



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER HEDEFLERİNDE AİLE
ETKİSİ VE AKILCI OLMAYAN İNANÇLARIN ROLÜ**

Aykut AKTAŞ

Danışman

Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Haziran, 2018

TELİF HAKKI

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 1 (Bir) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Aykut

Soyadı : AKTAŞ

Bölümü : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Aile Etkisi ve Akılcı Olmayan İnançların Rolü

İngilizce Adı : The Role of Family Influence and Irrational Beliefs in High School Students' Career Aspirations.

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Aykut AKTAŞ

İmza:

KABUL VE ONAY

Aykut Aktaş tarafından hazırlanan “Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Aile Etkisi Ve Akılcı Olmayan İnançların Rolü” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Ondokuz Mayıs Üniversitesi **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Üye: (Unvanı Adı Soyadı)

(Anabilim Dalı, Üniversite Adı)

.....

Bu tezin **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans/ Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Tarihi: __/__/____

Prof. Dr. Ali ERASLAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

(İmza ve Mühür)

Aileme



TEŞEKKÜRLER

Yüksek lisans tezimi yazmaya başladığım günden bu yana, çalışmalarımnda sürekli desteğini hissettiğim, bilgisi, tecrübesi ve içtenliğiyle büyük emeği olan saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS'a, verileri toplamamda büyük emeği olan psikolojik danışman meslektaşlarıma, bilgisi, tecrübesi ve her şeyden önemlisi dostluğuyla yanımda olan Erkan ALKAN'a, yüksek lisans eğitimimin bana kazandırdığı en iyi şeylerden biri olan, bu süreçte kendimi iyi hissettiren ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen çok değerli arkadaşım Zarife UYSAL ÇELİK'e, tüm hayatım boyunca beni destekleyen, yol gösteren, hayatımı kolaylaştıran annem Aysel AKTAŞ'a, babam Ali AKTAŞ'a ve kardeşim Aysun AKTAŞ'a sonsuz teşekkürler ederim.

LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER HEDEFLERİNDE AİLE ETKİSİ VE AKILCI OLMAYAN İNANÇLARIN ROLÜ

Yüksek Lisans Tezi

Aykut AKTAŞ

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Haziran, 2018

ÖZ

Bu çalışmanın amacı lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları ve kariyer seçiminde aile etkisi düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu kapsamda ilk olarak Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin lise öğrencileri için geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Lise öğrencilerinin liderlik, başarı ve eğitsel kariyer hedeflerinin okul türü ve sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da bağımsız gruplar için t-test ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Araştırmanın örnekleme, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Samsun ili Çarşamba ilçesindeki resmi liselerde öğrenim gören (N = 452) kız öğrenciden oluşmaktadır. Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin lise öğrencileri için geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapıldığı örneklem grubu ise 2016-2017 eğitim öğretim yılında Samsun ili Çarşamba ilçesindeki resmi liselerde öğrenim gören (N = 738) kız öğrenciden oluşmaktadır. Kariyer hedefleri ölçeğinin dışında verilerin toplanması amacıyla Özünlü ve Bacanlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan "Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği", Yılmaz Erdem (2006) tarafından geliştirilen "Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği" ve araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Bulgular genel olarak liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını, ancak sınıf düzeyi bakımından, 10. ve 11. sınıflar arasında, 11. sınıflar lehine anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir. Kariyer Hedefleri Ölçeğinin alt boyutları ile Kariyer Seçiminde Aile Etkisi ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; Bilgi Desteği ile Liderlik, Başarı ve

VII

Eğitim Hedefleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Finansal Destek ile Başarı ve Eğitim Hedefleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aile Beklentileri ile Başarı Hedefleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Değer ve İnançlar ile Eğitim Hedefleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Kariyer Hedefleri lçeğinin alt boyutları ile Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar lçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; Mükemmeliyetçilik ile Liderlik, Başarı ve Eğitim Hedefleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Dışsal Kontrol ile Liderlik, Başarı ve Eğitim Hedefleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Genellemeler ile Başarı ve Eğitim Hedefleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Özsaygı ile Başarı ve Eğitim Hedefleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar, öğrencilerin liderlik hedeflerine ilişkin toplam varyansın %14'n, başarı hedeflerine ilişkin toplam varyansın %17'sini ve eğitim hedeflerine ilişkin toplam varyansın %17'sini açıklamıŐtır. Bu araŐtırmadan elde edilen bulgular alanyazın doğrultusunda yorumlanmış ve önerilerde bulunulmuŐtur.

Anahtar Kelimeler : Kariyer Hedefleri, Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar, Kariyer Seçiminde Aile Etkisi.

Sayfa Sayısı : 111

Danışman : Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

İkinci Danışman :

**THE ROLE OF FAMILY INFLUENCE AND IRRATIONAL
BELIEFS IN HIGH SCHOOL STUDENTS' CAREER
ASPIRATIONS.**

MS Thesis

Aykut AKTAŞ

ONDOKUZ MAYIS UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

June, 2018

ABSTRACT

This study was conducted to investigate the relationship between career aspirations, irrational beliefs in career choice and family influence in career choice among high school students. In this context, firstly the validity and reliability study of the Career Aspirations Scale was conducted for high school students. The t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used to examine whether high school students' leadership, achievement and educational career aspirations varied according to school type and grade level. The sample of the study consists of female students (N = 452) who were attending in the official state high schools in Çarşamba district of Samsun province during the 2016-2017 academic year. Another sample group in which the reliability and validity study of the Career Aspirations Scale was conducted for high school students consists of female students (N = 738) who were attending in the state high schools in Çarşamba district of Samsun province in the academic year of 2016-2017. " Scale for Family Influence in Career Choice" adapted to Turkish by Özgün ve Bacanlı (2015), " Scale for Irrational Beliefs in Career Choices " developed by Yılmaz Erdem (2006) and "Personal Information Form" prepared by the researcher were used to collect data besides Career Aspirations Scale.

Findings generally show that the leadership, educational and achievement aspirations do not differ significantly from school type. But it shows that there is a significant difference in favor of 11th grade between 10th and 11th grade in terms of grade level. When examining the relationship between Sub-dimensions of the Career Aspirations Scale and the Sub-dimensions of the Scale for Family Influence in Career Choice; there was a significant positive correlation between Information Support and

Leadership, Achievement and Educational Aspirations. There was a significant positive relationship between Financial Support and Achievement and Achievement Aspirations. There was a significant negative correlation between Family Expectations and Achievement Aspirations. There was a significant positive correlation between Values and Beliefs and Educational Aspirations.

When examining the relationship between Sub-dimensions of the Career Aspirations Scale and the Sub-dimensions of Scale for Irrational Beliefs in Career Choices; there was a significant positive correlation between Perfectionism and Leadership, Achievement and Educational Aspirations. There was a significant negative correlation between External Control and Leadership, Achievement and Educational Aspirations. There was a significant negative correlation between the Generalizations and the Achievement and Educational Aspirations. There was a significant negative correlation between Self-Esteem and Achievement and Educational Aspirations. According to result of multiple regression analysis family influence in career choice and irrational beliefs in career choice accounted for a significant proportion of the variance (%14) of the leadership aspirations scores, (%17) of the educational aspirations scores and (%17) of the achievement aspirations scores of the students. Findings obtained from this research were interpreted in the direction of the literature and suggestions were made.

Key Words : Career Aspirations, Irrational Beliefs in Career Choices, Family Influence in Career Choice

Number of Pages : 111

Advisor : Assoc. Prof. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

Co-advisor :

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI.....	II
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	III
KABUL VE ONAY	IV
TEŞEKKÜRLER	VI
ÖZ VII	
ABSTRACT	IX
İÇİNDEKİLER	XI
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
I. GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Amacı.....	4
1.2 Problem Cümlesi	5
1.2.1 Alt Problemler.....	5
1.2.2 Denenceler	5
1.3 Sayıltı	6
1.4 Sınırlılıklar	6
1.5 Tanımlar.....	6
1.6 Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	6
İKİNCİ BÖLÜM	9
II. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	9
2.1 Kariyer Kavramı	9
2.2 Kariyer Gelişimi Sürecini Etkileyen Faktörler	10
2.2.1 Yetenek	10
2.2.2 İlgi.....	11
2.2.3 Kişilik Özellikleri	12
2.2.4 Meslek Değerleri	13
2.2.5 Aile	14
2.2.6 Sosyoekonomik Düzey	18
2.2.7 Cinsiyet	19
2.2.8 Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	20
2.2.9 Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	23
2.3 Kariyer Hedefleri Kavramı	27

2.5.1 Kariyer Hedefleri İle İlişkili Kavramlar	29
2.5.2 Kariyer Hedefleri İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	32
2.5.3 Kariyer Hedefleri İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	34
2.4 Akılcı Duygusal Davranış Terapisi.....	36
2.4.1 Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar	41
2.4.2 Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlarla İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	43
2.4.3 Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlarla İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	46
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	48
III. YÖNTEM.....	48
3.1 Araştırma Deseni.....	48
3.2 Evren ve Örneklem	48
3.3 Veri Toplama Araçları.....	50
3.3.1 Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği	51
3.3.2 Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği	51
3.3.3 Kariyer Hedefleri Ölçeği.....	52
3.3.4 Kişisel Bilgi Formu	57
3.4 Verilerin Analizi	57
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	58
IV. BULGULAR.....	58
4.1 Birinci Denenceye İlişkin Bulgular	58
4.2 İkinci Denenceye İlişkin Bulgular.....	59
4.3 Üçüncü Denenceye İlişkin Bulgular.....	61
4.4 Dördüncü Denenceye İlişkin Bulgular	65
BEŞİNCİ BÖLÜM	69
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	69
5.1. Sonuçlar.....	69
5.2. Tartışma ve Yorum	71
5.3 Öneriler	76
KAYNAKÇA	78
EKLER.....	92

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Kariyer Hedefleri Ölçeğinin güvenilirlik çalışmasının yapıldığı çalışma grubunun genel yapısı ve özelliklerine ilişkin sıklık ve yüzde değerleri.....	49
Tablo 2: İkinci örneklem grubunun genel yapısı ve özelliklerine ilişkin sıklık ve yüzde değerleri.....	50
Tablo 3: Faktörler arası ilişkileri belirlemek için yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi sonuçları ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları....	55
Tablo 4: Öğrencilerin öğrenim gördükleri okul türüne göre kariyer hedefleri alt ölçekleri puan ortalamalarının tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.	58
Tablo 5: Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre kariyer hedefleri alt ölçekleri puan ortalamalarının tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.	60
Tablo 6: Öğrenim görülen sınıf düzeyine göre kariyer eğitim hedefleri ortalama puanlarındaki farklılığın anlamlılığına ilişkin Tukey hsd sonuçları.....	61
Tablo 7: Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ve Kariyer Seçiminde Aile Etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin ortalama, standart sapma Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu sonuçları.....	62
Tablo 8: Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ölçeklerinden alınan puanlara ilişkin ortalama, standart sapma ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu sonuçları.....	64
Tablo 9: Liderlik hedeflerinin yordayıcılarına ilişkin regresyon analizi sonuçları....	66
Tablo 10: Başarı hedeflerinin yordayıcılarına ilişkin regresyon analizi sonuçları	67
Tablo 11: Eğitim hedeflerinin yordayıcılarına ilişkin regresyon analizi sonuçları....	68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:Kariyer Hedefleri Ölçeğine ilişkin üç faktörlü model 56



BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Kişinin kimliğini oluşturan kaynakların en önemlilerinden biri mesleğidir. Bir meslek sahibi olmanın ve çalışmanın, insanın hayatında çeşitli yönlerden belirleyiciliği vardır. Yaşamını devam ettirmek ve temel ihtiyaçlarını gidermek amacıyla çalışmak, meslek sahibi olmanın ekonomik bir etkinlik olduğunu göstermektedir. Ancak insanlar sadece ekonomik kazanç sağlamak için çalışmazlar. İnsanlar mesleki etkinlikleri aracılığıyla yeteneklerini, potansiyellerini ve gizil güçlerini de ortaya koyma şansı bulurlar. Böylece potansiyelini ortaya çıkaran ve topluma faydalı olan insan kendini daha değerli ve önemli görür. Tüm bunların yanı sıra bir meslek sahibi olmak, sadece insanın yapacağı işe yön vermez, aynı zamanda nasıl bir ortamda çalışacağını, kimlerle ilişki kuracağını, yaşam tarzının nasıl olacağını da büyük ölçüde belirlemiş olur (Kuzgun, 2006; Yeşilyaprak, 2016). Tüm bunlar göz önüne alındığında, meslek sahibi olmanın ve meslek seçiminin, kişinin hayatında çeşitli alanlarda önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir.

Çalışma yaşamındaki cinsiyete dayalı yapı incelendiğinde, kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki yükseliş göze çarpmaktadır. Türkiye’de 2006 yılında kadının iş gücüne katılım oranı %23,6 iken bu oran 2016 yılında %31,5 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2018). Kadınların iş gücüne katılımlarında yıllık oranda artış olsa da, ulaşılan bu oranın OECD ülke ortalamasının (%51.9) çok altında olduğu (OECD, 2018), daha çok geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaştıkları ve geleneksel kadın meslekleri içerisindeki liderlik pozisyonlarında temsil oranlarının düşük olduğu görülmektedir. Örneğin, ABD’de öğretmenlerin %75’inin kadınlardan oluşmasına karşın, eğitim alanındaki liderlik rollerinin sadece %30’u kadınlara aittir (Lennon, 2013; aktaran Gregor, 2016). Türkiye’de geçerli olan duruma bakıldığında ise; 2014 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yöneticilerin oranı %9,4, kadın hâkim oranı %36,9, kadın profesörlerin oranı %28,7 olarak görülmektedir (TÜİK, 2015)

Kadınların iş gücüne katılımlarının artmasıyla birlikte, kadınların kariyer hedeflerinin yapısında birtakım değişiklikler olmuştur. Geçmişte, kadınların kariyer tercihleri,

kariyere ya da ev işlerine odaklanma olarak kategorize edilmekteydi. Daha yakın geçmişte ise kadınların kariyer kararları, bir aile kurma ve sürdürmenin ya da kariyerin önceliklendirilmesi ana başlığı altında incelenmiştir (Betz ve Fitzgerald, 1987). Kadınların kariyer kararlarına ilişkin genel kabul gören model, prestijli ya da prestijli olmayan meslekleri seçtikleri ve kadınların baskın olduğu geleneksel meslekleri ya da bu geleneksel mesleklerin dışındaki meslekleri tercih ettikleri varsayımına dayanıyordu. Ancak bu modelin, kadınların kariyer gelişimlerinin çok boyutlu yapısını ve kadınların kariyer hedeflerini açıklamada yetersiz kaldığı ifade edilmiştir (Fassinger, 1990; O'Brien ve Fassinger, 1993). Alanyazın incelendiğinde, kariyer hedefi kavramının, bireyin belirli bir kariyeri seçme arzusu olarak tanımlandığı görülmektedir (Farmer, 1985). O'Brien (1996) ise, kariyer hedefleri kavramına ilişkin, kadınların kariyerlerinde liderlik pozisyonlarını hedefleme ve seçtikleri kariyere dair eğitimlere devam etme isteklerinin derecesini içeren daha karmaşık ve çok boyutlu bir tanımlamada bulunmuştur. Daha sonra bu tanımlamadaki değişkenlere bireyin kariyeri içinde tanınma, terfi etme ve sorumluluk almayı istemesini içeren "başarı hedefi" kavramı da ilave edilmiştir (Gregor ve O'Brien, 2016).

Kadınların kariyer kararlarına ilişkin modeller, kariyer kararlarını etkileyen değişkenleri daha iyi açıklamak için, içsel ve dışsal faktörleri içeren belirgin yapılar önermiştir (Fitzgerald, Fassinger ve Betz, 1995). İçsel yapılar, bireyin kendisi ve bakış açısı olarak kabul edilirken, dış yapılar, bireyin kariyer gelişimini etkileyebilecek olan toplumsal beklentiler, çalışma ortamı engelleri gibi dış faktörleri yansıtmaktadır (Gregor, 2016).

Eccles ve diğerleri (1983) tarafından oluşturulan Beklenti Değeri Modeli (The Expectancy Value Model), kariyer ve eğitim seçimlerini etkileyen faktörler açısından, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları anlamak için kullanışlı bir model olarak görülmektedir (Gregor, 2016). Bu başarı modeline göre, kişinin bir aktiviteye ilişkin seçimleri, sebatı (persistence) ve performansı birtakım değişkenler aracılığıyla açıklanabilir. Bu değişkenler; bir aktiviteyi ne kadar iyi yapacağına ilişkin beklentilerine dayalı inançlar (expectancy-related beliefs) ve o aktiviteye ne ölçüde değer verdiklerini içeren öznel görev değerlerinden (subjective task values) oluşmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar, kız öğrencilerin, erkek öğrencilerden daha iyi performans gösterdiklerinde bile daha düşük başarı beklentisine ve yetenek inancına (ability beliefs) sahip olduklarını ortaya koymaktadır (Meece ve Courtney, 1992;

Satina, Solmon, Cothran, Loftus ve Stockin-Davidson, 1998; Wigfield ve diğeri, 1997; Wright, 1997). Bu hipotezden hareketle Beklenti Değeri Modeli, kadınların ve diğeri azınlıkların STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarındaki yetersiz temsillerini açıklamaya yardımcı olmak için kullanılmıştır (Battle ve Wigfield, 2003; Jacobs, 2005).

Alanyazın, aileden sağlanan kariyer desteği ve aile beklentilerinin, kariyer hedefleri ile ilişkili olabileceğini göstermektedir (Fisher, Gushue ve Cerrone, 2011; Li ve Kerpelman, 2007). Bu bağlamda kariyer gelişiminde ailenin etkisi de bu çalışmada kariyer hedefleri ile ilişkili olarak değerlendirilecektir.

Çocuğun kariyer gelişimi açısından anahtar figürler, yaşamında önemli rolü olan rol modeller ya da ilginç, yararlı insanları ifade eder. Bu figürlerin içerisinde yakınlar, akrabalar ve öğretmenler bulunmaktadır ancak bu konuda başta gelen figürler anne ve babalardır (Can ve Taylı, 2014). Trice ve Tillapaugh (1991), çocukların ebeveynlerinin mesleklerine olan isteklerinin, ebeveynlerinin kendi işlerinden doyum alma algısından etkilendiğini belirtmektedir. Rainey ve Borders (1997) ise annelerin kadınlar konusundaki tutumlarının, kızların kariyer planlarını önemli ölçüde etkilediğini ifade etmektedir. Ebeveyn tutumlarının, bireylerin kariyer gelişimlerini yakından ilgilendiren kariyer kararı verme, kariyer kararı öz-yeterliliği ve kariyer kararsızlığı gibi değişkenler üzerinde önemli etkileri olduğunu bildiren araştırmalar mevcuttur (Eigen, Hartman ve Hartman, 1987; Sovet ve Metz, 2014).

Ebeveynlerin, çocukların kariyer gelişimleri üzerindeki etkileri olumlu olabildiği gibi olumsuz da olabilmektedir. Çocuklar kendilerini, meslekleri ya da üst öğrenim kurumlarını tanırsalar bile aileler çocuklarının üzerinde baskısı oluşturarak, kariyer gelişimlerinde dışarıdan müdahalede bulunabilmektedirler (Pişkin, 2002) Bu bağlamda anne babaların, çocukların kariyer gelişimlerinde, dünyaya geldikleri andan itibaren, olumlu ya da olumsuz yönde en etkili kişiler oldukları düşünülebilir.

Bireylerin kariyer gelişiminde, inançların (beliefs) da önemli bir değişken olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur (Bacanlı, 2012; Bandura ve diğeri, 2001; Hamamcı ve Çoban, 2007). Meslek seçimi, bireyin yetenek ve ilgilerinin yanı sıra, değer ve inanç sisteminden de etkilenen bir süreçtir. Aile, kültür ve çevre birlikte kariyer amaçlarına, inançlarına, değerlerine ve kişinin kendiyile ilgili yargılarına katkı sağlamaktadır (Savickas, 1991).

Sampson, Peterson, Lenz, Reardon ve Saunders (1996)'e göre akılcı olmayan inançlar öğrencilerin kendileri ve iş dünyası hakkındaki algılarını etkilemekte; mesleki bir karar vermeye ilişkin olumsuz duygularını harekete geçirmekte; mesleki amaçları doğrultusundaki eylemlerini engellemektedir. Dryden (1979) mesleki kararsızlık yaşayan danışanların, Ellis (1962) tarafından tanımlanan akılcı olmayan inançlardan en az birine sahip olduğunu ve mesleki danışma sürecinde, akılcı olmayan bu inançların Akılcı Duygusal Davranış Terapisine (ADDT) dayalı yöntemlerle değiştirilmesine yardımcı olunabileceğini belirtmiştir. Sampson ve diğerleri (1996) de akılcı olmayan inançların danışanların kendileri ve iş yaşamı hakkındaki algılarını etkilediğini, kariyerlerine karar vermekle ilgili olumsuz duygularını arttırdığını ve kariyer hedeflerine yönelik eylemlerine engel olduğunu ifade etmişlerdir.

Corbishley ve Yost (1989), meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları, “bir kişinin mesleki amaçları doğrultusunda ilerlemesi için gerekli görevleri başarmasını zorlaştıran; hatta imkansızlaştıran duygu ve davranışlara yol açan düşünceler” şeklinde tanımlamıştır. Kişilerin kariyerleri ile ilgili kararları nasıl verdikleri, nasıl iş aradıkları ve işlerinde nasıl terfi aldıklarının, kendileri ve iş dünyası hakkındaki inançlarına bağlı olduğunu belirten Krumboltz (1994), ayrıca kişilerin inançlarının rasyonel ve yapıcı olması durumunda kariyer amaçlarına ulaşmak için çaba sağlayacaklarını ve bu inançların kişiye yardım edeceğini, ancak bu inançların hatalı ve kişiyi engelleyici yapıda olması durumunda ise kişi amaçlarına ulaşmak için çaba sarf etse de inançlarının kendisine yardımcı olmayabileceğini ifade etmiştir.

Kadınların kariyer hedefleri ile ilgili olan değerlerin erken yaşlardan itibaren bu hedefleri şekillendirdiği bilinmektedir (O'Brien ve Fassinger, 1993). Ailenin ve meslek seçiminde akılcı olmayan inançların yukarıda belirtildiği üzere kariyer gelişimi üzerindeki önemli etkisi düşünüldüğünde, bu değişkenlerin kariyer hedefleri ile olası ilişkilerinin araştırılması önemli görülmektedir.

1.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Kariyer Hedefleri Ölçeğinin lisede öğrenim gören kız öğrenciler için geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmak, kariyer seçiminde aile etkisi düzeyleri ve meslek seçiminde akılcı olmayan inançları ile kariyer hedefleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve kariyer hedeflerinde aile etkisinin ve akılcı olmayan inançların rolünü ortaya koymaktır.

1.2 Problem Cümlesi

Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile kariyer seçiminde aile etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı) arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.2.1 Alt Problemler

1. Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) öğrenim görülen okul türüne göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?
2. Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) öğrenim görülen sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?
3. Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile kariyer seçiminde aile etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı) arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer seçiminde aile etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı), kariyer hedeflerini (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) anlamlı olarak yordamakta mıdır?

1.2.2 Denenceler

1. Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) öğrenim görülen okul türüne göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir.
2. Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) öğrenim görülen sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir.
3. Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile kariyer seçiminde aile etkisi (bilgi

desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4. Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer seçiminde aile etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı), kariyer hedeflerini (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) anlamlı olarak yordamaktadır.

1.3 Sayılı

Araştırma kapsamında katılımcı öğrencilere verilen ölçeklerin, ölçmek istedikleri özellikleri ölçtükleri ve öğrencilerin gerçek durumlarını yansıtacak şekilde ölçekleri yanıtladıkları kabul edilmektedir.

1.4 Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir.

1. Bu araştırma, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Samsun ili Çarşamba ilçesinde eğitim öğretim gören Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, Anadolu Liseleri, İmam Hatip Liseleri ve Fen Lisesinin 9, 10, 11 ve 12. Sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.
2. Araştırma bulguları, kullanılan ölçeklerin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.5 Tanımlar

Kariyer Hedefleri: Bireylerin kariyerlerinde liderlik pozisyonlarını hedefleme, seçtikleri kariyere dair eğitime devam etme ve kariyeri içinde tanınma, terfi etme ve sorumluluk alma isteklerinin derecesi olarak tanımlanmaktadır (O'Brien, 1996; Gregor ve O'Brien, 2015a).

Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnanç: Bir kişinin mesleki amaçları doğrultusunda ilerlemesi için gerekli görevleri başarmasını zorlaştıran; hatta imkansızlaştıran duygu ve davranışlara yol açan düşünceler olarak tanımlanmaktadır (Corbishley ve Yost, 1989)

1.6 Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Kadınların kariyer gelişimleri, sosyal, kültürel ve psikolojik etkenlerin göz önüne alınarak incelenmesi gereken çok boyutlu ve karmaşık bir süreçtir (Fouad ve

Kantamneni, 2008). Kadınlar her ne kadar eğitim ve çalışma yaşamına katılım konusunda büyük ilerlemeler kaydetmiş olsa da birçok meslek toplumsal cinsiyete göre ayrılmaya devam etmekte ve kadınlar çalışma yaşamında cinsiyete dayalı çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. TÜİK (2018) tarafından kadınlarla ilgili yayınlanan istatistiki rapor, Türkiye’de 2016 yılı itibarıyla 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranının erkeklerde %65,1 kadınlarda ise %28 olduğunu göstermektedir. Aynı raporda Türkiye’deki kadın yönetici oranının ise %16,7 olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında, kadınların liderlik pozisyonlarındaki düşük temsilini anlamaya ve buna yönelik önlemler almaya yardımcı olacak çalışmaların, kariyer psikolojik danışmanlığı alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bireyin, kişiliğinde olduğu kadar kariyer gelişiminde ve seçiminde de çok önemli bir etkisi olan aile bireylerinin, kariyer hedefleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Yurtdışında yapılan çalışmalar bireyin anne-babasıyla ilişkisinin ve aileden sağladığı desteğin, kariyer hedefleri ilişkili olduğunu göstermektedir (Fisher ve diğerleri, 2011; Li ve Kerpelman, 2007). Ülkemizde, lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile kariyer seçiminde aile etkisi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunmadığı görülmüştür.

Meslek seçimine ve kariyer gelişimine etki eden bir diğer faktör de bireylerin meslek seçimine ilişkin inançlarıdır. Yapılan araştırmalar kariyer seçimiyle ilgili karar verme süreçlerinin ve mesleki tercihlerin, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Hamamcı ve Çoban, 2007; Saunders ve diğerleri, 2000; Şahin, Sarı, Duman, Kerimoğlu ve Kocaman, 2015). Kariyer karar süreçlerindeki etkisi göz önünde bulundurularak, meslek seçiminde akılcı olmayan inançların da bu araştırmaya dahil edilmesinin, kariyer hedeflerinin yapısını anlamada yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı engellerle ilgili çalışmalar (Mizrahi ve Aracı, 2010; Örucü, Kılıç ve Kılıç, 2007) yapıyor olsa da kariyer hedefleriyle ilgili çalışmalar çok sınırlı düzeyde kalmakta, özellikle lise öğrencileri için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı bulunmamaktadır. Bu çalışma kapsamında kadınların kariyer hedeflerinin ölçülmesi amacıyla Büyükgöze-Kavas ve O’Brien (t.y.) tarafından lisans ve lisansüstü düzeyde öğrenim gören kadınların kariyer hedeflerini ölçmek amacıyla Türkçeye uyarlanan ölçeğin, lise öğrencileri için geçerlik

ve güvenirlik çalışmasının yapılması ve kariyer hedeflerinin aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarla ilişkisini inceleyerek, kadınların kariyer gelişimleri ile ilgili karmaşık süreçleri anlama konusunda ülkemiz alanyazına katkı sağlayabileceği düşünmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, kariyer kavramı, ailenin kariyer sürecindeki yeri, kariyer hedefleri kavramı ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ile ilgili alanyazından elde edilen bilgiler yer almaktadır.

2.1 Kariyer Kavramı

Latince ve Fransızcadan türemiş olan kariyer sözcüğü, insanların, atların, uçan birtakım canlıların hareket ettiği bir yol ve parkur anlamına gelmektedir. 19. Yüzyılın başlarından itibaren bugün yaygın olarak kullanılan anlamıyla kullanılmaya başlanmıştır (Collin, 2006). Türk Dil Kurumu'nun Büyük Türkçe Sözlüğünde (2011) kariyer kavramı, "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak tanımlanmıştır. Super (1980) kariyer kavramını "bireyin tüm yaşamı boyunca oynadığı rollerin bir sırası ve birleşimi (combination)" olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla kariyerin, yaşam boyu devam eden bir süreci ifade ettiği söylenebilir. Kariyer kavramı bu süreçte bireyin "çalışan" olarak oynadığı roller de dahil olmak üzere tüm yaşam boyu üstlendiği rolleri kapsamaktadır. Kariyer sürecinde bireyin meslek öncesi- meslek icrası- meslek sonrası görevleri olduğu kadar, boş zaman faaliyetleri de dahil olmak üzere toplumda üstlendiği tüm roller bu sürece dahil olduğundan, bir meslek seçmek, herhangi bir mesleğe girmek ya da bir meslekten ayrılmak kariyer sürecini sona erdirmez. (Yeşilyaprak, 2016).

Birey kariyer gelişimi sürecinde çeşitli kararlar verir ve bu doğrultuda seçimler yapar. Günümüzde, yaşamın belli bir döneminde bir kere verilen ve genellikle değişmeyen bir karar olarak meslek seçimi yerine çalışma yaşamının sonuna kadar süren bir gelişimi ifade eden kariyer gelişimi kavramı üzerinde durulmaktadır (Kuzgun, 2008). Kariyer, bireye hazır sunulan ve seçilen bir alternatif değil, yaratılan/yapılan bir süreçtir; onu birey kendisi oluşturur (Sukiennik ve diğerleri, 2004; aktaran Yeşilyaprak, 2016).

2.2 Kariyer Gelişimi Sürecini Etkileyen Faktörler

Her insan için meslek seçimi yaşamlarındaki en önemli kararlardan birisi olmakla birlikte kişiler mesleki tercihlerde bulunurken birçok faktörden etkilenmektedir. Kişi bu karar sürecinde bir takım inanç, ilgi ve değer yargılarının etkisi altında kalmaktadır. Aynı zamanda kişinin bu kararında mesleğe yönelik olarak duyduğu ilgi, sahip olduğu değerler ve elde edeceği tatmin gibi faktörlerin yanı sıra kişisel özelliklerinin de etkili olduğu, alanyazında görülmektedir. (Tokar, Fisher ve Subich, 1998).

İnsanlar, ebeveynlerinden aktarılan farklı gen donanımları ve yaşayıp etkileşime girdikleri farklı çevrelerden dolayı birbirlerinden farklılık gösterirler. Her birey kendine özgü özellikler taşımaktadır ve dünya üzerinde yaşayan ve bugüne dek yaşamış olan hiçbir insan, bir diğerinin aynısı olmamıştır. Bu biriciklik, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde de kendisini gösterir. Her bireyin kariyer gelişim süreci kendine özgü ve diğerlerinden farklıdır (Yeşilyaprak, 2016). Super (1990) mesleki gelişim kuramında bireylerin yetenekleri, ilgi alanları ve kişilikleri açısından farklılık gösterdiğini, her bir mesleğin karakteristik bir yetenek yapısı, ilgi alanı ve kişilik özelliği gerektirdiğini belirtmektedir.

Bu çalışmada bireyin kariyer gelişimini etkileyen faktörler; yetenek, ilgi, kişilik özellikleri, meslek değerleri, aile, sosyoekonomik düzey ve cinsiyet ana başlıkları altında incelenecektir.

2.2.1 Yetenek

Yetenek, bireyin çeşitli görevleri yerine getirme kapasitesini temsil eder. Genel düşünce bu kapasitenin çok fazla değiştirilebilir bir yapıya sahip olmadığına yönelik olsa da zaman içinde geliştirilebilir (Rotunda, 2006). Kuzgun (2006) yeteneğin meslek gelişimini etkileyen en önemli özellik olduğunu belirtir ve yeteneği herhangi bir davranışı (bilgi veya beceriyi) öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan gizilgücün (kapasitenin) çevre ile etkileşim sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmı şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanım incelendiğinde yeteneğin doğuştan getirilen bir boyutunun olması yanı sıra çevresel koşulların etkisiyle geliştirilebilen bir özellik olduğu anlaşılmaktadır. Bu anlamda yetenek, doğuştan getirilen güçlü bir yana sahipken, çevresel koşulların etkisiyle değişime açıktır (Pişkin, 2016). Yetenekler sadece akademik alanda değil, bedensel alanda da olabilir ve bir

alanda gösterilecek en üst düzeydeki performansın işaretçisi olarak düşünülebilir (Özyürek, 2013).

Rotunda (2006), yeteneklerin dört kategoriye ayılabileceğini ifade etmiştir. Bunlar zihinsel yetenekler (cognitive ability), psikomotor yetenekler, duyuşsal (sensory) veya algısal yetenekler (perceptual abilities) ve fiziksel yeteneklerdir. Zihinsel yetenekler, akıl yürütme, yargılama, okuma, yazma, matematiksel akıl yürütme becerilerini içerir. Psikomotor yetenekler, kas ve beden hareketleri ile ilgilidir. Bir uyarıcının algılanması veya fark edilmesi ile ilgili olan yetenek ise duyuşsal ve algısal yeteneklerdir. Son olarak fiziksel yetenekler, kas kuvveti, kardiyovasküler dayanıklılık ve hareket kalitesi ile ilgilidir. Kariyer ile ilgili sonuçların açıklanmasında en yararlı olan yetenekler, bu girdinin odak noktası olan bilişsel becerilerdir. Rotunda (2006) bu yetenek türleri arasından kariyerle en çok ilişkili olan yeteneğin zihinsel yetenekler olduğunu iddia etmektedir. Ryan Krane ve Tirre (2005), kişinin yetenek düzeyinin, akranları arasında kararlılık gösterebileceğini ve böylece yetenek ölçümlerinin sonuçlarının gelecekteki meslek veya işleri yordamak için kullanılabileceğini belirtmişlerdir.

Beceri ve yetenek kavramları birbirine yakın anlamlar içermesine rağmen aralarında ince farklar bulunmaktadır. Yetenek bireyin performansına yansıtacağı potansiyeli, beceri ise bireyin ondan istenen işi yapabilecek düzeyde olmasını ifade etmektedir (Pişkin, 2016). Brannick ve Levine (2006) ise becerilerin daha çok bedeni kullanmakla alakalı olduğunu ve çoğu becerinin bir mesleğe ya da işe özgü olduğunu belirtmişlerdir.

2.2.2 İlgi

Strong ve Frederic Kuder'in öncülüğünde 1930'lu yıllarda ilginin ölçülmesine yönelik başlayan çalışmalar ve sonraki yıllarda John Holland'ın ilgi kavramının kuramsal yapısına ve sınıflandırmasına yaptığı katkılarla birlikte ilgi kavramı, kariyer danışmanlığı alanında üzerinde en çok çalışılan konulardan biri haline gelmiştir (Pişkin, 2016). İlgi, belli faaliyetlere isteyerek yönelme, bu faaliyetleri kısıtlayıcı koşullar altında bile başka faaliyetlere tercih etme ve bu faaliyetleri gerçekleştirirken yorgunluk ve bıkkınlık gibi olumsuz durumlar yerine dinlenmişlik ve devam etme isteği duyulduğu hallerde varlığına hükmedilen bir iç uyarıcı olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2006). İlgi kavramının, belli görevlere, etkinliklere veya nesnelere ilişkili olarak neyi sevdiği ya da sevmediğini ifade ettiğini belirten Borgen (2006), ilgi

alanlarının, değerler, aile geçmişi ve deneyimleri, sosyal sınıf, kültür ve çevre gibi faktörlerle şekillendiğini ifade etmiştir. Kişilerin, ilgilerini eğitim hayatları devam ederken tanımları, meslek seçimi yaparken bu niteliklerini dikkate almalarına yardımcı olabilir. Ancak ilgilerini algılama ve değerlendirme derecesi kadar ilgilerinin her birine verdiği önem de meslek seçme kararını belirlemektedir. (Kuzgun, 2006).

Crites (1999) mesleki ilgilerin dört farklı yönetime göre tanımlanıp değerlendirilebileceğini belirtmektedir. Buna göre mesleki ilgiler, ifade edilen, gözlenen, yetenek testleriyle ölçülen ve envanterle ölçülen ilgilerdir. Kişinin bir nesne, görev, bölüm, okul türü ya da mesleğe karşı ilgisini sözel olarak ifade etmesiyle ifade edilen ilgiler, belli etkinliklere katılımının gözlenmesiyle ise gözlenen ilgiler tanımlanabilir (Özyürek, 2013). Crites (1999) ilgilerin objektif yetenek testleri aracılığıyla elde edilen puanlara bakılarak ve envanterler aracılığıyla hangi alana ilgisinin olduğunu değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Kuzgun (1988), lise son sınıf öğrencileri ve üniversiteye girecek lise mezunlarının mesleki ilgilerini değerlendirebilmeleri amacıyla geliştirdiği Kendini Değerlendirme Envanterinde 11 ilgi alanı belirlemiştir. Bunlar: Temel Bilimler, Sosyal Bilimler, Canlı Varlık, Mekanik, İkna, Ticaret, İş Ayrıntıları, Müzik, Güzel Sanatlar, Edebiyat ve Sosyal Yardım ilgisidir. Kuzgun, 1996 yılında geliştirdiği Akademik Benlik Kavramı envanterinde Kendini Değerlendirme Envanterinde yer alan ilgi alanlarına yabancı dil ilgisini de eklemiştir (Kuzgun, 1996).

2.2.3 Kişilik Özellikleri

Kişilik, McCrae ve Costa (1989) tarafından, bireyin farklı durumlarda ortaya koyduğu davranışları açıklayan, sürekliliği olan, kişilerarası, duygusal, motivasyonel, deneyime dayalı etkileşim tarzı olarak tanımlamıştır. Kişilik, bireyin değişik durumlar karşısında nasıl davranacağını belirlenmesinde önemli rol oynar ve her bireyin kariyerinin temelleri, kişiliği tarafından şekillenmektedir. Erken kariyer araştırması, meslek seçimi, iş performansı ve kariyer değişikliklerinin içinde bulunduğu temel kariyer kararları, bireyin kişilik yapısından etkilenmektedir (Pişkin, 2016).

İnsan davranışı hakkında bilgi edinmek için kişi ve çevre arasındaki uyumu incelemek fikri, kariyer gelişimi de dahil olmak üzere iş ile ilgili birçok konunun daha iyi anlaşılmasını sağlamıştır. Buna göre insanların kişilik özellikleri ile mesleğin gerekliliklerin uyumu durumunda verimliliği ve iş doyumunu gibi olumlu sonuçlar

ortaya çıkmaktadır. Kişiliğimiz temel olarak kim olduğumuzu, diğer insanların bizi nasıl gördüklerini ve girmeyi seçtiğimiz durumları şekillendirir. Bireyler kim olduklarını bilerek ve kişiliklerine dair çeşitli unsurları daha iyi anlayarak, kariyerleriyle ilgili daha iyi kararlar verebilir. (Crant, 2006).

2.2.4 Meslek Değerleri

Yirmi birinci yüzyılın başında değerleri çalışan uygulamalı psikologlar tarafından insan davranışlarının temel güdüleyicileri olarak gördükleri değerler, sosyal yaşama uyum sağlamamızı etkileyen yapılardır (Pişkin, 2016). Değerler, bireylerin karar verirken seçenekler arasından hangisine yöneleceğine, davranışları ve olayları önem sırasına koymasına yardım eden kavramlar takımını ifade eder (Kuzgun, 2006).

Meslek değerleri, 1950'lerde Super tarafından yetenek, ilgi ve kişilik gibi üç önemli kavramın yanında bireylerin meslek davranışlarını ve kariyer gelişimlerini etkileyen dördüncü bir kavram olarak eklenmiştir (Pişkin, 2016). Nevill ve Kruse (1996), değerlerin kişisel ya da sosyal olarak belirli şekillerde davranmakla ilgili olduğunu belirtmiştir. Kişisel değerler bireyin neleri istediği, neleri iyi ya da değerli bulduyuyla alakalıdır. Değer kavramı ile arasında birtakım farklar olan "çalışma değeri" kavramı ise, bireyin mesleklerden beklentiler ya da meslek hayatı içinde önem verdiği pekiştireçler olarak tanımlanabilir (Özyürek, 2013). Zytowski (1970), meslek değerlerini, kişinin duyuşsal yönelimi ile bunu tatmin edici davranışlar sunan dışsal obje grupları arasında aracılık eden bir dizi kavram olarak tanımlamıştır. Kuzgun (2006), ilgi ile mesleki değer arasındaki farka dikkat çekmiş ve ilginin, bir mesleğin görevlerini yerine getirirken yaşanan hoşnutluk, mesleki değerlerin ise bu görevlerin karşılığında sağlanan kazanç, ödül vb. sonuçlardan kaynaklanan doyumlarla ilgili olduğunu belirtmiştir.

Hartung (2006), meslek değerlerin, içsel değerler (intrinsic) ve dışsal değerler (extrinsic) olmak üzere iki temel kategoriye ayrıldığını belirtmiştir. İçsel değerler yaratıcılık, iş ile ilgili ilgi çekici aktiviteler gibi mesleğin ya da mesleki aktivitenin özünde bulunan doyum sağlayıcılığı, dışsal değerler ise iş güvenliği, maaş, sosyal statü gibi işin arzu edilen sonuçlarını temsil etmektedir. Bireyler meslek seçimi sürecinde bu alanlardaki ihtiyaçlarının yoğunluğuna göre meslek değerlerini önem sırasına koyarak, ihtiyaçlarını en iyi karşılayacağını düşündükleri meslekleri tercih etmektedirler (Kuzgun, 2006).

Değerlerin sınıflandırılmasıyla ilgili ilk çalışmalardan biri Super tarafından geliştirilen ve 15 farklı meslek değerini ölçmeye hedefleyen Çalışma Değerleri Envanteridir (Work Values Inventory). 2006 yılında Zytowski tarafından revize edilen envanterden fedakârlık, estetik ve yönetim değerleri, diğer değerlerle büyük ölçüde örtüştüğü gerekçesiyle çıkarılmıştır. Ölçeğin son halinde, yaratıcılık (creativity), entelektüel uyarım (intellectual stimulation), başarı (achievement), bağımsızlık (independence), prestij (prestige), ekonomik kazanç (economic returns), güvenlik (security), iş ortamı (surroundings), yönetimle ilişkiler (supervisory relations), yakın iş arkadaşlığı (associates), yaşam tarzı (way of life) ve çeşitlilik (variety) olmak üzere 12 değer kalmıştır (Zytowski, 2006). Türkiye’de Kuzgun (1998) tarafından geliştirilen Kendini Değerlendirme Envanterinde, yeteneğini kullanma, yaratıcılık, yarışma, iş birliği, değişiklik, düzenli yaşam, liderlik, ün sahibi olma ve kazanç olmak üzere dokuz mesleki değer belirlenmiştir.

2.2.5 Aile

Çocuğun kişilik ve kariyer gelişimi üzerinde etkili olan iki temel kaynak olduğu söylenebilir. Bu kaynaklardan ilki, bireyin sahip olduğu biyolojik özelliklerin kaynağını oluşturan anne babasından aldığı kromozomlar, diğeri ise çevresel faktörlerdir. Diğer bir deyişle kalıtım ve çevrenin etkisi bireyin görece durağanlık gösteren özelliklerini oluşturmaktadır. Bu da çocuğun doğuştan kalıtım yoluyla getirdiği gizilgüçler ve bu güçlerin ortaya çıkmasında etkili olan çevresel koşulların oluşumunda en fazla ailenin, aile içinde ise anne babaların pay sahibi olduğunu göstermektedir (Pişkin, 2002).

Çocuğun diğer bireylere, nesnelere ve tüm yaşama karşı aldığı tavırların, tutum ve davranışların temeli, anne babaları ve diğer aile üyeleri ile olan ilişkileri neticesinde oluşur. Çocuğun ailenin ve toplumun bir üyesi olduğu bilinci ve uyum biçimleri de aynı zamanda aile içinde kazandırılmaya başlanır. Aile, çocuğun ilgi ve yeteneklerine uygun arzuların gelişimine de yardımcı olur (Yavuzer, 2012)

Belli bir kalıtımsal donanımla dünyaya gelen insanların çevre ile etkileşimleri sırasında ilgileri gelişir. Bu konuda en önemli rolü oynayan kişiler anne babalardır (Holland, 1997). Çocuğun kariyer gelişimi açısından anahtar figürler, yaşamında önemli rolü olan rol modeller ya da ilginç, yararlı insanları ifade eder. Bu figürlerin içerisinde yakınlar, akrabalar ve öğretmenler bulunmaktadır ancak bu konuda başta

gelen figürler anne ve babalardır (Can ve Taylı, 2014). Trice ve Tillapaugh (1991), çocukların ebeveynlerinin mesleklerine olan isteklerinin, ebeveynlerinin kendi işlerinden doyum alma algısından etkilendiğini belirtmektedir. Rainey ve Borders (1997) ise annelerin, kadınlar konusundaki tutumlarının, kızların kariyer düzenlemelerini önemli ölçüde etkilediğini ifade etmektedir.

Roe (1986) meslek seçiminin, psikolojik ihtiyaçları karşılamak amacıyla yapıldığını ve bireyin çocukluk döneminde evde ihtiyaçlarının karşılama derecesi ve yöntemlerinin onun ileride meslek seçiminde belirleyici rol oynayan iç uyarıcıları oluşturduğunu belirtmiştir. Kuramını Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayandıran Roe, hayatın ilk yıllarındaki yaşantıların, hangi ihtiyacın öncelik kazanacağını veya hangisinin diğerine göre daha güçlü olacağını belirleyeceğini öne sürmüştür. Çocukluk yaşantılarının esas belirleyicileri ise anne-babaların tutumlarıdır ve anne-baba ile çocuk ilişkileri, farklı mesleki seçimlere neden olmaktadır (aktaran Yeşilyaprak, 2010).

Roe, her bireyin psikik enerjisini genişletme eğilimini içinde taşıdığını ve bu eğilimin çocuklukta gerçekleşen deneyimlerle birleştiğinde, bireyin ihtiyaçlarını karşılamaya yarayacak genel bir stilin ortaya çıktığını öne sürmüştür. Bu stildeki farklılıklar, çocuklukta maruz kalınan farklı çocuk yetiştirme stillerinden kaynaklanmaktadır (Osipow ve Fitzgerald, 1996). Roe (1957) ailelerin çocuk yetiştirme stillerini her birinde iki sınıflandırma bulunan üç başlıkta incelemiştir ve ebeveynlerin çocuk yetiştirme stillerini açıklarken, annenin ya da babanın çocuğa yönelik belirli davranışlarının (specific behaviors) değil, tutumlarının daha önemli olduğunu belirtmiştir. Burada annenin ya da babanın tutumlarındaki benzerlik ya da farklılıklar değil, aile içindeki baskın eğilimin ne olduğu önemlidir. Roe'nin tanımladığı anne-baba tutumları şunlardır (Roe, 1957):

1) Çocuğa duygusal yoğunlaşma (Emotional Concentration on the Child):

Bu tutum “aşırı koruyuculukla (over protecting)” “aşırı talepkarlık (overdemanding)” arasında değişmektedir. Anne-babalar genellikle ilk çocuklarında daha fazla kaygı yaşarlar ve ilk çocuklar bu tutuma daha fazla maruz kalırlar. Aşırı koruyucu anne babalar çocuğun bağımlılığını destekleyip, keşfetmeye yönelik davranışlarını kısıtlarlar. Çocuğun fiziksel özellikleri ve gerçek ya da sahip olduğu sanılan yetenekleri üzerine yoğunlaşırlar (Roe, 1957).

Aşırı talepkar anne-babalar ise çocuğa ilişkin çok yüksek performans beklentisine sahiptir. Çocuklarını, okulda ve iş hayatında yüksek başarı göstermeleri konusunda zorlarlar. Çocukların kendini gerçekleştirmesini desteklemezler (Güneri, 2016).

2) *Çocuktan kaçınma (Avoidance of the child):*

Bu, çocuğun ihtiyaçlarının en az düzeyde karşılandığı ve “çocuğun duygusal olarak reddedilmesi (Emotional rejection of the child)” ve “ihmal edilmesi (neglect of the child)” olarak iki alt sınıflandırmaya sahip olan anne-baba tutumunu tanımlamaktadır. Duygusal olarak reddedilen çocuğun fiziksel ihtiyaçları aile içinde karşılanmakta ancak sevgi ve şefkat ihtiyacı karşılanmamaktadır. İhmal edilmeye dair tutumda ise bir kasıt olmamakla birlikte ihmalkarlıktan dolayı çocuğun ihtiyaçları aksatılır (Roe, 1957).

Reddedici anne-babaların çocukları, sevgisiz bir ortamda yetiştikleri için başkalarına karşı savunucu ya da saldırgan eğilimler geliştirebilirler. Meslek seçerken doyurulmamış olumsuz eğilimleri, toplum tarafından kabul görülecek şekilde ifade etmenin bir yolunu ararlar. Böylece ya insanları reddederek sadece nesnelere ilgili meslekler seçecek ya da insanlarla uğraşmayı içeren mesleklere girecek ancak onları obje yerine koyacaklardır (Yeşilyaprak, 2010).

3) *Çocuğun Kabulü (Acceptance of the child):*

Çocuğunu kabul edici tutuma sahip olan ebeveynler çocukları üzerinde ne yoğunlaşır ne de çocuklarını ihmal ederler. Böyle bir aile ortamında çocuklar evin tam olarak bir üyesi olurlar. Çocuğun bağımsızlığı desteklenir ve anne-baba zorlayıcı veya sınırlayıcı değildir. Bu tutum “rahat kabul edici (casual acceptance)” ve “severek kabul edici (loving acceptance)” olmak üzere iki alt sınıflandırmayı içermektedir. Rahat kabul edici tutumda anne-babalar çocuklarına makul düzeyde sevgi sağlarlar. Severek kabul edici anne-babalar çocuğa daha sıcak yaklaşarak çocuğun kendi kendine yetmesini desteklerler (Roe, 1957).

Kabul edici anne-babaların çocuklarının, saygı görme ve sevilme gibi ihtiyaçları karşılanmış olduğundan, çocuklar bu gereksinimleri, davranışlarını belirleyen bir güdü halinde düşünmeyeceklerdir. Böylece meslek seçerken savunucu olmayan bir tutumla daha özgür davranabileceklerdir (Yeşilyaprak, 2010).

Ebeveyn tutumlarının, bireylerin kariyer gelişimlerini yakından ilgilendiren kariyer kararı verme, kariyer kararı öz-yeterliliği ve kariyer kararsızlığı gibi değişkenler üzerinde önemli etkileri olduğunu bildiren araştırmalar mevcuttur (Eigen ve diğerleri, 1987; Sovet ve Metz, 2014). Çocuğa mesleki karar verme konusunda koruyucu bir tutum sergileyen anne-babalar, çocuğun mesleki karar verme sürecinde aşırı müdahalede bulunarak, kendilerini keşfetme konusunda çocuğu engelleyebilirler. Bu tip ailelerde çocuk keşfeden ve öğrenen etkin bir pozisyonda değil, ailenin çocuk yerine kararlar verdiği ve gerekli konuları ailenin öğrettiği edilgen bir pozisyonda bulunur. Böylece çocuğun bağımsızlığı, girişimciliği ve en önemlisi gizilgüç ve potansiyellerini ortaya koyması engellenir (Kulaksızoğlu, 2004; Özen, 2001)

Özen (2001), otokratik tutuma sahip anne-babaların çocuklarının mesleki karar verme sürecinde kendi kişisel özelliklerini tanıma konusunda kararsızlık yaşayabileceğini belirtmektedir. Bunun nedeni olarak ailenin beklentileri ile çocuğun beklenti ve ihtiyaçları birbirinden farklı olabileceği gösterilmiştir.

Demokratik tutumun sergilendiği bir aile ortamında yetişen çocuğun ise özerkliği gelişir. Çocuk bulunduğu ortamlarda kendini daha rahat hisseder, kendini özgürce ifade edebilir, özgüveni artar ve potansiyelinin farkına varabileceği için kendini gerçekleştirme fırsatını eline geçirmiş olur (Kulaksızoğlu, 2003; Özen, 2001)

Kim (2010) tarafından, akademik başarısı yüksek lise öğrencilerinin kariyere yönelik ihtiyaç ve tercihlerini incelemek amacıyla yapılan bir çalışmada, öğrenciler kariyer tercihlerini etkileyen önemli faktörleri kendilerinin ve ailelerinin ilgi alanları olarak belirtmişlerdir. Öğrencilerin büyük bir bölümü kendi ilgilerinden ve ailelerinin beklentilerinden birlikte söz etmişlerdir. Harrison (1986), öğrencilerin kariyer gelişimlerine ailelerin etkisinin öğretmenlerden, danışmanlardan, okul yöneticilerinden, öğrencilerin arkadaşlarından ya da alanda çalışan diğer kişilerden daha fazla olduğunu belirtmektedir (aktaran Joseph, 2012).

Kuzgun (2000), anne-babaların çocuklarının kariyer gelişimleri üzerinde olumlu ve olumsuz yönde etki gösterebileceklerini bildirmiştir. Buna göre anne-baba çocuğun bazı yeteneklerini geliştirici ortamlar hazırlarken, bazılarını ihmal edebilir, hatta bastırabilir. Ebeveynler belli mesleklere ilişkin tutumlarını ve meslek değerlerini de çocuklarına aşılayabilirler. Ayrıca çocuğun benlik kavramının biçimlendirilmesinde de başrolü oynayan anne-baba, gerçekçi bir gözle çocuklarını değerlendirdiklerinde,

çocuktan yeteneklerinin üzerinde ve ilgilerinin dışında bulunan alanlarda başarı beklemeceklerdir.

Super (1953) kariyer gelişimini bir benlik kavramı geliştirme ve uygulama süreci olarak tanımlamıştır. Benlik kavramının oluşmasında insanların kullandığı yollardan biri keşfetmedir. Kişi çeşitli etkinlik ve deneyimlerle neler yapabildiğini, yeteneklerinin ve özelliklerinin neler olduğunu keşfeder. Yaptıklarına başkalarının ne tepki verdiğini değerlendirir ve kendisi hakkında bir algı geliştirmeye başlar. Bu algının gelişmesindeki bir başka yol ise ailedeki veya tanıdık kişilerle özdeşleşmedir (Yeşilyaprak, 2010).

Anne babaların, çocukların kariyer gelişimleri üzerindeki etkileri olumlu olabildiği gibi olumsuz da olabilmektedir. Çocuklar kendilerini, meslekleri ya da üst öğrenim kurumlarını tanırsalar bile çocukların üzerinde aile baskısı olduğu gözlenmektedir. Aileler çocukları koruma ve kollama adına her türlü destekte bulunurlarken aynı zamanda onların kararlarına da çoğu kez müdahale etmekte ve çocuklarını kendi arzu ve değerleri yönünde kararlar almaya zorlamaktadırlar. Anne ve babalar çocuklarının başarılı olmasını istemektedirler ancak bunun yanında pek çok anne-baba çocuklarına ilişkin gerçekçi olmayan beklentilerin içerisine girmektedirler. Bu beklentiler çoğu zaman çocuğun ilgi ve yeteneklerini değil, anne-babaların istek ve arzularını içermektedir. Geçmişte kendilerinin isteyip de gerçekleştiremediklerini çocukları aracılığıyla yaşamak isteği, çocukları üstesinden gelemeyecekleri taleplerle baş başa bırakabilmekte ve baskı altına alabilmektedir (Pişkin, 2002).

2.2.6 Sosyoekonomik Düzey

Bir kimsenin eğitim hayatı içerisinde hangi noktalara kadar ilerleyebileceği, öncelikle sahip olduğu yeteneklerle ilişkilidir. Ancak yetenekler, çevre desteği ile geliştirilebilir. Bu sebeple bireylerin eğitim hedeflerinin belirlenmesinde ailenin sosyoekonomik durumu da önemli bir belirleyici haline gelmektedir. Bireyin ailesinin sosyoekonomik durumu, onun alacağı eğitimin düzeyini, buna bağlı olarak da seçeceği mesleği belirler (Kuzgun, 2006). Aytekin (2005) yaptığı bir araştırmada lise öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörlerin başında aile, ailenin sosyo-ekonomik ve eğitim düzeyinin olduğunu belirtmektedir.

Çocukların sosyoekonomik düzeyleri, iş dünyasına ilişkin algılarını etkilemekte ve kendilerine uyan mesleklere ilişkin inançlarını, algıladıkları sosyal statülerine uygun

olarak geliřtirmektedirler (Miller, 1986). Yoksulluk içerisinde yařayan çocuklar, yoksul olmayan çocuklara kıyasla, geleceęe iliřkin daha az iř fırsatları olduęunu dūřunmaktadır (Weinger, 1998).

Blau ve Duncan (1967) ocuğun mesleki gelişiminde aile kaynaklı birbirinden bağımsız iki ana faktörden söz etmişlerdir. Bunlar, olanak ve süreçtir. Olanaklar ailenin ekonomik durumu ile ilgilidir ve sosyal sınıfları ayıran en önemli göstergedir. Süreç ise uygun rol modelleri, mesleki bilgi edinme olanakları ve ilişki gibi diğer faktörleri ifade etmektedir. Genellikle st sosyoekonomik düzeyden aileler, çocukların yeteneklerini geliştirebilmek için zenginleştirici faaliyetler düzenleyerek, onlara model olarak ve hatta onları başarıya zorlayarak st düzeydeki hedeflere ulaşmalarını sağlamaktadırlar (aktaran Kuzgun, 2006). Eğitim görebilme olanağı, ailenin sosyoekonomik olanaklarına paralel düzeyde hareket ettiği sürece, st sosyoekonomik düzeydeki ailelerin çocuklarının st düzey mesleklere erişme olasılıkları, alt sosyoekonomik düzeyde bulunan ailelerin çocuklarından daha yüksek olacaktır (Kuzgun, 2006).

2.2.7 Cinsiyet

lkeler arasında bazı farklar bulunsa da neredeyse tüm ülkelerde, icra edilen mesleklerde kadın ve erkek oranlarının dengeli olmadığı bilinmektedir (OECD, 2018). Kadınların ev dışında çalışma hayatına girmeleri oldukça yeni bir durumdur. Eğitim görmüş kadınların arasında bile ev işlerine ya da ev işleri ile uzlaşabilecek mesleklere yönelmenin yaygın olduğu görülmektedir (Kuzgun, 2006). Türkiye’de kadınların istihdam ve eğitimine ilişkin verilere bakıldığında da, cinsiyetler arasındaki fark açıkça görülmektedir. Buna göre Türkiye’de 2015 yılında, 25 ve daha yukarı yaşta olan ve okuma yazma bilmeyen toplam nüfus oranı %5,4 iken bu oran erkeklerde %1,8, kadınlarda %9’dur. Lise ve dengi okul mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştakilerin toplam nüfus içindeki oranı %19,5 iken bu oran erkeklerde %23,5, kadınlarda %15,6’dır. Yüksekokul veya fakülte mezunu olan toplam nüfus oranı %15,5 olup bu oran erkeklerde %17,9 kadınlarda ise %13,1’dir. Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre ise; 2015 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı %46 olup, bu oran erkeklerde %65, kadınlarda ise %27,5’dir (TÜİK, 2016).

Türkiye’de, çalışan kadınlara bakıldığında ise, belli mesleklerde ve özellikle yöneticilik pozisyonlarında çalışan kadın oranlarının düşük olduğu, kadınların genellikle düşük gelirli, yükselme imkanlarının daha kısıtlı olduğu ve ev hanımlığı ile uyuşan öğretmenlik, memurluk, sekreterlik hemşirelik gibi geleneksel mesleklerde istihdam edildikleri gözlenmektedir. Türkiye’de kadınların çalışma alanlarına bakıldığında, en çok eğitim ve sağlık sektörlerinde yoğunlaştıkları görülmektedir (Pişkin, 2016; Kuzgun, 2008).

İnsanların başkalarıyla etkileşime geçtikleri hayat boyu sosyal öğrenme deneyimlerini içeren “sosyalleşme deneyimleri (socialization experiences)” cinsiyete dayalı meslek seçiminde önemli bir rol oynamaktadır. Ebeveynler, aile üyeleri, öğretmenler, okul psikolojik danışmanları, yetişkin rol modelleri, akranlar, medya ve diğer birçok kaynak, bireylerin cinsiyetlerine göre kendilerini nasıl algıladıklarını büyük ölçüde etkilemektedir. Eğitim ortamlarında kullanılan materyaller de sosyalleşme deneyiminin şekillenmesine katkıda bulunur. Örneğin, ders kitapları erkekleri ve kadınları genellikle kalıplaşmış mesleklerde (ör., erkekleri doktor ve kadınları hemşire olarak) ve sosyal rollerde (ör., çalışan babalar ve evde kalan anneler) tasvir eder. Medya yayınlarında, cinsiyete dayalı meslek ve toplumsal roller, televizyon şovları, filmler ve reklamlarda kendine yer bulur. Tüm bunlar bireylerin mesleki ilgilerini ve sonraki süreçte meslek seçimlerini etkilemektedir (Eby, 2006).

Bireyin kariyer beklentisi, kariyer yaşantısı, kariyer seçimi ve çalışma tutumu gibi kariyerle ilgili birçok özelliği, cinsiyeti tarafından etkilenebilir. Bu sebeple bireyin kariyer planlama sürecini anlamak için cinsiyetini ve daha da önemlisi cinsiyetlere, içinde bulunduğu toplumun bakış açısını anlamak önem arz etmektedir (Pişkin, 2016).

2.2.8 Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Bozgedik (2017) tarafından, Konya ilinde temel lise son sınıfında okuyan ve sınava hazırlanan öğrencilerin, temel lise memnuniyeti ve üniversite, meslek seçiminde hangi faktörlerin etkili olduğunu belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında 328 öğrenciye araştırmacı tarafından hazırlanmış temel lise algısı, temel lise memnuniyeti ve bölüm, üniversite ve meslek tercihini etkileyen etmenleri belirlemeye yönelik maddeler içeren anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin %83,8’i temel liseyi seçmelerinde ailesinin etkili olduğunu, %79’u da

ailesinin sosyoekonomik durumunun etkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca öğrencilerin %42,4'ü meslek ve üniversite tercihinde ailesinin beklentisinin etkili olacağını düşünmektedir.

Sekizinci sınıf, lise ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararları üzerinde etkili olan faktörleri belirlemek amacıyla Hamamcı, Bacanlı ve Doğan (2013) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini Gaziantep ve Ankara il merkezinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarına devam eden 413 öğrenci ile Ankara'da Gazi Üniversitesine devam eden 176 üniversite öğrenci olmak üzere toplam 589 kişi oluşturmaktadır. Verileri elde etmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen Demografik Bilgi Formu ile Mesleki ve Eğitsel Karar Verme Anketi kullanılmıştır. Yapılan analiz neticesinde öğrencilerin mesleki ve eğitsel kararlarında etkili olan faktörler sırasıyla; baba, anne, kitap ve dergi ile okullardaki öğretmenler olarak belirlenmiştir.

Bacanlı ve Sürücü (2011) tarafından ilköğretim öğrencilerinin ebeveynlerine bağlanmaları ile cinsiyetin birlikte kariyer gelişimlerini yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma örneklemini ilköğretim 6., 7., ve 8. Sınıflarında öğrenim gören 104 kız ve 95 erkek toplam 199 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında veriler Ebeveyn ve Arkadaşlara Bağlanma Ölçeği (EABÖ), Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ) ve Kişisel Bilgi Formu aracılığıyla elde edilmiştir. Anneye bağlanma, kariyer gelişiminin en güçlü yordayıcısı olup bunu cinsiyet (kız olmak) izlemiştir. Kız olmanın kariyer gelişiminin anlamlı ve güçlü bir yordayıcısı olması, kariyer gelişiminde cinsiyetin etkili bir rol oynadığı anlamına gelmektedir. Öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerinin sınıf düzeyine, anne ve babanın öğrenim düzeyine ve algılanan akademik başarıya göre anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur.

Büyükgöze-Kavas (2011) tarafından, kontrol odağı, algılanan anne baba tutumu, kariyer karar verme öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 723 lisans öğrencisiyle bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Karar Ölçeği, Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği Kısa Formu, Kariyer Sonuç Beklentileri Ölçeği, Anne-Baba Tutum Ölçeği ve Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği aracılığıyla elde edilmiştir. Bulgular incelendiğinde algılanan anne-baba psikolojik özerkliğinin,

kariyer kararsızlığını olumsuz yönde yordadığı görülmüştür. Ayrıca algılanan anne-baba kabul/ilgi tutumu ve algılanan anne-baba psikolojik özerkliği tutumu, kariyer kararsızlığı ile dolaylı ilişkili olarak bulunmuştur.

Çurğatay (2010) tarafından lise son sınıf öğrencilerinin, meslek seçimini etkileyen sosyoekonomik ve kültürel faktörleri belirlemek için bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 663 lise öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, anne-babanın eğitim düzeyinin çocuğun meslek seçiminde, seçtiği okul türünde, lisede seçtiği alanda, üniversite sınavına hazırlanmada, lisede seçtiği alandan memnun olma durumunda etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Bir başka çalışmada ortaöğretim öğrencilerinin anne baba tutumları ve rehberlik ihtiyaçlarının mesleki karar verme zorluklarının önemli bir yordayıcısı olup olmadığını saptamak amaçlanmıştır (Kesici, 2007). Çalışmanın örneklemini liseye devam eden toplam 451 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Mesleki Karar Verme Zorlukları Ölçeği, Ana-Baba Tutumu Envanteri ve Rehberlik İhtiyacını Belirleme Formu kullanılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde lise öğrencilerinin anne baba tutumları ile mesleki karar verme zorlukları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anne babalarının meslek gelişimine yardımcı olmaya yönelik tutumları ve meslek gelişimi konusundaki bilgi düzeyleri ile çocuklarının mesleki kararsızlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Hamamcı ve Hamurlu (2005) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 200 lise öğrencisi ve onların anne babalarının katılmış, verileri elde etmek için anne babalara Meslek Gelişimi Bilgi Testi ve Meslek Gelişimine Yardım Ölçeği uygulanırken, çocuklarına Mesleki Kararsızlık Envanteri uygulanmıştır. Araştırmaya ilişkin bulgular incelendiğinde babaların meslek gelişime yardım konusundaki tutumları ve eğitim düzeylerinin çocuklarının mesleki kararsızlığının düşük bir oranını açıkladığı ve babaları meslek gelişimine karşı olumlu tutumlara sahip olan çocukların mesleki kararsızlık düzeyinin, babaları olumsuz tutuma sahip olanlardan anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür.

Sürücü (2005) tarafından genel liselerdeki öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile genel, aile, arkadaş ve öğretmenlerinden algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan araştırmaya 889 öğrenci katılmıştır.

Araştırmada verileri toplamak için Mesleki Olgunluk Ölçeği, Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ve Sosyoekonomik Düzey Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde lise öğrencilerinin mesleki olgunluk puanları ile aileden algılanan sosyal destek puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

2.2.9 Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Lim ve You (2017) tarafından ergenlerin kariyer gelişimini etkileyen faktörleri tanımlamak amacıyla boylamsal bir araştırma yapılmıştır. Bu bağlamda araştırma örneklemini 2010 yılında yedinci sınıftan 2012 yılında dokuzuncu sınıfa geçen 4.187 ergen oluşturmaktadır. Araştırma verileri Ebeveyn Desteği Ölçeği (Parental Support Scal), Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (Rosenberg Self-Esteem Scale), Kariyer Olgunluk Ölçeği (Career Maturity Scale) ve araştırmacı tarafından hazırlanan Demografik Bilgi Formu yoluyla elde edilmiştir. Araştırmaya ilişkin bulgular incelendiğinde ergenlerin benlik saygısının artmasının, uzun vadede kariyer olgunluklarını iyileştirmede etkili olduğunu ve ebeveyn desteğinin benlik saygısını etkileyen önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra ebeveynler tarafından verilen psikolojik desteğin, cinsiyete bakılmaksızın, çocukların kariyer olgunluğu üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Kim, O'Brien ve Kim (2015) tarafından Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeğinin Koreli üniversite öğrencileri üzerinde geçerliğini değerlendirmek ve Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi ve yaşam memnuniyeti içinde yer alan değişkenler ile aile etkisi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında 420 Güney Koreli lisans öğrencisinden toplanan veriler analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında veriler Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Ölçeği- Kısa Form (The Career Decision-Making Self-Efficacy-Short-Form Scale), Kore Kariyer Kararsızlığı Envanteri (Korean Career Indecision Inventory), Yaşam Memnuniyeti Ölçeği (Satisfaction with Life Scale), Öznel Bireycilik ve Kolektivizm Ölçeği (The Subjective Individualism and Collectivism Scale), Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği Family Influence Scale), Meslek Beklentisi Ölçeği (Expectancy of occupation) ve Kariyer Hazırlık Davranışı Ölçeği (Career Preparation Behavior Scale) kullanılmıştır. Araştırma bulguları, aile etkisinin, kolektivizmle pozitif yönde anlamlı

ilişkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca aileden sağlanan bilgi desteğinin, kariyer kararı verme öz yeterliği ile pozitif yönde güçlü bir ilişkisi olduğu görülmüştür.

Sovet ve Metz (2014) tarafından Fransız ve Koreli ergenler arasında kariyer kararları ve ebeveynlik tarzlarının ilişkisini ortaya koymak için bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 575 Fransız ve 613 Koreli lise öğrencisi katılmıştır. Araştırma verileri Kariyer Karar Öz-Yeterlik Ölçeği (Career Decision Self-Efficacy Scale), Kariyer Kararı Verme Zorlukları Anketi (Career Decision-Making Difficulties Questionnaire) ve Demografik Bilgi Formu aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, iki farklı kültürden ergenler için de, algılanan ebeveynlik stillerinin kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer karar verme güçlükleri ile önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Kültürel farklılıklar incelendiğinde ise Fransız ergenler arasında açıklayıcı/otoriter (authoritative) ebeveynlik tarzını, Koreli ergenler arasında ise otoriter (authoritarian) ebeveynlik tarzının etkili olduğu görülmüştür. Bu bulgular, ebeveynlik tarzlarının kültürel değerler ve eğitim sistemleri bağlamında değerlendirilmesinin önemini göstermektedir.

Rohner ve diğerleri (2009) yetişkinlerin mevcut psikolojik uyum ve kariyer kararsızlık düzeyleri ile hatırlanan ebeveyn davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yaş ortalaması 24 olan 126 kişiyle bir araştırma yürütmüşlerdir. Yapılan araştırmada veriler Kariyer Karar Ölçeği (The Career Decision Scale), Anneler ve Babalar İçin Ebeveyn Kabul-Reddetme Kontrol Anketinin Yetişkin Versiyonu (Adult Version of the Parental Acceptance-Rejection/Control Questionnaire for Mothers and Fathers) ve Kişilik Değerlendirme Anketinin Yetişkin Sürümü (Adult Version of the Personality Assessment Questionnaire) aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde kadınlarda kariyer kararsızlığının, çocuklukta hatırlanan anne ve baba kabulü ile anlamlı derecede ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Erkeklerde ise böyle bir ilişkinin varlığı görülmemiştir.

Lease ve Dahlbeck (2009) tarafından üniversite öğrencilerinin anne ve babaya bağlanma (maternal and paternal attachment), ebeveynlik stilleri, kariyer kararı öz yeterliliği ve cinsiyetleri arasındaki ilişkilerin incelendiği bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini 257 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılacak veriler Kariyer Kararına Yönelik Atıfların Değerlendirilmesi Ölçeği (Assessment of attributions for career decision making), Kariyer Kararı Öz-Yeterlik

Ölçeği — Kısa Form (Career Decision Self-Efficacy Scale—Short Form) ve Ebeveyn Bağlanma Anketi (Parental Attachment Questionnaire) yoluyla elde edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde ebeveyne bağlanma, kadınlar için kariyer kararı öz-yeterliliğinin anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmuştur. Erkekler için kariyer kararı öz-yeterliliği ile bağlanma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Aynı zamanda otoriter anne-baba tutumlarının da, kadınların kariyer kararı öz-yeterliliği için yordayıcı olduğu görülmüştür.

Keller ve Whiston (2008) tarafından belirli ebeveyn davranışları ile genç ergenlerin kariyer gelişimi arasındaki ilişkinin değerlendirildiği bir başka çalışmaya toplam 282 ortaokul öğrencisi katılmıştır. Araştırma verileri Ortaokul Öz-Yeterlilik Ölçeği (Middle School Self-Efficacy Scale) ve Ebeveyn Kariyer Davranışı Kontrol Listesi (Parent Career Behavior Checklist) aracılığı ile elde edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde algılanan ebeveyn davranışlarının genç ergenlerin kariyer gelişimi ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Buna göre destekleyici ve kariyerle ilişkili ebeveyn davranışları ile ergenlerin kariyer öz-yeterlilikleri arasında ilişki olduğu görülmektedir.

Singaravelu ve diğerleri (2005) tarafından Asyalı ve Asyalı olmayan uluslararası üniversite öğrencileriyle Amerika'da yerleşik yaşayan üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerinin kesinliğini ve kariyer seçimlerini etkileyen başlıca faktörleri incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 144'ü uluslararası 70'i Amerika'da yerleşik toplam 214 üniversite öğrencisi katılmıştır. Asyalı olarak kategorize edilen katılımcıların %28'i Japonya, %28'i Malezya, %20'si Tayvan, %13'ü Güney Kore, %5'i Hong Kong, ve %6'sı Singapur, Asya kökenli olmayan katılımcıların ise %44'ü Ortadoğu, %22'si Afrika ve %34'ü Güney Amerika kökenlidir. Araştırma verileri, uluslararası öğrencilerin kariyer kararlarını değerlendirmek için mevcut araçların eksikliği nedeniyle, araştırmacılar tarafından geliştirilen 53 maddelik ölçek ile elde edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde aile, okul danışmanları ve arkadaşların, üç grup arasında kariyer kesinlik derecesinde önemli etkiye sahip olduğu görülmüştür. Amerika'da yerleşik olan öğrencilerin, Asya ve Asya dışındaki uluslararası öğrencilere kıyasla, kariyer kararlarında aile etkisinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca ailenin kariyer kararına olan etkisinin

Asyalı olmayan uluslararası öğrencilerde, Asyalı olanlara kıyasla daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Otto (2000) ise ebeveynlerin kariyer sürecine olan etkisine ilişkin gençlerin görüşlerini değerlendirmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda 362 lise öğrencisine, araştırmacı tarafından hazırlanmış anket uygulanmıştır. Öğrencilere sorulan "Seçmeyi düşündüğünüz meslek konusundaki düşünceniz ebeveynlerinizin düşünceleriyle ne kadar benzeşmektedir?" sorusuna öğrencilerin %46'sı çoğunlukla, %36'sı ise çok benzeştiği yönünde yanıt vermişlerdir. "Geçtiğimiz yıl boyunca, kariyer planlarınızı ebeveyniniz veya vasiniz ile ne sıklıkla tartıştınız?" şeklindeki soruya öğrencilerin %37'si bazen, %48'i ise sıklıkla şeklinde yanıt vermişlerdir. Öğrencilerin seçmeyi düşündükleri mesleklerle ilgili en fazla anneleriyle konuştuğu, bunu arkadaşları ve babalarının izlediği görülmüştür. Ayrıca öğrenciler, ilgileri ve yeteneklerinin en çok farkında olan kişilerin %54 ile anneleri olduğunu, bunu %13 ile babaların takip ettiğini belirtmişlerdir. Araştırmanın bir başka bulgusu ise öğrencilere, kariyer planları konusunda en çok kimin yardımcı olduğu konusundaki yanıtlardır. Buna göre öğrencilerin %75'i birinci sırada annelerini, %55'i ise ikinci sırada babalarını kariyer planları konusunda yardımcı olan kişiler olarak belirtmişlerdir.

Guerra ve Reiker (1999) tarafından üniversite öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarında aile ilişkilerinin ve kimlik oluşumlarının rolünü incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu 169 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin elde edilmesi amacıyla Anne - Baba - Akran Ölçeği (The Mother-Father-Peer Scale), Ego Kimlik Durumunun Genişletilmiş Hedef Ölçümü Aracı (Extended Objective Measure of Ego Identity Status) ve Kariyer Karar Ölçeği (Career Decision Scale) kullanılmıştır. Bulgular incelendiğinde annelerini aşırı koruyucu olarak algılayan öğrencilerin, annelerini bağımsız olma yönünden teşvik edici olarak algılayan öğrencilere göre daha fazla mesleki kararsızlık yaşadıkları belirlenmiştir.

Eigen ve diğerleri (1987) tarafından aile içi etkileşim kalıpları ve kariyer kararsızlığını araştırmak üzere boylamsal bir araştırma yapılmıştır. Araştırma 1979 yılında 126 kız ve 79 erkek toplam 205 lise öğrencisi ile başlamış ve 5 yıl sonra aynı gruptan 123 kız ve 74 erkek toplam 197 kişi ile tamamlanmıştır. Araştırma verileri Aile Adaptasyonu ve Bağları Ölçeği (Family Adaptability and Cohesion Scale) ve Kariyer Kararsızlığı

Tipolojisi (Typology for Career Indecision) ile elde edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, aşırı katı ve esnek tutum sergilenen ailelerde mesleki kararların sağlıklı bir şekilde verilemeyeceği öne sürülmüştür.

2.3 Kariyer Hedefleri Kavramı

Kadınların işgücüne katılım oranının artmasıyla birlikte kadınların mesleki kararlarının ölçülmesine yönelik ilgi de zamanla artmıştır. 1960'lı yıllardan önce, kadınların bir kariyere sahip olamayacakları, asıl görevlerinin evlerinde yaşayıp bir aile kurmak olduğu varsayılmıştır (Betz ve Fitzgerald, 1987). Bu dönemde kariyer gelişimine ilişkin yapılar, erkeklerle yapılan araştırmalara dayanmış ve erkeklerin kariyer gelişimi ile ilgili olarak kavramsallaştırılmıştır. Ayrıca bu dönemde, cinsiyetle ilgili konulara da çok az ilgi gösterilmiştir. Kadınların işgücüne katılımının artışıyla birlikte, erkeklerin kariyer gelişimlerini açıklamak için kullanılan teoriler, kadınların kariyer gelişimi süreçleri için de aynı şekilde uygulanmıştır. Kadınların farklı psikolojik, sosyal ya da çevresel değişkenlerle kariyer gelişimlerini etkileyecek bir süreç geçirmediği varsayılmıştır (Gregor, 2016). Kadınların kariyer gelişiminin kavramsallaştırılması ve ölçülmesindeki bu sınırlılıkları ele almak için araştırmacılar, kadınların kariyer tercihlerini açıklamaya ve yordamaya çalışacak çeşitli teoriler geliştirmişlerdir (Betz ve Fitzgerald, 1987; Farmer, 1985; Fassinger, 1985, 1990).

Farmer (1985), kadınlara yönelik çok boyutlu bir başarı motivasyonu ve kariyer gelişimi modeli öneren ilk araştırmacılarından birisidir. Farmer, kariyer motivasyonunun psikolojik etmenler, geçmiş deneyimler (background) ve çevrenin üç boyutlu etkileşimiyle geliştirildiğini öne sürmüştür. Farmer'ın önerdiği model çok boyutlu yapısı itibariyle çeşitli kişisel, psikolojik ve kültürel etkileri içermektedir. Bu sebeple modelin, çok çeşitli geçmiş deneyimlere sahip kadınlar üzerinde çalışmak için uygun olduğu ifade edilmiştir. Betz ve Fitzgerald (1987) ve Fassinger (1985, 1990) gibi diğer araştırmacılar da bireysel, geçmiş deneyimlere ait, eğitsel ve yaşam tarzı değişkenleri dahil olmak üzere kariyer seçimini yordamada yardımcı olan birtakım faktörleri tanımlamışlardır. Bununla birlikte, bu araştırmacılar, kadınların kariyer gelişiminin kendine has özelliklerini değerlendirecek psikolojik ölçme araçlarının yokluğu sebebiyle, bu yapıları ölçmede zorluklarla karşılaşmışlardır. Fassinger (1990) bu bağlamda kadınların kariyer gelişimlerini ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçüğe olan güçlü ihtiyacı özellikle belirtmiştir.

Geçmiş tanımlamalara bakıldığında, kariyer hedeflerinin, bir bireyin belirli bir kariyeri seçme isteği olarak ifade edildiği görülmektedir (Farmer, 1985). Bu sebeple bu yapıyı ölçen araçlar, bireyin belirli bir kariyere sahip olduğu varsayımıyla ölçüm yapmışlardır. Kadınlar, evliliğe verdikleri öneme karşı kariyerlerini önemsemeleri bağlamında değerlendirilip “aile kurmaya yönelimli” (homemaking orientation) ya da “kariyer yönelimli” (career orientation) olarak kategorize edilmişlerdir. Kadınların mesleki gelişimine yönelik bu sınıflandırma, erken dönem çalışmalarda kullanılan temel yöntem olmuştur (Betz ve Fitzgerald, 1987).

1960’ların sonundan itibaren kadınların aile içindeki “ev kadınlığı” rolünün yanında kariyerlerine devam etmeye de başlamasıyla, araştırmacılar kadınların hangi meslekleri tercih ettiğini keşfetmeye yoğunlaşmışlardır (Gregor, 2016). Bu bağlamda kadınların mesleki tercihleri “kadınların yoğunlukta olduğu geleneksel meslekler (female-dominated traditional occupations) ve erkeklerin yoğunlukta olduğu geleneksel olmayan meslekler (male-dominated non-traditional occupations) olarak sınıflandırmıştır (Betz ve Fitzgerald, 1987). Bu sınıflandırma, geleneksel meslekleri tercih eden kadınların, kariyerleri içinde daha az başarı istediği sonucunu doğurmuştur. Ancak cinsiyet farklılıklarına ilişkin araştırmalar, kadınların kariyer süreçlerinde başarıdan ziyade sosyal beğenirlik (social desirability) ile motive olduklarını belirtmiştir (Hoffman, 1972).

Kadınların kariyer gelişimleri ile ilgili yapılan önceki çalışmalarda, kariyer alanlarının gelenekselliğinin derecesi ya da o alandaki kadınların sayısı ve o kariyer alanının prestiji (örneğin mesleğin sosyo-ekonomik durumu) değerlendirilmiştir. Ancak bu ölçüm biçimleri bireyin seçmiş olduğu kariyerin içindeki ilerlemeye dair hedeflerini göz ardı etmiştir (Gray ve O’Brien, 2007). O’Brien (1996) alanyazındaki bu boşluğu doldurmak üzere kadınlar için kariyer hedefleri/umuları kavramını önermiştir. O’Brien (1996) kariyer hedefleri kavramını, kadınların kariyerlerinde liderlik pozisyonlarını hedefleme ve seçtikleri kariyere dair eğitimlere devam etme isteklerinin derecesi olarak tanımlamıştır. Daha sonra bu tanımlamadaki değişkenlere bireyin kariyeri içinde tanınma, terfi etme ve sorumluluk almayı istemesini içeren “başarı hedefi” kavramı da ilave edilmiştir (Gregor, 2016).

2.5.1 Kariyer Hedefleri İle İlişkili Kavramlar

Kadınların kariyer gelişimine ilişkin modeller, genellikle iki belirgin faktör yardımıyla oluşturulmuştur. Bunlar kişinin karakteristik özellikleri ve dünyaya genel bakışını (perspective) içeren “içsel yapılar” ve daha çok çevresel değişkenleri barındıran “dışsal yapılar”dır (Fitzgerald, Fassinger ve Betz, 1995). Yapılan araştırmalar kişinin kariyer algıları ile ilgili içsel özelliklerin kariyer istekleri ve tutumları ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Ganginis Del Pino, O’Brien, Mereish ve Miller, 2011; Greer ve Egan, 2012; Kan, 2007; McClintock-Comeaux, 2007). Ayrıca, aile sorumluluklarının kariyer üzerinde önceliklendirilmesi (prioritization of family responsibilities over career) gibi diğer iç faktörlerin de kadınların mesleki karar alma süreçlerinde etkili olduğu gösterilmiştir (Betz, 2008; Marks ve Houston, 2002; O’Brien ve diğerleri, 2000; Walsh ve Heppner, 2006).

Eccles ve diğerleri (1983) tarafından açıklanan Başarı Seçiminin Beklenti Değer Modeli (An expectancy-value model of achievement choice) erkeklerin ve kadınların eğitim ve kariyer tercihleri ile ilgili olabilecek faktörlerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Gregor, 2016). Bu başarı modeline göre, kişinin bir aktiviteye ilişkin seçimleri, sebatı (persistence) ve performansı birtakım değişkenler aracılığıyla açıklanabilir. Bu değişkenler; bir aktiviteyi ne kadar iyi yapacağına ilişkin beklentilerine dayalı inançlar (expectancy-related beliefs) ve o aktiviteye ne ölçüde değer verdiklerini içeren öznel görev değerlerinden (subjective task values) oluşmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar, kız öğrencilerin, erkek öğrencilerden daha iyi performans gösterdiklerinde bile daha düşük başarı beklentisine ve yetenek inancına (ability beliefs) sahip olduklarını ortaya koymaktadır (Meece ve Courtney, 1992; Satina, Solmon, Cothran, Loftus ve Stockin-Davidson, 1998; Wigfield ve diğerleri, 1997; Wright, 1997). Ayrıca değerlerin, STEM alanlarında ve bu alanlardaki liderlik pozisyonlarında kadınların ve diğer azınlıkların az temsil edilmesini de açıklamakta kullanılabileceği öne sürülmektedir (Battle ve Wigfield, 2003; Jacobs, 2005). Beklenti Değeri Modeli, kadınların kariyere ilişkin (iş rolü belirginliği ve kariyer yönelimi tarafından temsil edilmektedir) ve aileye ilişkin değerlerinin (çocuk ve eş için kariyeri riske etmek), kariyerleri ile ilgili kararlarını etkilediği görüşünü desteklemektedir (Gregor, 2016).

Kariyer hedefleri ile ilgili ilk değişken iş rolü belirginliğidir (work role salience). İş rolü belirginliği kavramı kadınların çalışmayı tercih etme ya da ev hanımı olma ile ilgili isteklerinin derecesini yansıtmak amacıyla kullanılan bir kavramdır (Eyde, 1962; aktaran Gregor, 2016). Bununla birlikte iş rolü belirginliği bir kariyere dair hedeflerin bireyin hayatının ne kadar merkezinde yer aldığını belirtmek amacıyla kullanılmaktadır (Almquist ve Angrist, 1971). Greer and Egan (2012) yaptıkları kapsamlı bir çalışmada iş rolü belirginliğinin; kariyer keşfi, kariyer gelişimi, kariyer olgunluğu ve mesleki kimlik gibi kariyerle alakalı değişkenler üzerinde etkisi olduğunu bildirmiştir.

Kerpelman and Schvaneveldt (1999) tarafından, kariyer ve ebeveyn kimliklerinin üniversite öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili beklentilerini nasıl etkilediğini araştırmak için 18-25 yaş aralığında hiç evlenmemiş 1267 kişiyle bir çalışma yapılmıştır. Araştırmacılar, katılımcıları aile odaklı, dengeli, kariyer odaklı, ya da kariyer/evlilik odaklı şeklinde kategorilere ayırmış ve gelecekteki kariyerleri ile ilgili tutumlarını karşılaştırmıştır. Sonuçlar incelendiğinde kadınların ebeveyn kimliklerini erkeklerden daha fazla öne çıkardıkları, erkeklerden daha erken evlenmeyi ve kariyerlerine erkeklerden sonra başlamayı bekledikleri görülmüştür. Kariyer kimliği ile ilgili sonuçlara bakıldığında kariyer kimliği belirginliği (career identity salience) puanları en düşük olan kadınların “aile odaklı” kadınlar olduğu görülmüştür. Kariyer odaklı kadınların ise kariyer kimliği belirginlik düzeyleri diğer tüm katılımcılardan yüksek çıkmıştır (Kerpelman ve Schvaneveldt, 1999).

Kadınların kariyer hedefleriyle ilgili olan bir başka değişken ise kariyer yönelimidir (career orientation). Kariyer yönelimi, ailenin ve kariyerin göreceli/algılanan önemi olarak tanımlanmaktadır (Battle ve Wigfield, 2003). Ganginis Del Pino ve diğerleri (2011) kadınların gelecekte romantik ilişkilerindeki eşleri veya çocukları için kariyer planlarından taviz verme konusundaki düşünce ve gönüllülüklerini değerlendirmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, kadın lisans öğrencilerinin, bir aile kurmakla birlikte, kariyerlerine devam etme konusunda orta derecede olumlu tutumları olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kadınların, kariyere yönelme konusundaki tutumları, çocuklara ya da eşe öncelik verme konusundaki tutumlarıyla negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Yani kariyer odaklı olduğunu belirten kadınların, çocukları ya da

eşleri için kariyerlerinden taviz verme olasılıklarının daha düşük olduğu görülmüştür (Ganginis Del Pino ve diğerleri, 2011).

Battle ve Wigfield (2003), üniversite öğrencilerinin kariyer ve aile yönelimleri ve mezun olduktan sonra eğitime devamları arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir çalışma yapmışlardır. Örneklem, eğitim, aile çalışmaları ve psikoloji gibi kadınlar için “geleneksel” lisans eğitimi alanlarına kayıtlı 216 kadın lisans öğrencisinden oluşuyordu. Sonuçlar, kariyer yöneliminin, lisansüstü eğitime devam etme niyetinin pozitif bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bu çalışma, kariyer yönelimi daha yüksek olan kadınların, kendileri için daha yüksek eğitim hedefleri koyma eğiliminde olduklarını destekler niteliktedir.

Bir başka araştırma, iş odaklı tutumları olan kadınların, bakıma muhtaç çocuk sahibi olmaları halinde tam zamanlı çalışma konusunda daha az engel yaşadıklarını göstermiştir. Evli kadınların çalışma öykülerini ve cinsiyet rol tutumlarını inceleyen bir çalışmada, 10 yıllık bir süre boyunca 5.000 hanedeki 10.300 kişiden iş-yaşam öyküsü verileri toplanmıştır. Bunun sonucunda küçük çocukların varlığı, kadınların mesleki tercihleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu ve özellikle, okul öncesi çağındaki bir çocuğa sahip olmanın, bir kadının tam zamanlı çalışma olasılığını azalttığı görülmüştür. Bununla birlikte, daha yüksek iş odaklı değerlere (work centered values) sahip olan kadınlar, bakıma muhtaç çocukların çalışma etkinliklerine olumsuz etkilerini azaltmıştır. Bu araştırma, iş odaklı tutumların, kadınların kariyerleriyle daha fazla meşgul olmalarını sağlayan bir koruyucu mekanizma yaratabileceğini göstermektedir (Kan, 2007).

Kadınların kariyer hedefleri ile ilgili bir diğer değişken hem aile hem de kariyer için sorumlulukların müzakere edilmesidir. Bu değişken özellikle de kadınların, aile ve eşleri için kariyerlerini tehlikeye atmaya ne kadar istekli olduklarıyla ilgilidir (Gregor, 2016).

O'Brien ve Fassinger (1993) tarafından yapılan araştırma, kadınların kariyerlerine devam etmekten, beklenen aile çatışmalarından dolayı erken yaşta vazgeçebileceklerini göstermiştir. Araştırmacılar 409 lise son sınıf öğrencisinden oluşan bir örneklemin, kariyer öz-yeterliliğini, ebeveynlere bağlanma düzeyleri ve beş yıl içinde kariyer beklentilerini araştırmak amacıyla, boylamsal bir araştırma

yürütmüşlerdir. Araştırmanın başlangıcında öğrencilere eğitim ve kariyer beklentileri, ebeveynlere bağlılık ve bağımsızlaşma ile ilgili sorular sorulmuştur. Araştırmacılar beş yıl sonra ilk örneklem grubundan 207 kişiye ulaşmışlardır. Beş yıl sonra yapılan değerlendirmede kadınların yeteneklerinin altında, daha az prestijli ve daha geleneksel kariyer alanlarını seçtikleri görülmüştür. Ayrıca 207 kadından sadece 2'sinin kariyerlerine ilişkin arayış içinde olmayı, aile kurmaya yönelik arayıştan önde tuttukları görülmüştür. Bu bulgular, kadınların genç yaşlardan itibaren, gelecekteki aile sorumluluklarının beklentisi bir diğer deyişle geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle, potansiyellerini görmezden gelerek daha az prestijli kariyer alanlarına yönelebildiklerini göstermektedir (O'Brien, Friedman, Tripton ve Linn, 2000).

Annelikle ilgili beklentilerin de kariyer üzerinde etkisi olduğunu gösteren araştırmalar mevcuttur. Marks ve Houston (2002) kadınların kariyer ve eğitim gelişimini şekillendiren faktörleri araştırmak için 15-17 yaş aralığındaki akademik başarısı yüksek 92 lise öğrencisiyle bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonuçları, kadınların anne olmadan çok önce, iş ve aileye ilişkin beklentilerinin, kariyerlerine ve eğitimlerine ilişkin planlarını etkilediğini göstermiştir. Ayrıca kadınların, çocuğa bakmak için işten ayrılmaya yönelik algıladıkları sosyal baskının, eğitimlerine devam etmeye yönelik planlarıyla negatif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür. Bir kariyer sahibi olmaya ve eğitimini devam ettirmeye ilişkin niyete rağmen, çocuk sahibi olma isteği ve annelik ve iş rollerinin birleştirmeye yönelik kabullenme, kadınların işten ayrılmalarına ya da ileri eğitim planlarını daha aşağıya çekmelerinde oldukça etkili olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yapılan çalışmalar, genç kadınların fiilen iş ve aileyi dengeleme ve ikisini de yürütme zorluğuyla yüz yüze gelmeden, bu karmaşaya ilişkin beklentilerinin, eğitimleri ve kariyerleriyle ilgili planlarını şekillendirdiğini göstermektedir (Marks ve Houston, 2002).

2.5.2 Kariyer Hedefleri İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Kariyer hedefleri kavramının, Türkiye'de farklı tanımlamalar altında, kariyer psikolojik danışmanlığı alanından farklı alanlardaki araştırmalara da konu olan, daha çok belli mesleki alanlardaki hedeflere odaklandığı ve bu araştırmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu kapsamda incelenen araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Denk (2017) tarafından otel mutfak çalışanlarının eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi amacıyla yapılan bir araştırmada 175 mutfak personeliyle

görülmüştür. Araştırma verilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan ve 50 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Anket içerisinde çalışanların kariyer hedeflerini belirlemek amacıyla “gelecekte kendilerini nerede görmek istediklerine” yönelik çoktan seçmeli bir soru sorulmuştur. Sonuç olarak eğitim seviyesinin hedeflerini belirlemede etkili olan önemli bir çevresel (sosyal) faktör olduğu tespit edilmiştir.

Gürdoğan ve Atabey (2015) tarafından öğrencilerin meslek stajından memnuniyet düzeylerinin kariyer hedeflerine etkisini araştırmak üzere bir araştırma yapılmıştır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ortaca Meslek Yüksekokulunda turizm eğitimi alan 208 öğrenci, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından hazırlanmış 22 soruluk anketten oluşmaktadır. Araştırma bulgularında, erkek katılımcıların, kariyer hedeflerini belirleme sürecinde kadın katılımcılara kıyasla daha fazla olumsuz düşünceye sahip olduğu bildirilmiştir. Ayrıca öğrencilerin okudukları bölüm hakkında bilgi sahibi olmaları ile okulu ve bölümü tercih etme nedenlerinin, kariyer hedefleri ile ilişkisi olduğu da belirtilmiştir.

Altunışık (2010) tarafından ilköğretim okulu öğretmenlerinin kariyer hedeflerinin eğitim kurumlarındaki kariyer yönetimi uygulamalarına yansımaları üzerine öğretmen algılarını incelemek amacıyla toplam 423 öğretmenden oluşan bir örneklem üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından geliştirilen Öğretmenlerin Kariyer Hedeflerini Belirleme Ölçeği ve Eğitim Kurumlarında Kariyer Uygulama Ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma bulguları, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin kişisel eğitim ve gelişimlerine mesleği isteyerek seçmeyenlere göre daha fazla önem verdiğini göstermektedir. Ayrıca görev süresi 1-5 yıl arasında olan öğretmenlerin kişisel eğitim ve gelişimlerini sağlayan hedeflerinin belirginliği, daha deneyimli olanlarla kıyaslandığında daha yüksek ve olumlu olarak bulunmuştur.

Temi (2008) tarafından “Bireylerin kariyer hedeflerinin oluşumu ve hedefleri belirleyen faktörler” konulu bir yüksek lisans tez çalışması yapılmıştır. Tez çalışması kapsamında yapılan araştırmaya 131 kişi katılmıştır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından hazırlanan anket aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların %45,8’i kariyer hedeflerini üniversite yıllarında %29’u üniversiteden mezun olduktan sonraki yıllarda ve %19,8’i lise yıllarında

belirlediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılar, kariyer hedeflerini belirleyen en önemli kriterin ne olduğuna dair soruya, araştırmacının sunduğu seçenekler arasından %37,4 ile en yüksek oranda yeteneklerine uygun hedefler belirlemek şeklinde yanıt vermişlerdir.

2.5.3 Kariyer Hedefleri İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Gregor ve O'Brien (2015b), doktora öğrencisi olan 202 kadın öğrencinin Amerikan Psikoloji Derneği ve genel hayatlarındaki kariyer hedeflerini, başarı motivasyonu (achievement motivation), lider kimliği (leader identity), kariyer belirginliği (career salience) ve eş ve çocuklar için kariyere ödün vermeye isteklilik açısından inceledikleri bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bulguları başarı motivasyonu, lider kimliği, kariyer belirginliği ve eş ve çocuklar için kariyere ödün vermeye istekliliğin, doktora öğrencisi kadınlar için Amerikan Psikoloji Derneğinde ve genel hayatta liderlik hedefleri için yordayıcı olduğunu göstermiştir.

Fisher ve diğerleri (2011) tarafından, kariyer desteği ve cinsel kimliğin, cinsel yönelim açısından azınlıkta olan kadınların (Sexual Minority Women) kariyer hedeflerine etkilerini konu edinen bir araştırma yapılmıştır. Araştırma örnekleminin %74'ü kendini lezbiyen, %23'ü biseksüel ve %3'ü kadın olarak tanımlayan 381 bireyden oluşmaktadır. Araştırma verileri araştırmacılar tarafından hazırlanmış Demografik Bilgi Formu, Lezbiyen, Eşcinsel, Biseksüel Kimlik Ölçeği (The Lesbian, Gay, Bisexual Identity Scale), Kariyer Hedefleri Ölçeği (The Career Aspirations Scale) ve Kariyer Destek Ölçeği (The Career Support Scale) aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma bulguları aile ve arkadaşlardan sağlanan kariyer desteğinin, cinsel yönelim açısından azınlıkta olan kadınların kariyer hedefleri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca sonuçlar, aileden sağlanan kariyer desteği ile kariyer hedefleri arasındaki ilişkinin, negatif cinsel kimlik derecesine bağlı olduğunu ortaya koymuştur.

Bona ve diğerleri (2010) tarafından geleneksel kadın egemen kariyer alanlarını hedefleyen kadınlarla, kadınlar için geleneksel olmayan erkek egemen kariyer alanlarını hedefleyen kadınlar arasındaki farkları 10 değişken (matematik ve bilimle olan ilgi ve güven, genel akademik güven, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine dair tutumlar, aile için esnek bir çalışma takvimine sahip işe girmenin önemi, danışmanın etkisi, geleneksel cinsiyet rollerine sahip ebeveyn ve ebeveynlere bağlanma) aracılığıyla incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma örneklemi 141

kadın lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma verileri bu çalışma için hazırlanmış ve 10 farklı değişkenle ilgili bilgiler toplamayı amaçlayan 50 maddelik bir anket aracılığıyla elde edilmiştir. Sonuçlar, erkek egemen bir alanda kariyer hedefleyen kadınların matematik ve bilime olan ilgisinin ve güveninin daha yüksek olduğunu ve geleneksel kadın egemen kariyer alanlarını hedefleyen kadınlardan daha az geleneksel cinsiyet rolleri olan ebeveynlerinin olduğunu göstermiştir.

Amerika Birleşik Devletleri'nin Appalachian bölgesinde yaşayan bir grup lise öğrencisinin kariyer hedefleri ile mesleki/eğitsel öz-yeterlik inançları, kariyer kararı sonuç beklentileri, sosyoekonomik durum, yaş, aile ve akran desteği algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Rasheed Ali ve Saunders (2009) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini toplam 63 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya ilişkin veriler Mesleki/Eğitsel Öz-Yeterlik Ölçeği (Vocational/Educational Self-Efficacy Scale), Kariyer Karar Sonuç Beklentileri Ölçeği (Career Decision Outcome Expectancies Scale), Ebeveyn Destek Dizini (Parent Support Index), Kardeş Destek Ölçeği (Sibling Support Scale), Arkadaş Destek Ölçeği (Friend Support Scale) ve Kariyer Hedefleri Ölçeği (Career Aspirations Scale) aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma bulguları mesleki/eğitsel öz-yeterlik inançları, kariyer kararı sonuç beklentileri ve sosyoekonomik düzeyin kariyer hedefleri ile güçlü bir ilişkisi olduğu; algılanan ebeveyn ve kardeş desteğinin kariyer hedefleri ile düşük düzeyde ancak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Li ve Kerpeleman (2007) tarafından, anne-kız ve baba-kız ilişkilerinin genç kadınların kariyer hedeflerinin kesinliği ile ilişkisini araştırmak amacıyla bir çalışma yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini 327 kadın lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma verileri, araştırmacılar tarafından hazırlanmış anket soruları ve demografik bilgi formu aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma bulguları, ebeveyn ve kızları arasında, inançlara ve duygulara karşı hassasiyet ve duyarlılığın (connectedness), uyumsuzluk durumlarında kızların kariyer hedeflerini aile beklentileri yönünde değiştirme eğilimlerini yordadığını göstermiştir.

Watson, Quatman ve Edler (2002) tarafından ergenlik çağındaki kadınların kariyer hedeflerine başarı düzeyi, sınıf ve tek cinsiyetli okul ortamının etkilerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya, araştırmacılar oluşturulan iki farklı örneklemden sırasıyla 704 ve 494 toplam 1198 kişi katılmıştır. Araştırma verileri

Demografik Bilgi Formu, Kariyer Hedefleri Anketi ve öğrencilerin başarı ortalamaları aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma bulguları akademik başarı düzeyi yüksek kadın öğrencilerin kariyer hedeflerinin orta başarı düzeyine sahip kadın ve erkek öğrencilerin kariyer hedeflerinden daha yüksek olduğu ve yüksek akademik başarıya sahip erkek öğrencilerinkiyle aynı düzeyde olduğunu göstermiştir. Bir diğer bulgu ise sadece kadınların eğitim gördüğü okullardaki öğrencilerin, karma okullardaki kadın ve erkeklerden daha yüksek gerçek kariyer beklentisine sahip olmasıdır.

Nauta, Epperson ve Kahn (1998) tarafından kadınların matematik, fen ve mühendislik bölümlerinde üst seviye kariyer alanlarına dair hedeflerinin belirleyicileri konulu bir araştırma yapılmıştır. Araştırma örneklemini 546 kadın lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmaya ilişkin verilerin elde edilmesinde Akademik Dönüm Noktası için Özyeterlilik Ölçeği (Self-Efficacy for Academic Milestones Scale), Rol Modeli Ölçeği (Role Model Scale), Kariyer Hedefleri Ölçeği (The Career Aspiration Scale) ve öğrencilerin yeteneklerinin göstergesi olarak da öğrencilere ait kümülatif not ortalamaları, ACT Değerlendirme Testi (ACT Assesment Test) ve Skolastik Değerlendirme Testi (Scholastic Assessment Test) sonuçları kullanılmıştır. Araştırma bulguları öz-yeterliliğin (a) yetenek ve daha yüksek düzeyde kariyer hedefleri ve (b) rol modeli etkisi ve daha üst düzey kariyer hedefler arasındaki ilişkilerde bir aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Ayrıca kişilerin rol modelleri ile kariyer hedefleri arasında ilişki olduğu belirtilmiştir.

2.4 Akılcı Duygusal Davranış Terapisi

Önceleri psikanalist yönelimli bir terapist olan Albert Ellis, 1950'lerde psikanalizin etkililiğinden ve verimliliğinden duyduğu memnuniyetsizliğe tepki olarak bir kuram geliştirme çalışmasına başlamıştır (Ellis, 1962). İlk olarak 1955'te Akılcı Terapi (Rational Therapy) adıyla geliştirilen kuram, 1961'de Akılcı Duygusal Terapi (Rational Emotive Therapy), 1993'ten itibaren ise Akılcı Duygusal Davranış Terapisi (Rational Emotive Behavior Therapy), adıyla genişletilmiştir (Ellis, 1995).

Akılcı Duygusal Davranış Terapisinin (ADDT) temel hipotezi, bireyin duygularının esas olarak inançlarından, değerlendirmelerinden, yorumlarından ve yaşam durumlarına tepkilerinden kaynaklanıyor olmasıdır. ADDT, duyguların, düşüncelerin ve davranışların birbirlerini önemli ölçüde etkilediği ve karşılıklı bir neden sonuç ilişkisine sahip olduğu varsayımına dayanır. Terapötik süreç boyunca danışanların

edinilmiş ve kendi kendine inşa edilmiş ve sürdürülen mantıkdışı inançlarını tanımlama ve bu inançlara karşı çıkmalarına yarayacak beceriler edinmeleri amaçlanır. Danışanlar, etkili ve akılcı bilişler ile bu etkisiz düşünme biçimlerini nasıl değiştireceklerini öğrenirler ve sonuç olarak duygusal tepkilerini durumlara göre değiştirirler. Terapötik süreç, danışanların ADDT prensiplerini sadece sahip oldukları belirli bir probleme değil, aynı zamanda yaşamdaki diğer problemlere veya karşılaşılabilecekleri problemlere karşı da uygulamalarına izin verir (Corey, 2008).

ADDT'ye göre insanlar hem akılcı (rational) hem de akılcı olmayan (irrational) düşünme potansiyelleriyle dünyaya gelirler (Corey, 2008). ADDT, insanların hayatlarında önemli yaşam amaçları olduğunda ve bu amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf ettiklerinde yaşamlarından keyif alıp, mutlu olacaklarını belirtir. Akılcı olan ve olmayan inançlar bu bağlamda değerlendirildiğinde, bireyin yaşam amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmesine yardımcı olan inançlar akılcı (rational), bu amaç ve hedefleri gerçekleştirmekten bireyi alıkoyan inançlar ise akılcı olmayan (irrational) şeklinde tanımlanabilir (Ellis ve Dryden, 1997).

Akılcı olmayan inançlar, akılcı olanlardan iki açıdan farklıdır. Birinci farklılık; akılcı olmayan inançlar mutlaktır (dogmatik) ve zorunluluklar (-meli, -malı) şeklinde ifade edilirler. İkinci farklılık ise bireyin temel amaçlarından sapmasına neden olan duygulara (depresyon, öfke, suçluluk vb.) neden olurlar (Ellis ve Dryden, 1997). Ellis'in (1962) öne sürdüğü 11 akılcı olmayan inanç şunlardır:

1. Birey, önemseydiği ve değer verdiği tüm insanlar tarafından sevilmesi ve onaylanmasıdır.
2. Birey her bakımdan yetkin, yeterli ve başarılı olmak zorundadır.
3. Bazı insanlar kötüdür ve yaptıkları kötülüklerden dolayı suçlanmalı ve cezalandırılmalıdırlar
4. İşler kişinin istediği gibi yolunda gitmediğinde bu korkunç bir durumdur
5. Kişiyi mutsuz eden sebeplerin kaynağı dışsaldır ve kişi bunları kontrol etmede çok düşük bir yeteneğe sahiptir.
6. Kişi, tehlikeli ve korku verici olası şeyler hakkında sürekli kafa yormalı, endişe duymalı ve üzülmalıdır.
7. Hayatın zorlukları ve sorumluluklarıyla yüzleşmekten kaçınmak, bu zorluklarla mücadele edip sorumluluk üstlenmekten daha kolaydır.

8. Kişi başkalarına bağımlıdır, güvenip danışabileceği birileri olmalıdır.
9. Kişinin şu andaki davranışlarına geçmiş yaşantıları sebep olur ve geçmişteki yaşantıların etkisi sürekli sonsuza kadar devam edecektir.
10. Başkalarının yaşadıkları sorunlara karşı kişi üzüntü duymalıdır.
11. Her problemin tek bir doğru çözüm yolu vardır. Bunu bulunmazsa sonuç felaket olur.

Akılcı inançlar esnek yapıdadır ve arzular, tercihler, dilekler ve beğeniler olarak ifade edilirler. Bireyler arzu ettikleri bir duruma ulaştıklarında doyum ve hazzın yarattığı olumlu duyguları, arzu etmedikleri bir durumla karşılaştıklarında ise memnuniyetsizlik ve hoşnutsuzluğun yarattığı olumsuz duyguları (üzüntü, endişe, pişmanlık, can sıkıntısı vb.) deneyimlerler. Burada ifade edilen olumsuz duygular, arzu edilmeyen olaylara verilen sağlıklı tepkilerdir ve bireyin yerleşik amaç ve hedeflerinin peşinden gitmelerine ya da yeni amaç ve hedefler oluşturmasına engel olmazlar. Buradan hareketle akılcı inançların iki yönü vardır. Bunlar esnek olmaları ve bireyin temel amaç ve hedeflerini elde etmesine engel olmamalarıdır (Ellis ve Dryden, 1997).

ADDT, akılcı olmayan inançlara karşılık akılcı 4 alternatif sunmuştur. Söz konusu inançlar şunlardır (Dryden ve Neenan, 2004):

1. Talepler (demands) yerine dogmatik olmayan tercihler: Talepler, insanların kendileri (başarılı biri olmalıyım), başkaları (bana iyi davranmalısın) ya da yaşam koşulları (hayat adil olmalı) ile ilgili şeylerin nasıl olması ya da olmaması gerektiği konusundaki katı düşünceleridir. Dogmatik olmayan tercihler ise bireyin olmasını istediği şeyleri zorunda olmalarını talep etmeden nasıl elde edebileceğine ilişkin esnek düşüncelerdir (Hayatın adil olmasını çok isterim ama maalesef hayat benim istediğim gibi olmak zorunda değil).
2. Felaketleştirici inançların (awfulising beliefs) yerine felaketleştirici olmayan inançlar (non-awfulising beliefs): Felaketleştirici inançlar, bireyin talepleri gerçekleşmediğinde taleplerinden ötürü ortaya çıkan aşırı(extreme) düşüncelerdir (Sınavda başarılı olmalıyım, eğer olamazsam bu benim için hayatın sonu demektir). Buna karşılık felaketleştirici olmayan inançlar, dogmatik olmayan tercihler gerçekleşmediğinde bu tercihlerden türetilen aşırı olmayan düşüncelerdir (Hayatın adil olmasını çok isterim ama maalesef hayat

benim istediğim gibi olmak zorunda değil. Hayat adil değilse, bu çok kötü, ama dünyanın sonu değil).

3. Engellenmeye karşı düşük toleransı içeren inançların (Low frustration tolerance beliefs) yerine engellenmeye karşı yüksek tolerans içeren inançlar (High frustration tolerance beliefs): Engellenmeye karşı düşük tolerans, felaketleştirici inançlarda olduğu gibi, insanların karşılanmayan taleplerinden türeyen aşırı düşüncelerdir (Hayat adil olmalı, eğer olmazsa ben buna dayanmam). Engellenmeye karşı yüksek toleransı içeren inançlar ise tam tersi şekilde dogmatik olmayan tercihler gerçekleşmediğinde, bu tercihlerden türetilen aşırı olmayan düşüncelerdir (Hayatın adil olmasını çok isterim ama maalesef hayat benim istediğim gibi olmak zorunda değil. Eğer hayat adil değilse, buna tahammül etmek zordur, ama bu adaletsizliğe karşı ayakta durabilirim ve benim yararına olan da budur).
4. Değerini düşürücü inançların (depreciation beliefs) yerine kabul edici inançlar (acceptance beliefs): Değerini düşürücü inançlar insanların talepleri gerçekleşmediğinde bu taleplerden türettiği, kendisi, başkaları ya da dünya hakkındaki aşırı düşüncelerdir (hayat adil olmalıdır, eğer değilse dünya çok kötü bir yer demektir). Kabul edici inançlar ise tam tersi şekilde kişinin dogmatik olmayan tercihleri gerçekleşmediğinde bu tercihlerden türetilen aşırı olmayan inançlardır (Hayatın adil olmasını çok isterim ama maalesef hayat benim istediğim biçimde olmak zorunda değil. Eğer hayat adaletsiz ise sadece bu konuda böyledir ve dünyanın tamamıyla kötü olduğunu kanıtlamaz. Dünya pek çok iyi, kötü ve nötr olayların yaşandığı bir yerdir).

Önemli yaşam olaylarının, bireyin yaşadığı psikolojik rahatsızlığın gelişimi üzerindeki etkisini vurgulayan diğer birçok yaklaşımın aksine ADDT, insanların mantıksız ve işlevsiz bir şekilde düşünmeye yönelik biyolojik eğiliminin olduğunu ve psikolojik rahatsızlıklar üzerinde kayda değer bir etkisi olduğunu öne sürmektedir. Akılcı olmayan ve işlevsiz inançların daha çok biyolojik faktörler tarafından -çevresel etkenlerle de etkileşime girerek- belirlendiği düşüncesi, bu inançların akılcı bir şekilde yetiştirilen insanlarda bile görülüyor olmasına dayandırılmaktadır Bununla birlikte ADDT, insanın yapıcı olan biyolojik bir eğilime, yani insanın davranış ve bilişlerini değiştirme gücüne sahip olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda ADDT insanların (1) durumlara ve olaylara karşı sahip oldukları akılcı olmayan bakış açılarının kendilerini rahatsız ettiğini görme (2) düşünce ve bakış açılarını değiştirme ve en önemlisi (3)

bilişsel, duygusal ve davranışsal yöntemlerle bu düşünce ve davranış biçimlerini değiştirme yönünde aktif ve sürekli çalışma yeteneğine sahip olduklarını öne sürmektedir. ADDT, insanların işlevli düşünmeye olduğu gibi işlevsiz düşünmeye de olan güçlü eğilimleri olduğunu iddia etmenin yanı sıra onların bu eğilimin kölesi olmadıklarını, işlevsiz düşüncelerin etkilerinin tamamen olmasa bile aşılabileceğini belirtmektedir (Ellis ve Dryden, 1997).

Ellis, ADDT'yi geliştirdiği ilk yıllarda, hastalarının psikolojik sorunlarını kavramsallaştırmak için A-B-C kişilik modelini oluşturmuştur (Ellis ve Dryden, 1997). ADDT kuramı ve uygulamalarının merkezinde A-B-C kişilik modeli bulunmaktadır (Corey, 2008)

ABC modeli, duygu ve davranış üzerinde, duyguların önemli etkileri olduğu hipotezine dayanmaktadır. Ayrıca ABC modeli duygusal ve psikolojik problem, bozukluk ve işlevsizliklerin akıldışı inanç ve düşünce süreçlerinin bir göstergesi olduğunu öne sürmektedir (Akın, 2009). Bu modelde A kişiyi harekete geçiren olayı (activating event), B kişiyi harekete geçiren olay hakkında kişinin inancını (belief) ve C ise akılcı olan ya da olmayan inançlardan (B) kaynaklanan duygusal ve davranışsal tepkileri (response) veya sonuçları (Consequence) temsil etmektedir (Ellis ve Dryden, 1997, s:8). ABC modeline daha sonradan D,E ve F noktaları eklenmiştir. D insanların akılcı olmayan inançlarının tartışılmasını (disputing), E yeni ve etkili bir yaşam felsefesini (effective new philosophy) ya da tercihli inançlarını (preferential beliefs) içermektedir (Ellis, 1991). F ise yeni bir yaşam felsefesinin sonucunda oluşturulan yeni duygu grubudur (Corey 2008).

ADDT'nin temel amacı, bireyin akılcı olmayan inançlarını (Belief) tespit ederek, bunların yerine daha akılcı inançlar geliştirmesini sağlayarak, bireyi duygusal rahatsızlıklarından kurtarmaktır. Daha gerçekçi ve işe yarar bir yaşam felsefesinin bireye kazandırılması, duygusal rahatsızlıkların ve bireyi tahrip eden davranışların en aza indirilmesini sağlayacaktır (Corey, 2008). ADDT terapistleri, tüm insanların yanılabilceğini, hata yapabileceğini ve başarısızlığa uğrayabileceğini bilirler ve bunu danışanlarına hatırlatarak yardımcı olurlar. Mükemmellik taleplerinin bırakılması ve başkalarının kabulünün yanı sıra yapıcı kendini kabulün geliştirilmesi de danışana kazandırılması hedeflenen amaçlardandır (DiGiuseppe ve diğerleri, 2014).

Görüldüğü gibi, ADDT süreci, bir düşünce eğitimi sürecidir. Terapi sürecinde kişinin işlevsiz ve akılcı olmayan düşünceler yerine işlevli ve akılcı düşünceler koyması hedeflenmekte ve sonra da danışana akılcı yaşam görüşü kazandırılmaktadır (Doğan, 1995). Sampson ve diğerlerine (1996) göre akılcı olmayan inançlar öğrencilerin kendileri ve iş dünyası hakkındaki algılarını etkilemekte; mesleki bir karar vermeye ilişkin olumsuz duygularını harekete geçirmekte; mesleki amaçları doğrultusundaki eylemlerini engellemektedir. Dryden (1979) mesleki kararsızlık yaşayan danışanların, Ellis (1962) tarafından tanımlanan akılcı olmayan inançlardan en az birine sahip olduğunu ve mesleki danışma sürecinde, akılcı olmayan bu inançların ADDT'ye dayalı yöntemlerle değiştirilmesine yardımcı olunabileceğini belirtmiştir. Sampson ve diğerleri (1996) de, akılcı olmayan inançların danışanların kendileri ve iş yaşamı hakkındaki algılarını etkilediğini, kariyerlerine karar vermekle ilgili olumsuz duygularını arttırdığını ve kariyer hedeflerine yönelik eylemlerine engel olduğunu ifade etmişlerdir.

2.4.1 Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar

ADDT ile ilgili yukarıda verilen bilgiler çerçevesinde düşünüldüğünde, kariyer gelişimi sürecinde akılcı olmayan inançların lise öğrencilerinin kariyer hedefleri konusunda birtakım engeller yaratabileceği düşünülebilir. Corbishley ve Yost (1989), meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları, “bir kişinin mesleki amaçları doğrultusunda ilerlemesi için gerekli görevleri başarmasını zorlaştıran; hatta imkansızlaştıran duygu ve davranışlara yol açan düşünceler” şeklinde tanımlamıştır.

Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları içeren en eski kaynak Thompson'ın (1976) mesleki seçim süreçleriyle ilgili, üniversite öğrencilerindeki yanlış kavramlara (misconceptions) dikkat çektiği çalışmadır. Thompson bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin büyük çoğunluğunun mesleki kararların belirli bir dönemde ve sadece bir kez nihai olarak verildiğine, mesleki testlerin onlar için en doğru mesleği belirleyeceğine ve ilgi ve yetenekleri arasında nedensel bir ilişki olduğuna dair yanlış kanılara sahip olduklarını belirtmiştir. Kariyer psikolojik danışmanların rolünün, danışanlarının mesleki gelişimlerine ilişkin yanlış kavramları ve varsayımları fark ettirip yeniden değerlendirmelerini sağlamak olduğunu ifade etmiştir.

Nevo (1987), kariyer seçiminde danışanların yaşadıkları kararsızlığa ve hayal kırıklığına neden olabilecek 10 akılcı olmayan beklentiye tanımlamış ve kariyer

psikolojik danışmasında ADDT’de olduğu gibi akılcı olmayan beklentilere karşı o beklentilere karşı akılcı argümanlar sunduğunu belirtmiştir. Nevo’nun tanımlamış olduğu 10 akılcı olmayan beklenti aşağıdaki gibidir:

1. Benim için doğru olan dünyada tek bir meslek var.
2. Kendim için mükemmel bir mesleki seçim yapmadan tatmin olmayacağım.
3. Başka biri benim için uygun mesleği bulabilir.
4. Zekâ testleri, bana ne kadar değerli olduğumu söyleyecektir.
5. İş alanımda bir uzman ya da çok başarılı biri olmalıyım.
6. Eğer çok çaba sarf edersem istediğim her şeyi yapabilirim ya da yeteneklerime uymayan hiçbir şeyi yapamam.
7. Mesleğim hayatımdaki önemli insanları tatmin etmelidir.
8. Bir mesleğe girmek tüm sorunlarımı çözecektir.
9. Bir mesleğin benim için doğru olduğunu sezgisel olarak hissetmeliyim.
10. Meslek seçimi bir kez yapılan bir eylemdir.

Nevo burada öne sürdüğü beklentilerin bazılarının Ellis'in tanımlarına uyduğunu, bazılarının ise mesleki alanla ilgili olduğunu ifade etmiştir (Nevo, 1987).

Nevo’nun belirttiği akılcı olmayan kariyer beklentileri, Stead ve Watson (1993) tarafından dört grup altında incelenmiştir. Buna sınıflandırma; kariyerle ilgili akılcı olmayan beklentiler (Örneğin, “benim için doğru olan tek bir kariyer alanı vardır” ya da “kendim için mükemmel olan kariyer alanını bulamazsam asla tatmin olamayacağım”), psikolojik danışmanlara ve testlere ilişkin akılcı olmayan beklentiler (örneğin “zeka testleri benim değerimi gösterecektir”), kişinin kendisiyle ilgili akılcı olmayan beklentiler (örneğin, “çalışma alanımda uzman veya çok başarılı olmalıyım”) ve karar verme aşaması ile ilgili akılcı olmayan beklentilerden (örneğin, “bir mesleğin seçilmesi tek seferlik bir eylemdir”) oluşmaktadır. Hatalı ve yanlış bilgilendirilmelere dayalı bu tür inançlar, etkili kariyer kararlarının önündeki engeller olarak kabul edilebilir. (Stead, Watson, 1993).

Krumboltz (1994), insanların, sınırlı deneyimlerine dayanarak kendileri ve iş dünyası hakkında birçok genelleme ve varsayım yaptıklarını, doğru olsun ya da olmasın bu varsayımların insanların davranış şekillerini etkilediğini belirtmiştir. Kişilerin kariyerleri ile ilgili kararları nasıl verdikleri, nasıl iş aradıkları ve işlerinde nasıl terfi aldıklarının, kendileri ve iş dünyası hakkındaki inançlarına bağlı olduğunu belirten

Krumboltz, ayrıca kişilerin inançlarının doğru ve yapıcı olması durumunda kariyer amaçlarına ulaşmak için çaba sağlayacaklarını ve bu inançların kişiye yardım edeceğini, ancak bu inançların hatalı ve kişiyi engelleyici yapıda olması durumunda ise kişi amaçlarına ulaşmak için çaba sarf etse de inançlarının kendisine yardımcı olmayabileceğini ifade etmiştir. Krumboltz ve Vosvick (1996) buradan hareketle, danışanların yapıcı eylemde bulunmasını engelleyebilecek kariyer inançlarını ve varsayımlarını belirlemenin, kariyer psikolojik danışmanlığında bir danışmanlık aracı olarak kullanılabilceğini belirtmişlerdir.

Hechtlinger, Levin ve Gati (2017), akılcı olmayan ya da olumsuz inançlar yerine fonksiyonel olmayan inançlar (dysfunctional beliefs) terimini kullanmışlar, bu inançların bireylerin meslek seçimi sürecine girmesini ve mesleki gelişim sürecinde ilerlemelerini engellemek, hatta durdurmak veya kendileri için en iyi kariyer kararı verme olasılığını azaltmak gibi olumsuz sonuçlara sebep olabileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca kariyer psikolojik danışma sürecinin başında danışanların bu inançlarının belirlenmesini, ikinci aşamada bu inançlar üzerinde danışanlara farkındalık kazandırılmasını ve son aşamada fonksiyonel olmayan inançların, bu inançlara karşılık geliştirilecek argümanlarla değiştirilmesini içeren üç adımdan oluşan bir kariyer psikolojik danışma süreci önermişlerdir.

2.4.2 Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlarla İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Korkut-Owen ve Çapan (2017) tarafından fen, teknoloji, matematik ve mühendislik alanlarını seçmeyi düşünen ve düşünmeyen ortaöğretim öğrencilerinin cinsiyetlerine, devam ettikleri okulun türüne ve akademik başarılarına göre meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarının değişip değişmediğini araştırmak amacıyla 126'sı kadın ve 152 erkek olmak üzere toplam 278 öğrenci ile bir araştırma yapılmıştır. Araştırmacılar, çalışmaya ilişkin verileri Meslek Seçimine İlişkin Düşünceler Ölçeği ve araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu aracılığı ile elde etmişlerdir. Çalışma sonucunda fen ve doğal bilimler alanını seçmeyi planlayan erkek öğrencilerin ve mühendislik, üretim ve yapı bilimleri alanını seçmeyi düşünen ve kararsız olan öğrencilerin akılcı olmayan inançları daha yüksek bulunmuştur.

Şahin ve diğerleri (2015) tarafından lise son sınıf öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarını yordamada kontrol odağı ve mantık dışı inançların rolünü incelemek

amacıyla 133 kız ve 133 erkek lise son sınıf öğrencisiyle bir çalışma yapmışlardır. Araştırma verilerini toplamak amacıyla demografik bilgi formu, Mesleki Kararsızlık Envanteri, Kontrol Odağı Ölçeği ve Mantık Dışı İnançlar Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde, mantık dışı inançların, mesleki kararsızlığın anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür.

Özkamalı, Cesuroğlu, Hamamcı, Buğa ve Çekiç (2014) tarafından akılcı olmayan kariyer inançlarının mesleki olgunlukla ilişkisini incelemek için yapılan bir başka araştırmaya 351 lise öğrencisi katılmıştır. Araştırma verileri Mesleki Olgunluk Ölçeği ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği aracılığıyla elde edilmiştir. Sonuçlar mesleki olgunluğun, akılcı olmayan kariyer inançları ile negatif ve orta düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Işık (2013) tarafından üniversite öğrencilerinin ideallerindeki işe yönelmelerine engel olduğunu düşündükleri işlevsel olmayan kariyer inançlarını betimlemek amacıyla farklı fakülte ve bölümlerden toplam 247 üniversite öğrencisine açık uçlu anket formu verilmiş ve cevaplar yazılı olarak alınmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan analizler sonucunda üniversite öğrencilerinin işlevsel olmayan kariyer inançlarının “Bireysel Faktörler”, “Dışsal Faktörler”, “Aile, Toplum ve Çevrenin Etkisi” ve “Genellemeler” şeklinde dört ana tema üzerinde toplandığı belirlenmiş ve öğrencilerin yaklaşık yarısının, birden fazla işlevsel olmayan kariyer inancına sahip olduğu görülmüştür.

Ortaöğretim 9.sınıf öğrencilerinin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla Bacanlı (2012) tarafından yapılan araştırmada 119 kız ve 69 erkek toplam 188 ortaöğretim 9. Sınıf öğrencisinden Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği, Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Bu veriler ışığında öğrencilerin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarının (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı) kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin toplam varyansın % 30'unu açıkladığı ve dışsal kontrol tek başına mesleki karar verme güçlüklerinin anlamlı yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Kepir (2011) tarafından mesleki olgunluk ve umut düzeyleri farklı üniversite adaylarının meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve okul türlerine göre incelenmiştir. Araştırmada veriler, liselere devam

eden 312 lise son öğrencisine ve bir yıl önce liseden mezun olmuş ve üniversite sınavını kazanamamış 190 kişiye uygulanan Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği, Mesleki Olgunluk Ölçeği, Umut Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu'ndan yararlanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda Mesleki olgunluk düzeyi ve cinsiyetin, mesleki olgunluk düzeyi ve eğitim durumunun, mesleki olgunluk düzeyi ve okul türünün, üniversite adaylarının meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları üzerindeki ortak etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Yine aynı çalışmada umut düzeyi ve cinsiyet ile umut düzeyi ve eğitim durumunun, üniversite adaylarının meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları üzerindeki ortak etkisinin anlamlı olmadığı, umut düzeyi ve okul türünün ise anlamlı olduğu bulunmuştur. Buna göre genel lise öğrencilerinin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inanç puanları, okul türü meslek lisesi olan öğrencilerin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inanç puanlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Lise öğrencilerinin kariyer inançlarını, cinsiyet, akılcı olmayan inançlar, akademik başarı ortalaması, ailenin aylık gelir düzeyi ve mesleki olgunluk düzeyi değişkenlerinin yordama gücünü ortaya koymak amacıyla Ulu (2007) tarafından 747 lise öğrencisi ile bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Kariyer inançları Envanteri, Mesleki Olgunluk Ölçeği, Akılcı Olmayan İnançlar Testi ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde akılcı olmayan inançların, üniversite eğitimi, akran denkliği, sorumluluk ve risk alma kariyer inançlarının en önemli yordayıcılarından biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hamamcı ve Çoban (2007), mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisini incelemek amacıyla toplam 282 lise öğrencisiyle bir araştırma yapmışlardır. Yapılan çalışmada veriler Mesleki Olgunluk Ölçeği, Mesleki Kararsızlık Envanteri ve Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda mesleki kararsızlığın genel akılcı olmayan inançlardan çok meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarla ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların mesleki olgunluktan çok mesleki kararsızlıkla ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

2.4.3 Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlarla İlgili

Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Sidiropoulou-Dimakakou, Argyropoulou, Drosos ve Terzaki (2012) tarafından, Yunanistanlı ve Yunanistanlı olmayan mesleki ortaöğretim öğrencilerinin kariyer inançlarını çeşitli sosyodemografik değişkenler açısından incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Bu kapsamda araştırma Yunanistan mesleki ortaöğretim kurumlarına devam eden 238 öğrenciyle yürütülmüştür. Araştırma verilerini elde etmek amacıyla Kariyer İnanç Kalıpları Ölçeği-2 (Career Beliefs Patterns Scale-2) ve Demografik Bilgi Formu Kullanılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer inançlarına katkıda bulunan beş faktör bulunmuştur. Bunlar; kültür ve ortak uygulama (common practice), yeterlilik inançları (Proficiency beliefs), kontrol ve öz-yönetim inançları (self-direction beliefs), sebat inançları (Persistence beliefs) ve kadercilik ve sosyoekonomik düzey etkisidir (Fatalism and Socioeconomic status impact). Bunun yanı sıra öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer inanç faktörleri ve ebeveynlerin eğitim düzeyleri ile öğrencilerin “yeterlilik inançları” arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sud ve Kumar (2006), işlevsel olmayan kariyer düşünceleri, sınav kaygısı ve başarı motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın örneklemini toplam 160 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma verileri Kariyer Düşünceleri Envanteri (Career Thoughts Inventory), Costello Başarı Motivasyonu Ölçeği (Costello Achievement Motivation Scale) ve Sınav Kaygısı Envanteri (Test Anxiety Inventory) aracılığıyla elde edilmiştir. Araştırma sonucunda işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin sınav kaygısının duygusallık bileşeni ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmüştür.

Saunders ve diğerleri (2000), depresyon ve işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin (dysfunctional career thoughts) kariyer kararsızlığı ile ilişkisini incelemek amacıyla 215 lisans öğrencisi üzerinde bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmada verileri elde etmek için Kariyer Kararı Ölçeği (The Career Decision Scale), Beck Depresyon Envanteri ve Kariyer Düşünceleri Envanteri (Career Thoughts Inventory) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin, kariyer kararsızlığı ile anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür.

Enright (1996), üniversite öğrencilerinin engel durumları, kariyer inançları ve mesleki kararsızlıkları arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Bu amaçla yapılan araştırmada verilen 193 öğrenciden Mesleki Karar Envanteri (Career Decision Scale), Mesleki Durumum (My Vocational Situation) Anketi, Kariyer İnançları Envanteri (Career Beliefs Inventory) ve Demografik Bilgi Formu uygulanarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer inançları ile mesleki kararsızlık arasında pozitif yönde ilişki bulunmuş ayrıca öğrencilerdeki engel durumunun kariyer inançlarını ve mesleki kararsızlığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Dorn ve Welch'in (1985) lise öğrencilerinin kariyer mitlerini belirlemeye yönelik yaptığı araştırmanın, bu konudaki ilk çalışmalardan biri olduğu görülmektedir. Örneklemi 16-18 yaş aralığındaki toplam 400 lise öğrencisinin oluşturduğu araştırmada veriler Mesleki Tutumların İncelenmesi (The Survey of Career Attitudes) adlı araç ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda lise öğrencilerinin araçta bulunan 13 mesleki mitemin 9'unu onayladıkları görülmüştür. Ayrıca kariyer psikolojik danışma sürecinde danışanların sahip oldukları mitlerin ortadan kaldırılmasının önemi vurgulanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Deseni

Bu araştırma lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inanç düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tasarlanmış betimsel bir çalışma olup, bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2008).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Samsun ili Çarşamba ilçesinde öğrenim gören lise öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın birinci örnekleme, Kariyer Hedefleri Ölçeğinin lise öğrencilerinde geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmak amacıyla, 2016-2017 eğitim öğretim yılında Samsun ili Çarşamba ilçesi merkezindeki resmi liselerde (Anadolu Liseleri, Fen Lisesi, İmam Hatip Liseleri ve Meslek Liseleri) öğrenim gören 738 kız öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırmada konu edilen değişkenler arasındaki olası ilişkileri incelemek amacıyla oluşturulan ikinci örneklem grubu ise 2016-2017 eğitim öğretim yılında Samsun ili Çarşamba ilçesi merkezindeki resmi liselerde (Anadolu Liseleri, Fen Lisesi, İmam Hatip Liseleri ve Meslek Liseleri) öğrenim gören ve birinci örneklem grubundan seçkisiz tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 452 kız öğrenciden oluşmaktadır.

Çalışma gruplarının belirlenmesi amacıyla Çarşamba İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden, ilçede bulunan tüm resmi ortaöğretim kurumlarına ve bu kurumlarda öğrenim gören kız öğrenci sayılarını gösteren listeler alınmış ve çalışma grupları bu listelerden seçkisiz tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bu iki çalışma grubuna ait kişisel bilgiler Tablo 1 ve Tablo 2’de sıklık (N) ve yüzdelik (%) değerler olarak verilmiştir.

Tablo 1: Kariyer Hedefleri Ölçeğinin güvenilirlik çalışmasının yapıldığı çalışma grubunun genel yapısı ve özelliklerine ilişkin sıklık ve yüzde değerleri

Değişkenler	Alt Kategorileri	N	%
Lise Türü	Anadolu Lisesi	278	37.7
	Fen Lisesi	62	8.4
	Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi	187	25.3
	İmam Hatip Lisesi	211	28.6
	Toplam	738	100
Sınıf Düzeyi	9. Sınıf	214	29
	10. Sınıf	177	24
	11. Sınıf	191	25.9
	12. Sınıf	156	21.1
	Toplam	738	100

Tablo 1 incelendiğinde 1. örnekleme oluşturan toplam öğrenci sayısının 738 olduğu görülmektedir. Öğrencilerin yaşları 14 ile 20 arasında (ort. =16.22) değişmekte olup 14 yaşında olan öğrenci sayısı 39 (%5,3), 15 yaşında olan öğrenci sayısı 158 (%21,4), 16 yaşında olan öğrenci sayısı 242 (%32,8), 17 yaşında olan öğrenci sayısı 205 (%27,8), 18 yaşında olan öğrenci sayısı 87 (%11,8), 19 yaşında olan öğrenci sayısı 4 (%0,5) ve 20 yaşında öğrenci sayısı 3 (%0,4)'tür. Öğrencilerin öğrenim gördükleri lise türüne göre sayıları incelendiğinde anadolu lisesinde öğrenim gören öğrenci sayısı 278 (%37,7), fen lisesinde öğrenim gören öğrenci sayısı 62 (%8,4), mesleki ve teknik anadolu lisesinde öğrenim gören öğrenci sayısı 187 (%25,3) ve imam hatip lisesinde öğrenim gören öğrenci sayısı 211 (%28,6)'dir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf düzeyleri incelendiğinde ise 9. sınıfa devam eden öğrenci sayısı 214 (%29), 10. sınıfa devam eden öğrenci sayısı 177 (%24), 11. sınıfa devam eden öğrenci sayısı 191 (%25,9) ve 12. sınıfa devam eden öğrenci sayısı 156 (%21,1)'dir.

Tablo 2: İkinci örneklem grubunun genel yapısı ve özelliklerine ilişkin sıklık ve yüzde değerleri

Değişkenler	Alt Kategorileri	N	%
Lise Türü	Anadolu Lisesi	174	38,5
	Fen Lisesi	39	8,6
	Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi	110	24,3
	İmam Hatip Lisesi	129	28,5
	Toplam	452	100
Sınıf Düzeyi	9. Sınıf	134	29,6
	10. Sınıf	106	23,5
	11. Sınıf	118	26,1
	12. Sınıf	94	20,8
	Toplam	452	100

Tablo 2 incelendiğinden 2. örnekleme oluşturulan toplam kız öğrenci sayısının 452 olduğu görülmektedir. Öğrencilerin yaşları 14 ile 20 arasında (ort.=16.22) değişmekte olup 14 yaşında olan öğrenci sayısı 28 (%6.2), 15 yaşında olan öğrenci sayısı 89 (%19.7), 16 yaşında olan öğrenci sayısı 154 (%34.1), 17 yaşında olan öğrenci sayısı 127 (%28.1), 18 yaşında olan öğrenci sayısı 47 (%10.4), 19 yaşında olan öğrenci sayısı 4 (%0.9) ve 20 yaşında öğrenci sayısı 3 (%0.7)'tür. Öğrencilerin öğrenim gördükleri lise türüne göre sayıları incelendiğinde anadolu lisesinde öğrenim gören öğrenci sayısı 174 (%38.5), fen lisesinde öğrenim gören öğrenci sayısı 39 (%8.6), mesleki ve teknik anadolu lisesinde öğrenim gören öğrenci sayısı 110 (%24.3) ve imam hatip lisesinde öğrenim gören öğrenci sayısı 129 (%28.5)'dur. Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf düzeyleri incelendiğinde ise 9. sınıfa devam eden öğrenci sayısı 134 (%29.6), 10. sınıfa devam eden öğrenci sayısı 106 (%23.5), 11. sınıfa devam eden öğrenci sayısı 118 (%26.1) ve 12. sınıfa devam eden öğrenci sayısı 94 (%20.8)'tür.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak lise öğrencilerinin kariyer hedefleri düzeyini belirlemek amacıyla, Gregor ve O'Brien (2015a) tarafından geliştirilen, lisans ve lisansüstü düzeydeki kadınlarda geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Büyüköze-Kavas ve O'Brien (t.y.) tarafından yapılan ve bu araştırma kapsamında lise öğrencileri için Türkçeye uyarlanan "Kariyer Hedefleri Ölçeği" (KHÖ), kariyer seçiminde aile etkisini

ölçmek amacıyla Fouad, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter ve Bernfeld, (2010) tarafından geliştirilen, Özünlü ve Bacanlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği” (KSAEÖ); meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar düzeyini belirlemek amacıyla Yılmaz Erdem’in (2006) geliştirdiği “Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği” (MSAOİÖ) ve araştırmacı tarafından geliştirilen olan Kişisel Bilgi Formu’ndan yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılmış olan ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda değinilmiştir.

3.3.1 Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği

Araştırmada öğrencilerin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarını belirlemek amacıyla Yılmaz Erdem (2006) tarafından geliştirilen “Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği” (MSAOİÖ) kullanılmıştır. MSAOIÖ, Akılcı Duygusal Davranış Terapisi (ADDT) temel alınarak geliştirilen 33 madde ve 5 alt boyuttan (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler, özsaygı) oluşan 5’li likert tipi bir ölçektir (5-Tamamen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2-Katılmıyorum, 1- Kesinlikle katılmıyorum). Ölçekten alt boyut puanları ve toplam puan olmak üzere iki farklı puan türü elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan 33 ile 165 arasında değişmektedir. Puanın yüksek olması akılcı olmayan inanç düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

MSAOİÖ’nün geçerlik çalışması sonucunda, MSAOIÖ’den elde edilen puanlar ile Nowicki-Strickland Denetim Odağı Ölçeği arasında $.28 (p < .05)$ ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği arasında $.12 (p < .05)$ düzeyinde anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. Güvenirlik çalışmaları sonucunda ölçeğin tümü için iç tutarlık katsayısı $.79$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin beş faktörüne ilişkin iç tutarlık katsayılarının ise $.50$ ile $.67$ arasında değiştiği bulunmuştur. MSAOIÖ için test-tekrar test güvenirlik katsayısının ölçeğin bütünü için $.78$, faktörleri için ise $.55$ ile $.71$ arasında değiştiği ortaya konmuştur.

3.3.2 Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği

Araştırmada kariyer seçiminde aile etkisini ölçmek amacıyla Fouad, Cotter, Fitzpatrick, Kantamneni, Carter ve Bernfeld, (2010) tarafından geliştirilen ve Özünlü ve Bacanlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (KSAEÖ) kullanılmıştır. KSAEÖ, 21 madde ve 4 alt boyuttan (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değerler ve inançlar) oluşan 5’li likert tipi (5-

Kesinlikle katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2-Katılmıyorum, 1- Kesinlikle katılmıyorum) bir ölçektir. Ölçeğin “bilgi desteği” faktörünün maddeleri aile tarafından sağlanan kariyer ve iş ile ilgili bilgi desteği düzeyini, “finansal destek” faktörünün maddeleri eğitimi ya da kariyeri sırasında ailenin çocuğuna sağladığı materyal ya da para desteğini, “aile beklentileri” faktörünün maddeleri aile tarafından çocuğun cinsiyetine, inançlarına ya da kültürüne göre bir seçim yapması konusunda beklenti düzeyini ve “değerler ve inançlar” faktörünün maddeleri ise kariyer seçiminin ailenin inançları ya da değerleri ile tutarlı olacağına dair beklenti düzeyini içermektedir. Bu alt boyutlardan alınacak yüksek puan, o faktöre ait beklenti ya da desteğin yüksek olduğunu göstermektedir.

KSAEÖ'nün geçerlik çalışması sonucunda, KSAEÖ ve Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Aileden Algılanan Sosyal Destek alt ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı Pearson Moment Korelasyon tekniği ile hesaplanmış; ($r = .28$) ve 01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin tümü için iç tutarlık katsayısı .77, alt ölçeklerin iç tutarlık katsayıları ise .72 ile .89 arasında rapor edilmiştir. KSAEÖ'nün test-tekrar test kararlılık katsayısı ölçeğin tümü için .83 olup alt ölçekler için .79 ile .76 arasında değişmektedir.

3.3.3 Kariyer Hedefleri Ölçeği

O'Brien (1996) tarafından, kadınların kariyer hedeflerini ölçmek amacıyla Kariyer Hedefleri Ölçeği (KHÖ)'nin ilk formu geliştirilmiştir. KHÖ'nün ilk formu, 10 madde ve iki faktörden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin, eğitim ve kariyer hedeflerinden oluşan iki faktörlü yapısının geçerlik ve güvenilirliği daha önceden yapılan çalışmalarla ortaya konmuşsa da eğitim hedefleri alt ölçeğinin iç tutarlılığının ve iki faktörlü yapısının güvenilirliğinin görece düşük olması ve kadınların kariyerleri içerisinde başarılarıyla tanınmayı hedeflemelerinin ölçülememesi sebebiyle, kariyer hedefleri ölçeği Gregor ve O'Brien (2015a) tarafından revize edilmiştir. KHÖ'nün lisans ve lisansüstü düzeydeki kadınlarda geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Büyükgöze-Kavas ve O'Brien (t.y.) tarafından yapılmıştır. KHÖ'nün lise öğrencileri için geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları bu araştırma kapsamında yapılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması kapsamında yazarlardan gerekli izinler e-posta yoluyla yazılı olarak alınmış ve Aegisdóttir, Gerstein ve Canel Çınarbaş'ın (2008) önerdiği uyarılama sürecine uyulmuştur. Bu kapsamda ilk olarak, ölçeğin geliştirildiği kaynak dil olan İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi dört İngilizce okutmanı tarafından yapılmıştır. Her bir

maddenin orijinal ifadesinin altına Türkçe çevirisi eklenerek en iyi çevirinin seçilmesi amacıyla üç alan uzmanına verilmiş ve onlardan gelen bildirimler sonucunda her bir madde için tek bir Türkçe karşılık oluşturulmuştur. Elde edilen Türkçe ölçek formu bir alan uzmanı ve bir İngiliz Dili ve Edebiyatı uzmanı tarafından hedef dilden (Türkçe) kaynak dile (İngilizce) geri çevrilmiş ve ölçeğin orijinali ile karşılaştırılmıştır. Sonrasında ise ölçeğin Türkçe formu üç alan uzmanının dönütleri doğrultusunda uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Ölçeğin orijinal formunun güvenilirliğini arttırmak amacıyla madde sayısı 8'den 24'e çıkarılmış ve kariyer hedefinin altında üç faktör tanımlanmıştır. Bunlar eğitim hedefi, liderlik hedefi ve başarı hedefidir. Ölçeğin 8 maddesi (1, 2, 4, 5, 7, 12, 15, 24) liderlik hedeflerini, 8 maddesi (6, 10, 11, 14, 16, 18, 19, 23) eğitim hedeflerini ve diğer 8 maddesi de (3, 8, 9, 13, 17, 20, 21, 22) başarı hedefleri faktörünü ölçmektedir. Eğitim hedefi; bir kişinin kariyeri ile ilgili ileri düzeyde eğitim almayı hedeflemesi, liderlik hedefi kariyeri içerisinde liderlik pozisyonlarını talep etmesi ve başkalarını yönetmeyi istemesi ve başarı hedefi ise kariyeri içinde tanınma, terfi etme ve sorumluluk almayı istemesi olarak tanımlanmıştır (Gregor ve O'Brien, 2015a).

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan iki farklı çalışmada, alt ölçekler arasındaki korelasyon katsayısı .61 ile .71 arasında hesaplanmıştır. Alt ölçeklere ait güvenilirlik katsayıları ise başarı hedefi alt ölçeği için sırasıyla .81 ve .82, liderlik hedefi alt ölçeği için .87 ve .89, eğitim hedefi alt ölçeği için ise .90 ve .85 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, alt ölçeklere ilişkin 56 kadın lisans öğrencisinin katıldığı iki hafta ara ile yapılan üçüncü çalışma sonucunda hesaplanan test tekrar-test korelasyon katsayıları başarı hedefi alt ölçeği için .68, liderlik alt ölçeği için .81 ve eğitim alt ölçeği için .81 olarak belirtilmiştir.

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliği kapsamında Kariyer Hedefleri Ölçeği'nin 24 maddeli orijinal formu ile birlikte İş Rolü Belirginliği (Work Role Salience) (Greenhaus, 1973), Kariyer ve Aile İçin Planlama Ölçeği (The Planning for Career and Family Scale) (Ganginis Del Pino ve diğerleri, 2013) ve İş ve Aileye Yönelim Anketi (The Work and Family Orientation Questionnaire) (Spence ve Helmreich, 1983) arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde beklendiği gibi Kariyer Hedefleri Ölçeğinin Başarı, Liderlik ve Eğitim Hedefleri alt ölçekleri ile İş Rolü Belirginliği Ölçeği ve İş

ve Aileye Yönelim Anketi alt ölçekleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bunun yanı sıra beklendiği gibi Kariyer Hedefleri Ölçeğinin Başarı, Liderlik ve Eğitim Hedefleri alt ölçeklerinin, “eş” için kariyerden vazgeçme derecesini ölçen Kariyer ve Aile İçin Plan Yapma Ölçeğinin Eş alt ölçeğiyle negatif yönde anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür. Ancak beklenenin aksine çocuk için kariyerden vazgeçme derecesini ölçen “çocuk” alt ölçeği ile anlamlı ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğini incelemek amacıyla, üç faktörlü yapı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. DFA sonucunda üç faktörlü modelin değerlendirilmesinde Ki-kare (χ^2), Ki-kare'nin serbestlik derecesine oranı (χ^2/sd), GFI (uyum iyiliği indeksi), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü) ve SRMR (standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü) gibi bazı uyum iyiliği istatistikleri kullanılmıştır. Ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı olmaması ($p > .05$) iyi uyumu göstermektedir. Ancak Tabachnick ve Fidell (2013) örneklem grubunun büyüklüğü 200'ü geçtiğinde bu kriterin güvenilir bir sonuç vermediğini belirtmiştir. Bu nedenle uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde ki-kare'nin serbestlik derecesine oranı da dikkate alınmıştır. Buna göre, χ^2/sd oranının 3'ten küçük olması mükemmel uyuma, 3 ile 5 arasında bir değer alması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir (Kline, 2005). GFI ve CFI değerleri 0 ile 1 arasında değişmekte; .90 ve üzeri değerler iyi uyuma, .95 ve üzeri değerler ise mükemmel uyuma işaret etmektedir. RMSEA ve SRMR değerlerinin .05 veya altında bir değer olması iyi uyumu, .08'in altında olması ise kabul edilebilir bir uyum iyiliğini ifade etmektedir (Byrne, 2009).

DFA sonucunda χ^2/sd oranının ($2412,561 / 249 = 5,673$) olduğu ve diğer uyum iyiliği indekslerinin (GFI = .84, CFI = .78, RMSEA = .08, SRMR = .0724) olduğu görülmüştür. Yapılan analiz modelin uyumunun iyi olmadığını göstermiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde negatif maddelerin ayrı bir faktör oluşturduğu görülmüş ve Kim, O'Brien ve Kim'in (2016) Kariyer Hedefleri Ölçeğinin Kore versiyonunu uyarlama çalışmalarından yaptıkları gibi negatif maddelerin çıkarılmasından sonra DFA tekrarlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda χ^2/sd oranının ($636,98/145 = 4,39$) olduğu ve diğer uyum iyiliği indekslerinin (GFI = .91, CFI = .06, RMSEA = .06, SRMR = .06) olduğu görülmüştür. Ölçeğin 19 maddelik halinde ölçek maddelerinin

faktör yüklerine bakılmış ve 6. maddenin faktör yükünün düşük olması sebebiyle, bu madde de ölçekten çıkarılarak DFA son kez tekrarlanmıştır.

Bu bağlamda ölçeğin beş maddesi (1, 5, 7, 15, 24) liderlik hedefleri, yedi maddesi (10, 11, 14, 16, 18, 19, 23) eğitim hedefler ve altı maddesi (3, 8, 9, 13, 17, 21) başarı hedefleri alt ölçeği olmak üzere üç faktörlü yapı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen değişiklik önerileri (modification indices) incelendiğinde, madde 8 ile madde 9, madde 11 ile madde 14 ve madde 18 ile madde 19'a ait hataların ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Bu maddeler incelendiğinde anlamsal açıdan yakın olduklarından, bu maddelere ilişkin hata kovaryansları modele eklenmiş ve analiz tekrarlanmıştır (Byrne, 2019). Tekrarlanan DFA sonucunda χ^2 / sd oranının ($470,903 / 128 = 3,679$) 5'ten küçük olduğu ve iyi uyuma işaret ettiği görülmektedir. Bununla birlikte, elde edilen uyum iyiliği indekslerinin de iyi düzeyde uyuma işaret ettiği görülmüştür (GFI = .93, CFI = .92, RMSEA = .06, SRMR = .05).

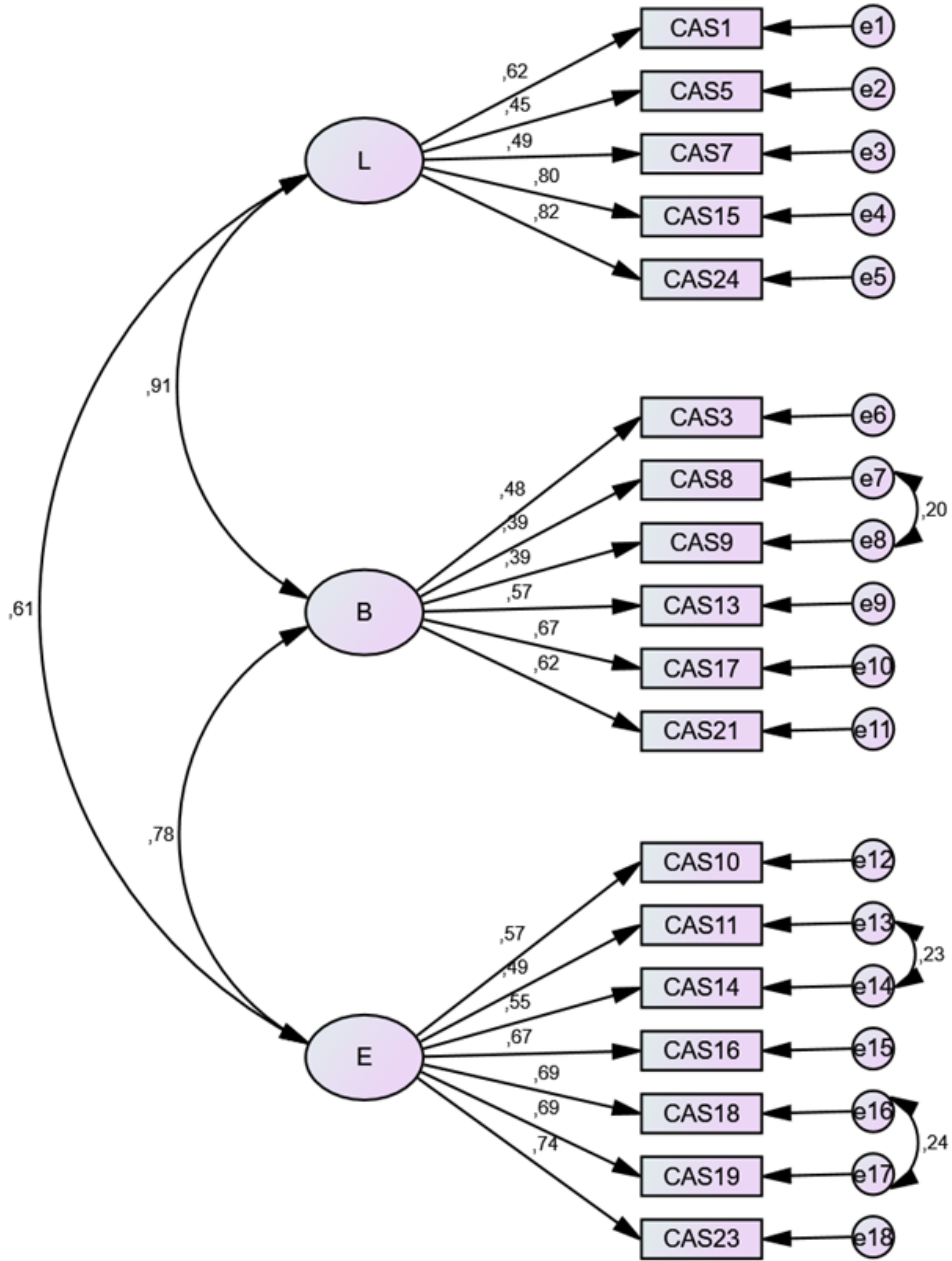
Tablo 3: Faktörler arası ilişkileri belirlemek için yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi sonuçları ve alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları

	Eğitim Hedefler	Liderlik Hedefleri	Başarı Hedefleri	Cronbach's Alpha Değeri
Eğitim Hedefleri	1			.82
Liderlik Hedefleri	.48**	1		.76
Başarı Hedefleri	.60**	.67**	1	.70

** $p < .01$

Ölçeğin, iç tutarlık güvenilirliği, Cronbach alfa katsayısı (α) ile hesaplanmıştır. Buna göre, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı liderlik hedefleri alt ölçeği için .76, başarı hedefleri alt ölçeği için .70 ve eğitim hedefleri alt ölçeği için .82'dir.

Faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda faktörler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.



Şekil 1:Kariyer Hedefleri Ölçeğine ilişkin üç faktörlü model

Kariyer Hedefleri Ölçeğinin lise öğrencileri için Türkçe formunun psikometrik özelliklerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, ölçeğin lise öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemede kullanılabilecek nitelikte bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

3.3.4 Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından düzenlenmiş olup, kişisel bilgi formunda öğrencilerin yaş, öğrenim gördükleri okul türü, öğrenim gördükleri sınıf düzeyi, annelerinin eğitim düzeyi, babalarının eğitim düzeyi ve algıladıkları sosyoekonomik durumlarına yönelik sorular yer almaktadır.

3.4 Verilerin Analizi

Araştırmada katılımcıların doldurduğu ölçekler ve kişisel bilgi formundan elde edilen veriler SPSS 22 istatistik paket programına aktarılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde ise SPSS 22 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır. Öncelikle örneklem grubunu oluşturan bireylerin frekans ve yüzdeler dağılımları incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları verilerin normal dağılım gösterdiğini ortaya koymuştur. Buna göre Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu, tek yönlü varyans analizi (*ANOVA*) ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR

Bu bölümde denenceleri test etmek amacıyla yapılan istatistiksel analizlere ve bu analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1 Birinci Denenceye İlişkin Bulgular

Denence 1: Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) öğrenim görülen okul türüne göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

Araştırmanın birinci denencesini test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Öğrencilerin öğrenim gördükleri okul türüne göre kariyer hedefleri alt ölçekleri puan ortalamalarının tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Liderlik Hedefleri	Gruplar arası	27.88	3	9.29	.63	.59
	Grup içi	6578.37	448	14.68		
	Toplam	6606.25	451			
Başarı Hedefleri	Gruplar arası	29.39	3	9.79	.74	.53
	Grup içi	5939.67	448	13.25		
	Toplam	5967.07	451			
Eğitim Hedefleri	Gruplar arası	20.55	3	6.85	.29	.83
	Grup içi	10651,83	448	23.77		
	Toplam	10672,38	451			

Tablo 4'te görülen *anova* sonuçları incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer liderlik hedeflerinin, öğrenim gördükleri lise türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F_{(3-448)} = .63$, $p > .05$).

Tablo 4'te görülen *anova* sonuçları incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer başarı hedeflerinin, öğrenim gördükleri lise türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F_{(3-448)} = .74$, $p > .05$).

Tablo 4'te görülen *anova* sonuçları incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer eğitim hedeflerinin, öğrenim gördükleri lise türlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F_{(3-448)} = .29$, $p > .05$).

4.2 İkinci Denenceye İlişkin Bulgular

Denence 2: *Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) öğrenim görülen sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir.*

Öğrencilerin kariyer hedeflerinin (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre kariyer hedefleri alt ölçekleri puan ortalamalarının tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Liderlik Hedefleri	Gruplar arası	32.328	3	10.776	.73	.53
	Grup içi	6573.930	448	14.674		
	Toplam	6606.258	451			
Başarı Hedefleri	Gruplar arası	43.395	3	14.465	1.09	.35
	Grup içi	5923.676	448	13.222		
	Toplam	5967.071	451			
Eğitim Hedefleri	Gruplar arası	247.589	3	82.530	3.55	.02*
	Grup içi	10424.791	448	23.270		
	Toplam	10672.381	451			

* $p < .05$

Tablo 5'te görülen *anova* sonuçları incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer liderlik hedeflerinin, öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F_{(3-448)} = .73$, $p > .05$).

Tablo 5'te görülen *anova* sonuçları incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer başarı hedeflerinin, öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F_{(3-448)} = 1.09$, $p > .05$).

Tablo 5'te görülen *anova* sonuçları incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer eğitim hedeflerinin, öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F_{(3-448)} = 3.55$, $p < .05$). Daha sonra anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Tukey HSD sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Öğrenim görülen sınıf düzeyine göre kariyer eğitim hedefleri ortalama puanlarındaki farklılığın anlamlılığına ilişkin Tukey hsd sonuçları

Sınıf Düzeyi (i)	Sınıf Düzeyi (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
	10. Sınıf	.8392	,62704	.54
9. Sınıf	11. Sınıf	-1.20457	,60898	.20
	12. Sınıf	.21094	,64900	.99
	9. Sınıf	-.8392	,62704	.54
10. Sınıf	11. Sınıf	-2.04377*	,64554	.01*
	12. Sınıf	-.62826	,68343	.80
	9. Sınıf	1,20457	,60898	.20
11. Sınıf	10. Sınıf	2,04377*	,64554	.01*
	12. Sınıf	1,41551	,66690	.15
	9. Sınıf	-,21094	,64900	.99
12. Sınıf	10. Sınıf	,62826	,68343	.80
	11. Sınıf	-1,41551	,66690	.15

* $p < 05$

Tablo 6 incelendiğinde, Tukey HSD testi sonuçlarına göre Kariyer Eğitim Hedefleri puanlarının, sınıf düzeyi bakımından, 10. ve 11. sınıflar arasında, 11. sınıflar lehine anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir.

4.3 Üçüncü Denenceye İlişkin Bulgular

Denence 3: *Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile kariyer seçiminde aile etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsayı) arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Araştırmanın üçüncü denencesini test etmek amacıyla yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi sonuçları Tablo 7 ve Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 7: Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ve Kariyer Seçiminde Aile Etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin ortalama, standart sapma Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu sonuçları

Değişkenler	\bar{x}	Ss	1	2	3	4	5	6	7
1. Bilgi Desteği	30.26	6.59	-						
2. Finansal Destek	24.84	3,83	.32**	-					
3. Aile Beklentileri	8.04	3.47	-.08	-.37**	-				
4. Değer ve İnançlar	9.66	3.34	.24**	.00	.25**	-			
5. Liderlik Hedefleri	14.61	3.82	.23**	.08	-.07	.04	-		
6. Başarı Hedefleri	19.26	3.63	.21**	.17**	-.11*	.06	.68**	-	
7. Eğitim Hedefleri	20.16	4.86	.30**	.13**	-.08	.11*	.48**	.59**	-

*p<.05 **p<.01

Tablo 7'ye göre Bilgi Desteği ile Liderlik Hedefleri, Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır. Bu bulgulara göre Bilgi Desteği arttıķa Liderlik Hedefleri, Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri de artmaktadır. Finansal Destek ile Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Ancak Finansal Destek ile Liderlik Hedefleri arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgulara göre Finansal Destek arttıķa Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri de artmaktadır. Aile Beklentileri ile Başarı Hedefleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Ancak Aile Beklentileri ile Liderlik Hedefleri ve Eğitim Hedefleri arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgulara göre Aile Beklentileri arttıķa Başarı Hedefleri azalmaktadır. Değer ve İnançlar ile Eğitim Hedefleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak Değer ve İnançlar ile Liderlik Hedefleri ve Başarı Hedefleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgulara göre Değer ve İnançlar arttıķa Eğitim Hedefleri de artmaktadır.

Tablo 8: Kariyer Hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ölçeklerinden alınan puanlara ilişkin ortalama, standart sapma ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu sonuçları

Değişkenler	\bar{x}	Ss	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Mükemmeliyetçilik	38.09	4.34	-								
2. Dışsal Kontrol	14.11	4.75	-.12*	-							
3. Yanlış Çıkarımlar	11.62	4.22	.13**	.59**	-						
4. Genellemeler	17.47	4.92	.03	.66**	.63**	-					
5. Özsaygı	5.56	2.22	-.03	.58**	.44**	.47**	-				
6. Akılcı Olmayan İnanç Toplam	86.86	14.14	.31**	.80**	.82**	.84**	.64**	-			
7. Liderlik Hedefleri	14.61	3.82	.30**	-.15**	.05	-.05	-.05	.03	-		
8. Başarı Hedefleri	19.26	3.63	.34**	-.19**	.01	-.12*	-.10*	-.01	.68**	-	
9. Eğitim Hedefleri	20.16	4.86	.29**	-.20**	-.07	-.10*	-.14**	-.05	.48**	.59**	-

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tablo 8'e göre Mükemmeliyetçilik ile Liderlik Hedefleri, Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır. Bu bulgulara göre Mükemmeliyetçilik arttıkça Liderlik Hedefleri, Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri de artmaktadır. Dışsal Kontrol ile Liderlik Hedefleri, Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır. Bu bulgulara göre Dışsal Kontrol arttıkça Liderlik Hedefleri, Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri azalmaktadır. Yanlış Çıkarımlar ile Kariyer Hedefleri alt ölçekleri arasında bir ilişki bulunamamıştır. Genellemeler ile Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır. Genellemeler ile Liderlik Hedefleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgulara göre Genellemeler arttıkça Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri azalmaktadır. Özsaygı ile Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki vardır. Özsaygı ile Liderlik Hedefleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgulara göre Özsaygı arttıkça Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri azalmaktadır. Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar toplam puanları ile Liderlik Hedefleri, Başarı Hedefleri ve Eğitim Hedefleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4.4 Dördüncü Denenceye İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü denencesini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 9, Tablo 10 ve Tablo 11'de verilmiştir.

Denence 4: *Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer seçiminde aile etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı), kariyer hedeflerini (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) anlamlı olarak yordamaktadır.*

Tablo 9: Liderlik hedeflerinin yordayıcılarına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	p	R	R^2
1	Sabit (a)	11.53	1.53		7.55	0.00	.24	.06
	Bilgi Desteği	0.13	0.03	0.23	4.58	0.00		
	Finansal Destek	-0.02	0.05	-0.02	-0.35	0.73		
	Aile Beklentileri	-0.07	0.06	-0.06	-1.17	0.24		
	Değerler ve İnançlar	0.00	0.06	0.00	0.07	0.95		
2	Sabit (a)	5.76	2.13		2.71	0.01	.38	.14
	Bilgi Desteği	0.11	0.03	0.19	3.97	0.00		
	Finansal Destek	-0.05	0.05	-0.05	-0.93	0.35		
	Aile Beklentileri	-0.05	0.06	-0.05	-0.92	0.36		
	Değerler ve İnançlar	-0.02	0.06	-0.02	-0.43	0.67		
	Mükemmeliyetçilik	0.21	0.04	0.24	5.07	0.00		
	Dışsal Kontrol	-0.15	0.06	-0.18	-2.65	0.01		
	Yanlış Çıkarımlar	0.12	0.06	0.13	2.15	0.03		
	Genellemeler	-0.02	0.05	-0.03	-0.43	0.67		
	Özsaygı	0.09	0.10	0.05	0.88	0.38		

Bağımlı değişken: Liderlik hedefleri

Tablo 9 incelendiğinde regresyon analizinin iki modelle sonuçlandığı görülmektedir. Birinci modelde yordayıcı değişkenin bilgi desteği olduğu görülmüştür ($R=.24$, $R^2=.06$, $F_{(4, 447)} = 6.55$, $p=.00$). İkinci modelde ise yordayıcı değişkenlerin “bilgi desteği”, “mükemmeliyetçilik”, “dışsal kontrol” ve “yanlış çıkarımlar” olduğu görülmüştür ($R=.38$, $R^2=.14$, $F_{(9, 442)} = 9.21$, $p=.00$). Bir başka deyişle, birinci modelde KSAEÖ’nin altboyutlarından olan bilgi desteğinin KHÖ’nin liderlik hedefleri altboyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Ayrıca bilgi desteğinin liderlik hedefleri toplam varyansının yaklaşık %6’sını açıkladığı görülmektedir. İkinci modelde ise “bilgi desteği”, “mükemmeliyetçilik”, “dışsal kontrol” ve “yanlış çıkarımlar” alt ölçeklerinin KHÖ’nin “liderlik hedefleri” altboyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Tüm bu değişkenler toplam varyansın %14’ünü açıklamaktadır.

Tablo 10: Başarı hedeflerinin yordayıcılarına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	p	R	R^2
1	Sabit (a)	14.55	1.45		10.05	0.00	.25	.06
	Bilgi Desteği	0.09	0.03	0.16	3.24	0.00		
	Finansal Destek	0.09	0.05	0.09	1.80	0.07		
	Aile Beklentileri	-0.08	0.05	-0.08	-1.50	0.14		
	Değerler ve İnançlar	0.05	0.05	0.05	0.91	0.36		
2	Sabit (a)	8.26	1.99		4.16	0.00	.42	.17
	Bilgi Desteği	0.07	0.03	0.12	2.50	0.01		
	Finansal Destek	0.05	0.05	0.05	1.08	0.28		
	Aile Beklentileri	-0.06	0.06	-0.06	-1.12	0.26		
	Değerler ve İnançlar	0.03	0.05	0.03	0.59	0.56		
	Mükemmeliyetçilik	0.24	0.04	0.29	6.28	0.00		
	Dışsal Kontrol	-0.09	0.05	-0.12	-1.73	0.09		
	Yanlış Çıkarımlar	0.11	0.05	0.13	2.14	0.03		
	Genellemeler	-0.08	0.05	-0.11	-1.75	0.08		
Özsaygı	0.04	0.09	0.02	0.40	0.69			

Bağımlı değişken: Başarı hedefleri

Tablo 10 incelendiğinde regresyon analizinin iki modelle sonuçlandığı görülmektedir. Birinci modelde yordayıcı değişkenin “bilgi desteği” olduğu görülmüştür ($R=.25$, $R^2=.06$, $F_{(4, 447)} = 7.27$, $p=.00$). İkinci modelde ise yordayıcı değişkenlerin “bilgi desteği”, “mükemmeliyetçilik”, ve “yanlış çıkarımlar” olduğu görülmüştür ($R=.42$, $R^2=.17$, $F_{(9, 442)} = 10.318$, $p=.00$). Bir başka deyişle, birinci modelde KSAEÖ’nin alt boyutlarından olan bilgi desteğinin KHÖ’nin başarı hedefleri alt boyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Ayrıca “bilgi desteğinin”, “başarı hedefleri” toplam varyansının yaklaşık %6’sını açıkladığı görülmektedir. İkinci modelde ise “bilgi desteği”, “mükemmeliyetçilik” ve “yanlış çıkarımlar” alt ölçeklerinin KHÖ’nin “başarı hedefleri” alt boyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Tüm bu değişkenler toplam varyansın yaklaşık %17’sini açıklamaktadır.

Tablo 11: Eğitim hedeflerinin yordayıcılarına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model	Yordayıcılar	B	Std. Hata	β	t	p	R	R^2
1	Sabit (a)	13.41	1.90		7.05	0.00	.31	.09
	Bilgi Desteği	0.20	0.04	0.27	5.51	0.00		
	Finansal Destek	0.03	0.07	0.02	0.40	0.69		
	Aile Beklentileri	-0.09	0.07	-0.07	-1.34	0.18		
	Değerler ve İnançlar	0.09	0.07	0.06	1.25	0.21		
2	Sabit (a)	7.78	2.66		2.92	0.00	.41	.17
	Bilgi Desteği	0.17	0.04	0.23	4.92	0.00		
	Finansal Destek	-0.04	0.06	-0.03	-0.62	0.53		
	Aile Beklentileri	-0.02	0.07	-0.01	-0.26	0.79		
	Değerler ve İnançlar	0.08	0.07	0.05	1.14	0.26		
	Mükemmeliyetçilik	0.26	0.05	0.24	5.15	0.00		
	Dışsal Kontrol	-0.11	0.07	-0.11	-1.61	0.11		
	Yanlış Çıkarımlar	-0.01	0.07	-0.01	-0.15	0.88		
	Genellemeler	-0.01	0.06	-0.01	-0.14	0.89		
	Özsaygı	-0.12	0.12	-0.05	-0.94	0.35		

Bağımlı değişken: Eğitim hedefleri

Tablo 11 incelendiğinde regresyon analizinin iki modelle sonuçlandırıldığı görülmektedir. Birinci modelde yordayıcı değişkenin “bilgi desteği” olduğu görülmüştür ($R=.31$, $R^2=.09$, $F_{(4, 447)} = 11.64$, $p=.00$). İkinci modelde ise yordayıcı değişkenlerin “bilgi desteği” ve “mükemmeliyetçilik” olduğu görülmüştür ($R=.41$, $R^2=.17$, $F_{(9, 442)} = 10.11$, $p=.000$). Bir başka deyişle, birinci modelde KSAEÖ’nin altboyutlarından olan bilgi desteğinin KHÖ’nin “eğitim hedefleri” alt boyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Ayrıca bilgi desteğinin “eğitim hedefleri” toplam varyansının yaklaşık %9’unu açıkladığı görülmektedir. İkinci modelde ise “bilgi desteği” ve “mükemmeliyetçilik” alt ölçeklerinin KHÖ’nin “eğitim hedefleri” alt boyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Tüm bu değişkenler toplam varyansın yaklaşık %17’sini açıklamaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularının genel bir değerlendirilmesi yapılmış, lise öğrencilerinin kariyer hedefleri, kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ölçekleri ve bu ölçeklere ait alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki ilişki tartışılmış, ayrıca tüm bu değerlendirmelere dayalı önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgular incelendiğinde, lise öğrencileri için Türkçeye uyarlanan Kariyer Hedefleri Ölçeğinin, lise öğrencilerinin kariyer hedeflerini ölçebilecek nitelikte bir ölçme aracı olduğu görülmüştür.

Lise öğrencilerinin kariyer liderlik, eğitim ve başarı hedefleri, öğrenim gördükleri okul türüne göre farklılık göstermediği; sınıf düzeyine göre ise “eğitim hedeflerinin” 10. ve 11. sınıflar arasında 11. sınıflar lehine anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Kariyer seçiminde aileden sağlanan “bilgi desteği” arttıkça kariyer “liderlik hedefleri”, “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” de artmaktadır. Kariyer seçiminde aileden sağlanan finansal destek arttıkça “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” artmaktadır. Kariyer seçiminde aileden sağlanan finansal destek ile “liderlik hedefleri” arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Kariyer seçiminde “aile beklentileri” arttıkça “kariyer başarı hedefleri” azalmaktadır. Kariyer seçiminde aile beklentileri ile kariyer eğitim ve liderlik hedefleri arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Kariyer seçiminin ailenin inançları ya da değerleri ile tutarlı olacağına dair beklenti düzeyi arttıkça “eğitim hedefleri” artmaktadır. Kariyer seçiminin ailenin inançları ya da değerleri ile tutarlı olacağına dair beklenti düzeyi ile kariyer liderlik ve başarı hedefleri arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir.

Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların “mükemmeliyetçilik” alt boyutunun düzeyi arttıkça, “liderlik hedefleri”, “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” de artmaktadır. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların “dışsal kontrol” alt boyutunun düzeyi arttıkça, “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” azalmaktadır.

Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların dışsal kontrol boyutunun düzeyi ile kariyer liderlik hedefleri arasında anlamı bir ilişki gözlenmemiştir. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların “yanlış çıkarımlar” alt boyutu ile “liderlik hedefleri”, “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların “genellemeler” alt boyutunun düzeyi arttıkça, “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” azalmaktadır. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların “genellemeler” alt boyutunun düzeyi ile “liderlik hedefleri” arasında anlamı bir ilişki gözlenmemiştir. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların “özsaygı” alt boyutunun düzeyi arttıkça, “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” azalmaktadır. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların “özsaygı” alt boyutunun düzeyi ile “liderlik hedefleri” arasında anlamı bir ilişki gözlenmemiştir. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar toplam puanı ile “liderlik hedefleri”, “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir.

KSAEÖ'nin alt boyutlarından olan “bilgi desteği”, KHÖ'nin “liderlik hedefleri” altboyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordamaktadır. Ayrıca bilgi desteği liderlik hedefleri toplam varyansının yaklaşık %6'sını açıklamaktadır. “Bilgi desteği”, “mükemmeliyetçilik”, “dışsal kontrol” ve “yanlış çıkarımlar” alt ölçekleri KHÖ'nin “liderlik hedefleri” altboyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordamaktadır. Kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inanç düzeyleri liderlik hedefleri toplam varyansın %14'ünü açıklamaktadır.

KSAEÖ'nin alt boyutlarından olan “bilgi desteği”, KHÖ'nin “başarı hedefleri” alt boyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordamaktadır. Ayrıca kariyer seçiminde aile etkisi alt boyutları toplam varyansının yaklaşık %6'sını açıklamaktadır. “Bilgi desteği”, “mükemmeliyetçilik” ve “yanlış çıkarımlar” alt ölçeklerinin KHÖ'nin “başarı hedefleri” alt boyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordadığı görülmektedir. Kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inanç düzeyleri başarı hedefleri toplam varyansının %17'sini açıklamaktadır.

KSAEÖ'nin altboyutlarından olan “bilgi desteği” KHÖ'nin “eğitim hedefleri” alt boyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordamaktadır. Ayrıca kariyer seçiminde aile etkisi alt boyutları “eğitim hedefleri” toplam varyansının yaklaşık %9'unu açıklamaktadır. “Bilgi desteği” ve “mükemmeliyetçilik” alt ölçekleri, KHÖ'nin

“eğitim hedefleri” alt boyutunu istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordamaktadır. Kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inanç düzeyleri eğitim hedefleri toplam varyansının yaklaşık %17’sini açıklamaktadır.

5.2. Tartışma ve Yorum

Bu araştırmada lise oğrencilerinin kariyer hedefleri ile meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları, kariyer seçiminde aile etkisi düzeyleri, oğrenim görülen okul türü ve sınıf düzeyi arasındaki olası ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Denence 1: *Lisede oğrenim gören kız oğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) oğrenim görülen okul türüne göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir.*

Araştırma bulguları incelendiğinde lisede oğrenim gören kız oğrencilerin kariyer liderlik hedefleri, başarı hedefleri ve eğitim hedeflerinin, oğrenim görülen okul türüne göre anlamlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde kız oğrencilerin oğrenim gördükleri okul türü ile kariyer hedefleri arasındaki ilişkiyi dorudan konu edinen bir araştırma olmadığı görülmektedir. Ancak Watson ve diğerleri (2002), ergenlik dönemindeki toplam 1198 kişiyle yaptıkları araştırmada akademik başarı düzeyi yüksek olan kadınların, orta düzeyde olan kadınlara kıyasla daha yüksek kariyer hedeflerine sahip olduklarını bulmuşlardır. Bu bulgu, ortaokuldan liseye geçişte mesleki ve teknik anadolu lisesleri ve imam hatip liselerine kıyasla daha yüksek akademik başarı gerektiren fen ve anadolu liselerinde oğrenim gören oğrencilerin kariyer hedeflerinin farklılık göstermemiş olmasıyla çelişiyor olarak görülebilir. Bu durum, kariyer hedeflerinin sadece prestijli mesleklerin seçimini ve bu meslekler içerisindeki başarı, liderlik ve eğitim hedeflerini değil, prestijli ve prestijli olmayan kariyer alanları içerisindeki hedefleri ołmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Denence 2: *Lisede oğrenim gören kız oğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) oğrenim görülen sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir.*

Araştırma bulguları incelendiğinde lisede oğrenim gören kız oğrencilerin kariyer eğitim hedefleri ortalama puanlarının oğrenim görülen sınıf düzeyine göre 10. ve 11. sınıflar arasında, 11. sınıflar lehine anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kariyer liderlik ve başarı hedeflerinin ise oğrenim görülen sınıf düzeyine göre anlamlı olarak

farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde kız öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf düzeyi ile kariyer hedefleri arasındaki ilişkiyi konu edinen bir araştırma olmadığı görülmektedir.

Araştırmada eğitim hedeflerindeki farklılaşmanın sadece 10. ve 11. sınıflar arasında olması, 10. sınıfta öğrencilerin alan/ders seçimi yapması sonrası eğitim hedeflerinde daha yüksek beklenti kurmalarıyla ilgili olabilir.

Denence 3: *Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer hedefleri (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) ile kariyer seçiminde aile etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı) arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Araştırmanın 3. denencesinde öğrencilerin kariyer hedefleri ile kariyer seçiminde aile etkisi düzeyleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu denence kapsamındaki bulgular incelendiğinde; aileden sağlanan bilgi desteğinin, öğrencilerin kariyer liderlik hedefleri, başarı hedefleri ve eğitim hedefleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca aileden sağlanan finansal desteğin de kariyer eğitim hedefleri ve başarı hedefleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Aileden sağlanan finansal desteğin, kariyer liderlik hedefleri ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı görülmüştür.

Alanyazına bakıldığında, Rasheed, Ali ve Saunders (2009), yaptıkları araştırmada bir grup lise öğrencisinin kariyer hedefleri ile mesleki/eğitsel öz-yeterlik inançları, kariyer kararı sonuç beklentileri, sosyoekonomik durum, yaş, aile ve akran desteği algıları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve algılanan ebeveyn desteği ile kariyer hedefleri arasında pozitif yönde ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Whiston ve Keller (2004), kariyer hedefleri ve beklentilerinin, aile ile ilgili değişkenlerle ilişkisini inceledikleri meta analiz çalışmasında, ebeveyn desteğinin, ergenlerin kariyer hedefleri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca McWhirter, Hackett ve Bandolos (1998) yaptıkları araştırmada, anne desteği ile kariyer bağlılığının (career commitment), baba desteği ile ise kariyer beklentileri ve eğitime dair planlamaların pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Alanyazın taraması sonucunda ulaşılan ilgili çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, bu araştırmada kariyer seçiminde aileden sağlanan destek ile kariyer hedefleri arasındaki ilişkinin ilgili sonuçlarla paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu sonuç araştırma bulguları çerçevesinde değerlendirildiğinde, özellikle aileden sağlanan bilgi desteğinin, öğrencilerin kariyer hedeflerinin tüm alt boyutlarıyla en yüksek düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olan değerken olduğu görülmektedir. Bu bağlamda öğrencilerin, aileleri tarafından kariyer süreçleri hakkında doğru bilgilendirilmelerinin, kariyer hedefleri açısından pozitif yönde etkili olacağı düşünülebilir.

Araştırmada elde edilen bulgular, aile beklentileri ile kariyer başarı hedefleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu; aile beklentileri ile kariyer liderlik hedefleri ve eğitim hedefleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Ayrıca değer ve inançlar ile kariyer eğitim hedefleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu; değer ve inançlar ile kariyer liderlik hedefleri ve başarı hedefleri arasında anlamlı ilişki bulunmadığı görülmüştür.

Alanyazın taramasında kariyer hedefleri ile ailenin beklentileri arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak aile beklentileri ile kariyer süreçleri arasındaki ilişkilerle alakalı araştırmalara rastlanmaktadır. Fouad ve diğerleri (2008) tarafından Asya kökenli Amerikalıların kariyer gelişimleri ile ilgili yapılan nitel analiz çalışmasında aile beklentilerinin bireylerin amaçlarını (goals), ilgilerinin gelişimini, meslek değerlerini ve kariyer seçimlerini etkilediği, sonucuna varılmıştır. Bireyin bir kariyeri seçmesi, ileri eğitime devam etmesi veya saygınlık ve statüye ulaşması gibi ebeveyn beklentilerinin, araştırmaya katılanların kariyer tercihlerinde göze çarpan bir etki oluşturduğu görülmüştür.

Ailenin, ocuğun cinsiyetine, inançlarına ya da kültürüne göre bir seçim yapması konusundaki beklenti düzeyini içeren aile beklentilerinin artışı, öğrencilerin kariyeri içinde tanınma, terfi etme ve sorumluluk almayı içeren kariyer başarı hedeflerini azaltmaktadır. Alanyazında aile beklentilerinin kariyer gelişimleri ile ilgili değerkenler üzerindeki şekillendirici etkisi göz önüne alındığında, ailelerin çocuklarından beklentilerinin, çocukların “başarı hedeflerini” sınırladığı şeklinde yorumlanabilir.

Alanyazında, kariyer seçiminin ailenin inançları ya da değerleri ile tutarlı olacağına dair beklenti ile kariyer eğitim hedefleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya ise rastlanılmamıştır.

Alanyazın incelendiğinde meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ile kariyer hedefleri arasındaki ilişkiyi konu edinen bir araştırma olmadığı görülmüştür. Araştırma bulguları incelendiğinde, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ölçeğinin mükemmeliyetçilik alt boyutunun, kariyer hedefleri ölçeğinin tüm alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu görülmüştür. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar göz önüne alındığında, mükemmeliyetçilik alt boyutunun, bir meslek alanı içinde başarıya ve en iyiye ulaşma isteklerini içerdiği görülmektedir. Kariyer hedeflerinin tüm alt boyutları ile mükemmeliyetçilik arasında saptanan pozitif yönlü anlamlı ilişkinin, bu isteklerle alakalı olabileceği düşünülmektedir.

Dışsal kontrol alt boyutu ile kariyer hedefleri ölçeğinin tüm alt boyutları arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişki, meslek seçimini kendisi dışındaki güçlerin daha fazla etkilediğine ilişkin akılcı olmayan inançların, bireyin kariyer hedeflerine de kadercı bir anlayışla yaklaşmasına neden olduğu, bu yüzden kariyer hedefleri önünde engelleyici bir faktör oluşturabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Genellemeler alt boyutunun kariyer başarı ve eğitim hedefleri ile negatif yönlü anlamlı ilişkisi, bireylerin meslek seçimine ilişkin genellemelere dayalı ve akılcı olmayan inançlarının yükselmesiyle, kariyer başarı ve eğitim hedef düzeylerinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Özsaygı alt boyutu ile kariyer başarı ve eğitim hedefleri arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişki, bireylerin değerli olabilmek için giriştikleri her işte yetenekli, yeterli ve başarılı olmaları gerektiğine ilişkin akılcı olmayan inançlarının, kariyer başarı ve eğitim hedeflerini azaltıcı etkiye sahip olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Denence 4: *Lisede öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer seçiminde aile etkisi (bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar) ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı), kariyer hedeflerini (liderlik hedefleri, başarı hedefleri, eğitim hedefleri) anlamlı olarak yordamaktadır.*

Dördüncü denence kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde, liderlik hedeflerini KSAEÖ ve MSİAOİÖ alt boyutlarının ne ölçüde yordadığı belirlenmiş; KSAEÖ alt boyutlarının liderlik hedefleri puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık %6'sını açıkladığı görülmüştür. Birinci modelde yordayıcı değişkenin “bilgi desteği” olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle bilgi desteği puanları arttıkça liderlik hedefleri

puanları da artmaktadır. Ancak, “finansal destek”, “aile beklentileri” ve “değerler ve inançlar” değişkenlerinin liderlik hedefleri boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmaktadır. KSAEÖ ve MSİAOİÖ altboyutlarının liderlik hedefleri puanlarını ne ölçüde yordadığına ilişkin kurulan ikinci modelde ise tüm bu değişkenlerin liderlik hedefleri puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık %14’ünü açıkladığı görülmüştür. İkinci modelde yordayıcı değişkenlerin “bilgi desteği”, “mükemmeliyetçilik”, “dışsal kontrol” ve “yanlış çıkarımlar” olduğu görülmüştür. Bilgi desteği, mükemmeliyetçilik ve yanlış çıkarımlar pozitif, dışsal kontrol ise liderlik hedeflerini negatif yordamaktadır. Ancak, “finansal destek”, “aile beklentileri”, “değerler ve inançlar”, “genellemeler” ve “özsaygı” değişkenlerinin “liderlik hedefleri” boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmaktadır.

Başarı hedeflerini KSAEÖ ve MSİAOİÖ alt boyutlarının ne ölçüde yordadığını belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; “başarı hedefleri” puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık %6’sının KSAEÖ alt boyutları tarafından açıklandığı görülmüştür. Birinci modelde yordayıcı değişkenin “bilgi desteği” olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle bilgi desteği puanları arttıkça başarı hedefleri puanları da artmaktadır. Ancak, “finansal destek”, “aile beklentileri” ve “değerler ve inançlar” değişkenlerinin “başarı hedefleri” boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmaktadır. KSAEÖ ve MSİAOİÖ altboyutlarının “başarı hedefleri” puanlarını ne ölçüde yordadığına ilişkin kurulan ikinci modelde ise tüm bu değişkenlerin “başarı hedefleri” puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık %17’sini açıkladığı görülmüştür. İkinci modelde yordayıcı değişkenlerin “bilgi desteği”, “mükemmeliyetçilik” ve “yanlış çıkarımlar” olduğu görülmüştür. Ancak, “finansal destek”, “aile beklentileri”, “değerler ve inançlar”, “dışsal kontrol”, “genellemeler” ve “özsaygı” değişkenlerinin “başarı hedefleri” boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmaktadır.

Eğitim hedeflerini KSAEÖ ve MSİAOİÖ alt boyutlarının ne ölçüde yordadığını belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; KSAEÖ alt boyutlarının “eğitim hedefleri” puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık %9’unu açıkladığı görülmüştür. Birinci modelde yordayıcı değişkenin “bilgi desteği” olduğu görülmüştür. Yani bilgi desteği puanları arttıkça eğitim hedefleri puanları da artmaktadır. Ancak, “finansal destek”, “aile beklentileri” ve “değerler ve inançlar” değişkenlerinin “eğitim hedefleri” boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmaktadır. KSAEÖ ve MSİAOİÖ altboyutlarının “eğitim hedefleri” puanlarını ne

ölçüde yordadığına ilişkin kurulan ikince modelde ise tüm bu değişkenlerin “eğitim hedefleri” puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık %17’sini açıkladığı görülmüştür. İkinci modelde yordayıcı değişkenin “bilgi desteği” ve “mükemmeliyetçilik” olduğu görülmüştür. Bilgi desteği ve mükemmeliyetçilik puanları arttıkça eğitim hedefleri puanları da yükselmektedir. Ancak, “finansal destek”, “aile beklentileri”, “değerler ve inançlar”, “dışsal kontrol”, “genellemeler” ve “özsaygı” değişkenlerinin “eğitim hedefleri” boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların, kariyer hedeflerini yordayıp yordamadığını konu edinen bir çalışma olmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların birlikte, “liderlik hedefleri” puanlarındaki toplam varyansın yaklaşık %14’ünü, “başarı hedefleri” ve “eğitim hedefleri” puanlarındaki toplam varyansın ise yaklaşık %17’sini açıkladığını göstermektedir.

5.3 Öneriler

1. Bu araştırma Samsun ili Çarşamba ilçesindeki resmi ortaöğretim kurumlarında öğrenim görmekte olan kız öğrenciler ile yapılmıştır. Farklı illerde ve daha geniş evren ve örneklem grubu ile benzer bir çalışma yapılabilir.
2. Bu çalışmada kariyer hedeflerinin, kariyer seçiminde aile etkisi ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarla ilişkisi incelenmiştir. Yapılacak yeni çalışmalarda başka ölçeklerden de (kariyer karar ölçeği, kariyer öz yeterlilik ölçeği vb.) yararlanarak, kariyer hedefleri ile ilişkili olabilecek faktörler belirlenebilir.
3. Bu çalışmada sadece kız öğrencilerin kariyer hedefleri incelenmiştir. Yapılacak yeni çalışmalarda erkek öğrencilerden veri toplanarak kariyer hedefleri karşılaştırmalı olarak incelenebilir.
4. Çocukların kariyer gelişimi süreçlerinde ailelerin sağlayacağı bilgi desteğinin kariyer hedefleri ile pozitif yönlü ilişkisi göz önüne alındığında, psikolojik danışmanlar, ailelerin mesleki rehberlik faaliyetlerine katılmalarını sağlayabilir, ailelere yönelik mesleki rehberlik etkinlikleri geliştirilebilir ve kariyer gelişimi süreçleriyle ilgili aileleri bilgilendirici eğitim çalışmaları düzenleyebilirler.

5. Aile desteği ile kariyer hedefleri arasındaki pozitif yönlü ilişki göz önüne alındığında, okullardaki rehberlik servislerince ailelere çocuklarını doğru bilgilendirmelerinin önemi aktarılabilir ve Ulusal Mesleki Bilgilendirme Sistemi gibi doğru bilgi kaynaklarına ulaşmaları sağlanabilir.
6. Çocuğa sağlanan finansal desteğin eğitim ve başarı hedefleriyle olan pozitif yönlü ilişkisi göz önüne alındığında, öğrencilerin ve ailelerin, eğitim giderleri ve yatırımları konusunda ailenin desteklendiği devlet politikalarına öncelik verilebilir.
7. Ailelerin, çocukların seçeceği mesleğe ilişkin beklentilerinin, kariyer hedeflerini sınırlandırabileceği göz önüne alınarak, eğitim toplantılarında aileler bu konuda bilgilendirilebilir.
8. Öğrencilerin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları tanımasını ve kariyer hedefleri ile ilişkisini kavramasını sağlamak amacıyla seminerler düzenlenebilir.
9. Kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde ve mesleki rehberlik süreçlerinde, lise öğrencilerinin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları belirlenerek akılcı olmayan düşünme tarzlarının değişiminde etkili olabilecek bilişsel yeniden yapılandırma yöntemleri uygulanabilir.

KAYNAKÇA

- Ægisdóttir, S., Gerstein, L. H. ve Canel Çınarbaş, D. (2008). Methodological issues in cross cultural counseling research: Equivalence, bias, and translations. *The Counseling Psychologist*, 36, 188-219.
- Akın, A. (2009). *Akılcı duygusal davranışçı terapi odaklı grupla psikolojik danışmanın psikolojik iyi olma ve öz-duyarlılık üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin kariyer hedeflerinin eğitim kurumlarındaki kariyer yönetimi uygulamalarına yansımaları üzerine öğretmen algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Almquist, E. M. ve Angrist, S. S. (1971). Role model influences on college women's career aspirations. *Merrill-Palmer Quarterly*, 17, 263-279.
- Aytekin, A. (2005). *Meslek seçimini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler (Isparta örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F. ve Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveynle bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 9(4).
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. ve Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development*, 72(1), 187-206.
- Battle, A. ve Wigfield, A. (2003). College women's value orientations toward family, career, and graduate school. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 56-75.
- Betz, N. E. (2008). Women's career development. F.L. Denmark ve M.A. Paludi (Ed.), *Psychology of women: A handbook of issues and theories* içinde (s. 717-752).

- Betz, N. E. ve Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.
- Bona, L., Kelly, A., ve Jung, M. (2010). Exploring Factors Contributing to Women's Nontraditional Career Aspirations. *Psi Chi Journal of Undergraduate Research*, 15(3).
- Bozgedik, A. (2017). *Eğitimde Yeni Bir Model Olan Temel Lise Öğrencilerinin Üniversite Ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Brannick, M. T. ve Levine E. L. (2006). Abilities. Greenhaus, J. H., ve Callanan, G. A. (Ed.). *Encyclopedia of career development* içinde (s. 1-4) California: Sage Publications.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). *Sosyal bilişsel kariyer kuramına dayalı bir kariyer kararsızlığı modelinin üniversite öğrencilerinde sınanması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Byrne, B. M. (2009). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2. bs.). New York: Routledge/Taylor & Francis.
- Can, A., ve Taylı, A. (2014). Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişmelerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2).
- Collin, A. (2006). Career. Greenhaus, J. H. ve Callanan, G. A. (Ed.). *Encyclopedia of career development* içinde. (s. 60-63) California: Sage Publications.
- Corbishley, M. A. ve Yost, E. B. (1989). Assessment and treatment of dysfunctional cognitions in career counseling. *Career Planning and Adult Development Journal*, 5, 20-26.
- Corey, G. (2008). *Psikolojik danışma kuram ve uygulamaları* (T. Ergene, Çev.). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Crant, J. M. (2006). Personality and careers. Greenhaus, J. H. ve Callanan, G. A. (Ed.). *Encyclopedia of career development* içinde (s. 627-633) California: Sage Publications.

- Çurğatay, V. (2010). *Üniversite Sınavına Girecek Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Sosyokültürel Faktörler (Malatya'daki Lise Son Sınıf Öğrencileri Uygulaması)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Crites, J. O. (1999). Operational definitions of vocational interests. M. L. Savicaks ve A. R. Spokane (Editörler), *Vocational Interests* içinde (s. 163-170). California: Davies-Black
- Denk, E. (2017). *Otel mutfak çalışanlarının eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi: Kış koridoru analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- DiGiuseppe, R. A., DiGiuseppe, R., Doyle, K. A., Dryden, W. ve Backx, W. (2013). *A practitioner's guide to rational-emotive behavior therapy*. New York: Oxford University Press.
- Doğan, S. (1995). Akılcı-Duygusal Terapi: Kuramsal Bir İnceleme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 29-36.
- Dorn, F. J. ve Welch, N. (1985). Assessing career mythology: A profile of high school students. *The School Counselor*, 33(2), 136-142.
- Dryden, W. (1979). Rational-emotive therapy and its contribution to careers counselling. *British Journal of Guidance and Counselling*, 7(2), 181-187.
- Eby, L. T. (2006). Gender and careers. Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (Ed.). *Encyclopedia of career development* içinde (s. 325-330). California: Sage Publications.
- Eccles, J. S., Adler, T. F, Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J. L., Midgley, C. (1983). Expectancies, values and academic behaviors. J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motivation* içinde (s. 75-146). San Francisco, CA: Freeman.
- Eigen, C. A., Hartman, B. W. ve Hartman, P. T. (1987). Relations between family interaction patterns and career indecision. *Psychological Reports*, 60(1), 87-94.

- Ellis, A. ve Dryden, W. (1997). *The practice of rational emotive behavior therapy*. New York: Springer.
- Ellis, A. (1995). *Cognitive and constructive psychotherapies: Theory*. New York: Springer.
- Ellis, A. (1991). The revised ABC's of rational-emotive therapy (RET). *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 9(3), 139-172.
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. Secaucus, NJ: Citadel.
- Enright, M. S. (1996). The relationship between disability status, career beliefs and career indecision. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40, 134-153.
- Erdem, A. Y. ve Bilge, F. (2008). Lise Öğrencileri İçin Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 95-114.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390.
- Fassinger, R. E. (1985). A causal model of college women's career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 123-153.
- Fassinger, R. E. (1990). Causal models of career choice in two samples of college women. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 225-248.
- Fisher, L. D., Gushue, G. V. ve Cerrone, M. T. (2011). The influences of career support and sexual identity on sexual minority women's career aspirations. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 441-454.
- Fitzgerald, L. F., Fassinger, R. E. ve Betz, N. E. (1995). Theoretical advances in the study of women's career development. W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* içinde (s. 67-109). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Fouad, N., Cotter W., Fitzpatrick M., Kantamneni M., Carter L., Bernfeld, S. (2010). Development and validation of the family influence scale. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 276-291

- Fouad, N. A. ve Kantamneni, N. (2008). Contextual factors in vocational psychology: Intersections of individual, group, and societal dimensions. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Handbook of counseling psychology*. New York: John Wiley.
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M. ve Terry, S. (2008). Asian American career development: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 43–59.
- Ganginis Del Pino, H. V., O'Brien, K. M., Mereish, E. ve Miller, M. J. (2013). "Leaving before she leaves:" Considering future family when making career plans. *Journal of Counseling Psychology*, 60(3), 462-470.
- Gray, M. P. ve O'Brien, K. M. (2007). Advancing the assessment of women's career choices: The career aspiration scale. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 317-337.
- Greenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 95–98.
- Greer, T. W. ve Egan, T. M. (2012). Inspecting the hierarchy of life roles: A systematic review of role salience literature. *Human Resource Development Review*, 11(4), 463-499.
- Gregor, M. A. (2016). *Understanding Career Aspirations Among Young Women: Improving Instrumentation* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University of Maryland, Maryland.
- Gregor, M. A., ve O'Brien, K. M. (2015a). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.
- Gregor, M. A. ve O'Brien, K. M. (2015b). The changing face of psychology: Leadership aspirations of female doctoral students. *The Counseling Psychologist*, 43(8), 1090-1113.
- Ganginis Del Pino, H. V., O'Brien, K. M., Mereish, E. ve Miller, M. J. (2013). "Leaving before she leaves:" Considering future family when making career plans. *Journal of Counseling Psychology*, 60(3), 462-470.

- Greer, T. W. ve Egan, T. M. (2012). Inspecting the hierarchy of life roles: A systematic review of role salience literature. *Human Resource Development Review*, 11(4), 463-499.
- Guerra, A. L. & Rieker, J. M.(1999). Prediction Career Indecision in College Students: The Role of Identity Formation and Parental Relationships Factors, *Career Development Quarterly*, 47, 256-266
- Güneri, O.Y. (2016). Psikodinamik Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* içinde (s. 136-165). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürdoğan, A. ve Atabey, S. (2015). Öğrencilerin meslek stajından memnuniyet düzeylerinin kariyer hedeflerine etkisi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1).
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F. ve Doğan, H. (2013). İlköğretim ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 44(44).
- Hamamcı, Z. ve Çoban, A. E. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 31-42.
- Hamamcı, Z. ve Hamurlu, M. K. (2005). Anne babaların meslek gelişimine yardımcı olmaya yönelik tutumları ve bilgi düzeylerinin çocuklarının mesleki kararsızlıkları ile ilişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 55-69.
- Hartung, J. P. (2006). Values. Greenhaus, J. H. ve Callanan, G. A. (Ed.). *Encyclopedia of career development* içinde (s. 843-846) California: Sage Publications.
- Hechtlinger, S., Levin, N. ve Gati, I. (2017). Dysfunctional Career Decision-Making Beliefs: A Multidimensional Model and Measure. *Journal of Career Assessment*: 1069072717748677.
- Hoffman, L. W. (1972). Early childhood experience and women's achievement motives. *Journal of Social Issues*, 28, 129-156.

- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL, US: Psychological Assessment Resources.
- Işık, E. (2013). Üniversite Öğrencilerinin İdeallerindeki İşe Yönelmelerine Engel Olduğunu Düşündükleri İşlevsel Olmayan Kariyer İnançları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 172(172), 363-372.
- Jacobs, J. E. (2005). Twenty-five years of research on gender and ethnic differences in math and science career choices: What have we learned? *New Directions for Child and Adolescent Development*, 110, 85– 94.
- Joseph, L. L. (2012). *The Impact Of Family Influence And Involvement On Career Development*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). University Of Central Florida, Florida.
- Kan, M. (2007). Work orientation and wives' employment careers: An evaluation of Hakim's preference theory. *Work And Occupations*, 34(4), 430-462.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar-İlkeler-Teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keller, B. K. ve Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198-217.
- Kepir, D. (2011). *Üniversite Adaylarında Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar, Mesleki Olgunluk Ve Umut Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kerpelman, J. L. ve Schvaneveldt, P. L. (1999). Young adults' anticipated identity importance of career, marital, and parental roles: Comparisons of men and women with different role balance orientations. *Sex Roles*, 41(3-4), 189-217.
- Kesici, Ş. (2007). Ortaöğretim Öğrencilerinin Anne Baba Tutumlarının Ve Rehberlik İhtiyaçlarının Mesleki Karar Verme Zorluklarını Yordaması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 329-339.
- Kim, M. (2010). Preferences of high achieving high school students in their career development. *Gifted and Talented International*, 25(2), 65-75.

- Kim, Y. H., O'Brien, K. M. ve Kim, H. (2015). Measuring Career Aspirations Across Cultures: Using the Career Aspiration Scale With Young Korean Women. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 573-585.
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2. bs.). New York: Guilford.
- Korkut-Owen, F. ve Çapan, B. E. (2017) Fen, Teknoloji, Matematik ve Mühendislik Alanlarını Seçmeyi Planlama: Meslek Seçimine İlişkin İnançlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-19.
- Krumboltz, J. D. (1994). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling & Development*, 72(4), 424-428.
- Kulaksızoğlu, A. (2004). *Mesleğe ve Okula Yönelme Amaçlı Bir Grup Rehberlik Programı. Örnek Grup Rehberlik Programları*. (Editör: Adnan Kulaksızoğlu). Ankara: Nobel Yayıncılık
- Kulaksızoğlu, A. (2003). *Kişisel Gelişim Uygulamaları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2008). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek danışmanlığı: kuramlar uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (1996). *Akademik benlik kavramı el kitabı*. Ankara: ÖSYM Yayını
- Kuzgun, Y. (1988). *Kendini değerlendirme envanteri el kitabı*. Ankara: ÖSYM Yayını
- Lease, S. H. ve Dahlbeck, D. T. (2009). Parental influences, career decision-making attributions, and self-efficacy: Differences for men and women?. *Journal of Career Development*, 36(2), 95-113.
- Li, C. ve Kerpelman, J. (2007). Parental influences on young women's certainty about their career aspirations. *Sex roles*, 56(1-2), 105-115.
- Lim, S. A. ve You, S. (2017). Long-Term Effect of Parents' Support on Adolescents' Career Maturity. *Journal of Career Development*, 0894845317731866.
- Marks, G. ve Houston, D. M. (2002). The determinants of young women's intentions about education, career development and family life. *Journal of Education and Work*, 15(3), 321-336.

- McClintock-Comeaux, M. S. (2007). Female doctoral students' family and academic department experiences and their relationships to career choices. *Dissertation Abstracts International*, 67. Retrieved from EBSCOhost.
- McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57, 17-40.
- McWhirter, E. H., Hackett, G. ve Bandolos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 166–181.
- Meece, J. L. ve Courtney, D. P. (1992). Gender differences in students' perceptions: Consequences for achievement-related choices. D. H. Schunk ve J. L. Meece (Ed.), *Student perceptions in the classroom* içinde (s. 209-228). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Miller, R. R. (1986). Reducing occupational circumscription. *Elementary School Guidance and Counseling*, 20(4), 250–254.
- Mizrahi, R. ve Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Nauta, M. M., Epperson, D. L. ve Kahn, J. H. (1998). A multiple-groups analysis of predictors of higher level career aspirations among women in mathematics, science, and engineering majors. *Journal of counseling Psychology*, 45(4), 483.
- Nevill, D. D. ve Kruse, S. J. (1996). *Career assessment and the Values Scale*. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 383-397.
- Nevo, O. (1987). Irrational expectations in career counseling and their confronting arguments. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 239-250.
- O'Brien, K. M. ve Fassinger, R. E. (1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 456-469.

- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 257-274.
- O'Brien, K. M, Friedman, S. M., Tipton, L. C. ve Linn, S. G. (2000). Attachment, separation, and women's vocational development: A longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 301-315.
- OECD. (2018). Employment: Labour force participation rate, by sex and age group. <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741> adresinden 27.05.2018 tarihinde erişim sağlanmıştır
- Osipow, S. H. ve Fitzgerald, L. F. (1996). Theories of career development (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development*, 27(2), 111-118.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özen, Y. (2001). *Yarına Kalmak Adına Sorumluluk Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Özkamalı, E., Cesuroğlu, Ş. G., Hamamcı, Z., Buğa, A. ve Çekiç, A. (2014). The investigation of relationships between vocational maturity and irrational career beliefs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3072-3074.
- Özünü, M ve Bacanlı, F. (2015). Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin Lise Öğrencileri İçin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışmaları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13 (1), 13-32.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pişkin, M. (2016). Kariyer gelişimi sürecini etkileyen faktörler. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (s.44-74). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Pişkin, M. (2002). Çocuğun kariyer planlamasında ailenin rolü. *2001 yılı aile raporu* içinde (s.245-272). Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Rainey, L. M. ve Borders, L. D. (1997). Influential factors in career orientation and career aspirations of early adolescent girls. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 160-172.
- Rasheed Ali, S. ve Saunders, J. L. (2009). The career aspirations of rural Appalachian high school students. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 172-188.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 4(3), 212.
- Rohner, R. P., Rising, D. G. ve Sayre-Scibona, J. (2009). Sex differences in relations among remembered parental behavior in childhood, adults' current psychological adjustment, and career indecision. *Psychological reports*, 104(2), 558-566.
- Roll, T. ve Arthur, N. (2002). Beliefs in career counseling. *Natcon Papers*, 1-9.
- Rotunda, M. (2006). Abilities. İçinde: Greenhaus, J. H. ve Callanan, G. A. (Ed.). *Encyclopedia of career development*. (s. 1-4) California: Sage Publications.
- Ryan Krane, N. E. Ve Tirre, W. C. (2005) Ability Assasment in Career Counseling. Brown, S. D., & Lent, R. W. (Editörler). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (s. 330-352). NJ: John Wiley & Sons.
- Satina, B., Solmon, M. A., Cothran, D.J., Loftus, S.J. ve Stockin-Davidson, K. (1998). Patriarchal consciousness: Middle school students' and teachers' perspectives of motivational practices. *Sport, Education, and Society*, 3, 181-200.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C. ve Saunders, D. E.. (1996). Career thoughts inventory professional manual. Florida: *Psychological Assessment Resources*.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P. ve Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298.

- Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *Career Development Quarterly*, 32(4), 222-231.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N. ve Terzaki, M. (2012). Career beliefs of Greek and non-Greek Vocational Education students. *Creative Education*, 3(07), 1241.
- Singaravelu, H. D., White, L. J. ve Bringaze, T. B. (2005). Factors influencing international students' career choice: A comparative study. *Journal of Career Development*, 32(1), 46-59.
- Sovet, L. ve Metz, A. J. (2014). Parenting styles and career decision-making among French and Korean adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 345-355.
- Spence, J. T. ve Helmreich, R. L. (1983). Achievement-related motives and behaviors. In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and achievement motives: Psychological and sociological approaches* içinde (s. 7-74). San Francisco, CA: W.H. Freeman.
- Stead, G. B. ve Watson, M. B. (1993). The Career Myths Scale: its validity and applicability. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 16(2), 89-97.
- Sud, A. ve Kumar, S. (2006). Dysfunctional career thoughts, achievement motivation, and test anxiety among university students. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 21(1/2), 41.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown ve L. Brooks, The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* içinde (s. 197-261). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Sürücü, M. (2005). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Şahin, M., SARI, S. V., Duman, S., Kerimoğlu, U. ve Kocaman, T. (2015). Mesleki Kararsızlığın Yordanmasında Kontrol Odağı ve Mantık Dışı İnançların Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43).
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. bs.). Boston: Pearson.
- TDK, (2011), *Büyük Türkçe Sözlük*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basım Evi
- Temi, S. (2008). *Bireylerin kariyer hedeflerinin oluşumu ve hedefleri belirleyen faktörler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Thompson, A. P. (1976). Client misconceptions in vocational counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 55, 30–33.
- Tokar, D. M., Fischer, A. R. ve Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of vocational behavior*, 53(2), 115-153.
- Trice, A. D. and Tillapaugh, P. (1991). Children's estimates of their parents' job satisfaction. *Psychological Reports*, 69, 63-66.
- TÜİK. (2018). *İstatistiklerle kadın*, <http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27594> adresinden 20.03.2018 tarihinde erişim sağlanmıştır
- TÜİK. (2016). *İstatistiklerle kadın*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643> adresinden 20.03.2018 tarihinde erişim sağlanmıştır
- TÜİK. (2015). *İstatistiklerle kadın*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> adresinden 20.03.2018 tarihinde erişim sağlanmıştır
- Ulu, E. (2007). *Lise öğrencilerinin kariyer inançlarının bazı değişkenlere göre yordanması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Walsh, W. B. ve Heppner, M. J. (2006). *Handbook of career counseling for women* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Watson, C. M., Quatman, T. ve Edler, E. (2002). Career aspirations of adolescent girls: Effects of achievement level, grade, and single-sex school environment. *Sex roles*, 46(9-10), 323-335.

- Weinger, S. (1998). Children living in poverty: Their perception of career opportunities. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services*, 79, 320–330.
- Whiston, S. C. ve Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493-568.
- Wigfield, A., Eccles, J. S., Yoon, K. S., Harold, R. D., Arbreton, A. J., Freedman-Doan C. ve Blumenfeld, P. C. (1997). Change in children's competence beliefs and subjective task values across the elementary school years: A3-year study. *Journal of Educational Psychology*, 89, 451-469.
- Wright, J. (1997). The construction of gendered contexts in single sex and coeducational physical education lessons. *Sport, Education, and Society*, 2, 55-72.
- Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (s. 2-39). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2010). *Eğitimde rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Yılmaz Erdem, A. (2006). *Lise öğrencileri için meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ölçeğinin geliştirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *The Career Development Quarterly*, 18(3), 176-186.
- Zytowski, D. (2006). *Super Work Values Inventory-Revised: Technical Brief* Erişim: 16.03.2018, <https://www.kuder.com/webres/File/Technical%20Briefs/SWVI-r%20Technical%20Brief.pdf>

EKLER

Kişisel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Aşağıda, meslek seçimine ve kariyer gelişimine ilişkin düşünceleri içeren bazı cümle yer almaktadır. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyup, bu fikirlere ne derece katıldığınızı/ katılmadığınızı ilgili seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz. Okuduğunuz her bir cümle için tek bir işaretleme yapınız. Veriler toplu olarak değerlendirileceğinden **adınızı soyadınızı ve öğrenci numaranızı yazmayınız. Okuyacağınız cümlelerin doğru veya yanlış cevapları yoktur, önemli olan sizin kişisel görüşünüzdür.**

İlginiz ve katkılarınız için teşekkürler.

1) Yaşınız :

2) Okul Türünüz : Anadolu Lisesi () Fen Lisesi () Meslek Lisesi () İmam Hatip Lisesi ()

3) Sınıfınız : 9. Sınıf () 10. Sınıf () 11. Sınıf () 12. Sınıf ()

4. Annenizin eğitim düzeyini aşağıda belirtiniz:

İlkokul mezunu () Ortaokul mezunu () Lise mezunu () Üniversite mezunu ()

Yüksek lisans/doktora ()

5. Babanızın eğitim düzeyini aşağıda belirtiniz:

İlkokul mezunu () Ortaokul mezunu () Lise mezunu () Üniversite mezunu ()

Yüksek lisans/doktora ()

6. Annenizin çalışma durumunu belirtiniz: Devlet memuru () Özel sektörde maaşlı personel ()

Çalışmıyor (Ev hanımı) () Emekli ()

Diğer : (lütfen belirtiniz.....)

7. Kendinizi hangi sosyoekonomik düzeyde hissediyorsunuz?

Düşük () Ortanın altı () Orta () Ortanın üstü () Üst ()

KARİYER HEDEFLERİ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıda yer alan maddelerdeki her bir ifadeye katılma derecenizi o rakamın üstünü işaretleyerek belirtiniz.

0 = Benim için hiç geçerli değil

1 = benim için çok az geçerli

2 = benim için orta derecede geçerli

3 = benim için oldukça geçerli

4 = benim için tamamen geçerli

1. Kariyer alanımda bir lider olmayı umuyorum	0	1	2	3	4
2. Çalıştığım kurum veya işteki bir liderlik pozisyonuna ulaşmak için herhangi bir çaba sarf etmeyi planlamıyorum.	0	1	2	3	4
3. Alanımdaki en iyiler arasında olmak istiyorum	0	1	2	3	4
4. İşimde lider olmak benim için hiç önemli değil.	0	1	2	3	4
5. Kariyerimi sağlamlaştırdığımda diğer çalışanları yönetmek isterim.	0	1	2	3	4
6. Alanımdaki en üst eğitim düzeyine ulaşmayı planlıyorum.	0	1	2	3	4
7. Kurumumun veya işimin gelecekteki yönünün belirlenmesinde sorumluluk almak isterim.	0	1	2	3	4
8. Çalışmalarımın alanımda uzun süreli bir etkisinin olmasını isterim.	0	1	2	3	4
9. İşime olan katkılarımın işverenim tarafından fark edilmesini isterim.	0	1	2	3	4
10. Mesleki ilgi alanımdaki eğitimlere katılmayı sürdüreceğim.	0	1	2	3	4
11. Alanımdaki güncel gelişmeleri her zaman takip edeceğim.	0	1	2	3	4
12. Kariyerimde liderlik statüsüne ulaşmak benim için pek de önemli değildir.	0	1	2	3	4
13. Yaptığım işte üstün performans sergilemek benim için çok önemlidir.	0	1	2	3	4
14. Alanımdaki bilgilerimi güncel tutmaya çalışacağımı biliyorum.	0	1	2	3	4
15. Çalıştığım kurum ya da işte bir liderlik pozisyonuna ulaşmayı düşünüyorum.	0	1	2	3	4
16. Bilgi birikimimi arttırmak için her yıl konferanslara katılacağım.	0	1	2	3	4
17. Alanımdaki başarılarımla tanınacağımı biliyorum.	0	1	2	3	4
18. Daha bilgili olmak için zorunlu olmasa bile sürekli eğitim kurslarına katılacağım.	0	1	2	3	4
19. Alanımda uzmanlaşmak için ileri seviyede bir eğitim programına devam edeceğim.	0	1	2	3	4
20. Kariyerimde başarılı olmak benim için hiç önemli değildir.	0	1	2	3	4
21. Kurumumda veya işimde birçok terfi almayı planlıyorum.	0	1	2	3	4
22. Alanımda en iyilerden birisi olmak benim için önemli değildir.	0	1	2	3	4
23. Kariyerimde ilerlemek için her yıl sürekli eğitime katılmaya öncelik vereceğim.	0	1	2	3	4
24. Kurumumda veya işimdeki en üst düzey liderlik pozisyonuna yükselmeyi planlıyorum.	0	1	2	3	4

KARİYER SEÇİMİNDE AİLE ETKİSİ ÖLÇEĞİ

Bu ölçeğin amacı kariyer seçimi sürecinizde ailenizin etkisini belirlemektir. Lütfen, aşağıda size yöneltilen soruları size en uygun şekilde yanıtlayınız.

1: Kesinlikle Katılmıyorum

2: Katılmıyorum

3: Kararsızım

4: Katılıyorum

5: Kesinlikle Katılıyorum

1. Ailem benimle bir işin nasıl bulunacağına ilişkin bilgileri paylaşır.	1	2	3	4	5
2. Ailem bana kariyer seçiminde neyin önemli olduğunu gösterir.	1	2	3	4	5
3. Ailem bana nasıl başarılı bir kariyer seçimi yapabileceğimi gösterir.	1	2	3	4	5
4. Ailem küçüklüğümden beri, kariyer seçimiyle ilgili konuları benimle konuşur.	1	2	3	4	5
5. Ailem hangi kariyerin benim için en uygun olduğu konusunda bana rehberlik eder.	1	2	3	4	5
6. Ailem bir meslek edinmede eğitimin ve mesleğe hazırlanmanın önemi hakkında bana bilgi verir.	1	2	3	4	5
7. Aile üyelerimi çalışırken görmek , meslek seçimimi yaparken bana güven verir.	1	2	3	4	5
8. Ailem kariyerle ilgili sorular sormamı destekler.	1	2	3	4	5
9. Ailemin parasal desteği sayesinde mesleki gelişimime odaklanabiliyorum.	1	2	3	4	5
10. Ailem benim kariyer kararlarımı parasal olarak desteklemede yetersiz kalıyor.	1	2	3	4	5
11. Ailem meslek eğitimimi yaparken benim de çalışarak eğitimime parasal olarak katkıda bulunmamı bekliyor.	1	2	3	4	5
12. Liseden sonra yükseköğretime devam etmek istersem ailem bana parasal destek sağlar.	1	2	3	4	5
13. Mesleğimle ya da işimle ilgili bir zorluk yaşarsam ailem bana parasal destek sağlar.	1	2	3	4	5
14. Ailem onların istediği bir mesleği seçmemi bekliyor.	1	2	3	4	5
15. Ailem benden bir meslek sahibi olmamı bekler.	1	2	3	4	5
16. Ailem yakın çevremizdeki kişilerin mesleklerine benzer bir meslek seçmemi bekler.	1	2	3	4	5
17. Ailem yalnızca onların onayladığı bir meslek seçersem bana parasal destek sağlar.	1	2	3	4	5
18. Ailemin meslek seçimimle ilgili beklentileri cinsiyetime dayalıdır.	1	2	3	4	5
19. Ailem meslek seçimimi yaparken dini düşüncelerimi dikkate almamı bekler.	1	2	3	4	5
20. Ailem meslek seçimimin ailemizin değer ve inançlarıyla örtüşmesini bekler.	1	2	3	4	5
21. Ailem meslek seçimimizin değer ve inançlarımızla nasıl ilişkili olduğunu açıklar.	1	2	3	4	5

MESLEK SEÇİMİNE İLİŞKİN AKILCI OLMAYAN İNANÇLAR ÖLÇEĞİ

Aşağıda, meslek seçimine ilişkin düşünceleri içeren 33 cümle yer almaktadır. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyup, bu fikirlere ne derece katıldığınızı/ katılmadığınızı ilgili seçeneğin yanındaki ilgili işareti koyarak belirtiniz. Okuduğunuz her bir cümle için tek bir işaretleme yapınız.

- 1 = Tamamen Katılıyorum
2 = Katılıyorum
3 = Kararsızım
4 = Katılmıyorum
5= Kesinlikle Katılmıyorum

1. Bir meslekten hoşlanıyorsam o mesleği mutlaka iyi yaparım.	1	2	3	4	5
2. İnsan mesleğini tesadüfen seçer.	1	2	3	4	5
3. Başarılı insan; yüksek gelirlili ve saygın bir mesleği olan kişidir.	1	2	3	4	5
4. Kızların seçebileceği çok az meslek var.	1	2	3	4	5
5. Çevremde meslek seçimi konusunda ne yapacağını bilmeyen bir tek ben varım.	1	2	3	4	5
6. Bir mesleğe girmeden önce o meslek hakkında her şeyi bilmek gerekir.	1	2	3	4	5
7. Torpilim olmazsa asla meslek ve iş sahibi olamam.	1	2	3	4	5
8. Bir kişinin saygınlığını sadece mesleki statüsü belirler.	1	2	3	4	5
9. Bir meslekte boşta kalmayacağımı biliyorsam bu, onu seçmem için yeterlidir.	1	2	3	4	5
10. Seçeceğim meslek bütün ihtiyaçlarımı (sosyal, duygusal, fiziksel, ekonomik, güvenlik, yaratıcılık vb) karşılamalı aksi halde mutlu olamam.	1	2	3	4	5
11. Meslek seçimi konusunda arkadaşlarım ne yapıyorsa ben de onu yapmalıyım.	1	2	3	4	5
12. Mesleğimde saygın biri olmak için popüler meslekleri seçmem gerekir.	1	2	3	4	5
13. Az çalışılan ve kişiyi yormayan meslek her zaman en iyi meslektir.	1	2	3	4	5
14. Ailemin onaylamadığı bir mesleği seçersem, onların sevgisini kaybedeceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. Kendimle ve mesleklerle ilgili her şeyi öğrenirsem en mükemmel mesleği seçebilirim.	1	2	3	4	5
16. Her şey tamamen şans ve kaderin elinde olduğu için meslek seçimi konusunda yapabileceğim hiçbir şey yok.	1	2	3	4	5
17. Kazancı yüksek her meslekte mutlu olurum.	1	2	3	4	5
18. İnsan meslek seçimini ilköğretimde yapmalı ve kararını değiştirmemelidir.	1	2	3	4	5
19. Ne kadar değerli olduğumu göstermek için, girilmesi en zor bir mesleği ya da alanı seçmeliyim.	1	2	3	4	5
20. Mesleğimde mutlaka çok başarılı olmalıyım.	1	2	3	4	5
21. Meslek seçerken anne-babamın isteklerine karşı çıkmamalıyım; aksi halde cezasını ben çekerim.	1	2	3	4	5
22. Ancak yüksek statülü bir mesleğe girersem ailemin mutlu olacağı inancındayım.	1	2	3	4	5
23. Yüksek statülü ve gözde bir meslek seçersem kız/ erkek arkadaş bulmam çok daha kolay olacak.	1	2	3	4	5
24. Meslek seçerken hiç hata yapmazsam hedeflerime ulaşmada hiçbir sorun yaşamam.	1	2	3	4	5
25. Seçeceğim meslek, arkadaşlarım tarafından bana yakıştırılmalıdır.	1	2	3	4	5
26. Üniversite sınav sonucu gelmeden, hangi meslekleri seçebileceğim konusunda bilgi toplamaya gerek yok.	1	2	3	4	5
27. Seçeceğim mesleğe ilişkin işlerde tüm yeteneklerimi kullanabilmeliyim.	1	2	3	4	5
28. Doğru mesleği seçme şans işidir.	1	2	3	4	5
29. Kızların ve erkeklerin seçeceği meslekler farklıdır.	1	2	3	4	5
30. Sevdiğim bir mesleği seçersem ileride o mesleğin hiçbir etkinliğinden sıkılmam.	1	2	3	4	5
31. Ne kadar uğraşsam da, doğru mesleği seçemeyeceğim.	1	2	3	4	5
32. Zeki insanlar mutlaka iyi bir meslek sahibi olurlar.	1	2	3	4	5
33. Bir mesleği seçmeden önce o mesleğin bana uygun olduğundan kesinlikle emin olmalıyım.	1	2	3	4	5



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
28.02.2017	2	2017/ 17

KARAR NO:
2017 – 17

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Aykut AKTAŞ'ın "Lise Öğrencilerinin kariyer hedeflerinde aile etkisi ve akılcı olmayan inançların rolü" konulu yüksek lisans tezine ilişkin anket çalışması okunarak görüşüldü.

Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Aykut AKTAŞ'ın "Lise Öğrencilerinin kariyer hedeflerinde aile etkisi ve akılcı olmayan inançların rolü" isimli çalışmanın yapılması Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından oy birliği ile uygun bulunmuştur.

ASLI GİBİDİR.



T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 71852106-605.01-E.4880658
Konu: Uygulama İznî

10.04.2017

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE
ÇARŞAMBA KAYMAKAMLIĞI'NA
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve 3616 sayılı, 2012/13 nolu Genelgesi.
b) Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 29/03/2017 tarihli ve 42301062-302.08-E.7697 sayılı yazısı.

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Aykut AKTAŞ tarafından, İlimiz Çarşamba İlçesinde bulunan lise öğrencilerine uygulanmak üzere, "Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Aile Etkisi ve Akılcı Olmayan İnançların Rolü" konulu tez uygulama çalışması yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) yazısı, ilgi (a) genelgeye göre incelenmiştir.

Söz konusu çalışmanın komisyon kararı doğrultusunda tez çalışma sonuçlarının Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimine gönderilmesine dikkat edilerek, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, duyurusu ve denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere okul müdürlükleri sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmadan söz konusu çalışmanın yapılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Coşkun ESEN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ekler :
1- İlgi (b) yazı ve ekleri (7 sayfa)
2- 23/03/2017 tarihli komisyon kararı (1 sayfa)

Dağıtım:
-Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğüne
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)
Çarşamba İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Çevreli Elektronik İmza
Aidiyetli İmza

12.04.2017
S. Ahmet COMAR
Şef

Atatürk Blv. Yeni Hükümet Konağı Kat:3 SAMSUN
Elektronik Ağ: <http://samsun.meb.gov.tr>
e-posta: samsunmem@meb.gov.tr

İrtibat: V. POLAT
Tel: (0 362) 4358063-4358064 (232)
Faks: (0 362) 4324854-4319376

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a004-0807-3e26-9d35-6f90 kodu ile teyit edilebilir.