

MEVLANA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK ANABİLİM DALI

KIZ MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARI  
YETKİNLİK BEKLENTİSİNİN YORDAYICISI OLARAK AİLE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS

Ayşegül ÜLKER  
KONYA, HAZİRAN 2015

**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK ANABİLİM DALI**

**KIZ MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARI  
YETKİNLİK BEKLENTİSİNİN YORDAYICISI OLARAK AİLE ETKİSİ**

**Ayşegül ÜLKER**

**Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce kabul edilen yüksek  
lisans tezidir.**

**Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Erkan IŞIK**

**KONYA  
HAZİRAN, 2015**

## **BİLDİRİM**

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında ele alarak düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

**Ayşegül ÜLKER**

**20 /07 / 2015**

**Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne**

Bu çalışma jürimiz tarafından Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 20 / 07 / 2015

**Tez Danışmanı** : Doç. Dr. Erkan IŞIK



**Üye** : Prof. Dr. Ömer ÜRE



**Üye** : Yrd. Doç. Dr. Erkan EFİLTİ



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Doç. Dr. İsmail Özgür ZEMBAT

**Enstitü Müdürü**

## İÇİNDEKİLER

<b>Önsöz</b> .....	<b>7</b>
<b>Özet</b> .....	<b>9</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>10</b>
<b>Tablolar listesi</b> .....	<b>11</b>
<b>Şekiller listesi</b> .....	<b>12</b>
<b>Kısaltmalar listesi</b> .....	<b>13</b>
<b>1. Giriş</b> .....	<b>14</b>
1. 1. Problem.....	14
1. 2. Amaç.....	19
1. 3. Önemi ve Alana Katkısı .....	21
1. 4. Sayıtlar .....	24
1. 5. Sınırlılıklar.....	24
1. 6. Tanımlar.....	25
<b>2. İlgili Literatür</b> .....	<b>26</b>
2. 1 Aile Etkisi.....	26
2. 2 Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi.....	30
2. 2. 1 Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisinde Modeller.....	32
2. 2. 1.1 İlgi Modeli .....	32
2. 2.1.2 Seçim Modeli. ....	33
2. 2.1.3 Performans Modeli .....	34
2.3 Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisinde Temel Kavramlar.....	36
2.4 Yetkinlik Beklentisi.....	36
2.4.1 Yetkinlik Beklentisini Belirleyen Dört Bilgilendirici Kaynak.....	41
2.4.1.1 Başarılı Kişisel Performanslar.....	42
2.4.1.2 Dolaylı Öğrenme Yaşantıları.....	43
2.4.1.3. Sözel İkna.....	44
2.4.1.4 Fizyolojik ve Duygusal Durum (Heyecanlanma).....	45
2.4.2 Yetkinlik Beklentisinin Farklı Etkileri.....	45
2.4.2.1 Bilişsel Süreçler.....	45
2.4.2.2 Duyuşsal Süreçler.....	46

2.4.2.3 Motivasyonel Süreçler.....	46
2.4.2.4 Seçme Süreçleri.....	47
2.5 Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi.....	48
2.6 Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Aile Etkisi.....	55
2.7 Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ile İlgili Yurt içinde Yapılan Araştırmalar.....	57
2.8 Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ile Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	60
<b>3. Yöntem .....</b>	<b>63</b>
3. 1.Araştırma Modeli.....	63
3. 2 Araştırma Grubu .....	63
3.3 Veri Toplama Araçları.....	64
3.3.1 Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu.....	64
3.3.2 Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği.....	66
3.4 Verilerin Toplanması.....	67
3.5 Verilerin Analizi.....	67
<b>4. Bulgular.....</b>	<b>68</b>
<b>5. Sonuçlar ve Tartışma .....</b>	<b>76</b>
5. 1 KKYBÖ ve KGAEÖ Kavramları Arasındaki İlişkilere Dair Tartışma .....	76
5. 2 Ken. Doğ. Değ. ile KGAEÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Dair Tartışma....	79
5. 3 Mes. İlg. Bil. Top. ile KGAEÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Dair Tartış....	80
5. 4 Hedef Belirleme ile KGAEÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Dair Tartışma....	82
5. 5 Plan Yapma ile KGAEÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Dair Tartışma .....	83
5. 6 Problem Çözme ile KGAEÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Dair Tartışma...	84
<b>6. Öneriler.....</b>	<b>86</b>
6.1 Alan Araştırmacılarına Yönelik Öneriler.....	86
6.2 Alan Uygulamacılarına Yönelik Öneriler.....	87
<b>7. Kaynaklar.....</b>	<b>90</b>
<b>8. Ekler .....</b>	<b>120</b>
8.1 Ek-1 Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu.....	120
8.2 Ek-2 Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği .....	122
<b>9. Özgeçmiş.....</b>	<b>123</b>

## ÖNSÖZ

Uzun diyebileceğimiz bir süredir görev yaptığım okuldaki öğrencilerimin, lise bittikten sonra ne yapacakları, yaşamlarının bundan sonraki kısmında ne yapmaktan hoşlanacaklarına dair düşünce karışıklığı içinde olduklarını fark ettim. Öğrencilerimin, çevrelerinden algıladıkları düşüncelerin çizdiği sınırlar dahilinde kendilerine bir gelecek oluşturmaya, üniversite ve meslek seçimlerini sıkıştırdıkları bu kalıbın içinde planlamaya çalıştıklarını gördüm. Ebetteki onların böyle düşünmelerinde okul, öğretmen, aile ve toplum olarak hepimizin katkıları vardı.

Çevremde istemedikleri mesleği yapan ve bu sebepten mutsuz olan insanları gördükçe meslek seçiminin önemini kavradım. Doğru meslek seçen mutlu bireylerin kendilerine, ailelerine ve içinde yaşadıkları topluma, her açıdan, önemli katkılar sağlayabilecekleri kanaatine vardım. Verilen kariyer kararlarının, yaşamların akışını tamamen değiştirebileceği düşüncesiyle, yüksek lisans tezimde kariyer danışmanlığı alanında çalışmaya karar verdim.

Bu konuyla ilgilenmeye başlama ve tezi yazma aşamasında verdiği destek nedeniyle tez danışmanım Doç. Dr. Erkan IŞIK'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Kendisine, yetkinlik beklentimin düştüğü zamanlarda başarabileceğime dair, yaptığı teşvikler ile motive olmama yardımcı olduğu için ayrıca çok teşekkür ederim.

Ders dönemi boyunca kendilerinden önemli bilgiler öğrendiğim ve derslerini zevkle dinlediğim hocalarım Prof. Dr. Ömer ÜRE, Prof. Dr. Ramazan ARI, Yrd. Doç. Dr. Ahmet BEDEL ve Yrd. Doç. DR. Mustafa USLU' ya bilgi dağarcığıma yaptıkları eşsiz katkılar için çok teşekkür ederim.

Veri toplama aşamasında bana destek veren, akademik alanla ilgilenmem konusunda teşvik edici sözleriyle beni cesaretlendiren, çalışma arkadaşım Ömer AYDIN'a ve araştırmaya gönüllü katılarak, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğrencilerime çok teşekkür ederim.

Sevgili annem ve babama sevgileri, ilgileri, teŖvikleri, destekleri ve yaŖamım boyunca benim için yaptıkları her Ŗey için çok teŖekkr ederim.

Ve son olarak sevgili oğlum Mehmet Berat ŖENEL'e, varlığıyla bana yaŖattıđı güzel duygular için, çok teŖekkrler...



## ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde kız meslek lisesi öğrencilerinin, kariyer kararı yetkinlik beklentileri üzerindeki aile etkisinin rolünü incelemektir. Tarama modeliyle yapılmış araştırmada, Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutları ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkilere, Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeğinin, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği alt boyutlarını yordama derecesine bakılmıştır. Araştırmada Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutları (Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançlar) ile Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği alt boyutları (Kendini Doğru Değerlendirme, Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama, Hedef Belirleme, Plan Yapma, Problem Çözme) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Bu amaçla 2014-2015 eğitim öğretim yılında, Konya ili Meram Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 9, 10,11. sınıf öğrencilerinden oluşan, tesadüfi seçilmiş 602 kişilik öğrenci grubuna Betz, Klein ve Tailor (1996) tarafından geliştirilen, Türkçeye çevrilerek güvenilirlik geçerlik çalışmaları Işık (2010) tarafından yapılan, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve Fouad, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter ve Bernfeld (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçeye çevrilerek güvenilirlik geçerlik çalışmaları Akın, Usta ve Satıcı (2012) tarafından yapılan Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma grubunu oluşturan bu 602 öğrencinin, sınıf düzeylerine göre %31'inin (180) 9. Sınıfta, % 42 'sinin (253) onuncu sınıfta, % 27'sinin (169) on birinci sınıfta öğrenim görmektedir. Elde edilen verilerin analizinde korelasyon ve çoklu regresyon kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre kariyer kararı yetkinlik beklentisinin, Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Bilgisel Destek ile orta düzeyde pozitif, Ailenin Beklentileri ile negatif ve Maddi Destek ve Değerler-İnançlar ile düşük düzeyde pozitif, ilişkili olduğu gözlenmiştir. Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarının, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin tüm boyutlarını anlamlı olarak %9 - %16 arasında yordadığı görülmüştür. En önemli ve tek anlamlı yordayıcı alt boyut Bilgisel Destek iken, bunu sırasıyla Maddi Destek, Ailenin Beklentileri ve son olarak Değerler-İnançlar takip etmektedir.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the role of the family influence on career decision self-efficacy among girls' vocational high school students on the basis of Social Cognitive Career Theory. Relationships between the subscales of Family Influence Scale and Career Decision Self-Efficacy; further, prediction level of Family Influence subscales on Career Decision Self-Efficacy subscales and the total scale were surveyed.

With this purpose, 602 Konya Meram Atatürk Vocational and Technical Anatolian Girls High School 9, 10, 11 graders who were selected randomly completed Career Decision Self-Efficacy Scale (Betz, Klein ve Tailor, 1996; Işık, 2010) and Family Influence Scale (Fouad, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter ve Bernfeld, 2010; Akın, Usta ve Satıcı, 2012). Of these participants 31% (180) were 9, 42% (253) were 10, and 27% (169) were 11 graders. For the data analyses, Pearson correlation and multiple regression were used.

Results indicated that career decision self-efficacy was positively related to Informational Support, Financial Support, and Values/Beliefs Family Influence subscales whereas negative relations were seen with Family Expectations subscale. All subscales of Family Influence Scale predicted about 9% - 16% of the total variance in Career Decision Self-Efficacy subscales and the total score. The unique significant predictor of the Career Decision Self-Efficacy total score was Informational Support, and this was followed by Financial Support, Family Expectations, and Values/Beliefs Family Influence subscales, respectively.

**ÖRNEK TABLOLAR LİSTESİ SAYFASI**  
**TABLolar LİSTESİ**

<b>No</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa No</b>
Tablo 1	Kariyer Kararında Aile Etkisi Ölçeği alt boyutları ve Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki korelasyonlar, ortalamalar ve standart sapmalar.	68
Tablo 2	Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirmenin Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.	70
Tablo 3	Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Mesleklerle İlgili Bilgi Toplamının Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.	71
Tablo 4	Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Hedef Belirlemenin Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.	72
Tablo 5	Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Plan Yapmanın Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.	73
Tablo 6	Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Problem Çözmenin Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.	74
Tablo 7	Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	75

**ÖRNEK ŞEKİLLER LİSTESİ SAYFASI**  
**ŞEKİLLER LİSTESİ**

<b>No</b>	<b>Şekil Adı</b>	<b>Sayfa No</b>
Şekil 1	Temel Kariyer İlgilerinin Zaman İçerisinde Oluşumuna İlişkin Model .....	33
Şekil 2	Kariyere İlişkin Seçim Davranışını Etkileyen Kişi, Çevre ve Yaşantısal Faktörler Modeli.....	34
Şekil 3	Performans Modeli.....	35

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>Kısaltma</b>	<b>Anlamı</b>
KKYBÖ-KF	.....Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu
SBKT	.....Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi
KGAEÖ	.....Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği
vd.	.....ve diğerleri

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tartışılmış, bu probleme bağlı olarak araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve araştırmanın temelini oluşturan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

### 1.1.Problem

Gelişen teknoloji ve sanayi ile birlikte değişen toplum yapısı ve insan ihtiyaçları, beraberinde yeni iş sahaları ve meslekleri ortaya çıkarmakta, iş ve meslek yaşamındaki seçenekleri arttırarak karmaşıklaştırmaktadır (Kuzgun, 2000). Artan bu seçeneklerin ayırt edilmesinde ergenlik ve yetişkinlik yıllarına denk gelen kariyer kararı, aslında kişinin çocukluk yıllarından başlayarak, yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2005).

Çocukluktan başlayarak bireyin yaşamı boyunca süregelen bu kariyer gelişimi süreci (Ginzberg, 1984; Super, 1990) ve kariyer kararı verme, sosyal bilişsel kariyer teorisinin temel konularındandır. Bu konularda bilişsel unsurların etkisine dikkat çekilerek geliştirilen SBKT, kariyer davranışlarına yol gösteren bilişsel etmenler ve kariyer sonuçlarını etkileyen birey ve çevre ilişkileri üzerinde durur. SBKT, Bandura'nın (1986) karşılıklı üçlü adını verdiği modelinden yola çıkarak birey, onun içinde bulunduğu çevre ve bireyin sergilediği tepkilerin karşılıklı olarak etkileşim içerisinde olduklarını belirtir. Böylece bireyin çevresine etki ederek onu düzenlediğini ve de bu düzenin sonuçlarından düşünsel ve duygusal olarak etkilenecek yeni davranışlar oluşturduğunu söyler. Bu etkileşimden hareketle Mitchell ve Krumboltz (1996), meslek kararı verirken dört unsurun etkili olduğunu belirtmişlerdir. Birincisi bireyin sahip olduğu kalıtsal faktörler ve özel yetenekler (dikkat, zekâ, cinsiyet, ırk, gibi), ikincisi bireyin kontrolü dışında gelişen çevresel koşullar (içinde yaşanılan toplum ve aile gibi), üçüncüsü kişisel tecrübeler, dördüncüsü ise bu üç faktörün birleşiminden ortaya çıkan görev yaklaşım becerileridir.

Yine bununla ilintili olarak durumsal ya da çevresel etkileri çalışmalarında işleyen araştırmacılar (Vondracek, Lerner ve Schulenberg, 1986), kariyer seçimini etkileyen içsel ve dışsal faktörlerin birlikte ele alınmasını önerir. SBKT bireyin, belirli bir alanda gerekli davranışı sergileyip sergileyemeyeceği hakkındaki inançları olan yetkinlik beklentisi, sergilediği belirli bir davranış sonucuyla ilgili kişisel beklentileri olan, sonuç beklentisi ve belirli bir alana yönelme arzusu olarak kabul edilen kişisel hedeflerden oluşan bir yapıdır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Bandura (1977) yetkinliğin bireyin elinde bulundurduğu kapasite, geçmiş başarıları, yetenek ve ilgilerinin oluşturduğu özün ve güdülerin birlikte, bir davranışa başlaması ve o davranışı sürdürmesi gücü olduğunu söyler. Bireyin yetkinlik algısının davranışa başlama veya kaçınma, davranışı gerçekleştirirken gösterilen performans ve engellerle karşılaştığında devam etme kararlılığı olarak üç konuda belirleyici etken olduğunu ifade eder. Yüksek yetkinlik beklentisi, kişinin sahip olduğu kapasiteyi en üst düzeyde kullanmasını sağlar, zayıf yetkinlik beklentisi ise kişinin karşılaştığı ilk zorlukta vazgeçmesine neden olur. Bu bakımdan yetkinlik beklentisi bireyin, öngördüğü hedeflere ulaşma çabasını anlamada önemlidir (Bandura, 1986).

Kariyer gelişiminin bu temel yapılarından olan yetkinlik, bireylerin performansının düzenlenmesinde gerekli olan davranışın uygulanma ve organizesindeki, yetenekleri ile ilgili inançlarına atıfta bulunur (Bandura, 1986). SBKT’de yetkinlik, bağlamsal olmayan kişisel bir özellik sabit bir ünite olmak yerine, özel performans alanları ve diğer kişiler ile kurulmuş karmaşık bir etkileşim şekli, davranışlar ve çevresel faktörlerin oluşturduğu, kendilik inançlarının dinamik bir düzenini içerir. Yetkinlik inançları, bilginin birincil dört kaynak yolu ile edinilir ve değiştirilir: (1) Kişisel performans yapıları (2) gözleyerek öğrenme (3) sosyal ikna ve (4) psikolojik ve duygusal durumlar (Bandura, 1997). Yetkinlik üzerindeki özel etki kaynaklarının birkaç faktöre bağlı olmasına rağmen kişisel kazanımlar, yetkinlik algısının zorlayıcı kaynağı ya da en güçlüsü olarak görülür. Verilen görevdeki ya da performans alanındaki başarı deneyimi tekrarlanan kusurların azlığıyla, yetkinlik algısını yükseltir (Brown, 2002).

Yapılan bazı araştırmalar; meslekler hakkında araştırma yapma davranışı (Blustein, 1989), cinsiyet özellikleri (Bergeron ve Romano, 1994; Blustein, 1989, Taylor ve Betz, 1983, Taylor ve Popma, 1990), meslekleri araştırma ve mesleki sorumluluk (Sullivan ve Mahalik, 2000), meslek seçimi (Lent, Brown ve Larkin, 1984; Post, Karnmer ve Smith, 1986; Taylor ve Betz, 1983), mesleki olgunluk (Anderson ve Brown, 1997; Luzzo, 1995), meslek kararsızlığı (Betz, Klein ve Taylor 1996; Betz ve Voyten, 1997), mesleki karar verme stilleri (Niles vd., 1997), mesleki kimlik (Betz, Klein ve Taylor, 1996; Robbins, 1985) ve mesleğe uygunluk (Luzzo ve Ward, 1995) gibi yetkinlik inancının mesleki gelişim üzerindeki etkilerini göstermektedir. Ayrıca yetkinlik algısının, kişilerin eğitim almak istedikleri alanı ve meslek seçimlerini etkilediğini gösteren çalışmalar (Hackett ve Betz, 1989; Lent, Brown ve Larkin, 1984; O'Brien, Martinez-Pons ve Kopala, 1999) mevcuttur (Bozgeyikli, 2008).

Bandura ve arkadaşlarının (1977) yetkinlik algısı kavramı hakkında yaptıkları çalışmalardan sonra yetkinlik kavramı, meslek danışmanlığı sahasında kullanılmak üzere ele alınmıştır. İlk defa Hackett ve Betz tarafından kariyer danışmanlığında kullanılan yetkinlik kavramı, bu alandaki kariyer problemlerinin anlaşılması ve çözüme kavuşturulmasında değerli bulunmuştur. Daha sonra kadınların mesleki gelişimini kolaylaştırmak için yaptıkları çalışmada yetkinlik algısının, her iki cinsinde mesleki seçim davranışlarında oldukça önemli olduğunu fark etmişlerdir (Hackett ve Betz, 1981).

Bu çalışmalar sonucunda oluşturulan modellerle (Hackett ve Betz, 1981) birlikte alanda, kadınların kariyer seçimlerine daha spesifik şekilde önem verilmeye başlanmıştır. Modele göre kadınların geleneksel olarak erkek mesleği olduğu düşünölen alanlardaki özyetkinlikleri, kadın mesleği olarak algılanan alanlara göre daha düşüktür. Bundan sonra kadın kariyer kararı yetkinliği ile ilgili pekçok araştırma yapılmıştır; farklı beklentilere sahip öğrencilerin cinsiyetlerine göre değişen yetkinlik beklentileri (Lauver ve Jones, 1991), benzer akademik birikime ve yeteneğe sahip kız ve erkek öğrenciler arasındaki yetkinlik beklentisi düzeyleri (Lent, Brown ve Larkin, 1984), cinsiyet ve etnik köken ile kariyer engelleri (McWhirter 1997;Cardoso ve Marques (2008)) gibi. Akkoç (2009), kız öğrencilerin kesin karar (seçim yetersizliği) ve kariyer düşünceleri toplam puanlarının erkek öğrencilerden anlamlı derecede daha yüksek olduğunu bulmuştur. Meslek lisesi



öğrencilerinin dışsal çatışma puanlarının diğer lise türlerinde okuyan öğrencilere göre daha fazla olduğu, meslek lisesi ve diğer lise türlerinde okuyan öğrencilerin kariyer düşünceleri toplam puanları arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Bu bulgular ile kızların, meslek lisesi öğrencilerinin ve anne ve baba eğitim seviyesi düşük olan öğrencilerin meslek seçimi konusunda avantajlı gruplar olduğu söylenebilir. Ayrıca kız öğrenciler farklı alanlardaki becerilerini bütün alanlara genelleme konusunda, erkek öğrenciler kadar kendilerine güvenmemektedirler (Bandura, 1986;Lent ve Hackett, 1987).

Bunun yanında diğer birtakım çalışmalar ise, daha farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Örneğin, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre akılcı olmayan düşünce puanlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Van Haveren, 1999). Bunun nedeni önceleri kadına atfedilmiş yanlış toplumsal inançlar, toplumun kadının çalışması karşısında sergilediği olumsuz tutum neticesinde kız öğrencilerin tüm bunları değiştirme, bağımsız olma ve ekonomik güç elde etme gayreti olabilir (Öztemel ve Yüksel, 2011). Literatürde, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha az kariyer kararsızlığı hissettikleri (Khasmohammadi, Noah, Kadir, Baba, Bakhash ve Keshavarz, 2010), kariyer kararı almada daha bağımsız davranabildikleri (Mau, 2000), meslek seçerken anne babalarının kendilerine model olmasına daha az ihtiyaç duydukları (Alliman-Brissett, Turner ve Skovholt, 2004), yüksek eğitim kurumlarına devam etmede daha kolay kararlar aldıkları (Feldman, 2003; Gibbons, 2005) yönünde araştırmalar mevcuttur. Tüm bu araştırmalar kadının daha doğru kariyer kararları almasında aydınlatıcı unsurlardır. Bu konuda yapılacak her çalışma toplumların kalkınmasında önemli roller üstlenen kadınların gelişimi için faydalı olacaktır.

Betz ve Hackett'a (1981) göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi, bireyin birtakım kariyer görevlerini yerine getirirken kendine duyduğu güvendir. Bu güven miktarı (a) kendini doğru bir şekilde değerlendirme, (b) mesleklerle ilgili bilgi toplama, (c) hedef belirleme, (d) ilerisi için plan yapma ve (e) problem çözme davranışları (Crites,1976) gibi görevlerin uygulanmasındaki etkililiği arttırır.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi yüksek olanlar kendini her yönüyle daha doğru tanımlayabilen, meslekleri kendisi için daha anlaşılır kılabilen, bu tanıma daha uygun

hedefler belirleyebilen ve bu süreçte karşısına çıkan sorunları akılcı şekilde çözebilen bireylerdir. Bu bireylerin kariyer hedefleri belirleme ihtimalleri de, daha yüksek olduğu için kariyer hedefleri düzleminde planlar yaparak kariyer belirleme döneminde daha aktif rol oynarlar (Rogers, Creed ve Glendon, 2008). Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin artmasıyla birlikte kariyer kararlılığının arttığı (Taylor ve Betz, 1983) ve kariyer araştırma davranışlarının arttığı (Blustein, 1989) bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyumunun arttığı (Chung, 2002), kariyer olgunluğunun arttığı (Patton ve Creed, 2001) ve mesleki kimliğin belirginleşerek kariyer araştırma davranışlarının geliştiği (Gushue, Clarke, Pantzer ve Scanlan, 2006) şeklinde araştırma verileri mevcuttur (Işık, 2010).

Tüm bu araştırmalardan ortaya çıkan öz yetkinliğin, bireyin kariyer kararını verirken ki önemini ortaya koymaktadır. Eğitim sistemleri bireylerin bilişsel becerilerini geliştirerek, yaşamın her boyutuna etki edebilecek becerileri kazandırmasının yanında onların, kendileri için en doğru kariyere sahip olabilecek hedefleri geliştirmelerini sağlayacak yetkinlik inancını kuvvetlendirmelidir (Bandura, 1995). Eğitim sisteminde bu görevi üstlenecek olanlar elbette ki öğretmenler ve çocuğun en yakınındaki ailesidir.

SBKT de bireyin, belirli bir davranışa yönelirken çevresinden destek edinmemesinin onun, kariyerine dair yetkinlik ve sonuç beklentisini aşağı çekerek, kariyer ilgilerini amaçlar ve eylemler haline getirmesine mani olabileceği belirtilmektedir (Lent Brown ve Hackett, 1994; 2000). Kariyer belirleme sürecinde ailelerinden destek algılayan bireyler daha kolay meslek tercihi yaparak, seçtikleri meslekte daha başarılı olacaklarını düşünmekte ve okul yaşamından sonra meslek hayatına daha kolay adapte olmaktadır (Hamamcı ve Hamurlu, 2005; Kenny Blustein, Chaves, Grossman ve Gallagher, 2003; Philips, Blustein, Jobin-Davis ve White, 2002).

İnsan yaşamının her döneminde ihtiyaç duyulan sosyal destek, kişinin ruhsal fiziksel ve zihinsel olarak belki de en karmaşık dönemini yaşadığı, ergenlik çağını barındıran lise yıllarında daha da önemli hale gelmektedir. Aile, arkadaşlar ve öğretmenler bireyin sosyal destek alabileceği çevresini oluşturur. Yakınlarından sevgi, takdir ve yardım gören lise çağındaki öğrenciler okul ve aile hayatının zorluklarının üstesinden kolaylıkla gelebilmektedirler (Torun, 1995).

Kız ya da erkek olsun bireyin ailesi ile ilgili özellikleri, onun karar verme sürecinde oldukça etkilidir. Ancak geleneksel toplumlarda ailenin kız çocuğunun yetiştirilmesinde erkek çocuğuna sergilediği yaklaşımdan daha farklı olabileceği düşünülerek, bu konuda birtakım araştırmalar yapılmıştır. Matsui, Ikeda ve Ohnishi'nin (1989) Japon ve Amerikan kültürlerinde kadının mesleki yetkinlik beklentisinin kolektivist ve bireysel kültürel özellikler açısından değişimine baktıkları araştırmada, mesleki yetkinlik beklentisinin cinsiyete göre değiştiği fakat geleneksel erkek meslekleri olarak kabul edilen alanlarda cinsiyet farklılığının olmadığı görülmüştür. Çalışmada Amerika ve Japonya karşılaştırılarak, ülkeler arasındaki benzerlik ve farklı yönlerle kadına yönelik tutum farklılıkları üzerinde durulmuştur. Türkiye'nin bu iki ülkeyle benzer ve farklı yönleri ele alınarak karşılaştırılması yapıldığında Amerikan kültürüne ters şekilde, Türkiye'de Japon kültüründeki gibi, kadına daha tutucu bir bakışla yaklaşıldığı kabul edilebilir (Özyürek, 1995a). Kişilerin kariyer hedeflerini belirlemelerine ve en çok istediklerinin peşine düşmelerine engel olan unsurların en önemlilerinden biri eksik aile desteğidir (Vroom, 1964). Ailedeki problemlerin çözüm şekli, aile içi iletişim ve seçimler ergenlerin karar verme tarzlarını etkiler. Ergenlerde anne baba ve arkadaşın önemini araştıran Wilks'e (1986) göre, gelecekle ilgili konularda anne babanın fikri önemliken günlük meselelerde arkadaş fikri öne çıkmış ve anne babanın tüm arkadaşlardan daha önemli olduğu belirtilmiştir.

Ailenin bireyin kariyer gelişimi üzerindeki bu önemli etkileri, kariyer çalışmalarında, dikkatleri aile desteği üzerine çekmenin gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu alanda yapılacak çalışmalarla kişilerin, aileleri ve bununla bağlantılı olarak çevrelerinden alabilecekleri olumlu destek sayesinde yaşamlarında onları mutlu edecek, kendileri için daha uygun olacak kariyer kararları verebilecekleri ümit edilmektedir. Bu çalışmayla yapılmak istenen bu araştırmalara küçük de olsa bir katkı sağlamaktır.

## **1.2. Amaç**

Bu çalışmanın amacı, Kız Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ile Aile Etkisi arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

a-K1Z meslek lisesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile aile etkisi arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?

a1-K1Z meslek lisesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından, kendini doğru bir şekilde değerlendirme alt boyutu ile aile etkisi arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?

a2- K1Z meslek lisesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından mesleklerle ilgili bilgi toplama alt boyutu ile aile etkisi arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?

a3- K1Z meslek lisesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından hedef belirleme alt boyutu ile aile etkisi arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?

a4- K1Z meslek lisesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından gerçekçi plan yapma alt boyutu ile aile etkisi arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?

a5- K1Z meslek lisesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından problem çözme alt boyutu ile aile etkisi arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?

b-K1Z meslek lisesi öğrencilerinde aile etkisi, kariyer kararı yetkinlik beklentisini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

b1-K1Z meslek lisesi öğrencilerinde aile etkisi, kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyut-

larından kendini doğru bir şekilde değerlendirme alt boyutunu, anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

b2- KIZ meslek lisesi öğrencilerinde aile etkisi, kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından mesleklerle ilgili bilgi toplama boyutunu, anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

b3- KIZ meslek lisesi öğrencilerinde aile etkisi, kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından hedef belirleme alt boyutunu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

b4- KIZ meslek lisesi öğrencilerinde aile etkisi, kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından mesleki gerçekçi plan yapma alt boyutunu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

b5- KIZ meslek lisesi öğrencilerinde aile etkisi, kariyer kararı yetkinlik beklentisi alt boyutlarından problem çözme alt boyutunu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

### **1.3. Önemi ve Alana Katkısı**

İnsanın bütün yaşam tarzını etkileyecek olan kariyer kararı, bireyin, muhtemel bütün seçenekleri değerlendirerek kendisi için en uygun olan kariyer seçeneğini değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Gati ve Asher, 2001). Bu seçim kişinin hangi alana yöneleceğini, hangi yeteneklerini kullanacağını ve hangi yönlerini geliştireceğini ortaya koyar. Bütün bu yönelimler ile ilgili olan faktörlerin araştırılması, kariyer gelişiminin kapsamlı bir teori olması için, önemlidir (Bandura, Barbaranelli, Capara ve Pastorelli, 2001).

Ortaöğretimle birlikte devam eden ve insan yaşamının en çalkantılı dönemi olan ergenlik yılları boyunca kişinin artan diğer problemlerinin yanında, kariyer kararı konusunda da ilk somut adımlarını atması beklenir. Bu süreçte bedensel ve ruhsal değişikliklere ek olarak bireyin, değer sistemini belirlemesi, hayat felsefesini kurması, kimliğini oluşturarak gelecekte yapacağı mesleğe yönelmesi gerekir (İlgar, 2003). Yeşilyaprak'a (2013) göre ortaöğretim yılları bireyin, kendisi ve meslekler hakkındaki düşüncelerini bir araya getirip değerlendirerek, sonraki yıllar için kariyer kararını belirginleştirmeye gayret ettiği bir zaman dilimidir. Bu dönemde, ergenlerin mesleki gelişimlerini etkileyen değişkenleri belirlemek, kişilere ve topluma faydalı olacaktır.

Kariyer kararının önemli unsurlarından biri yetkinlik algısıdır. SBKT bireyin, düşük seviyede yeteneğe sahip olduğu herhangi bir konuda bile, yetkinlik beklentisini yüksek tutarak başarıyı yakalayabileceğini söyler. Yüksek yetkinlik beklentisi sayesinde bireyler mevcut yeteneklerini geliştirebilir, bir durum hakkındaki becerilerini ilerleterek, onunla ilgili başarılarını yükseltebilirler (Lent, 2005). Bu sebepten SBKT bireylerin yetkinlik ve sonuç beklentilerini arttırmak, hedefler belirlemelerini sağlamak, ilgi, karar verme ve kariyer araştırma davranışlarını geliştirmelerinde kullanmak için oldukça uygundur (Swanson ve Fouad, 1999). Özellikle yetkinliği ve sonuç beklentilerini arttırmak için kullanılacak modellerin (Lent, Brown ve Hackett, 1994, 1996; Lent, Brown, Nota ve Soresi, 2003; Lent, Brown, Schmidt, Brenner, Lyons ve Treistman 2003; Sadri ve Robertson, 1993; Stajkovic ve Luthans, 1998) etkililiği denenmiştir.

Lent Brown ve Hackett'a (2000, 2002) göre kişilerin yaşamları farklı durumlar ve olaylar bağlamında oluşmaktadır. Bu durumlar ve olaylar, bağlamsal faktörler olarak nitelenmiştir. Bunları arka plan bağlamsal faktörler ve davranış seçiminde yakınsak faktörler olarak iki şekilde betimlemiştir. Kültür ve cinsiyet gibi faktörlerin etkilerini arka plan bağlamsal faktörler olarak ifade ederken sosyo-ekonomik durum, göç gibi etkenleri davranış seçiminde yakınsak faktörler olarak belirtmişlerdir. Bu faktörlerin insanların akademik, sosyal ve meslek seçimi konularını etkilediğine dikkat çekmişlerdir. Bu konu SBKT'ye bağlamsal faktörler olarak girmiştir.

Karar verme davranışı aile içinde edinilir. Çocuklar anne babalarını karar vermede gözlemleyerek, kendileri hakkında doğru kararlar alabilmeyi öğrenirler. Yıldırım'a (1998) göre, ortaöğretim dönemindeki öğrencilerin önemli destek kaynakları aile, arkadaşlar ve öğretmenler şeklinde sıralanmaktadır. Aile desteği, ergenlik dönemini de içine bu yıllarda önemli bir sosyal destektir. Ebeveyn ilgisi akademik başarı ve duygusal durumu anlamlı olarak olumlu etkiler.

Çocukluk dönemindeki kariyer gelişimini araştıran kuramcılar, bireylerin kariyer gelişiminde anne baba ve aile içi etkileşimin oldukça etkili olduğu sonucuna varmışlardır (Roe, 1956; Trice, Hughes, Odom, Woods ve McClellan, 1995). Çocukların kariyer gelişimiyle ilgili pek çok davranışı, kendisini yetiştiren ebeveynin çevresiyle ilişkisini, gözlemleyip model alarak geliştirdiklerini belirtmişlerdir (Bandura, 1986; Lent, Brown ve Hackett, 1994). Ayrıca ebeveyn tutumlarının ergenlerin karar verme becerilerini etkilediği görülmüştür. Demokratik anne baba tutumuyla yetişen bireylerin içten denetimli (Çağdaş ve Seçer, 2004) ve karar vermeden önce bütün yönleriyle düşünebilen ve yaptığı seçimleri kararlılıkla uygulayabilen bireyler oldukları görülmüştür (Alisinanoğlu, 2003).

Bağımsız karar verebilme becerisinin aile içindeki bireysel farklılıklara göre biçim aldığı düşünülmektedir. Ergenlik çağındaki bireylerin karar verme taktikleri yaşa, cinsiyete, zihinsel yeteneğe, sosyo kültürel çevreye, ırka, aile yapısı ve dinamiklerine, ve kişilik özelliklerine göre değişmektedir (Schvaneveldt ve Adams,1983; Flanagan, 1986; Mann, Harmoni ve Power,1989; Evans, Brown ve Killian 2002; Smetana, Campione-Barr ve Daddis, 2004).

Bununla birlikte cinsiyet farklılıklarına bakılmış bazı çalışmalara göre, kız öğrencilerin karar verme stratejisi puanları erkeklerin karar verme stratejisi puanlarına göre daha düşük çıkmıştır (Öztürk, Kutlu ve Atlı, 2011). Bu sonuçların kültürümüzle eşdeğer olduğu, ülkemizde kız çocuğunun yetiştirilmesinde anne babanın daha otoriter tutum sergileyerek, kızların kendi kararlarını vermelerinde destekleyici olmadıkları sonucuna varılabilir. Bulgular erkeklerin ataerkil toplumda daha serbest davranmaları ve sonucunda daha rahat karar verebilmelerine bağlanmaktadır. Bu sonuçlar Köse'nin (2002) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Aynı araştırmada kız öğrencilerin mantıklı karar

verebilme strateji yüzdeleri erkeklerin mantıklı karar verme yüzdeliğinden yüksek çıkmıştır. Bu durum kızların ayrıntıcı düşünebilme yeteneğine ve karar verirken daha temkinli davranmalarına bağlanmaktadır. Kesici (2002) ve Köksal'ın (2003) araştırmalarında da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlar toplumsal kültür ve buna bağlı yetiştirme tarzının, kız çocuğunun, yaşamı boyunca vereceği kararlarda etkili olabileceğini göstermektedir. Karar verme davranışının aile içinde, yaşamın ilk yıllarından itibaren başladığı bilinmektedir. Bu sebepten ailelerin kızlarına kazandırdıkları davranışlar, onun kariyer kararı verme esnasındaki stratejilerini de etkileyecektir. Konuyla ilgili yapılan her araştırma değişen yaşam şartlarına bağlı olarak, kadının toplum içerisindeki etkin tavrını sürdürmesinin en önemli basamaklarından biri olan kariyer kararı açısından önemlidir. Kadının kariyer başarısının önündeki engellerin tespiti ve kaldırılması için konuyla ilgili, yapılacak daha çok çalışmaya ihtiyaç var.

Bu noktada bu araştırmanın, Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelinde ailelerin karar verme aşamasındaki kız öğrencilere ne şekilde ve hangi konularda destek olması, verecekleri desteğin ergenlerin kariyer kararı yetkinlik beklentisini etkileyerek, onların, kendileri için daha gerçekçi kararlar almalarını ne şekilde etkileyeceği konularına katkı sağlaması umulmaktadır.

#### **1.4. Sayıtlar**

Araştırmaya katılan öğrencilerin, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarında, kendilerine yöneltilen sorulara doğru ve içten cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

Bu araştırmanın verileri, 2014 – 2015 eğitim – öğretim yılında, Konya ili merkezinde bulunan ve mesleki eğitim veren Meram Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde (Meram Atatürk Kız Teknik ve Meslek Lisesi) öğrenim görmekte olan 9-10 ve



11. sınıf öğrencilerinden toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular benzer özelliklere sahip öğrenciler için genellenebilir. 12.sınıf öğrencilerinin araştırmaya dahil edilmemiş olması sonuçların bu yaş grubuna genellenmesini kısıtlayabilir.

Bu çalışma, araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

**Yetkinlik Beklentisi:** Lent ve arkadaşları (1994) yetkinlik beklentisini, bireyin bir engelle karşılaştığında harcadığı çaba, ısrar, düşünce öğeleri, duygusal tepkiler, aktivite ve çevre seçimini belirleyen dinamik inançlarının bir bütünü olarak değerlendirmektedirler (akt. Işık, 2010, s.18).

**Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi:** Etkili bir kariyer gelişimi için gerekli olan (a) kendini doğru bir şekilde değerlendirme, (b) mesleklerle ilgili bilgi toplama, (c) hedef belirleme, (d) gelecek için plan yapma ve (e) problem çözme davranışları gibi bazı kariyer görevlerini gerçekleştirmede bireyin kendine olan güvenidir (Betz, 2000, s.215).

**Sosyal Destek:** Bireyin çevresinde gördüğü ilgi, sevgi, takdir ve güvenin yanı sıra, bilgi edinme ve maddi yardım gibi sosyal, psikolojik ve ekonomik nitelikli destektir (Budak, 1999; akt. Dülger, 2009, s.1).

**Aile Etkisi (Desteği):** Bireyin dünyaya geldiği andan itibaren etkileşim içinde olduğu; iyi ve kötü anlarında ihtiyaç duyduğu; güven ilgi sevgi saygı, değer, ait olma gibi gereksinimlerini karşıladığı sosyal destek unsurlarından biridir.

## BÖLÜM II

### İLGİLİ LİTERATÜR

Bu kısımda aile etkisi kavramı üzerinde durularak, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve bu kuramla ilgili olarak yetkinlik beklentisi anlatılmaya ve kavramlar arasındaki ilişkilere yer verilmeye çalışılmıştır. Ayrıca yetkinlik beklentisi ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

#### 2.1. Aile Etkisi

Destek kavramı genel olarak, bireyin hayatında her zaman yardım bulabileceği kişilerin bulunması ve yardım alabilmesi olarak tanımlanır. Sosyal destek ise kısaca, bireyin çevresinden edindiği sevildiği, kabul edildiği ve sayıldığı düşüncesidir (Sorias, 1998). Sosyal desteğin sevgi, şefkat, benlik saygısı, ait olma ihtiyacı gibi temel sosyal gereksinimleri karşılayarak, fiziksel ve psikolojik sağlığı doğrudan olumlu olarak etkilediği düşünülmektedir. Bununla birlikte yapılan çalışmalar, sosyal destekten yoksun olmanın bireylerin yaşamında pek çok soruna yol açtığını, bireyin sorunlarını aşabilmesi, çevreye uyum sağlaması, yaşam güçlükleriyle başa çıkabilmesinde en önemli yardımcısının sosyal destek olduğunu göstermektedir (Budak, 1999; Ünüvar, 2003).

Yaşamlarında kuvvetli sosyal destek alan kişilerin, daha az sosyal destek edinen kişilere göre hayatın stres veren yaşam olaylarının üstesinden daha iyi geldikleri görülmüştür (Gökler, 2007). Bireyin yaşamındaki sosyal destek unsurları ailesi, arkadaşları ve öğretmenleridir. Bunların içinde ise, en temel kaynak ailedir. Aile, bireyin dünyaya geldiği andan itibaren, yaşamı boyunca etkileşim içinde olduğu kişilerdir. Çocuk, küçük yaştan itibaren diğer gereksinimlerinin yanında, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da karşılayan aile üyelerinin desteğine ihtiyaç duyar. Bireyin en temel kişilik özelliklerinin şekillendiği ve biçim değiştirerek hayatı boyunca devam edecek olan temel güven duygusunu kazandığı yer burasıdır (Elbir, 2000).

İlk yıllarda sadece ailesi ile etkileşimde olan ve en büyük desteği, ilgiyi şefkati ailesinden gören birey, diğer destek unsurlarından biri olan arkadaşlarına ve çevresine yöneldiği ergenlik çağına gelinceye kadar zamanının büyük kısmını ailesi ile birlikte geçirir. Yaşamın ilk anlarında annesi, süreç içerisinde ise aile üyeleriyle duygusal yakınlık kuran çocuklar, yaşamlarının sonraki dönemlerinde, çevresindekiler ile iyi iletişim halinde olurlar. Çocukluk dönemi boyunca, onun hayatındaki en önemli unsur ailesiyken, ergenlik çağına doğru aile ile geçirilen zaman biraz daha azalarak akranlarına yönelmeye başlar (Karadağ, 2007). Bu dönemlerin en önemlilerinden biri; ana babaya bağımlılığın azaldığı, bedensel değişimlerin yaşandığı, bireyin psikososyal kişilik gelişiminin olduğu, kişinin kendine olan güvenini kazandığı, benlik gelişiminin sağlandığı, kişisel denetim mekanizmasının etkinleştiği, toplumla etkileşimin arttığı ve mesleğe yönelme çabalarının gösterildiği ergenliktir (Öztürk, 2004). Bu dönemde aile desteği çok önemlidir. En yakınlarından ilgi ve destek gören ergenler, yaşamlarındaki sorunlarla daha iyi başa çıkabilmekte, daha az belirti ve anksiyete yaşamakta ve yüksek benlik saygısına sahip olmaktadır (Torun, 1995; Kahrıman, 2002).

Bireyin yaşam gelişimi boyunca bebeklik çocukluk, okul ve ergenlik dönemindeki bütün değişimlerinde ailenin varlığı önemlidir. Ailesinde sevilen çocuk değerli olduğu inancı geliştirir (Karadağ, 2007). Araştırmalar ailelerinden ayrı yasayan öğrencilerin psikolojik yardıma daha fazla ihtiyaç duyduklarını (İmamoğlu ve Yasak-Gültekin, 1993), aile desteği ile ergenlerde alkol kullanımı arasında ters yönde bir ilişki olduğunu (Wills, Duhamel ve Vaccaro, 1995) ve aile destek düzeyinin azalmasına bağlı olarak, ruhsal belirtilerin arttığını göstermektedir (Canetti ve Bachar, 1997; Wentzel, 1998; Bayram, 1999). Aileden algılanan destek ile depresyon arasında da anlamlı ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Chou,1999; Juang ve Silbereisen, 1999). Kişilik gelişiminin oluşmasında okul, öğretmenler, arkadaşlar gibi unsurların yanında en büyük etkisi olan ailedir. Bu nedenle çocuğun, bu unsurların tümüyle, kurduğu etkileşimler önemlidir (Arıcı, 2005).

Eğitsel ve mesleki gelişimde çocuklukta geliştirilen algılar, değerler ve tutumlar çok önemlidir (Özguven, 2003). Birey ileriki yıllarda meslek seçmenin önemini fark ederek, meslekleri tanımak ve araştırmak için kariyer kararını verirken, çocukluk

dönemindeki mesleki gelişim görevlerini yerine getirmiş olması gerekir. Çocuklukta kariyer gelişimi modelini geliştiren Super (1990) çocukluk dönemine ait kariyer gelişim görevlerini dokuz boyut altında incelemiştir. Super (1990) çocuğun merak, araştırma, bilgi, anahtar figürler, ilgiler, denetim odağı, zaman perspektifi, benlik kavramı ve planlılık gibi dokuz boyuta ait davranışları kazanmasının, etkili problem çözme ve karar verme davranışlarını öğrenmesini sağladığını söyler. Ginzberg, Ginsburg, Alexrad ve Herma (1951), Gottfredson (2002) ve Super (1953, 1990) meslek seçiminin çocuklukta başlayıp kişinin yaşamı boyunca devam eden dinamik bir süreç olduğunu belirtmişlerdir (Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan, 2009).

Aile desteği bireyin okul başarısı, benlik saygısı, özgüveni, akıl ve duygusal sağlığı üzerinde direk etkilidir ve bu unsurları anlamlı şekilde destekler. Çocuğun yaşına bağlı olarak azalan bu etkiler, yaşamı boyunca bireyi kuşatır. Aile desteği, bireyin yaşına ve gelişim dönemlerine paralel şekilde olursa yakınlık ve özerklik için ideal bir destek olur (Newman, Newman, Griffen, O'Connor ve Spas, 2007). Stainberg'e (2007) göre ergenlik çağına ulaşmış bireyin, ailesiyle destekleyici ilişkiler içerisinde olması duygusal özerkliğini artırır. Lord, Eccles ve McCarthy (1994); okulda olumlu davranışlar sergileyen ve güven duygusu yüksek olan çocukların ebeveynleri tarafından hassaslık ve hoşgörülle yetiştirildiklerini belirtir. Newman (2000) sosyo- ekonomik açıdan düşük seviyedeki ailelerin çocuklarıyla yaptığı araştırmada bu ergenlerin, geniş aile desteği, ilgisi, alakası sayesinde akademik başarılarının olumlu etkilendiğini görmüştür.

Son yıllarda bireyin yaşamındaki sosyal destek unsurlarından biri olan ailenin etkileri, tek başına olmasa da, sosyal destek unsurunun içinde çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Ergenlerin stresli durumlarla baş edebilmelerinde ailelerinden algıladıkları duygusal destek (Calvete ve Connor-Smith, 2006), kaygılı durumlarda içinde buldukları problemi çözmek ve rahatlamak için, ailenin de içinde bulunduğu çevreden aldıkları sosyal destek (Holt ve Espelage, 2005), kariyer gelişiminde eğitsel planlama ile sosyal destek (Kenny, Blustein, Chaves, Grossman ve Gallagher, 2003), kariyer umuları ile sosyal destek (Wall, Covell, ve MacIntyre, 1999), mesleklerin yapısını algılama ile sosyal destek (Lapan, Hinkelman, Adams ve Turner, 1999), öz yetkinlik algısı ile sosyal destek (Nota, Ferrari,

Solberg ve Soresi, 2007), mesleki olgunluklar ve sosyal destek (Sürücü, 2005), mesleki fırsatları algılama ve sosyal destek (McWhirter, Hackett ve Bandalos, 1998) gibi konularda çalışmalar yapılmıştır. Ayrıca ergenlerin kariyer davranışlarını aileden, öğretmenden ve arkadaşlardan aldığını bildiren nitel araştırmalar da mevcuttur (Schultheiss, Kress, Manzi ve Glasscock 2001; Schultheiss, Palma, Predragovich ve Glasscock, 2002). Bu konulardan bazıları direk aile ile ilgili olmadığı halde ailenin, en önemli parçalarından biri olarak, içinde yer aldığı sosyal destek ile ilgilidir.

Bu konuda ülkemizde yapılmış bazı araştırmalar ise şu şekildedir. Yalçın (2007), lise öğrencilerinin saldırganlık seviyeleri ile ailelerinden algıladıkları destek seviyelerinin arasındaki ilişkiye bakmıştır. Araştırma sonunda aileden algılanan sosyal destek düzeyinin, saldırganlığı anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Aileden algılanan sosyal destek ve okuldaki arkadaşlarla iyi ilişkiler kurma düzeyinin, öğrencilerin saldırganlığı üzerinde anlamlı olarak etkili olduğu bulunmuştur.

Elmacı (2006), boşanmış ve birlikte yaşayan ailelerin ergen çocukları üzerinde yaptıkları araştırmada, ergenlerin algıladıkları sosyal desteğin kişisel ve sosyal uyumlarıyla paralel artış gösterdiğini bulmuşlardır. Boşanmış ve bir arada olan ailelerdeki ergenlerin depresyon seviyeleri ise, sosyal desteği yüksek algılayanların düşük, düşük algılayanların depresyon seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Torun (1995) aile ilişkileri, tükenmişlik ve sosyal destek ile ilgili yaptığı araştırmada, aile içi iletişim ve sosyal etkileşimin güçlü olduğu ailelerin bireylerinde, tükenmişlik puanlarının düşük olduğunu görmüştür. Sosyal ihtiyaçları aile desteği ile karşılanan bireyin, aile içi ortamları olumlu bulduğu gözlenmiştir.

## 2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Kariyer gelişimi ve kariyer karar verme konularında bilişsel etmenlerin etkili olduğu, insanların kendi kariyer süreçlerini yönlendirebilme kapasiteleri bulunduğu düşüncelerine dayalı olarak geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT) ilk defa Lent, Brown ve Hackett tarafından (1994, 1996) yılında sosyal bilişsel kariyer teorisi ismi ile geliştirilmiştir. Bandura'nın (1977) yılında yayımladığı yetkinlikle ilgili makalesi üzerinde çalışan Betz ve Hackett tarafından (1981) incelenip genişletilerek (1996) yılında kuram haline getirilmiştir. Fakat bu noktada SBKT'nin amacı, direkt Bandura'nın kuramının peşinden gitmek yerine, uyumunu sağlayarak kapsamlı hale getirmektir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nı iskelet olarak kullanıp, başka kavramlar ve kuramlar ile ilişkilendirerek yeni bir yapı oluşturmaktır (Lent, Brown ve Hackett, 2002). Bu amaçla, takip eden yıllarda, yeni araştırma bulgularıyla birlikte kuramsal eklemeler yapılmıştır (Lent, 2005; Lent ve Brown, 2006; Lent vd., 2000).

Lent (2005)'e göre kariyer süreci parçalarının sürekli değişim halinde olduğu bir yapboza benzemektedir. İnsan yaşamını etkileyen bütün faktörlerin (genetik faktörler, kişilik, değerler, ilgiler, seçimler, tecrübeler, değişim, gelişim, engeller çevre, okul, iş, emeklilik gibi) bu yapbozun parçaları olduğunu söyler. Bunların birleşimiyle ortaya güzel bir tablonun çıkabilmesi, bütün parçaların uygun şekilde yerleştirilmesiyle mümkün olacak zor bir bulmaca gibidir.

SBKT, öteki sosyal yapısalcı kariyer teorileri gibi, bireyin kendisi ve çevresiyle ilgili sahip olduğu inançlar sayesinde kendi kariyer gelişiminde etkili olduğu, ancak kariyer gelişimi içinde kendi kontrolü dışında gelişebilecek sosyal ve ekonomik koşullar gibi engellerin olabileceğini belirtmektedir. Fakat bu engellere rağmen kişinin kaderinin kurbanı olmadığını, kişisel özellikleri ve çevresiyle kurduğu etkileşimle kariyer sürecinde güçlü bir etkiye sahip olabileceğini belirtmektedir (Lent vd., 2002). Bu sebepten SBKT bireylerin bu kişisel ve etkileşim özelliklerinin üzerinde durur (Işık, 2010).

SBKT, diğ er özellik etmen ve gelişimsel kariyer teorileri kurallarıyla ortak yönleri olmasına rağmen (kariyer gelişim sürecinde ilgi, değerler ve yeteneğ in önemi), bu özelliklerin zaman içinde değı şebileceğ i düşüncesiyle daha dinamik özelliklere (kariyer ve sonuç beklentisi, yetkinlik beklentisi, sosyal destek ve engeller) dikkat çekmiştir. Bu nedenle ilgileri incelemenin yanında ilgilerin zaman içinde nasıl değı ştiğ i ve bu değı şime nelerin etkili olduğ u üzerinde durarak bu konuda birtakım modeller geliştirmiştir. Gelişim kariyer teorilerinden farklı olarak kariyer gelişim sürecini belli yaş dönemlerine ayırmak yerine, bu dönemlerde bireylerin etkin kariyer davranışları geliştirebilmeleri için onlara yardımcı olabilecek kuramsal noktalara yoğunlaşmaktadır (Lent, 2005).

Temelde kuram Bandura'nın (1986) karşılıklı üçlü nedensellik modelini içine almaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu modele göre kişinin kendisiyle ilgili düşünceleri (benlik durumu, sergilediğ i davranışlar, geleceğ e yönelik inançları), çevresi (sosyo-ekonomik durum ve çevre desteğ i) ve bu çevreye verdiğ i tepkiler karşılıklı etkileşim içindedir (Lent vd.,1996). Kalıcı kişilik özelliklerine vurgu yapan özellik-etmen ve tipoloji kuramlarında ise davranış, birey ve çevresi arasındaki etkileşimin bir ürünüdür (Lent vd., 2002). SBKT'nin ilgi ve mesleki seçimlerin oluşumu modeline göre, bireyler kişisel özelliklerinin yanında geçmiş yaşantıları, maruz kaldıkları durumlar ve algıladıkları çevresel faktörlerin etkisiyle çeşitli algılar geliştirirler. Bu noktada sosyal bilişsel kariyer kuramı kişinin öz yeterlik inancı, çevresinden aldığı tepkilerden çıkardığı sonuç beklentileri ve kendisinin çevresine müdahalelerini içeren kişisel hedefleri kapsar ve yeterlik inancı sosyal bilişsel kariyer teorisinin araştırma alanı içerisine girer (Hackett ve Betz, 1981; Lent ve Hackett, 1987;Lent ve Brown, 2002).

SBKT, kariyer gelişiminin temelinde kendini yetkin görme beklentileri, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerin yer aldığını söyleyerek en fazla yetkinlik beklentisine dikkatleri çeker. Model bireysel birey değı şkenlerini; a) kendini yetkin görme beklentileri, b)sonuç beklentileri, c)kişisel hedefler olarak belirler. Bireyin kontrolü dışındaki ortama özgü değı şkenleri; a) çevresel etkiler, b)kariyer engelleri, c)kariyer destekleri olarak belirler (Yeşilyaprak, 2013).

## 2.2.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisinde Modeller

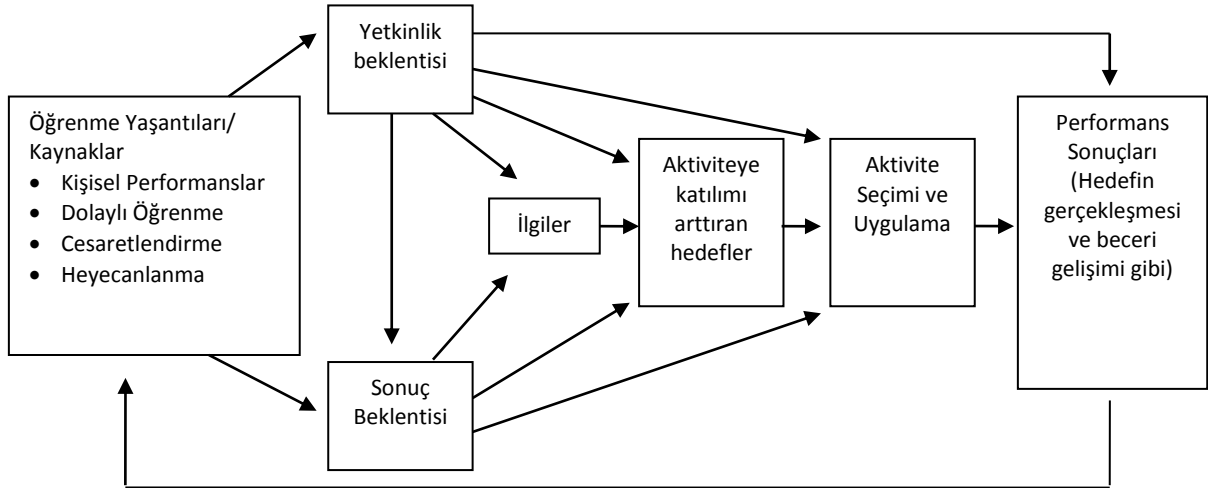
SBKT kariyer ile ilişkili olarak ilgi, seçim ve performans modellerini iç içe geçmiş, birbirini etkileyen üç ayrı model olarak tanımlar. Bu modeller; ilgi gelişimi, seçim modeli ve performans modelidir (Lent, 2005; Lent vd., 1994, 1996, 2002). Bu modelleri kısaca açıklayacak olursak:

### 2.2.1.1.İlgi Modeli

SBKT'nin ilgi modeline göre ilgi, kişiler kendilerini bir etkinlikte yeterli gördüklerinde (yetkinlik beklentisi) ve bu etkinliği gerçekleştirmeleri sonucunda kendileri için, olumlu sonuçlara erişeceklerine inandıklarında (sonuç beklentisi), bu etkinliklere ilgi duymaya başlarlar. İlgi duydukları bu alana daha fazla vakit ve enerji harcayacakları için, bu alandaki becerileri artacaktır. Gelişen bu beceriler ve sonucunda elde edilen başarılı yaşantılarla birlikte, kişinin yetkinlik ve sonuç beklentileri etkilenecek ve yukarıda bahsedilen süreçler tekrar ederek bir döngü oluşacaktır.

SBKT 'de diğer özellik etmen kuramlarında olmayan şekilde, ilgilerin sabit kalmayacağı, yaşam boyunca artan yetkinlik ve sonuç beklentilerine paralel olarak değişebileceği ve olumlu neticelere varılabileceği iddia edilir. Böylece bireyin ilgileri sabit kalmayarak, yaşamının ilerleyen yıllarında da değişerek yeni tecrübe ve öğrenmelere neden olabilir. Bu da kişinin yaşamı boyunca yeni beceriler edinilebileceğini gösterir.





Kaynak: Bu şekil S. D. Brown ve R. W. Lent'in Edidörlüğünü yaptıkları *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley. © 2005 kitabından yazarların izni ile alınmıştır.

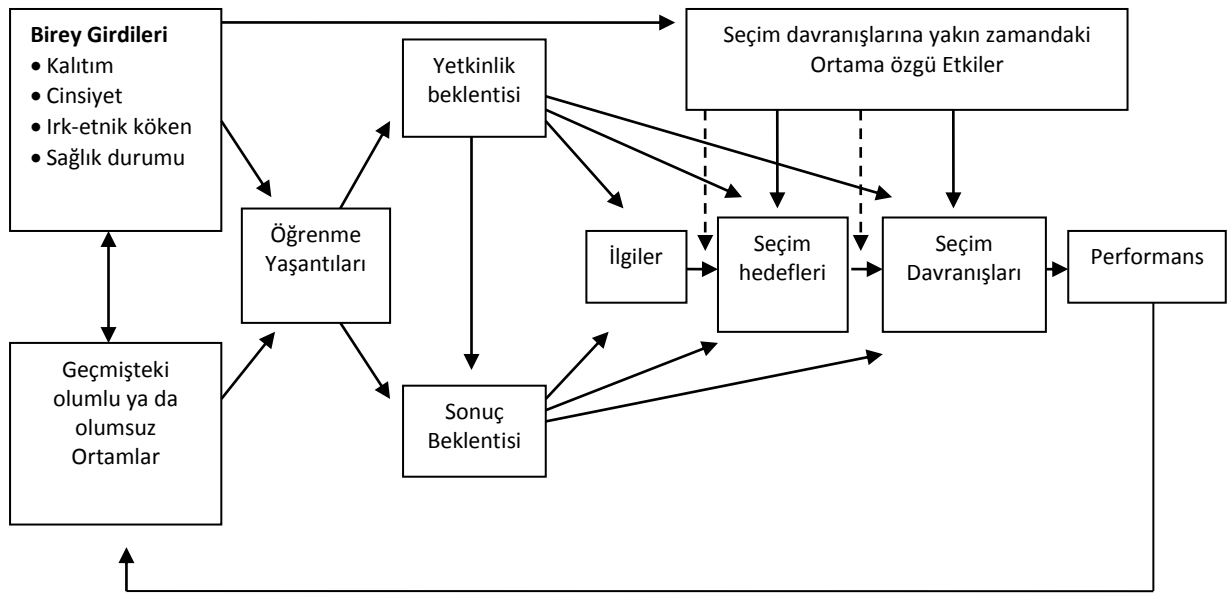
**Şekil 1.** Temel Kariyer İlgilerinin Zaman İçerisinde Oluşumuna İlişkin Model

### 2.2.1.2. Seçim Modeli

Lent ve arkadaşları, (1996) mesleki ilgilerin zaman içerisinde kariyer seçimlerine dönüşeceğini söyler. SBKT'nin seçim modeline göre, kişi öncelikle belli bir alana yönelik seçimlerini ifade eder, bu seçimleri yerine getirmek için hedefleri oluşturur, bu hedeflerle ilgili harekete geçerek davranışlar geliştirir. Bu davranışların başarılı ya da başarısız geribildirimlerini alarak, yeni yetkinlik beklentileri ve sonuç beklentileri oluşturur ve gelecekteki seçimlerini belirler. Bu süreçlerin gerçekleşmesi öğrenme yaşantıları ile elde edilen süreçlerden ziyade, bireyin kendisi ve çevresiyle ilgili koşullara bağlıdır. Kişinin ekonomik koşullarının yetersizliği, gerekli eğitimleri alma imkânının olmaması ya da ailesinin kariyer kararlarına karışması gibi durumlarda kişi bu kariyer seçimlerinden vazgeçmek zorunda kalabilir. Bu sebepten modelde, kişinin bireysel ve çevresel koşulları da dikkate alınmaktadır.

SBKT seçim sürecini üç aşamada ele alır:

1. Belli bir alana başlamaya yönelik öncelikli seçimlerin (ya da hedeflerin) ifade edilmesi.
2. Bu hedeflerin yerine getirilmesi için bireyin harekete geçmesi (örneğin, belli bir eğitim programına ya da üniversitede bir bölüme başlama).
3. Bireyin gelecekteki seçimlerini de etkileyen geribildirimler elde edebileceği başarılı ya da başarısız performans yaşantıları.



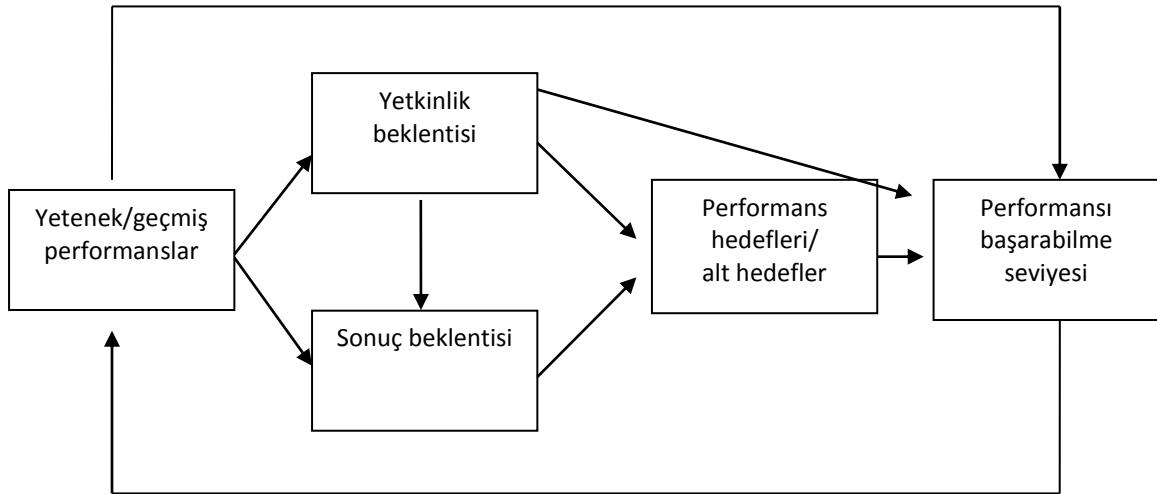
Kaynak: Bu şekil S. D. Brown ve R. W. Lent'in Edidörlüğünü yaptıkları *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley. © 2005 kitabından yazarların izni ile alınmıştır.

**Şekil 2.** Kariyere İlişkin Seçim Davranışını Etkileyen Kişi, Çevre ve Yaşantısal Faktörler Modeli

### 2.2.1.3. Performans Modeli

Bu modele göre, geçmiş yaşamımızdaki olumlu ya da olumsuz yaşantılarımız ve yeteneklerimiz direk olarak veya yetkinlik ve sonuç beklentileri aracılığıyla dönüşerek

İlgilere seçimler yapmamızı ve yaptığımız bu seçimlerde gösterdiğimiz performansımızı etkiler. Kişinin, geçmişte o aktiviteyle ilgili ne kadar olumlu yaşantısı varsa bu gün o aktiviteyi içeren alanda aynı derecede performans sergiler. Geliştirilen bu modelin amacı bireylerin eğitim ve iş kariyerlerine nelerin etki ettiğini bulmaktır. Kariyere dair performans hedeflerinin ne vakit ve ne şekilde olduğu, karşılaşılan engellerle baş edebilme (problem çözme), hedeflenen aktivitenin devamlılığı ya da durdurulması (süreklilik) konularını vurgular. Eğitim ve iş yaşamına devamlılık performans hedeflerinin kalitesini belirleyici unsurdur. Hedeflenen faaliyetin gerçekleşmesi gayretlerinin devamlılığı için güçlü yetkinlik ve sonuç beklentilerine ihtiyaç duyulur (Lent, 2005). SBKT’ de yer alan birey, çevre ve davranış arasındaki karşılıklı etkileşim bu model içinde geçerlidir. Bireyin elde ettiği başarılı yaşantılar, yeteneklerinin gelişmesine yardımcı olarak yetkinlik ve sonuç beklentisinin artmasına sebep olur. Kişinin içinde bulunduğu bireysel ve çevresel koşullara bağlı olarak bu dinamik döngü devam eder.



Kaynak: Bu şekil S. D. Brown ve R. W. Lent’in Edidörlüğünü yaptıkları *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley. © 2005 kitabından yazarların izni ile alınmıştır.

**Şekil 3.** Performans Modeli

### 2.3. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisinde Temel Kavramlar

SBKT’de üç temel kavram yer almaktadır. Bunlar yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve hedeflerdir. Bu çalışmada yalnızca, yetkinlik beklentisi kavramı yer aldığından burada bu kavrama yer verilmiştir.

### 2.4. Yetkinlik Beklentisi

Yetkinlik beklentisi kavramı, sosyal öğrenme kuramcılarından Bandura (1977, 1986, 1997) tarafından ilk olarak dile getirilen ve davranış üzerinde etkili olduğu belirtilen temel konulardan biridir. Bandura yetkinlik beklentisini, kişinin belli bir aktivitede başarılı olacağı yönündeki inancı olarak tanımlamaktadır. Bu inanç, kişinin yetenekleriyle ilgilidir ve yetkinlik beklentisi, harekete geçmede oldukça önemlidir. Bandura ‘ya (1997) göre yetkinlik kişinin herhangi bir hedefe yönelip yönelmeyeceğini, ya da bu yönelimi devam ettirip ettirmeyeceğini belirleyen bireyin olumlu kişisel özelliklerinin bütünüdür. Ayrıca yetkinlik algısının şu üç konuda belirleyici unsur olduğunu belirtir. Bunlar hedefe yönelme, hedeften kaçınma, hedefi gerçekleştirirken gösterilecek performans ve bu esnada karşılaşılabilecek engellerde ısrar etme gücü.

Lent ve arkadaşları (1994) ise yetkinlik beklentisini, kişinin herhangi bir engelle yüz yüze gelme durumunda sergilediği performans, ısrar, düşünce biçimi, duygusal durum ve çevre tercihini belirleyen aktif davranışlarının bir araya gelmesiyle meydana gelen bir bütün olduğunu ifade ederler (Işık, 2010).

Açıkgöz’e (1996) göre yetkinlik bireyin, belirli bir konuyla ilgili kendisinin sergileyebileceği performansa duyduğu güven; Hackett ve Betz’e (1989) göre kişinin, belirli bir konuda davranış sergileyebilmesinin bilişsel göstergesidir. Woolfolk, (1993) yetkinliği bireyin, karşılaştığı yeni durumla baş edebileceği yönündeki inançları ve kabiliyetlerini

organize edebilme becerisi olarak tanımlarken; Zimmerman (1996) yetkinlik algısının kişinin, girişeceği işin üstesinden gelebilme yeteneği hakkındaki inançları olduğunu söyler.

Kuzgun'a (2000) göre ise yetkinlik, bireyin güduları, kapasitesi, sergilediği işlerdeki başarıları ve kişinin öz sistemini meydana getiren farklı öğelerin bir araya gelmesidir. Bireyin işe başlaması, ya da devam ettirmesindeki belirleyici unsurdur.

Kendini yetkin görme bireyin duygusal tepkilerinde belirleyicidir. Bireyde yetkinlik inancını, sahip olunan yetenekler değil, o yetenekler sayesinde gerçekleştirilen ve başarılı sonuçlara ulaşılmış deneyimler, tecrübeler gerçekleştirir. Bu yetkinlik inancı bireyin sonraki davranışlarında da etkili olur. Güçlü yetkinlik inancı bireyi, başarıyı elde edinceye dek vazgeçmeden uğraşmaya iter. Eşit yetenek seviyesindeki kişilerden hangisinin daha başarılı olacağını, kişilerin sahip oldukları yetkinlik seviyesi belirler. Öyle ki bir bireyin herhangi bir işe başlaması ve devam ettirmesi de kişinin kendini o işte ne kadar yetkin gördüğüyle ilgilidir (Bandura,1986). Yüksek yetkinlik beklentisine sahip bireyler yaşamın her yönünde daha aktif, atılgan, engelleri aşmada daha becerikli, sorunları çözerken farklı seçenekler geliştirebilen kişilerdir. Düşük yetkinlik beklentisine sahip olanlar ise daha içe kapanık, pes etmeye eğilimli, her konuda daha iyi fikirler ortaya koyamayan kişilerdir. Benzer şekilde yüksek yetkinlik beklentisine sahip bireyler yaşadıkları başarısız durumları yeterli performans göstermemelerine bağlarken düşük yetkinlik beklentisine sahip bireyler yeteneksiz olduklarını düşünerek vazgeçme eğilimi içine girerler (Bandura, 1986). Kişinin bir hedefe ve bununla ilgili aktiviteye dair, düşük yetkinlik beklentisi bu davranıştan kaçınmaya neden olurken yüksek yetkinlik beklentisi o davranışa yaklaşmaya neden olmaktadır (Betz ve Luzzo 1996).

Diğer taraftan yüksek yetkinlik beklentisinin sakıncalı olduğu durumlarda söz konusu olabilir. Yetkinlik beklentisi ile gerçek yeteneği arasında çok miktarda fark olduğunda birey, yetenek düzeyinin çok üzerinde hedefleri gerçekleştirmeye çalışacaktır. Fakat yetenek seviyesi bu hedefleri gerçekleştirmeye yetmeyeceği için başarı gösteremeyecek ve hüsrana uğrayacaktır. Bunun aksi bir durumda ise birey, yetenek seviyesinin çok altında hedefler belirlediğinde, bir müddet sonra sıkılacak ve vazgeçme

eğilimine girecektir. Sağlıklı olan kişinin kendi yeteneklerinin bir miktar üzerinde hedefler belirlemesidir. Böylece birey yetenek seviyesine paralel şekilde çaba harcayarak, motivasyonunu kaybetmeden başarıya ulaşacaktır (Bandura, 1986; Lent, 2005; Lent vd.,2002).

SBKT'ne göre bireyler kariyer seçimi yaparken bazen, yeterli kapasiteye sahip oldukları halde o konuda geliştirmiş oldukları yetkinlik ve sonuç beklentileri nedeniyle birtakım seçenekleri erkenden elerler (Lent, 2005). Düşük yetkinlik beklentisinin nedenlerinden biri, bireylerin çevresel özellikleri (cinsiyet rol-modelleri, aile tutumları, eğitim fırsatları, alt sosyo-ekonomik durum gibi) olabilir. Kişi çevresinden edindiği yanlış bir düşünce şekliyle, o konuya dair, yetkinlik beklentisini düşük tutabilir. Örneğin bazı kız öğrenciler aileleri ve yakınlarının etkisiyle, mühendislik mesleğinin erkeklere özgü bir meslek olduğu düşüncesine kapılıp, bu mesleğe dair yetkinlik beklentilerini düşük tutabilmektedir. Yine benzer şekilde bir erkek öğrenci de anaokulu öğretmenliğinin bayanlara özgü bir meslek olduğu düşüncesiyle bu mesleği yapamayacağını söyleyebilmektedir. Her ikisi de toplumun kendilerine yüklediği cinsiyet rol model kavramlarıyla yetkinlik beklentilerini farklılaştırmaktadırlar. Kariyer danışmanlığında önemli bir nokta olan bu konuda danışanların, bireylerin yeterli çabayı sarf etmeden vazgeçmelerini engellemeleri önemlidir (Betz, 2004). SBKT böyle durumlarda belirgin kariyer hedefleri belirlenmesi ve yetkinlik ve sonuç beklentilerinin arttırılmasına dayalı müdahaleler hazırlanmasını sağlayabilir (Lent, 2005; Lent, Brown ve Hackett, 2002). Böylece danışanlar erken eledikleri seçenekleri yeniden gözden geçirerek daha doğru seçimler yapabilirler (Işık, 2010).

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi bireylerin, yaşamlarında karşılaşılabilecekleri seçenekler ya da onları bu seçeneklere itecek öğrenme yaşantılarına göre, yetkinlik beklentilerini arttırabilecekleri ve olumlu sonuçlar geliştirebileceklerini savunmaktadır. Böylece artan ya da azalan yetkinlik ve sonuç beklentileri, kişilerin yetişkin çağlarında bile ilgilerinde değişikliklere yol açabilmektedir (Lent, 2005).

SBKT'ne göre bireyler davranışlarının şekillenmesinde edilgen olmayıp tersine kendi iç mekanizmaları, kendi eylemleri yoluyla inisiyatif ve öncelik kullanarak olayları düzenlemektedirler. Bu noktada, yani kişinin kendisine kendisine bazı hedefler ortaya koyması ve bu hedeflere erişmek için harekete geçerek gerekli eylemleri düzenlemesinde belirleyici olan yetkinlik inançlarıdır (Bozgeyikli, 2005).

Lent'e (2005) göre yetkinlik beklentisi ile ilgili yapılan araştırmalarda şöyle çıkarımlara erişilmiştir. Yetkinlik beklentisinin kariyerle ilgili ilgi, seçim ve performansın yordayıcısı olduğu ortaya çıkmış, performans ve ilgiler arasında denenceleştirilen sebep sonuç bağlantısı, yapılan deneysel araştırma sonuçlarında da ortaya çıkmıştır. Yetkinlik beklentisi algılarındaki cinsiyet farklılıkları, mesleki tercihlerdeki cinsiyet farklılıklarını etkilemektedir (Özyürek, 2010).

SBKT'ne göre bireyin herhangi bir alanda minimum düzeyde bir yeteneği varsa, bireyin bu alandaki yetkinlik beklentisi, arttırılarak başarılı olması sağlanabilir. Elbette ki bu her öğrencinin, basit şekilde yetkinlik beklentisinin arttırılarak çok üst düzeylere geleceği anlamına gelmez. Yetkinlik beklentisinin arttırılışıyla bireylerde, sahip oldukları kapasitenin en üst seviyede kullanılması, becerilerinin geliştirilmesi ve gelecekte bu konuyla ilgili başarılı olma şanslarının arttırılması sağlanır (Lent, 2005).

SBKT' ne göre, yetkinlik beklentisi kişinin kendisiyle ilgili algıları gibi genel bir yapıya sahip değildir ve ortama duruma ve konuya göre değişebilir. Yetkinlik beklentisi, bireyin değişik faaliyetleri gerçekleştirme ve aktiviteleri ortaya koymaya yönelik düşüncelerinin dinamik bir yapısıdır ve benliğin belirli performans alanlarına özgü inançlarıyla ilgilidir (Lent, 2005). Sabit ve bağımsız değildir. Bu nedenle, bir kişiye ait farklı yetkinlik alanları olabilir. Örneğin kişinin genel benlik algısı düşük olabilir, fakat belirli bir alan olan futbol oynamaya ilgili yetkinlik beklentisi yüksek olabilir (Yeşilyaprak, 2013).

Bireylerin ileri yönde adımlar atabilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için yetkinlik algısı, yaşamın bütün yönlerinde önemlidir (Kuzgun, 2003). Bu algının okullarımızda öğretmenlerimiz tarafından bilinçli şekilde geliştirilmesi gerekir. Bandura, yetkinlik beklentisini geliştirmenin eğitim sistemlerinin birincil görevleri arasında yer alması gerektiğini belirterek yetkinlik algısı gibi bireysel özelliklerin, kişilerin hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracağını söylemektedir (Bandura, 1986).

Bandura'ya (1993) göre yetkinlik beklentisi akademik alandaki gelişime üç şekilde katkı sağlar. Bunlar:

1-Öğrencilerin akademik başarılarını etkileyen isteklerini, odaklanmalarını, aktivite ve planlarını belirler.

2-Öğretmenlerin öğrenme motivasyonunun sağlanması ve geliştirilmesi konusundaki kişisel yetkinlik inançları, öğrenme ortamlarının düzenlenmesi ve eğitimde ilerlemenin gerçekleşmesine katkıda bulunur.

3-Üniversitelerin toplumun eğitimine katkıları konusundaki yetkinlik inançları, okulların öğretim başarılarının artmasına neden olur.

Lent, Brown ve Hackett (1996), kişilerin yetkinlik algılarına etki eden bilgi verici durumların neler olduğunun incelenmesinin, fayda getireceğinden bahsederek bunun Sosyal Bilişsel Kuram ile birlikte uygulama çalışmalarına da yarar getireceğini vurgulamaktadırlar.

Yetkinlik beklentisi olumlu düşünce ve hayaller yoluyla arttırılabilir. Birey başarılı olduğunu hayal ederek, bilişsel tekrarlar ile yetkinlik inancını arttırıp, üstlendiği işten güzel sonuçlar elde edebilir. Olumsuz düşünceler ise kişinin yetkinlik beklentisini azaltarak onu, girişimlerinde başarısızlığa iter (Bandura, 1989).



Bandura performansın oluşmasında, yetkinlik beklentisinin üç ayrı boyutunun olduğunu söyler. Bu boyutlar:

1. **Düze y (Magnitude):** Kişinin, üstesinden geleceğine inandığı işin zorluk düzeyidir (Bandura, 1977). Birey ne kadar zor bir aktiviteyi başaracağını düşünürse yetkinlik inancı da o kadar yüksek olur. Her bireyin bir işi başarabileceğine dair inancı farklıdır. Aynı işin zorluk derecesi de farklı kişiler tarafından ayrı algılanır. Yetkinlik beklentisi yüksek bireyler zor işlerin üstesinden gelebileceklerini düşünürken, yetkinlik beklentisi düşük olanlar kolay işlere talip olurlar.
2. **Dayanıklılık (Strength):** Bireyin performans sürecinde karşılaştığı olumsuzluklara rağmen, aktiviteyi sürdürmeye devam etmesidir. Yetkinlik beklentisi yüksek kişiler zorluklara rağmen mücadeleden vazgeçmezler.
3. **Genellenebilirlik (Generality):** Bireyin bir konudaki yetkinlik beklentisini, deneyimlediği farklı durumlara aktarabilmesidir (Bandura, 1977; Strecker vd., 1986). Bandura, bireyin yaşantısı yoluyla, yetkin olduğunu düşündüğü durumları, arttırabileceğini söyler.

#### 2.4.1. Yetkinlik Beklentisini Belirleyen Dört Bilgilendirici Kaynak

Bandura 'ya (1986) göre yetkinlik beklentisi dört ana bilgilendirici kaynak yoluyla elde edilip düzenlenebilir. Bunlar; kişisel performans, dolaylı öğrenme yaşantıları, sosyal ikna ve algılanan fizyolojik ve duygusal durumlardır. Bunların içinde, kişisel performans yeterlik inançlarının gelişmesinde en etkili olandır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Bu bilgi kaynaklarının etkililiğinin artması ve devamı için bireylerin, başarılarını şans ve talih gibi nedenlere bağlamamaları, çeşitli alanlardaki kabiliyetlerin yalnızca doğuştan gelmediğini, eğer çaba sarf edilirse geliştirilebileceğini fark etmeleri gerekir.

Bunun yanında bireyin model olarak alacağı kişinin kendisiyle akademik ve kariyer açılarından benzer olması önemlidir. Sosyal ikna kaynağını arttırmada, bireylerin zaman içinde bir konuda beceri kazanabileceklerine vurgu yapılması önemlidir. Akademik başarıyı yakalamak için özellikle, öğrencilerin en çok kaygı yaşadıkları sınav stresi ve bir görevi yapma konusundaki endişelerinin giderilmeye çalışılması önemlidir. Yüksek kaygı yetkinlik beklentisinin düşmesine ve akabinde başarısız sonuçlara yol açar (Lento, 2005).

Yetkinlik beklentisinin artırılması konusunda yapılacak kariyer etkinliklerinin belirleyicisi bu dört kaynaktır denilebilir (Bet, 1992, 2004;Lent, 2005) ve kariyer çalışmaları, bu dört kaynağın katkısıyla daha sağlıklı olabilir (Bet & Voltken, 1997). Bu dört kaynak birlikte kariyer sürecinde etkilidir.

#### **2.4.1.1. Başarılı Kişisel performanslar**

Banadura (1997), yetkinlik algısının oluşmasında geçmiş yaşantıların çok önemli olduğunu belirtir. Bireyin geçmiş yaşantılarından elde ettiği başarılar, kendine yönelik yetkinlik inancının artmasını sağlar ve başarılar tekrarlandıkça yetkinlik inancı artmaya devam eder. Tekrarlanan başarılarla oluşan yüksek yetkinlik beklentisi inancı, ilerleyen zamanlarda karşılaşılabilecek başarısızlıklar karşısında düşmez. Yinelenen başarısızlıklar ise yetkinlik inancını zayıflatır.

Nadiren oluşabilecek başarısızlıklar, bireyin direnme ve yılmama gücünü geliştirmesinde etkili olur. Yetkinlik beklentisi yüksek bir birey, bazı durumlarda karşılaştığı bu başarısızlıkların sebebini, yeterince gayret sarf etmemesi ve etkili yöntemler kullanmamasında görür. Kişi, bu başarısızlıkları yenmek için yeni yöntemler geliştirme yolları arar. Güç bir işin üstesinden gelmek, kişinin yetkinlik beklentisi algısını artırır. Fiziksel nedenler yüzünden başarısızlığa uğradığını düşünen bir kimsenin yetkinlik beklentisi düşmez. Böyle kimse, başarısızlığa dış etkenlerin sebebiyet verdiğini düşünür. Birey çaba harcayarak bir görevi başarabileceğine inanıyorsa, çaba gösterip

başaramadığında bile yetkinlik beklentisi düşmez. Toplam yaşantı ve zamanlama yetkinlik algısı seviyesi üzerinde etkilidir.

Yetkinlik beklentisi inancını, başarı ve başarısızlıklar dışında, bireyin davranışın gerçekleştirilmesiyle ilgili algıları da etkiler. Daima başarısızlıkları üzerinde yoğunlaşan kişilerin yeni durumlarla ilgili yetkinlik algıları düşer.

#### **2.4.1.2. Dolaylı Öğrenme Yaşantıları**

Banadura 'ya (1986) göre bireyler, kendi yeteneklerine dair bilgileri, başkalarını gözlemleyerek de öğrenebilirler. Sosyal modelleri gözlemleyerek oluşan öğrenme yaşantıları, yetkinlik inancının oluşumunda ve artışında önemlidir. Dolaylı öğrenme bir başkasını model alarak ondan etkilenmek demektir. Birey başkalarını gözleyerek 'bende yapabilirim' diyebilir ya da tersine başarısız olmuş örnekleri gözleyerek kendine olan güveni düşebilir. Bu şekilde gözlemleyerek öğrenen bireyin kendi kapasitesine olan inancı artar. Fakat kişinin böyle elde ettiği yetkinlik beklentisi, kendi başarılarıyla edindiği yetkinlik beklentisi kadar kuvvetli olmayabilir. Birey, başka birinin gerçekleştirdiği aktivite sonucunda başarısız olmasından etkilenerek, o işe dair yetkinlik beklentisi inancını yitirebilir. Kısacası başarısızlıkla sonuçlanmış performanslardan hızlı bir şekilde etkilenebilir.

Bıkmaz'a (2004) göre bu noktada önemli unsurlardan biri, bireyin örnek aldığı modeli kendisine benzetmesidir. Birey modelin kendisine benzediğini ne kadar çok düşünüyorsa, o ölçüde modelden etkilenir. Ama bireyler kendisine benzetemediği modelin yaptıklarından pek fazla etkilenmez.

Bununla birlikte model alınan kişilerin, kariyer kararları sürecinde yaşadığı zorlukların, kararı verecek bireyle benzer olması bilgilendirici kaynağın etkisini artırması nedeniyle önemlidir (Brown, Krane vd., 2003).

Bu kaynağı kullanarak yapılacak yetkinlik beklentisi yükseltme çalışmalarında bireyler modellerle, birebir ya da çeşitli araçlar (işitsel ve görsel) yoluyla bir araya getirilmelidir (Betz, 2004).

#### **2.4.1.3. Sözel İkna (Cesaretlendirme)**

Kişinin yetenekleri dâhilinde yapabileceklerinin, bir başkası tarafından kendisine söylenmesi onun, yetkinlik algısını yükselterek yapacağı işteki çabasını ve cesaretini artırır. Fakat bu sözler bireyin kapasitesi ölçüsünde olduğu müddetçe teşvik edici olur. Ters durumda bireyin göstereceği çaba olumsuz neticelere yol açarak yetkinlik algısını düşürecektir. Yetkinlik beklentisi abartılı olarak şişirilmiş bireyin başarısızlığa uğradığında, kendisini sözel olarak ikna etmiş kişiye ve kendisine güveni azalarak yetkinlik beklentisi düşer (Bandura, 1986). Gerçekçi şekilde sözel olarak ikna edilmiş birey, yetkinlik algısının yüksek olması nedeniyle zorluklarla mücadelede çok daha güçlü ve kararlı olur. Bireyin davranışları ve inançları şekillenir (Champliss ve Murray, 1979).

Kişiler başka kişilerin kendilerini teşvik edici sözleriyle herhangi bir işe, çok daha fazla yoğunlaşıp motive olabilirler (Betz, 2000). Bireyler, çevrelerindeki insanların kendileriyle ilgili söylediklerinden etkilenirler. Yapabilecekleri, başarabilecekleri yönündeki mesajlar sayesinde yetkinlik beklentileri yükselir. Aileler, arkadaşlar ve öğretmenler çoğu zaman farkında olmadan bireyin yetkinlik durumuna etki ederler.

Bandura, (1977) kişilerin sözel ikna vasıtasıyla cesaretlendirilebileceğini fakat bunun, kendi kişisel başarılarıyla elde ettiği güven duygusu kadar güçlü olamayacağını, bireyde, yetkinlik beklentisi inancının gerçekleşmeyen başarılar sonunda kolayca yitirilebileceğini söyler.

Kariyer müdahalelerinde bu kaynağın kullanılması, grup çalışmalarında lider tarafından bireylere destekleyici sözlerin aktarılması yoluyla yapılabilir (Işık, 2010).

#### **2.4.1.4. Fizyolojik ve Duygusal Durum (Heyecanlanma)**

Bireyin herhangi bir davranışta kendisini yetkin görmesini sağlayan unsurlardan biride, bireyin duygusal ve fizyolojik durumudur. Birey duygusal ve fizyolojik açıdan, gerçekleştireceği davranış için iyi durumdaysa bunun sonucunda olumlu sonuç alınması muhtemel olacaktır (Bıkmaz, 2004). Kişinin duygusal olarak olumsuz algıladığı durumlar olumsuz bedensel tepkilere yol açacaktır. Birey bu bedensel tepkileri yetersizlik olarak algılar ve kendine güveni düşer. Bedenin olumsuz tepkileri yeni korkulara yol açar. Bu konuda alınacak terapiler, kişide korkuları azaltarak davranışları düzeltebilir (Bandura, 1986). Bireyin yetenekleri ve yapabilecekleri konusunda olumlu düşünmesi önemlidir.

Kişilerde yaşadıkları kaygı, stres ve örselenmeler sonucunda duygusal bir uyarılmışlık oluşur. İnsanlar bu uyarılmışlığın derecesini, bedenlerindeki fizyolojik tepkilere göre değerlendirirler. Artan duygusal uyarılmışlık yoluyla korku tepkileri çoğalarak başarısızlığa yol açar (Bandura, 1977).

#### **2.4.2. Yetkinlik Beklentisinin Farklı Etkileri**

Yetkinlik beklentisi, insanın yapısal dinamiğinde yer alan dört ana unsur ile meydana gelir (Bandura, 1993). Bunlar; bilişsel, duyuşsal, motive edici (motivasyonel) ve tercihlerle (seçim yapma) ilgili süreçlerdir.

##### **2.4.2.1. Bilişsel süreçler**

İnsanlar kişisel düşünce kodları üzerinde değişiklikler yaparak, onları, farklı noktalara taşıyabilecek duyguları yönetme gücüne sahiptir (Bandura, 1982, 1986). Kişiler sosyal, bilişsel, duygusal, güdüsel ve davranışsal kapasitelerini düzenleyerek değişik yönlerde kullanabilir.

İnsan davranışları, zihnin düşünce süzgeçlerinden geçerek, bilişsel hedefler doğrultusunda gerçekleşir. Bireyler bilişlerinde, yeteneklerini gözden geçirerek kendilerine uygun amaçlar belirler. Bireylerin yeteneklerine dair algıladıkları yetkinlik seviyelerinin yüksekliği, kendilerine yeni ve büyük hedefler belirlemelerini sağlar. Bu hedefler ne kadar yüksek olursa, kişilerin motivasyonu ve kararlılığı bozulmadan devam eder. Kişi, karşılaştığı başarısızlık ve güçlükler karşısında yılmadan mücadele eder. Böyle İnsanlar, problem çözme kapasitelerine inandıkları için olumlu düşünür, hızlı kararlar alır, ivedi çözümler üretebilirler. Fakat bu noktada kendine güveni olmayan kişiler, problemle karşılaştıklarında kararsız kalarak olumlu düşünemezler. Bireylerin durumlar karşısındaki olumlu düşünce şekilleri, başarılı neticeler almalarını sağlar (Bandura, 1993).

Akademik alandaki yetkinlik duygusunun artması için bireyin yetkinlik beklentisinin sonradan da olsa, kazanılabilecek ve zaman içinde geliştirilebilecek bir olgu olduğunun farkına varması gerekir.

#### **2.4.2.2. Duyuşsal Süreçler**

Çevresiyle girdiği etkileşim sonucu yetersizlik duygularına kapılmış birey yeteneklerine yoğunlaşarak kabiliyetsiz olduğuna inanıp gerilir. Yeterli bulanlar ise, başarıya ulaşmaya odaklanır (Bandura, 1986). Bireylerin kendileriyle ilgili algıları, tehdit olarak gördükleri ortamlardaki dayanıklılıklarını belirler. Tehdit olarak görülen bu ortamlar, bireyin yaşayacağı endişe ve gerilimin seviyesini etkiler. Birey zorlandığı durumla baş edebileceğine inandığında, düşüncelerini düzenleyerek kaygı yaşamaz. Bu inancın temelinde, yüksek yetkinlik beklentisi yer alır (Bandura, 1993).

#### **2.4.2.3. Motivasyonel Süreçler:**

İnsan davranışları bilişsel ve motivasyonel aşamalardan geçerek meydana gelmektedir. Yetkinlik beklentisi de bu aşamalardan geçerek elde edilir. Kişinin önceki

zamanlar içinde gerçekleştirdiği görevlerdeki başarı seviyesi, sonraki motivasyonunu etkiler. Yüksek yetkinlik beklentisine sahip bireyler olumsuz durumlarla karşılaşmalar bile odaklanmalarını kaybetmeyerek görevlerini yerine getirmeye gayret ederler. Böyle kimseler, başarısızlıklarını yeterince çaba sarf etmemeleri, yararsız girişim şekilleri ve geçersiz yöntemlere bağlarken, yetkinlik beklentisi düşük bireyler kolayca motivasyonlarını kaybederler. Bundan ötürü yetkinlik inançları, motivasyonu önemli derecede etkiler. Kişilerin sergiledikleri davranış biçimleri, zihinsel amaçlar yoluyla düzenlenir. Yetkinlik beklentisini etkileyen başarısız durumlar, olumsuz davranışlara sebebiyet verir.

Hedeflerin konması ve bu hedefler doğrultusunda istenilen noktaya ulaşmak için kararlı şekilde davranılması, yetkinlik beklentisinin sağladığı odaklanma sayesinde gerçekleşir. Yüksek yetkinlik beklentisi kişiyi mücadelecı olmaya, zorluklar karşısında yılmamaya, başarıya ulaşmıncaya kadar uğraşmaya, çaba sarf ederek zorlukları yenebileceğine dair inancını canlı tutmaya ve yüksek motivasyon düzeyine sahip hedefler belirlemeye iter (Bandura, 1993).

#### **2.4.2.4. Seçme Süreçleri**

Bireyin sahip olduğu yetkinlik beklentisinin düzeyi seçimlerini, yaşantısını ve çevresini etkiler. Davranış seçimleri, yetkinlik beklentisinin düzeyine göre değişir. Kişi yüksek yetkinlik seviyesine sahipse, daha büyük işlere talip olurken tersi durumda, aynı işi kapasitesini aşacağını düşünerek, seçmekten kaçınır. Kişiler, yaptıkları seçimler aracılığıyla, hayatlarının değişik yönleriyle ilgili düzenlemeler yaparlar. Bu seçimlerdeki ortamlar, fırsatlar ve aktiviteler yine bireyi etkiler onun becerilerini, ilgilerini ve değerlerini geliştirerek yetkinlik beklentisini artırır (Bandura, 1986, 1993).

İnsan hayatındaki en önemli seçim süreçlerinden olan kariyer kararı aşamasında, yetkinlik beklentisinin rolü büyüktür. Yüksek yetkinlik beklentisi kişinin, kariyer seçim

yelpazesini genişleterek, onu değişik özelliklere sahip, pek çok meslekle ilgili görevleri yerine getirebilecek donanıma eriştirebilir (Betz ve Hackett, 1986).

Bu noktada yetkinlik beklentisinin gerçekliği önemlidir. Yeteneklerinin üzerinde yetkinlik beklentisi algılayan bireyler, kapasitelerinin üzerinde, kaldıramayacakları görevlerin altında kalarak başarısızlığa uğrarlar. Yeteneklerinin altında sorumluluk yüklenen kişiler ise başarabilecekleri noktanın gerisinde kalırlar. Bu durumda kişinin kapasitesini küçük bir şekilde aşan sorumluluklar alması en doğru olanıdır (Bandura, 1986).

## **2.5. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi**

Karar verme, bireyin yaşamının her anında karşılaşılabileceği yaşam becerilerinden biridir. Kariyer ile ilgili kararlarda bunların arasındadır (Gati ve Asher, 2001; Gati ve Tal, 2008). Bazı kişiler bu kararları verirken çok zorlanmazken diğerleri, karar vermeden önce ve karar esnasında güçlüklerle karşılaşarak, bazen profesyonel desteğe ihtiyaç duyabilirler (Amir ve Gati, 2006; Gati ve Asher, 2001; Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Bu güçlüklerin çözümlenmemesi bireyi yanlış seçimlere itebilir.

İlk defa Bandura (1977, 1997) tarafından dile getirilen ve ilk defa Hackett ve Betz'in (1981) çalışmaları yoluyla meslek danışmanlığı sahasında adı geçen kariyer karar verme yetkinliği, kişinin mesleki karar verme sürecinde, kariyer görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine dair kendine duyduğu güvenin seviyesi şeklinde açıklanmaktadır (Betz, Klein ve Taylor, 1996). Bu görevler etkili bir kariyer gelişimi için gerekli olan (a) kendini doğru bir şekilde değerlendirme, (b) mesleklerle ilgili bilgi toplama, (c) hedef belirleme, (d) gelecek için plan yapma ve (e) problem çözme davranışlarıdır.

Ginzberg, Ginsburg, Alexard, Herma (1951), Gottfredson (2000) ve Super'e (1953, 1990) göre meslek gelişimi, bireyin çocukluk yıllarında başlar ve yaşamı boyunca devam



eder. Meslek seçimi hayatın bir döneminde bir anda verilen bir karar olmayıp gelişimsel bir süreç içerisinde verilen kararların toplamıdır. Kariyer danışmanlığında yetkinlik inancı, ilk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından uygulanmıştır. Geliştirilen kuramda kadınların mesleki gelişimleri konusundaki bilgileri arttırmak amacıyla, kadınların yetkinlik beklentisi ile ilgili araştırmalar yapmışlardır. Hackett ve Betz (1981) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde modelin denenmesi amacıyla yapılan ilk araştırmada, kadınların erkeklere göre daha az saygınlık gösteren mesleklerde yer aldıklarını ve erkeklerin çoğunlukta olduğu mesleklerde, olmaları gerekenden daha az temsil edildiklerini bulmuşlardır. Bu sonuç alana önemli bulgular katmıştır (Bozgeyikli, 2005).

Betz'e göre (2000) yetkinlik ifadesi, meslek danışmanlığı ve meslek kuramlarını önemli ölçüde etkilemiştir (Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan, 2009). Hackett ve Betz'e (1981) göre yetkinlik kavramı mesleki gelişim problemlerinin anlaşılması ve çözülmesi konusunda önemli bir katkı sağlamaktadır.

Kariyer karar verme yetkinliği, mesleki karar verme aşamasında, birey için elzem olan gelişim görevlerini yerine getirmek için bireyin yeteneklerindeki inanca odaklanmaktır. Betz'e (2000) göre, yetkinlik inancı mesleki ilgileri, amaçları meslek seçimini ve performansı etkilemektedir. Bu etki hedef belirleme sürecindeki plan yapma, karar verme, istekli olma ve davranış için harekete geçme gibi açılardan gerçekleşir. Ayrıca kariyer karar verme yetkinliği, kariyer karar vermeyi açıklayan ilk sebeplerden biri olarak görülmektedir (Creed, Patton, ve Prideaux, 2006). Yani kariyer kararı vermiş olma ya da olmamanın öncü nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Kariyer kararı bireyin yaşamını doğrudan etkileyecek unsurlardan biridir. Bireyin mesleğin gerektirdiği özellikler ile kendi kişisel özelliklerini yan yana getirebilmesi oldukça karmaşık bir iştir. Bireyin kendi kişisel özelliklerine uygun meslekleri ayırt edebilmesi, kariyer kararı meslek psikolojisinde önemli çalışma alanlarından biridir (Betz, 1992; Tinsley, 1992). Bu güçlükler çözümlenmezse birey kendisi için doğru seçimler yapamayabilir. Bu sebepten kariyer kararsızlığının tespit edilmesi bu konuda yardıma ihtiyacı olan gençlere verilebilecek önemli desteklerden biridir (Amir ve Gati, 2006).

Bireyin doğru kariyer kararı verebilmesi için bu noktada verilecek yardım, mesleki kararsızlığın belirlenmesidir (Amir ve Gati, 2006). Kariyer kararı verirken kişinin yüz yüze kaldığı zorluklar şeklinde betimlenen kariyer kararsızlığı (Chartrand, Rose, Elliot, Marmarosh ve Caldwell, 1993; Gati, Asulin-Peretz ve Fisher, 2012; Gati vd., 1996), karar verme süreçleri içerisinde bireyin aşması gereken engellerin tümüdür (Gati vd., 2011; Saka ve Gati 2007). Yerinde ve zamanında alınmış doğru kararlar iyi sonuçlara yol açarken alınmış yanlış kararlar yaşamı güçlüğü sokabilir (Güçray, 1998).

Gerçekleştirilen çalışmalar bireylerin devam etmek istedikleri eğitim konularının ve meslek seçimlerinin yetkinlik algısından etkilendiğini ortaya koymaktadır (Hackett ve Betz, 1989; Lent, Brown ve Larkin, 1984; O'brien, Martinez-Pons ve Kopala, 1999). Yapılan birtakım araştırmalar yüksek kariyer karar verme yetkinliğine sahip bireylerin daha düşük seviyede kariyer kararsızlığı yaşadıklarını göstermiştir (Betz vd., 1996; Creed vd., 2004; 2006; Gati vd., 2011; Guay vd., 2006; Nota vd., 2007).

Bireyin akademik ve mesleki gelişimi yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve amaç belirleme gibi özellikler tarafından belirlenir (Lent, Brown ve Hackett 1994, 1996). Bazı bireylerin kariyer kararı verirken başkalarının destek ve rehberliğine ihtiyaç duydukları ve özgüven sorunu hissettikleri belirtilmektedir (Sauermann, 2005). Bu durum kariyer kararı kişilik değişkenlerinden biri olan yetkinliğin, kariyer kararı vermedeki önemini vurgulamaktadır (Walsh, 2004).

Meslek gelişimi kuramcıları meslek seçim sürecini çeşitli gelişim evrelerine ve bu evrelerinde gelişim basamaklarına ayırarak incelemiştir. Zihinsel psikososyal gibi isimler verilen bu evreler için bireyin edinmesi gereken mesleki gelişim görevleri belirlemiştir (Super, Starishesky, Matlin ve Jordaan, 1963b). Mesleki gelişim görevi bireyin içinde bulunduğu dönemde kazanmış olması gereken toplumun belirlediği mesleki tutum ve davranışlardır. Bireyin bir üstteki mesleki gelişim dönemine geçebilmesi için içinde bulunduğu dönemin gelişim görevlerini yerine getirmiş olması gerekir.

Bandura (1986), yetkinlik algısının bireyin bilişsel, güdüsel ve duygusal süreçlerini etkilemesinin yanı sıra kariyer seçim süreçlerini de etkilediğini, bilhassa karşı karşıya kaldıkları eğitim ve meslek alternatifleri içinden tercihte bulunma hakkında, meslek seçimi ile ilgili davranışların (istekli olma ve dikkat etme gibi) bu süreçlerde yaşanan performanslara bağlı olarak şekillendiğini ve arttığını belirtmektedir.

Lent, Brown ve Hackett'in (1994) geliştirdikleri ilgi modelinde ilgileri şekillendirmede yetkinlik algısının öneminden bahsederler. Buna göre ilgiler, bireyin gelecekte yapacağı meslekle ilgili davranış geliştirmesini sağlar. Mesleklerle ilgili hedef belirleme, plan yapma ve yönelme gibi davranışlar, bireyin yetkinlik ve sonuç beklentilerini değerlendirerek başarı ve başarısızlık gibi belirli performans sonuçları oluştururlar. Hansen'e (1984) göre bu süreç, bireylerin ilgi ve eğilimlerine uygun bir meslek seçmelerine kadar kendini tekrarlar.

Hackett ve Byars (1996) göre meslek yetkinliği ve sonuç beklentisi, bireyin ilk çocukluk yıllarında hissettiği yetkinlik algıları ve sonuç beklentilerinin karşılıklı şekilde etkileşime girmesi sonucunda ardarda oluşan ilgiler, hedefler ve yapılan tercihlerden etkilenir. Bunun dışında bireyin içinde bulunduğu çevresel faktörlerde önemlidir. Bu faktörlerin mesleki gelişim görevleri üzerindeki etkisini araştıran Lent, Lopez ve Bieschke'e (1993) göre, yetkinlik algısı kişilerin alakadar oldukları alanlarla birlikte gerçekleştirdikleri tercihleri de etkiler.

Kariyer yetkinliği ifadesi, meslek gelişimi literatüründe yer almasıyla birlikte, hakkında pekçok araştırma yapılan bir konu haline gelmiştir (Hackett, 1995; Hackett ve Lent,1992). Gerçekleştirilen çalışmalarda kariyer yetkinliğinin, farklı eğitim ve iş konularında başarıyı yakalama, eğitim ve iş seçeneklerini düzenleme (Hackett, 1995; Lauver ve Jones, 1991) ve işin gerektirdiği ilgi alanları (Lent, Brown ve Larkin, 1987) ile ilgili önemli derecede alakalı olduğu görülmüştür.

Kariyer yetkinlik beklentisi üzerinde yürütülen araştırmalar sonucunda, meslek gelişimi ile ilgili çok sayıda model ortaya çıkmıştır. Wheeler'e (1983) göre kadınların ve erkeklerin meslek tecihlerindeki farklılaşmanın altında yatan nedenleri anlama gayreti, uzmanların konuyla ilgili değişik modeller geliştirmelerine neden olmuştur. Bunun yanında, kadınların farklılaşan yaşam getirileri ile birlikte, erkeklere ait olduğu dşnlen meslek alanlarına yöneltmelerinin sebepleri de geliştirilen bu modeller yoluyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Kariyer yetkinliği konusu hakkındaki çalışmalar, "meslek seçim süreci" ve "meslek seçiminin içeriği" olarak iki sahaya dikkat kesilmiştir (Betz, 1992). Meslek seçim süreci, değişik meslekler hakkında bilgi sahibi olma çabasıyla ilgili yetkinliği ele alır. Kariyer kararı verme ve seçim yapmada elzem olan karar verme yetkinliği, meslek yaşamı ve bunun dışındaki yaşamı birlikte sürdürebilme yetkinliği şeklindeki davranışsal konularla ilgilenir (Stickel ve Bonnet, 1991). Meslek seçiminin içeriği ise, mesleklerle ilgili belli konularda beceri gösterebilme yetkinliğini konu alır. Meslek seçiminin içeriği daha çok fen bilimleri, sosyal bilimler ve teknoloji sahalalarının kapsadıklarını ve bu sahalardaki mesleklere karşı, kişilerin sahip olduğu yetkinlik beklentileri ile uğraşır.

Yetkinlik algısı, meslek seçimi ile mesleki gelişimin karmaşıklığını açıklamaya çalışan önemli bir bilişsel mekanizma olarak kabul edilmektedir. Hackett'e (1995) göre, meslek seçiminde ve mesleki gelişimde bilişsel mekanizmanın önemli bir role sahip olduğu deneysel olarak ispatlanmıştır. Betz'e (2000) göre, yetkinlik inancı, hedef belirleme sürecindeki plan yapma, karar verme, istekli olma ve davranışa yönelme gibi açılardan; mesleki ilgileri, amaçları, meslek seçimini ve performansı etkilemektedir.

Araştırma sonuçları kariyer kararı vermiş niversite ğrencilerinin, kararsız olan öğrencilere göre kariyerleri konusunda daha fazla ilgili, sürekli kaygı dzeyelerinin daha düşük ve kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin yüksek olduğu (Gloria ve Hird, 1999), daha az depresif düşüncelere sahip olduğu (Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer, 2009) ve karar verme sürecinde gerçekleştirmeleri gereken görevleri yerine getirme konusunda

kendilerine daha fazla güvendikleri (Taylor ve Betz, 1983) şeklindedir. Kariyere hazır olunmaması, eldeki mesleki bilginin azlığı ve karar vermede yaşanan güçlük üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer kararsızlığında önemli nedenler arasındadır (Gaffner ve Hazler, 2002).

Taylor ve Popma (1990) üniversite öğrencilerinin mesleki kararsızlığın en önemli yordayıcısının karar verme yetkinlik beklentisi olduğunu bulmuşlardır. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi arttıkça kariyer kararsızlığının azaldığı (Taylor ve Betz, 1983), kariyer araştırma davranışlarının arttığı (Blustein, 1989), kariyer olgunluğunun arttığı (Patton ve Creed, 2001), kariyer uyumunun arttığı (Chung, 2002), mesleki kimliğin belirginleştiği ve kariyer araştırma davranışlarının geliştiği (Gushue, Clarke, Pantzer ve Scanlan, 2006) şeklinde araştırma sonuçları vardır. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi yüksek bireylerin ayrıca kariyer hedefleri belirleme ihtimalleri daha yüksektir ve sonuç olarak bu bireylerin kariyer hedefleri doğrultusunda planlar oluşturma ve kariyer araştırma sürecine dâhil olma ihtimalleri kariyer kararı yetkinlik beklentisi düşük olanlara oranla daha yüksektir (Rogers, Creed ve Glendon, 2008).

Niles, Erford, Hunt ve Watts (1997), meslek ilgilerini, kariyer hedefi belirlemeyi, mesleki olgunluğu ve meslek tercihini belirleyen yetkinlik inancının (Betz, 2000), kariyer kararsızlığı ile alakalı olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre, mesleki karar verme yetkinliği aşağı seviyedeki bireylerin içsel karar verme tarzına sahip oldukları ve üst seviyede mesleki kararsızlık içinde oldukları görülmüştür. Guay ve arkadaşlarının (2006), yapmış oldukları boylamsal çalışmada üç yılın sonunda, öz yetkinlik seviyesi yukarıda olan bireylerin kariyer kararsızlıklarının düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Lent, Brown ve Hackett'a (1994, 1996) göre kişiler, akademik ve mesleki görevlerde yaşantıları yoluyla, diğer insanları örnek alarak ve başkalarından edindikleri geri dönüşlerden çıkardıkları aracılıyla yetkinlik ve sonuç beklentisi geliştirirler. Pozitif sonuç beklentisi ve yetkinlik düzeyine sahip bireylerin bu alanlara ilgisi artarak güven duyguları gelişir. Böylece birey daha doğru ve yerinde mesleki kararlar verebilir. Bu süreçlerden geçmeyen bireyde ise eksik olan güven duygusu bireyin, mesleki kararlarını güçleştirecektir (Öztemel, 2012).

Kendisinden beklenen mesleki tutum ve davranışları yeterince kazanamayan yani mesleki gelişim görevlerini yerine getiremeyen bireyin, meslek kararını vermesinin daha güç hale geldiği bildirilmektedir (Crites, 1969; Luzzo, 1999).

Freud Adler ve Glasser gibi kuramcılar bireylerin mesleklerini severek ve isteyerek yapmalarının kendilerini iyi hissetmelerine kendine ve topluma faydalı olduklarını düşünmelerine yol açacağını söyleyerek bunların kişiliğin gelişiminde çok önemli olduğunu söylemişlerdir. Yaptığı işle topluma faydalı olduğunu düşünen kişinin benlik saygısı ve özgüveni artar hayatını anlamlı bularak sosyalleşir. İşinin yük olmaktan ziyade haz verici bir uğraşı olarak görmesi bu kişinin yaşamının diğer kısımlarında olumlu etkiler (Mcintosh, 2000).

Taylor ve Betz (1983) göre Mesleki karar verme sürecinde bireylerin yetkinlik beklentilerinin önemli bir etkiye sahiptir. Bireylerin mesleki kararsızlıklarının önemli nedenlerinden biri yetkinlik beklentilerinin düşük olmasıdır. Meslek kararını verirken bireyin yetkinlik düzeyi önemlidir. Yapılan araştırmada yetkinlik düzeyleri açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunamazken, kız ve erkek öğrencilerin mesleki kararlarında yetkinlik düzeylerinin etkili olduğu görülmüştür.

Kişilerin yaşamlarında bu kadar önemli olan kariyer kararı okullarda mesleki rehberlik çalışmalarının önemi ve gerekliliğini bir kez daha göstermektedir. Bu çalışmalar sayesinde kariyer kararsızlığı yaşayan öğrenciler mesleki gelişim görevlerini kazanarak, kendileri için daha isabetli kariyer tercihleri yapacaklardır. Gati (1996) mesleki kararsızlığın, bireyin mesleki gelişim sürecinde karşılaştığı engeller yüzünden doğru mesleki tercihi yapamaması olduğunu söyler (Çakır, 1997).

Kariyer kararı yetkinliği kavramı meslek gelişimi literatürüne girdiğinden beri bu kavramla ilgili birçok deneysel araştırma yapılmıştır (Hackett, 1995; Hackett ve Lent, 1992). Yapılan bu araştırmalarda, mesleki yetkinliğin çeşitli eğitim ve meslek alanlarında başarılı olma, eğitim ve meslek tercihlerini belirleme (Hackett, 1995; Lauver ve Jones,

1991) ve mesleki ilgiler (Lent, Brown ve Larkin, 1987) ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür.

Mesleki kariyer gelişiminde, bireysel yetkinlik beklentisi hakkında, yetkinlikte kişisel değişiklikler (Gianakos, 1999), yükseköğrenim ve alan seçimi (Betz ve Hackett, 1981, 1983), iş tercihleri (Kelly, 1993; Lent ve Hackett, 1987; Rotberg, Brown ve Ware, 1987), meslekler hakkında bilgi toplama (Blustein, 1989; Gianakos, 1995), ve ilgiler (Betz ve Hackett, 1981; Campbell ve Hackett, 1986; Hackett, Betz, O'Halloran ve Romac, 1990; Hackett ve Campbell, 1987; Lapan, Boggs ve Morrill, 1989; Lent, Larkin ve Brown, 1989; Lent, Lopez ve Bieschke, 1993) şeklinde değişik başlıklarda çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar sonunda, yetkinlik algısının mesleki gelişim üzerinde dikkat çekici bir etmen olduğu görülmüştür.

## **2.6. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Aile Etkisi**

SBKT'ne göre, çevresinden destek alamayan bireylerin kariyer yetkinlik ve sonuç beklentileri düşerek ilgileri, kariyer hedef ve davranışlarına dönüşmemektedir (Lent ve ark., 1994, 2000). Kişilerin hayatlarında kendileri için değerli gördüğü insanların onların, kariyer gelişim süreçlerindeki destekleyici etkisi hakkında birtakım çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Ali, McWhirter ve Chronister, 2005; Constantine, Wallace ve Kindaichi, 2005; Gushue ve Whitson, 2006; Lent ve ark., 2000; Metheny, McWhirter ve O'Neil). Bunun yanı sıra kariyer gelişim süreçlerinde aileden alınan sosyal destek, diğer sosyal destek alanlarına göre çok daha öne çıkmaktadır (Metheny ve McWhirter, basımda; Paa ve McWhirter, 2000; Whiston ve Keller, 2004).

SBKT'ne göre sosyal destek cesaretlendirme ve model alma öğrenme yaşantıları ile bireyin belirli bir konudaki yetkinlik algısı ve sonuç beklentisini kuvvetlendirmektedir (Lent, 2005; Lent ve ark., 1994, 2000). Bandura 'ya göre (1977, 1986, 1997) kişiler bir etkinliği gerçekleştireceklerinde bunu başarabileceğine dair geribildirim aldıkları takdirde daha fazla çaba sarf ederek başarılı olma şansları artacakken, olumlu geribildirimler

almayıp sözel olarak cesaretleri kırıldığında performansları ve başarı şansları düşecektir. Yapılan farklı çalışmalarda Diemer (2007), Byars-Winston ve Fouad (2008) ailelerin çocuklarını cesaretlendirmelerinin onların mesleki sonuç beklentilerini arttırdığını sonraki yıllarda da bu etkinin devam ettiğini görmüşlerdir (Işık, 2012).

Bowlby (1982) bağlanma kuramında çocuk ile ailesi arasındaki duygusal bağın çocuğun bilişsel duygusal ve sosyal gelişiminde yaşamı boyunca etkili olduğunu söyler. Bowlby'e göre çocuklukta kurulan bu ilişkiler çocuğun gelecekte çevresiyle kuracağı ilişkilerin temelini oluşturarak, öğrenme yaşantılarının güvenli ya da güvensiz olarak algılanmasını belirler. Çocuklar güvenli bağlanmayla birlikte olumlu öğrenme yaşantılarıyla, olumlu yetkinlik beklentileri ve pozitif sonuç beklentileri geliştirerek kariyer gelişimlerini sürdürürler (Hazan ve Shaver, 1990). Çocuğun ebeveyniyle kurduğu ilişkinin onun sosyal, bilişsel ve zihinsel gelişimi üzerindeki etkilerini araştıran birtakım çalışmacılar (Perrone, Webb ve Jackson, 2007), çocuğun anne babası ve çevresinde rol model olarak algıladığı diğer kişiler ile kurduğu ilişkinin ve onlara bağlanma yaşantılarının kariyer gelişimlerini etkileyebileceğini düşünmektedirler. Blustein ve diğerleri (1995) ebeveynle güvenli bağlanan çocukların kendisini, içinde yer aldığı ortamı ve eğitim fırsatlarını en iyi şekilde araştıran bireyler olacağını söyler.

Bacanlı ve Sürücü'ye (2011), ilköğretim 6,7,8. Sınıf öğrencilerinin anne babalarına bağlanma ve cinsiyetlerinin birlikte, kariyer gelişim puanlarına ilişkin toplam varyansın %13'ünü açıkladığını bulmuşlardır. Bu sonuç, kariyer gelişiminde aile yapısı, aile dinamiği ve özellikle çocuk, ergen ve ebeveyn ilişkilerinin önemli rol oynadığını ileri süren kariyer gelişim kuramcılarının (örneğin; Ginzberg ve diğerleri, 1951; Super, 1990; Roe, 1956) görüşlerini desteklemektedir. Diğer yandan araştırmamızın bu bulgusu, son ergenlik dönemindeki üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalardaki sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Ebeveynlere güvenli bağlanmanın, kariyer karar verme yetkinlik beklentisiyle ilişkisi (Wolfe ve Betz, 2004), (Ryan, Solberg ve Brown, 1996) ve kendini tanıma, kariyerleri tanıma gereksinimlerine ilişkin (Tokar, Withrow, Hall ve Moradi, 2003) çalışmaların çıkarımlarını onaylar niteliktedir.



Çocukların kariyer gelişimleriyle ilgili incelemeler yapan araştırmacılar anne babaların ve aile ilişkilerinin çocukların kariyer gelişiminde oldukça etkili olduğunu görmüşlerdir (Roe, 1956; Trice, Hughes, Odom, Woods ve McClellan, 1995). Çocuklar kendileriyle ilgili algılarını benlik kavramlarını kariyer gelişimi ile ilgili davranışları, anne babaları ve çevrelerinde önem verdikleri başka kişilerin yaptıklarını gözlemleyip örnek alarak öğrenirler (Bandura, 1986; Lent, Brown ve Hackett, 1994). Super (1990) kariyer gelişimiyle ilgili önemli kavramların ve tutumların ilk olarak çocukluk yıllarında biçimlenmeye başladığını söyler. Kariyer gelişimi aile, okul ve arkadaşların oluşturduğu sosyal çevrenin içinde sosyal kurumlar yoluyla gelişir. Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951), Gottfredson (2002) ve Super (1957, 1990) gibi kuramcılar ve kariyer gelişimi ve seçiminde çocuk ve aile ilişkilerine odaklanan Roe'ya (1956) göre, büyüme evresi adı verilen (0-14) dönem bireyin ilerideki kariyer gelişimi için epeyce değerli ve kritiktir. Super (1990) çocukluk kariyer gelişiminin ihmal edildiğinden yola çıkarak, çocuğun kariyer gelişimi ile ilgili dokuz boyutlu kariyer gelişim modelini geliştirmiştir. Çocuk bu dönemde ailesinin yanında, onlardan aldığı etkilere göre gelişir. Super çocukluk döneminde zenginleştirilen kariyer gelişiminin bireyin, daha sonraki dönemlerdeki kariyer gelişiminin temelini oluşturduğunu söyler. Kariyer gelişiminde önemli olan bu dönem çocuğun ailesinin yanında ve etkisinde olduğu dönemdir. Super'in bu teorisiyle birlikte kariyer gelişimi ve kararında çocuklukta yetiştirilme şeklini (Tracey, Lent, Brown, Soresi ve Nota, 2006), aile şekli veya ilişkilerini (Hargrove, Inman ve Crane, 2005; Hargrove, Creagh ve Burges, 2002), anne babalarından edindikleri sosyal desteğin (O'Brien, Friedman, Tipton ve Linn, 2000) etkileri üzerinde çalışan araştırma bulguları, kariyer gelişimi ve kararında ailenin önemini ve aile içi ilişkilerin incelenmesi gerektiğini göstermiştir (Bacanlı, Sürücü, 2011).

## **2.7. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Konu hakkındaki alanyazın incelendiğinde ülkemizde ve yurt dışında, sosyal bilişsel kariyer teorisi kapsamında yetkinlik beklentisi, kariyer kararı ve mesleki karar verme yetkinlik beklentisi ile ilişkilendirilecek birçok konuda tarama ve deneysel modele dayalı çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Fakat ülkemizde meslek kararının algılanan sosyal destek ile ilişkisine çeşitli çalışmalarda bakılmasına rağmen, kariyer kararı bağlamında aile

etkisine daha detaylı şekilde bakılan araştırmaların az sayıda olduğu fark edilmiştir. Konuyla ilgili çalışmaların yurt dışında daha uzun zamandan beri yapılmasına rağmen, ülkemizde bu yönde yapılacak çalışmalara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Aşağıda lkemizde bu konularla ilgili yapılan çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

Işık (2010) sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin niversite ğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisini incelediği araştırmada, uyguladığı grup müdahalesi sonucunda sosyal destek ve denetim odağının, deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini ve mesleki sonuç beklentilerini anlamlı seviyede arttırdığını gözlemiştir.

şeker (2013) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer denetim odağı puanları bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırılmış ve meslek kararı verme yetkinliği ile kariyer denetim odağı arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırma sonucunda, Kendisinin başarılı olduğunu düşünen öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik puanları, başarısız öğrencilere göre daha yüksektir. Kariyer kararı verme yetkinliği arttıca iç denetim puanlarının arttığı görülmüştür.

Öztemel (2012) yaptığı araştırmada kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi ve kontrol odağının lise ğrencilerinin mesleki kararsızlıklarını ne derecede etkilediğini incelemiş ve mesleki kararsızlıklarını cinsiyet, okul çeşidi, karar durumu ve sosyo-ekonomik düzeye göre karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer karar verme yetkinliğini tek başına kariyer kararsızlığının anlamlı bir yordayıcısı olarak bulmuştur. Erkek ğrencilerin kız öğrencilere göre, mesleki ve teknik liseye giden öğrencilerin genel liseye devam eden öğrencilere göre, henüz kariyer kararına varmamış öğrencilerin vermiş olanlara göre ve alt sosyo-ekonomik seviyede yer aldıklarını düşünenlerin orta ve yüksek algılayanlara göre, kariyer kararsızlığı puan ortalamaları anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Bykgzekavas (2011), sosyal bilişsel kariyer kuramına dayalı olarak kontrol odağı, algılanan ebeveyn tutumu, kariyer karar verme yeterliği ve kariyer karar verme sonuç beklentilerinin direk ve dolaylı olarak kariyer kararsızlığı ile ne lde ilişkili olduğunu

belirlemektir. Araştırma bulguları sosyal bilişsel kariyer kuramı paralelinde kariyer karar verme yeterliğinin kontrol odağı, algılanan kabul/ ilgi ve algılanan psikolojik özerklik değişkenleri ile kariyer kararsızlığı arasında etkili bir ara değişken olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Sürücü (2011) amacı üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer engelleri, öz-yetkinlik, sonuç beklentileri ve ilgileri ile mesleki seçim hedefleri arasındaki ilişkilerini bir model çerçevesinde incelemek olan araştırmasında, toplam ilişkilerin karşılaştırılması sonucunda mesleki seçim hedefleri üzerinde diğer değişkenlere göre en önemli yordayıcının matematik öz yetkinliği olduğunu görmüştür. Bunu sırasıyla algılanan kariyer engelleri ve bilim ilgisi izlemektedir.

Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan (2009) ilköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ve cinsiyetlerinin mesleki kararı verme yetkinlik algılarını ne derecede etkilediğini ölçtükleri çalışmada, kariyer gelişimi ve cinsiyetin birarada meslek kararı verme yetkinliğinin üç alt boyutunu da anlamlı olarak yordadığını görmüşlerdir. Erkek öğrencilerin mesleki karar verme düzeylerinin kız öğrencilere göre daha üst seviyede olduğunu fark etmişlerdir.

Özyürek (1995a) 11. Sınıf öğrencilerinin kariyer yetkinlik beklentisi, algılanmış kariyer seçenekleri çeşitliliği ve yetenek puanları arasındaki ilişkileri cinsiyet faktörünü göz önünde tutarak incelemiştir. Araştırma sonucunda, yetkinlik beklentisinin öğrencilerin mesleki kararları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine Özyürek (1995b) tarafından yapılan diğer bir çalışmada lisede fen bilimleri alanını seçen öğrencilerin, genelde erkekler tarafından seçilen mesleklere yönelik yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenekleri zenginliğindeki cinsiyet farklılıkları, yetkinlik beklentisi üzerindeki cinsiyet farklılıklarının üniversiteye giriş sınavından alınan puanlarla ilişkisi, yetkinlik beklentisinin kariyer seçeneklerindeki çeşitliliği ve üniversite sınavından alınan puanları yordamadaki katkı payına bakılmıştır. Kız öğrencilerin kariyer seçeneklerini sınırlandırdıkları, yetkinlik beklentisinin üniversite puanlarını pozitif yönde etkilediği ve kariyer seçenek zenginliğinin yordanmasında yetkinlik beklentisinin etkili olmadığı bulunmuştur.

Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu (2008) öğrencilerde kariyer kararı verme yetkinliğini; mesleki olgunluk ve sosyo-ekonomik düzey açısından incelemiştirler. 346 kişiyle gerçekleştirdikleri araştırmada; sosyo-ekonomik seviye ile meslek kararı verme yetkinliği ve mesleki olgunluk arasında anlamlı derecede ilişki olduğu sonucuna erişmişlerdir. Araştırma sonucunda, erkek öğrencilere ait mesleki kararı verme yetkinlik düzeylerinin, kız öğrencilere göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

Sarı ve Şahin (2013) lise son sınıfa devam eden öğrencilerin, umut ve kontrol odağının meslek kararı verme öz yeterliliklerine etkisini inceledikleri araştırmayı, Trabzon ili merkezindeki üç farklı tür lisede öğrenim gören öğrenciler ile yürütmüşlerdir. Üçyüz iki lise son sınıfı öğrencisinin yanıtları sonucunda yaş, cinsiyet, umut ve kontrol odağının meslek kararı verme öz-yetkinliğini anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda denetim odağı puanları ile mesleki bilgi toplama alt boyutu puanları arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgular ile içten denetimli olma puanları ile mesleklerle ilgili bilgi toplama puanları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Ayrıca ülkemizde meslek karar yetkinliğini arttırmaya yönelik deneysel çalışmalarda yapılmıştır. Mesleki grup rehberliği ile yürütülen bu çalışmaların sonunda, deney grubundaki öğrencilerin mesleki kariyer kararlarında anlamlı düzeyde yükselme olduğu gözlenmiştir (Ateş, Gülbahçe ve Seçer, 2012; Bozgeyikli, 2005; Işık, 2010).

## **2.8. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Tang, Fouad ve Smith (1999) Asya kökenli Amerikalı öğrencilerin kariyer seçim hedeflerini etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Öğrencilerin kariyer seçim hedeflerinin Amerika'ya uyum sağlayamama ve Asya kökenli olma gibi faktörlerle negatif yönlü, öz-yetkinlik beklentileri ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gösterdiğini bulmuşlardır. Ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, aile katılımı ve desteği ile kariyer seçim hedefleri arasında ise düşük, ancak anlamlı ilişkiler bulmuşlardır.

Mori (2004) Japonya'daki 11 üniversitede birinci, ikinci ve üçüncü sınıfa devam eden 1089 kız öğrencinin algıladıkları kariyer engellerini araştırmıştır. Öğrencilerin algıladıkları kariyer engelleri ile genel öz-yetkinlikleri arasında negatif anlamlı ilişkilerinin olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte araştırmanın sonuçları, öğrencilerin algıladıkları kariyer engellerinin gelecekteki meslek ve yaşam hakkındaki iyimserlikle ve mesleki öz-güven ile negatif ve anlamlı ilişkileri olduğunu göstermiştir.

Wettersen vd., (2005) kırsal kesimde yaşayan lise öğrencilerinin eğitimsel ve mesleki tutumlarını yordayan değişkenleri incelemiştir. Araştırma sonuçları, bağlamsal faktörlerin (sosyal destek ve ebeveyn katılımı) ve kariyer öz yetkinliğinin, kırsal kesimde yaşayan lise öğrencilerinin iş ve okul tutumlarını anlamlı olarak yordadığını göstermiştir. Ayrıca kariyer engelleri puanları arttıkça kariyer sonuç beklentileri, sosyal destek, okul ile özdeşleşme, okula bağlanma ve çocukların ebeveynlerinin eğitime ilişkin algı puanları düşerek, aralarında negatif yönlü anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Lucas ve Epperson (1990) mesleki kararsızlık ile ilgili yapmış oldukları çalışmada küme analizi tekniğini kullanmışlardır. Üniversite birinci sınıf öğrencileri ile yapılan çalışmada kararsızlık ile kişilik değişkenleri ilişkileri araştırılmıştır. Küme analizinde kararsızlık yaşayan öğrencilerin yüksek kaygı, düşük öz-saygı, işe ilgisiz, dışsal denetim odağına ve bağımlı karar verme stiline sahip, mesleki bilgiye ihtiyaç duyan, kariyer engeli algılayan ve düşük mesleki kimliğe sahip kişiler olduğu bulunmuştur. Bu bulgular bazı kişilik özelliklerinin, çevresel faktörlerin ve kariyer engellerinin öğrencilerin mesleki seçim hedeflerini olumsuz etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Turner ve Lapan (2005) grupta ve bireysel uygulamaya uygun bilgisayar destekli bir kariyer müdahalesi ile (Mapping Vocational Challenges Career Development Program) ortaokul öğrencilerinin geleneksel olmayan mesleklere olan ilgileri ve kariyer yetkinlik beklentilerini incelemiştir. Üç aşamadan oluşan çalışmanın ilk kısmında öğrenciler, üzerlerinde bir işe ait ismin ve o iş için gerekli eğitim, beceri, kazanç, ilgi ve iş bulma olanaklarının yazılı olduğu 250 kartı 15-20 dakika incelemiştir. İkinci kısımda öğrenciler, ilgilerine uygun olan 90 mesleği inceleyerek bir önceki kısımda gördükleri 250 mesleği de katarak, tümünden, 15 meslek belirlemiştir. Çalışmanın üçüncü aşamasında

ise önceki aşamalarda yapılan değerlendirmelere ilişkin yorumlamalarda bulunularak öğrenciler, kariyer araştırma süreçlerine geleneksel olmayan işleri de incelemeleri yönünde cesaretlendirilmişlerdir. Araştırma sonucunda yapılan ön-test ve son test ölçümleri, bilgisayar destekli kariyer müdahalesinin öğrencilerin geleneksel olmayan kariyer alanlarına ilişkin yetkinlik beklentileri ve ilgilerini arttırmada, anlamlı düzeyde etkili olduğunu göstermiştir.

Diğer bir kısım araştırmalarda ise, kariyer kararsızlığı ile öz yetkinlik (Betz vd., 1996; Creed, Patton ve Bartrum, 2004; Gati ve ark., 2011; Guay, Ratelle, Senécal, Larose ve Deschênes, 2006; Nota, Ferrari, Solberg ve Soresi, 2007; Taylor ve Betz, 1983) ve kontrol odağı (Fuqua, Blum ve Hartman, 1988; Gati ve ark., 2011; Lee, Yu ve Lee, 2008; Santos ve Ferreira, 2012; Taylor, 1982) gibi farklı konular üzerinde çalışmalar yapılmıştır.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, araştırma grubu, veri toplama araç ve teknikleri ile verilerin toplanması ve analizine ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, kız meslek lisesi öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin, aile etkisi değişkeni açısından incelendiği ve var olan durumun betimlenmeye çalışıldığı ilişkisel bir araştırmadır.

Tarama modelleri, şu anda veya geçmişte var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeye çalışan araştırma biçimleridir (Karasar, 2007). Araştırma dahilinde ki olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde olduğu gibi ortaya konulmaya çalışılır. Bu araştırmada iki değişken arasında birlikte meydana gelen, değişimin varlığı ve derecesi belirlenmeye çalışıldığı için, araştırma tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeline girer.

#### 3.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Meram Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 9, 10 ve 11. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Kariyer kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği, bu evrenden tarafsız olarak seçilen gönüllü 630, öğrenciye ders saatinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Eksik doldurduğu belirlenen 28 öğrencinin çıkarılması sonucu, kalan 602 ölçek araştırmaya dahil edilmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan 602 öğrencinin, sınıf düzeylerine göre %31'unun (180) 9. Sınıfta, % 42 'ünün (253) onuncu sınıfta, % 27'sinin (169) on birinci sınıfta öğrenim görmekte olduğu görülmektedir.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen Işık (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan, öğrencilerin kariyerleriyle ilgili karar verme sürecinde gerekli olan görevler konusunda kendilerini yetkin görme düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu (KKYBÖ-KF) kullanılmıştır.

Fouad, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter ve Bernfeld (2010) tarafından geliştirilen Akın, Usta ve Satıcı (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği kullanılmıştır.

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

Betz vd. (1996) tarafından geliştirilen KKYBÖ-KF, öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili kararlar verme sürecinde gerekli olan görevler konusunda kendilerini yetkin görme düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek, Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme, Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama, Hedef Belirleme, Plan Yapma ve Problem Çözme alt boyutlarından oluşmaktadır. KKYBÖ-KF, beşli Likert tipi bir ölçektir ve cevaplandırmada katılımcılar ifade edilen görevleri yerine getirme konusunda kendilerine ne derecede güvendiklerini belirtmek için Hiç Güvenmiyorum (1) ifadesinden Çok Güveniyorum (5) ifadesine uzanan beşli bir derecelendirme yapmaktadırlar. Toplam 25 maddeden oluşan ölçekte, maddelerin toplamından bir toplam puan elde etmek mümkündür; yüksek puanlar yüksek düzeydeki kariyer kararı verme yetkinliğine işaret etmektedir. Ölçekten örnek maddeler: “İyi bir özgeçmiş hazırlayabilme” ve “Yeteneklerinizi doğru bir şekilde değerlendirebilme” şeklindedir (Işık, 2010).



KKYBÖ için yurt dışındaki çalışmalarda (Betz vd., 1996) ve Işık'ın (2010) çalışmasında önerilen beş faktörlü yapının lise öğrencilerinden elde edilen örneklem verisine iyi uyum gösterip göstermediğini anlamak amacıyla AMOS 16.0 paket programı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır (Koyuncu, 2015). Yapılan analiz sonucunda 25 maddeden oluşan beş faktörlü ölçeğin yapısına ilişkin olarak  $\chi^2 = 647,297$  ( $df=265$ ,  $p<.001$ ) değeri elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Ki kare değerinin anlamsız olması beklenmektedir ancak bu değer örneklem büyüklüğüne oldukça duyarlıdır ve büyük örneklem gruplarında çoğunlukla anlamlı düzeyde çıkabilmektedir. Bu açıdan alternatif olarak elde edilen Ki kare oranının serbestlik derecesine bölümünden elde edilen bir hesaplama önerilmektedir (Byrne, 1989; Kline, 1994). Yapılan çalışmada bu oran ( $\chi^2/df=2.44$ ) olarak bulunmuştur ve bu oranın modelin kabul edilebilir bir model olduğuna ilişkin önemli bir kanıttır. Buna ek olarak GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), CFI (Comperative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ve SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) uyum indeksleri de hesaplanmıştır. Yapılan çalışmada elde edilen değerler GFI=.87, AGFI=.85, CFI=.88, RMSEA=.068 ve SRMR=.066 olarak hesaplanmıştır. AMOS programı tarafından önerilen düzeltme indisleri incelendiğinde ise, önerilen hata korelasyonlarının aynı örtük değişkenlerde yer almasından dolayı uzman görüşü de alınarak, hatalar arası korelasyona izin verilmiş ve model yeniden sınanmıştır. Bu düzeltmeler sonucunda  $\chi^2/df= 1.58$ , GFI=.92, AGFI=.90, CFI=.95, RMSEA=.043 ve SRMR=.046 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar 25 maddeden oluşan 5 faktörlü KKYBÖ-KF'nun uygulandığı lise örnekleme iyi uyum gösterdiğine ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır (Koyuncu, 2015).

KKYBÖ-KF'nun iç tutarlık güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Bu değerler Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme faktörü için .71, Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama için .70, Hedef Belirleme için .79, Plan Yapma için .74, Problem Çözme için .70 ve ölçeğin tamamı için .92 olarak bulunmuştur. Bulunan faktörlere ilişkin madde toplam korelasyonları incelendiğinde ise, bu değerlerin .34 ile .64 arasında değiştiği ve bu değerlerin yeterli düzeylerde olduğu gözlenmiştir (Koyuncu, 2015).

### 3.3.2. Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği (KGAEÖ)

Kariyer Gelişiminde Aile etkisi ölçeği bireylerin kariyer gelişiminde, ailenin etkisini ölçmek amacıyla geliştirilen ve bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi esasına dayalı olan bir ölçme aracıdır. Fouad, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter ve Bernfeld (2010) tarafından geliştirilerek Akın, Usta ve Satıcı (2012) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. 22 maddeden oluşan ölçekte, “ailem mesleğimin, aile değerlerine/inançlarımıza uygun olmasını bekler” ve “ailemin mesleki kararlarımı maddi olarak desteklemesi zordur” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek, altılı Likert tipi (1) Hiç Katılmıyorum'dan (6) Tamamen Katılıyorum'a uzanan bir derecelendirme içerir. Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançlar olarak dört alt boyuttan oluşan ölçekte, alt boyutlardan alınan puanlar yükseldikçe bireyin, ilgili boyuttaki özelliklere yüksek düzeyde sahip olduğu söylenebilir. Ölçekte toplam puan da, hesaplanmaktadır. Puanların yüksek çıkması, kariyer gelişiminde aile etkisinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekte 15. ve 17. maddeler ters puanlanırken alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 22 ve 132 dir.

Yapılan yapı geçerliği çalışmalarında ölçme aracının toplam varyansın % 51'ini açıkladığı ve ölçek maddelerinin faktör yüklerinin .51 ile .98 arasında değiştiği görülmüştür. Bilgisel Destek alt boyutu ölçeğin % 28'ini, Ailenin Beklentileri alt boyutu için %16'sını, Maddi Destek alt boyutu %8,6'sını, Değerler /İnançlar alt boyutu 6,4'ünü açıkladığı görülmüştür (Akın, 2012). Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliği kapsamında 359 lise öğrencisinin verilerine dayanan açımlayıcı faktör analizinde, ölçeğin orijinal formundaki gibi dört boyut ve 22 maddeden oluştuğu görülmüştür. Ölçek maddeleri toplam varyansın % 60'ını açıklamıştır. Faktör yükleri .34 ile .90 arasında değişen ölçek modeli için doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri:  $\chi^2 = 472.84$ ,  $sd = 198$ ,  $RMSEA = .062$ ,  $CFI = .96$ ,  $RFI = .92$ ,  $SRMR = .081$  olarak görülmüştür (Akın, 2012).

Güvenirlik çalışmalarında Cronbach Alfa iç tutarlık güvenilirlik katsayıları Bilgisel Destek alt boyutu için .89, Ailenin Beklentileri alt boyutu için .82, Maddi Destek alt boyutu için .82, Değerler /İnançlar alt boyutu için .75 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun güvenilirlik çalışmalarında, Cronbach alfa iç tutarlık güvenilirlik katsayıları

Bilgisel Destek alt boyutu için .93, Ailenin Beklentileri alt boyutu için .72, Maddi Destek alt boyutu için .68, Değerler /İnançlar alt boyutu için .86 olduğu görülmüştür. Düzeltilmiş madde korelasyonları ise .28 ile .84 arasındadır (Akın, 2012).

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Veriler, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi (Ek-1) Ölçeği ve Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği (Ek-2) kullanılarak toplanmıştır. Ölçekler, araştırmacı tarafından, 2014-2015 eğitim öğretim yılında Meram Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (Meram Atatürk Kız Teknik ve Meslek Lisesi) 9, 10 ve 11. sınıf öğrencilerinden oluşan gönüllü gruba, bir ders saati içinde, gerekli açıklamalar yapılarak uygulanmıştır. Ölçekler 630 öğrenciye uygulanmış, fakat ölçeği eksik ve hatalı dolduran 28 öğrencinin formu çıkarılarak analize dahil edilmemiştir. Araştırma 602 öğrencinin veri analizi ile yapılmıştır.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde istatistiksel analizler için “Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (SPSS 15.0)” paket programından yararlanılmıştır.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeği alt boyutlarıyla, kariyer gelişiminde aile etkisi ölçeği, alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analiz sonuçları yorumlanmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın problemleri doğrultusunda yapılan analizler ve bu analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutları ve Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği alt boyutları ve Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği toplam puanı arasındaki korelasyonlar, ortalamalar ve standart sapmalar tablolar halinde belirtilmiştir.

**Tablo 1.** *Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutları ve Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki korelasyonlar, ortalamalar ve standart sapmalar*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Ken. Doğ. Değ	-									
2. Mes. İl. Bilgi Top	.52**	-								
3. Hedef Belirleme	.71**	.53**	-							
4. Plan Yapma	.65**	.65**	.66**	-						
5. Problem Çözme	.57**	.52**	.56**	.62**	-					
6. K.K.Y.B.Ö. Top.	.84**	.78**	.84**	.87**	.80**	-				
7. Bilgisel Destek	.30**	.32**	.32**	.38**	.29**	.39**	-			
8. Ailenin Beklentileri	-.04	-.00	-.08*	-.06	-.05	-.06	.06	-		
9. Maddi Destek	.15**	.19**	.14**	.19**	.15**	.20**	.33**	-.14**	-	
10. Değerler-İnançlar	.07	.07	.03	.04	.10*	.07	.16**	.36**	.04	-
$\bar{X}$	20.34	18.83	20.14	19.27	18.54	97.12	34.72	20.03	23.04	13.95
$Ss$	3.21	3.28	3.26	3.33	3.47	13.65	9.17	6.05	4.59	3.70

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Tablo 1 incelendiğinde, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Kendini Doğru Değerlendirme alt boyutu ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Maddi Destek arasında düşük düzeyde pozitif ( $r = .15$ ,  $p < .01$ ) ve Bilgisel

Destek ile orta düzeyde pozitif ( $r = .30, p < .01$ ) istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar mevcuttur.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama alt boyutu ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Maddi Destek arasında düşük düzeyde pozitif ( $r = .19, p < .01$ ), Bilgisel Destek ile orta düzeyde pozitif ( $r = .32, p < .01$ ) istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar mevcuttur.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Hedef Belirleme alt boyutu ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Maddi Destek arasında düşük düzeyde pozitif ( $r = .14, p < .01$ ) ve Bilgisel Destek ile orta düzeyde ve pozitif yönde ( $r = .32, p < .01$ ) ve Ailenin Beklentileri ile düşük düzeyde negatif ( $r = -.08, p < .05$ ) istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar gözlenmektedir.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Plan Yapma alt boyutu ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Maddi Destek arasında düşük düzeyde pozitif ( $r = .19, p < .01$ ) ve Bilgisel Destek ile orta düzeyde pozitif ( $r = .38, p < .01$ ) yönde istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar gözlenmektedir.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Problem Çözme alt boyutu ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Değerler-İnançlar arasında düşük düzeyde pozitif ( $r = .10, p < .05$ ), Maddi Destek ile arasında düşük düzeyde pozitif ( $r = .15, p < .01$ ) ve Bilgisel Destek ile orta düzeyde pozitif ( $r = .29, p < .01$ ) yönde istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar gözlenmektedir.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği toplam puanları ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Maddi Destek ile arasında düşük düzeyde pozitif ( $r =$

.20,  $p < .01$ ) ve Bilgisel Destek ile orta düzeyde pozitif ( $r = .39$ ,  $p < .01$ ) yönde istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar gözlenmektedir.

**Tablo 2.** *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirmenin Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımsız Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH<sub>B</sub></i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilgisel Destek	.100	.015	.287	6.860	.000*
Ailenin Beklentileri	-.039	.023	-.073	-1.722	.086
Maddi Destek	.030	.029	.043	1.024	.306
Değerler İnançlar	.039	.037	.045	1.065	.287

$R = .316$   $R^2 = .100$   
 $F_{(4, 595)} = 16.483$   $p = .000^*$

\* $p < .001$

Tablo 2. İncelendiğinde, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirmenin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarında Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirmeyi anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $F_{(4, 595)} = 16.483$ ,  $p < .001$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklamasına yönelik toplam varyansa ( $R^2$ ) bakıldığında, bağımsız değişkenler (Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların) birlikte Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme alt ölçeğindeki toplam varyansın %10'unu açıkladığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkenler üzerindeki görece önem sırasını gösteren standardize edilmiş regresyon katsayıları ( $\beta$ ) incelendiğinde ise, Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirmenin en güçlü yordayıcısının Bilgisel Destek olduğu ( $\beta = .287$ ), bunu sırasıyla Ailenin Beklentileri ( $\beta = -.073$ ) Değerler-İnançlar ( $\beta = .045$ ) ve Maddi Desteğin ( $\beta = .043$ ) takip ettiği görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece Bilgisel Destek

değişkeninin ( $p < .001$ ) Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Mesleklerle İlgili Bilgi Toplamının Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımsız Değişkenler	$B$	$SH_B$	$\beta$	$t$	$p$
Bilgisel Destek	.104	.015	.290	6.972	.000**
Ailenin Beklentileri	-.010	.023	-.019	-.451	.652
Maddi Destek	.063	.030	.088	2.121	.034*
Değerler İnançlar	.021	.037	.024	.569	.569

$R = .334$   $R^2 = .111$   
 $F_{(4, 595)} = 18.639$   $p = .000^{**}$

\* $p < .05$ , \*\* $p < .001$

Tablo 3. İncelendiğinde, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Mesleklerle İlgili Bilgi Toplamının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarında Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların Mesleklerle İlgili Bilgi Toplamayı anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $F_{(4, 595)} = 18.639$ ,  $p < .001$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklamasına yönelik toplam varyansa ( $R^2$ ) bakıldığında, bağımsız değişkenler (Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların) birlikte Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama alt ölçeğindeki toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıkladığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkenler üzerindeki görece önem sırasını gösteren standardize edilmiş regresyon katsayıları ( $\beta$ ) incelendiğinde ise, Mesleklerle İlgili Bilgi Toplamının en güçlü yordayıcısının Bilgisel Destek olduğu ( $\beta = .290$ ), bunu sırasıyla Maddi Destek ( $\beta = .088$ ) Değerler-İnançlar ( $\beta = .024$ ) ve Ailenin Beklentilerininin ( $\beta = -.019$ ) takip ettiği görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, Bilgisel Destek ( $p < .001$ ) ve Maddi Destek değişkenlerinin ( $p$

< .05) Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama üzerinde anlamlı birer yordayıcı oldukları görülmektedir.

**Tablo 4.** *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Hedef Belirlemenin Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

<b>Bağımsız Değişkenler</b>	<i>B</i>	<i>SH<sub>B</sub></i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilgisel Destek	.114	.015	.320	7.728	.000**
Ailenin Beklentileri	-.057	.023	-.106	-2.523	.012*
Maddi Destek	.011	.030	.016	.379	.705
Değerler İnançlar	.011	.037	.012	.294	.769

$R = .338$   $R^2 = .114$   
 $F_{(4, 595)} = 19.189$   $p = .000^{**}$

\* $p < .05$ , \*\* $p < .001$

Tablo 4. İncelendiğinde, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Hedef Belirlemenin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarında Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların Hedef Belirlemeyi anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $F_{(4, 595)} = 19.189$ ,  $p < .001$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklamasına yönelik toplam varyansa ( $R^2$ ) bakıldığında, bağımsız değişkenler (Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların) birlikte Hedef Belirleme alt ölçeğindeki toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıkladığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkenler üzerindeki görece önem sırasını gösteren standardize edilmiş regresyon katsayıları ( $\beta$ ) incelendiğinde ise, Hedef Belirlemenin en güçlü yordayıcısının Bilgisel Destek olduğu ( $\beta = .320$ ), bunu sırasıyla ve Ailenin Beklentileri ( $\beta = -.106$ ), Maddi Destek ( $\beta = .016$ ), ve Değerler-İnançların ( $\beta = .012$ ) takip ettiği görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, Bilgisel Destek ( $p < .001$ ) ve



Ailenin Beklentileri ( $p < .05$ ) değişkenlerinin Hedef Belirleme üzerinde anlamlı birer yordayıcı oldukları görülmektedir.

**Tablo 5.** *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Plan Yapmanın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımsız Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH<sub>B</sub></i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilgisel Destek	.132	.015	.363	8.955	.000*
Ailenin Beklentileri	-.041	.023	-.074	-1.803	.072
Maddi Destek	.043	.029	.059	1.455	.146
Değerler İnançlar	.003	.037	.003	.083	.934

$R = .391$   $R^2 = .153$   
 $F_{(4, 595)} = 26.913$   $p = .000^*$

\* $p < .001$

Tablo 5. İncelendiğinde, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Plan Yapmanın yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarında Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların Plan Yapmayı anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $F_{(4, 595)} = 26.913$ ,  $p < .001$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklamasına yönelik toplam varyansa ( $R^2$ ) bakıldığında, bağımsız değişkenler (Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların) birlikte Plan Yapma alt ölçeğindeki toplam varyansın yaklaşık %15'ini açıkladığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkenler üzerindeki görece önem sırasını gösteren standardize edilmiş regresyon katsayıları ( $\beta$ ) incelendiğinde ise, Plan Yapmanın en güçlü yordayıcısının Bilgisel Destek olduğu ( $\beta = .363$ ), bunu sırasıyla Ailenin Beklentileri ( $\beta = -.074$ ), Maddi Destek ( $\beta = .059$ ), ve Değerler-İnançların ( $\beta = .003$ ) takip ettiği görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, yalnızca Bilgisel Destek değişkeninin ( $p < .001$ ), Plan Yapma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

**Tablo 6.** *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Problem Çözmenin Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımsız Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH<sub>B</sub></i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilgisel Destek	.100	.016	.265	6.330	.000**
Ailenin Beklentileri	-.054	.024	-.094	-2.208	.028*
Maddi Destek	.034	.032	.045	1.063	.288
Değerler İnançlar	.082	.040	.087	2.061	.040*

$$R = .310 \quad R^2 = .096$$

$$F_{(4, 595)} = 15.861 \quad p = .000**$$

\* $p < .05$ , \*\* $p < .001$

Tablo 6. İncelendiğinde, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Alt Boyutlarından Problem Çözmenin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarında Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların Problem Çözmeyi anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $F_{(4, 595)} = 15.861$ ,  $p < .001$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklamasına yönelik toplam varyansa ( $R^2$ ) bakıldığında, bağımsız değişkenler (Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların) birlikte Problem Çözme alt ölçeğindeki toplam varyansın yaklaşık %9'unu açıkladığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkenler üzerindeki görece önem sırasını gösteren standardize edilmiş regresyon katsayıları ( $\beta$ ) incelendiğinde ise, Problem Çözmenin en güçlü yordayıcısının Bilgisel Destek olduğu ( $\beta = .265$ ), bunu sırasıyla Ailenin Beklentileri ( $\beta = -.094$ ), Değerler-İnançlar ( $\beta = .087$ ) ve Maddi Desteğin ( $\beta = .045$ ) takip ettiği görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise Bilgisel Destek ( $p < .001$ ), Ailenin Beklentileri ve Değerler-İnançlar ( $p < .05$ ) değişkenlerinin Problem Çözme üzerinde anlamlı birer yordayıcı oldukları görülmektedir.

**Tablo 7.** *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Yordanmasına ilişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımsız Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH<sub>B</sub></i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilgisel Destek	.550	.060	.370	9.186	.000**
Ailenin Beklentileri	-.201	.092	-.089	-2.182	.030*
Maddi Destek	.181	.120	.061	1.509	.132
Değerler İnançlar	.156	.150	.042	1.041	.299

$$R = .406 \quad R^2 = .165$$

$$F_{(4, 595)} = 29.403 \quad p = .000**$$

\* $p < .05$ , \*\* $p < .001$

Tablo 7. İncelendiğinde, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarında Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisini, anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir (  $F_{(4, 595)} = 29.403$ ,  $p < .001$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklamasına yönelik toplam varyansa ( $R^2$ ) bakıldığında, bağımsız değişkenler (Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançların) birlikte Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ölçeğindeki toplam varyansın yaklaşık %16'sını açıkladığı görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkenler üzerindeki görece önem sırasını gösteren standardize edilmiş regresyon katsayıları ( $\beta$ ) incelendiğinde ise, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin en güçlü yordayıcısının Bilgisel Destek olduğu ( $\beta = .370$ ), bunu sırasıyla Ailenin Beklentileri ( $\beta = -.089$ ) Maddi Destek ( $\beta = .061$ ), ve Değerler-İnançların ( $\beta = .042$ ) takip ettiği görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise Bilgisel Destek ( $p < .001$ ), ve Ailenin Beklentileri değişkenlerinin ( $p < .05$ ), Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi üzerinde anlamlı birer yordayıcı oldukları görülmektedir.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA ve YORUM

Bu çalışmanın amacı ailenin farklı boyutlarının, kariyer kararı yetkinlik beklentisini ve alt boyutlarını ne ölçüde yordadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda bu bölümde, önceki bölümlerde yapılmış açıklamalar ve elde edilmiş bulgulara ilişkin yorumlar ve tartışmalar sunulmuştur.

#### **5.1. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Kavramları Arasındaki İlişkilerden Elde Edilen Bulgulara Dair Tartışma**

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği alt boyutları ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkilere genel olarak bakıldığında kariyer kararı yetkinlik beklentisinin, Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Bilgisel Destek ve Maddi Destek ile orta ve düşük düzeylerde pozitif ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Ayrıca Bilgisel Destek değişkeninin pozitif ve Ailenin Beklentileri değişkeninin ise negatif yönde kariyer kararını yordadığı görülmektedir.

Ailenin kariyer hakkında, çocuğuna bilgi vermesi ifadelerinden oluşan, Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği Alt boyutlarından Bilgisel Destek, kariyer sürecindeki öğrencinin kendini tanıma, mesleklerle ilgili bilgi toplama, bunlardan kendine uygun olanlar hakkında karar kılma ve bir mesleğe sahip olmanın önemi ve nasıl sahip olunacağı gibi konularda ailenin desteğini içermektedir. Literatürde bu konunun, kariyer kararı ile doğrudan incelemesi bulunmamasına rağmen ailesinden kariyer kararı sürecinde bilgi almış, yol gösterilmiş bir öğrencinin, kariyer kararını verme yetkinliğini arttırdığı sonucunu çıkarabileceğimiz, aile desteğinin kariyer kararını etkilemesi ile ilgili yapılmış araştırmalar mevcuttur. Bu doğrultuda anne baba eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik düzey ve

demokratik anne baba tutumunun kariyer kararını olumlu etkilediği yönünde yapılmış araştırmalar bulunmaktadır.

Akdeniz, (2009) demokratik ana baba tutumuna sahip ebeveynlerin çocuklarının mesleki karar verme yetkinliklerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, Mesleki Karar Verme Yetkinlik Ölçeği'nin bütün alt boyutları ve demokratik ana baba tutumu arasında pozitif düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Demokratik ana baba tutumu arttıkça meslek kararı verme yetkinliği de artmaktadır.

Benzer şekilde ailenin eğitim düzeyinin, meslek kararı verme yetkinliği üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan farklı araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar ebeveyn eğitim düzeyi yükseldikçe meslek kararı verme yetkinliğinin yükseldiğini göstermiştir (Gesinde, 2001; Ferry, 2006).

İlk yıllarından itibaren anne babanın çocuğa karşı sergilediği tutum onun kendini gerçekleştirmesinde önemlidir. Demokratik ana baba tutumuna sahip ebeveynler çocuklarını dinler onların düşünce ve isteklerine saygı duyar ve çocuğun ihtiyaç duyduğu her konuda imkânı ölçüsünde onu bilgilendirmeye çalışır. Böyle bir ortamda yetişen çocuk mesleki karar verirken de, kendisinin ve yapabileceklerinin farkında olarak hareket eder. Ailesinden mesleklerle ilgili bilgisel destek alan birey meslek tercihi yaparken daha kararlı davranabilir. Böyle anne babalar çocuklarının ilgi ve yeteneklerini fark ederek kendilerini daha iyi değerlendirmelerinde onlara yol gösterebilir, baskı ve yargılama yapmadan onları mesleklere yönlendirebilir. Fakat tersini yaparak çocuğuna baskı uygulayan, çocuğun bireysel isteklerine saygı göstermeyen, ondan kendi beklentileri doğrultusunda davranmasını isteyen otoriter anne babaların çocukları ürkek, bağımlı, kendilerine ve başkalarına karşı güveni eksik bireyler (Kuzgun, 1973) olacağı için mesleki karar vermedeki yetkinlikleri de düşük olabilecektir. Aynı zamanda bu bilgiler, yapılan bu araştırma bulgularına benzer şekilde, ailenin beklentileri arttıkça bireyin, kariyer kararı yetkinliğinin düşebileceğini göstermektedir.

Doğrudan bilgisel destekle ilgili olmasa da, bu konuyu da içine alan aile desteğiyle ilgili araştırmaların tümünde, yüksek aile desteğinin olumlu sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Sürücü'ye (2005) göre lise öğrencilerinde, ebeveynlerden algılanan sosyal destek yükseldikçe mesleki olgunluk artmaktadır. O' Brien, Friedman, Tipton ve Linn (2000) algılanan ebeveyn desteğinin ergenlerin, eğitsel ve mesleki öz yetkinlikleri ile alakalı olduğunu görmüşlerdir. Ergenlerin kariyer kararlarında ısrarlı olması (Kush ve Cohran, 1993) ve matematik, fen bilimleri ile ilgili konulara ilişkin öz yetkinliklerinin (Lopez, Lent, Brown ve Gore, 1997) artmasının ebeveyn desteğinin artmasına bağlı olduğu bulunmuştur. Bütün bu araştırmaların sonuçlarının, yapılan araştırmayı desteklediğini söyleyebiliriz.

Alliman- Brisset, Turner ve Skovhott'a (2004) göre, bireylerin mesleklerle ilgili plan ve araştırma yapma ve bu konuda karar verme yetkinlikleri ebeveynlerinin kendileriyle meslekler hakkında konuşması, meslekleri tanıtmaları, mesleğin yapacağı iş konusunda kendilerini bilgilendirmeleri ve mesleki model olmaları ile ilişkilidir. Ebeveynler bireylerin eğitim planları yapması ve meslek kararı vermesinde en etkili kişilerdir (Noyler, 1986).

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, bireyin ailesinden aldığı maddi destek kariyer kararını olumlu şekilde etkilemektedir. Literatüre bakıldığında bazı araştırmaların bu sonucu destekler nitelikte olduğu, öğrencilerin sosyo-ekonomik seviyeleri yükseldikçe mesleki olgunlukları ve dolayısıyla kariyer kararlarının yükseldiği ve mesleki olgunluğun, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ile ilişkili olduğu görülmüştür (Herr ve Enderlein, 1976; King, 1989; Yazar, 1997; Çakar, 1997 ve Sürücü, 2005). Algılanan sosyo-ekonomik düzeyin bireylerin, kariyer gelişim düzeyleri üzerinde anlamlı şekilde etkili olduğu, sosyo-ekonomik düzeyin yükselmesine bağlı olarak kariyer gelişimi düzeyinin yükseldiği ortaya çıkmıştır (Yayla ve Bacanlı, 2011). Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu (2008), gençlerde meslek kararı verme yetkinliği, mesleki olgunluk ve sosyo-ekonomik düzey arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmada, öğrencilerin mesleki karar verme yetkinlikleri ile sosyo-ekonomik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu görmüşlerdir. Akdeniz (2009), yaptığı çalışmada mesleki karar verme yetkinliği ile sosyo-ekonomik düzey arasında anlamlı korelasyonlar bulmuştur. Bununla birlikte, ailesinden maddi destek alan öğrenciler daha kaliteli eğitim olanaklarına ve modellere ulaşma

yanında, yetkinlik beklentisinin dört temel bilgi kaynağının edinilmesinde de daha avantajlı olabilirler.

## **5.2. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Alt Boyutlarından Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirmenin Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Alt Ölçekleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgulara Dair Tartışma**

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği alt boyutlarından Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Bilgisel Destek ve Maddi Destek arasında orta ve düşük düzeyde pozitif istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gözlenmektedir. Buradan kariyer kararı vermeye çalışan bir öğrencinin, ailesinden aldığı Bilgisel ve Maddi Destek arttıkça, bu aşamada, kendisini daha doğru değerlendirebileceği sonucuna ulaşabiliriz. Ayrıca Kendini Doğru Değerlendirme üzerindeki tek anlamlı yordayıcının Bilgisel Destek olduğu görülmektedir.

Bandura'ya göre (1981) kişinin belirli bir alandaki yetkinlik beklentisinin düşük olması bireyin, o alanla ilgili yeterli gayret sarf etmemesinden kaynaklanır. Yetersiz gayretin nedeni, bireyin kendisini yeterince tanımaması ve kendisiyle ilgili bilgi eksikliğidir. Yetenekleri ile yetkinlik beklenti düzeyleri birbirine yakın olan bireyler meslek seçiminde daha doğru kararlar alabilmektedir. Kişinin kendisini iyi tanıması daha doğru mesleki kararlar almasını sağlayabilecektir. Bireyin kendini doğru değerlendirmesinde çevresinden ve özellikle ailesinden aldığı geribildirimlerin önemi büyüktür. Ailesinin kendisine rehberlik ettiği, ayna tuttuğu bireyler kendilerini ve uygun meslekleri çok daha iyi değerlendirebileceklerdir.

Literatürdeki araştırmalarda çocuklarını iyi tanıyan, onların bedensel ve psikolojik özellikleri ve yeteneklerini iyi bilen, ilgileri, becerileri (sosyal beceri, iletişim becerisi, problem çözme becerisi gibi), neleri yapıp neleri yapamayacaklarını, güçlü ve zayıf yönlerini tahmin edebilen ailelerin, çocuklarının, nasıl bir eğitim almaları gerektiği ve neleri yapabileceklerini öngörebildikleri belirtilmektedir. Böylece ailelerin, kariyer

kararında çocuklarının ilgi ve yeteneklerine daha uygun, daha mutlu ve başarılı olabilecekleri iş ve meslekleri seçmelerinde onlara daha iyi destek olabilecekleri bildirilmektedir (Bacanla, 1999; Bilen, 2004; Kulaksızoğlu, 2003; Öğülmüş, 2001; Özen, 2001a; Özen, 2001b; Selçuk ve Güner, 2000; Ültanır, 2003; Yıldırım, 2006). Çocuğunu iyi tanıyan anne babalar onu, meslekleri de içine alan yaşamın tümü hakkında, daha doğru bilgilendireceğinden karar verme aşamasındaki birey, ilgi, yetenek ve hedefleri konusunda kendini bilinçli şekilde değerlendirebilecektir. Bu açıdan bakıldığında yukarıda bahsi geçen araştırmalar ilgili yönleriyle yapılan bu çalışmayı desteklemektedir.

Bu araştırma sonuçlarından biride, maddi desteğin kendini doğru değerlendirme üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu idi. Maddi olanakları geniş olan öğrenciler daha fazla uyarıcı ve geribildirime maruz kalabilir, çevresindeki fırsatlardan daha üst seviyede yararlanarak ilgi ve yeteneklerini harekete geçirme ve fark etmede daha avantajlı olabilir. Yüksek sosyo-ekonomik seviyede olan aileler tüm bu olanakları çocuklarına rahatça sağlayabilir ve onların kendilerini daha iyi değerlendirmelerini gerçekleştirebilirler. Yapılan araştırmalarda, üst sosyo-ekonomik seviyeye sahip ebeveynlerin çocuklarına açıklama yaparak, ödül vererek ve sevgi ifadeleri konusunda değişiklikler yaparak istendik davranışlar elde etmeye çalışırken (Liebert, Paules ve Marmor, 1977), alt sosyo-ekonomik düzeye sahip olanların sıkı disiplin, ceza özellikle fiziksel cezayı kullanmakta oldukları görülmüştür (Elder, 1965). İstendik davranışlar elde etmedeki bu iki farklı yaklaşım bireylerin kendilerini doğru değerlendirmelerinde oldukça önemlidir.

### **5.3. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Alt Boyutlarından Mesleklerle İlgili Bilgi Toplamının Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Alt Ölçekleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgulara Dair Tartışma**

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin alt boyutlarından Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Maddi Destek ve Bilgisel Destek arasında düşük ve orta düzeyde pozitif istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gözlenmektedir. Mesleklerle İlgili Bilgi Toplamının anlamlı yordayıcılarının da Bilgisel Destek ve Maddi Destek olduğu görülmektedir.



Meslekler hakkında bilgi toplama ve farklı meslek alternatifleri arasında seçim yapma konularının güçleşmesi, tecrübe ve bilgi eksikliğinin yol açtığı mesleki karar verme zorluk faktörlerindedir. (Carney ve Wells, 1995). Bu konuda öğrencilerin tecrübe eksikliğini giderme noktasında, meslek danışmanlarının yanında ailelerin rolü büyüktür. Aile desteği mesleki kariyer verme yetkinliğinde, öğrencilerin mesleki kararsızlıklarının azalması ve mesleki uzlaştırma açısından çok önemli faktörlerden biridir. (Nota, Ferrari, Solberg ve Soresi, 2007). Ailenin yapısı, ailenin duygusal çevresi ve mesleki yönlendirmesi öğrencilerin mesleki kimliklerinin oluşmasında oldukça önemlidir (Berríos-Allison, 2005). Hartung, Lewis, May ve Niles (2002) bireyin ailesinden algıladığı duygusal yakınlık ve yapısal esneklik arasında önemli bağlantılar olduğunu ve mesleki kimlik ve rollerin edinilmesinde aile içi etkileşimin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Gati' ye (1986) göre meslekler ve çalışma koşullarının nasıl olduğu konusunda bilgi sahibi olmak, kariyer kararını olumlu etkileyen faktörlerden biridir. Tüm bu araştırma sonuçları ailelerinden bilgisel destek alan öğrencilerin, mesleklerle ilgili bilgi toplama ve araştırma yapma konusunda daha başarılı olabilecekleri bulgusunu desteklemektedir.

Kashdan, Rose ve Fincham'a (2004) göre kişideki merak ve araştırma duygusu yüksekse kariyer sürecine daha kolay uyum sağlar, daha az kaygı yaşar ve kaygıyı daha kolay tolere edebilir. Bireyin merak duygusunu arttırmak, dolaylıda olsa, mesleklerle ilgili araştırma yapma ihtiyacını arttırması nedeniyle önemlidir. Merak duygusunun gelişmesini sağlayan ortamlar ilk olarak aile içinde oluşturulur ve aile tarafından desteklenir. Bu sebepten ailenin ilk yıllardan itibaren vereceği destek, sonraki yıllarda, mesleklerle ilgili bilgi toplama yetkinliğinin artmasında da etkili olabilir. Hangi mesleklerle ilgili bilgi toplanacağı, bu bilgilerin nasıl edinileceği ve bu bilgilerin mesleki karar vermede ne derece etkili olabileceği mesleki karar verme sürecinde önemli olan konulardır. Birey bu konularda doğru bilgilere ulaşamazsa doğru karar vermekte risk almış olur (Stewart, 1995). Bireyi bu konuda bilgilendirecek en önemli kaynaklardan biri ailedir.

Ali, McWhirter ve Chronister (2005), düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip 9. Sınıf öğrencileri ile yaptıkları çalışmada, mesleki plan yapmada yetkinlik ve sonuç beklentilerinin düşük gelir düzeyinden önemli ölçüde etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip öğrenciler mesleklerle ilgili araştırma yapmada çok

daha fazla imkâna sahip olacaklarından bu noktada ailenin vereceği maddi destek önemlidir.

#### **5.4. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Alt Boyutlarından Hedef Belirlemenin Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Alt Ölçekleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgulara Dair Tartışma**

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Alt boyutlarından Hedef Belirleme ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Ailenin Beklentileri arasında düşük düzeyde negatif, Maddi Destek ve Bilgisel Destek ile düşük ve orta düzeyde pozitif istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gözlenmektedir. Hedef belirlemenin anlamlı yordayıcıları pozitif yönde Bilgisel Destek ve negatif yönde Ailenin Beklentileridir.

Lucas ve Epperson (1990) kariyer kararı ve kişilik değişkenleri hakkında yaptıkları çalışmada yüksek kaygılı, düşük öz-saygılı, işe ilgisiz, dış denetim odağına sahip, bağımlı karar verme tarzı bulunan, mesleki bilgiye ihtiyaç duyan, hedef belirlemede güçlük yaşayan ve düşük mesleki kimliğe sahip öğrencilerin kararsızlık yaşayan kişiler olduğunu görmüşlerdir. Ayrıca Plummer (2001), benlik saygısı düşük kişilerin hedef belirleme ve problem çözmede zorlandıklarını belirtmiştir. Betz ve Hackett (1981) kariyer kararı yetkinlik beklentisi yüksek kişilerin, kariyer alternatifleri ve kişisel özellikleri hakkında bilgi toplama ve kendilerine uygun hedefler belirlemede zorlanmadıklarını belirtirler. Yukarıda bahsedilen bu olumsuz durumların hepsinin temelinde, kişiliğin şekillendiği ilk yer olan aile vardır. Bireyin bu kişisel özellikleri meslek seçimi yaparken de, kendini gösterir. Bu sebepten ailenin bireye vereceği destek önemlidir. Bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bireyin hedef belirlemede ailesinden aldığı bilgisel destek, kariyer kararı yetkinliğini olumlu etkiler sonucunu destekler niteliktedir.

Meslek seçimi esnasında bireyin anne babasıyla farklı düşünerek değişik meslekler üzerinde karar kılması ailesinden aldığı desteği azaltabilmektedir. Bu çatışmalar mesleki kararsızlıkta önemli bir faktördür. Ailelerin kariyer sürecindeki çocukları, kendi

beklentileri doğrultusunda seçim yapmaya zorlamalarının onların, kendilerini tanımalarını zorlaştırdığı bildirilmektedir. Anne babanın beklentileri ile çocuğun beklentilerinin farklı olması, öğrencide çelişki yaratarak onu kararsızlığa itebilir. Bu süreçte, kontrolü elinde tutmak istemesi nedeniyle çocuğa baskı uygulayan böyle ailelerin çocukları, korku ve endişeyle kararsızlık yaşarlar (Özen, 2001a). Ailenin beklentileri alt boyutunun içine aldığı konulardan biri olan bu durum, bu araştırmanın sonucunda anlamlı olarak ortaya çıkmıştır.

### **5.5. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Alt Boyutlarından Plan Yapmanın Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Alt Ölçekleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgulara Dair Tartışma**

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Alt boyutlarından Plan Yapma ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Maddi Destek ve Bilgisel Destek arasında düşük ve orta düzeyde pozitif istatistiksel ilişkiler gözlenmektedir. Plan Yapmanın tek anlamlı yordayıcısının Bilgisel Destek olduğu görülmektedir.

Kariyer kararı sürecinde önemli faktörlerden biri plan yapmadır. Garrinson ve Garrinson (1983) ergenlik çağındaki bireylerin büyük bir kısmının, başta gelen düşüncelerinden birinin meslek planı yaparak bu konuda yoğunlaşmış meslek için hazırlık yapmak olduğunu söylemişlerdir. Bu süreç içerisindeki birey, kararı hakkında planlama yapmış olursa vereceği kararın zamanı, şartları ve yapısı belirlenmiş olduğundan sıkıntı yaşamaz (Carney ve Wells, 1995; Zunker, 1989). Literatürdeki bu çalışmalar, aile desteği ile kariyer kararı arasındaki ilişkilere dikkat çekmektedir.

Plan yapmanın bu önemine bağlı olarak bu dönemde ailesinden bilgisel destek alan bireylerin kariyer kararında plan yapma yetkinliği artacağı için birey, daha doğru mesleki seçimler yapabilir. Bu noktada maddi olanakları yüksek olan öğrenciler de, daha geniş fırsatlara sahip olabileceklerinden daha fazla plan yapabilirler.

## **5.6. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Alt Boyutlarından Problem Çözmenin Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Alt Ölçekleri Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulgulara Dair Tartışma**

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Alt boyutlarından Problem Çözme ile Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından Değerler-İnançlar ve Maddi Destek arasında düşük düzeyde pozitif ve Bilgisel Destek ile orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar gözlenmektedir. Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri ve Değerler-İnançlar değişkenlerinin Problem Çözme üzerinde anlamlı birer yordayıcı oldukları görülmektedir.

Di Fabio ve Palazzeschi (2011)'e göre, aileden algılanan sosyal destek, meslek kararı verme sürecinin hazırlık eksikliği durumundaki zorlukları anlamlı olarak yordamaktadır. Ailenin vereceği bilgisel destek ile birey daha doğru planlar yapacaktır. Fakat ailesinin bireyden beklentilerinin yüksek olması onun, kaygı ve endişe durumunu yükseltebileceğinden yetkinlik beklentisini düşürebilir. Larson vd. (1988) bireyin kariyer kararında, kaygı, mesleki kimlik, mesleki karar verme stilleri ve problem çözme durumunun algılanışı gibi farklı kişilik değişkenlerinin etkili olduğunu belirtmişlerdir. Kişilerin, çeşitli mesleki planlama etkinliklerinde ve özellikle de problem çözme durumunda sergiledikleri davranışlar açısından farklılıklar gösterdiklerini bildirmişlerdir. Bu aşamada ailenin çocuğa vereceği bilgisel destek onun kaygı seviyesini düşürebilir.

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

Bireyin seçeceği meslek için, hedef belirlemesini ve karar vermesini zorlaştıran etkenlerden biride sahip olduğu yetenek ve ilgilerin yanında, değerlerinin de kariyer kararıyla örtüşmemesidir (Westcot, 1991). Birey, net olarak ortaya çıkmamış değer, ilgi ve yetenekleriyle karar vermede güçlük çekebilir (Zunker, 1989). Bu bulguların, araştırmada yer alan, değer ve inançların kariyer kararı yetkinliğini olumlu yönde etkilediği sonucuyla örtüştüğünü söyleyebiliriz.

Yapılan tüm bu araştırmalar kariyer karar verme sürecinin önemini, pek çok faktörün bu süreçte etkili olduğunu ve bireyin bu süreçte, ailesinin de yer aldığı, çevresinden edindiği her türlü desteğin değerini ve bunlar arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır. Ayrıca bu araştırma sonuçları, alanda bu ve benzer konularla yapılan diğer araştırmalarla direk veya dolaylı benzerlikler göstermektedir.

## BÖLÜM VI

### SONUÇ ve ÖNERİLER

Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeğinin, bütün alt boyutlarının birlikte, kariyer kararı yetkinlik beklentisini anlamlı olarak yordadığı ve alt boyutlardan en önemli ve tek anlamlı yordayıcı alt boyutun Bilgisel Destek olduğu görülmüştür. Bu bölümde, bu bulgular ve bunların yorumlarına bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar kapsamında birtakım önerilerde bulunulmuştur.

#### 6.1. Alan Araştırmacılarına Yönelik Öneriler

1. Araştırma Konya ilindeki tek kız meslek lisesi öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Sonuçların genellenebilirliğini ve güvenilirliğini arttırmak için, farklı kız meslek lisesi öğrencileri araştırmaya dahil edilerek, daha geniş bir evren ve örneklem üzerinde çalışılabilir.
2. Araştırma meslek lisesi olarak tek okul türü üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın farklı özelliklere sahip öğrenci gruplarındaki sonuçlarını görmek, bu sonuçlar arasında karşılaştırmalar yapabilmek için, değişik okul türleri (Yalnızca akademik eğitim veren Anadolu liseleri, farklı türdeki meslek liseleri gibi) araştırmaya dahil edilebilir.
3. Araştırmada yalnızca kız öğrenciler yer almıştır. Kız ve erkek öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentileri üzerindeki aile etkisi düzeyleri farkını görebilmek amacıyla, araştırmaya erkek öğrenciler dahil edilebilir. Böylece kariyer kararı yetkinlik beklentisi üzerindeki aile etkisinin rolü, cinsiyet farklılığı açısından incelenerek daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilir.

4. Araştırma 9, 10 ve 11. Sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. 12. Sınıf öğrencilerinin araştırmaya katılması, bu yaş düzeyindeki bireylerin, kariyer kararları üzerindeki aile etkisinin rolünü görebilmemizi sağlayarak araştırma bulgularını güçlendirebilir.
5. Bu araştırmada kariyer kararı yetkinlik beklentisinin aile etkisi açısından yordanmasına bakılmıştır. Aile etkisinin yanında pek çok faktörün (psikososyal özellikler, sosyal destek, anne-baba tutumları, benlik durumu ve ergenlik çağı etkileri gibi) kariyer kararı yetkinliği üzerindeki etkisine bakılabilir.
6. Yetkinlik beklentisi dışında Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın diğer kavramları (örn. Sonuç beklentisi) ve modelleri (ilgi, seçim ve performans) ile yapılacak çalışmalar alan için çok önemli olacaktır. Psikolojik doğum sırası, benlik durumu, kaygı gibi benzeri konuların sonuç beklentisi ile ilişkisine bakılabilir. İlgi, seçim ve performans modellerinin oluşum aşamaları takip edilerek kariyer danışmanlığı alanında, herhangi bir konudaki yetkinlik beklentisi oluşumu boylamsal ve deneysel araştırmalarla takip edilebilir.
7. Yapılan araştırma Türkiye'de Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin kullanıldığı ilk çalışmalardan biridir. Bundan sonra, alanda bu konuyla ilgili yapılacak çalışmalarda (mesleki seçim hedefleri, kariyer kararsızlığı, kariyer güçlüğü, kariyer engelleri mesleki sonuç beklentisi, meslek kararı verme gibi) farklı ölçeklerle birlikte kullanılarak, alana katkı sağlayacak çeşitli konuların ilişkisine bakılabilir.

## **6.2. Alan Uygulamalarına Yönelik Öneriler**

1. Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi Ölçeği alt boyutlarından en çok Bilgisel Desteğin, kariyer kararı yetkinlik beklentisi üzerinde etkili olması ailelerin çocuklarına kariyer ile ilgili vereceği bilgilendirici, yol gösterici desteğin önemini ortaya koymaktadır. Bu noktada, kariyer çalışmalarında aileyi sürece

daha fazla dahil ederek (meslek ve meslek seçimi farkındalığını arttırıcı yönde aile seminerleri, aile grup rehberliği, aile psikolojik danışmanlığı gibi çalışmalar) öğrencilerin daha doğru ve daha hızlı mesleki kararlar alması sağlanabilir.

2. Bazı durumlarda aile kariyer karar sürecindeki çocuğuna nasıl destek olacağını bilemeyebilir. Bu sebepten okullarımızda bu durumdaki ailelere ergenle iletişim, demokratik ana baba tutumu, empati gibi benzer konularda bilgilendirme çalışmaları yapılması faydalı olabilir.
3. Kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin yüksek olması için, bireylerin kendilerini tanıma ve doğru değerlendirmeleri, gerçekçi hedefler belirleyebilmeleri ve problemlerinin üstesinden gelebilmeleri gerekmektedir. Bu nedenle okullarımızdaki eğitim programları, öğrencilerin bu konulardaki farkındalığını arttırıcı biçimde planlanabilir.
4. Kariyer çalışmalarında, kariyer kararı yetkinlik beklentisinin karar vermedeki önemi göz önünde bulundurularak, yetkinlik beklentisinin arttırılmasına yönelik uygulamalar çoğaltılabilir. Bu etkinliklerin, çocuğa ilk sınıflardan itibaren verilmesi önemlidir. Uygulamalarda ailenin yer almasına özen gösterilerek, aile ile işbirliği içinde çalışılabilir.
5. Ailelerin çocuklarından beklentileri arttıkça, kariyer kararı yetkinlik beklentisinin azaldığı gözlenmektedir. Bu konuda ailelerin, çocuklarının kararlarına saygı duymasını bilerek kendi fikirlerini beyan etmeleri, onlara baskı yapmamaları önemlidir. Anne babalar, seçilecek mesleğin çocuğa ait olduğunu, onun yapacağı meslekte mutlu olması gerektiğini bilerek demokratik tutum içerisinde hareket etmelidir. Bu konularda ailelerin eğitilmesi üniversitelerin milli eğitim ve aile bakanlıkları ile ortak çalışmaları ile “aile ve kariyer kararı” adı altında okullarda, toplum hizmeti veren kurumlarda ve iletişim araçları yoluyla gerçekleştirilebilir.



6- Genelde lise öğrencilerinin özelde meslek lisesine devam eden kız öğrencilerin kariyer yetkinlik beklentilerini arttırıcı çalışmalar gerekmektedir. Bu amaçla okullarımızda kariyer kararı yetkinliğini arttırıcı faaliyetler ve mesleki gelişim programları rehberlik çalışmalarına konulabilir.

## BÖLÜM VII

### KAYNAKLAR

- Açıkgöz, Ü. K. (1996). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Akdeniz, S. (2009). *Ergenlerin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Algılarının Algılanan Anne Baba Tutumu Ve Bazı Özlük Nitelikleri Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akın, A., Usta, F., & Satıcı, S.A. (2012). Validity and reliability of Turkish version of the family influence Scale. *4th International Congress of Educational Research 4-7 May, Istanbul, Turkey*.
- Akkoç, F. F. (2009). *Lise öğrencilerinin kariyer düşüncelerini etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ali, S. R., McWhirter, E. H. & Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment, 13*, 40-58.
- Alisinanoğlu, F. (2003). Çocukların denetim Odağı ile algıladıkları anne tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Çocukların denetim odağı ile anne tutumları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 1, 1* Kış.
- Alliman-Brissett, A.E., Turner, S.L. & Skovholt, T. M. (2004). Parent support and African American Adolescents' career self-efficacy. *Professional School Counseling, 7*, 124-132.

- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34, 483-503.
- Anderson, S., & Brown, C. (1997). Self-efficacy as a determinant of career maturity in urban and rural high school seniors. *Journal of Career Assessment*, 5, 305-315.
- Arıcı M. (2005). *Yatılı ve Ailesi ile Kalan Lise Öğrencilerinin Atılabilirlik, Sosyal Destek Ve Başarılarının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ateş, B., Gülbahçe, A., & Seçer, İ. (2012). *Mesleki Grup Rehberlik Etkinliğinin İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Yetkinlik Düzeylerine Etkisi*. 21. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde sunuldu, İstanbul.
- Bacanlı, H. (1999). *Sosyal Beceri Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Bacanlı, F., & Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyn bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9, 679-700.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1981). Self-referent thought: A developmental analysis of self-efficacy. In J. H. Flavell & L. Ross (Eds.), *Social cognitive development: Frontiers and possible futures* (pp. 200-239). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*.

- Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. Bandura, A. (1989), Human agency in social cognitive theory, *American Psychologist*, 44, 9, 1175-1184.
- Bandura, A. (1993). "Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning, *American Psychologist*, 44 (9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1-45). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bayram, D. (1999). *Bir Grup Gençte Ruhsal Belirti ile Sosyal Destek İlişkisi*. Yayınlanmış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bandura, A. Barbaranelli; C. Capara G.V., & Pastorelli, C. (2001). Self efficacy beliefs as shapers of children' s aspirations and career trajectories. *Child Devolepment*, 72, 287-206.
- Bergeron, L. M., & Romano, J. L. (1994). The relationships among career decision-making self- efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, 35, 19-24.
- Berríos-Allison, A. C., (2005). Family Influences on college students' occupational identity. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 233-247.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psy chology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy

expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 329-345.

Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 279-289.

Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *Career Development Quarterly*, 41, 22-26.

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

Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short-form of career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.

Betz, N., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectation influence career exploration. *Career Development Quarterly*, 46, 197-189.

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

Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340-353.

Bıkmaz, H. F. (2004). Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretiminde Öz-yeterlik İnancı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Milli Eğitim Dergisi*, 161.

Bilen, M.(2004). Sağlıklı İnsan İlişkileri. Ankara: Anı Yayıncılık.

Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career Exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.

- Blustein, D. L., Prezioso, M. S., & Schultheiss, D. P. (1995). Attachment theory and career development – Current status and future directions. *Counseling Psychologist*, 23(3), 416-432.
- Bozgeyikli, H. (2005). *Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. Sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bozgeyikli, H. (2008). Mesleki Grup Rehberliğinin ilköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Düzeylerine Etkisi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 36-57.
- Bozgeyikli, H., Eroğlu, S.E., & Hamurcu, H. (2008) Career Decision Making Self Efficacy, Career Maturity and Socioeconomic Status with Turkish Youth. Paris International Conference on Education, Economy ve Society, Novotel Paris Tour Eiffel, 17-19 July 2008.
- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125-136.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment and loss: Vol I. Attachment* (Second ed.). New York: Basic Books.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 465- 509). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, S.D., Krane, N. E. R., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- Budak, B. (1999). *Lise Öğrencilerinde Algılanan Sosyal Destek Düzeyi ile Problem Çözme*

*Becerileri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A.

Byars-Winston, A. M., & Fouad, N. A. (2008). *Math and science social cognitive*. Canetti, L. ve Bachar, E. (1997). Parental bonding and mental health in adolescence. *Adolescence* 32(126), 381-394.

Byrne, B.M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.

Calvete, E., & Connor-Smith, J. K. (2006). Perceived social support, coping, and symptoms of distress in American and Spanish students. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 19, 47-65.

Campbell, N. K., & Hackett G. (1986). The effects of mathematics task performance on math self- efficacy and task interests. *Journal of Vocational Behavior*. 1, 149-162.

Cardoso, P., & Marques, J. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 49-61.

Carney, C., & Wells, C. (1995). *Discover the Career Within You*. New York: Brook/ Cole Publishing Company.

Champliss, C. A., & Murray, E. J. (1979). Cognitive procedures for smoking reduction Symptoms attribution versus efficacy attribution. *Cognitive Therapy and Research*.3,91-96.Variables in college students: Contributions of contextual factors in predicting goals. *Jurnal of Career Assessment*, 16, 425-440.

Chartrand, J.M., Rose, M.L., Elliot, T.R., C. Marmarosh, C., & Caldwell, C. (1993).

- Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 1, 66-82.
- Chou, K-L. (1999). Social support and subjective well-being among Hong Kong Chinese Young adults. *Journal of Genetic Psychology*, 160(3), 319-331.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28, 277-284.
- Constantine, M. G., Wallace, B. C., & Kindaichi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13, 307-319.
- Creed, P., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the Lot-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42-61.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30, 277-294.
- Creed, P., Patton, W., & Prideaux L. A. (2006). Causal relationship between career Indecision and career decision-making self-efficacy: A Longitudinal crosslagged analysis. *Journal of Career Development*, 33, 47-65.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology: The Study of Vocational Behavior and Development*. New York: Mc Graw-Hill. 320-325.
- Crites, J. O. (1976). A comprehensive model of career development in early adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 105-118.
- Çağdaş, A & Seçer, Z. (2004). *Anne-Baba Eğitimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.



Çakar, M. (1997). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Diemer, M. A. (2007). Parental and school influences upon the career development of poor youth of color. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 502-574.

Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2011, October). *Career decision-making difficulties: behind personality, self-efficacy and perceived social support, the role of emotional intelligence*. Paper presented at the meeting of the International Career Development Conference Career Guidance and Development Practices around the World (IAEVG-PACE), Cape Town, South Africa.

Dülger, Ö. (2009). *Ergenlerde Algılanan Sosyal Destek İle Karar Verme Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Elbir, N. (2000). *Lise Öğrencilerinin Sosyal Destek Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Elder, G. H. (1965). Role relations, sociocultural environments and family ideology. *Sociometri*, 28, 173-196

Elmacı, F. (2006). Parçalanmış ve Bütünlüğünü Koruyan Aileye Sahip Ergenlerin Depresyon ve Uyum Düzeylerinde Sosyal Desteğin Rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 405-423.

Evans, P. W., Brown, R., & Killian, E. (2002). Decision making and perceived postdetention success among incarcerated youth. *Crime Delinquency*, 548-553.

Feldman, D. C.(2003). The antecedents and consequences of early career indecision among

- young adults. *Human Resource Management Review*, 13, 499-531.
- Ferry, N. M. 2006. *Factors influencing career choices of Adolescents and young adults in rural Pennsylvania*. J. Ext. 44: 3
- Flanagan, C. (1986). *Decision making fit at early adolescence: A developmental perspective symposium conducted at the annual meeting of the American Educational Research Association*. San Francisco.
- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and Validation of the Family Influence Scale. *Journal of Career Assessment*, 18, 276-291.
- Fuqua, D. R., Blum, C. R., & Hartman, B. W. (1988). Empirical support for the Differential diagnosis of career indecision. *Career Development Quarterly*, 36, 364-373.
- Gaffner, D. C., & Hazler, R. J. (2002). Factors related to indecision and career indecision in undecided college students. *Journal of College Student Development*, 43, 317-326.
- Garrison, R.C., & Garrison, K. C. (1983). Ergenliğin anlamı ve tanımı (U. Öner; Çev.). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 87-97.
- Gati, I. (1986). Making career decisions. A *Sequential elimination approach*. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I. (1996). *Computer-assisted career counseling: Challenges and prospects*. In Savickas, M. L. and Walsh, B. W. (Eds.) *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 169-190). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.

- Gati, I., & Asher, I. (2001). *The PIC model for career decision making: Prescreening, In-depth exploration, and Choice*. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Gati, I., & Tal, S. (2008). *Decision-making models and career guidance*. In J. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157-185). Berlin, Germany: Springer.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., & Friedmann, R., (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19, 3-20.
- Gati, I., Asulin-Peretz, L., & Fisher, A. (2012). Emotional and personality-related career decision-making difficulties: A three-year follow-up. *The Counseling Psychologist*, 40(1), 6-27. doi:10.1177/0011000011398726.
- Gesinde, S. A. (2001). Vocational development and adjustment, *University of Ibadan external studies programme series, Ibadan, pp: 16-45*.
- Gianakos, I. (1995). The relation of sex role identity to CDMSE. *Journal of Vocational Behavior*. 46, 131-143.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*. 54, 244-258.
- Gianakos, I. (2002). Predictors of coping with work stress: The influences of sex, gender role, social desirability, and locus of control. *Sex Roles*, 46, 149-158.
- Gibbons, M. M. (2005). College-going beliefs of prospective first-generation college students: Perceived barriers, social supports, self-efficacy, and outcome expectations. Unpublished doctoral dissertation, The University of North Carolina, Greensboro.

- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S., & Herma, J.L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Ginzberg, E. (1984). Career Development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gloria, A. M., & Hird, J. S. (1999). Influences of ethnic and non-ethnic variables on the career decision-making self-efficacy of college students. *The Career Development Quarterly*, 48, 157- 174.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associates (Eds). *Career choice and development* (4th ed.). Bensenville, IL: Scholastic Testing Service.
- Gökler, I. (2007). Çocuk ve Ergenler İçin Sosyal Destek Değerlendirme Ölçeği Türkçe Formunun Uyarlama Çalışması: Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirlik *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 14 (2), 90-99.
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmana from chronic career indecision: Self-efficacy, au tonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14, 235-251.
- Gushue, G. V., Clarke, C.P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. L. (2006). Self-efficacy perceptions of barriers, vocational identity and the career exploration behavior of Latino/ a high school students. *Journal of Career Development*, 34, 307-317.
- Gushue, G. V., & Whiston, M. L. (2006). The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students: applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 33, 112-124.
- Güçray, S. (1998). Bazı Kişisel Değişkenler, Algılanan Sosyal Destek ve Atılganlığın Ka-

- rar Verme Stilleri ile İlişkisi. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9, 7-16.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G., & Campbell, N. K. (1987). Task self-efficacy and task interest as a function of performance on a gender neutral task. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 203-215.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1989). An exploration of the mathematics self-efficacy/mathematics performance correspondence. *Journal of Research in Mathematics Education*, 20, 261-273.
- Hackett, G., Betz, N. E., O'Hallorn, M. S., & Romac, D. S. (1990). Effects of verbal and mathematics task performance on task and career self-efficacy and interest. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 169-177
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1991). *Self-efficacy expectations in the career choices of college students*. For D. Schunk & J. Meese (Eds.), *Student perceptions in the classroom: Causes and consequences*. Erlbaum (pp. 229-246).
- Hackett, G., & Lent, R. W. (1992). *Theoretical advances and current inquiry in career psychology*. New York: Wiley.
- Hackett, G. (1995). *Self-efficacy in career choice and development*. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies* (232-258). New York: Cambridge University Press.
- Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly*, 44, 322- 340.
- Hamamcı, Z., & Hamurlu, M. K. (2005). Relationship between level of knowledge and attitudes of parents about helping their children for career development and career indecision of their children. *İnönü University Education Faculty Journal*, 6 (10), 55-69.

- Hampton, N. Z. (2005). Testing for the structure of career decision self-efficacy scale-short form among Chinese college students. *Journal of Career Assessment, 13*, 98-113.
- Hampton, N. Z. (2006). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale-short form in Chinese high school students. *Journal of Career Development, 33*, 142-155.
- Hansen, J.C. (1984). The measurement of vocational interests: Issues and future directions. S.D. Brown & R.L. Lent (eds.). *Handbook of counseling psychology (pp. 99-136)*. New-York: Wiley.
- Hansen, J. C. (2005). *Assessment of interests*. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 281-304). New York: John Wiley.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B.L.(2002). Family interaction pattern a predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 61* (2), 185-201.
- Hargrove, B.K. Inman, A. G., & Crane, R. L.(2005). Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents *Journal of Career Development, Vol. 31*( 4).
- Hartung, P. J., Lewis, D. M., May, K., & Niles, S. G.(2002) Family interaction patterns and college student career development. *Journal of Career Assessment, 10*(1), 78-90.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 385-419.
- Herr, E. L., & Enderlein, T. E. (1976). Vocational Maturity: The Effects of School, Grade,

- Curriculum and Sex. *Journal of Vocational Behavior*, 8,227-238.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280.
- Holt, M. K., & Espelage, D. L. (2005). Social support as a moderator between dating violence victimization and depression/anxiety among African American and Caucasian adolescents. *School Psychology Review*, 34, 309-328.
- Ilgar, R. (2003). Çevreden Gelen Uyaranların Eğitime Etkisi. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Fakültesi Dergisi*, ( 4) 2, 39-44.
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Işık, E. (2013). Mesleki Sonuç Beklentisinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek ve Denetim Odağı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*.13 (3), 1419-1430
- İmamoğlu, O., & Yasak-Gültekin, Y. (1993). Gazetelerde kadın ve erkeğin temsil edilişi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 8(29), 23-30.
- Juang, L.P., & Silbereisen, R.K. (1999). Supportive parenting and adolescent adjustment across time in former East and West Germany. *Journal of Adolescence*, 22(6), 719-736.
- Judge T. A., & Bono J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits (self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability) with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Kahriman, İ. (2002). *Adölesanlarda Aile ve Arkadaşlardan Algılanan Sosyal Destek ile Benlik Saygısı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Karadağ, İ. (2007). *İlköğretim Beşinci Sınıf Öğrencilerinin Akademik Başarılarının Sosyal Destek Kaynakları Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (17.basım). Ankara: Nobel.
- Kashdan, T. B., Rose, P., & Fincham, F. D. (2004). Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. *Journal of Personality Assessment*, 82, 291–305.
- Kelly, K. R. (1993). The relation of gender and academic achievement to career selfefficacy and interests. *Journal of Vocational Behavior*. 30, 347-382.
- Kenny, M. E., Blustein, D., Chaves, A., Grossman, J., & Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 20, 142-155.
- Kesici, Ş. (2002). *Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejilerinin psikolojik ihtiyaç örüntüleri ile özlük niteliklerine göre karşılaştırılmalı olarak incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Khasmohammadi, M., Noah, S. M., Kadir, R. A., Baba, M., Bakhash, K. F., & Keshavarz, H. (2010). Manifestation of parental perfectionism on career indecision. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1200-1204.
- King, S. (1989). Sex Differences in a Causal Model of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development*, 68, 208-215.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12, 312-331.



- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. London and New York: Routledge.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practices of structural equation modeling*. New York: The Guilford.
- Koyuncu, A. (2015). *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Yordayıcıları Olarak Kaygı ve Özel İyi Oluş*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Köksal, A. (2003). *Ergenlerde duygusal zeka ve karar verme stratejileri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, A. (2002). *Psikolojik danışma ve rehberlik birinci sınıf öğrencilerinin cinsiyet ve algılanan sosyo-ekonomik düzey açısından psikolojik ihtiyaçları ve karar verme stratejilerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kulaksızoğlu, A. (2003). *Kişisel Gelişim Uygulamaları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kush, K., & Cochran, L. (1993). Enhancing a sense of agency through career planning. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 434-439.
- Kuzgun Y. (1973) "Ana- Baba Tutumlarının Bireyin Kendini Gerçekleştirme Düzeyine Etkisi," *Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (1), 57-70.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığa Giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Lapan, R. T., Boggs, K. R., & Morrill, W. H. (1989). Self-efficacy as a mediator of investigative and realistic General Occupational Themes on the Strong-Campbell Interest

- Inventory. *Journal of Counseling Psychology*. 36. 176-182.
- Lapan, R. T., Hinkelman, J. M., Adams, A., & Turner, S. (1999). Understanding rural adolescents' interests, values, and efficacy expectations. *Journal of Career Development* 26, 107-124.
- Larson, L.M., Heppner, P.P., Ham. T., & Dugan. K. (1988). Investigating multiple subtypes of career indecision through cluster analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 35, (4) 439-446.
- Lauver, P. J., & Jones, R. M. (1991). Factors associated with perceived career options in American Indian, White, and Hispanic rural high school students. *Journal of Counseling Psychology*. 38, 159-166.
- Lease, S. H. (2004). Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment*, 12, 239-254.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1984). Relations of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*. 31, 356-362.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1987). Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and academic behavior: Self-efficacy, interests congruence, and consequences thinking. *Journal of Counseling Psychology*. 34, 293-298.
- Lent, W. R., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. (Monografil). *Journal of Vocational Behavior*. 30, 347-382.
- Lent, R. W., Larkin, K. C., & Brown, S. D. (1989). Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*. 34, 279-288.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social Cognitive theory of career and academic interest, choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). *Career development from a Social cognitive perspective*. In D. Brown L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development (3rd ed., pp. 373-421)*. San Francisco:
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). *Social cognitive career theory*. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development (4th ed., pp. 255-311)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L., & Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 101-11.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology, 50*, 458-465.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). Hoboken, NJ: Wiley.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment, 14*, 12-35.

- Lent, R. W., Lopez, F. G., & Bieschke, K. J. (1993). Predicting mathematics-related academic choice and success: Test of an expanded social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior, 42*, 223-236.
- Liebert, R. M., Paules, R. W., & Marmor G. S. (1977) *Developmental psychology*. Second Ed, Englewood Cliffs. N. J : Prentice Hall 1977.
- Lopez, F. G., Lent, R. W., Brown, S. D., & Gore, P. A. (1997). Role social-cognitive expectations in school students' mathematics-related interest and performance. *Journal of Counseling Psychology, 44*, 44-52.
- Lord, S. E., Eccles, J. S., & McCarthy, K. A. (1994). Surviving the junior high school transition: Family processes and self-perceptions as protective and risk factors. *Journal of Early Adolescence, 14*(2), 162-199.
- Lucas, M. S., & Epperson, D.L. (1990). Types of vocational undecidedness: A replication and refinement. *Journal of Counseling Psychology, 38*, 382-388.
- Luzzo, D. A. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of career maturity. *Journal of College Student Development, 36*, 61-66.
- Luzzo, D. A., & Ward, B. E. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of vocational congruence. *Journal of Career Development, 21*, 307-317.
- Luzzo, D. A., & Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decision-making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment, 7*, 1-17.
- Luzzo, D. A. (1999). Identifying The Career Decision-Making Needs of Nontraditional college Students. *Journal of Counseling & Development, 77*. 135-141.

- Mann, L. Harmoni, R., & Power, C. (1989). Adolescent decision making the development of competence. *Journal of Adolescence*, *12*, 265-278.
- Matsui, T., Ikeda, H., & Ohnishi R.(1989). Relations of sex-typed socialization to career self- efficacy expectations of college students. *Journal of Vocational Behavior*. *35*,1-16.
- Mau, W. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, *57*, 365-278.
- Mcintosh, P. I. (2000). Life career development: Implications for school counselors. *Education*, *120*, 621-626.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, *50*(1), 124-140.
- McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A causal model of the plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, *45*, 166-181.
- Metheny, J., & McWhirter, E. H. (in press). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectation. *Journal of Career Assessment*. doi: 10.1177/1069072712475164.
- Metheny, J., McWhirter, E. H., & O'Neil, M. E. (2008). Measuring perceived teacher support and its influence on adolescent career development. *Journal of Career Assessment*, *16*, 218-237.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. . In D. Brown, L. Brooks ve Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 233-280). San Francisco: Jossey-Bass.
- Newman, B. M., Lohman, B. J., Newman, P. R., Myers, M. C., & Smith, V. L. (2000).

- Experience of Urban Youth Navigating The Transition to 9th Grade. *Youth And Society*, 31, 387-416.
- Newman, B., Newman, P., Griffen, S., O'Connor, K., & Spas, J. (2007). *The Relationship of Social Support to Depressive Symptoms During the Transition to High School. Adolescence*, 42, 441-460.
- Nilsson, J. E., Schmidt, C. K., & Meek, W. D. (2002). Reliability generalization: An examination of the career decision making self-efficacy scale. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 647-658.
- Niles, S. G., Erford, B. T., Hunt, B., & Watts, R. H. Jr. (1997). Decision-making sty- and career development in college students. *Journal of College student Development*. 38 (5), 479-488.
- Niles, G.N., & Harris-Bowlsbey J., çeviri: Korkut F. (2013). *21.Yüzyılda Kariye Gelişimi Müdahaleleri*. Nobel Yayınevi.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, , V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15, 181-193.
- Noyler, M. (1986). *Family Influences on Employment and Education*. ED272702.
- O'Brien, V., Martinez-Pons , M., & Kopala, M. (1999). Mathematics Self-efficacy, ethnic identity, gender, and career interests related to mathematics and science. *Journal of educational Research*, 92 (4), 231-236.
- O'Brien, K. M., Friedman, S. C., Tipton, L. C., & Linn, S. G. (2000). Attachment, separation, and women's vocational development: A longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 301-315.

- Öğülmüş, S.( 2001). *Kişilerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özen, Y.(2001a). *Yarına Kalmak Adına Sorumluluk Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özen, Y.(2001b). *Yaşamı ve Bilgiyi Değerli Kılmak Adına İlköğretimde İletişim*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*, Ankara: Pdrem Yayınları.
- Öztemel, K., & Yüksel, G. (2011). Ergenlerin çalışma anlayışının yordayıcıları. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 205-226.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 459-477.
- Öztürk, N.,Kutlu, M., & Atlı, A.(2011). Anne-Baba Tutumlarının Ergenlerin Karar Verme Stratejileri Üzerindeki Etkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 45-64.
- Özyürek, R. (1995a). Kız ve erkek on Birinci Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Yetkinlik Beklentisi, Kariyer Seçenekleri Zenginliği, Akademik Performans ve Yetenekleri Arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2 (17), 19-32.
- Özyürek, R. (1995b). *Fen bilimleri alanını seçen öğrencilerin kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenekleri zenginliği ve üniversiteye giriş sınavlarındaki performansları arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özyürek, R. (2010). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuram ve uygulamaları ders notları*.
- Paa, H. K., & McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high school students' current career expectations. *The Career Development Quarterly*, 49, 29-44.

- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
- Perrone, K. M., Webb, L. K., & Jackson, Z. V. (2007). Relationships between parental attachment, work and family roles, and life satisfaction. *Career Development Quarterly*, 55, 237-248.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and Services A cognitive approach* Pacific Grove, California: Brooks/Cole.
- Phillips, S. D., Blustein, D. L., Jobin-Davis, K., & White, S. F. (2002). Preparation for the school-to-work transition: The views of high students. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 202-216. Post-Kammer.
- Plummer, D. (2001). *Helping Children to Build Self-esteem: A Photocopiable Activities Book*. London: Kingsley, J. Publishers.
- Robbins, S. (1985). Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Rotberg, H. L., Brown, S. D., & Ware, W. B. (1987). Career self-efficacy expectations and perceived range of career options in community college students. *Journal of Counseling Psychology*. 34, 164-170.
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affecti-



- vity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17, 271-285.
- Ryan, N. E., Solberg, V. S., & Brown, S. D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 84-89.
- Sadri, G., & Robertson, I. T. (1993). Self-efficacy and work-related behavior: A review and meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 42, 139-152.
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340-358. doi:10.1016/j.jvb.2007.08.003.
- Sarı, S. V., & Şahin M. (2013). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme özyeterliliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 97-110.
- Sauermann, H. (2005). Vocational choice: A decision making perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 273-303.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *Counseling Psychologist*, 29, 216-239.
- Schultheiss, D. E. P., Palma, T. V., Predragovich, K. S., & Glasscock, J. M. J. (2002). Relational influences on career paths: Siblings in context. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 302-310.

- Selçuk, Z., & Güner, N. (2000). *Sınıf İçi Rehberlik Uygulamaları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Schvaneveldt, J.D., & Adams, G.R. (1983) . Adolescents and the decision-making process. *Theory Into Practice*, 22, 98- 104.
- Smetana, J. G., Campione-Barr, N., & Daddis, C. (2004). Longitudinal development of family decision making: Defining healthy behavioral autonomy for middle-class african american adolescents. *Child Development*. 75, 1418-1434.
- Sorias, O. (1998a). Sosyal Destekler ve Ruh Sağlığı. *Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 27(1).
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Stewart, J. (1995). Counselling individuals who experience career decisionmaking difficulties. *Guidance & Counseling*, 10(4),52-56.
- Stickel, S. A., & Bonnett, R. A. (1991). Gender differences in career self- efficacy: combining career with home and family. *Journal of College Student Development*. 32, 297-301.
- Sullivan, K. R., & Mahalik, J. R. (2000). Increasing career self-efficacy for women: Evaluating a group intervention. *Journal of Counseling and Development*, 78, 54-62.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to career development*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1963). *Toward making self-concept theory as operational*, In D.E.Super,R., Starihevsky, N. Matlin ve i.p. lordaan (Eds.), *Career Development: Self-Concept Theory*. N.Y.: Theaether Collage, Colombia University. S.17-32.

- Steinberg, L. (2007). *Ergenlik*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D.E. (1990). A life span, life space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., 197-261). San Fransico: Jossey-Bass.
- Sürücü, M. (2005). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları ve algıladıkları sosyal destekleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Swanson, J.L., & Fouad, N.A. (1999). *Career theory and practice: Learning through cases*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Şeker, G. (2013). *Lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Basın Yayın Dağıtım Ltd Şti.
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 471-476.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career saliance locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.

- Tinsley, H. E. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 209-211.
- Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J., & Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 3-19.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tracey, T. J. G.; Lent, R. W., Brown, S. D., Soresi, S., & Nota, L. (2006). Adherence to RIASEC structure in relation to career exploration and parenting style: Longitudinal and idiographic considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (2), 248-261.
- Trice, A. D., Hughes, M. A., Odom, C., Woods, K., & McClellan, N. C. (1995). The origins of children's career aspirations: IV. Testing hypotheses from four theories. *The Career Development Quarterly*, 43, 307-322.
- Turner, S.L., & Lapan, RT (2005). Evaluation of an intervention to increase nontraditional career interests and career-related self-efficacy among middleschool adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 516-531.
- Ültanır, E. (2003). *İlköğretim 1. Kademedede Rehberlik Ve Danışma*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ünüvar, A. (2003). *Çok Yönlü Algılanan Sosyal Desteğin 15-18 Yaş Arası Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisine ve Benlik Saygısına Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wall, J., Covell, K., & MacIntyre, P. D. (1999). Implications of social supports for adolescents' education and career aspirations. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 31(2), 63-71.

- Walsh, W. B. (2004). Vocational psychology and personality. In B. Schneider & D.B. Smith (Eds.), *Personality and organizations* (pp. 141-161). Mahwah Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Watson, M. B., Brand, H. J., Stead, G. B., & Ellis, R. R. (2001). Confirmatory factor analysis of the career decision-making self-efficacy scale among South African university students. *Journal of Industrial Psychology, 27*, 43-46.
- Weinstein, F. M., Healy, C. C., & Ender, P. B. (2002). Career choice anxiety Coping and perceived control. *Career Development Quarterly, 50*, 339-349.
- Wentzel, K. (1998). Social relationship and motivation in middle school: the role of parents, teacher, and peers. *Journal Of Educational Psychology, 90*(2), 202-207.
- Westcot, A. (1991). The assessment of career decision-making. *Guidance&Counselling, 6*.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist Psychologist, 32*, 493- 568
- Wheeler, K. G. (1983). Comparison of self-efficacy and expectancy models of occupational preferences for college male and females. *Journal of Occupational Psychology. 56*, 73-78.
- Wills, T. A., DuHamel, K., & Vaccaro, D. (1995). Activity and mood temperament as predictors of adolescent substance use: Test of a self-regulation mediational model. *Jour of Personality and Social Psychology, 68*, 901-916.
- Wilks, S. (1986). The relative importance of parents and friends in adolescent decision making. *Journal Youth Adolescence. 15*: pp. 323-334.
- Wolfe, J. B., & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *Career Development Quarterly, 52*,

363-369.

Woolfolk, A. E. (1993). *Educational Psychology* (5th Edition). Boston: Allyn and Bacon.

Van Haveren, R. A. (1999). *Levels of career decidedness and negative career thinking by athletic status, gender and academic class*. Unpublished doctoral dissertation, Oklahoma State University, Oklahoma City.

Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, j. M. (1986). *Career development: A life span approach*. Hillsdale, NJ:Erlbaum.

Vroom, V.H.(1964). *Work and Motivation*. Wiley, Chichester.

Yalçın, İ. (2007). Ailelerinden Algıladıkları Destek Düzeyleri Farklı Lise Öğrencilerinin Saldırganlık Düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları Dergisi (Eurasian Journal of Educational Research)*, 26, 209-220.

Yayla, A., & Bacanlı, F.(2011). İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişimleri ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(3), 1148-1159.

Yazar, A.R. (1997). *Genel Lise ve Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yeşilyaprak, B. (2000). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın ltd.

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

Yıldırım, İ. (1998). Akademik başarı düzeyleri farklı olan lise öğrencilerinin sosyal destek düzeyleri. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (9), 33-38.

Yıldırım, İ. (2006). Anne Baba Desteği ve Başarı. Ankara: Anı Yayıncılık.

Zunker, V.G. (1989). Career Counseling: Applied Concepts of Life Planing. California: Brooks/Cole Publishing Company.

## BÖLÜM VIII

### EKLER

#### 8.1. EK-1:

#### Kariye Kararı Yetkinlik Beklentisi Kısa Formu

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

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

**Hiç**

**Çok Az**

**Çok**

**Güvenmiyorum**

Güvenmiyorum

**Güveniyorum**

Güveniyorum

**Güveniyorum**

1. İlginizi çeken işlerle ilgili bilgi toplamak için interneti kullanabilme	1	2	3	4	5
2. İlgilendiğiniz alanda kendinize bir bölüm seçebilme	1	2	3	4	5
3. Önünüzdeki 5 yıla ilişkin hedeflerinizle ilgili bir plan yapabilme	1	2	3	4	5
4. Seçtiğiniz alanda akademik sorunlar yaşarsanız atmanız gereken adımları belirleyebilme	1	2	3	4	5
5. Yeteneklerinizi doğru bir şekilde değerlendirebilme	1	2	3	4	5
6. İleride icra etmeyi düşündüğünüz mesleklerden birini seçerek karar verebilme	1	2	3	4	5
7. Seçtiğiniz bölümün eğitimini başarılı bir şekilde tamamlamak için ihtiyacınız olan adımları belirleyebilme	1	2	3	4	5
8. Bazen başarısızlık ve ümitsizlik yaşarsanız bile bölümünüzde ya da kariyer hedefinizde ısrarla çalışmaya devam edebilme	1	2	3	4	5
9. İdealinizdeki işin ne olabileceğini belirleyebilme	1	2	3	4	5



10. Önümüzdeki 10 yıl içerisinde bir meslekte olabilecek değişimlerle ilgili bilgi edinebilme	1	2	3	4	5
11. Tercih ettiğiniz yaşam stiline uygun bir kariyer seçebilme	1	2	3	4	5
12. İyi bir özgeçmiş hazırlayabilme	1	2	3	4	5
13. Seçtiğiniz bölüm sizi tatmin etmezse bölüm değişikliği yapabilme	1	2	3	4	5
14. Bir işte en çok neye değer verdiğinizize karar verebilme	1	2	3	4	5
15. Bir işi yapan insanların yıllık ortalama kazançlarını öğrenebilme	1	2	3	4	5
16. Mesleki kariyeriniz konusunda bir karar verme ve bir daha bunun hakkında doğru muydu, yanlış mıydı diye düşünmeme	1	2	3	4	5
17. Girdiğiniz iş sizi tatmin etmezse iş değişikliği yapabilme	1	2	3	4	5
18. Mesleki kariyer hedefleriniz için nelerden vazgeçmeye hazır olduğunuzun ya da hazır olmadığınızın farkında olabilme	1	2	3	4	5
19. İlgilendiğiniz alanda şu anda çalışan biriyle konuşma	1	2	3	4	5
20. İlgilerinize uygun bir bölüm ya da kariyer seçebilme	1	2	3	4	5
21. Mesleki kariyer alternatiflerinizle ilgili iş bulabileceğiniz kurumları belirleyebilme	1	2	3	4	5
22. Yaşamak istediğiniz yaşam stilini belirleyebilme	1	2	3	4	5
23. Mezuniyet sonrası yüksek lisans, doktora, ya da uzmanlık eğitimi alabileceğiniz okullar hakkında bilgi toplayabilme	1	2	3	4	5
24. Başarılı bir iş görüşmesi gerçekleştirebilme	1	2	3	4	5
25. Seçtiğiniz bölüm ya da kariyerde başarılı olamazsanız, alternatif bir bölüm ya da kariyer belirleyebilme	1	2	3	4	5

## 8.2. EK-2:

## Kariyer Kararında Aile Etkisi Ölçeği

Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Her bir cümleye katılma ya da katılmama durumunuzu en iyi şekilde gösteren numarayı işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Çoğunlukla katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Çoğunlukla katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Ailem bir mesleği nasıl edineceğim hakkında benimle bilgi paylaştı.	1	2	3	4	5	6
2	Ailem önceden beri kariyer konularını benimle görüştü.	1	2	3	4	5	6
3	Ailem meslek seçiminde nasıl başarılı olabileceğimi bana anlattı.	1	2	3	4	5	6
4	Ailem bir meslek seçiminde neyin önemli olduğunu bana anlattı.	1	2	3	4	5	6
5	Ailemin çalıştığını görmek kariyerimde bana güven verdi.	1	2	3	4	5	6
6	Ailem hangi mesleklerin benim için en iyi olacağı hakkında bana rehberlik etti.	1	2	3	4	5	6
7	Ailem eğitim/staj konularında bana bilgi verdi.	1	2	3	4	5	6
8	Ailem kariyerle ilişkili sorular sormam da beni destekledi.	1	2	3	4	5	6
9	Ailem benden belli bir statüsü olan bir meslek seçmemi bekler.	1	2	3	4	5	6
10	Ailem onları utandırmayacak kariyer kararları vermeme bekler.	1	2	3	4	5	6
11	Ailem sadece onların onaylayacağı bir mesleği seçersem beni maddi olarak destekler.	1	2	3	4	5	6
12	Ailem onların isteklerine uygun bir meslek seçmemi bekler.	1	2	3	4	5	6
13	Ailem kendi kültürümüzden olan insanların kültürümüze uygun meslekler seçmelerini bekler.	1	2	3	4	5	6
14	Ailemin bana dair kariyer beklentileri cinsiyetime dayanmaktadır.	1	2	3	4	5	6
15	Ailem benden kariyer eğitimime ve gelişimime maddi katkı sağlamamı bekler.	1	2	3	4	5	6
16	Ailem beni maddi olarak desteklediği için kariyer gelişimime odaklanabilirim.	1	2	3	4	5	6
17	Ailemin mesleki kararlarımı maddi olarak desteklemesi zordur.	1	2	3	4	5	6
18	Eğer üniversite/yüksek okul sonrası ilave eğitim almak istersem, ailem maddi olarak destek olur.	1	2	3	4	5	6
19	Eğer mesleki hayatımda güç bir durumla karşılaşsam, ailem beni maddi olarak destekler.	1	2	3	4	5	6
20	Ailem mesleki kararlarımı verirken dini/manevi değerlerimi göz önünde bulundurmamı bekler.	1	2	3	4	5	6
21	Ailem mesleki kararlarımda değer ve inançlarımda önemli olduğunu ifade etti.	1	2	3	4	5	6
22	Ailem mesleğimin aile değerlerine/inançlarımıza uygun olmasını bekler.	1	2	3	4	5	6

## Özgeçmiş

### Genel Bilgi

Adres: Sancak Mh. Selçuklu, Konya.

Tel: 05303060378

E-mail: aysegulsenel kml@gmail.com

Web adresi: ...

### Eğitim ile İlgili Bilgiler

Y. Lisans 2013-... MEVLANA Üniversitesi, PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK Bölümü

Kariyer Danışmanlığı

Lisans 1996-2000 SELÇUK Üniversitesi, EĞİTİM Fakültesi, PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK Bölümü

Lise 1992-1995 CİHANBEYLİ Lisesi, Konya

### İş Deneyimi

2001 – 2003 Rehber Öğretmen, Şeker İlköğretim Okulu Rehberlik Servisi, Konya

2003 – 2004 Rehber Öğretmen, Taşpınar İlköğretim Okulu Rehberlik Servisi, Aksaray

2004 – 2007 Rehber Öğretmen, Meram Ticaret Lisesi Rehberlik Servisi, Konya

2007 - ..... Rehber Öğretmen, Meram Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Rehberlik Servisi, Konya