

ULUSLARARASI KIBRIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK TEZLİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

FARKLI LİSE TÜRLERİNDE EĞİTİM GÖREN
ÖĞRENCİLERİN KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN
CİNSİYET VE TERCİH EDİLEN ALAN SEÇİMİ
AÇISINDAN İNCELENMESİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

HİLAL GELEGEN

LEFKOŞA
2022

ULUSLARARASI KIBRIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK TEZLİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

FARKLI LİSE TÜRLERİNDE EĞİTİM GÖREN
ÖĞRENCİLERİN KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN
CİNSİYET VE TERCİH EDİLEN ALAN SEÇİMİ
AÇISINDAN İNCELENMESİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

HİLAL GELEGEN

TEZ DANIŞMANI
Yrd. DoçDr. BENGÜ BERKMEN

LEFKOŞA
2022



Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Araştırma Enstitüsü

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

TEZ ONAY SAYFASI

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda, 22012922 numaralı, Hilal GELEGEN'in hazırladığı "*Farklı Lise Türlerinde Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cinsiyet ve Tercih Edilen Alan Seçimi Açısından İncelenmesi*" konulu Yüksek Lisans tezi ile ilgili savunması yapılmış ve adayın çalışmasının juri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunmuş ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 16/06/2022

Jüri üyeleri

- 1) Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Bengü BERKMEN
- 2) Üye
Doç. Dr. Gürcan SEÇİM
- 3) Üye
Yrd. Doç. Dr. Gizem ÖNERİ UZUN

İmza

.....
.....

.....
.....
Prof. Dr. Tahir ÇELİK
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

İsim ve Soyisim: Hilal GELEGEN

Tezin başlığı: Farklı Lise Türlerinde Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cinsiyet ve Tercih Edilen Alan Seçimi Açısından İncelenmesi

Danışman(lar): Yrd. Doç. Dr. BENGÜ BERKMEN

Yıl: 2022

Yukarıda başlığı verilen ve tarafımca kaleme alınan bu tez çalışması içerisinde verilen tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu; bu çalışmaya özgün olmayan ve başka kaynaklardan aldığım bilgileri, akademik kuralların ve etik davranışların gerektirdiği şekilde, metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi beyan ederim.

Bu tez çalışması; Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü tarafından saklanabilir ya da elektronik olarak sunulabilir.

Tarih:

İmza:

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez hazırlama sürecimde göstermiş olduğu desteğini her zaman hissettiğim kıymetli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Bengü BERKMEN'e teşekkür etmek istiyorum.

Sonrasında, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü yüksek lisans programına başvuru yapmama vesile olan ve lisans eğitiminde de birçok dersi kendisinden almış olduğum saygıdeğer Doç. Dr. Gürcan SEÇİM hocama teşekkür ederim.

Yüksek lisans tez yazım süresince benden yardımlarını ve bilgilerini esirgemeyen Prof. Dr. Erkan IŞIK, Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ, Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK, hocalarıma teşekkür ediyorum.

Bu emek isteyen yolda beni her zaman ve her koşulda yalnız bırakmayan değerli annelerime-babalarıma ve kız kardeşim Kıymet Şevval ALTINDAĞ'a sevgilerimi sunarak TEŞEKKÜR ediyorum. Eğitim sürecimde maddi ve manevi desteğini her zaman hissettiren canım eşim Semih GELEGEN'e SONSUZ TEŞEKKÜR ediyorum.

Tezimi yazmış olduğum süreçte benden yardımlarını esirgemeyen, sürekli beni bilgilendirerek bu süreci sonlandırabilmemde emeği çok olan meslektaşım ve değerli arkadaşım Hulisi GENÇ'e TEŞEKKÜR ederim. Ayrıca, ilk günden son güne kadar hep yanımda olarak desteklerini hiç esirgemeyen sevgili arkadaşlarım Mehpere Tunay GENÇ, Canan DOĞAN'a TEŞEKKÜR ediyorum. Lisans ve yüksek lisans eğitimini birlikte aldığım sevgili arkadaşım Begüm YİĞİTER'e teşekkür ediyorum.

Akademik gelişimim sürecime katkı sağlayan tüm hocalarıma, yüksek lisans dönem arkadaşlarıma teşekkür ederim.

ÖZET

FARKLI LİSE TÜRLERİNDE EĞİTİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN CİNSİYET VE TERCİH EDİLEN ALAN SEÇİMİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

GELEGEN, Hilal

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Bengü BERKMEN

Bu araştırma, lise öğrencilerinde kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliği ilişkisinde cinsiyet ve okul türü değişkenlerinin incelenmesinin amaç edinildiği ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırma grubu, Malatya ili Battalgazi merkez ilçesinde bulunan toplam altı adet lisede 11. ve 12. sınıf düzeyinde öğrenim görmekte olan 259 kız, 190 erkek olmak üzere toplam 449 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaş aralığı 16 ile 18 yaş aralığındadır. Araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyumuna ilişkin veriler “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu” (Maggiori ve diğerleri, 2017), meslek kararı verme yetkinliğine ilişkin veriler “Meslek Kararı Verme Yekınlığı Ölçeği” (Bozgeyikli, 2004), kişisel bilgilere ilişkin veriler ise araştırmacı tarafından hazırlanan ‘Kişisel Bilgi Formu’ kullanarak elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi IBM SPSS Statistics 22.00 istatistik programı kullanılarak frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, gruplar arasındaki farkın incelenmesinde tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA), t-testi, Tukey ve Tamhane testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre, lise öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri ve meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada kullanılan Regresyon ve Korelasyon analiz sonuçlarına göre, meslek kararı verme yetkinlik düzeylerinin kariyer uyum yetenekleri tarafından anlamlı olarak yordandığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda, lise öğrencilerinde cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi ve tercih edilen alan değişkenleri kariyer uyum yetenekleri açısından farklılaşma görülmediği; kariyer uyumu, meslek kararı verme yetkinliği, okul türü, algılanan akademik başarı düzeyi ve alan değişkenleri meslek kararı verme yetkinliği açısından farklılık olduğu görülmüştür. Araştırma sonucu edinilen bulgular, ilgili alan yazına dayanarak tartışılmış ve gelecekte yapılabilecek araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Alan Seçimi, Cinsiyet, Kariyer Uyum Yetenekleri, Lise Öğrencileri.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE CAREER ADAPTATION ABILITIES OF STUDENTS IN DIFFERENT HIGH SCHOOL TYPES IN TERMS OF GENDERS AND PREFERRED FIELD SELECTION GELEGEN, Hilal

Master's Program in Guidance and Psychological Counseling with Thesis

Advisor Assistant Prof. Dr. Bengü Berkmen

This research is a descriptive study in the relational survey model, which aims to examine the variables of gender and school type in the relationship between career adaptability and career decision-making competence in high school students. The research group was carried out with the participation of a total of 449 students, 259 girls and 190 boys, studying at the 11th and 12th grades in a total of six high schools located in the central district of Battalgazi, Malatya. The age of the participants ranges between 16 and 18 years old. In the study, data on career adaptability of high school students was obtained using the “Career Adaptability Scale Short Form” (Maggiori et al., 2017), while data on career decision-making competence was obtained using the “Vocational Decision-Making Competence Scale” (Bozgeyikli, 2004). On the other hand, data on personal information was provided by “Personal Information Form” prepared by the researcher. Analysis of the data obtained in the research were examined with IBM SPSS Statistics 22.00 computer statistical program to analyze frequency, percentage, arithmetic mean, standart deviation and the differences between groups using one way analysis of variance (One-Way ANOVA), t-test, tukey, and tamhane tests.

According to the findings of the study, a moderately positive relationship was found between the career adjustment levels of high school students and their professional decision-making competence levels. According to the results of regression and correlations analysis used in the research, it was determined that career decision-making competency levels were predicted significantly by career adaptability.

As a result of the research, it was seen that there was no differance in terms of career adaptability of gender, age, grade level and preferred field variables in high school students, however there was a difference in terms of career adaptability, career decision-making competence, school type, perceived academic achievement level and field variables.

The findings obtained from the result of the research were discussed based on relevant literature basis and suggestions presented for possible future researches.

Keywords: Career Adaptability, Field Selection, Gender, High School Students.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLOLAR LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1 Pronlem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Önemi.....	4
1.3 Araştırmanın Amacı.....	5
1.4 Problem Cümlesi.....	5
1.4.1 Alt Problemler.....	6
1.5 Sayıtlılar	6
1.6 Sınırlılıklar	7
1.7 Tanımlar	7
BÖLÜM II.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1 Kariyer	8
2.1.1 Kariyerin Tanımı, Önem ve Kapsamı	8
2.1.2 Kariyer Boyutları	9
2.1.3 Kariyer Düşüncesi.....	9
2.1.4 Kariyer Gelişimi.....	10
2.2 Kariyer Uyumu	11
2.2.1 Kariyer Uyumunun Tanımı	11
2.2.2 Kariyer Uyumunun Boyutları	14
2.2.3 Kariyer Uyumu ile İlgili Kuramsal Çerçeve	17
2.3 Meslek Kararı Verme Yetkinliği.....	31
2.3.1 Yetkinlik Algısı.....	31
2.3.2 Yetkinlik ve Mesleki Gelişimi	33

2.3.3 Meslek Kararı Verme Yetkinliği.....	34
2.4 İlgili Araştırmalar.....	38
2.4.1 Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar.....	38
2.4.2 Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	43
BÖLÜM III	49
YÖNTEM.....	49
3.1 Araştırmanın Modeli	49
3.2 Evren ve Örneklem	49
3.3 Veri Toplama Araçları	50
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	50
3.3.2 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYÖ-KF).....	51
3.3.3 Ölçeğin Türkçeye Uyarlanması.....	51
3.3.4 Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ)	52
3.4 Verileri Toplama Süreci.....	52
3.5 Verilerin Analizi	54
BÖLÜM IV	55
BULGULAR.....	55
4.1 Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular	55
4.2 Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinliklerinin Bağımsız Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular	57
BÖLÜM V	71
TARTIŞMA	71
5.1 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) Puanları ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (MKVYÖ) Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulguların Tartışılması	71
5.2 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) puanlarının Meslek Kararı Verme Yetkinliğini Ölçeği (MKVYÖ) Yordayıcılığına Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması.....	72
5.3 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanlarının ile Okul Türü Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması.....	72
5.4 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanlarının ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması	73
5.5 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanları ile Seçilen Alan (Bölüm) Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması	74

5.6 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanları ile Sınıf Seviyeleri Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması.....	75
5.7 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanları Algılanan Akademik Başarı, Algılanan Kariyer Uyum Yetenekleri ve Algılanan Meslek Kararı Verme Yetkinliği Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması.....	75
BÖLÜM VI	78
ARAşTIRMANIN SONUÇ VE ÖNERİLERİ	78
6.1 Sonuçlar	78
6.2 Öneriler	79
KAYNAKÇA.....	81
EKLER.....	94
ÖZGEÇMİş	103

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1 Kariyer Uyumunun Boyutları ve Karşıladığı Psikolojik Kavramlar	15
Tablo 2. 2 Kariyer Uyumluluğu Boyutlarıyla İlgili Gelişimsel Görevler.....	16
Tablo 3. 1 Araştırmanın Örnekleme.....	50
Tablo 4. 1 Lise Öğrencilerinin Demografik Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	55
Tablo 4. 2 Lise Öğrencilerin İleride Seçmek İstedikleri Mesleğe Yönelik Kariyer Uyum Yetenekleri Düşüncelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	56
Tablo 4. 3 Lise Öğrencilerin İleride Seçmek İstedikleri Mesleğe Yönelik Meslek Kararı Verme Yetkinliği Düşüncelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	57
Tablo 4. 4 Öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Yönelik Normallik Değerleri	58
Tablo 4. 5 Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinliklerine İlişkin Korelasyon Analizi	59
Tablo 4. 6 Mesleki Kararı Verme Yetkinliğinin Yordayıcısı Olarak Kariyer Uyum Yeteneklerine İlişkin Regresyon Analizi	59
Tablo 4. 7 Lise öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarının Okul Türlerine Göre ANOVA Sonuçları.....	60
Tablo 4. 8 Kariyer Uyum Yeteneği Puanları ile Okul Türü Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tukey Testi ile İlgili Bulgular	60
Tablo 4. 9 Lise öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinliği Puanlarının Okul Türlerine Göre ANOVA Sonuçları.....	61
Tablo 4. 10 Meslek Kararı Verme Yetkinlik Puanları ile Okul Türü Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tukey Testi ile İlgili Bulgular.....	61
Tablo 4. 11 Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	62
Tablo 4. 12 Lise Öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	62
Tablo 4. 13 Lise öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarının Alan Türlerine Göre ANOVA Sonuçları.....	62

Tablo 4. 14 Kariyer Uyum Yeteneği Puanları ile Bölüm Türü Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tukey Testi ile İlgili Bulgular	63
Tablo 4. 15 Lise öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Puanlarının Bölüm Türlerine Göre ANOVA Sonuçları.....	63
Tablo 4. 16 Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Puanlarının Sınıf Seviyesine Göre T-Testi Sonuçları	64
Tablo 4. 17 Lise Öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinliği Puanlarının Sınıf Seviyesine Göre T-Testi Sonuçları	64
Tablo 4. 18 Lise Öğrencilerinin KUY Puanlarının Algılanan Akademik Başarıları Düzeyleri, Algılanan KUY ve Algılanan MKVY Değerlendirmelerinin ANOVA Sonuçları	65
Tablo 4. 19 KUY Puanları ile Algılanan Akademik Başarı Değerşkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular.....	66
Tablo 4. 20 KUY ile Algılanan Kariyer Uyum Yeteneği Değerşkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular.....	67
Tablo 4. 21 KUY Puanları ile Algılanan Meslek Kararı Verme Yetkinliği Değerşkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular	67
Tablo 4. 22 Lise Öğrencilerinin MKVY Puanlarının Algılanan Akademik Başarıları düzeyleri, Algılanan KUY ve Algılanan MKVY Değerlendirmelerinin ANOVA Sonuçları	68
Tablo 4. 23 MKVY Puanları ile Algılanan Akademik Başarı Değerşkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular	69
Tablo 4. 24 MKVY Puanları ile Algılanan Kariyer Uyum Yeteneği Değerşkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular	70
Tablo 4. 25 MKVY Puanları ile Algılanan Meslek Kararı Verme Yetkinliği Değerşkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. 1 Kariyer Gelişim Sürecinde Kariyer Uyumluluğu.....	13
Şekil 2. 2 Su Kemer Modeli: Kariyer Belirleyicileri.....	18
Şekil 2. 3 Meslek Tercihini Etkileyen Faktörler.....	36
Şekil 3. 1 Araştırmanın İşlem Yolu.....	53
Şekil 4. 1 Ölçeklerin Normallik Dağılımları.....	58



KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA: Tek Yönlü Varyans Analizi

KUYÖ: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

KUYÖ-KF: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Form

MKVYÖ: Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TDK: Türk Dil Kurumu

KYK: Kariyer Yapılandırma Kuramı

EKLER LİSTESİ

Ek 1. Etik Kurul Onay Belgesi

Ek 2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Form Örnek Maddeleri

Ek 3. Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Örnek Maddeleri

Ek 4. Kişisel Bilgi Formu

Ek 5. Anket Formu Uygulama İzin Belgeleri

Ek 6. Ölçek Uygulama İzin Belgeleri



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine ve amacına yönelik belirlenen problem ve alt problem cümlelerine, araştırmanın önemine, sayıtlarına, sınırlılıklarına ve araştırmaya yönelik tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Pronlem Durumu

Kişinin, yaşam sürecinde almış olduğu kararlardan en önemlisi kariyerdir ve yaşamın önemli bir boyutudur (Kuzgun, 2006). Savickas'a (2008) göre kariyer; mesleğe başlamadan önce, mesleği icra ettiği süreçte ve mesleğin sonlandığı dönemde (emeklilik) elde edilen başarıları, toplumsal rolleri ve kişinin yaşama dair aldığı bütün rolleri ele almaktadır. Bu süreçte, kişinin gelişen ve değişen koşullara karşı uyumunun da önemi üzerinde durulması gerektiği savunulmaktadır. Kariyer gelişimi, bireysel ve kişilerarası değişimlerden de etkilenir. Bu nedenle kişiler, bu değişimlere yönelik zaman zaman uyum sağlamakta zorlanabilmektedirler (Pinquart ve Schindler, 2007).

Kariyer; kişinin mesleğe yönelik hazırlık, mesleği yapabilmesi için gerekli olan eğitim, mesleği uygulama faaliyeti, meslek hizmet içi eğitimler, kişisel zaman uygulamaları, toplumun kişiye yüklediği sorumluluklar ve tüm yaşam görevlerini kapsayan, yaşamı boyunca var olan süreçtir (Kuzgun, 2009).

Kariyer, kariyer uyumu ve meslek kavramları zaman zaman birbirleriyle karıştırılabilmektedir. Kavramların anlamları dikkatle incelendiğinde kariyerin daha geniş alanı yansıttığı, meslek ve kariyer uyumunu kapsadığı görülmektedir. “*Ancak, kariyer bir yaşam vagonu dizisinden oluşuyorsa, meslek bu vagonların en dolu ve değerli olanıdır*” (Eviz, 2007, S:16). Kariyer döneminin ve öğrenim hayatının en başından itibaren kişiler yeni şeyler öğrenmeyi hedeflerken, zamanla meslek sahibi olmaya yönelik hedefler de oluşturmaktadırlar. (Sarsıkoğlu, 2019).

Kariyer kavramına yönelik literatür incelemesi yapıldığında; kariyerin kişinin kimliği, yaşam şekilleri ve toplum içerisinde edineceği rolün meydana gelmesinde çok önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir (Şentürk, 2019).

Kişi, tüm yaşamı boyunca tercihlerde bulunduğu bir hayat yaşar. Bu tercihler arasında meslek seçimi, yaşadığı evi, hayatını sürdüreceği eşi ve arkadaş çevresi bulunur. Yapılan bu tercihler arasında meslek seçimi belki de ilk sırayı almaktadır. Kişi, yapmak istediği mesleğe karar verirken aslında bundan sonraki yaşamının da planını hazırlamaya başlamaktadır (Çakır, 2004: 2). Tercih ettiği mesleği severek yapan birey aynı zamanda mesleğini ‘doğru ve meslek görevlerini tam olarak’ yapma imkanı bulacaktır (Akt: Noddings, 2006).

Meslek tercihi, kişilerin sadece hangi işte çalışma yönelimi olduğu ile ilgili olmayıp, yaşamak istedikleri hayat standartları üzerinde de etkiye sahip olan bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2013). Bu seçim aynı zamanda kişinin hayatına yönelik kariyer planlarında da önemli bir yer tutmaktadır. Kişi, kariyer tercihleri süreci içerisinde bulunduğu hayat koşullarını göz ardı ederse sonraki süreçte yaşanacak uyumsuzluklar yaşam kariyerini direkt etkileyecektir (Öztemel, 2012). Meslek kararı verme yetkinliği ise kişinin yeteneklerini ve inançlarını, sahip olmak istediği mesleğe yönelik kullanabilmesidir (Taylor ve Betz, 1983).

Lise eğitim süreci, kişinin hem psikolojik hem de fiziksel açıdan mesleki gelişimini etkilemektedir. Bu süreç, oldukça karmaşık ve sancılıdır. Bu nedenle kişi, uyum sağlama çabası içinde olacak hatta zaman zaman kimlik-kişilik bulma krizleri de yaşayacaktır (Yeşilyaprak, 2013). Anne-baba ve okul, kişinin geleceğine yönelik şekillenme sürecinde önemli belirleyicilerdendir. Okulda alınan eğitimin, kişinin geleceğine yön vermesindeki önemi göz ardı edilemez çünkü alınan eğitimin temel amacı kişiyi geleceğe yönelik hazırlamaktır (Tangen, 2009).

Alan seçimi meslek tercihlerinin ön aşamasıdır (Kuzgun, 2008). Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Sınıf Geçme ve Sınav Yönetmeliği incelendiğinde, ders yılının iki dönemi kapsadığı ve öğrenci başarısında tüm seneye bakıldığı görülmektedir. 10.sınıf lise düzeyi eğitimini tamamlayan öğrenciler; ders başarıları, ilgileri, yetenekleri ve tercihlerine bakılarak alanlara yönelim sağlarlar. Alan seçimi oldukça

önemli olup, öğrencinin tercih edeceği mesleğe giden yolda başlangıç noktasını oluşturmaktadır (MEB, 2022). Alan tercihi ve mesleki yönelim bir süreçtir. Kişinin ilgilerinin, yeteneklerinin ve mesleğe yönelik değerlerinin farkında olması gerekmektedir. Böylelikle, bireysel özellikleri ve tercih edeceği mesleğin özellikleri arasında bağ kurabilecektir (Telman, 2002).

Kariyer yapılandırma kuramı, kariyerin nasıl anlamlandırıldığı ve buna bağlı oluşan davranışlarla ilgilenirken aynı zamanda bireysel ve sosyal olarak yapılanmalarını da incelemektedir (Pişkin, 2017). Bu kuram üç boyutu barındırmaktadır. *“Kişilerin ilgi, değer ve yeteneklerini ele alan mesleki kişilik boyutunu, kendilerine yönelik düşüncelerini ele alarak oluşturulan öyküler yaşam temaları boyutunu ve kişinin kariyerlerine yönelik değişimlere uyumlarını ise kariyer uyumları boyutunu yansıtmaktadır”* (Pişkin, 2017: s.9-11).

Kariyer uyum yetenekleri terimi ilk kez Super ve Knasel (1981)’ in çalışmalarıyla varlığını göstermiştir (Savickas, 1994). Fakat bu terimin gelişmesinde ve ilerlemesinde ise özellikle Savickas (1997)’ın yapmış olduğu alan çalışmalarının katkısı büyüktür.

Kariyer uyum yeteneği terimi, kişinin kariyeri ile olan uyumunu sağlayan bazı özellikleriyle ilgilenir. Yani kariyer uyum yetenekleri, bireyin kariyer seçimini etkileyen faktörlerle ilgilenir. Buradan hareketle *“kariyer uyum yeteneği aslında bir süreçtir ve bireyin var olan kariyerinde veya kariyer öncesi yaşam döneminde sosyal hayata katılımına katkı sağlayan bireysel özelliklerinin farkına varılmasıdır”* (Savickas vd., 2009: 244).

Günümüz koşullarında sürekli değişim gösteren durumlar içerisinde kariyere uyum sağlayabilmenin önemi göz ardı edilmemelidir. Kariyer uyum yetenekleriyle bağlantılı olabileceği düşünülen kavramların araştırılması, doğru tercihler yapılabilmesi için son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Meslek tercihi, meslek kararı verme yetkinliği, alan seçimi ve cinsiyet kavramlarının kariyer tercihi üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Lise öğrencilerinin kariyer tercihlerine yönelik hedefleri, hayatlarının nasıl olduğu ve nasıl olacağını etkileyecek, kritik bir dönemdir. Bu nedenle, araştırma kapsamında ulaşılabilecek bulguların, yapılması planlanan tercihlerde öğrencilere mesleki rehberlik alanında yönlendirici bir işlev taşıması beklenmektedir.

1.2 Araştırmanın Önemi

Kariyer; kişinin mesleğe yönelik hazırlık, mesleği yapabilmesi için gerekli olan eğitim, mesleği uygulama faaliyeti, meslek hizmet içi eğitimler, kişisel zaman uygulamaları, toplumun kişiye yüklediği sorumluklar ve tüm yaşam görevlerini kapsayan, yaşamı boyunca var olan sürecidir (Kuzgun, 2009).

Kariyer, kariyer uyumu ve meslek kavramları zaman zaman birbirleriyle karıştırılabilmektedir. Kavramların anlamları dikkatle incelendiğinde kariyerin daha geniş alanı yansıttığı, meslek ve kariyer uyumunu kapsadığı görülmektedir. *“Ancak, kariyer bir yaşam vagonu dizisinden oluşuyorsa, meslek bu vagonların en dolu ve değerli olanıdır”* (Eviz,2007, S:16)

İnsan, tüm yaşamı boyunca tercihlerde bulunduğu bir hayat yaşar. Bu tercihler arasında meslek seçimi, yaşadığı evi, hayatını sürdüreceği eşi ve arkadaş çevresi bulunur. Yapılan bu tercihler arasında meslek seçimi belki de ilk sırayı almaktadır. *“Kişi, yapmak istediği mesleğe karar verirken aslında bundan sonraki yaşamının da planını hazırlamaya başlamaktadır”* (Çakır, 2004: 2). Tercih ettiği mesleği severek yapan birey aynı zamanda mesleğini ‘doğru ve meslek görevlerini tam olarak’ yapma imkanı bulacaktır (Akt: Noddings, 2006)

Meslek Kararı Verme Yetkinliği ise, kişinin yeteneklerini ve inançlarını sahip olmak istediği mesleğe yönelik kullanabilmesidir (Taylor ve Betz, 1983).

Kariyer uyum yetenekleri terimi ilk kez Super ve Knasel (1981)’ in çalışmalarıyla varlığını göstermiştir (Savickas, 1994). Fakat bu terimin gelişmesinde ve ilerlemesinde ise özellikle Savickas (1997)’ ın yapmış olduğu alan çalışmalarının katkısı büyüktür.

Kariyer uyum yeteneği terimi bireyin kariyeri ile olan uyumunu sağlayan bazı özellikleriyle ilgilenir. Yani kariyer uyum yetenekleri bireyin seçilen kariyerin seçimini etkileyen şeylerle ilgilenir. Buradan hareketle *“kariyer uyum yeteneği aslında bir süreçtir ve bireyin var olan kariyerinde veya kariyer öncesi yaşam döneminde sosyal hayata katılımına katkı sağlayan bireysel özelliklerinin farkına varılmasıdır”* (Savickas vd., 2009: 244).

Yapılan Literatür çalışmalarında, kariyer uyum yetenekleri kavramının genellikle üniversitede eğitim görmekte olan bireylerle çalışılmış olması lise düzeyinde eğitim alan bireyler için kavramla ilgili zaman zaman yetersiz kalmasına sebebiyet vermiştir. Aynı şekilde lise düzeyinde eğitim almakta olan bireyin, meslek kararı verme yetkinliğine yönelik hangi boyutlarında problemi olduğu tespit edilebilirse, bireye bu yönde geliştirici programlar hazırlanması olanağı da bulunabilecektir. Böylelikle, üniversite eğitimi için seçilmesi planlanan bölümler için alınan kararlar hem daha doğru hem de bireyle uyumlu seçimler olacaktır. Böylelikle tercih yapılırken ilgi ve yetenekler ön planda olacağı gibi alınan haz artacak ve birey istediği mesleği severek sürdürebilme imkanına erişebilecektir.

1.3 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı; farklı lise türlerinde eğitim almakta olan 11 ve 12. sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunun meslek kararı verme yetkinliği ile ilişkisinde okul türü-cinsiyet ve seçilen alan değişkenlerinin (sayısal-eşit ağırlık-sözel-dil ve diğer bölümler) aracı rolü olup olmadığının incelenmesini hedeflemektedir. Yapılması planlanan çalışmanın, lise öğrencilerine kariyer uyum yetenekleri doğrultusunda yol gösterici nitelikte olabileceğinin düşünülmesi sebebiyle hem bireye hem de literatüre önemli katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu genel amaca ulaşmak için cevap aranacak sorular şunlardır: bir süreçtir ve bireyin var olan kariyerinde veya kariyer öncesi yaşam döneminde sosyal hayata katılımına katkı sağlayan bireysel özelliklerinin farkına varılmasıdır (Savickas vd., 2009).

1.4 Problem Cümlesi

Farklı lise türlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ile meslek kararı verme yetkinlikleri arasında cinsiyet ve tercih edilen seçimi açısından nasıl bir ilişki vardır?

1.4.1 Alt Problemler

1. Lisede öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yeteneği puanları ile meslek kararı verme yetkinlik puanları arasında cinsiyete göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği puanları meslek kararı verme yetkinliklerini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
3. Farklı lise türünde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyumu yeteneği puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
4. Lisede öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yeteneği puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
5. Lise öğrencilerinin seçmiş oldukları alanlar kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
6. Lise öğrencilerinin sınıf seviyeleri kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinlik puanlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
7. Lise öğrencilerinin algılanan akademik başarıları düzeyleri, algılanan kariyer uyum yeteneklerini ve algılanan meslek kararı verme yetkinliklerini değerlendirme durumları kariyer uyum yetenekleri puanlarına ve meslek kararı verme yetkinliği puanlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

1.5 Sayıtlar

Araştırma grubunu oluşturan 11 ve 12. sınıf düzeyi lise öğrencilerinin veri toplama araçlarına, içinde bulundukları gerçek durumlarını yansıtacak biçimde samimi ve doğru cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.6 Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları;

1. Malatya ili Battalgazi merkez ilçesinde bulunan ve İlçe Milli Eğitim müdürlüklerine bağlı Anadolu Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, İmam – Hatip Anadolu Lisesi, Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi türlerinde okuyan 11. ve 12. sınıf öğrencileri sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

Araştırmada kullanılmış olan kariyer, kariyer uyumu, kariyer uyum yetenekleri, yetkinlik algısı, meslek kararı verme yetkinliği, cinsiyet, lise türleri ve lise eğitiminde alan seçimine ait beş temel değişkenle ilgili tanımlara aşağıda yer verilmiştir.

Kariyer: Kişinin mesleğe yönelik hazırlık, mesleği yapabilmesi için gerekli olan eğitim, mesleği uygulama faaliyeti, meslek hizmet içi eğitimler, kişisel zaman uygulamaları, toplumun kişiye yüklediği sorumluluklar ve tüm yaşam görevlerini kapsayan, yaşamı boyunca varlığını sürdüren bir süreçtir (Kuzgun, 2009).

Kariyer Uyumu: Kişinin, geleceğine yönelik çıkarımlar yapabilmesi ve bu çıkarımları sonucunda karşılaşılabileceği engel durumlarıyla başarılı bir şekilde mücadele edebilecek becerilere sahip olması ve bunları geliştirmesidir. Aynı zamanda kariyer uyumu, kişilerin mevcut ve yakın mesleki gelişim sürecine yönelik görevlerinde ve mesleki travmalarıyla mücadelelerinde ihtiyaç duyulan, kişinin sahip olduğu kaynakları belirten psiko-sosyal bir yapıyı temsil eder (Savickas, 1997).

Kariyer Uyum Yeteneği: Kişilerin geleceğe yönelik tahmin edilebilen iş görevlerindeki hazır bulunuşluk durumlarını ve tahmin edilemeyen iş koşullarına ait engel durumlarıyla mücadele edebilme becerilerini gösteren psiko-sosyal bir yapıdır (Savickas, 1997).

Yetkinlik Algısı: Kişiye yönelik performansların, başarıyla sonuçlanmasında gerek görülen davranışları gerçekleştirebilme durumlarıdır (Bandura, 1977).

Meslek Kararı Verme Yetkinliği: Kişinin yeteneklerini ve inançlarını sahip olmak istediği mesleğe yönelik kullanabilmesidir (Taylor ve Betz, 1983).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kariyer kavramı, kariyer uyumu, kariyer uyum kuramlarıyla beraber yetkinlik algısı, yetkinlik beklentisi ve mesleki gelişim ve meslek kararı verme yetkinliğine yönelik alan yazınlarından ulaşılan bilgiler yer almaktadır.

2.1 Kariyer

Bu bölüm içerisinde kariyer kavramını içeren konulardan bahsedilecektir.

2.1.1 Kariyerin Tanımı, Önem ve Kapsamı

İnsanların kendilerine uyan ve yapabileceklerine inandıkları mesleklere yönelik kariyer bulma yönelimlerinin 15.yüzyıla kadar uzandığı düşünülmektedir. Bu konudaki ilk çalışmaların ise, 19. yüzyılda San Francisco şehrinde yapıldığı bilinmektedir. 1888 yılında yapılan bu çalışma Frank Parsons'ın kariyer tercihiyle ilişkin teorisiyle literatüre girmiştir. Holland' ın (1985), Dawis ve Lofquist' in (1984) teorilerinde yer alarak, kariyer kavramı literatürde daha çok karşılaşılan bir hal almıştır.

Kariyer, kişinin yaşamının sonuna kadar süren olaylar bütünüdür. Kariyer, çalışma hayatının ve yaşama görevlerinin birbirlerini takibi neticesinde meydana gelmektedir. Gelişim aşamasında ise, çalışma hayatının getirdiği sorumlulukları tamamlayabilme, süreçte bekleme ve sürecin yansıttığı gerileme evrelerini anlatan bir kavramdır. Bunun yanında gelişim psikologları tarafından ise meslek danışmanlığı alanına kazandırılmış ve kişinin hayatı boyunca gerçekleştirdiği işler, hayatı için almış olduğu sorumluluklar bütünü olarak düşünülmektedir. Kişinin mesleği de bu görevlerin içinde yer alır (Kuzgun, 2000). Tüm bunlara göre, kariyer birikimli bir şekilde ilerler ve yalnız kişinin çalışma hayatı tecrübelerini değil bu tecrübelerin nelerden etkilendiğini de incelemektedir. Super ve Hall (1978) de “*her bireyin en az bir meslek edinme ya da bir işe girme arayışı kadar kariyer yapma isteği içerisinde olduğunu*” savunmuşlardır.

Kariyer kavramına önem verilmelidir. Kişinin var olan statüsü nasıl olursa olsun, tüm kişilerin kullanabildiği anlaşılır bir kavram olmakla birlikte kişi ya da kişilerin statüleri

veya meslek gruplarına bakılmaksızın kariyer planları bulunmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014; akt. Çalışkan, 2019). Kariyer kavramına yönelik birçok tanıma ulaşılmaktadır. Tüm bu tanımlar incelendiğinde kariyer kavramının temelini, kişinin çalıştığı işe yönelik aldığı görevlerde ilerleyebilme yetisi, çalışma pozisyonlarını tamamlayarak üst çalışma alanını hedeflemesi ve planlaması olarak ortak bir çıkarımda bulunulabilir (Bayram, 2008).

2.1.2 Kariyer Boyutları

Kariyer, içsel boyut ve dışsal boyut olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İçsel boyut sübjektif algılamalara, dışsal boyut ise objektif algılamalara yer vermektedir (Argüden, 1998: 9; akt. Çelik, 2007).

Kariyerin içsel boyutunda; bireylerin kariyerlerine dair beklenti ve algıları, davranışlarına yön vermektedir. Birey, algı ve beklentilerine uygun kariyer planları yapacağı için yaşamı boyunca planladığı hedeflerini tamamlarken “iyi-kötü” ya da “mutluyum – mutlu değilim” şeklinde çıkarımlarda bulunabilmektedir.

Kariyerin dışsal boyutunda; birey, öznel yorumlarda bulunmadan yapacağı işi tamamlamaktadır. Bireyin başlangıç konumunun gerçekleştirmesi yanında uyumlu oluşu da önem taşımaktadır. Bireyin aynı zamanda örgüt içerisindeki yeri de önemlidir fakat birey kendi amaçları ve örgütün amaçlarını bir bütün şeklinde değerlendirmeli ve buna yönelik kararlar almalıdır. Böylelikle, hem kendi başarısı hem de bulunduğu örgütsel yapının başarısında artışlar olacaktır.

2.1.3 Kariyer Düşüncesi

Kişinin kariyer kararı vermesine yönelik varsayımları ve kariyere yönelik problemlere ait çözüm yollarını, inanç-tutumlarını, davranışlarını ve duygularına yönelik planlarını yapabilmesi ya da çözüm yollarına yönelik düşüncelerini sonuçlandırabilmesidir (Sampson vd. 2004).

Kariyer düşüncesi, kişinin gelişim dönemlerinde farklı etkileşimler göstermektedir. Anaokulu dönemi bu düşüncenin temellerinin atılmaya başladığı dönemdir ve meslek rollerini model almayla başlamaktadır. Kariyer kararını alma ise, ilköğretim döneminde oluşum göstermektedir. Bu iki dönem çok önemlidir ve kişilerin bu dönemler

içerisinde kariyer eğitimi almaları gerekmektedir. Böylelikle, temelden başlayarak süreç ile ilgili emin adımlar atılabileceği gibi doğru kariyer tercihleri de yapılması için gerekli ortamlar hazırlanabilecektir. Kariyer eğitimleri ve rehberliğine okul psikolojik danışmanları ve sınıf rehber öğretmenleri ile ulaşılabilir, fakat bu eğitimler anne-babaların iş birlikçi çalışmaları ile de desteklenmelidir. Ailelere kariyer eğitimi ile ilgili bilgilendirmeler yapılmalı ve süreç içerisinde onların da katılımı sağlanmalıdır (Ültanır, 2005).

Kariyer gelişimi genç kişilerde daha farklı bir ilerleme göstermektedir. Özellikle ülkemizde yaşanan ekonomik kriz ve sonuçları kariyer düşüncelerinin değişimlerine yol açmaktadır. Gençler hızla değişen ülke ve dünya sorunlarını da takip etmelidir, alacakları kariyer kararlarında isteklerini koşullara göre düzenleyebilmelidirler (Aytaç ve Bayram, 2001).

11. ve 12. sınıf düzeyinde eğitim almakta olan lise öğrencileri Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından uygulanan Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS)'na hazırlık yapmaktadırlar. Sınav 2 oturumda gerçekleşmektedir. Birinci oturum Temel Yeterlilik Sınavı ve ikinci oturum Alan Yeterlilik Sınavı (AYT)'dır. Öğrenciler sınava hazırlanırken eğitim almakta oldukları bölümlere göre fen, eşit ağırlık, sözel ve dil puanlarını kullanabildikleri meslek tercihlerinde bulunurlar. (ÖSYM, 2022). Tercih sürecinde gençlere doğru adımlar atabilmeleri için okul psikolojik danışmanları bireysel ve grupla kariyer danışmanlığı hizmetlerini sunmaktadır (Ültanır, 2005).

2.1.4 Kariyer Gelişimi

Birey doğumdan itibaren çeşitli gelişim dönemleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu gelişim dönemlerinin arasında kariyer gelişimi de yer alır ve bireyin yaşam döngüsü içerisinde önemli bir yeri bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde bu kavramın yaygın kullanımı bireyin mesleğe başlamadan önceki dönemini, mesleğe başladığı\ sürdürdüğü dönemini ve meslek yaşamı sonrası dönemini ele alan gelişimsel bir süreç olduğuna yöneliktir (Super ve Hall, 1978).

Dölek'e (2008) göre, kariyer gelişim süreci karmaşık ve uzundur. Bireyin var olan tek dönemini yansıtmamaktadır. Bireyin kariyer hedeflerine, yaşam içi sorumluluklarına

ve bunlarla olan ilişkisine, bireyin değerlerine ve kariyer oluşumlarının hepsine kariyer gelişimi denmektedir (Herr, Cramer ve Niles, 2004).

Kariyer ve kariyer gelişim süreci sadece meslek yaşamıyla sınırlı değildir ve bireyin sosyal yaşamını da etkilediği düşünülmektedir (Eren ve Kaya, 2020). Kariyer kavramı bu yönüyle incelendiğinde psikolojik, sosyo-ekonomik ve politik faktörlerden de etkilenmekte olan gelişimsel bir dönemi ifade etmektedir (Pişkin, 2016).

2.2 Kariyer Uyumu

Bu bölüm içerisinde kariyer uyumu kavramını içeren konulardan bahsedilecektir.

2.2.1 Kariyer Uyumunun Tanımı

Uyum kelimesinin kökeni Latince'dir ve “*ahenk, uyma, uygun olan*” gibi anlamları bulunmaktadır (TDK, 2022). Super’ ın oluşturduğu kuramın temel öğelerinden ‘kariyer olgunluğu’ kavramı, Savickas tarafından çalışılarak ‘kariyer uyumu’ kavramı biçimiyle yer almıştır. Super’ a (1980) göre kariyer olgunluğu, kişinin gelişimsel görevlerini yerine getirmeye yönelik biyolojik ve sosyal açıdan hazır olma durumudur. Savickas (1997), mesleki olgunluk düşüncesinden kariyer uyumuna geçişin, Super’ e ait yaşam boyu kariyer gelişimi ve yaşam alanı kuramları üzerine inceleme yapması, kariyer gelişiminin tek yapıda incelendiğini belirtmesiyle başlar. Kariyer uyumu kavramı, Savickas’ a göre daha geniş bakış açısına sahip olmuş, kişilerin bütün yaşam süreçlerine ve bütün yaşam rollerine yönelik engellerle baş edebilmeye hazır oluşunu amaçlar. Kariyer uyumu; kişinin, geleceğine yönelik çıkarımlar yapabilmesi ve bu çıkarımları sonucunda karşılaşılabileceği engel durumlarıyla başarılı bir şekilde mücadele edebilecek becerilere sahip olması ve bunları geliştirmesidir. Aynı zamanda kariyer uyumu, kişilerin mevcut ve yakın mesleki gelişim sürecine yönelik görevlerinde ve mesleki travmalarıyla mücadelelerinde ihtiyaç duyulan, kişinin sahip olduğu kaynakları belirten psiko-sosyal bir yapıyı temsil eder (Savickas, 1997).

Kariyer uyumu, Super ve Knasel (1981), kişilerin meslek yaşamlarına yönelik meydana gelen değişimlerle mücadele edebilmeleri için çözüm yolları bulmaları gerekmektedir ve bunlar kariyer uyumunu oluşturan beş bileşenler gerçekleşmektedir. Bu beş bileşen:

1. Gelecek için planlar ve tahminler yapabilme,
2. Araştırma sürecinde bilgi edinebilme ve çevresindekilerle iletişim kurabilme,
3. Meslek hayatını ilgilendiren bilgileri birleştirebilme,
4. Var olan bilgiye yönelik seçimler yaparak bir karara varabilme,
5. Kişiliğini ve kişisel farkındalığına dair gelişim sağlayabilme ve tercihlerine yönelik seçenekler bulma yetisi oluşturabilmedir.

Kariyer uyumu kişilerin problem çözme planlarını ve problemle başa çıkma davranışlarını, iş rolleri ve mesleki benlik kavramlarıyla birlikte kullanan çok boyutlu inanç, tutum ve yeterliliklerden oluşur (Savickas ve Porfeli, 2012). Yeşilyaprak' a göre, öncesi tahmin edilemeyen oldukça hızlı değişimlerin meydana geldiği meslek hayatına, kişilerin bireysel gelişimleri üzerine planlama yaparak, kariyer gelişim süreçlerini yalnız biçimde yönetebilmeleri için gerekli olan anlayış ve tutumlar bütünüdür. Kalafat' a (2012, s.170) göre kariyer uyumu; *‘kişinin mesleki bir kimliğe hazırlanma aşamasında ya da kimliğe girme sürecinde karşılaşılabileceği düşünülen gelişimsel görevlerine yönelik baş etme becerilerine hazır oluşu ve mesleğe bağlı meydana gelen beklenmedik veya tahmin edilemeyen değişimlere yönelik baş etmeye hazır olma gücüdür’* şeklindedir.

Kariyer yapılandırma kuramcıları, kariyer uyumu için kişilerin; *büyüme* (kariyer gelişiminin 15 yaşın öncesin de ele alan dönemidir ve ilgilerin ve değerlerin anne-baba-çevre etmenlerinden etkilenerek değişim göstermesidir), *araştırma* (15-25 yaş dönemini kapsar ve kişi deneme-araştırma yöntemleriyle kariyer gelişimini sağlar), *yerleştirme* (25-45 yaş dönemini ele alır ve mesleğe yönelik kariyer sürecidir), *yönetme* (45-65 yaş dönemini ele alır ve kişi meydana gelen yenilikleri gözlemleyerek mesleğine sahip çıkar) ve *geri çekilme* (65 yaş ve üzeri dönemi kapsamaktadır ve kişinin mesleğini tamamladığı dönemi yani emeklilik planlarını içermektedir) biçiminde olan uyuma yönelik döngüyü yaşamalarını savunurlar (Sharf, 2017).

Savickas ve Porfeli'ye (2012) göre kariyer uyumu kişilerin ilgi, merak, kontrol ve güven boyutlarına karşı sahip olunan kapasiteyi yansıtmaktadır. Bu nedenle kariyer uyum yeteneği yüksek olan kişilerin esnek olabilme ve değişimlere adapte olabilme becerileri daha üst düzeydedir. Yani, bütün kişiler bu süreçler benzer nitelikler

Han ve Rojewski’ye göre (2015, s. 152) *“kariyer uyumu, kişilerin kariyer gelişim dönemlerini hem mesleki açıdan farkındalık oluşturabilmesi hem de geleceğe dair icra edecekleri mesleklerine uyum sağlayabilme yetisi barındırabilme durumlarıdır”*. Özellikle günümüz teknolojisinde ve ekonomisinde oluşan beklenmedik ve hızlı değişimler incelediğinde kişilerin kariyerlerinin gelişimlerini tamamlayabilmeleri için kariyer uyum davranışlarını sergilemeleri beklenmektedir (Mercan, 2016).

The diagram illustrates the stages of career development as concentric circles. The stages, from the innermost to the outermost, are:

- Birey
- İlgî, Yetenek, Değer
- Mesleki Olgunluk
- Meslek Seçimi
- Mesleğe Hazırlık
- İşe Girme
- Kariyerde İlerleme
- Kariyer Sonlandırma

Two arrows indicate the direction of development:

- A green arrow labeled **Kariyer Gelişimi** points from the center outwards, representing the progression through the stages.
- An orange arrow labeled **Kariyer Uyumluluğu** points from the outer stages towards the center, representing the process of achieving fit or adjustment.

13

Şekil 2.1'e baktığımızda; kariyer gelişimi, yaşam boyu süren, ilerlemeye dayalı ve aşama gerektiren bir dönemdir. (Eryılmaz ve Kara, 2018a, s. 46).

2.2.2 Kariyer Uyumunun Boyutları

Savickas (2002, 2005, 2013) kariyer uyumu kavramına, kariyer yapılandırma kuramı içerisinde çok fazla yer vermiştir ve kavramı dört boyut şeklinde tanımlamıştır. Bu boyutlar; kariyer ilgisi (kaygısı), kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni şeklindedir. Ayrıca, her kariyer uyum boyutuyla beraber de tutum ve yetkinliklerin de olduğunu tanımlamaktadır.

Kariyer İlgisi (kaygısı): Kişinin, geleceğe yönelik hayatına ve kariyer tercihlerine yönelik hedefler koyabilmesi ve planlar yapabilmesidir. Kariyer ilgisi (kaygısı), kişinin mesleğindeki geçmiş yaşantılarını hatırlayarak, şu anki mesleğine yönelik kararlar alması ve bununla ilgili tahminlerde bulunabilmesini sağlamaktır. Kişinin geleceğine yönelik plan yapamaması ya da olumsuz düşünceler oluşturması kariyer kaygısının olmadığını göstermektedir (Pişkin, 2017).

Savickas (2013) düşük kariyer ilgisine sahip kişilerin kaygı yaşadığı ve bu nedenle umutsuz olduklarını ifade etmektedir. Umutsuzluk kavramı, geleceğe yönelik olumsuz düşünceler oluşmasına neden olabileceği için, kariyer ilgisinin artırılması aynı zamanda bireyin olumlu düşüncelere yönelmesine de katkı sağlayacaktır (Hartung ve Cadaret, 2017).

Kariyer Kontrolü: Kişinin; kendi mesleki geleceğine yönelik kontrole sahip olma duygusu, kariyer uyum boyutlarının ikinci önemli boyutudur. Kişilerin kariyerlerinin oluşmasında kendilerine karşı duydukları sorumluluklara inanmaları ve bunları hissetmeleri kariyer kontrolü sayesindedir. Kişinin, kariyer kararını tek başına alabilme yetisi içerisinde olması dışarıdan gelecek müdahale risklerini engeller ve kişinin kaçınma davranışları sergilemesine olanak tanımadığı gibi süreci başarıyla yönetmesine ortam hazırlar. Kişide oluşan kariyer kontrolündeki eksiklik, kariyer kararsızlığına dönüşmektedir. Bu nedenle kişinin karar verme tutumları ve karar verme yetkinlikleriyle ilgili bilgilendirilmesi, konuyla ilgili gerekli beceriyi sağlamasına yardımcı olunmalıdır (Savickas, 2005).

Kariyer Merakı: Kişinin kendisi ve meslek yaşamı arasındaki uyumu fark etmesine yönelik tutumdur. Merak, kişinin kendisini var olan durum-durumlar karşında uygun koşullar oluşturabilmesi amacıyla bilgilenmesine olanak sağlar. Kişiyi; araştırma ve şeffaflığa yönelten düşünceler ve yönelimler, kendine bilmesine katkı sağlarken aynı zamanda meslek için gerekli bilgileri edinme yetisini de arttırır. Kişinin, kariyer merakının olmaması onu meslek yaşamında “*gerçekçi olamama durumuna* ve kimliğine” yönelik yanlış düşünceler oluşturmaya neden olur (Savickas, 2013). “Gelecekte ne yapmak istiyorum?” sorusunun bulunduğu merak aşamasında kişi, kendisine ve kariyer geleceğine yönelik araştırmalar yapar ve tercih etmeyi planladığı meslekle olan uyumunu ele alan değerlendirmelerde bulunarak deneyimler kazanır. Bu aşamada, istekle ve merakla yapmış olduğu deneyimler için de riskler almaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer Güveni: Kişinin yapmış olduğu kariyer seçimlerinde olumlu sonuçlara ulaşmasıdır (Savickas, 2005). Kariyer seçimleri karmaşık bir halde olur ve bu problemleri çözebilmek için kişinin kendisine güvenmesi gereklidir. Kişinin ev işleri, okulda yaptığı çalışmalar ve gün içerisinde yapmaktan hoşlandığı aktiviteleri uygularken karşılaştığı problem durumlarını başarıyla çözümleyebilmesiyle kariyer güveni oluşumu gerçekleşir. (Savickas ve Porfeli, 2012). Kişi bu işleri gerçekleştirdiğinde kendini, bir şeyler üretebildiği için yararlı hisseder ve kendisini kabul ederken aynı zamanda değerli hisseder (Savickas, 2002). Özetle, Tablo 2.1.’de kariyer uyumunun dört boyutuna ve eşleştiği psikolojik kavramlara yer verilmiştir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Tablo 2. 1 Kariyer Uyumunun Boyutları ve Karşıladığı Psikolojik Kavramlar

Kariyer Uyumluluk Boyutları	Karşıladığı Psikolojik Kavramlar
İlgi	Umut
Merak	İyimserlik
Kontrol	Esneklik
Güven	Öz Yetrlik

Savickas (2005, s. 52), kariyer uyum yeteneklerine sahip olan kişiliklerin dört temel özellikleri olduğunu varsaymaktadır. Bunlar;

1. Mesleğini yapan bir kişi olarak “planlı” olmak,
2. Mesleğinin geleceğine yönelik kişisel “kontrollerde” bulunmak,
3. Kişinin geleceğine ve kendisini ilgilendiren durumlara “meraklı” olmak,
4. Hayattaki isteklerine ulaşabilmek için kendisine olan “güvenini” arttırabilmektir.

Tablo 2. 2 Kariyer Uyumluluğu Boyutlarıyla İlgili Gelişimsel Görevler

Uyum Sağlama Boyutu	Kariyer sorusu	Tutumlar ve Sonuçlar	Yeterlik	Kariyer Problemi	Başa Çıkma Davranışları	İlişkisel Bakış Açısı	Kariyer Müdahalesi
İlgili Olma	Bir geleceğim var mı?	Planlı	Planlama	İlgisizlik	Farkındalık İlgili olma Hazırlık yapma	Bağımlı	Oryantasyon alıştırmaları
Kontrol	Geleceği kim kontrol ediyor?	Kararlı	Karar verme	Kararsızlık	Disiplinlilik İstekli Olma Etkili Davranma	Bağımsız	Karar verme eğitimi
Merak	Gelecekte ne yapmak istiyorum?	Meraklı	Keşfetme	Gerçekçi Olmama	Deneme Risk Alma Araştırma	Birbirine Bağlı	Bilgi arama etkinlikleri
Güven	Yapabilir miyim?	Etkili	Problem Çözme	Ketlenme	İş Birliği Israr Savaşma	Eşit	Kendilik değerini arttırıcı etkinlikler

Özetle, Tablo 2.2’de kariyer uyumuna ait kaynaklar sunulmaktadır (Savickas, 2005). Savickas ve Porfeli (2012) bireylerin uyum sağlayıcı davranış stratejileri oluşturabilmeleri için kariyer uyumunun kaynaklarından yararlanmaları gerektiğini belirtirler.

2.2.3 Kariyer Uyumu ile İlgili Kuramsal Çerçeve

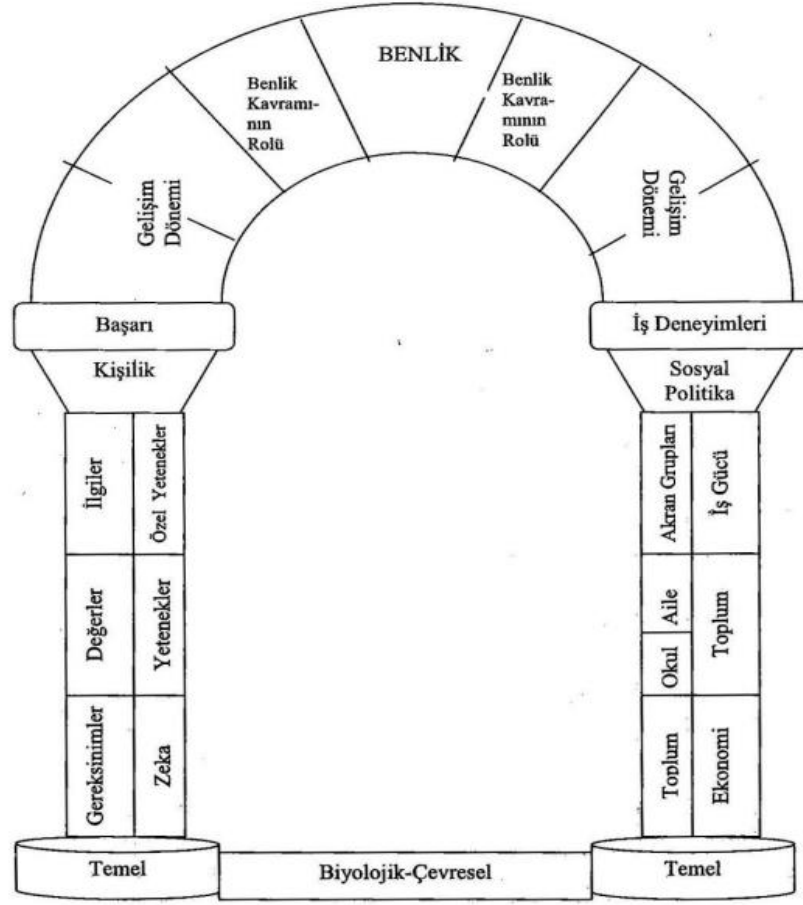
Araştırma için literatür taraması yapıldığında ‘‘kariyer uyumu’’ kavramına yönelik ilk çalışmalar Super tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu sebepten dolayı, kariyer uyumu kavramının, kuramsal çerçevesine yönelik açıklamalarda ilk olarak Super’in yaşam boyu kariyer gelişimi kuramı hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Sonrasında kariyer uyumu kavramının gelişiminde büyük katkı sağlayan Savickas’ın kariyer yapılandırma kuramına yer verilmiştir.

2.2.3.1 Super’in Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi Kuramı

Kariyer gelişimi, kuramsal açıdan değerlendirildiğinde çokça gelişim kuramı içerisinde yer aldığı görülmektedir. Super (1990), kariyer gelişiminin yaşam boyu süren ve uzun-karmaşık bir dönem olduğunu ileri sürmektedir. Super, kuramsal fikirlerinin oluşumu sırasında farklı alanlara yönelik (gelişimsel psikoloji, sosyoloji ve kişilik kuramları) çalışmalar da yapmıştır. Zamanla yaptığı çalışmalar nedeniyle kuramına yeni kavramlar eklemiştir. Super (1957), yaşam boyu yaşam alanı kuramının temellerini atmıştır (Patton ve McMahon, 2006).

Yaşam boyu yaşam alanı kuramında, kişinin kariyer tercih süreçleri ve tercih sonuçlarının yaşam boyunca devam ettiği görüşü üzerinde durulmaktadır (Super, 1953, 1957, 1980; Super, Savickas & Super, 1996). Kuram üç biçimde kariyer gelişimi ve tercihlerini ele almaktadır. Bunlar:

- Zaman içerisinde kişinin gelişimsel görevlerine eşlik eden ‘*yaşam boyu*’ süren bir akım oluşu,
- Kişilerin yaşamlarını şekillendiren psiko-sosyal anlamda ‘*yaşam alanı*’ oluşumu sonucu çeşitli rollerini düzene koyabilir oluşu,
- ‘*Benlik Kavramı*’ nın çalışma yaşamına uygun hale getirilebilmesidir.



Şekil 2.2: Su Kemerli Modeli: Kariyer Belirleyicileri

Şekil 2.2'ye baktığımızda; kişinin kariyer gelişiminin çeşitli faktörlerin etkisinde kalarak gelişim gösterdiği görülmektedir. Bu faktörler; biyolojik kaynaklı, psikolojik kaynaklı ve sosyo-ekonomik kaynaklı faktörlerdir (Savickas, 1997; Super, Savickas ve Super, 1996).

Super (1983), mesleki olgunlaşma süreci; planlılık, keşfetme, bilgi toplama, karar verme ve gerçekçi yönelimlerinden oluşmaktadır. Her bir boyut, kendi içerisinde farklı değişkenleri barındırmaktadır.

Super'ın gelişimsel yaklaşımı, farklı yaşam süreçlerinden ve bu süreçlerin de alt basamaklarından meydana gelmektedir. Kuram, mini ve maksi döngü terimlerine vurgu yapmaktadır. Her kişinin aynı yaş döneminde olmadığı ve dönemler arası döngü tekrarlarının olabileceği mini döngüyle açıklanırken, meslek gelişim döneminin yaşam

boyu devam ettiği ve büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme, çöküş biçiminde beş yaşam dönemden meydana gelmesi de maksî döngüyle açıklanmaktadır. Yaşam dönemleri ve alt basamakları aşağıda belirtildiği gibidir (Kuzgun 2000; Gothard, Mignot, Offer ve Ruff, 2001).

a) Büyüme Dönemi

Bu dönem 4-14 yaş dönemini kapsamaktadır. Çocuklarda meslek kavramının oluşumlarının görüldüğü, çevresindeki farklı meslek gruplarından olan kişileri farkına varıldığı dönemdir. Mesleklere karşı kurulan hayallerin, gerçeklikle ilişkisi olmamaktadır. Dönem üç alt basamaktan oluşmuştur. Bunlar:

1. *Hayal Basamağı (4-10 yaş)*: kişi, kendisinden büyük kişileri örnek alarak mesleklere yönelik oyunlar oynamaktadır.
2. *İlgi Basamağı (11-12 yaş)*: kişi, yapmaktan hoşlandığı çalışmalara (etkinlik) katılım sağlamaktadır.
3. *Yetenek Basamağı (13-14 yaş)*: İşin gerektirdiklerinin yanında kişinin becerilerinin de önemi üzerinde durulmaktadır.

b) Araştırma Dönemi

Bu dönemde kişiler, kişisel özellikleri ve mesleki özellikleri arasında bağ kurmaktadır. Kişisel özelliklerine (ilgi, yetenek, değer vb.) yönelik araştırma yapmaktadır. Mesleğin özellikleri ve kişisel özellikleri arasındaki benzerliğin farkına varırlar. Dönem üç alt basamaktan oluşmuştur. Bunlar:

1. *Deneme Basamağı (15-17 yaş)*: Geçici tercihler yapılarak, çeşitli etkinliklerle mesleki deneyimler kazanılır.
2. *Geçiş Basamağı (18-21 yaş)*: Kişinin işe girmesinden, kariyer planlarına kadar olan süreçteki gerçekçi faktörlerin önem kazanmasıdır.
3. *Sınama Basamağı (21-24 yaş)*: Kişi, belirgin şekilde tercih ettiği mesleği uygulama yönelimi içerisindedir.

c) Yerleşme Dönemi

Bu dönem 25-44 yaş dönemini kapsamaktadır. İşe yerleşmeyle başlayan bu dönemde işe yönelik bağımlılık düzeyinde artış olmaktadır. Kişiler, dönemin başında ilgilerine yönelik tercihlerde bulunmuşlarsa, kendilerini mutlu etmenin başka yolları da olabileceğine dair araştırmalar yapmaktadırlar. İş değişikliklerinin görülebildiği dönemdir. Kişiler, elde ettikleri işe yönelik kariyer ve kendini geliştirme girişimlerinde de bulunabilirler. Dönem iki alt basamaktan oluşmuştur. Bunlar:

1. *Sınama Basamağı (24-30 yaş)*: kişi, iş ve mesleklerin kendisine uygunluğunu test eder.
2. *Sağlamlaştırma Basamağı (31-44 yaş)*: kişi, meslek tercihlerinde belirgin oluşan yapıyı ve çalışma konumunu koruma çabasındadır.

d) Devam Ettirme

Bu dönem 45-64 yaş dönemini kapsamaktadır. İşe yerleşen kişiler, işte daim olabilmek amacıyla çaba sarf ederler. Kendilerini geliştirme ve işteki konumlarını sürdürebilmeyi amaçlarlar.

e) Çöküş (Geri Çekilme) Dönemi

Bu dönem 65 yaş ve sonrası dönemi kapsamaktadır. Kişiler fiziksel ve bilişsel boyutlardaki eski performanslarını gösterememektedirler. Diğer dönemlerden edindikleri deneyim ve bilgileri kullanabilecekleri aktivitelere yönelim gösterirler. Dönem iki alt basamaktan oluşmuştur. Bunlar:

1. *Yavaşlama (Emeklilik Planı oluşturma) Basamağı (65-70 yaş)*,
2. *Emeklilik Basamağı (71yaş ve sonrası) dır.*

Özetle, bu boyutlara ve alt basamaklara vurgu yapmakta olan Super, kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreç biçimiyle ifade eden ilk kuramcı olmuştur. Yapılmış olan bu sınıflama ise, kariyer danışmanlığı sürecinde planlama yapılabilmesine önemli katkıda bulunmuştur.

2.2.3.1.1 Temel Varsayımları ve Temel Kavramları

Super (1953) kuramını geliştirme amacıyla ilk önce 10 önermede bulunmuş, daha sonrasında 1957 yılında iki önerme daha eklemiş ve son olarak 1990 yılında 14 önerme ile kuramına ait temel varsayımları oluşturmuştur. (Super, 1980). Kurama ait temel varsayımlara aşağıda yer verilmektedir (Super, 1980; Akt. Yeşilyaprak ve ark., 2011).

1. Kişilerin; kişilik özellikleri, yetenekleri, ilgileri, gereksinimleri, değerleri ve benlik kavramaları birbirlerinin aynısı değildir.
2. Kişiler, kendilerine ve özelliklerine uygun meslek tercihlerinde bulunmalıdırlar.
3. Her meslek farklı yetenek ve kişilik özellikleri barındırır. Fakat her meslek için farklı özellikleri olan kişiler olabileceği gibi, her kişinin de farklı meslek tercihlerinde bulunabilmesi mümkündür.
4. Sosyal öğrenme ürünlerinden olan benlik kavramının kararlılığı; ergenliğin bitiminden yetişkinliğin bitimine kadar artış göstermesine rağmen, kişilerin tercihlerine ve zamana bağlı değişimlere uğrayabilir. Kişinin, mesleki yeterliliği ve tercihleri de buna bağlı olarak süreçten etkilenir.
5. Büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme, çöküş olarak gruplandırılan bu değişim dönemleri, bir dizi yaşam basamakları ile sonuca ulaşmaktadır.
6. Kariyer örüntüleri (kalıcı ve geçici iş sayısı ve iş içindeki ulaşılan seviye), kişilerin anne-babasının sosyo-ekonomik seviyesi, zihinsel yeterlilikleri, eğitim seviyesi, becerileri, kişisel özellikleri (gereksinimler, ilgiler, benlik kavramı) ve kariyer olgunluklarının yanı sıra kişinin karşılaşacağı fırsatlarla da biçimlenmektedir.
7. Kişinin, yaşam-kariyer basamaklarından birisi içerisindeki çevre ve organizmanın gereklilikleriyle başarılı bir şekilde mücadele etmesi ve hazırbulunuşluk seviyesine ulaşması aynı zamanda 'kariyer olgunluğun' a bağlıdır. Kariyer olgunluğu; fiziksel, psikolojik ve sosyal özelliklerin birleşimiyle oluşmaktadır.
8. Kariyer olgunluğunun varsayımlara bağlı bir yapısı bulunmaktadır. İşlemsel olarak tanımlamak, zekanın tanımını yapmak gibi zordur.

9. Yaşam dönemleri içerisinde bulunan gelişimsel sürecin, yetenek ve ilgilerin olgunlaşmasında olduğu gibi gerçeği değerlendirme yetisi ve benlik kavramının gelişiminde de yol gösterici niteliği bulunmaktadır.
10. Kariyer gelişimi temelde, mesleki benlik kavramı ve uygulamasıyla ilişki içerisinde. Benlik kavramı, kişinin yetenekleri ve sosyal faktör (fiziksel oluşum) onaylarına bağlı olarak meydana gelen sentez ve uzlaşma dönemlerini kapsar.
11. Kişi ve sosyal faktörlerle (fiziksel oluşumla) benlik kavramı ve gerçeklik arasında meydana gelen sentez ve uzlaşma süreci, rol oynama ve geri dönüt yöntemleriyle elde edilen öğrenme ile ilişkilidir.
12. Kişinin iş ve yaşam doyumu; kendisine ait becerileri, ihtiyaçları, ilgileri, kişilik özellikleri, değerleri ve benlik kavramına yönelik yeteri kadar seçeneklere ulaşma kapasitesine bağlıdır.
13. Kişilerin işten aldıkları haz seviyesi, benlik kavramının oluşturabildiği seviyeyle orantılıdır.
14. İş ve meslek, kadınların ve erkeklerin büyük çoğunluğunun kişilik organizasyonuna imkan tanır. Bazı kişiler için iş veya meslek yaşamı içerisinde önemli olarak gördüğü bir odak noktası olmayabildiği gibi bunları yok saymakta hatta ev işleri ve hobiler kişinin yaşamının merkezini oluşturabilmektedir.

Kariyer uyumu (olgunluğu) kavramı mesleki olgunluk kavramının üzerinde çalışılarak oluşturulmuştur. Super kariyer uyumunu, iş hayatındaki oluşan değişimlere karşı baş etme becerisi olarak ifade eder (Hall ve Chandler, 2005).

Gelişimsel dönemlerin yanında, Super kuramında bazı kavramların da önemini vurgulamaktadır. Bu kavramlar için, kuramı meydana getiren ana parçalar da denilebilir.

a. Benlik Kavramı

Super'in kuramını meydana getiren ana parçalardan birisi de benliktir. Benlik, kariyer danışmanlığı amacıyla incelendiğinde, meslek alanında uygulanma halidir (Super,

1963). Bu kavram aynı zamanda, çocuğun kendisini ve çevresindekileri fark etmesiyle başlar, yaşamı boyunca devam eder.

Super (1963), benlik kavramı gelişimi ve meslek gelişim dönemi arasında paralellik olduğunu ifade etmektedir. Kişilerde büyüdükçe ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerine yönelik fark etme süreçlerinin başladığını ve kendilerine yönelik görüşler oluştuğunu belirtir. Kişilerin, meslek tercihlerinin temelinde benlik kavramı bulunmaktadır.

b. Yaşam Alanı

1980li yılları kapsayan hızlı teknolojik gelişimlerle, toplumların önceki yaşam dönemlerine göre farklı biçimde etkilendikleri gözlemlenmiştir. Bu değişimlerle birlikte kişiler, kariyer gelişimi dönemlerini farklı yaşam rolleri ve farklı yaşam alanları içerisinde oynamışlardır. Yaşam rolleri: öğrenci, çocuk, boş zaman, vatandaş, anne-baba, ev işleri, hobiler ve emeklilik; yaşam alanları: ev, toplum, okul ve iş ortamlarıdır (Super, 1980). Kişiler için rol tercihi, role ayrılan zaman ve rolün kişi yaşamındaki belirttiği alan, yaşam süresi boyunca değişimlere uğrayabilmektedir. Kişiler her rolü oynamak zorunda değillerdir ve her alanda bulunma zorunlulukları da yoktur. Ayrıca, kişiler için rollerin yapısı da yaş dönemlerine bağlı değişimler gösterebilmektedir.

c. Kariyer Olgunluğu ve Kariyer Uyumluluğu

Kariyer olgunluğu kavramı ve uygulamaları Super'in kariyer gelişimi için yaptığı önemli katkılardır. Kariyer olgunluğu kavramı Super tarafından ilk önce 'mesleki olgunluk' biçimiyle ifade edilmiştir (Super ,1955; Super ve Overstreet, 1960; Kuzgun, 2000). Super (1983), kariyer olgunluğunu beş boyutta ele almaktadır. Bunlar;

1. "Planlılık" kişilerin kariyer tercihlerine yönelik bir karar alması ve bunu uygulamaya geçmesidir.
2. "Keşfetme" kişinin kendisine ve içinde bulunduğu duruma yönelik oluşturduğu algının incelenmesidir.
3. "Bilgi" kişinin iş yaşamına ait edindiği genel bilgiler ve iş yaşamının verdiği fırsatlara yönelik bilinçliliklerdir.

4. “Karar Verme” kişinin öğrenmiş olduğu bilgileri kullanarak; karar almanın ilkelerini, stratejiler kullanarak uygulayabilmesidir.
5. “Gerçekliğe Uyum” kariyer olgunluğunun son boyutudur ve kendi içinde var olan birçok karmaşık alt boyutlardan meydana gelmektedir.

Özetle kariyer olgunluğu, kişinin biyolojik ve sosyal gelişimlerinin sonucu olarak içinde bulunduğu dönemin gelişimsel gerekliliklerini yerine getirmeye yönelik oluşturduğu hazırbulunuşluk durumudur.

2.2.4.2 Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı, Super’in (1957) mesleki gelişim kuramının günün koşullarına göre yapılandırılmış ve geliştirilmiş halidir. Mesleki davranışlar kuramının temel kavramlarının, tekrar çalışılarak üst düzey kuram şeklinde sosyal yapılandırma aracılığıyla yenilikçi kariyer fikri ile bütünleştirilmiş şeklidir (Savickas, 2005). McAdams (1995) Super’e ait kuramı bütün hale getirmek için sosyal yapılandırmayı kullanarak üçlü temel bir yapı oluşturmuştur. Bunlar: 1-bireysel farklılıklar (her birey için biricik olan), 2- gelişimin getirdiği görevler (bağlamlar) ve problem (sorun) çözme yetisi (yaşantı durumları), 3- kariyerde aynı olmayan gelişim kaynaklı ve dinamik yönden bakma (kişinin kimlik problemi) şeklinde belirtilmiştir (Savickas, 2001). Savickas’a göre bireysel farklılıklar dört düzeyden meydana gelmektedir (Korkut-Owen ve Niles, 2012). Bunlar:

1.Düzey: Kişilerin, kariyer gelişimi gösterdikleri dönemde kazanmış oldukları bireysel özelliklerdir (uyumluluk, içe-dışa dönüklük, deneyim için istekli olma gibi yapılan sınıflandırmalar).

2.Düzey: Kişilerin, kariyer gelişimi gösterdikleri dönemde kendilerine yönelik yaptıkları düzenlemelerdir. Bu düzenlemeler (mesleki değere, güdülenmeye, yaşam nedenlerine ve baş etme becerilerine yönelik) kariyer uyumluluğunu arttıran etkenlerdir.

3.Düzey: Kişilerin, kariyerlerine yönelik gelişimlerini öyküleştirmeleridir.

4.Düzey: Kişilerin, kariyer gelişim dönemlerine yönelik sahip oldukları bilişsel yeterlilik seviyesidir.

Gelişimsellik incelendiğinde; kariyer uyum yeteneği yüksek olan kişilerin gelişim gösterme, araştırma, yerleşme-yönetme-geri çekilme biçiminde, başka kariyer gelişim düzeylerini tamamlarken diğer gelişim görevlerine yönelik uygun tepkiler gösterdikleri varsayılmaktadır. Dinamiklik kavramında ise, kişilerin kariyer öyküleri birbirine göre farklılık göstermişse de, öykülerde yer alan yaşam temalarının devamlılığa ve dinamikliğe dikkat çektiği görülmüştür.

Özetle, Kariyer Yapılandırma Kuramı, kişinin zihin ve duygu dünyası içinde var olan ve bir arada bulunmayan tecrübelerinin ‘gerçek’ anlamda mesleki davranış formuna öncülük eden biyografik olarak esnek bir süreç halini almasıdır. (Savickas, 2005).

2.2.4.2.1 Temel Varsayımları ve Temel Kavramları

Super’in kuramını güncelleyerek yeni bir kuram oluşturan Savickas, Kariyer Yapılandırma Kuramında on altı adet varsayımı savunmaktadır. Bu temel varsayımlar (Savickas, 2002):

1. Toplum, kişinin yaşamını sosyal roller yoluyla şekillendirir. Kişinin hayatı, toplumsal cinsiyet kavramına benzer şekilde sosyal süreçlerden etkilenerek biçimlenir. Aile ve iş gibi kişinin temel rolleri arasındaki dengenin olabilmesi, kararlılığı olumlu etkilerken olabilecek dengesiz durumlar ise gerginlik ve huzursuzluğa sebep olmaktadır.
2. Meslekler, kişiler için (kadın ve erkek) çoğu zaman çekirdek bir roldür. Kimi kişiler bu rolleri çevresel koşullarla ya da tesadüfi biçimde elde ederken, kimi kişilerde bu roller hiç bulunmamaktadır. Mesleki rolü bulanmayan kişilerin; öğrenci, anne-baba (ebeveyn), ev hanımı (herhangi bir meslek icrasında bulunmayan kadın), ‘işsiz’ ve vatandaş olma gibi roller, çekirdek rollere dönüşebilmektedir.
3. Kişinin; meslek tipi-elde edilmiş mesleğe yönelik düzeyi, sırası, sıklığı ve çalışma süresi (kariyer örüntüsü), anne-babanın (ebeveynlerin) sosyoekonomik düzeyi ile kişinin almış olduğu eğitim, kişilik özellikleri-yetenekleri, benlik kavramı, kariyer uyumu ve toplumun sunduğu fırsatların etkileşimi ile belirlenmektedir.

4. Kişilerin yetenekleri, kişisel özellikleri ve benlik algıları mesleğe bağlı özellikler yönünden farklılaşabilir.
5. Her meslek grubunun, kendine ait mesleki özellikleri varken, bir meslek farklı özelliklere sahip kişilerin çalışmasına da fırsat verebilecektir.
6. Kişiler, var olan mesleki özellikleri ve mesleğin gerekliliklerine bağlı olarak pek çok mesleğe yönelik niteliklere sahiptirler.
7. Kişinin meslekteki başarısı, kişinin öne çıkan mesleki özelliklerin iş rollerinde gösterebilmesiyle doğru orantılıdır.
8. Meslekten alınan iş doyumunu; kişinin mesleki benliğini iş yaşamı içerisinde uygulamaya ne derece yansıttığına bağlıdır.
9. Kariyer yapılandırma sürecinde temel alınan mesleki benlik kavramının oluşum sağlayarak, iş rolleri içerisinde uygulanmasıdır. Mesleki benlik kavramı, genetik (kalıtım) ve sosyal faktörlerin sentezlenmesi ile hayal kurma, hobiler, yarı zamanlı işler ve eğitsel kulüpler ya da bir işe girme gibi gerçek yaşam etkinlikleriyle gelişim göstermektedir.
10. Geç ergenlik döneminden sonra mesleki benlik kavramının durağanlığının artmasına rağmen, meslek seçimleri ve benlik kavramı zamanla değişmekte; kişinin yaşam ve iş dünyasındaki farklı tecrübeleri sonucunda uyum ve tercih dönemi devamlılık göstermektedir.
11. Mesleki değişim süreci; büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve geri çekilme sırasını takip eden bir beş kariyer evresinin maksî-döngüsünü (büyük kariyer döngüsü) kapsamaktadır. Bahsedilen beş evre, kişilerde var olan mesleki gelişim görevlerini içeren alt basamaklara ayrılmaktadır.
12. Kişilerin sosyoekonomik durumları ve yaşanan hastalık durumları, kazalara bağlı yaralanmalar, işletmelerin kapanması ve geçici iş kayıpları gibi kişisel olaylar; büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve geri çekilme evrelerinde döngülerin tekrarlanarak mini-döngülerinin (küçük kariyer döngüsü) oluşumuna sebep olmaktadır.
13. Mesleki olgunluk, kişinin büyüme evresinden geri çekilme evresi dönemi boyunca var olan mesleki gelişim düzeyini belirten psikolojik yapıdır. Sosyal bir açıdan bakıldığında mesleki olgunluk, kronolojik yaşa uygun olarak

başarılması ve karşılaşılmaması beklenen kariyer gelişim görevlerinin yerine getirilme derecesi şeklinde açıklamaktadır.

14. Kariyer uyumu; kişilerin mevcut ve yakın mesleki gelişim sürecine yönelik görevlerinde ve mesleki travmalarıyla mücadelelerinde ihtiyaç duyulan, kişinin sahip olduğu kaynakları belirten psiko-sosyal bir yapıyı temsil eder.
15. Kariyer yapılandırma; mesleki gelişim görevleri, iş değişimleri, yaşam içerisinde meydana gelen değişimler ve kişisel travmalar sonucu şekillenmektedir.
16. Kariyer yapılandırma; herhangi bir evrede, kariyer gelişim görevlerinin açıklandığı diyaloglar, mesleği benlik kavramını ortaya çıkaran ve onayladığı etkinlikler, uyum yeteneğini güçlendiren çalışmalarla güçlenerek gelişim göstermektedir.

“Kariyer yapılandırma kuramı, kişilerin kişisel özelliklerindense mesleki kişiliklerine, kariyer olgunluklarındansa kariyer uyumuna, ölçme araçlarının kullanımındansa kişilerin var olan öykülerine yönelmenin gerekliliğine vurgu yapmaktadır” (Savickas, 2012: s. 14). Bu bağlamda kuram; mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu şeklinde üç ana kavramdan oluşmaktadır.

a. Mesleki Kişilik (Vocational Personality)

Kariyer Yapılandırma Kuramı’nın temel kavramları arasında ilk oluşumu gerçekleşen kavram, mesleki kişiliktir. Savickas (2013) Holland’ın Mesleki Kişilik Kuramı’nda yapmış olduğu sınıflamadan faydalanan kariyer yapılandırma sürecinde mesleki kişilik kavramının önemine vurgu yapmıştır. Bu kavram, kişinin kariyerine yönelik ilgi, yetenek, ihtiyaç ve değerlerini ele almaktadır. Holland’ın tipolojisinin kullanılabilirliğini kabullenmek aynı zamanda kariyer yapılandırma süreci içerisindeki çevre ve kişilik arasındaki bağın anlaşılmasını da kolaylaştırmaktadır (Savickas, 1997, 2002).

Zamanla kişinin kendine yönelik algılama biçimlerinde farklılıklar meydana geldiği için kariyer oluşum dönemlerinde uygulanan testler, kişinin kariyer dönemine yönelik tahminlerde bulunmak yerine olabilecek durumları belirleme amacıyla kullanılabilir. (Korkut-Owen ve Niles, 2019).

Özetle; kişilerin mesleki kişiliklerinin biçimlenmesinde tek başına ilgilerin değil, kişinin yetenek, değer ve ihtiyaçlarının da kendi öznel yaşantısını ve bu yaşantıya yönelik oluşturduğu algıyı etkilediği bilinmektedir (Savickas, 2002;2005).

b. Yaşam Temaları (Life Themes)

Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın öyküsel boyutudur ve meslek kararlarının nedenlerine ek olarak kişinin iş hayatına dair beklentilerinin neler olabileceğine yöneliktir. Bu nedenle, kişinin yaşam öyküsünün anlaşılmasının önemi büyüktür. Yaşam teması boyutunun çıkış noktası Adler'in yaşam tarzı kavramıdır. Kişilerin kariyer seçimlerinde etkili olan faktörler arasında, erken çocukluk çağındaki yaşantılarıyla gelişim gösteren yaşam şekilleri de bulunmaktadır. (Sharf, 2017). Öykü anlatma, kariyer yapılandırma kuramcısı Savickas için kariyer danışmanlığında kullanılan önemli bir tekniktir. Kişinin öyküleri, yaşam temalarında bulunan örüntülerin anlaşılmasında bilgi sunmaktadır. Diğer bir deyişle bu örüntüler, *“kişinin anlattığı öykülerde birden fazla kez kullanılan kelime, düşünce, ifade, örüntü ya da kişi-toplum arasındaki etkileşime vurgu yapılarak kişinin tercih ettiği mesleğe yönelik çıkarımlara ulaşılabilmektedir”* (Savickas, 2005, s.57).

Kişinin yaşam hikayesinin hedefini belirleyen en büyük etken, kendisi için önemli yanını ve diğerleri için önemli yanını anlamasına yöneliktir. Kendisini ilgilendiren yanı incelendiğinde kişinin mesleğini anlamlı bulması, amaçlar belirleyebilmesi ve yapmakta olduğu mesleği ne kadar önemseydiği üzerinde durulurken; diğer kişilerle ilgili olan yanı incelendiğinde, kişinin topluma sağladığı yarar ve bunun diğer inşalar için sağladığı önem üzerinde de durulmaktadır (Savickas, 2005). Son olarak Savickas (2011b) yaşam temalarına yönelik çözümlemeler yapabilmek amacıyla kişinin; aktör rolü ile davranışlarına, ajan rolü ile gösterilen çabalarına ve yazar rolüyle de açıklamala yapabilme yetisinin bulundurulması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

c. Kariyer Uyumu (Career Adaptability)

Kariyer uyumu; kişinin, geleceğine yönelik çıkarımlar yapabilmesi ve bu çıkarımları sonucunda karşılaşılabileceği engel durumlarıyla başarılı bir şekilde mücadele edebilecek becerilere sahip olması ve bunları geliştirmesidir. Aynı zamanda kariyer uyumu, kişilerin mevcut ve yakın mesleki gelişim sürecine yönelik görevlerinde ve mesleki travmalarıyla mücadelelerinde ihtiyaç duyulan, kişinin sahip olduğu kaynakları belirten, psikososyal bir yapıyı temsil eder (Savickas, 1997).

Kariyer uyumu, Super ve Knasel (1981), kişilerin meslek yaşamlarına yönelik meydana gelen değişimlerle mücadele edebilmeleri için çözüm yolları bulmaları gerekmektedir ve bunlar kariyer uyumunu oluşturan beş bileşenler gerçekleşmektedir. Bu beş bileşen:

1. Gelecek için planlar ve tahminler yapabilme,
2. Araştırma sürecinde bilgi edinebilme ve çevresindekilerle iletişim kurabilme,
3. Meslek hayatını ilgilendiren bilgileri birleştirebilme,
4. Var olan bilgiye yönelik seçimler yaparak bir karara varabilme,
5. Kişiliğini ve kişisel farkındalığına dair gelişim sağlayabilme ve tercihlerine yönelik seçenekler bulma yetisi oluşturabilmedir.

Kariyer uyumu, kişilerin problem çözme planlarını ve başa çıkma davranışlarını, iş rolleri ve mesleki benlik kavramlarıyla birlikte kullanan çok boyutlu inanç, tutum ve yeterlilikler bütünüdür (Savickas ve Porfeli, 2012).

Savickas (2002, 2005, 2013) kariyer uyumu kavramına, kariyer yapılandırma kuramı içerisinde çok fazla yer vermiştir ve kavramı dört boyut şeklinde tanımlamıştır. Bu boyutlar “*Kariyer ilgisi (kaygısı), kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni*” şeklindedir. Ayrıca, her kariyer uyum boyutuyla beraber tutum ve yetkinliklerin de olduğunu tanımlamaktadır. Bu boyutlar:

Kariyer İlgisi (kaygısı): Kişinin, geleceğe yönelik hayatına ve kariyer tercihlerine yönelik hedefler koyabilmesi ve planlar yapabilmesidir. Kariyer ilgisi (kaygısı), kişinin mesleğindeki geçmiş yaşantılarını hatırlayarak, şu anki mesleğine yönelik kararlar alması ve bununla ilgili tahminlerde bulunabilmesini sağlamaktır. Kişinin

geleceğine yönelik plan yapamaması ya da olumsuz düşünceler oluşturmaması kariyer kaygısının olmadığını göstermektedir (Pişkin, 2017).

Kariyer Kontrolü: Kişinin; kendi mesleki geleceğine yönelik kontrole sahip olma duygusu, kariyer uyum boyutlarının ikinci önemli boyutudur. Kişilerin kariyerlerinin oluşmasında kendilerine karşı duydukları sorumluluklara inanmaları ve bunları hissetmeleri kariyer kontrolü sayesindedir. Kişinin, kariyer kararını tek başına alabilme yetisini barındırması içinde olması dışarıdan gelecek müdahale risklerini engeller ve kişinin kaçınma davranışları sergilemesine olanak tanımadığı gibi süreci başarıyla yönetmesine ortam hazırlar. Kişide oluşan kariyer kontrolündeki eksiklik, kariyer kararsızlığına dönüşmektedir. Bu nedenle kişinin karar verme tutumları ve karar verme yetkinlikleriyle ilgili bilgilendirilmesi, konuyla ilgili gerekli beceriyi sağlamasına yardımcı olunmalıdır (Savickas, 2005).

Kariyer Merakı: Kişinin kendisi ve meslek yaşamı arasındaki uyumu fark etmesine yönelik tutumdur. Merak, kişinin kendisini var olan durum/durumlar karşında uygun koşullar oluşturabilmesi amacıyla bilgilenmesine olanak sağlar. Kişiyi, araştırma ve şeffaflığa yönelten düşünceler ve yönelimler, kendine bilmesine katkı sağlarken aynı zamanda meslek için gerekli bilgileri edinme yetisini de arttırır. Kişinin, kariyer merakının olmaması onu meslek yaşamında “gerçekçi olamama durumuna” ve “kimliğine yönelik yanlış düşünceler oluşturmamasına” neden olur (Savickas, 2013). “Gelecekte ne yapmak istiyorum?” sorusunun bulunduğu merak aşamasında kişi, kendisine ve kariyer geleceğine yönelik araştırmalar yapar ve tercih etmeyi planladığı meslekle olan uyumunu ele alan değerlendirmelerde bulunarak deneyimler kazanır. Bu aşamada, istekle ve merakla yapmış olduğu deneyimler için de riskler almaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer Güveni: Kişinin yapmış olduğu kariyer seçimlerinde olumlu sonuçlara ulaşmasıdır. (Savickas, 2005). Kariyer seçimleri karmaşık bir halde olur ve bu problemleri çözebilmek için kişinin kendisine güvenmesi gereklidir. Kişinin ev işleri, okulda yaptığı çalışmalar ve gün içerisinde yapmaktan hoşlandığı aktiviteleri uygularken karşılaştığı problem durumlarını başarıyla çözümleyebilmesiyle kariyer güveni oluşumu gerçekleşir. (Savickas ve Porfeli, 2012). Kişi bu işleri

gerçekleştirdiğinde kendini bir şeyler üretebildiği için yararlı hisseder ve kendisini kabul ederken aynı zamanda değerli hisseder (Savickas, 2002).

2.3 Meslek Kararı Verme Yetkinliği

Bu bölüm içerisinde meslek kararı verme yetkinliği kavramını içeren konulardan bahsedilecektir.

2.3.1 Yetkinlik Algısı

Yetkinlik algısı ilk kez Albert Bandura tarafından 1977 yılında ileri sürülmüştür. Betz ve Taylor' a göre (2001) bu kavram, modern psikolojide uygulamalı ve kuramsal olmak üzere en çok kullanılan kavramlar arasındadır. Bandura ise, bu kavramı ilk kez “Self efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change” adındaki eserinde kullanmıştır. Bandura (1977); yetkinlik algısını, bir kişinin bir işi başarıyla sonuçlandırmak amacıyla duyduğu yeterlilik inancı olarak tanımlamıştır. Sosyal öğrenme kuramcılar tarafından geliştirilen bu temel kavram, kişinin ilgilendiği alandaki kendine duyduğu özgüveni yansıtmaktadır (Pajares, 2002).

Yetkinlik algısı, kişinin davranışlarını çeşitli şekillerde etkileyebilmektedir. Kişi, girdiği ortamlarda nasıl davranış sergileyebileceğini hakkında bilgi ve beceriye sahip olsa bile bunlar tek başına yeterli olmamaktadır. Bu nedenle, zaman zaman sergilenen davranışlarda uyumsuzluklar görülebilmektedir. Kişi, kendine ait oluşturduğu inançla, bilgi ve becerilerine yönelik köprü oluşumu sağlar. Tam da bu süreçte, yetkinlik algısı kişinin davranışlarını oluşturmada etki gösterir (Bandura,1986). Bir başka deyişle, *“kişinin azimli ve kararlı olma durumudur çünkü; kişinin kendisini yetkin görebilmesi için bazı tecrübeleri edinmesi ayrıca, edinmiş olduğu tecrübeleri diğer kişilerin tecrübeleriyle kıyaslayarak ve çıkarımlarda bulunabilmesi gerekmektedir”* (Kuzgun, 2006, s.62).

Bandura'ya (1986) göre, kişilerin sahip oldukları yetkinlik algıları arasında farklar bulunmaktadır. Yüksek yetkinlik algısını barındıran kişilerde bilişsel becerilerin daha iyi olduğu ve plan yapma, plan değişikliğinde bulunabilme, çevrelerinde olanların farkına varabilme ve kontrolünü sağlayabilme davranışlarının sergilenerek kendilerini problem durumlarında çözüm odaklı olmaya yönetebildikleri görülmüşken; düşük

yetkinlik algısı barındıran kişilerin zorlu problem durumlarından kaçma eylemi gösterdikleri ve yeterli sorumluluk alamadıkları, bu nedenle alt düzey motivasyona sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Yetkinlik algısı, kişinin önden kurgulamış olduğu ve birçok kez tekrarladığı hayal dünyasından etkilenir. Kişi, kurguladığı hayallerin başarı ya da başarısızlıkla sonuçlanan senaryolarına bağlı olarak davranışlarını şekillendirir (Bandura, 1989). Davranışın meydana gelebilmesi için yetkinlik algısının üç boyutuna vurgu yapılmaktadır (Bandura, 1977; Strecker ve ark. 1986). Bunlar:

1. *Düzey*: Kişinin; yetkinlik algılarının yapılabileceğine inandığı işe yönelik zorluk seviyesiyle olan ilişki durumudur.
2. *Dayanıklılık*: Kişinin, amacına yönelik gösterdiği çabalama döneminde karşılaşılan engel durumlarına caydırıcı etkenler nedeniyle davranışını yarıda bırakmaması ve davranışın devamını sağlayabilmesi durumudur.
3. *Genellenebilirlik*: Kişinin, bir duruma yönelik elde ettiği yetkinlik algısını başka yaşam durumlarına (alanlarına) ne derece uygulayıp, genelleyebildiği ile ilgilidir.

Bandura (1986); kendisinin yetenekli olduğunu gören öğrencilerin başarısız olma nedenini yetersiz çaba gösteriminden kaynaklı olduğunu düşündüklerini, kendisinin yeteneksiz olduğuna inan öğrencilerin ise başarısızlık nedenlerini yeterli yetenek sahibi olmamalarına bağladıklarını ifade etmiştir. Bandura'ya göre yetkinlik algısının akademik sürece üç farklı biçimde katkısı olmaktadır. Bunlar:

- Öğrencilerin kendilerine yönelik akademik öğrenmeleri düzenleyebilme ve akademik etkinlikleri seçebilme durumlarındaki inançları, istek ve moral motivasyonlarıyla orantılı oluşunun belirleyici olması.
- Öğretmenlerin öğrenmeyi motive etme amaçlı kişisel yetkinlik inançları, öğrenme ortamlarının oluşturulması ve öğrencilerin akademik gelişimin seviyesini etkilemesi.
- Okulların, kolektif eğitime yönelik oluşturdukları inançları.

Bandura'ya (1977) göre, kişinin kendisini yetkin görebilmesini sağlayan kaynaklar bulunmaktadır. Bu kaynaklar karşılıklı etkileşim halinde olup, dört temel bilgi

kaynağından meydana gelmektedir. Bu bilgi kaynakları; başarılı performanslar (performance accomplishment), dolaylı öğrenme yaşantıları (vicarious experience), sözel ikna (verbal persuasion) ve duygusal uyarılma (emotional arousal) şeklindedir.

2.3.2 Yetkinlik ve Mesleki Gelişimi

Hackett ve Betz (1981) tarafından ilk kez “yetkinlik inancı kavramı”, meslek danışmanlığı alanında uygulanmaya başlanmış ve meslek tercihlerindeki etki durumları değerlendirilmiştir. Bu sayede var olan problem durumunun araştırılması ve çözüm yolları bulunması amacıyla sonuçlara ulaşılmıştır (Hackett ve Betz, 1991; 1992). Yetkinlik kuramı, mesleki gelişim kuramlarına olduğu gibi meslek danışmanlığı çalışmalarında da önemli katkı sunmuştur (Betz, 2000).

Lent, Brown ve Hackett (1994,1996) tarafından geliştirilen sosyal bilişsel kariyer teorisi, Bandura’nın yetkinlik teorisini temel almıştır. Kariyer gelişimini temel alan bu teoride; eğitime ve mesleğe yönelik ilgiler, kariyer benzeri tercihler ve elde edilen sonuç arasındaki bağın açıklanması amaçlanmıştır. Lent ve Brown (1996), kişilerin cinsiyetlerinin ve etnik kökenlerinin yetkinlik algılarını nasıl etkilediğini bilmenin gerekli olduğunu ifade etmişlerdir.

Lent, Brown ve Hackett (1994,1996) kişilerin akademik ve mesleki yönelimlerinde; doğrudan yaşantılar, diğer kişilerden gelen dönütler (sözel ikna) ve model almanın yetkinlik ve sonuç beklentisini geliştirdiğini ifade etmektedirler. Bu teoriye göre sonuç beklentisi, mesleki ve akademik ilgilerin belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir.

Sosyal bilişsel teori ve meslek gelişim görevleri arasındaki bağı anlayabilmek amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Lent, Lopez ve Bieschke (1993), kişilerin seçimlerinin ve ilgilerinin yetkinlik düzeyinden etkilendiğini ileri sürmektedirler.

Meslek yetkinliğine yönelik yapılan araştırmalar, “meslek seçim süreci” ve “meslek seçiminin içeriği” konularına vurgu yapmaktadır (Betz, 1992). Meslek seçim süreci çeşitli meslek gruplarını araştırmada yetkinliği konu edinirken, meslek tercihinin nedenleri ise belirlenmiş alanlardaki mesleklere yönelik başarılı performansları konu edinir.

Hackett ve Byars'a (1996) göre, kişilerde var olan meslek yetkinliği ve sonuç beklentisi çeşitli değişkenler tarafından etkilenir. Kişilerde var olan ilgi, yetenek, planlanan hedefler ve seçimler bu değişkenler arasında yer almaktadır. Kişiler performanslarına yönelik düşük yetkinlik algısı oluşturlarsa, performanslarına sınırlamalar getirerek karşılaşılan engel durumlarında performansı sonlandırma tutumu sergilerler. Özetle, düşük yetkinlik inancına sahip kişiler kendilerini iş yerlerinde sınırlayarak, kariyer hedeflerinde ilerleyememektedirler.

Meslek yetkinliği kavramının; meslek gelişimi çalışmalarında kullanılmaya başladığı andan itibaren, bu kavramla ilgili oldukça fazla deneysel ve betimleyici araştırma gerçekleştirilmiş, çeşitli değişkenler arasında anlamlı seviyede ilişkiler tespit edilmiştir (Hackett, 1995; Hackett ve Lent, 1992).

2.3.3 Meslek Kararı Verme Yetkinliği

Bandura (1977,1997), yetkinlik kavramına yönelik çalışmalarda bulunmuştur. Yapılan bu çalışmalar, mesleki davranış alanlarına katkıda bulunduğu gibi meslek kararı vermeye ve yetkinlik kavramları arasında ilişkinin varlığını açıklamaya yönelik çalışmaların da yapılmasını sağlamıştır. Meslek kararı verme yetkinliğine yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda; öğrencilerin meslek kararı verme tutumları ve eğitim çalışmalarında, mesleki yetkinlik kavramının etkisi saptanmıştır (O'brien, Martinez-Pons ve Kopala, 1999; Lent, Brown Larkin, 1984; Hackett ve Betz, 1989).

Taylor ve Betz (1983), meslek kararı verme yetkinliği kavramını, Bandura'nın kuramını temel alarak, alınan meslek kararının daha etkili olabilmesi için tutum ve etkinliklerin başarılı performansla sonuçlanabilmesi adına kişinin kendine duyduğu inanç olarak ifade etmiştir.

Crites'in mesleki olgunluk teorisi, meslek kararı alınabilmesinde, yeteneklerin tanımına yönelik bir iskelet görevi almaktadır (Betz, Luzzo, 2000; Betz, Taylor, 2001). Mesleki kararı verme yetkinliğini Crites, beş boyutta açıklamıştır. Bu boyutlar aynı zamanda Meslek Kararı Vermede Yetkinlik Algısı Ölçeği'nin de alt boyutlarıdır (Betz, Taylor, 2001). Bu boyutlar:

- Kendine yönelik değerlendirme yapabilme,

- Meslekler hakkında bilgi toplayabilme,
- Hedefler arasından seçim yapabilme,
- Geleceğe dair plan yapabilme,
- Problem durumları karşısında çözüm yolları bulabilmedir.

Sonrasında bu boyutlar, MKVYÖ’de alt ölçek halini almıştır. Bu nedenle meslek kararı verme yetkinliği kavramı oluşumu, Bandura ve Crites’in teorilerinden temel almaktadır.

Bozgeyikli (2004) ise, Türkiye’de kişilerin meslek kararı yetkinliklerini ölçme amacıyla Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği’ni (MKVYÖ) geliştirmiştir. Ölçek, 3 boyut ve toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Şeker (2013), kişinin yüksek meslek kararı verme yetkinliğine sahip olmasının; kendine uyan meslekleri seçebilme, seçtiği mesleklere ve kendine ait özelliklere yönelik doğru değerlendirmeler yapabilme ve meslek hayatının olanaklarını tanımlayabilme hakkında potansiyele sahip olduğunu ifade etmektedir.

Özetle, kişinin meslek kararı verme yetkinliğinin yüksek düzeyde oluşu; kişinin yetenek, ilgi ve potansiyellerine yönelik daha iyi değerlendirmeler yapabilmesini, meslekler ve mesleklere yönelik olması gereken özellikler için daha doğru bilgiler toplayabilmesini ve kendisi için ulaşılabilir, gerçekçi amaçlar edinmesi böylelikle kendisine daha çok güvenerek motivasyonunu arttırmasına olanak sağlamaktadır.

2.3.3.1 Meslek Kararı Verme Yetkinliğini Etkileyen Faktörler

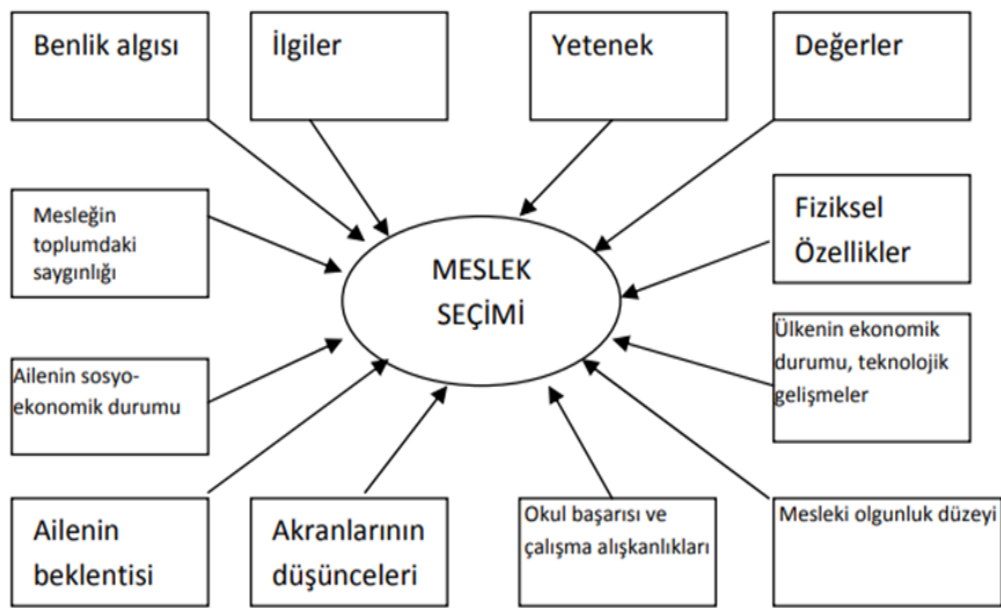
Bu bölüm içerisinde meslek kararı verme yetkinliğini etkileyen faktörlerden bahsedilecektir.

2.3.3.1.1 Alan ve Meslek Seçimi

Meslek tercihi, kişinin yaşamı içerisinde aldığı kararlar arasında en önemlilerinden birisidir ve kişinin yaşamının tümünü ilgilendirmektedir. Tercih edilen meslekle, kişi aynı zamanda; uygulayacağı işi, yaşam şeklini, arkadaş ortamını, geleceğe yönelik karşılaşacağı fırsatları da tercih edebilecektir.

Meslek tercihi sürecinde etkileşimi sağlayan bileşenler bulunmaktadır. Bunlar kişisel, psikolojik ve sosyal içerikli bileşenlerden oluşmaktadır. Ortaokul kademesiyle

başlayıp, üniversite kademesine geçene kadar devam eden bu süreç, kişi için hayati bir önem taşımaktadır. Kişinin; geleceğine yönelik sağlıklı ve doğru kararlar verebilmesi için meslek grupları ve bireysel özellikleri hakkında bilgi sahibi olması ve elde edilen bilgileri doğru değerlendirmesi gerekmektedir. Böylelikle, kişi kendisi ve içinde yaşadığı toplum için en fayda sağlayacağı mesleği tercih etmiş olacaktır. Kişi; tercih sürecinde, yapamayacağı ya da yapmakta zorlanacağını düşündüğü meslek gruplarından uzak durmalıdır (Pişkin, 2011).



Şekil 2.3: Meslek Tercihini Etkileyen Faktörler

Şekil 2.3’ e bakıldığında; meslek seçimini etkileyen faktörler dört grupta toplanmaktadır (Özgüven,2003):

1. *Bireysel özellikler* (ilgi, yetenek, değer, beklenti, bireysel ve fiziksel özellikler, bireyin kendisine ve mesleklere yönelik algılama biçimleri, tecrübeleri, mesleğe yönelik olgunluğu, vb.)
2. *Sosyal özellikler* (ailesinin özellikleri, içinde yaşanılan kültürün mesleklere ve cinsiyete yönelik değerlendirmeleri, sosyal yapı vb.)
3. *Politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler* (yönetim biçimi, ekonomisi, uyguladığı yasalar, verilen eğitim ve uygulanan sınav yöntemi, iş bulma olanakları, vb.)

4. Şans (sağlık durumları, doğal olaylar, beklenmedik olaylar, vb.) (Bkz Şekil:5)

Meslek tercih sürecinde yalnız bir faktörden söz etmek doğru olmayacaktır. Tercih üzerinde etkili olan birden fazla faktör bulunmaktadır. Bu nedenle, yapılması planlanan meslek tercihinin hem kişiye hem de yaşamış olduğu ülke ve koşullarına cevap verebilmesi beklenmektedir.

Meslek tercihi gibi kişilerin lise eğitimleri aldığı süreçteki alan (bölüm) seçimleri de son derece önemli olup, üzerinde durulması gereken bir konudur. Lise 10. sınıf seviyesinde genel olarak alan/dal tercihinin yönelik tanıtımlar yapılmakta, 10. sınıfın sonunda ya da 11. sınıfın başında öğrencilerden seçim yapmaları beklenmektedir. Böylelikle, 11. sınıf seviyesinde görülecek dersler belirlenmektedir. Bu alanlar Sayısal, Eşit Ağırlık, Sözel ve Dil bölümlerinden oluştuğu gibi meslek liselerinde ise, okulun türüne bağlı farklılıklar göstermektedir (MEB,2013). Lise öğrencilerinin alan/dal tercihlerini etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlar; öğrencilerin cinsiyetleri, seçilmesi planlanan alan/dal, tercih edilen alana yönelik memnuniyet, ebeveynlerin sosyo-ekonomik düzeyleri gibidir. Bu süreç içerisinde kişinin kendisini tanıması ve bireysel özelliklerinin farkında olması gerekmektedir.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgularla, öğrencilerin kendilerini daha doğru tanıyabilmeleri ve kendi özelliklerine uygun alan/dal tercihlerinde bulunmalarına yönelik yardımcı olunabileceği düşünülmektedir.

2.3.3.1.2 Cinsiyet

Cinsiyet kavramının, her zaman kişinin davranışlarına etki edebilen önemli bir faktör olduğu bilinmektedir. Fassinger (2000) cinsiyet kavramının; kişilerin duygularında, davranışlarında ve bireysel etkileşimlerinde önemli bir yeri olduğunu savunmaktadır. Ayrıca meslek gelişimi kavramına yönelik yapılan literatür çalışmalarında cinsiyetin, mesleğe yönelik davranışları etkilediği de ifade edilmektedir.

Kuzgun (2009), kadın ve erkeklerin meslek grupları içerisindeki bulunuşluklarının meslek gruplarının barındırdığı farklılar nedeniyle eşit olmadığını belirtir. Bu durum şu şekilde açıklanmaktadır: kadın ve erkeklerin farklı biyolojik yapılarının bulunmasıdır. Günümüzde artık bu farklılık durumlarının etkililiğinin eskisi kadar olmadığı ve kişilik

özelliklerine yönelik yapılan tercihlerin, cinsiyete göre daha fazla etkin olduğu da görülmeye başlanmıştır.

Literatür incelendiğinde cinsiyet kavramı ile ilgili birçok çalışma gerçekleştirilmiş olup, farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Meksika kökenli Amerikalılar, Avrupa kökenli Amerikalılar ve Afrika kökenli Amerikalılara yönelik yapılan çalışmalarda cinsiyetin, meslek kararı verme yetkinliği boyutunda etkili bir neden olduğu görülmüştür (Flores ve O'Brien, 2002; Gianakos, 2001; Rollins ve Valdez, 2006).

Wilson (2000) ve Bright (1996) araştırmacılarının, meslek kararı verme yetkinliğine yönelik yaptıkları çalışmalarında; meslek kararı verme yetkinliğinde cinsiyete bağlı bir farklılık olmadığını, bazı çalışmalarda erkeklerin bazı çalışmalarda kadınların yetkinlik değerlerin fazla çıktığına dair sonuçlar edinilmiştir.

Geleneksel anlamda kadın ve erkek meslekleri diye adlandırılan meslek gruplarında, meslek kararı verme yetkinliğinin cinsiyete göre farklılaştığı görülürken, diğer meslek grupları için bu sonucun geçerliliğinden bahsedilememektedir (Betz ve Hackett, 1981, 1986; Post-Kammer ve Smith, 1985).

2.4 İlgili Araştırmalar

Günümüzde kişilerin; kariyerlerine yönelik planlamalar yapabilmesi ve bu planlar için hedefler belirleyebilmeleri nedeniyle yeni değerler dizisi oluşmuş, kariyer uyumu ve meslek kararı verme yetkileri konuları önem kazanmıştır. Bu bölümde, araştırma sürecinde incelenen kariyer uyumu, alan seçimi ve meslek kararı verme yetkinliğiyle ilgili değişkenlere ilişkin yurt dışı ve yurt içi çalışmalara yer verilmiştir.

2.4.1 Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Karacan Özdemir (2016), lise öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının gelişimini etkileyen bazı değişkenler üzerine bir yüksek lisans tezi yazımı gerçekleştirmiştir. Değişkenler olarak: öz-yeterlilik inancı, algılanan sosyal destek ve iyimserlik kavramlarının, kariyer uyum yetenekleriyle olan ilişkisindeki anlamın doğrudan ve dolaylı olarak ne ölçüde açıklanabildiğini incelemiştir. Araştırma, Ankara ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okullarda öğrenim görmekte olan 1610 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, algılanan sosyal

destek ve iyimserliğin genel öz-yeterlik inancı ile birlikte kariyer uyum yetenekleri üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

Bölükbaşı (2017), lise öğrencilerinin kariyer uyumları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi iyimserlik ve umut kavramlarını aracı rolünü yüksek lisans teziyle araştırmıştır. Araştırma, Adana ilinde bulunan 5 farklı lise kurumunda yapılmış, toplam 617 öğrenciden 321'i kız, 296'sı erkek katılımcılarla tamamlanmıştır. Araştırma sonucunda, bütün incelenen kavramların birbiriyle anlamlı ilişkilerinin bulunduğu saptanmış ve kariyer uyumunun yaşam doyumu tarafından anlamlı yordandığı, kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide umut ve iyimserliğin aracı rol olduğuna ulaşılmıştır.

Büyükgöze Kavas (2014), 669 lise ve üniversite öğrencisine ulaşarak yapmış olduğu araştırmasında, kariyer uyumu, umut ve iyimserlik arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumu, umut ve iyimserlik puanları ile yüksek pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Ayrıca, kariyer uyumu ve umut arasındaki ilişki düzeyinin, iyimserlikle olan ilişki düzeyinden daha güçlü olduğu bilgisine de ulaşılmıştır.

Korkmaz ve Cenkseven Önder (2019), lise öğrencilerinin kariyer uyumları ve yaşam amaçları arasındaki ilişki düzeylerinde umudun aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda, yaşam amaçlarının alt boyutlarından birisi olan kariyer amaçlarıyla umut ve kariyer uyum yetenekleri ilişki düzeyinin pozitif orta düzeyde çıktığı görülmüştür.

Yılmaz ve Gündüz (2018), lise öğrencilerinin meslek tercihlerine dair yaşadıkları kararsızlık ve kariyer kaygısı arasındaki ilişkide ailenin etkisini araştırmışlardır. Araştırma, Nevşehir il merkezinde farklı lise türlerinde eğitim görmekte olan 11. ve 12. sınıf düzeylerinde 245'i kız, 199'u erkek toplam 444 öğrenci ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerde yaşanmakta olan mesleki kararsızlıklar, aile ve kariyer kaygıları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. Ayrıca, öğrencilerdeki mesleki kararsızlık düzeyleri arttıkça ailenin etkisinin ve meslek tercihiine dair var olan kariyer kaygısının yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Özyürek ve Atıcı (2016), üniversite öğrencilerinin meslek tercihlerinde yardımcı olan kaynakların belirlenmesine yönelik araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, lise düzeyinde eğitim alan öğrencilerin meslek tercihi süreçlerinde okul psikolojik danışmanları ve aile, arkadaş çevresi, öğretmenler ve basın kaynaklarının etkili olduğu görülmüştür. Araştırma grubu, üniversite eğitimine başlamamış 192 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarında, katılım sağlayan kız öğrencilerin, tercihlerini sayısal puan türünde yapan ve yüksek yetenek seviyesi bulunan program türlerini ilk sıralarda tercih ettikleri gibi bu bölümlere karşı daha istekli olup, çeşitli kaynaklardan yararlandıkları bilgisine ulaşılmıştır.

Kayadibi (2019), lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye yönelik araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer kaygısı ve kişilik özellikleri alt boyutlarından duygusal denge arasında anlamlı düzeyde ilişki, uyumluluk kişilik özelliğiyle kariyer kaygısında negatif düzeyde ilişki saptanmıştır.

Yiğit (2018), üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ile toplumsal cinsiyet rollerine yönelik algılarını dair bir tez çalışması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer kararsızlığı aracı rolünün, kariyer uyumunu anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca toplumsal cinsiyet rollerine dair ilişkin algıların ilgi, kontrol ve güven alt boyutlarını anlamlı yordarken, merak alt boyutuna karşın anlamlı bir yordama sonucuna ulaşılammıştır.

Kırdök ve Bölükbaşı (2018), üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarında öznel iyi oluşu araştırmışlardır. Çalışmaya 310 kişi katılım sağlamış, katılımcıların 173'ü kadinken, 137'si erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarının öznel iyi oluşu yordadığı görülmüştür. Öznel iyi oluşun en güçlü yordayıcısının ise kontrol boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak güven ve ilgili olma alt boyutlarının kişilerin öznel iyi oluşunu yordadığı görülürken, merak alt boyutunu yordamadığı tespit edilmiştir.

Solmaztürk ve Gürer (2020), ülke genelini kapsayan X,Y,Z kuşaklarından seçilen çalışma evreni 626 kişiye ulaşılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer uyum alt boyutları kontrol ve kaygı düzeyleri kuşaklar arası farklılık gösterirken; demografik olarak inceleme sonucunda cinsiyet açısından anlamlı fark tespit

edilmemiş, eğitim düzeyleri açısından kaygı ve kontrol boyutlarında farklar tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak çalışan grup ve öğrenci grupları arasında kaygı düzeylerinde farklılıklar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kariyer uyum kavramı, kariyer gelişimini desteleyen ve oluşumunda önemli yeri olan bir yapıya sahiptir. Kariyer uyum yeteneği aynı zamanda kişinin uyum gösterebilmesini ve kariyer engelleri ile mücadele edebilmesine yardımcı olan psikolojik kaynaklara dikkat çekmektedir. Güncel araştırmaları devam eden kariyer kuramlarından kariyer yapılandırma kuramının çok önemli yapılarından ve bu nedenle hem yurt içinde hem de yurt dışında çok fazla bilimsel çalışmaya olanak sağlamaktadır.

Özyürek (1995), lise son sınıfta öğrenim görmekte olan fen bilimi alanını seçmiş öğrencilerin kariyer tercih çeşitliliği, kariyer yetkinlik beklentileri ile üniversite sınavına yönelik performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçme amaçlı araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, erkek öğrencilerin yetkinlik beklentilerinin kız öğrencilerin yetkinlik beklentilerine oranla daha yüksek olduğu, kız öğrencilerin kariyer tercihlerinin erkek öğrencilere oranla daha daraltıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca fen alanına yönelik yetkinlik beklentişi yükseldikçe, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı'ndaki başarının arttığı da tespit edilmiştir.

Vurucu (2010), Kocaeli ilinin bazı ilçelerinde öğrenim görmekte olan meslek lisesi öğrencilerinin, meslek tercihlerini etkileyen faktörler ve meslek seçme yetkinliğinin düzeyine yönelik çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda meslek tercihinin ailenin sosyo-ekonomik durumundan, beklentilerinden ve çocukları için oluşturdukları düşüncelerinden, arkadaş çevrelerinden etkilendiği tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak, demografik veriler incelendiğinde erkeklerin kızlara oranla meslek tercihi konusunda kendilerini daha yetkin gördükleri bilgisine ulaşılmıştır.

Sarı ve Şahin (2013), lise öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada umut ve kontrol odağı kavramlarının mesleğe karar verme öz-yeterliliğiyle olan anlam düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda kontrol odağı, yaş, cinsiyetin; umut ve meslek kararı öz-yeterliliğiyle anlamlı yordandığı tespit edilmiştir. İç kontrol puanları ile

mesleki bilgi toplama alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülürken, kontrol odağı ile mesleki bilgi toplama alt boyunda negatif ve düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Öztemel (2012), lise öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışmada, kariyer kararsızlığı kontrol odağının ve kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin yordanma durumu incelenmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kariyer kararsızlık düzeyleri düşük olan kişilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri yüksek olurken, cinsiyete göre yapılan incelemede kız öğrencilerin erkeklere göre daha düşük kariyer kararsızlığı yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak, farklı lise türlerindeki öğrenci bilgileri değerlendirildiğinde, genel lisede öğrenim görmekte olan öğrencilerin meslek lisesinde öğrenim görmekte olanlara oranla daha düşük düzeyde kariyer kararsızlığı yaşadıkları görülmektedir.

Şeker (2013), Niğde ilinde bulunan beş lise kurumunda 9-12. sınıf düzeyinde öğrenim görmekte olan 556 öğrencinin katıldığı bir tarama modeli çalışmasında bulunmuştur. Çalışmada kariyer denetim odağı ve meslek kararı verme yetkinliği arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, meslek kararı verme yetkinliği alt boyutlarında ailenin gelir durumu, ders başarıları ve sınıf düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'nin toplam ve tüm alt boyutları ile Kariyer Denetim Odağı Ölçeği iç boyutunda pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Bekleviş (2007), mesleki ilgi alanları ve ailenin meslek seçiminde tekisi üzerine yapmış olduğu çalışmada; ailelerin çocuklarının meslek tercihlerinde ekonomik fırsatlar, ilgi ve yeteneklerini önde tuttukları tercihlerde bulunmalarını istedikleri bilgisine ulaşılmıştır.

Berdan (2008), ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin, öğrencilerin meslek ve alan tercihlerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, genellikle öğrencilerin alan tercihlerinde yetenekleriyle ilişkili bir tercihte bulunamadıkları, mesleki rehberlik çalışmalarından tam anlamıyla yarar sağlayamadıkları ya da yeterli mesleği rehberlik çalışmalarının yapılamadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Yılmaz ve diğerleri (2012), üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen kariyer seçimlerinin demografik özellikler bakımından ele alındığı araştırmada, kariyer seçimlerinde bazı anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Kız öğrencilerin sosyal kariyer tercihlerinin, erkek öğrencilere göre daha fazla olduğu tespit edilmiş ve kız öğrencilerin daha fazla sanatçı kariyer hedeflerinin olduğu görülürken, erkek öğrencilerin daha fazla gerçekçi kariyer hedeflerinin var olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Adıgüzel (2008), üniversite hazırlık dönemindeki öğrencilerin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmasında, kariyer planlamasını etkileyen faktörleri incelemektedir. Araştırma sonucunun nicel bölümü incelendiğinde, katılım sağlayan kişilerin kariyer planlarında en önemli faktörün mesleğin farklılığı ve yakın çevre etkisi olduğu görülmektedir. Nitel bölümü incelendiğinde ise yakın çevre, mesleğin farklılığı, mesleğin toplum açısından saygınlık düzeyi ve başarılı olma isteğinin etkili olduğu görülmektedir.

Başkal (2009), Muğla ilinde farklı lise türlerinde öğrenim görmekte olan lise son sınıf öğrencilerinin bir üst kuruma geçiş aşamasında yaşamış oldukları kaygı ve meslek kararı verme dönemlerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda, kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla meslek tercih etmede ve bu mesleğin uygunluğunu düşünebilmede, mesleği gelecekte geçerliliğini devam ettirebilme durumlarında daha fazla kaygı yaşadıkları tespit edilmiştir.

Yelken (2008), yapmış olduğu araştırma sonuçlarında, meslek tercihlerinin cinsiyete göre farklılaştığını, matematik-fen puan türü ile tercih edilen meslek gruplarında kız öğrencilerin erkeklere oranla daha çekimser kaldığına, meslek tercihlerinde erkeklere oranla daha ayrıntılı düşünerek davrandıkları ve idealist yapılarının daha fazla olduğu bilgilerine ulaşılmıştır.

2.4.2 Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Noack ve arkadaşları (2010), ergenlerin mesleki keşiflerinde ebeveyn (anne-baba) ve okulun etki düzeylerini incelemiştir. Çalışma Almanya’da düşük ve yüksek okul eğitim düzeyine sahip okullarda öğrenim görmekte olan 6, 8 ve 10. sınıf seviyesindeki öğrencilerin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, okul türüne göre

farklılıklar tespit edildiği gibi düşük eğitim düzeyindeki okullarda öğrenim görenlerin, diğerlerine göre daha ayrıntılı çalışmalar gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak, kız öğrencilerin daha araştırmacı yapıya sahip oldukları, 10. sınıf seviyesindeki öğrencilerin diğer seviyelere oranla daha fazla araştırma yaptıkları, ebeveyne tutumlarının da ergenlerin keşfetme yönünü geliştirdikleri bilgilerine de ulaşılmıştır.

Paloş ve Drabot (2010), kariyer tercih sürecindeki ergenlerin, kariyer kararları üzerindeki ailesel değişkenlere yönelik çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya lise son sınıfta eğitim görmekte olan 60 öğrenci katılım sağlamıştır. Araştırma sonucunda, öğrencinin (ergenin) kariyer tercih sürecinde aileden almış olduğu yardım; anne-baba modeli, ergenin ebeveynlerine karşı oluşturduğu bağlanma stili ve ebeveynlerin eğitim düzeyleri değişkenlerinden etkilendiği bilgisine ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak, anneden alınan bilgi ve yardım sürecinin etkisinin çevrede bulunan diğer kişilere (sınıf arkadaşları, akrabaları, okul psikolojik danışmanları ve baba) oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ebeveyn eğitim düzeylerinin öğrencinin (ergenin) kariyer tercih döneminde alınmakta olacak destek şekli üzerinde etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Tang, Pan ve Newmeyer (2008), Amerika’da bulunan lise öğrencilerinin kariyer seçimleri, kariyer ilgileri, sonuç beklentileri, kariyer öz-yeterlilikleri, cinsiyetleri ve öğrenme deneyimlerine yönelik etkileşimi inceleme amacıyla 141 lise öğrencisine ulaşım yaparak (81 kız, 60 erkek) bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, kız öğrencilerin kişilere ve düşüncelere yönelik yeterlilik gerektiren meslek gruplarında, erkeklere göre daha fazla öz-yeterliliğe sahip olup ilgilendikleri tespit edilmişken, erkek öğrencilerin ise eşya ve bilgi yeterliliği gerektiren meslek gruplarında kızlara göre daha fazla öz-yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. Bunlara ek olarak, kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha fazla içsel motivasyonla harekete geçtikleri tespit edilmiştir.

Cai ve arkadaşları (2015), Çin’de gerçekleştiren araştırmada, öğrencilerin kariyer uyumları ve gelecekte yapmak istedikleri mesleğe yönelik yordayıcıları olarak öz saygı, proaktif kişilik bilgileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, öz saygının da

proaktif kişiliğin de gelecekte yapılması planlan mesleği ve kariyer uyumu değişkenleriyle anlamlı bir şekilde ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir

Hirschi (2009), lise düzeyinde eğitim almakta olan 330 öğrenci ile boylamsal olarak gerçekleştirilen araştırmada, kariyer uyumunun yordayıcıları MSK (Motivasyonel Sistem Kuramı) kapsamında ele alınmaktadır. Araştırma sonucunda, kariyer uyumunun zamanla artış gösterdiği; yaşam doyumu ve güç duygusunun kariyer uyumunu yordadığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak duygusal eğilim, belirgin ve kariyer hedefleri, öz- yetkinlik inançları olan MSK bileşenlerinin, kariyer uyumunu belirleyici nitelikte olduğu sonucuna da varılmıştır.

De Guzman ve Choi (2015), teknik lise okul türünde eğitim görmüş ve hala eğitim görmekte olan 193 kişi ile yapmış oldukları araştırmada, okuldan işe geçiş döneminde etkili olabileceği düşünülen değişkenlerden biri olan istihdam edilebilirlik ve kariyer uyumu kavramlarının arasındaki ilişki durumunu incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, istihdam edilebilirlik becerileri içerisinde yer alan takım çalışması, iletişim ve problem çözme becerileri ile kariyer uyumu arasında pozitif anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır.

Janeiro, Mota ve Ribas (2014), lise düzeyinde eğitim almakta olan 319 öğrencinin katılımı ile iki farklı kariyer programının, öğrencilerin kariyer uyumları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda altı hafta süren modül programlarının (kendini tanıma, kariyer kararı verme, kariyer bilgisi edinme) bilgilendirilmesi ile yapılmış ve tek oturumdan meydana gelen kariyer seçeneklerine yönelik bilgilendirmeye oranla daha etkili bulunmuş; uyumlu, karamsar ve yüzeysel baş etme becerilerinin katılımcıların kariyer uyumu bileşenleri olan güven ve merak seviyelerinde artış sağladığı saptanmıştır.

Büyükgoze Kavas, Duffy ve Douglass (2015), 1727 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada kariyer uyumu, çalışma isteği, yaşamın anlamı ve yaşam doyumu kavramlarının birbirleriyle olan ilişki durumları incelenmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer uyumu alt boyutlarından kariyer hakkında düşünme ve kontrolün yaşam doyumu, çalışma isteği ve yaşam anlamını yordadığı tespit edilmiştir.

Coetzee ve Harry (2014), Kariyer uyumu yordayıcıları olarak cinsiyet ve dayanıklılık kavramlarını, 270'i kadın 139'u erkek toplam 409 katılımcıdan elde edilen verileri kullanarak bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, cinsiyet kavramının kariyer uyumunu yordadığına ek olarak kadınların kariyer uyumunun erkeklere oranda anlamlı düzeyde yüksek çıktığına ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak, kadın ve erkek katılımcıların her ikisinde de kariyer uyumu bileşeni olan güvenin nispeten düşük puan aldığı ayrıca kadınların erkeklere göre anlamlı düzeyde yüksek çıktığı saptanmıştır.

Taylor ve Pompa (1990), üniversite öğrencilerinin mesleki kararsızlık ve mesleki karar verme yetkinlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleme amaçlı araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, meslek kararı verme yetkinlik beklentisi kavramının, mesleki kararsızlığa neden olan en önemli yordayıcılardan olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Hemmingsen (2001), lise son sınıf düzeyinde eğitim almakta olan 1145 öğrencinin katılımı sağlanarak yapılan araştırmasında akademik başarı ve mesleki yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, incelenen değişkenler arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna ek olarak, kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha yüksek mesleği yetkinlik düzeylerinin bulunduğu saptanmıştır. Bulgular sonucunda, yüksek akademik başarısı olan öğrencilerin, mesleki yetkinlik düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Byron ve arkadaşları (2002), Mesleki karar verme yetkinliğini çeşitli faktörler açısından incelemiştir. Bu faktörler: aile ilişkilerinin düzeyi, ailenin hedeflere etkisi, kontrol düzeyi ve ailenin yapısıdır. Araştırma sonucunda meslek kararı verme yetkinliğinin, incelenen dört faktörle arasında anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Stacy (2003), meslek kararı verme yetkinliği kavramının demografik özelliklerle (cinsiyet, yaş ve etnik köken) olan ilişkisini inceleme amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, cinsiyetin meslek kararı verme yetkinliğine yönelik anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak kız öğrencilerin, kendilerini erkek öğrencilere oranla daha fazla meslek kararı verme yetkinliğine sahip gördükleri saptanmıştır.

Ali, McWhirter ve Chronister (2005), lise 9. sınıf seviyesinde eğitim görmekte olan farklı sosyo-ekonomik düzeye sahip öğrencilerin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, gelir düzeyi düşüklüğünün ve algılanan anne-baba (ebeveyn) desteğinin mesleki yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi ile olan etki düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, algılanan anne-baba desteği ve sosyo-ekonomik düzeyi düşüklüğünün yetkinlik ve sonuç beklentileri üzerinde etkiye sahip olduğuna ulaşılrken, akran desteğinin etkisinin varlığından söz edilemediği görülmüştür.

Gushue ve Diğerleri (2006), Afrika kökenine sahip Amerikan lise öğrencilerinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada; kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi, mesleki kimlik ve kariyer araştırma davranışı arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırma sonucunda, yüksek kariyer kararı verme yetkinliğine sahip öğrencilerin kariyer araştırma davranışlarında diğerlerine oranla daha fazla sorumluluk alma eğilimi içerisinde oldukları tespit edilmiştir.

Conkel ve Julia (2010), meslek kararı verme yetkinliği, mesleki sonuç beklentisi ve mesleki olgunluk kavramları arasındaki ilişkiyi inceleme amacıyla yapılan çalışmalarını, lise düzeyinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin katılımlarıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda meslek kararı verme yetkinliği, mesleki olgunluk puanları ve mesleki sonuç beklentisi puanları arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak meslek kararı verme yetkinliği yüksek olan öğrencilerin daha yüksek mesleki hedefler geliştirdikleri saptanmıştır.

Garrison (1983), Virginia'daki devlet liselerinde eğitim görmekte olan öğrencilerle yapmış olduğu çalışmasında, mesleki eğilimler ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda, kız ve erkek öğrencilerin yüksek statülü meslek gruplarına yönelik tercihleri arasında fark görülmemiştir (Akt. Herr ve Cramer, 1996).

Bridges (1989), meslek değerlerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, kızların erkeklere göre kişisel ödül, işte bağımsızlık, başka insanlara yardım etme meslek değerlerini daha fazla önemsedikleri görülürken, erkeklerin ise kızlara göre daha fazla prestij kavramını önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Koivisto, Vinokur ve Vuori (2011), 9. sınıf lise düzeyinde eğitim görmekte olan öğrencilerin kariyer hazırlığı ve kariyer planlamalarına yönelik yapılan araştırmada, katılımcılara bir hafta boyunca seminer uygulaması gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar uygulama öncesi ve sonrasında değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, uygulanan seminer programının öğrencilerin kariyer seçimi hazırlık dönemleri üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu, kariyer planlama evlerine yönelik olumlu tutum oluşturduğu gözlenmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, çalışma grubuna ait bilgiler, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan işlem yolu ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel tekniklere yönelik bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı içerisinde 11. ve 12. sınıf seviyelerinde öğrenim görmekte olan lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile meslek kararı verme yetkinliğinin bazı değişkenlere göre incelenmesi ve kariyer uyum yetenekleri ile meslek kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacı ile ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiş, betimsel bir araştırmadır. İlişkisel tarama modeli, geçmişte gerçekleşmiş veya şu an var olan bir durumu betimlemeyi amaç edinen bir yaklaşım türüdür. Araştırmanın konusunu oluşturan olayın, kişi ya da nesne, var olan koşulları içerisinde ve değişime uğratılmadan (olduğu gibi) tanımlanmaya çalışılmasıdır (Karasar,2011).

3.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Malatya ili Battalgazi merkez ilçesinde eğitim görmekte olan 38 adet lisenin öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı içerisinde Malatya ili Battalgazi ilçesinde Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı üç Anadolu Lisesi, bir Sosyal Bilimler Lisesi, bir İmam – Hatip Anadolu Lisesi, bir Meslekî ve Teknik Anadolu lisesi olmak üzere altı farklı okulda eğitim almakta olan 11. ve 12. sınıf öğrencilerinden oluşturulmuştur. Ölçek uygulaması toplam 459 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiş yapılan incelemeler sonucunda çalışmaya uygun doldurulmamış ölçekler çıkarılarak toplam 449 veri üzerinde istatistiksel işlem yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini meydana getiren öğrencilerin sınıf ve sınıf düzeyine göre dağılımı ve uygulamaya uygun olmayan ölçek sayıları Tablo-3'de sunulmuştur.

Tablo 3. 1 Araştırmanın Örneklemi

Sınıf Seviyesi	Katılımcı Sayısı	%	Geçersiz Uygulama
11.sınıf	166	%37	4
12.sınıf	283	%63	6
Toplam	449	100,0	10

Araştırma örnekleminde bulunan 449 öğrencinin %57.7'sini (n=259) kız öğrenciler, % 42.3'unu (n=190) erkek öğrenciler ve % 0 'ını (n=0) diğer öğrencilerden oluşturmaktadır. Demografik form içerisinde yer alan cinsiyete ilişkin “diğer” seçeneği hiç kimse tarafından işaretlenmemiştir. Çıkan sonuçta sadece “kız” ve “erkek” seçeneklerine ait veri olması sebebiyle, tablo düzenlenmesinde “diğer” seçeneği eklenmemiştir. Ek olarak 449 öğrencinin %37'sini (n=166) 11. sınıflar, % 63'ünü (n=283) 12. sınıflar oluşturmaktadır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Yapılan çalışmada araştırma grubuna yönelik kişisel bilgileri elde edebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri düzeylerini belirlemeye yönelik “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYÖ-KF)”, meslek kararı verme yetkinlik düzeylerini belirlemeye yönelik “Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ)” ölçek sahiplerinden gerekli izinler istenerek kullanılmıştır.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda öğrencilerin okul adı, cinsiyeti, sınıf seviyesi, öğrenim görülen bölümü, kendisini akademik olarak nasıl gördüğüne yönelik, kariyer uyum yetenekleri düzeylerine yönelik ve meslek kararı verme yetkinlik düzeylerine yönelik düşüncelerini içeren sorular bulunmaktadır.

3.3.2 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYÖ-KF)

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYÖ-KF) Savickas ve Porfeli'nin (2012) yılında geliştirdiği Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin (KUYÖ) (Career Adapt-Abilities Scale- CAAS 2.0) kısaltılmış biçimidir. CAAS'ın kısa formu (Maggiori ve diğerleri, 2017) üç madde seçilerek geliştirilmiştir. Kısa Form toplam 12 maddeden ve dört alt boyuttan oluşturulmuştur. Form içerisinde ters madde bulunmamaktadır. Ölçek puanlaması arttıkça, kişinin var olan kariyer uyum yetenekleri düzeyinde bilgi almamızı ve geliştirilmesi gereken alt boyutlar var ise tespitini sağlayabilmemize katkı sağlıyor. Ölçek, 1 (güçlü değil) ile 5 (çok güçlü) olarak beşli likert tipli bir ölçümlendirme yapılmıştır. Kariyer uyumunun yüksekliğini, ölçekten alınan yüksek puanlar göstermektedir. CAAS-SF, iyi bir dahili performans göstermiş aynı zamanda güvenilirlik, yakınsak geçerlilik ve 24 maddelik uzun versiyonu ile mükemmele yakın bir korelasyon olduğunu göstermiştir

3.3.3 Ölçeğin Türkçeye Uyarlanması

Kariyer uyumları CAAS'ın Türkçe çevirisi (Büyükgöze-Kavas, 2014) tarafından ilk olarak 24 madde biçimiyle yapılmıştır. CAAS-Uluslararası Form 2.0'da olduğu gibi (Savickas & Porfeli, 2012) derecelendirmeler '1=güçlü değil' ile '5=güçlü' arasında beş puanlık likert tipli bir ölçek formunda yapılmıştır. Türkçe uyarlamasında da, endişeyi temsil eden aynı dört faktörlü yapının varlığına ulaşılmıştır. Bunlar: ilgi, (örn. "Geleceğe hazırlanmak"), kontrol (örn. "Kendi başına karar vermek"), merak (ör. "Seçim yapmadan önce seçenekleri araştırmak") ve güven (ör. "Yeni beceriler öğrenmek") alt ölçekleridir. Her bir alt ölçek altı madde içerir ve birleştirilmiş 24 maddelik genel kariyer uyumluluğunu değerlendirmek için kullanılır. Türkçeye uyarlanması için yapılan çalışmada iç tutarlılık .74 ile .91 arasında değişen puanlar gösterdiği için güvenilirlik ve eş zamanlı geçerlilik koşulları desteklendiği gibi umut ve iyimserlik arasında da pozitif bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır (Büyükgöze-Kavas, 2014).

3.3.4 Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ)

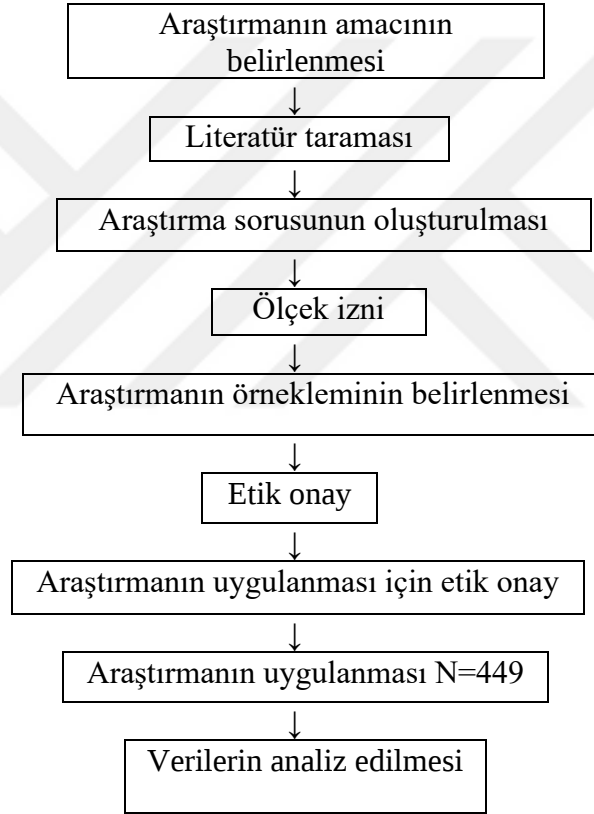
Bozgeyikli (2004) tarafından geliştirilen “Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ)”, meslek kararı verme yetkinliğini: üç boyut ve toplam 27 maddeden ölçmektedir. Ölçek, likert tipli bir ölçek olup hem bireysel hem de gruplar şeklinde uygulanabilmektedir. Ölçeğin en üst bölümünde yönerge yer almaktadır. Her bir maddenin devamında “Kendime hiç güvenmiyorum”, “Kendime pek güvenmiyorum”, “Kendime biraz güveniyorum”, “Kendime güveniyorum” ve “Kendime çok güveniyorum” şeklinde beş seçenek yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirlik testi tekrar hesaplanan kararlılık katsayıları Bireysel ve Mesleki Özellikleri Doğru Olarak Değerlendirme için .79, Mesleki Bilgi Toplama için .72, ve Gerçekçi plan yapma için .68 ve ölçeğin geneli için .78 bulunmuştur. Bu ölçeğin güvenilirlik katsayıları Cronbach Alpha iç tutarlık .92 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için hesaplanan iç tutarlık katsayısı .78 olarak bulunmuştur.

3.4 Verileri Toplama Süreci

Çalışmanın araştırma etik ilkelerine uygun şekilde yapılabilmesi amacıyla 15 Ocak 2022 tarihinde Etik Kurul Formu teslim edilerek, etik kurul komisyonuna ulaşımı sağlanmıştır. Bölüm başkanlığı tarafından incelemesi yapılarak etik kurallara uygun görülmesi sonucu 17.03.2022 tarihinde Etik Kurul Muafiyet Formu alınmıştır (Bkz. Ek-1). Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi liselerde çalışmanın yapılabilmesi için T.C Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik biriminden ‘Araştırma İzni Ön Başvurusu’ yapılmış, sonrasında Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden anket uygulama izinleri yazışmaları gerçekleştirilmiştir. 24.02.2022 tarihinde, belirlenmiş olan resmi liselerde uygulama yapabilme sürecinin başlaması için gerekli izinler tarafıma ulaştırılmıştır (Bkz. Ek-5)

Verilerin toplanması için, ekte verilmiş olan Kişisel Bilgi Formu (Bkz. Ek-4), Kariyer Uyum Yetenekleri Kısa Formu (Bkz. Ek-2) ve Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (Bkz. Ek-3) bir form şeklinde hazırlanarak kullanılmıştır. Ölçekler, 2021- 2022 eğitim-öğretim yılı içerisinde Malatya ili Battalgazi merkez ilçesinde belirlenen liselere gidilerek, araştırmacı tarafından bir ders saati süresinde, verilen ölçek formunu uygulamak için gönüllü olan öğrencilerden ‘Bilgilendirilmiş Onam Formu’ ve

velilerinden ‘Veli Onam Formu’ alındıktan sonra uygulanmıştır. 18.03.2022-25.03.2022 tarihleri arasında okullara gidilerek; uygulamanın nasıl olacağı ve bu çalışmanın hangi amaçla yapıldığının bilgilendirilmesi sonrası anketler için yeterli kadar açıklamada bulunulmuş ve öğrencilerden gelen sorular cevaplandırılmıştır. Yapılan uygulamalarda 459 öğrenciye uygulama gerçekleştirilmiş fakat ölçeği eksik, hatalı ve eksik doldurulan formlar üzerinde bir işlem yapılamayacağı gerekçesiyle 10 form geçersiz sayılarak analiz sürecine eklenilmemiş ve 449 öğrenciden elde edilen verilerle çalışma tamamlanmıştır.



Şekil 3.1: Araştırmanın İşlem Yolu

3.5 Verilerin Analizi

Araştırma için toplanan veriler, kurulan hipotezlere uygun biçimde, bilgisayar ortamında SPSS22 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılarak analiz sonuçlarına ulaşılmıştır.

İlk olarak araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin kişisel bilgilerine dair betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Yapılan betimsel istatistikler sonucunda lise öğrencisinin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinlik puanlarının Kolmogorov-Smirnov değerlerinin .05'in üzerinde olup normal dağılım özelliği gösterdiği anlaşılmıştır. Veri analizler sonucunda lise öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinlik puanlarının normallik ve doğrusallık varsayımlarını karşıladığı görülmektedir. Ayrıca, verilerle; grupların normal dağılım gösterdiği gibi bağımsız t testi ile tek yönlü varyans analizinin (One Way Anova) diğer varsayımlarını da karşılandığı tespit edilmiştir. Daha sonra amaç sırası öncelikli alınarak kariyer uyum yeteneği kısa formu ve meslek kararı verme yetkinlik ölçeği puanlarında demografik değişkenler açısından anlamlı bir farkın olup olmadığını görebilmek için bağımsız t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılarak, sonuçlar yorumlanmıştır.

Tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) ve bağımsız t testi ilişkisiz örneklem için ortalama puanların karşılaştırılması için kullanılır. İki analiz tekniği de uygulanırken bir takım oluşturulması gereken ortak varsayımlar bulunmaktadır. Bunlar: ortalama puanları karşılaştırılacak örneklemlerin ilişkisiz olması, bağımlı değişkene ait puanların en az aralık ölçeğinde olması ve bağımlı değişkene ait ölçümlerin gruplarda normal dağılım göstermesi biçiminde ele alınmaktadır (Büyüköztürk, 2006).

Son olarak kariyer uyum yetenekleri kısa form ve meslek kararı verme yetkinliği ölçeği boyutları arasındaki ilişki incelenerek, Pearson Momentler çarpım korelasyon ve regresyon katsayıları hesaplanmıştır.

BÖLÜM IV BULGULAR

4.1 Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Lise öğrencilerinden alınan kişisel bilgilere ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 4.1’de gösterilmiştir. Ayrıca lise öğrencilerinin ileride seçmek istedikleri mesleğe yönelik kariyer uyum yetenekleri düşüncelerine ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 4.1.’de ve ileride seçmek istedikleri mesleğe yönelik meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri düşüncelerine ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 4.1.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1 Lise Öğrencilerinin Demografik Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişkenler		N	%
Okul Türü	Anadolu Lisesi	252	56,1
	Sosyal Bilimler L.	74	16,5
	İmam Hatip Lisesi	65	14,5
	Meslek Lisesi	58	12,9
Cinsiyet	Kız	259	57,7
	Erkek	190	42,3
Sınıf Düzeyi	11. sınıf	166	37,0
	12. sınıf	283	63,0
Alan-Dal	Sayısal	154	34,3
	Eşit Ağırlık	172	38,3
	Sözel	6	1,3
	Dil	59	13,1
	Diğer	58	12,9
Ders Başarısının Ne düzeyde Görüldüğü	Zayıf	32	7,1
	Orta	195	43,4
	İyi	190	42,3
	Çok İyi	32	7,1

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi, lise öğrencilerinin %56,1’i (n=252) Anadolu Lisesi, %16,5’i (n=74) Sosyal Bilimler Lisesi, %14,5’ i (n=65) İmam Hatip Lisesi ve %12,9’u (n=58) Mesleki ve Teknik Lisesinde okuyan öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin %57,7’si (n=259) kız, %42,3’ü (n=190) erkek ve %0’ı (n=0) diğer cinsiyetine sahiptir. Cinsiyet değişkeni bilgisinin alındığı bölümde katılımcılardan hiç kimse ‘Diğer’ seçeneğini işaretlemediği için, bu bilgi tabloda ek olarak gösterilmemiştir. Öğrencilerin %37,0’ı (n=166) 11.sınıf, %63,0’ı (n=283) 12.sınıf düzeyinde eğitim almaktadır. Öğrencilerin %34,3’ü (n=154) sayısal, %38,3’ü (n=172) eşit ağırlık, %1,3’ü (n=6) sözel, %13,1’i (n=59) dil ve %12,9’u (n=58) diğer bölümlerinde eğitim almaktadır. Öğrencilerin %7,1’i (n=32) algılanan başarı düzeyini zayıf, %43,7’si (n=95) algılanan başarı düzeyini orta, %42,3’ü (n=190) algılanan başarı düzeyini iyi ve %7,1’i (n=32) algılanan başarı düzeyini çok iyi olarak görmektedir.

Tablo 4.2 Lise Öğrencilerin İleride Seçmek İstedikleri Mesleğe Yönelik Kariyer Uyum Yetenekleri Düşüncelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

KUY’a Ait Düşünceleri	N	%
Zayıf	16	3,6
Orta	115	25,6
İyi	200	44,5
Çok İyi	118	26,3

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi, öğrencilerin %3,6’sı (n=16) ileride seçmek istedikleri mesleğe yönelik kariyer uyum yeteneklerini zayıf, %25,6’sı (n=115) ileride seçmek istediği mesleğe yönelik kariyer uyum yeteneklerini orta, %44,5’i (n=200) ileride seçmek istediği mesleğe yönelik kariyer uyum yeteneklerini iyi ve %26,3’ü (n=118) ileride seçmek istediği mesleğe yönelik kariyer uyum yeteneklerini çok iyi olarak görmektedir.

Tablo 4.3 Lise Öğrencilerin İleride Seçmek İstedikleri Mesleğe Yönelik Meslek Kararı Verme Yetkinliği Düşüncelerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

MKVY'ye Ait Düşünceleri	N	%
Zayıf	23	5,1
Orta	109	24,3
İyi	178	39,6
Çok İyi	139	31,0

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi, öğrencilerin %5,1'i (n=23) ileride seçmek istediği mesleğe yönelik meslek kararı verme yetkinlik düzeyini zayıf, %24,3'ü (n=109) ileride seçmek istediği mesleğe yönelik meslek kararı verme yetkinlik düzeyini orta, %39,6'sı (n=178) ileride seçmek istediği mesleğe yönelik meslek kararı verme yetkinlik düzeyini iyi ve %31,0'ı (n=139) ileride seçmek istediği mesleğe yönelik meslek kararı verme yetkinlik düzeyini çok iyi olarak görmektedir.

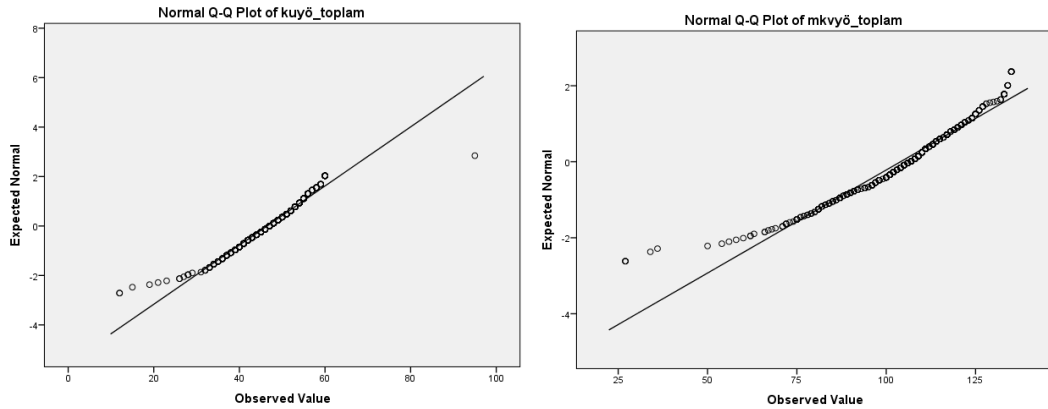
4.2 Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinliklerinin Bağımsız Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen problem ve alt problemlere yönelik yapılan uygun analizler sonucu elde edilen bulgular tablolar yardımı ile açıklanmıştır.

Yapılan çalışma için öngörülen parametrik test analizlerinin kullanılabilmesi amacıyla araştırma verilerini analize başlanılmadan verilerin önce normal dağılım ve doğrusallık varsayımlarını karşılanıp karşılanmadığı test edilmiş Kolmogorov-Smirnov, basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri hesaplanarak sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Betimsel istatistikler sonucunda elde edilen verilerle; grupların normal dağılım gösterdiği gibi bağımsız t testi ile tek yönlü varyans analizinin (One Way Anova) diğer varsayımlarını da karşılandığı tespit edilmiştir. Daha sonra kariyer uyum yeteneği kısa formu ve meslek kararı verme yetkinlik ölçeği puanlarında demografik değişkenler

açısından anlamlı bir farkın olup olmadığını görebilmek için bağımsız t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılarak, sonuçlar yorumlanmıştır.



Şekil 4.1: Ölçeklerin Normallik Dağılımları

Yukarıda kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliği ilgili verilen grafiklere göre normalliğin sağlandığı normallikten çok az bir sapmanın varlığı görülmektedir, bu sapma düzeyinin ANOVA için bir problem oluşturmayacağı düşünülmektedir. Çünkü daha yapılmış olan çalışmalar bizlere ANOVA'nın normallik varsayımı ihlaline dirençli olduğunu göstermiştir (Tan, 1982).

Tablo 4.4 Öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Yönelik Normallik Değerleri

	N	Sh	Kolmogorov-Smirnov	Çarpıklık	Basıklık
KUYÖ	449	.395	.054	-.298	3.381
MKVYÖ	449	.870	.089	-.994	1.942

Not. KUYÖ: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, MKVYÖ: Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği

Tablo 4.4'de görüldüğü üzere lise öğrencisinin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinlik puanlarının Kolmogorov-Smirnov değerlerinin .05'in üzerinde olup normal dağılım özelliği gösterdiği anlaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda lise öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinlik puanlarının normallik ve doğrusallık varsayımlarını karşıladığı

görülmektedir. Bu Bağlamda parametrik testlerin yapılmasının uygun olduğunu söylemek doğru olur.

1. Lisede öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyumu yeteneği puanları ile meslek kararı verme yetkinlik puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Tablo 4.5 Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri ve Meslek Kararı Verme Yetkinliklerine İlişkin Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6
1.KUYÖ	1	.683**	.756**	.753**	.780**	.776**
2.MKVYÖ		1	.552**	.626**	.561**	.551**
3.İlgi			1	.448**	.555**	.485**
4.Kontrol				1	.556**	.532**
5.Merak					1	.528**
6.Güven						1

* $p < .05$ ** $p < .01$; $N = 449$

Tablo 4.5 incelendiğinde, lisede öğrenim görmekte olan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ile meslek kararı verme yetkinlikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur $r(449) = .683$, $p < .01$.

2. Lise öğrencilerinin kariyer uyumu yeteneği puanları mesleki karar verme yetkinliklerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Tablo 4.6 Mesleki Kararı Verme Yetkinliğinin Yordayıcısı Olarak Kariyer Uyum Yeteneklerine İlişkin Regresyon Analizi

MKVYÖ	B	Sh	β	t	p
KUYÖ	.662	.044	.580	15.059	.01**

$R = .580$, $R^2 = .335$, $F = 226,780$, $p = .01$

Tablo 4.6'da görüldüğü üzere lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik düzeylerinin kariyer uyum yetenekleri tarafından anlamlı olarak yordandığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik düzeylerindeki değişimin %34'ü kariyer uyum yetenekleri tarafından açıklanmaktadır ($R = .580$, $R^2 = .335$, $F = 226,780$, $p = .01$).

3. Farklı lise türünde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyumu yeteneği puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.7 Lise öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarının Okul Türlerine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Toplamı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
KUYÖ	Gruplararası	7.862	3	2.621	5.523	.001**
	Gruplariçi	211.147	445	.474		
	Toplam	219.009	448			

*p<.05 **p<.01 ; N=449

Tablo 4.7’de lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları eğitim gördükleri okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır(p=.001<.05). Bu farklılığın hangi lise türleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla ileri analiz yapılmış Post Hoc Testlerinden Tukey kullanılmış olup sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8 Kariyer Uyum Yeteneği Puanları ile Okul Türü Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tukey Testi ile İlgili Bulgular

	Okul Türü	n	$\bar{x}$	sd	F	p	Fark
KUYÖ	1.Anadolu Lisesi	252	3.798				4>2>1
	2.Sosyal Bilimler L.	74	3.809	1-447	5.523	.001	
	3.Meslek Lisesi	65	3.942			*	
	4.İmam Hatip Lisesi	58	4.190				

*p<.05 **p<.01 ; N=449

Tablo 4.8’de yer alan veriler ışığında öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanlarının öğrenim gördükleri okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir (p=.001<.05). Farklılığın hangi lise türleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda İmam Hatip Lisesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları Anadolu Lisesinde ve Sosyal Bilimler

Lisesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.9 Lise öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinliği Puanlarının Okul Türlerine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Toplamı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
MKVYÖ	Gruplararası	6.712	3	2.237	3.580	.014*
	Gruplarıçi	278.116	445	.625		
	Toplam	284.828	448			

($p=.014<.05$)

Tablo 4.9’da lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları eğitim gördükleri okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır Bu farklılığın hangi lise türleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla ileri analiz yapılmış Post Hoc Testlerinden Tukey kullanılmış olup sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10 Meslek Kararı Verme Yetkinlik Puanları ile Okul Türü Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tukey Testi ile İlgili Bulgular

	Okul Türü	n	$\bar{x}$	sd	F	p	Fark
MKVYÖ	1.Anadolu Lisesi	252	3.827				4>2>1
	2.Sosyal Bilimler L	74	3.763	3-448	3.580	.014 *	
	3.Meslek Lisesi	65	3.928				
	4.İmam Hatip Lisesi	58	4.169				

($p=.014<.05$)

Tablo 4.10’da yer alan veriler ışığında öğrencilerin meslek kararı verme yetkinlik puanlarının öğrenim gördükleri okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Farklılığın hangi lise türleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda İmam Hatip Lisesinde öğrenim gören öğrencilerin meslek kararı verme yetkinlik puanları Anadolu Lisesinde ve Sosyal Bilimler

Lisesinde öğrenim gören öğrencilerin meslek kararı verme yetkinlik puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

4. Lisede öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yeteneği puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.11 Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Kız	259	3.801	.715	447	-2.492	.437
Erkek	190	3.966	.666		-2.519	

Tablo 4.12 Lise Öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
Kız	259	3.862	.875	447	-.410	.160
Erkek	190	3.893	.679		-.426	

Tablo 4.11 ve 4.12’de görüldüğü üzere lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinlik puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Buna göre kız ve erkek öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinlik puanları arasında fark bulunmamaktadır.

5. Lise öğrencilerinin seçmiş oldukları alanlar kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.13 Lise öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarının Alan Türlerine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Toplamı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama sı	F	p
KUYÖ	Gruplarara sı	7.859	4	1.965	4,132	.003*
	Gruplarıçi	211.149	444	.476		
	Toplam	219.009	448			

($p=.003<.05$)

Tablo 4.13’ de lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları eğitim gördükleri alan (bölüm) türüne göre anlamlı farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi bölüm türleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Testlerinden Tukey kullanılmış olup sonuçları tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.14 Kariyer Uyum Yeteneği Puanları ile Bölüm Türü Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tukey Testi ile İlgili Bulgular

	Alan Türleri	n	$\bar{x}$	sd	F	p	Fark
KUYÖ	1.Sayısal	154	3.770				5>4>2>1
	2.Eşit Ağırlık	172	3.883	4-448	4.132	.003	
	3.Sözel	6	3.805			*	
	4.Dil	59	3.792				
	5.Diğer	58	4.189				

($p=.003<.05$)

Tablo 4.14’de yer alan veriler ışığında öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanlarının öğrenim gördükleri bölüm türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Farklılığın hangi bölüm türleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda “Diğer” (meslek lisesinde tercih edilen bölümler) bölümünde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları sayısal, eşit ağırlık ve dil bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.15 Lise öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Puanlarının Bölüm Türlerine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Toplamı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama	F	p
				sl		
MKVYÖ	Gruplararası	5,812	4	1.453	2.312	.057
	Gruplarıçi	279,017	444	.628		
	Toplam	284,828	448			

($p=.057>.05$)

Tablo 4.15'te lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları eğitim gördükleri bölüm (alan) türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bu sonuca göre, meslek kararı verme yetkinlik puanları bölüm (alan) değişkenine göre anlamlı fark göstermemektedir

6. Lise öğrencilerinin sınıf seviyeleri kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinlik puanlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.16 Lise Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Puanlarının Sınıf Seviyesine Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
11.Sınıf	166	3,926	.681	447	1.289	.493
12.Sınıf	283	3,838	.708		1.302	

($p=.493 > .05$)

Tablo 4.17 Lise Öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinliği Puanlarının Sınıf Seviyesine Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	n	$\bar{x}$	ss	sd	t	p
11.Sınıf	166	3,964	.957	447	1.810	.283
12.Sınıf	283	3,823	.682		1.662	

($p=.283 > .05$)

Tablo 4.16 ve 4.17'de görüldüğü üzere lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinlik puanları sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Buna göre 11. ve 12. sınıf düzeyinde öğrenim öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinlik puanları arasında fark bulunmamaktadır.

7. Lise öğrencilerinin algılanan akademik başarıları düzeyleri, algılanan kariyer uyum yeteneklerini ve algılanan meslek kararı verme yetkinliklerini değerlendirme durumları kariyer uyum yetenekleri puanlarına ve meslek kararı verme yetkinliği puanlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.18 Lise Öğrencilerinin KUY Puanlarının Algılanan Akademik Başarıları Düzeyleri, Algılanan KUY ve Algılanan MKVY Değerlendirmelerinin ANOVA Sonuçları

	Varyansın Toplamı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Akademik Başarı	Gruplar arası	23.640	3	7.880	17.949	.000*
	Gruplar içi	195.369	445	.439		
	Toplam	219.009	448			
Algılanan KUY	Gruplar arası	57.403	3	19.134	52.688	.000*
	Gruplar içi	161.606	445	.363		
	Toplam	219.009	448			
Algılanan MKVY	Gruplar arası	48.558	3	16.186	42.257	.000*
	Gruplar içi	170.451	444	.383		
	Toplam	219.009	448			

($p=.000<.05$)

Tablo 4.18’de lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları algılanan akademik başarı değişkenine göre anlamlı farklılaşmaktadır. Bu farklılığın algılanan akademik başarının hangi düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Testlerinden Tamhane kullanılmış olup sonuçları tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.18’de lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları algılanan kariyer uyum yetenekleri değişkenine göre anlamlı farklılaşmaktadır. Bu farklılığın algılanan kariyer uyum yeteneklerinin hangi düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Testlerinden Tamhane kullanılmış olup sonuçları tablo 4.20’de verilmiştir

Tablo 4.18’de lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları algılanan meslek kararı verme yetkinliği değişkenine göre anlamlı farklılaşmaktadır. Bu farklılığın algılanan meslek kararı verme yetkinliğinin hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Testlerinden Tamhane kullanılmış olup sonuçları tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.19 KUY Puanları ile Algılanan Akademik Başarı Değişkeni Arasındaki Farklı İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular

	Algılanan Akademik Başarı düzeyi	n	$\bar{x}$	sd	F	p	Fark
KUYÖ	1.Zayıf	32	3.172				4>2>1
	2.Orta	195	3.798	3-445	17.949	.000 *	3>2>1
	3.İyi	190	4.010				
	4.Çok İyi	32	4.193				

($p=.000<.05$)

Tablo 4.19 incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları algılanan akademik başarı düzeyleri değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini çok iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf ve orta düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek, kendisini iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf ve orta düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek, kendisini orta olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf olarak algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.20 KUY ile Algılanan Kariyer Uyum Yeteneği Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular

	Algılanan Kariyer Uyum Yetenekleri	n	$\bar{x}$	sd	F	p	Fark
KUYÖ	1.Zayıf	16	2.718				4>3, 4>2, 4>1
	2.Orta	115	3.544	3-445	52.688	.000 *	3>2, 3>1 2>1
	3.İyi	200	3.887				
	4.Çok İyi	118	4.320				

($p=.000<.05$)

Tablo 4.20 incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları algılanan kariyer uyum yeteneği düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini çok iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf, orta ve iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş, kendisini iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf ve orta düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş, kendisini orta olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf olarak algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.21 KUY Puanları ile Algılanan Meslek Kararı Verme Yetkinliği Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular

	Algılanan Meslek Kararı Verme Yetkinliği	n	$\bar{x}$	sd	F	p	Fark
KUYÖ	1.Zayıf	23	2.951				4>3, 4>2, 4>1
	2.Orta	109	3.539	3-445	42.257	.000 *	3>2, 3>1 2>1
	3.İyi	178	3.925				
	4.Çok İyi	139	4.216				

($p=.000<.05$)

Tablo 4.21 incelendiğinde lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları algılanan meslek kararı verme yetkinlik düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini çok iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf, orta ve iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş, kendisini iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf ve orta düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş, kendisini orta olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf olarak algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.22 Lise Öğrencilerinin MKVY Puanlarının Algılanan Akademik Başarıları düzeyleri, Algılanan KUY ve Algılanan MKVY Değerlendirmelerinin ANOVA Sonuçları

	Varyansın Toplamı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Akademik Başarı	Gruplar arası	25.895	3	8.632	14.834	.000*
	Gruplar içi	258.933	445	.582		
	Toplam	284.828	448			
Algılanan KUY	Gruplar arası	43.324	3	14.441	26.610	.000*
	Gruplar içi	241.504	445	.543		
	Toplam	284.828	448			
Algılanan MKVY	Gruplar arası	39.044	3	13.015	23.564	.000*
	Gruplar içi	245.784	445	.552		
	Toplam	284.828	448			

(p=.000<.05)

Tablo 4.22’de lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan akademik başarı düzeyi değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılığın algılanan akademik başarının hangi düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Testlerinden Tamhane kullanılmış olup sonuçları 4.23’te verilmiştir.

Tablo 4.22’de lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan kariyer uyum yetenekleri değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılığın algılanan kariyer uyum yeteneklerinin hangi düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Testlerinden Tamhane kullanılmış olup sonuçları tablo 4.24’de verilmiştir

Tablo 4.22’de lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan meslek kararı verme yetkinliği değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılığın algılanan meslek kararı verme yetkinliğinin hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Testlerinden tamhane kullanılmış olup sonuçları tablo 4.25’de verilmiştir.

Tablo 4.23 MKVY Puanları ile Algılanan Akademik Başarı Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular

	Algılanan Akademik Başarı düzeyi	n	$\bar{x}$	sd	F	p	Fark
MKVYÖ	1.Zayıf	32	3.194				4>1, 3>1,
	2.Orta	195	3.832	3-445	14.834	.000	2>1
	3.İyi	190	3.941			*	
	4.Çok İyi	32	4.431				

($p=.000<.05$)

Tablo 4.23 incelendiğinde lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan akademik başarı düzeyleri değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini zayıf olarak algılayanların meslek kararı verme yetkinlik puanları kendisini orta, iyi ve çok iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

Tablo 4.24 MKVY Puanları ile Algılanan Kariyer Uyum Yeteneği Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular

	Algılanan Kariyer Uyum Yetenekleri	n	$\bar{x}$	sd	F	p	Fark
MKVYÖ	1.Zayıf	16	2.780				4>1, 3>1, 2>1
	2.Orta	115	3.575	3-445	26.610	.000*	
	3.İyi	200	3.941				
	4.Çok İyi	118	4.206				

($p=.000<.05$)

Tablo 4.24 incelendiğinde lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan kariyer uyum yetenek düzeyleri değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini zayıf olarak algılayanların meslek kararı verme yetkinlik puanları kendisini orta, iyi ve çok iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

Tablo 4.25 MKVY Puanları ile Algılanan Meslek Kararı Verme Yetkinliği Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Tamhane Testi ile İlgili Bulgular

	Algılanan Meslek Kararı Verme Yetkinliği	n	$\bar{x}$	sd	F	p	Fark
MKVYÖ	1.Zayıf	23	3.075				4>1, 3>1, 2>1
	2.Orta	109	3.556	3-445	23.564	.000*	
	3.İyi	178	3.942				
	4.Çok İyi	139	4.174				

($p=.000<.05$)

Tablo 4.25 incelendiğinde lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini zayıf olarak algılayanların meslek kararı verme yetkinlik puanları kendisini orta, iyi ve çok iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde, farklı lise türlerinde öğrenim görmekte olan lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliklerinin alan seçimi ve cinsiyet açısından incelenmesine dayalı araştırma bulguları tartışılacaktır.

5.1 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) Puanları ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (MKVYÖ) Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulguların Tartışılması

Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve meslek kararı verme yetkinliği düzeyleri düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin var olup olmadığı bu araştırma kapsamında incelenmiştir. Lise öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri ve meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu kavramların öğrencilerin geleceklerini belirleme sürecinde öneminin büyük olduğu düşünülmüş ve yapılan çalışmayla literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili literatüre bakıldığında kariyer uyum yeteneğinin meslek kararı verme yetkinliği ile ilişkisini birlikte inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır..Bu sebeple literatürde yer alan kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliği ile dolaylı olarak ilişkili olabilecek olan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Taş ve Özmen (2019) meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri ilişkisinde: olumlu beklentisinin aracılık rolünü incelemişler ve meslek seçim sürecinde aile desteğinin hem olumlu gelecek beklentisinden hem de kariyer uyum yeteneklerinden doğrudan etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca olumlu gelecek beklentisinin, kariyer uyum yeteneklerini doğrudan etkilediği bulgusuna da ulaşılmıştır. Olumlu gelecek beklentisinin meslek seçiminde kariyer uyum yetenekleri ve aile desteği arasında aracılık etkisi olduğu, fakat bu etkinin kısmi olduğu tespit etmişlerdir.

Şeker (2013) lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağını incelemek için; 9-12.sınıf düzeylerinde öğrenim görmekte olan 556 öğrenci üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, Meslek Kararı

Verme Yetkinlik Ölçeği'nin bütün alt boyutları ve toplam ölçek puanı ile Kariyer Denetim Odağı Ölçeği iç denetim boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Meslek kararı verme yetkinliği artış gösterdikçe iç denetim puanlarının da artış gösterdiği tespit edilmiştir. Fakat, bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme boyutu ve meslek kararı verme toplam ölçek puanı ile dış denetim arasında ise, negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

5.2 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) puanlarının Meslek Kararı Verme Yetkinliğini Ölçeği (MKVYÖ) Yordayıcılığına Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Yapılan araştırmada lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik düzeylerinin kariyer uyum yetenekleri tarafından anlamlı olarak yordandığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik düzeylerindeki değişimin %34'ü kariyer uyum yetenekleri tarafından açıklanmaktadır. Araştırmanın bu bulgusuna yönelik literatüre bakıldığında kariyer uyum yeteneğinin meslek kararı verme yetkinliği ile ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu sebeple literatürde yer alan kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliği ile dolaylı olarak ilişkili olabilecek olan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

5.3 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanlarının ile Okul Türü Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması

Yapılan araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliği puanlarının öğrenim gördükleri okul türüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Farklılığın hangi lise türleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda İmam Hatip Lisesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliği puanları Anadolu Lisesinde ve Sosyal Bilimler Lisesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliği puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda literatürdeki çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgularla paralellik gösteren veya farklılaşan bulgular elde edildiği

görülmüştür. Göncü Akbaş (2019) da yaptığı çalışmasında; katılımcıların meslek seçimi düzeylerinin okul türü değişkenine göre farklılığının anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılırken, Nalbantoğlu Yılmaz, Çetin Gündüz (2018) de lise öğrencilerinin kariyer kaygılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmişler ve öğrencilerin aile etkisine yönelik kariyer kaygılarının okul türü ve algılanan başarı durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

5.4 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanlarının ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Yapılan araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Buna göre kız ve erkek öğrencilerin kariyer uyum yetenek puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları arasında fark bulunmamaktadır. Lise öğrencilerinin kariyer uyumu puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanlarının cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını söyleyebiliriz. Bu bağlamda literatürdeki çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgularla paralellik gösteren veya farklılaşan bulgular elde edildiği görülmüştür. Solmaztürk, A.B., Güner, A. (2020) yılındaki çalışmalarında; kariyer uyum yetenekleri düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında ortalamalar arasındaki farklılığın tüm alt boyutlar için anlamlı olmadığı bulgusuna ulaşırken, Kanten (2012) de yaptığı çalışmasında; öğrencilerin kariyer uyum yeteneği puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Şeker (2013) de lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağını incelemiş, meslek kararı verme yetkinlik ölçeği boyutları ve toplam ölçek puanları açısından cinsiyete göre kız ve erkek öğrencilerin meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri arasında manidar bir farka ulaşılmamışken, Akdeniz (2009), gerçekleştirdiği çalışmada, meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin mesleki bilgi toplama ve gerçekçi plan yapma alt boyutlarına ait bulgularında erkek öğrencilerin puanlarının kız öğrencilerin puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir.

5.5 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanları ile Seçilen Alan (Bölüm) Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması

Yapılan araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği puanlarının öğrenim gördükleri bölüm türüne göre anlamlı farklılaştığı belirlenmiştir. Diğer (meslek lisesinde tercih edilen bölümler) bölümünde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları sayısal, eşit ağırlık ve dil bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda literatürdeki çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgularla paralellik gösteren veya farklılaşan bulgular elde edildiği görülmüştür. Duru ve Gültekin (2019) da yağtığı çalışmasında, üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, kariyer stresleri ve öğrencilere sunulan mentörlük hizmetleri arasında anlamlı ilişkiye ulaşıyorken, Bircan (2020) de, üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumunun psikososyal değişkenler açısından incelenmesini yağtığı çalışmasında; sözel alanda eğitim alan kişilerin kariyer uyumları sayısal alanda eğitim alanlardan daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Ayrıca, yapılan araştırmada lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları eğitim gördükleri bölüm (alan) türüne göre anlamlı farklılaşmamaktadır. Bu sonuca göre, meslek kararı verme yetkinlik puanları bölüm (alan) değişkenine göre anlamlı fark göstermediği söylenebilir. Bu bağlamda literatürdeki çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgularla paralellik gösteren veya farklılaşan bulgular elde edildiği görülmüştür. Çınar (2010) da lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçim kararında benlik algısının önemini incelediği çalışmasında; alanlara (bölümlere) göre hem kararsızlık testinde hem de mesleki olgunluk ölçeğinde anlamlı bir fark bulgusuna ulaşamamışken, Kuzgun ve Bacanlı (2005), öğrencilerin öğrenim gördükleri alanların (bölümlerin) kararlılık ve olgunluk düzeyine etkisi üzerine yapmış oldukları çalışmalarında; matematik ve edebiyat alanlarından 100 öğrenci ile çalışmışlar ve, matematik bölümü lehine anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

5.6 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanları ile Sınıf Seviyeleri Değişkeni Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması

Yapılan araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekler puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları arasında sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Buna göre 11. ve 12. sınıf düzeyinde öğrenim öğrencilerin kariyer uyum yetenek puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları arasında fark bulunmamaktadır. Bu bağlamda literatürdeki çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgularla paralellik gösteren veya farklılaşan bulgular elde edildiği görölmüştür. Sanatı (2019) da lise Öğrencileriyle yapmış olduğu çalışmasında; 9.sınıf seviyesindeki katılımcı öğrencilerin ortalaması, 10.sınıf seviyesindeki katılımcı öğrencilerin ortalaması, 11.sınıf seviyesi katılımcı öğrencilerin ortalaması ve 12.sınıf katılımcı öğrenci ortalaması arasında anlamlı bir fark görölmemiştir. Benzer bir çalışma ise Çakır (2019) da yapılmış ve sınıf seviyelerine göre KARGEL’den alınan puanların, istatistiksel olarak farklılaşmadığu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Stacy (2003) ve şeker (2013) yıllarında yapmış oldukları çalışmalarında, meslek kararı verme yetkinliği puanlarının sınıf seviyelerine göre değişiklik gösterdiği bulgusuna ulaşmışlardır.

5.7 Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği (KUYÖ) ve Meslek Kararı Verme Yetkinliği (MKVYÖ) Puanları Algılanan Akademik Başarı, Algılanan Kariyer Uyum Yetenekleri ve Algılanan Meslek Kararı Verme Yetkinliği Arasındaki Farka İlişkin Bulguların Tartışılması

Yapılan araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları algılanan akademik başarı düzeyleri değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini çok iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf ve orta düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek, kendisini iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf ve orta düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek, kendisini orta olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf olarak algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha

yüksek bulunmuştur. Ayrıca, kariyer uyum yetenekleri puanları algılanan kariyer uyum yeteneği düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini çok iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf, orta ve iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş, kendisini iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf ve orta düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş, kendisini orta olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf olarak algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Son olarak, kariyer uyum yetenekleri puanları algılanan meslek kararı verme yetkinlik düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini çok iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf, orta ve iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş, kendisini iyi olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf ve orta düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuş, kendisini orta olarak algılayanların kariyer uyum yetenekleri puanları kendisini zayıf olarak algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda literatürdeki çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgularla paralellik gösteren veya farklılaşan bulgular elde edildiği görülmüştür.

Turan (2013) yılında yapmış olduğu çalışmada ergenlerde kariyer ve yetenek gelişimi özyeterliliğinin, üstbilişsel farkındalık, yaşam doyumu ve algılanan arkadaş sosyal desteği ile ilişkisini ele almış ve algılanan okul başarısı düzeyine göre kariyer ve yetenek gelişimi özyeterliliğinin farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yüksek akademik başarıya sahip öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin de yüksek olduğuna yönelik bulgularla literatürde sıkça karşılaşılmaktadır (Westbook ve diğerleri, 1980; Lawrence ve Brown, 1976; Kelso, 1977; Kuzgun ve Bacanlı, 1996; Akbalık, 1991; Sekmenli, 2000, Akt, Yayla, 2011).

Yapılan araştırmada lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan akademik başarı düzeyleri değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini zayıf olarak algılayanların meslek kararı verme yetkinlik puanları kendisini

orta, iyi ve çok iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur. Ayrıca, meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan kariyer uyum yetenek düzeyleri değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini zayıf olarak algılayanların meslek kararı verme yetkinlik puanları kendisini orta, iyi ve çok iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur. Son olarak, meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi seviyeler arasında olduğu değerlendirildiğinde kendisini zayıf olarak algılayanların meslek kararı verme yetkinlik puanları kendisini orta, iyi ve çok iyi düzeyde algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur. Bu bağlamda literatürdeki çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgularla paralellik gösteren veya farklılaşan bulgular elde edildiği görülmüştür.

Şeker (2013) lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağını ele aldığı çalışmada, meslek kararı verme yetkinliği ve alt boyutu puanlarının algılanan ders başarısına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, ders başarısını iyi düzeyde algılayan öğrencilerin meslek kararı verme yetkinliği ders başarısını zayıf olarak algılayan öğrencilerden daha yüksektir.

BÖLÜM VI

ARAŞTIRMANIN SONUÇ VE ÖNERİLERİ

Bu bölümde araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar ve araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara yönelik oluşturulan öneriler yer almaktadır.

6.1 Sonuçlar

Araştırmadan edinilen bulgulara dayalı olarak çıkarılabilecek sonuçlara aşağıda belirtilmektedir:

- Lise öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri ve meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Elden edilen bulgular incelendiğinde, meslek kararı verme yetkinlik düzeylerinin kariyer uyum yetenekleri tarafından anlamlı olarak yordanmıştır. Buna göre lise öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik düzeylerindeki değişimin %34'ü kariyer uyum yetenekleri tarafından açıklandığı söylenebilir.
- Lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları öğrenim gördükleri okul türüne göre anlamlı düzeyde fark göstermektedir.
- Lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.
- Lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği puanlarının öğrenim gördükleri bölüm türüne göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, meslek kararı verme yetkinlik puanları eğitim gördükleri bölüm (alan) türüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- Lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekler puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.
- Lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları algılanan akademik başarı düzeyleri değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

- Lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanları ve meslek kararı verme yetkinliği puanları algılanan kariyer uyum yeteneği düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinlik puanları algılanan meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

6.2 Öneriler

Araştırmada lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinlikleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiş olup, elde edilen bulgulara dayalı olarak çıkarılabilecek önerilere aşağıda yer verilmiştir:

- Lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme ilişkisinde okul türü, cinsiyet ve seçilen alan (bölüm) değişkenlerinin incelenmesi amacıyla çalışma Malatya ili Battalgazi merkez ilçesindeki öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın genellenebilirliğini arttırmak için hem başka ilçelere hem de Türkiye'deki diğer lise öğrencilerine benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.
- Kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliğinin farklı sosyo demografik değişkenler ile (cinsiyet, sınıf seviyesi, okul türü, seçilen alan) karşılaştırmalı olarak incelenmesinin kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkiye yönelik yeni bilgiler oluşturabileceği düşünülmektedir.
- Kariyer uyumunun dört alt boyutu olan; ilgi, kontrol, güven ve merak alt boyutları ile meslek kararı verme yetkinliğini yordama gücü üzerine araştırma yapılabilir. Bu alt yordama güçlerinin farklılık gösterip göstermediği ve nedenleri tartışılabilir.
- Kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinliği yönelik Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı liselerde uygulanan mesleki rehberlik programlarına kariyer uyumunu artırma amaçlı programların müfredata eklenmesi, öğrencilerin kariyer uyum düzeylerinde artış bununla birlikte meslek kararı verme yetkinliklerinde de artışına katkı gösterebilecektir.

- Yapılan araştırmanın sınırlılığı araştırma grubunun sadece lise öğrencilerinden oluşmasıdır. Benzer yapılabilecek çalışma ya da çalışmaların farklı kademe türlerine, meslek gruplarına, iş sahibi olan ve iş sahibi olmayan kişilere, ülkelerini çeşitli nedenlerle terk etmek zorunda kalan göçmenlerle gerçekleştirilmesi sonucu çıkabilecek farklı ilişkiler ve bulgularının literatüre katkı sağlayabileceği gibi kariyer uyum yeteneklerine ve meslek kararı verme yetkinliklerine yönelik programların oluşturulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Okul Psikolojik Danışmanlarının, öğrencilerle gerçekleştirecekleri mesleki rehberlik çalışmalarında ilk olarak, öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve meslek kararı verme yetkinlik düzeylerine yönelik farkındalıkları envanter ve ölçek kullanılarak tespitinin yapılması önerilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye'de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Dumlupınar Üniversitesi SBE, Kütahya.
- Akdeniz, S. (2009). *Ergenlerin meslek kararı verme yetkinlik algılarının algılanan anne baba tutumu ve bazı özellik nitelikleri açısından incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Ali, S. R., McWhirter, E. H. & Chronister, K.M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents ff lower socioeconomic status: a pilot study. *Journal of Career Assessment*, 13, 40-58.
- Bandura, A. (1969). *Principles of Behaviour Modification*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.
- Bandura, A. (1971). *Psychological Modeling*. New York: Lieber-Atherton.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change*. *Psychological Review*. 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice&Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *“Self-efficacy” the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.

- Başkal S. (2009). *Anadolu, fen ve genel liselerde eğitim alan son sınıf öğrencilerinin bir üst öğrenime geçişte meslek seçimi ile ilgili yaşadıkları kaygıların çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Muğla İli Örneği)*, [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, C. (2008). *Kariyer planlama ve yönetimi*. İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Bekleviş, F., (2007). *Öğrencilerin mesleki ilgi alanları ve ailenin meslek seçimine etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Berdan, İ.E. (2008). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve öğrencilerin yeteneklerinin alan ve meslek seçimine etkileri*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Betz, N. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Jurnal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career-efficacy. *Career Development Quarterly*. 41, 22-26.
- Betz, N. E. & Luzzo, D. A. (2000). Career assessment and the career decision making self- efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2001). *Manual for the career decision self-efficacy scale and cdmse short form*. [Yayınlanmamış test yönergesi]. Department of Psychology, Ohio State University, Columbus, Ohio.
- Bıkmaz, F. H. (2004). *Öz yeterlik inançları, eğitimde bireysel farklılıklar*. Editörler: Prof. Dr. Yıldız Kuzgun, Yrd. Doç. Dr. Deniz Deryakulu. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221-234.
- Bozgeyikli, H., Eroğlu, S.E. & Hamurcu, H. (2008) Career decision making self efficacy, career maturity and socioeconomic status with turkish youth. *Paris International Conference on Education, Economy ve Society, Novotel Paris Tour Eiffel*, 17-19 July 2008

- Bölükbaşı, A. (2017). *Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolü*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bridges, S.L. (1989). Sex difference in occupational values sex roles. *Career Development Quarterly*, 20(3-4), 205-211.
- Bright, J. L. (1996). Gender and role salience in the prediction of undergraduates' career decision- making self-efficacy. *Dissertation Abstracts International*, 57, 3904
- Brown, C. Darden, E. E. Shelton, M. L. & Dipoto, M. C. (1999). Career exploration and selfefficacy of high school students: Are there urban/suburban differences? *Journal of Career Assessment*, 7, 227-237
- Brown, D. (2003) *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass Books, 3-4.
- Büyükgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132
- Büyükgoze-Kavas, A. (2014a). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara. (Tez no: 300766).
- Büyükgoze Kavas, A., Duffy, R. D. & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Byars, A. M. Hackett, G. (1998). Applications of social cognitive theory to the career development of color. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 255-267
- Byron K. H, Creagh, M., G., & Burgess, L., B (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 185-201.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi W., Guo, K., Liua, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P. Fanga, Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Vocational Behavior*. 86, 86-94.

- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.
- Conkel, Z & Julia, L. (2010) “Promoting viable career choice goals through career decision-making self-efficacy and career maturity in Inner-City High School Students: A Test of Social Cognitive Career Theory. ProQuest LLC”. Ph.D. Dissertation, University of Minnesota
- Cort W. Rudolpha-Kristi N. Lavigne-Hannes Zacher. (2017). Career adaptability: A meta-analysis og relationships withmeasures of adaptivity, Adapting responses, adaptation results, *Journal of Vocational Behavior*, 97, 18.
- Crain, W. (2000). *Theories of Development: Concepts and Applications* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Çakır, M. A. (2004). Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37(2), 1-14.
- Çalışkan, Ş. (2019). *Mesleki uygulama beklentilerinin kariyer motivasyonu üzerine etkisi: sağlık yönetimi bölümü öğrencilerine yönelik bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Çelik, A. (2007). *Kariyer kavramı, kapsamı ve temel boyutları*. M. Ş. Şimşek, A. Çelik, A. Akatay (Ed.). Kariyer yönetimi insan kaynakları yönetimi uygulamaları içinde. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- De Guzman, A. B. & Choi, K. O. (2012). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 199-207.
- De Ridder, L. (1990). *The impact parents and parenting on career development*. Knoxville, IN. Comprehensive career development project (ED 325 769)
- Dölek, N. (2008). *Kariyer geliştirme kuramları*. R. Özyürek. (Ed.). Kariyer Yolculuğu. Birinci Baskı, 99-118. Ankara: Ses reklam ve İletişim Hizmetleri.
- Eren, Ş., Sinan Kaya (2020). “Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması: Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencileri örneği.” *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2): 96-107.
- Eryılmaz, A. & Kara, A. (2018a). Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının, cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi. Is, Guç: *The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(1), 43-52

- Eviz, B. (2007) *İş Dünyasında Aranılan Eleman Kim?* İstanbul: Düşünce Dünyası Kitapları.
- Fassinger, R. E. (2000). *Gender and Sexuality in human devolopment: Implications for prevention and advocacy in counseling psychology*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Ed.), *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 346-378). New York: John Wilwy ve Sons, Inc)
- Flores, L. Y. & O'Brien, K. M. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 14-27.
- Gage, N., L. & D. C., Berliner (1988). *Educational psychology*. (4th. Ed.) Boston: Houghton Mifflin.
- Germeijs, V. & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 189-204
- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., & Ruff, M. (2001). *Careers Guidance in Context*. London: SAGE Puplications.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M. & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in african american high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28
- Hackett, G., Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G., Betz, N. E. (1989). An exploration of the mathematics self-efficacy/mathematics performance correspondence. *Journal of Research in Mathematics Education*, 20, 261-273
- Hackett, G., Betz, N. E. (1991). Self-efficacy expectations in the career choices of college students. For D. Schunk & J. Meese (Eds.), *Student perceptions in the classroom: Causes and consequences*. Erlbaum (pp. 229-246). Hackett, G., Betz, N. E. (1992). *Career choice and development*. In 3. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory research, and application*. New York: Plenum.
- Hackett, G., (1995). *Self-efficacy in career choice and development*. In A. Bandura (Ed.), *self-efficacy in changing societies* (pp. 232-258). New York: Cambridge University Press

- Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly*, 44, 322-34
- Hall, D. T. & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176.
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, 42(2), 149-164.
- Hartung, P.J. & Cadaret, M.C. (2017). *Career Adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success*. K. Maree (Ed.). Psychology of career adaptability, employability and resilience (pp. 15-27) Switzerland: Springer International Publishing, 15-27.
- Hemmingsen, S. D. (2001). *The career connection: A study of career self-efficacy, academic achievement, and educational development in eleventh grade students*. [Unpublished doctoral thesis]. University of Missouri-Kansas City.
- Herr, E.L. & Cramer S.H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan*. New York: Longman Publishers. Fifth Edition.
- Herr, E.L., Cramer, S.H., & Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan systematic approaches*. 6th edition, Boston: Pearson Education Inc.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Işık, E., Yeğın, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314.
- Janeiro, I. N., Mota, L. P. & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 115-124.
- Kalafat, T (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (kargel): Türk örneklemi için psikometrik özelliklerinin incelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 38, 170.

- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205
- Karacan-Özdemir, N. (2016). “*The factors contribute to career adaptability of high school students*”. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kayadibi, S. (2019) *Lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kırdök, O., & Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54
- Koivisto, P., Vinokur, A.D. & Vuori, J. (2011). *Effects of Career Choice Intervention on Components of Career Preparation*, 59, 345-366.
- Korkmaz, İ. (2003). *Sosyal Öğrenme Kuramı, Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Editör: Binnur Yeşilyaprak. Ankara: Pegem yayıncılık.
- Korkmaz, O., Fulya Cenkseven Önder (2019). Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki: umudun aracılık rolünün incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 200(44), 59-76.
- Korkut-Owen, F. & Niles, S. G. (2012). *Yeni yaklaşım ve modeller*. B. Yeşilyaprak (Ed.), Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya (s.273-307) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Korkut-Owen, F., & Niles, G. S. (2019). *Yeni Yaklaşım ve Modeller*. Yeşilyaprak, B. (Ed.). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı (s. 273-307) içinde. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı (3. baskı)*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Lent, R. W., Lopez, F. G., Bieschke, K. J. (1993). Predicting mathematics- related choice and success behaviors: Test of an expanded social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 223-236.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of and career academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1996). *Career development from a social cognitive perspective*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (3I ed.), *Career Choice and Development: applying Contemporary Theories to Practice* San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work* (pp. 101-127). Hoboken, NJ: Wiley
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63, 365-396.
- Mercan, N. (2016). Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişisine Yönelik Bir Araştırma, *Global Business Congress*, 2, 436.
- MEB. (2003). Ortaokulda yöneltme yönergesi. *Tebliğler Dergisi*, 2552, 537-567.
- Nalbantoğlu Yılmaz, F. & Çetin Gündüz, H. (2018). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1585-1602.
- Nauta, M. M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15, 162–180.
- Noack, P., Kracke, B., Gniewosz, B., & Dietrich, J. (2010). Parental and school effects on students' occupational exploration: A longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 50-57.
- Noddings, Nell. (2006). *Eğitim ve Mutluluk*. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- O'Brien, V., Martinez-Pons, M., Kopala, M. (1999). Mathematics self-efficacy, ethnic identity, gender, and career interests related to mathematics and science. *Journal of Educational Research*, 92(4), 231-236.

- ÖSYM (2022). Yükseköğretim Sınavı (YKS) Kılavuzu. https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2022/YKS/kilavuz_11022022.pdf adresinden 20 Nisan 2022 tarihinde alınmıştır.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2): 459-472.
- Özyürek, R. (1995). *Fen bilimleri alanını seçen öğrencilerin kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenekleri zenginliği ve üniversiteye giriş sınavlarındaki performansları arasındaki ilişkiler*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özyürek, R. (2011). *Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. Binnur Yeşilyaprak (Editör) Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem A Yayınları
- Özyürek, R., & Atıcı, M. K. (2016). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17).
- Pajeres, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into Practice*, 4(2), 116-125
- Paloş, R., & Drobot, L. (2010). The impact of family influence on the career choice of adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3407-3411.
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (2nd ed.). Netharlands: Sense Publishers.
- Pinquart M., Schindler I. (2007) Changes of life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach. *Psychol Aging*, 22, 442–455.
- Pişkin, M. (2017). Gelişen insan kaynakları. *Kariyer Gündemi Dergisi*, 5, 4-13.
- Pişkin, Metin (2017). “Mark L. Savickas’ın Kariyer Yapılandırma Kuramı.” *Kariyer Gündemi Dergisi*, 5, 4-13.
- Post-Kammer, P., & Smith, P. L. (1985). Sex differences in career self- efficacy, consideration, and interests of eighth and ninth graders. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 551-559.
- Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W. & Lenz, J.G. (2004). “*Career Counselling & Services*” Brooks/Cole, Canada.

- Sarı, S.V. & Şahin, M. (2013). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme yeterliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolü. *Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 97-110.
- Sarsıkoğlu, F. A. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler: Model önerisi*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, lifespanecetheory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns and narratives. In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295-320). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L., (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D. (Ed.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown, & R. W. Lent (Ed), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (s. 42-70). Hoboken: Wiley
- Savickas, M. L. (2005). The Theory And Practice Of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. *International Handbook of Career Guidance*. 97-113
- Savickas, Mark L. (2011b). "Constructing careers: actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*." 48(4), 179–181
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, Mark L. (2013). "Career construction theory and practice.": Ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (Second Edition). Hoboken, NJ: John Wiley&Sons Inc.
- Senemoğlu, N. (1997). *Gelişim, öğrenme ve öğretim- kuramdan uygulamaya*. Ankara: Ertem Matbaacılık.

- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (F. Bacanlı ve K. Öztemel Çev.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Siyez, D. M. (2011). *Gelişimsel Yaklaşımlar. Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya içinde B. Yeşilyaprak (Ed.)*. Ankara: Pegem Akademi
- Solmaztürk, A.B., Gürer, A. (2020). *Kariyer uyum yeteneklerinin x, y ve z kuşakları bakımından incelenmesi: bir alan araştırması*, Turkish studies- social, 15(3), 1471-1487.
- Stacy, M. E. W. (2003). *Influences of selected demographic variables on the career decision-making self-efficacy of collage seniors*. [Unpublished doctoral thesis]. Lousiana State University.
- Super, D. E. (1953). A Theory of Vocational Development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190.
- Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers college record*, 57, 151-163.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper ve Row.
- Super, D. E., & Overstreet, P. L. (1960). *The Vocational Maturity of Ninth Grade Boys*. Oxford: Columbia University.
- Super, D. E. (1963). The definition and measurement of early career behavior: A first formulation. *Personnel and Guidance Journal*, 41, 775–779.
- Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29(1), 333–372.
- Super, D. E. (1980). A life-span life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. Super, D. E. (1981). A Developmental Theory: Implementing a self-concept. *Career Development in the 1980s: Theory and Practice* içinde D. H. Shinkman (s. 28-42). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201.
- Super, D. E. (1983). Assessment in Career Guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(9), 555-562.

- Super, D. E. (1990) A life span, life-space approach to career development. *In Career Choice and Development*, 2nd ed. (Eds D Brown, L Brooks):197–261. San Francisco, Jossey–Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. In D. Brown & L. Brooks (Ed), *Career Choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd Edition) (pp.121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Şeker, G. (2013). *Lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şentürk, M. (2019). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer uyumlarının duygusal zekâ, bölüm ve sınıf düzeyleri açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tan, W.Y. (1982). Sampling distributions and robustness of t, f and variance-ratio in two samples and ANOVA Models with respect to departure from normality. *Communications in Statistics-Theory and Methods*, 11, 2485-2511.
- Tang, M., Pan, W., & Newmeyer, M. D. (2008). Factors influencing high school students' career aspirations. *Professional School Counseling*, 11(5).
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*. 22, 63-81.
- Taylor, K. M. & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career saliance locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Türk Dil Kurumu. (2022). *Kariyer uyum yetenekleri*. Türk Dil Kurmu Sözlükleri.
- Telman, C. (2002). *Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi*. (2. Basım). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Ültanır, E. (2005) Kariyer Rehberliği ve Kariyer Danışmanlığı Açısından Federal Almanya ve Türkiye'deki Hizmetler. *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 33, 167.

- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Wilson, L. M. (2000). The relationship between parental attachment, career decision-making self-efficacy, gender, race and career indecision. (*Florida State University*). *Dissertation Abstracts International*, 61, 2800.
- Yayla, A. (2011). *İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yelken, K. (2008). *Ortaöğretim son sınıf öğrencilerinin üniversite tercihlerini ve meslek seçimini etkileyen faktörler “Sakarya il merkez örneği”*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Sakarya.
- Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 109.
- Yeşilyaprak, B. (2013) *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri (Gelişimsel Yaklaşım)*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yılmaz, F. N., & Gündüz, H. Ç. (2018). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1585-1602.
- Yılmaz, İ., B. Dursun, K. Pektaş & A. Altay. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 1(1), 9-21.
- Yiğit, Seydihan (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EKLER

Ek 1. Etik Kurul Onay Belgesi



ULUSLARARASI KIBRIS ÜNİVERSİTESİ

Sayı : -020-3311

17/03/2022

Konu : Hilal Gelegen'in Etik Kurul Kararı hk.

Sayın Öğr.Gör. Bengü BERKMEN
Öğretim Görevlisi

22012922 numaralı yüksek lisans öğrencisi Hilal Gelegen'in öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Bengü Berkmen danışmanlığında "Farklı Lise Türlerinde Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cinsiyet ve Tercih Edilen Alan Seçimi Açısından İncelenmesi" adlı çalışmanın UKÜ Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komitesi'nin 03.02.2022 tarihinde EKK21-22/09/006 nolu toplantı tutanağında belirtildiği üzere denekler arasında cinsiyet ayrımcılığının yapılmadığının vurgulanması ve yöntemin daha net bir şekilde belirtilmesi koşuluyla kabulüne oy birliği ile karar verilmiştir. Konuyu gereği için bilgilerinize saygılarımla sunarım.

Prof. Dr. Mehmet TOYCAN
Rektör Yardımcısı - Eğitim ve Araştırma

Dağıtım:
Eğitim Fakültesi Dekanlığına
Öğr.Gör. Bengü BERKMEN

Ek 2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Form Örnek Maddeler

KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ-KISA FORMU

İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse bu konuda iyi olamaz.

Her birimizin diğerlerinden daha iyi/güçlü olduğu bazı yanları vardır. Sizden istenen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak,

bu konularda kendinizi ne düzeyde güçlü/iyi hissettiğinizi 1'den 5'e kadar olan seçeneklerde işaretlemenizdir.

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

Güçlü

Çok

Değil

Güçlü

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	1	2	3	4	5
2. Gelecek için hazırlanma	1	2	3	4	5
3. Yapmam gereken eğitim ve meslekle ilgili seçimlerin farkına varma	1	2	3	4	5
4. Kendi kendime karar verme	1	2	3	4	5
5. Davranışlarımın sorumluluğunu alma	1	2	3	4	5
6. Kendime güvenme	1	2	3	4	5
7. Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama	1	2	3	4	5
8. Herhangi bir seçim yapmadan önce seçenekleri inceleme	1	2	3	4	5

Ek 3. Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Örnek Maddeler

Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği		Kendime Hiç Güvenmiyorum	Kendime Güvenmiyorum	Kendime Çok az güveniyorum	Kendime Güveniyorum	Kendime Çok Güveniyorum
1	Nelere ilgi duyduğunuzu belirleyebilme					
2	Girmeyi düşündüğünüz meslektan elde edilebilecek ortalama yıllık geliri hesaplayabilme					
3	İstedığınız okula giremezseniz farklı bir okula devam edip başarılı olabilme					
4	İlgi ve yeteneklerinize uygun bir meslek seçme					
5	Teknolojik gelişmeler sonucu Türkiye ve dünyada önem kazanan mesleklerle ilgili bilgi toplayabilme					
6	Seçtiğiniz alanla ilgili bulunduğunuz şehirde bir çalışma alanı yoksa başka bir şehre taşınabilme					
7	Size uygun olmadığını düşündüğünüz bir mesleğe girmeniz için sizi zorlayanlara karşı durabilme					
8	Çevrenizdeki işletmelerin eleman alırken ne gibi nitelikler aradığını araştırabilme					
9	Yüksek öğretime girişle ilgili dört yıllık bir plan yapma.					
10	Başarılı olacağınız bir meslek seçme					
11	Girmeyi düşündüğünüz alandaki iş olanakları hakkında öğretmenlerinizden bilgi isteyebilme					
12	Size uygun olduğunu düşündüğünüz mesleklerin listesini yapabilme					
13	Mesleki hedefinize ulaşmak için ısrarlı bir şekilde çalışma ve karşılaşılabileceğiniz tüm engellere karşı koyabilme					
14	Okulda öğretilen konuların çeşitli mesleklerde nasıl kullanıldığını açıklayabilme					
15	Gelecek her yıl için amaçlarınızı planlama					
16	Güçlü ve zayıf yönlerinizin neler olduğunu belirleyebilme					

Ek 4. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Öğrenciler,

Bu çalışma Farklı Lise Türlerinde Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cinsiyet ve Tercih Edilen Alan Seçimi Açısından İncelenmesi amacıyla yürütülmektedir. Bu doğrultuda hazırlanan ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm size ait kişisel bilgileri belirlemeye, ikinci bölüm Kariyer uyum yeteneklerinize yönelik ve üçüncü bölüm meslek kararı verme yetkinliğinizi belirlemeye yönelik soruları içermektedir. Lütfen, her bir maddenin karşısındaki seçeneklerden uygun gördüğünüzü çarpı (X) ile işaretleyiniz. Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için hepinize şimdiden teşekkür ederim.

Hilal GELEGEN

1. Okulunuzun Adı:.....
2. Cinsiyet : () Kız () Erkek () Diğer
3. Sınıf: () 11. Sınıf () 12. Sınıf
4. Eğitim alınan Alan Bölümü
() Sayısal () Eşit Ağırlık () Sözel () Dil
5. Ders başarınızı hangi düzeyde görüyorsunuz?
() zayıf () orta () iyi () çok iyi
6. Seçmek istediğiniz mesleğe yönelik Kariyer Uyum Yeteneklerinizin hangi düzeyde olduğunu düşünüyorsunuz?
() zayıf () orta () iyi () çok iyi
7. Düşündüğünüz mesleğe yönelik ne düzeyde karar verme yetkinliğinizin olduğunu düşünüyorsunuz?
() zayıf () orta () iyi () çok iyi

Ek 5. Anket Formu Uygulama İzin Belgeleri



T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-34259660-605.01-44338334
Konu : Uygulama İzin Onayı
(Hilal GELEGEN)

24.02.2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi :MEB. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarih ve 1563890 sayılı 2020/2 Genelgesi.

İlimiz Battalgazi ilçesi Şehit Candaş Kaplan Anadolu Lisesi Rehber öğretmeni Hilal GELEGEN'in yürütmekte olduğu "Farklı Lise Türlerinde Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cinsiyet ve Tercih Edilen Alan Seçimi Açısından İncelenmesi" konulu tez çalışmasını ilimiz Battalgazi ilçesinde bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında öğrenim gören öğrencilere uygulanması Battalgazi İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 11.02.2022 tarih ve 43332843 sayılı yazıları ile talep edilmektedir.

Anket-Tez Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz, 21/02/2022 tarihinde yapılan toplantıda; İlgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili kurum müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması, kişisel verilerin gizliliğine dikkat edilmesi kaydıyla, gönüllülük esasına göre ve araştırmacının araştırmasının bitimi tarihinden itibaren 30 gün içerisinde araştırma sonuçlarını Müdürlüğümüze bildirmesi şartı ile anket uygulaması yapmasını uygun görmüş olup, Müdürlüğümüzce de uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Murat İPEK
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
Battal KANBAY
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres :

Telefon No :
E-Posta:
Ken Adresi : meb@hs01.ken.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için:
Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
İnternet Adresi: Faks:



T.C.
BATTALGAZİ KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-31743512-605.01-43332843
Konu : Anket İzin Onayı
(Hilal GELEGEN)

11.02.2022

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
(Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğü)

İlgi : Şehit Candaş Kaplan Anadolu Lisesi 08.02.2022 tarih ve 42945082 sayılı yazısı.

Müdürlüğümüze bağlı Şehit Candaş Kaplan Anadolu Lisesi Öğretmeni (T.C.30143098626) Hilal GELEGEN ' in Yüksek Lisans tez çalışması için Battalgazi ilçesinde bulunan Resmi Anadolu, Resmi Sosyal Bilimler, Resmi İmam-Hatip ve Resmi Mesleki Teknik ve Anadolu Liselerindeki öğrencilere yönelik anket çalışması talebi ile ilgili dilekçesi yazımız ekinde sunulmuştur.
Gereğini arz ederim.

Ali KAÇMAZ
İlçe Milli Eğitim Müdürü

Ekler : Ek: İlgi yazı ve ekleri

Adres :

Telefon No : 0 (422) 841 2911
E-Posta: battalgazi44_strateji1@meh.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Müslüm BAYAZIT

Unvan : Teknisyen
İnternet Adresi: Faks: _____



T.C.
BATTALGAZİ KAYMAKAMLIĞI
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü
Şehit Candaş Kaplan Anadolu Lisesi

Sayı : E-27560725-903.01-42945082
Konu : Hilal GELEGEN

08.02.2022

MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
Battalgazi / MALATYA

Okulumuz Rehber Öğretmeni Hilal GELEGEN (T.C. 30143098626)' in Yüksek Lisans tez çalışması için Battalgazi ilçesinde bulunan Resmi Anadolu, Resmi Sosyal Bilimler , Resmi İmam-Hatip ve Resmi Mesleki Teknik ve Anadolu Liselerindeki öğrencilere yönelik anket çalışması talebi ile ilgili dilekçesi yazımız ekinde sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim..

İbrahim Halil ÖZTÜRK
Okul Müdürü

EK : 1 Adet dilekçe
14 Adeti Tez Proje Öneri formu

Adres : Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon No : Bilgi için:
E-Posta: Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi: Faks:

Ek 6. Ölçek Uygulama İzin Belgeleri

** Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Kullanım İzni



Hilal GELEGEN 6 Oca
Alıcılar: hbozgeyikli ▾

← ⋮

Sayın Hasan Bozgeyikli hocam merhabalar,
Ben Hilal GELEGEN. Uluslararası Kıbrıs
Üniversitesi'nde Tezli PDR Yüksek Lisans Eğitimi
almaktayım. belirlemiş olduğum tez konumda izniniz
olursa, Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinizi
kullanmak istiyorum. Talebim ile ilgili cevabınızı
beklemekteyim. şimdiden çok teşekkür ederim.
Konum: **FARKLI LİSE TÜRLERİNDE
EĞİTİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN
KARİYER UYUM YETENEKLERİNİN
CİNSİYET VE TERCİH EDİLEN ALAN
SEÇİMİ AÇISINDAN İNCELENMESİ.**

Hilal GELEGEN <hilalaltindag@gmail.com>, 5 Oca
2022 Çar, 14:59 tarihinde şunu yazdı:

[Alıntılanan metni göster](#)



Hasan BOZGEYİKLİ 6 Oca
Alıcılar: ben ▾

← ⋮

Hilal Hocam merhaba
istediğiniz ölçek ve puanlaması ektedir.
Sorunuz olursa lütfen çekinmeyin. İyi
çalışmalar...

**** Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Form Kullanım İzni**

ölçek kullanımı için izin talebi



Gelen Kutusu



Hilal GELEGEN 3 Oca

Sayın Erkan IŞIK hocam merhabalar,
Ben Hilal GELEGEN. Uluslararası Kıbrıs



Erkan IŞIK 3 Oca

Alicılar: ben ▼



Merhabalar Hilal Hocam,

Evet, hatırlıyorum UKÜ'deki dersimizden. Ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz. Ekte maddeleri ve puanlama bilgilerini içeren dosyayı gönderiyorum. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Selamlarımla,
Erkan Işık

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Hilal GELEGEN

Doğum Tarihi: 07.01.1991

Doğum Yeri: Kütahya

Medeni Durum: Evli

E-Mail: hilalaltindag@gmail.com

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi-Psikolojik Danışmalık ve Rehberlik (2010-2014)

Yüksek Lisans Öğrenimi: Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi- Psikolojik Danışmalık ve Rehberlik (2020-2022)

İŞ DENEYİMİ

2014-2016 yılları Şanlıurfa ilinin Harran ilçesinde Yenidoğan Ortaokulu'nda kadrolu Okul Rehber Öğretmeni- Okul Psikolojik Danışmanı olarak görev yaptım.

2016 Yılı Şubat ayından itibaren Malatya ili Battalgazi Merkez ilçesinde Şehit Candaş Kaplan Anadolu Lisesi'nde kadrolu Okul Rehber Öğretmeni-Okul Psikolojik Danışmanı olarak görev yapmaktayım.