez, F. G. ve K. J. Bieschke. (1991). Mathematics Self-Efficacy: Sources and Relation to Science-Based Career Choice. *Journal of Counseling Psychology*. 38. 4, 424-430.
- Levinson, E. M., D. L. Ohler, S. Caswell ve K. Kiewra. (1998). Six Approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development*. 76. 475-481.
- Luszczynska, A., U. Scholz ve R. Sachwarzer. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*. 139. 5, 439-457.
- Mau, W-C. (2000). Cultural Differences in Career Decision-Making Styles and Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*. 57. 365-378.
- Miller, M. J. ve T. A. Miller. (2005). Theoretical Application of Holland's Theory to Individual Decision-Making Styles: Implications for Career Counselors. *Journal of Employment Counseling*. 42. 20-28.
- Naidoo, A. V. (1998). Career Maturity: A Review of Four Decades of Research. *U.S. Department of Education*. 1-44.
- Ologun, S. F. (2002). Parent-Child Relationship and Vocational Choice of Fresh Undergraduates of University of Ilorin: A Test of Roe's Hypothesis, *Ilorin Journal of Education*, 2002, Vol. 21, s. 145-156.
- Onay, M. ve U. Zel. (2011). Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 12. 2, 265-278.
- Ottu, I. F. A. ve O. O. Idowu. (2014). Openness to Experience, Conscientiousness and Gender as Personality Indicators of Career Maturity of in School Adolescents in Ibadan, Nigeria. *European Journal of Educational Studies*. 6. 1, 1-12.
- Ömürbek, V. ve H. Usul. (2008). Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Faktör ve Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 37, 164-173.
- Özdemir Yaylacı, G. (2007). İlköğretim Düzeyinde Kariyer Eğitimi ve Danışmanlığı. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*. 40. 119-140.
- Patton, W. ve J. Lokan. (2001). Perspectives on Donald Super's Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 31-48.
- Patton, W. ve P. A. Creed. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *The Career Development Quarterly*. 29. 336- 351.
- Patton, W. ve P. A. Creed. (2002). The Relationship Between Career Maturity and Work Commitment in a Sample of Australian High School Students. *Journal of Career Development*. 29. 2, 69-85.

- Patton, W. ve P. A. Creed. (2003). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development*. 29. 4, 277-290.
- Post-Kammer, P. (1987). Intrinsic and Extrinsic Work Values and Career Maturity of 9th-and 11th-Grade Boys and Girls. *Journal of Counseling and Development*. 65. 420-422.
- Powell, D. F. ve D. A. Luzzo. (1998). Evaluating Factors Associated with the Career Maturity of High School Students. *The Career Development Quarterly*. 47. 145-158.
- Quigley, N. R. ve W. G. Tymon Jr. (2006). Toward an Integrated Model of Intrinsic Motivation and Career Self-Management. *Career Development International*. 11. 6, 522-543.
- Rimm, H. ve Jerusalem, M. (1999). Adaptation and Validation of an Estonian Version of the General Self-Efficacy Scale (ESES). *Anxiety, Stress, and Coping: An International Journal*. 12. 3, 329-345.
- Sauermann, H. (2005). Vocational Choice: A Decision Making Perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 66. 273-303.
- Savickas, L., Bariddick, C. ve C. E. Watkins. (2002). The Relation of Career Maturity to Personality Type and Social Adjustment, *Journal of Career Assessment*. 10. 1, 24-31.
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 49-57.
- Saya, P., M. Kazak ve T. Doğan. (2009). Mesleki Olgunluk Düzeyinin Cinsiyet, Yaş ve Aileden Algılanan Sosyal Destek Düzeyine Göre İncelenmesi. *The First International Congress of Educational Research*. 1. 3.
- Schein, E. H. (1990). Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development. *Sloan School of Management*. 1-21.
- Scholz, U. ve R. Schwarzer. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*. 139. 5, 439-457.
- Seçer, B. ve E. Çınar. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 18. 2, 49-62.
- Sezer, F. ve İ. Y. İşgör. (2008). Mesleki Olgunluk Anlayışı Kazandırmaya Yönelik Sınıf İçi Rehberlik Etkinlikleri Program Denemesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 18. 2, 239-252.
- Smith, H. M., ve N. E. Betz. (2000). Development and Validation of a Scale of Perceived Social Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*. 8. 3, 283-301.

- Soysal, A. ve C. Söylemez. (2014). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İnceleme Dergisi*. 6. 12, 24-37.
- Şimşek, H. (2011). Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri ve Gelecek Beklentilerini Etkileyen Faktörler. *Kurumsal Eğitim Bilim Dergisi*. 5. 1, 90-109.
- Tan, E. (1989). The Career Maturity of Singaporean Adolescents - Where Do We Stand and What Can be Done?. *Asia Pacific Journal of Education*. 10. 2, 40-50.
- Taşdelen, A. (2001). Öğretmen Adaylarının Bazı Psiko Sosyal Değişkenlere Göre Karar Verme Stilleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 10. 40-52.
- Taylor, K. M. ve N. E. Betz. (1983). Applications of Self-efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*. 22. 63-81.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 31.1, 203-233.
- Tüz, M. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi. 4. 4, 169-176.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*. 18. 1, 93-103.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin Genel Öz-Yeterlik İnançları: AİBÜ Eğitim Fakültesi Örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3. 2, 144-151.
- Ward, J. E., D. K. Duys., J. A. Maxwell ve L. Eaton-Comerford. (2008). Career Counseling in a Volatile Job Market: Tiedeman's Perspective Revisited. *The Career Development*. 56. 232-241.
- Weidethal, C. ve C. Kochar-Bryant. (2007). An Investigation of Transition Practices for Middle School Youth. *Career Development for Exceptional Individuals*. 30. 3, 147-157.
- Winnie Ma, P-W ve C. J. Yeh. Factors Influencing the Career Decision Status of Chinese American Youths. *The Career Development Quarterly*. 53. 4, 337-347.
- Wu, Y-L., Y-L. Tsai ve C-W. Chen. (2014). Examining the Experiences of Career Guidance, Vocational Self-Concept, and Self-Perceived Employability Among Science Education Majors in Taiwan. *Journal of Baltic Science Education*. 13. 2, 182-190.
- Yalçın, A. (2001). Yönetici Polislerin Bireysel Kariyer Planlaması İle İlgili Bir Araştırma. *Polis Bilimleri Dergisi*. 3. 1-2, 57-73.

- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 11. 4, 5-26.
- Yon, Kyu Jin., W. Choi ve M. Goh. (2012). Career Maturity Growth Curve and Sex-Role Stereotypes of Korean Adolescents. *Journal of Career Development*. 40. 3, 203-222.
- Yöney, Z. ve N. Özel. (2003). Uludağ Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında Okuyan Öğrencilerin Çalışma Hayatından Beklentileri Üzerine Bir Değerlendirme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5. 1.
- Yüksel, A. ve S. Yüksel. (2012). Yönelme Sürecinde İlköğretim Öğrencilerinin Cesaretini Kırma (İstanbul İli Fatih İlçesi Örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 12. 4, 2447-2460.

## ***Diğer Yayınlar***

### ***Tezler***

- Acısu, S. (2002). Koruma Altında Olan Lise ve Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- Adıgüzel, O. (2008). Türkiye'de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- Akbalık, G. (1991). Ortaokul 3.Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Akbalık, Y. (1996). Meslek Liselerine Devam Eden Öğrencilerin Mesleki Olgunluk Düzeyleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- Akbıyık, G. (1991). Ortaokul 3. Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi EBE.
- Bacanlı, F. (1995). Mesleki Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyine Etkisi. *Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Bal, P. N. (1998). Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunluğunun İncelenmesi ve Mesleki Karar Verme Eğitim Programının Etkisinin Araştırılması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi EBE.
- Bilgin, A. (1995). Grup Rehberliğinin ve Grupla Psikolojik Danışmanın Lise Öğrencilerinin Anne-Babalarından Bağımsız Meslek Kararı Verme Davranışına Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Bozgeyikli, H. (2005). Mesleki Grup Rehberliğinin İlköğretim Okulu 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Vermede Kendilerini Yetkin Görme Düzeylerine Etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Carr, D. L. (2008). Relationships Among Overt and Covert Narcissism and Vocational Interests with Respect to Gender. *Doctor of Education*. Florida State University, Collage of Education.
- Çakar, M. (1997). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi EBE.

- Çetinkaya, B. (1995). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Yetenek ve İlgilerine Uygun Mesleki Tercihleri Yapmalarında Mesleki Rehberlik Uygulamalarının Etkinliğinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi SBE.
- Develioğlu, M. (2006). Problem Çözme Becerileri Yüksek ve Düşük Olan Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Stratejilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Erdoğan, N. (1998). Kariyer Geliştirmede Uzman Sistemlerin Federasyonu ve Bir Örgütsel Yedekleme Modeli. *Doktora Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE.
- Evren, M. (1999). Kariyer grup Rehberliğinin Cinsiyetleri Farklı İlköğretim Okulu Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluklarına, Mesleki Benlik Algılarına ve Mesleki Tercihlerine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Güner, Y. A. (2006). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Karar Stratejilerini Yordayan Bazı Değişkenler. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- İbiş, E. (2011). Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri ve Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Keller, K. (2004). The Relation between Parental Behavior and the Career Maturity and Self-Efficacy of Young Adolescents. *Unpublished Doctoral's Thesis*. United States of America: University of India.
- Kemer, G. (2006). Öz-Yeterlik, Umut ve Kaygının 11. Sınıf Öğrencilerinin Üniversite Giriş Sınavı Puanlarını Yordamadaki Rolü. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi EBE.
- Kesici, Ş. (2002). Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Stratejilerinin Psikolojik İhtiyaç Örüntüleri ve Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Koca, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Köksal, A. (2003). Ergenlerde Duygusal Zekâ ile Karar Verme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Köse, A. (2002). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birinci Sınıf Öğrencilerinin Cinsiyet ve Algılanan Sosyo-Ekonomik Düzey Açısından Psikolojik İhtiyaçları ve Karar Verme Stratejilerinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.



- Kuzgun, Y. (1982). Meslekî Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımlarına Etkisi. *Doçentlik Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 118.
- McConnell, J. D. (1994). Parent Participation in Career Planning for Adolescent with Visual Impairments. *Doctor of Education*. The University of British Columbia, Educational Psychology and Special Education.
- Oğuz, Ö. (2008). Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Özel Arı Lisesi Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi EBE.
- Öksüz, H. (2001). Kariyer Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin İlgi ve Yeteneklerine Uygun Alan Seçmelerine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- Pilavcı, D. (2007). Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Sahrañç, Ü. (2000). Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Denetim Odaklarına Göre Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Sekmenli, T. (2000). Lise 1.Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Sürekli Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi SBE.
- Sürücü, M. (2005). Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi EBE.
- Şahin, K. (2010). Ortaöğretim Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Karar Verme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi SBE.
- Taşdelen, A. (2002). Öğretmen Adaylarının Farklı Psiko-Sosyal Değişkenlere Göre Karar Verme Stilleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi EBE.
- Themba, M. A.(2010). Career Maturity Career Stages in the South African Military. *Master of Education*. South Africa: The University of South Africa, Industrial and Organizational Psychology.
- Thomason, T. C. (1999). Basics of Development. Northern Arizona University, Institute for Human Development.

- Tiryaki, M. G. (1997). Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Usluer, E. (1996). Meslek İnceleme Yaşantısının Mesleki Olgunluğa Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Uzer, A. S. (1987). Lise Öğrencilerinin Yükseköğretim Programlarını Tercihleri ile Kendi Yetenek, İlgi ve Mesleki Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Üskaner, A. (1999). Mesleki Grup Rehberliğinin Lise Birinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Vardarlı, G. (2005). İlköğretim II. Kademe Öğrencilerinin Genel Özyeterlik Düzeylerinin Yordanması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi SBE.
- Yazar, A. R. (1997). Genel Lise ve Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE.
- Yiğit, A. (2005). Lise Öğrencilerinin Karar Verme Davranışlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Ege Üniversitesi SBE.
- Zeren, Ş. G. (1999). Yabancı Dil Ağırlıklı Lise ve Anadolu Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.

### ***Bildiriler***

- Kuzgun, Y. (1992). Karar Stratejileri Ölçeği: Geliştirilmesi ve Standardizasyonu. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, 161–170.

### ***İnternet Kaynakları***

- <http://www.enkateknik.k12.tr/sayfa.asp?ID=121>, 11.06.2014.
- <http://www.polislik.net/polislik-sinavlari/pomem/5686-pomem-almlarnda-ya-snr-30a-ckarld.html>, 01.06.2015.
- [mebk12.meb.gov.tr/.../04101552\\_20032920\\_mesleki\\_rehberlik.doc](http://mebk12.meb.gov.tr/.../04101552_20032920_mesleki_rehberlik.doc), 11.06.2014.
- <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/68.html>, 16.06.2014.
- [http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/LYS/2014\\_LYS\\_SB.pdf](http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/LYS/2014_LYS_SB.pdf), 12.10.2014.
- <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-69292/h/2013-lyssayisabilgilerbasin.pdf>, 12.10.2014.

<http://www.isvesosyalguvenlik.com/calistirma-yasi-ve-is-kanunundaki-calistirma-yasaklari-cocuk-ve-kadinlarin-calistirilamayacaklari-isler/>, 11.06.2014.

## EKLER

### EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket Sakarya Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans Programı bünyesinde yürütülen bir tez çalışması için hazırlanmıştır. Değerlendirmenizi yaparken hiçbir soruyu boş bırakmamaya özen gösteriniz. Vereceğiniz yanıtlar sadece akademik amaçlı kullanılacaktır. Çalışmaya katkılarınız için çok teşekkür ederim.

Danışman: Prof.Dr.Kadir ARDIÇ

Fatma Büşra POLAT

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Fikrim Yok
1.Okulumdaki rehberlik faaliyetleri, sağlıklı bir meslek seçimi yapabilmem için kendimi tanımama yardımcı olur.	1	2	3	4	5	0
2.Rehberlik faaliyetleri meslek tercihlerimle kişisel niteliklerimin tutarlı ve tutarsız yönlerini fark etmemi sağlar.	1	2	3	4	5	0
3.Okulumdaki mesleki rehberlik faaliyetleri ilgi ve yeteneklerime en uygun mesleği seçmem konusunda bana yardımcı olur.	1	2	3	4	5	0
4.Rehberlik saatlerinde, mesleklere olan ilgilerimizi tespit etmek amacıyla birtakım testler uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5	0
5.Mesleki rehberlik faaliyetleri tercih ettiğim bölümün sunacağı eğitim ve iş olanaklarını görmemi sağlayarak doğru karar vermeme yardımcı olur.	1	2	3	4	5	0
6.Okulumdaki mesleki rehberlik hizmetleri, meslekler hakkında bilgi sahibi olmama yönelik sağlıklı bilgiye ulaşmamı sağlar.	1	2	3	4	5	0
7.Okulumda yeterli sayıda meslek tanıtıcı seminerler ve konferanslar düzenlenmektedir.	1	2	3	4	5	0
8.Okulumda çeşitli üniversitelere meslekleri tanımaya yönelik akademik geziler düzenlenmektedir.	1	2	3	4	5	0
9. Hangi mesleğin bana uygun olduğunu büyüklerimin daha iyi bilecekleri düşüncesindeyim.	1	2	3	4	5	0
10. İnsan mesleğini tesadüfen seçer.	1	2	3	4	5	0
11. İstedğim mesleği seçemeyeceksem "bu konuyu düşünmenin ne gereği var" diyorum.	1	2	3	4	5	0
12. İnsan hangi mesleği seçmesi gerektiği konusunda ailesinin tavsiyelerini dikkate alırsa hata yapmaz.	1	2	3	4	5	0
13. Meslekleri daha iyi tanımak için, bu konuda yazılmış kaynak kitaplar olup olmadığını araştırırım.	1	2	3	4	5	0
14. Girmek istediğim meslekler hakkında bilinmesi gereken her şeyi biliyorum.	1	2	3	4	5	0
15. Öğretmenlerime öğrettikleri konu alanlarıyla ilgili üniversite programlarının neler olduğu hakkında sorular sorar, onlardan bu konularda beni aydınlatmalarını rica ederim.	1	2	3	4	5	0
16. Gelecekteki mesleğimi ben belirleyeceğime göre, bu konuda gerekli bilgiyi edinmek için benim harekete geçmem gerektiği düşüncesindeyim.	1	2	3	4	5	0
17. Hangi mesleğe gireceğime ailemin karar vermesi iyi olacak. Böylece sonuçta bir hata olursa ben sorumlu olmam.	1	2	3	4	5	0
18. Öğrencilik hayatımda daima hangi derslerin ya da ders dışı faaliyetlerin bana ne yönden yararlı olabileceğini, hangi hedefe erişmek için katkısı olabileceğini düşünürüm.	1	2	3	4	5	0
19. Üniversitede program tercihim belirlemeden önce, hangi alanlarda ne derece güçlü, hangi alanlarda ne derece zayıf olduğumu değerlendireceğim.	1	2	3	4	5	0
20. Meslek tercihlerimde sık sık değişiklik yapıyorum.	1	2	3	4	5	0
21. Bir meslek seçiminde dikkate alınacak o kadar çok faktör var ki en iyisi işi oluruna bırakmak diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5	0

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Fikrim Yok
22. Şimdiden meslek tercihleri üzerinde düşünmeyi gereksiz buluyorum.	1	2	3	4	5	0
23. Ailemin seçtiği mesleğe girersem onların daha çok yardım ve desteğini sağlayabilirim diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5	0
24. İstedğim bir mesleğe giremeyeceksem "meslek seçimi üzerinde düşünmenin ne yararı var" diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5	0
25. Ne zaman meslek seçme konusu açılrsa içimi bir sıkıntı kaplar.	1	2	3	4	5	0
26. Hiç kimsenin beni benden iyi tanıyamayacağını ve mesleğimi seçme sorumluluğunun bana ait olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5	0
27. Bana uygun hiçbir meslek bulamıyorum.	1	2	3	4	5	0
28. Kendimi bildim bileli hangi mesleğe girmek istediğimi düşünürüm.	1	2	3	4	5	0
29. Bazı insanların hangi mesleği seçmek istedikleri konusunda nasıl emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.	1	2	3	4	5	0
30. Ne olmak, hangi mesleği seçmek istediğim konusunda zaman zaman hayallere dalarım, ama aslında henüz tercihlerimi belirlemiş değilim.	1	2	3	4	5	0
31. Çok erken yaşlardan beri meslek yaşamımdan neler beklediğimi, ne gibi yeteneklere ve kişilik özelliklerine sahip olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5	0
32. Üniversite sınavında hangi alanla ilgili test alacağımı belirledim ama o alanda hangi programlara girmek istediğime karar veremedim.	1	2	3	4	5	0
33. Benim için önemli olan sınava hazırlanmaktır. Meslek tercihim zamanı gelince belirlerim.	1	2	3	4	5	0
34. Şu ana kadar hangi programları tercih edeceğimi belirleyemedim, çünkü her gün başka bir seçenek bana çekici geliyor.	1	2	3	4	5	0
35. Şu anda belli bir meslek alanı belirledim, ama kararımdan memnun değilim.	1	2	3	4	5	0
36. Televizyonda bir mesleğin özelliklerini ve ülke ekonomisindeki yerini tanıtan programları ilgi ile izlerim.	1	2	3	4	5	0
37. Yeteneğime uygun olduğunu düşündüğüm meslekleri inceliyorum.	1	2	3	4	5	0
38. Meslekleri tanıtan kaynak kitapları okurum.	1	2	3	4	5	0
39. İlgilendiğim bir meslekteki insanların neler yaptıklarını, hangi koşullarda çalıştıklarını öğrenmek için işyerlerine giderim.	1	2	3	4	5	0
40. Meslek tercihlerimi belirlemeden önce sadece ilgi duyduğum meslekleri değil, mümkün olduğu kadar başka birçok mesleği de incelemeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5	0
41. Meslek seçerken pek çok kişiden bilgi ve görüş almaya niyetlendim ama sonuçta kargaşaya ve kararsızlığa düşünce bu işi oluruna bıraktım.	1	2	3	4	5	0
42. Yeni bir meslek adı duyduğumda hemen o mesleği incelemek için harekete geçerim.	1	2	3	4	5	0
43. Benden önce liseyi bitirip yükseköğretime devam eden arkadaşlarımdan bölümleri hakkında sorular sorarım.	1	2	3	4	5	0
44. Birçok mesleğe heves ediyorum ve ilgi duyuyorum, ama hepsinin bir kusuru var. Bir türlü birine karar veremiyorum.	1	2	3	4	5	0
45. Herhangi bir işim için bir iş yerine örneğin; banka, hastane, fabrika ve benzeri yerlere gitsem orada çalışanların yaptıklarını gözler, "Ben bu işleri yapabilir miyim, bunları yapmaktan zevk alır mıyım?" diye düşünürüm.	1	2	3	4	5	0
46. Yeteneklerimi tanımam gerekiyor, ama bunu nasıl yapacağımı bilmiyorum.	1	2	3	4	5	0
47. Tercih ettiğim meslekleri tanıtıcı toplantılara katılırım.	1	2	3	4	5	0
48. Benimle ilgili yönergeleri, açıklamaları dikkatle okurum (Seçmeli dersler listesi, YGS ve LYS Kılavuzu gibi).	1	2	3	4	5	0

	Kesinlikle Kabulmuyorum	Kabulmuyorum	Ne Kabuluyorum Ne Kabulmuyorum	Kabuluyorum	Tamamen Kabuluyorum	Fikrim Yok
49. Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözenin bir yolunu daima bulabilirim.	1	2	3	4	5	0
50. Bana karşı çıktığımda, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.	1	2	3	4	5	0
51. Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır.	1	2	3	4	5	0
52. Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5	0
53. Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlara nasıl baş edebileceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5	0
54. Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.	1	2	3	4	5	0
55. Baş etme gücüne güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.	1	2	3	4	5	0
56. Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.	1	2	3	4	5	0
57. Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.	1	2	3	4	5	0
58. Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	0
59. Bir konuda karar verirken içimden gelen sese göre davranırım.	1	2	3	4	5	0
60. Bir şey almak için pek çok mağazayı gezer, kaliteyi ve fiyatları karşılaştırırım.	1	2	3	4	5	0
61. Bir konuda karar vermeden önce durumu çok iyi inceler, seçenekleri inceden inceye araştırırım.	1	2	3	4	5	0
62. Beğenerek satın aldığım bir şeyi başkaları benim kadar beğenmezse aldığımdan soğurum.	1	2	3	4	5	0
63. Her konuda güç karar veren bir kişi olarak tanırım.	1	2	3	4	5	0
64. Bir konuda karar vermem gerektiğinde her seçeneğin olumlu ve olumsuz yanlarını uzun uzadıya araştırırım.	1	2	3	4	5	0
65. Bir konuda karar verdikten hemen sonra kararımın doğruluğundan kuşku duyar, değiştirme isteği duyarım.	1	2	3	4	5	0
66. Bir geziye çıkacağım sırada programımı sık sık değiştirir, yanıma neleri almam gerektiğine bir türlü karar veremem.	1	2	3	4	5	0
67. Seçenekler hakkında etraflı bilgi toplamadan karar verme durumunda kaldığımda rahatsızlık duyarım.	1	2	3	4	5	0
68. Benim hakkımda başkaları karar vermeye kalktığı zaman rahatsızlık duyar, tepki veririm.	1	2	3	4	5	0
69. Uzun kararsızlık döneminden sıkılır, hemen o an için uygun bulduğum bir seçeneği kabul eder, onunla mutlu olmaya bakarım.	1	2	3	4	5	0
70. Kendi başıma karar vermek zorunda kaldığımda kaygı ve sıkıntı yaşarım.	1	2	3	4	5	0
71. Mektuplarımı postaya vermeden önce birkaç defa okuyup yazdıklarımı değiştiririm.	1	2	3	4	5	0
72. Bir karar verirken, başkalarının bana yol göstermesini, akıl vermesini isterim.	1	2	3	4	5	0
73. Bir konuda karar vermeden önce seçenekleri çok iyi incelemenin, her birinin istenen ve istenmeyen yönlerini tartmanın yorucu ve gereksiz bir işlem olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5	0
74. Sınavlarda yanıtlarımı sık sık değiştirdiğim için sınav süresinin bitiminde kâğıdımı hala veremediğim olur.	1	2	3	4	5	0
75. Sınavlardan çıktıktan sonra, hatalarımı öğrenmekle canımın sıkılacağını düşünerek, yanıtlarımın doğru olup olmadığını araştırmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5	0
76. Seçenekleri inceden inceye araştırmanın vakit kaybı olduğunu, çok inceledikçe karar vermenin güçleşeceğini düşünür, ilk anda bana çekici gelen seçeneğe yönelmeyi rahatlatıcı bulurum.	1	2	3	4	5	0
77. Kendi bildiğini yapan bir kişi olarak tanırım.	1	2	3	4	5	0
78. Güç karar veren bir insan olduğum için çok güzel fırsatları kaçırdığım olmuştur.	1	2	3	4	5	0
79. İnsanın içinden gelen sesin onu doğruya götürdüğüne inanırım.	1	2	3	4	5	0

	Kesinlikle Kabul ederim	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Kabul ederim	Katılmıyorum	Tamamen Kabul ederim	Fikrim Yok
80. Kendi başıma karar verir, başkaları kararımın sakıncalarını söylese de kararımda ısrar ederim.	1	2	3	4	5	0
81. Karar vermeden önce seçenekler hakkında bilgi toplamaya kalktığımda, birbiri ile çelişen bilgilerle karşılaşınca ne yapacağımı şaşırıyorum.	1	2	3	4	5	0
82. Karar verirken acele eder, ondan sonra da verdiğim kararı beğenmeyip değiştirmeye kalkarım.	1	2	3	4	5	0
83. Karar verirken başkalarının o konuda nasıl davrandığına bakar, ona göre davranırım.	1	2	3	4	5	0
84. Karar vermeden önce uzun araştırma döneminin yarattığı sıkıntıya hemen son vermek için o anda bana çekici gelen seçeneğe yönelirim.	1	2	3	4	5	0
85. "İnsanın karar verirken ne istediğini çok iyi bilmesi gerekir" diye düşünürüm.	1	2	3	4	5	0
86. "Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken, kazanç ve kayıpları uzun uzadıya düşünmenin yararı yoktur, çünkü geleceğin ne getireceğini kimse bilemez, bu nedenle o anda aklın yaptığı seçeneğe yönelmek en doğrudur" diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5	0
87. Hakkında etraflı araştırma yapmadan bir kimseyle yakın arkadaşlık kurmayı sakıncalı bulurum.	1	2	3	4	5	0
88. Herkesi hoşnut edecek karar almak mümkün olmadığı için kararlarımın öncelikle beni hoşnut etmesinin yeterli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	0
89. "İnsan kararlarını kendisi vermeli ve bunun sorumluluğunu da taşımalıdır" diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5	0
90. "Bir şeyi çok istersem güzel tesadüfler sonucu ona ulaşabilirim" diye düşünür ve karar verirken, gerçekleşme olasılığı diğer seçeneklere göre daha zayıf olsa da bana çekici gelen seçeneğe yönelirim.	1	2	3	4	5	0
91. Hoşuma giden bir seçeneğe yönelmeden önce neler kazanıp neler kaybedeceğimi etraflıca değerlendiririm.	1	2	3	4	5	0
92. Gerçekleşme olasılığı zayıf olan seçenekler üzerinde durmaz, canım çok çekmese de beni kesin olarak sonuca götürecek seçeneği tercih ederim.	1	2	3	4	5	0
93. Karar verirken seçeneklerin gerçekleşme olasılıklarını dikkate almaz, sadece ne derece hoşuma gittiğine bakarım.	1	2	3	4	5	0
94. Bir karar verdikten sonra, seçtiğim yolun yararlarından çok sakıncalarını görmeye başlar ve değiştirme isteği duyarım.	1	2	3	4	5	0
95. Başkalarına danışmadan verdiğim kararlardan pişman olurum.	1	2	3	4	5	0
96. Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken neler kazanıp neler kaybedeceğimi etraflıca düşünürüm.	1	2	3	4	5	0
97. Verdiğim bir kararı biraz sonra beğenmez "Acaba öbür yolu denese miydim" derim.	1	2	3	4	5	0
98. Karar vermeden önce çeşitli kaynaklardan aldığım bilgiler arasında çelişki varsa nedenini araştırırım.	1	2	3	4	5	0

1. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kız	<input type="checkbox"/> Erkek			
2. Yaşınız	<input type="checkbox"/> 16	<input type="checkbox"/> 17	<input type="checkbox"/> 18	<input type="checkbox"/> 19	
3. Şu an okumakta olduğunuz alan	<input type="checkbox"/> Sayısal	<input type="checkbox"/> Sözel	<input type="checkbox"/> Eğitim Ağırlıklı	<input type="checkbox"/> Yabancı Dil	
4. Okulunuzun türü	<input type="checkbox"/> Fen Lisesi	<input type="checkbox"/> Anadolu Lisesi	<input type="checkbox"/> Meslek Lisesi	<input type="checkbox"/> Diğer	
5. Ailenizin ortalama aylık geliri	<input type="checkbox"/> Düzenli geliri yok	<input type="checkbox"/> 1500TL ve altı	<input type="checkbox"/> 1501TL-3000TL	<input type="checkbox"/> 3001TL-4500TL	<input type="checkbox"/> 4501TL ve üstü
6. Kardeş sayınız (Siz dahil)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 ve üstü	
7. Üniversitede okuyan kardeşiniz var mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır			
8. Annenizin eğitim durumu	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Ortaokul	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Üniversite	<input type="checkbox"/> Lisansüstü
9. Babanızın eğitim durumu	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Ortaokul	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Üniversite	<input type="checkbox"/> Lisansüstü
10. Annenizin Mesleği	.....				
11. Babanızın Mesleği	.....				

## EK 2: Anket İzin Yazısı

T.C.  
ADAPAZARI KAYMAKAMLIĞI  
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 73161031-310.00.00.00  
Konu : Anket Çalışması

05148

30 Nisan 2014

### KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi: Fatma Büşra POLAT' ın 22.04.2014 tarihli dilekçesi;

Sakarya Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fatma Büşra POLAT' ın ilgi dilekçesinde, ilçemiz bünyesindeki tüm lise son sınıf öğrencilerine anket çalışması yapmak istemektedir.

Söz konusu anket çalışmasının İlçemize bağlı liselerin 12.sınıf öğrencileri ile eğitim öğretimi aksatmamak şartı ile yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Vedat TEZBİTEN  
Müdür  
Şube Müdürü.

OLUR.  
22.04.2014  
Ziya CEVHERLİ  
Kaymakam a.  
Milli Eğitim Müdürü

DAĞITIM:  
Tüm Lise Müdürlükleri



## ÖZGEÇMİŞ

Fatma Büşra POLAT, 1989 yılında Sakarya'nın Hendek ilçesinde doğdu. Lisans eğitimini 2011 yılında Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nde tamamladı. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim dalında 2012 yılında başladığı yüksek lisans eğitimine halen devam etmektedir.