

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖNERGENLERDE KARIYER GELİŞİMİNİN YORDAYICISI OLARAK
OLUMLU-OLUMSUZ MÜKEMMELİYETÇİLİK VE KARAR VERME
STİLLERİ

Semra KELEŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2024

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖNERGENLERDE KARIYER GELİŞİMİNİN YORDAYICISI OLARAK
OLUMLU-OLUMSUZ MÜKEMMELİYETÇİLİK VE KARAR VERME
STİLLERİ



Semra KELEŞ

Danışman: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Fatoş BULUT ATEŞ
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Sezai DEMİR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADANA / 2024

ukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu alışma, jürimiz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK
(Danışman)

ye: Dr. Öğr. Üyesi Fatoş BULUT ATEş

ye: Dr. Öğr. Üyesi Sezai DEMİR

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.

.../.../2024

Prof. Dr. Hüseyin GÜLER
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, izelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. / / 2024

Semra KELEŞ

ÖZET

ÖNERGENLERDEKARİYER GELİŞİMİNİN YORDAYICISI OLARAK OLUMLU-OLUMSUZ MÜKEMMELİYETÇİLİK VE KARAR VERME STİLLERİ

Semra KELEŞ

Yüksek Lisans Tezi, EğitimBilimleri Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK

Ekim, 2024, 101 sayfa

Bu araştırmada önergenlerin karar verme stilleri ve olumlu olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin kariyer gelişimlerini yordayıcılık düzeylerini incelemek amaçlanmıştır. Ayrıca ön-ergenlerin kariyer gelişimleri ile karar verme stilleri alt boyutları; karar vermede özsaygı, ihtiyatlı seçicilik, umursamazlık, sorumluluktan kaçma ve mükemmeliyetçilik alt boyutlarından olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin yordayıcılık düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini Niğde ilinde 7 ve 8. Sınıfta öğrenim gören 291 kız 301 erkek olmak üzere 592 ön-ergenden oluşturmaktadır. Niğde merkez, Bor ve Çiftlik ilçelerinde yer alan ortaokullardan rastgele (random) örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan ön-ergenlere “Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği”, “Olumlu-Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği” ve “Ergenlerde Karar Verme Ölçeği” uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde çoklu Doğrusal Regresyon Analizi, tek yönlü varyans analizi ve t testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda önergenlerin kariyer gelişimleri ile olumlu mükemmeliyetçilik düzeyleri ve karar vermede ihtiyatlı seçicilik düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde; karar vermede özsaygı arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde; karar vermede sorumluluktan kaçma ve umursamazlık karar stili arasında negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Buna karşın ön-ergenlerin kariyer gelişimleri ile olumsuz mükemmeliyetçilik; panik karar verme stili arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Önergenlerin kariyer gelişimlerinde cinsiyet değişkenine bakıldığında ise kız öğrencilerin kariyer gelişim düzeyleri erkek öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Anahtar kelimeler: Kariyer, kariyer gelişimi, mükemmeliyetçilik, karar verme.

ABSTRACT**POSITIVE-NEGATIVE PERFECTIONISM AND DECISION MAKING STYLES
AS A PREDICTORS OF CAREER DEVELOPMENT IN PRE-ADOLESCENTS****Semra KELEŞ****Master Thesis, Department of Educational Sciences****Supervisor: Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK****October 2024, 101 pages**

The aim of this study is to examine the predictive levels of decision-making styles and positive-negative perfectionism levels on the career development of pre-adolescents. Additionally, the study investigates the predictive levels of the sub-dimensions of decision-making styles (self-esteem in decision-making, cautious selectivity, carelessness, avoidance of responsibility) and the sub-dimensions of perfectionism (positive and negative perfectionism) in relation to pre-adolescents' career development.

The sample of the study consists of 592 pre-adolescents, 291 girls and 301 boys, studying in 7th and 8th grades in Niğde, selected through random sampling from middle schools located in Niğde city center, Bor, and Çiftlik districts. The "Career Development Scale for Children," "Positive-Negative Perfectionism Scale," and "Decision-Making Scale for Adolescents" were applied to the pre-adolescents participating in the study. Multiple Linear Regression Analysis, one-way analysis of variance (ANOVA), and t-test were used for data analysis.

The results of the study show that there is a moderately positive correlation between pre-adolescents' career development and their levels of positive perfectionism and cautious selectivity in decision-making; a weak positive correlation with self-esteem in decision-making; and a weak negative correlation with avoidance of responsibility and carelessness decision-making styles. However, no significant relationship was found between career development and negative perfectionism or panic decision-making style. When examining the gender variable in relation to career development, it was found that female students' career development levels differ significantly from male students.

Keywords: career, career development, perfectionism, decision-making.

ÖN SÖZ

Bu tez çalışması, ön ergenlerde kariyer gelişiminin yordayıcısı olarak olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ile karar verme stillerini incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu tezin meydana gelmesi aşamasında bana rehberlik eden ve destek olan birçok değerli kişi bulunmaktadır.

Öncelikle, tez çalışmam boyunca bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, araştırma sürecimin her aşamasında sabırla ve içtenlikle bana rehberlik eden danışman hocam Doç. Dr. Oğuzhan KIRDÖK'e en içten teşekkürlerimi sunarım. Onun kıymetli katkıları, eleştirel bakış açısı ve destekleyici tutumu olmasaydı, bu tezi tamamlamak mümkün olmazdı.

Tez jürimde yer alan, destek ve geribildirimleri ile çalışmama katkı sunan Sayın Sezai YILMAZ ve Fatoş BULUT ATEŞ'e teşekkürlerimi sunarım.

Verilerin toplanması sürecinde yardım ve desteklerini esirgemeyen Psikolojik Danışman meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Tüm eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi olarak her zaman yanımda olan, beni her konuda destekleyen anneme, babama ve kardeşlerime çok teşekkür ederim. Onların varlığı ve desteği, bana her zaman güç ve cesaret verdi.

Tez sürecinde her daim yanımda olan ve beni her zaman motive eden sevgili eşim Mehmet KELEŞ'e de sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Onun sevgisi, desteği ve sabrı, bu yoğun çalışmanın üstesinden gelmemde büyük rol oynadı.

Onlarla geçireceğim vakitleri tezle değerlendirdiğim için sevgili kızım Begüm ve oğlum Bilgehan'dan özür diliyorum, sizin motivasyonunuz ve sevginiz ile bu tezi nihayete erdirebildim.

Saygılarımla,

Semra KELEŞ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
ÖN SÖZ	vii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ.....	xiii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlılar.....	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar.....	7

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer Gelişim Süreci ve Kuramları	8
2.1.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Kariyer Gelişim Kuramı	9
2.1.2. Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı	12
2.1.2.1. Gelişimsel Süreçler ve Temel Kavramlar	12
2.1.3. Super' in Kariyer Gelişim Kuramı	16
2.1.4. Super'in Çocuklukta Kariyer Gelişimi Modeli.....	22
2.2. Karar Verme Kavramı	29
2.2.1. Karar Verme Süreci	31
2.2.2. Karar Verme Kuramları.....	34
2.2.2.1. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı	34
2.2.2.2. Fayda Kuramı	35
2.2.2.3. Gelatt'ın Karar Verme Kuramı	35

2.2.2.4. Bilişsel GÜdü Kuramı.....	36
2.2.2.5. Çatışma Kuramı.....	36
2.2.3. Karar Verme Stilleri	38
2.3. Mükemmeliyetçilik.....	41
2.4. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Yurtiçi ve Yurtdışı Araştırmalar	46
2.4.1. Çocuk ve Ergen Kariyer Gelişimi Alanında Yapılan Araştırmalar	47
2.4.1.1. Çocuk ve Ergen Kariyer Gelişimi Konusunda Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar.....	47
2.4.1.2.Çocuk ve Ergen Kariyer Gelişimi Konusunda Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar.....	48
2.4.2. Karar Verme Stilleri ile İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	50
2.4.2.1. Karar Verme Stilleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	51
2.4.2.2. Karar Verme Stilleri ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	52
2.4.3. Mükemmeliyetçilik ile İlgili Yapılmış Araştırmalar	53
2.4.3.1. Mükemmeliyetçilik ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	54
2.4.3.2. Mükemmeliyetçilik ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	55

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	58
3.2. Evren ve Örneklem	58
3.3. Veri Toplama Araçları	59
3.3.1. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ).....	59
3.3.2. Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği (OOMÖ).....	60
3.3.3. Ergenlerde Karar Verme Ölçeği (EKVÖ)	62
3.4. Verilerin Toplanması	63
3.5. Verilerin Analizi	63

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Önergenlerin Kariyer Gelişim, Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	67
---	----

4.2. Önergenlerin Olumlu Mükemmeliyetçilik, Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Puanlarının Kariyer Gelişimlerini Yordamasına İlişkin Bulgular ...	68
4.3. Cinsiyete göre Ön ergenlerin kariyer gelişimlerinin farklılıklaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular	70

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Ön-ergenlerin Kariyer Gelişim, Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar	71
5.2. Önergenlerin Olumlu Mükemmeliyetçilik, Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Puanlarının Kariyer Gelişimlerini Yordamasına Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar	74
5.3. Cinsiyete Göre Ön Ergenlerin Kariyer Gelişimlerinin Farklılıklaşıp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar	78

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar	80
6.2. Öneriler	80
6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler:	81
6.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler:	81
6.2.3. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Açısından Öneriler	82
KAYNAKÇA	84
EKLER	98
ÖZGEÇMİŞ	101

KISALTMALAR

BK: Basıklık Katsayısı

ÇK: Çarpıklık Katsayısı

ÇKGÖ: Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği

EKVÖ: Ergenlerde Karar Verme Ölçeği

OOMÖ: Olumlu Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği



TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Super'e Göre Kariyer Gelişim Aşamaları ve Özellikleri.....	19
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyet ve Sınıf Dağılımı ve Yüzdeleri ...	59
Tablo 3. Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler.....	66
Tablo 4. Önergenlerin Kariyer Gelişimi, Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkiler.....	67
Tablo 5. Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Gelişimi Toplam Puanını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları.....	69
Tablo 6. Cinsiyet Açısından Ön Ergenlerin Kariyer Gelişim Düzeylerine İlişkin t- Testi Sonuçları	70

EKLER LİSTESİ

	Sayfa
Ek 1. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği- Örnek Maddeler	98
Ek 2. Olumlu Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği- Örnek Maddeler	99
Ek 3. Ergenlerde Karar Verme Ölçeği (EKVÖ).....	100



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölüm problem durumunun, araştırmanın amacının, araştırmanın öneminin, varsayımların, sınırlılıkların ve tanımların yer aldığı bölümdür.

1.1. Problem

Büyüyünce ne olacaksın sorusu küçük yaşlardan itibaren başlayıp eğitim hayatının sonuna kadar evrilerek devam eden bir sorudur. Ortaokul döneminde lise tercihi sürecine girildiğinden ve lisenin de gelecekteki mesleğini şekillendirdiği öngörüldüğünden bu sorunun cevapları daha çok aranmaya başlar. Bu soruların çözülmesi sürecinde ortaya çıkışı mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı olan psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanına önemli yük ve sorumluluklar düşmektedir. Kuzgun'a (2000) göre, bireylerin kendilerine en uygun mesleği seçmeleri, çeşitli meslek seçeneklerini değerlendirerek ihtiyaçları ve beklentilerine en iyi uyacak olanı belirlemeleri anlamına gelir. Bu karar anlık verilen bir karar olmayıp erken yaşlardan itibaren verdiği karar örüntülerinin bir sonucudur. Karar verme sürecini mesleki gelişim kuramcıları (Ginzberg ve ark. 1951; Super 1953), gelişimsel bir süreç olarak nitelemişlerdir. Super'e (1957) göre mesleki gelişim süreci çocuğun bilinçlendiği erken çocukluk dönemlerinden başlayarak ölünceye kadar devam eder. Ayrıca Super yaşam boyu devam eden bu süreci evrelere ayırmış ve belli sorumlulukların yerine getirildiği takdirde bu evrelerin sağlıklı bir şekilde atlatılabileceğini belirtmiştir. Büyüme evresine denk gelen ortaokul dönemi önergelerinin kariyer gelişim süreçleri açısından karar verme sürecine girdikleri ve fiziksel ve zihinsel olarak değişimler yaşadıkları bir evredir.

Ergenlik, fiziksel, psikolojik ve sosyal gelişimin yoğun yaşandığı erişkinliğe geçiş sürecidir (Polvan, 2000). Güçray'a (1995) göre, bu dönemde önergeler hem günlük basit kararlar hem de hayatlarını şekillendirecek önemli kararlar almak zorunda kalabilirler. Çolakadioğlu'na (2010) göre birey çocukluk yıllarında kendisini ilgilendiren kararların ailesi ya da çevresindekilerin almasına izin verirken, ergenlik döneminde özerkleşerek alacağı kararlarda kendisi daha fazla söz sahibi olmak ister. Mutlu (2011) ergenlerin sıklıkla eğitim, meslek seçimi, kişisel ve sosyallik gibi farklı konu ve durumlarda karar verme durumunda kaldığını ifade etmiştir. Örneğin; ön ergenlik döneminde gitmek istediği ortaöğretim kurumunu seçmek ya da ortaöğretime devam etmek istemiyorsa

kendine uygun olabilecek mesleğe yönelmek gibi. Bu süreci yönetebilmesi için Super'e (1990) göre bireyin belli bir mesleki olgunluğa/kariyer gelişimine sahip olması gerekmektedir. Super'e (1991) göre, bireyin bu süreci başarılı bir şekilde yönetebilmesi için belirli bir kariyer gelişimine ve mesleki olgunluğa erişmiş olması gerekmektedir. Super, mesleki olgunluğu, bireyin yaşına uygun şekilde karar verebilme ve mesleki gelişim görevlerini yerine getirme yeterliliği olarak tanımlar. Çünkü kariyer olgunluğunun göstergesi bireyin içinde bulunduğu döneme ait kariyer gelişim görevlerini yerine yetirmesi ile doğru orantılıdır. Ayrıca bireylerin etkili karar verme stiline sahip olduklarında daha sağlıklı kararlar alabildiklerini ifade etmişlerdir. (Bacanlı, 2008; Kuzgun, 2009)

Günlük yaşantımız içinde farkında olmadan çeşitli seçimlerde bulunur karar aşamalarından geçeriz. Bu kararlar geleceği şekillendiren arkadaş-eş seçimi, yatırım yapma, iş-meslek yönelimi, şehir değiştirme gibi önemli kararlar içermediği için bazen kararlarımızın farkında bile olmayız. Verilen kararlar geleceğe ya da anlık duruma göre çeşitli riskler içeriyorsa, değiştirme şansı yoksa kararların doğurabileceği sonuçları öngörmek ve seçenekleri belirlemek elzem hale gelmektedir (Yayla ve Bacanlı, 2011). Ueno'ya (2002) göre ergenlerin yetişkin olma sürecinde, kararlar verirken ihtiyaç duyabilecekleri bilgi, beceri ve tutum edinmeleri, belirledikleri hedeflere ulaşmak için plan yapmaları ve çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaları gerekir. Ergenlerin karar verme yönelimlerinin şekillenmesi onların bu konuda yardım talep etmesi yanlış karar alma ihtimallerini en aza indirgemiş olur (Larson ve Majors, 1998). Ayrıca iyi bir kariyer seçimi ergenlerin ileriki yıllarda sosyal ve ekonomik olarak bağımsız olmalarına ve kendilerine yetmelerine olanak sağlar (Ueno, 2002; Rogers, Creed ve Glendon, 2008).

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan 2552 sayılı Tebliğler Dergisi'nde (2003), ilköğretimin temel amaçları arasında, öğrencilerin ilgi alanlarının ve kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve meslekleri tanıyarak kendilerine uygun okul ve kurumlara yönlendirilmesinin oldukça önemli olduğunun altı çizilmektedir. Bu bağlamda bireyin seçeceği meslek onun edindiği değer ve birikimleri, sosyal-kültürel çevredeki konumunu, insanlar arası ilişkilerini, gelecek yaşamındaki iş olanaklarını ve aile yapısının temelini oluşturan önemli bir öğedir (Kırdök, 2010; Korkut, 2008; Yeşilyaprak, 2019). Ayrıca kendine uygun bir mesleğe yönelen, kariyer gelişimi gösteren kişilerin gelecekte mutlu, üretken, doyumlu meslek çalışanları olması öngörülebilir (Yeşilyaprak, 2018, s.8). Okul psikolojik danışmanlarının öğrencilerin karar vermelerine yardımcı olmak için, ergenlerin karşılaşılabilecekleri sorunları öngörerek bu sorunlar ile nasıl başa çıkacakları

konusunda yol gösterici olmaları (Gati ve Saka, 2001), uygun olan rehberlik programlarını hazırlayarak uygulamaları (Çoban, 2005) faydalı olacaktır.

Ergenlik döneminde kendini tanıma ve kimlik oluşturma sürecinde olan bireyler çevresindeki insanlar tarafından kendileri hakkında yapılan olumlu olumsuz eleştirileri dikkate alarak kendilerine birtakım standartlar belirlemektedirler. En iyiyi elde etme ve kusursuz olma çabası ergenlik döneminin belirgin özelliklerinden biridir (Erözkan, 2009). Flett ve Hewitt (2002), bireylerin kendilerinden yüksek başarılar beklendiğine inanarak bu beklentilere ulaşmak için çaba göstermelerini mükemmeliyetçilik olarak tanımlamaktadır. Benzer bir tanımla mükemmeliyetçilik “bireyin kendisine ve başkalarına yönelik yüksek standartlar belirlemek ve her şeyin her zaman düzen içinde olmasını istemek” olarak ifade edilmiştir (Littauer ve Littauer, 1997). Mükemmeliyetçilik, üzerinde yoğun çalışmalar yapılan ve çeşitli şekillerde tanımlanan bir kavramdır; ancak, bu kavramın net bir tanımı üzerinde fikir birliği sağlanamamıştır. Buna sebep olarak mükemmeliyetçiliğin olumlu yönleri olduğu gibi psikolojik ve davranışsal olarak sorunlara sebep olabilecek olumsuz yanlarının net bir şekilde ayrıştırılamaması gösterilebilir (Flett ve Hewitt, 2005; Kırdök, 2004; Ortar ve ark. 2018; Camadan, 2009).

Literatür incelendiğinde, araştırmacıların bazıları mükemmeliyetçiliğin olumsuz yönleri üzerinde durmuşlardır (Horney 1975; Hollender, 1978; Burns 1980; Frost ve diğ. 1990; Parker 2000; Hewitt ve Flett 1991; Slaney ve diğ., 2001. Mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda ise olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik şeklinde iki yönlü olduğunu vurgulamışlardır (Hamacheck, 1978; Ashby ve Rice, 2002; Kottman, 2000; Schuler, 2000; Silverman, 2007; Kırdök, 2004). Mükemmeliyetçiliği olumsuz bir özellik olarak gören Burns (1980) çocukluk yıllarından itibaren gelişen sevgi ve onaylanma ihtiyacından kaynaklanan gerçekçi olmayan hedeflere erişebilmek için aralıksız ve zorlayıcı bir şekilde uğraş verme olarak tanımlamıştır. Ona göre mükemmeliyetçilik *ya hep ya hiç* anlayışından beslenmektedir. Aynı şekilde mükemmeliyetçiliği ilk tanımlayan kişilerden biri olan Hollender (1978) da istenmeyen bir kişilik özelliği olarak tanımlamıştır. Ona göre mükemmeliyetçilik kişinin ya da çevresinin bir iş için gerekenden fazla performans beklentisi içinde olması durumudur. Mükemmeliyetçi tutuma sahip kişiler hedefe ulaşmak için aşırı çaba göstererek, hedefe ulaşamama ya da istediklerini elde edememe durumunda kendilerine yönelik suçlayıcı tavır sergileyebilirler (Hewitt ve Flett, 1991). Olumlu mükemmeliyetçilik yapısına sahip bireyler kendi yeterliklerinin ve becerilerinin farkında oldukları için kendilerine daha

ulaşılabilir hedefler belirlerler (Rice & Ashby, 2002). Bu hedefler öğrenciler için teşvik edici ve başarı getiriyorsa olumlu, kaygı ve huzursuzluk yaratıyorsa olumsuz olarak değerlendirilebilir (Kottman, Ashby, 2000). Hamacheck'e (1978) göre mükemmeliyetçi öğrenciler hedeflerine ulaşmak için motive olurlar kişisel ve çevresel etkenler onlar için geliştirici öğelerdir.

Hewitt ve Flett (1991), mükemmeliyetçiliği üç farklı gruba ayırarak “*kendine yönelik mükemmeliyetçilik*”, “*başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik*”, “*sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçilik*” olarak açıklamıştır. Kendine yönelik mükemmeliyetçiler, kendilerine katı kurallar ve hedefler belirler; başkalarına yönelik mükemmeliyetçiler, çevresindeki insanlara yönelik yüksek hedef ve standartlar belirler; sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçi yapısına sahip insanlar ise toplumun kendisine yönelik yüksek beklentiler içinde olduğunu varsaymaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak Kottman ve Ashby'e (2000) göre aile, öğretmen ve sosyal çevrelerinin öğrencilere yönelik kusursuz iş yapma beklentisi erken yaşlardan itibaren mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin oluşmasına neden olmaktadır. Ön ergenlik dönemi kişilik gelişimi ve sosyal gelişimin yoğun yaşandığı bir dönemdir. Ergenin kendisinin ve çevresinin belirlediğı standartlar dâhilinde kusursuz olma çabasına girmesinin kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Mükemmeliyetçilik öğrencilerin bilişsel- duyuşsal gelişimleri ve motivasyonları üzerinde etkili bir özellik olduğu için akademik konularla da ilişkilidir (Flett, Blankstein, Hewitt, 2009).

Myrick'a (1997) göre, kapsamlı gelişimsel rehberlik ve psikolojik danışma modeli, öğrencilerin daha verimli ve etkili bir şekilde öğrenmelerine katkıda bulunarak, kişisel, sosyal, mesleki ve akademik gelişimlerini destekler. Üst öğrenim kurumuna geçiş sınavına hazırlanılan ortaokul 7 ve 8. Sınıfların kapsamlı rehberlik modeli temel alınan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri doğrultusunda gereken bilgi beceri ve yeterliliklerin kazandırılmaya çalışılması gerekmektedir. Gelişimsel rehberlik, ortaokul çağındaki ön ergenlerin kendi hedeflerini ve davranışlarını anlamalarına, bu davranışların sonuçlarıyla olan bağlantıları kavramalarına yardımcı olarak, öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkı sağlar (Nazlı, 2011; Erkan, 2006). Öğrenciye uygun ve devamlılığı olan rehberlik hizmetleri ile öğrenciler güçlü ve zayıf yönlerini anlayabilir, potansiyellerini, yeteneklerini ve ilgi alanlarını fark edebilirler (Sasmita ve ark. 2021).

Kariyer gelişimi açısından kritik bir dönem olan ortaokul 7 ve 8. Sınıf dönemi ön-ergenlerin hem kişisel-sosyal hem de akademik açıdan çok yönlü gelişim ve değişimler gösterdiği bir dönemdir. Ergen fiziksel ve duygusal yönden kendini tanıyıp uyum

sağlamaya çalışırken bir yandan da lise tercihi ve akademik yönelim yapmak durumunda kalarak kariyer gelişimine yön verir. Belirtilen bilgiler yola çıkılarak bu araştırmanın problemi ön-ergenlerde kariyer gelişiminin yordayıcısı olarak olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ve karar verme stillerinin incelenmesidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı ortaokula devam eden ön-ergenlerin karar verme stilleri ile olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin kariyer gelişimlerini yordayıp yordamadığını incelemektir. Bunun yanı sıra araştırmada ön-ergenlerin kariyer gelişimlerinin, bazı değişkenlerle (cinsiyet) arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıda yer alan alt amaçlara cevap aranacaktır;

- 1- Ön-ergenlerin Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ölçeğinin alt boyutları olan *olumlu mükemmeliyetçilik* ve *olumsuz mükemmeliyetçilik* puanları ile Ergenlerde karar verme ölçeğinin alt ölçeklerinden *sorumluluktan kaçma*, *özsaygı*, *umursamazlık*, *panik*, *ihtiyatlı seçicilik* puanları Çocuklarda kariyer gelişimi ölçeği toplam puanını yordamakta mıdır?
- 2- Ön-ergenlerin Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ölçeğinin alt boyutları olan *olumlu mükemmeliyetçilik* ve *olumsuz mükemmeliyetçilik* puanları ile Ergenlerde karar verme ölçeğinin alt ölçeklerinden *sorumluluktan kaçma*, *özsaygı*, *umursamazlık*, *panik*, *ihtiyatlı seçicilik* puanları hep birlikte kariyer gelişimleri anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
- 3- Ön-ergenlerin kariyer gelişimleri *cinsiyete* göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Ortaokulda öğrenim gören ön-ergenler eğitim sisteminin şekillendirmesine bağlı olarak gitmek istediği ortaöğretim kurumunu seçmek ve buna yönelik ortak bir sınava girmek durumundadırlar. Ortaöğretime devam etmek isteyen öğrenciler ilgi ve yetenekleri doğrultusunda veya LGS sınav puanları temel alınarak meslek liseleri, spor liseleri, güzel sanatlar liseleri, anadolu liseleri, fen liseleri ya da sosyal bilimler liselerini seçebilirler. Ancak, aktif olarak örgün eğitimde yer almak istemeyen öğrenciler, meslek

yönelimlerine göre açık liseye geçiş yaparak karar vermek durumunda kalabilirler. Ortaokul yılları, öğrenciler için hem mesleki seçim hem de kendini tanıma sürecidir; bu dönemde hangi liseye yöneleceklerine dair kararlar alarak belirli adımlar atmaları gerekmektedir (Bacanlı, 1995; Yayla, 2011). Super'a (1963) göre ergenlerin kendilerinden beklenen kariyer gelişimi (kariyer olgunluğu) düzeyine ulaşmaları gerekmektedir. Ergenlerin bu düzeye ulaşmak için karar verme gibi becerilere sahip olması gerekir. Karar verirken çevresel faktörlerden, kişilik özelliklerinden etkilenebilir kendilerine göre stratejiler oluşturabilirler. Bu dönemde alınan kararlar, bireyin psikolojik sağlığı, sosyal ilişkileri ve gelecekteki meslek seçimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir; yaşamının genişlemesine ya da daralmasına neden olabilir.

Ergenler başarı ve rekabet odaklı eğitim sistemi içinde, en iyi olma ve hedefine ulaşma için mükemmel olma gereksinimi içine girerler. Mükemmel olma düşünceleri ile birlikte öğrenciler, karar verme sorunları yaşarlar. Bu durumda ergenlerin kendileri için uygun bir liseye devam edebilmeleri ya da meslek seçmeleri için sağlıklı bir kariyer gelişimi içinde olmaları, karar verme stillerini öğrenmeleri ve mükemmeliyetçi tutumlarını kontrol altına alabilmeleri için mesleki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ihtiyaçları vardır. Kuzgun'a (2005) göre kişilerin karar verirken kullandıkları stratejiler bilinirse onlara yapılacak olan yardım hizmetlerinin planlanması da kolaylaşır.

Bu araştırmada ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiler ve kariyer gelişiminin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın kariyer gelişimine yönelik rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ortaokul dönemi meslek seçimi adına kritik bir dönem olduğu (Bacanlı, Bozgeyikli & Doğan, 2009) ve mesleğe yönelmenin ilk defa ortaokulda gündeme geldiği (Sapmaz, 2010) için bu çalışma ortaokul 7 ve 8. Sınıf öğrencilerine yönelik olarak yapılacaktır. 6. Sınıf öğrencilerinin çoğunluğunun yaş itibari ile ergen olarak kabul edilmemesinden, ergenliğe henüz girmiş ve girmekte olan 7 ve 8. Sınıflarla bu çalışmanın yapılması uygun görülmüştür. Ülkemizde yapılan mevcut çalışmalara bakıldığında ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimiyle ilgili çalışmalar azınlıktadır. Ayrıca ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olup yapılacak araştırma bu açıdan önemlidir. Bu araştırma sonuçlarının çocukların kariyer gelişimiyle ilgili alanyazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlılar

1. Araştırmaya gönüllü olarak katılan ortaokul 7. ve 8. Sınıf öğrencilerinin araştırmada kullanılan ölçekleri gerçek duygu ve düşüncelerini yansıtacak şekilde samimi bir şekilde doldurdıkları varsayılmaktadır.

2. Araştırmada kullanılan ölçme araçları araştırmanın amaç ve niteliğine uygun olarak seçilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Niğde ilinde öğrenim gören 7. ve 8. Sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.

2. Araştırma Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği, Olumlu-Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği, Ergenlerde Karar Verme Ölçeği ölçeklerinin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kariyer: Bireyin hedeflediği kişi olma yolunda karşılaştığı çeşitli yaşam görevlerini ve bu görevlerin üstesinden gelme çabalarını kapsayan bir yaşam süreci olarak tanımlanabilir. (Super, 1990, s. 225-226).

Kariyer Gelişimi: Bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünüm ve mesleki gelişimde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır (Kuzgun, 2009).

Karar Verme: Bireyin bir ihtiyacını karşılamak amacıyla, mevcut seçenekler arasından en uygun olanını seçme sürecidir (Güçray, 1998).

Karar Verme Stili: Bir bireyin karar verme durumuyla karşılaştığında gösterdiği, zamanla öğrenilmiş ve alışkanlık haline gelmiş davranış kalıbıdır (Scott ve Bruce, 1995).

Mükemmeliyetçilik: Hata yapma konusunda aşırı endişe, ulaşılması zor yüksek standartlar belirleme, olumsuz sosyal değerlendirmeden korkma ve kendini ve başkalarını sert bir şekilde eleştirme eğilimi ile tanımlanan, çok boyutlu bir kişilik özelliğidir (Flett ve Hewitt, 2002).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın konusu ile ilgili olarak kariyer gelişimi, karar verme stilleri ve mükemmeliyetçilik ile ilgili kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. Kuramsal çerçeve açıklandıktan sonra yurtiçi ve yurt dışında yapılan çeşitli çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Kariyer Gelişim Süreci ve Kuramları

Kariyer yaşamımız boyunca yaptığımız tüm işleri, boş zamanlarda yapılan etkinlikleri, hayatta üstlenilen rolleri kısaca yaşamın tüm yönlerini içerir (Kuzgun, 2004; Yeşilyaprak, 2016). Kökeni Fransızca “carrière” kelimesine dayanan ve gidilen yol anlamına gelen kariyer TDK’de “bir meslekte zamanla edinilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmıştır. Seymen’e (2004) göre kariyer bireylerin profesyonel yaşamlarındaki değerlerinin, elde ettikleri başarılarının, tutum ve davranışlarının etkisiyle meslek hayatlarında güdülenme yaşanması ve ilerleme göstermesidir. Zunker (2012) kariyeri bireyin yaşam boyu oynadığı roller olarak ifade etmiştir. Bu bağlamda kariyer yaşam boyu devam eden bir süreç olarak değerlendirilebilir (Sharf, 2017; Super, 1957).

Kuzgun’a (2009) göre kariyer, mesleki gelişim süreci boyunca ilerleme, duraklamalar ve gerilemeleri ifade eden ve yaşam boyunca bir dizi olay, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin ardışıklığı olarak oluşan bir kavramdır. Yapılan tanımların kapsayıcılığına karşılık kariyer kavramı yüksek statülü çalışma alanlarını çağrıştırmaktadır. Bu durum terfi ya da yüksek maddi getiri ile de ilişkilendirilebilir. Mühendislik veya doktorluk toplumca bir kariyer olarak algılanırken garsonluk bir kariyer olarak algılanmayabilir. Oysa kariyer sadece dikey yönlü bir ilerleme değil, yatay olarak da kişiyi hoşnut edecek ve doyuma ulaştıracak çalışma alanlarına yönelmesini de kapsamaktadır (Mavisu, 2010). Buna bağlı olarak kişilerin yaşamları boyunca kariyerlerine yönelik birçok davranış ve seçim yapması gerekmektedir (Super, 1975). Kariyer kişiye doğrudan sunulan bir alternatif veya yol değil kişinin kendi başına keşfetmesi ve oluşturması gereken bir olgudur. Bireylerin meslekleri veya işleri aynı olabilirken kariyerleri kişiye özgüdür. Bu bağlamda yaşam sürecine daha uygun olduğu ve daha kapsayıcı olan “kariyer gelişimi” kavramı tek başına kariyer kavramının yerini almaya başlamıştır (Ünsal, 2014; Özeydin, 2021).

Kariyer gelişimi, bireylerin meslek yaşamını ve bu yaşamdaki rolleri ile ilişkili olarak kendilerini anlama sürecidir ve bu süreç yaşam boyu devam etmektedir (Zunker, 2000; Super, 1990). Birey kariyer gelişimi içerisinde kendi kariyer örüntülerini oluşturarak hayattaki rolleri ile bütünleşmeye, kendini ifade etmeye ve kendini tanımaya başlar (Niles ve Bowlbey, 2013). Kariyer gelişim süreci bireyin yaşamı boyunca devam eden zihinsel, fiziksel ve duygusal gelişimi kapsamaktadır (Yayla ve Bacanlı, 2011). Kariyer gelişimi psikososyal gelişimi de içine alarak toplumsal beklentiler, popüler olma ve mesleki fırsatlardan da etkilenmektedir (Dölek, 2008). Kariyer gelişiminde meslek seçim sürecinin nasıl oluştuğunu, bireylerin mesleki seçimlerini nasıl gerçekleştirdiklerini, çocukluk döneminden itibaren sorulan "Büyüyünce ne olacaksın?" sorusuna gerekçeli cevapların nasıl verilmeye başlandığını ve gençlerin belli bir mesleğe ya da iş koluna neden yöneldiklerini anlamak için mesleki gelişim kuramları ortaya çıkmıştır. Bu kuramlar, karmaşık olan bu süreci basit ve anlaşılır bir şekilde açıklamayı amaçlar.

Yeşilyaprak (2018), kuram kavramını; olaylara, olgulara ilişkin gözlemleri düzenleme ve yorumlama için bir çerçeve sağlayan genel kavramların ve fikirlerin sistematik açıklamasıdır, şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak mesleki gelişim kuramları; mesleki gelişim sürecini, meslek seçimi ve karar almanın nasıl oluştuğunu ve süreci etkileyen faktörleri inceleyip açıklamaya çalışan bilimsel görüşlerdir, denilebilir. (Yeşilyaprak, 2018). Ginzberg, Ginzburg, Axelrad ve Herma (1951); Super (1953) ve Gottfredson (1981) kariyer gelişimini gelişimsel ve yaşam boyu devam eden bir süreç ele alarak kariyer gelişim kuramlarını ortaya koymuşlardır.

Araştırmanın konusu, ön-ergenlerdeki kariyer gelişimini incelemektir. Bu araştırma, kuramsal temelini Super'ın yaşam alanı kuramına dayandırmakta ve kullanılan ölçek de bu kuramdan esinlenerek geliştirilmiştir. Bu nedenle, Super'ın yaşam alanı kuramı detaylı olarak açıklanacaktır.

2.1.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Kariyer Gelişim Kuramı

Ginzberg ve arkadaşları meslek seçimi/ kariyer gelişimi sürecini gelişimsel bir bakış açısı ile alan ilk kuramcılardır. Meslek seçim sürecini araştırmak ve kuram geliştirmek amacıyla farklı mesleklere sahip Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma bir araya gelerek disiplinler arası bir anlayış benimsediler. Kuram geliştirme sürecinde mesleklerini kendi inisiyatifleri ile seçmiş bir örneklem oluşturarak deneysel araştırmalar

yapmışlardır (Yeşilyaprak, 2012).

Ginzberg ve Ark. meslek seçimini belli bir anda verilen bir karar olmaktan çok yaşamın ilk 20 yılında bir süreç olarak ele almıştır (Kuzgun, 2009). Yeşilyaprak (2005) bu kuramda vurgulanan üç temel unsurdan bahseder. Bunlar; -Meslek seçimi bir süreçtir; -Bu süreç, büyük ölçüde geri dönülmezdir; -Seçim süreci daima bir “uzlaşma”yı içerir. *Süreç*; mesleki karar verme sürecinin erinlik öncesi başlayıp, 20’li yaşlara devam etmesidir. *Geri dönülmezlik*; kişi mesleğinde değişiklik yapmak istiyorsa daha önce aldığı eğitime ek olarak yönelmek istediği alanla ilgili eğitim alması gerekir. *Uzlaşma*; bireyin ilgi, istek, değerleri ile mevcut imkânları arasında bir uzlaşma sürecidir. Ginzberg daha sonra yaptığı çalışmalarda meslek seçiminin geri dönülemezliği kavramını revize etmiş kariyer gelişimini yaşam boyu devam eden bir uyum süreci olarak tanımlamıştır (Yeşilyaprak, 2012).

Ginzberg ve arkadaşları mesleki seçim/kariyer gelişimi sürecini; *fantezi(hayal) dönemi, deneme dönemi* ve *gerçekçi dönem* olmak üzere 3 döneme ayırmışlardır. Deneme ve gerçekçi dönemin alt basamakları da bulunmaktadır.

Fantezi (Hayal) Dönemi (6- 11 yaş): Kariyer gelişiminde çocukluk çağına denk gelen dönemdir. Meslek seçimi erken yaşlardan itibaren meslek isimleri ile başlayan bir süreçtir (Kuzgun, 2006). Çocuklar “büyünce ne olacaksın?” sorusuna hiç düşünmeden cevap verirler fakat mesleki ilgileri henüz gerçekçi değildir. Çevresinde bulunan, kitaplardan ya da çizgi filmlerden öğrendikleri meslekleri model alarak çeşitli rollere girerek oyunlar oynar ve o mesleğin fantezisini kurarlar. Bazen bir meslek erbabının kıyafeti, arabası vs. dikkatini çektiği için o mesleği tercih edebilirler. Henüz zaman algısı gelişmediği için bu dönemdeki tercihler gerçeği genelde yansıtmaz. Fakat oyun ve hayal kurma faaliyetleri çocuğu gelecekteki gelişim görevlerine hazırlar.

Deneme Dönemi (11-17 yaş): Bu dönemde ön-ergenlik geç çocukluk dönemine denk gelmektedir. Artık çocukların kendi ilgi, yetenek ve değerleri belirginleşmeye başlamıştır. Güçlü ve zayıf yönlerini ve yönelmek istediği mesleğin niteliklerini tanıyarak meslek tercihlerini düşünmeye başlarlar. Deneme dönemi kendi için basamaklara ayrılır:

İlgi basamağı: 11 yaştan itibaren çocuklar hayal kurmayı bırakarak mesleki seçimlerinde ilgilerini ön plana çıkarırlar. Çevresindeki meslekleri ve rolleri gözlemleyen çocuklar “bu mesleği yapmaktan hoşlanacak mıyım? Sorusunu kendine sorar. Beğendiği ya da hoşlanmadığı etkinlikleri ayırt ederek meslek seçimi sürecinde ilgilerin önemini başlayarak tercihleri şekillenmeye başlar.

Yetenek basamağı: 13- 14 yaşlarına denk gelen ön ergenlik dönemini kapsar. Genç artık meslek seçimi sürecinde yeteneklerin önemini anlamaya başlayarak ilgi duyduğu alanlara kendi yeteneğinin olup olmadığını içsel denetimlerini kurarak anlamaya çalışır. Eğitim daha fazla önem taşımaya başlar ve zaman perspektifinin de gelişmesi ile gelecek planları daha gerçekçi bir hal alır.

Değer basamağı: 15-16 yaşındaki ergenler değerlerini ön plana alarak hedefler oluşturmaya ve kariyer kararı vermeye başlarlar. İnsanlara faydalı olma anlayışı gelişmeye başlar ve topluma hizmet etme bu yolla doyuma ulaşma gibi fikirler gelişmeye başlar. Mesleklerin insan yaşamı üzerindeki etkilerini far eder ve insan yaşamını olumlu-olumsuz yönden nasıl şekillendirdiğinin farkına varır.

Geçiş basamağı: 17-18 yaşına gelen ergen artık meslek seçimi süreci hakkında belli başlı sorumlulukları olduğunun farkına varmaya başlar. Kendileri tanıma süreci içinde olan gençler meslekler hakkında da derinlemesine araştırmalar yaparak bilgilerini zenginleştirir.

Gerçekçi Dönem (18- 22 yaş): Ergen bu dönemde ilgi ve yetenekleri ile kişisel özelliklerini ve toplumsal değerler arasında bir bütünlük sağlamaya çalışır ve aralarındaki uyuma bakar. Bireylerin aldıkları eğitimin süresi ve işe başlama olanak ve yaşları farklılık gösterebildiği için bu dönemi zaman süreci farklı işlemektedir. Gerçekçi dönem şu basamaklara ayrılmıştır:

Keşfetme/araştırma basamağı: bu dönem üniversiteye girişle başlamakta hedeflerin giderek daralması ile sona ermektedir (Kuzgun, 2009). Üniversite hayatı daha özgür bir ortama sahiptir fakat genç yapacağı tercihler ile alakalı belirsizlik veya zıt duygular yaşayabilir.

Billurlaşma basamağı: bu dönemde artık kararlar kesinleşmiştir ve belirli bir kariyer tercihi yapılmıştır. Anahtar figürleri oluşturan ebeveyn ya da öğretmenlerinin etkisiyle kendisine uygun olup olmadığını sağlıklı bir şekilde düşünüp karar veremeyen gencin meslek seçimi yapmasına sahte billurlaşma denir.

Belirme basamağı: genç seçtiği kariyer alanı ile ilgili profesyonel eğitim alarak iş ve çalışma alanına yöneldiği dönemdir. Yapılan tercihlerin uygun olabilmesi için Ginzberg ve arkadaşları dört temel faktörü vurgulamıştır. Bunlar gerçeklik, eğitim süreci, etkileşim sağlanması ve iş doyumunu ile kişisel değerlerdir.

2.1.2. Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı

Gottfredson'a (1996) göre meslek seçimi, bireyin sosyal düzen içinde bir yer bularak topluma uyum sağlama çabasıdır. Ona göre, insanlar prestijli mesleklere yönelme eğilimindedir ve bazıları diğerlerinden daha fazla sosyal ve ekonomik avantajlara sahiptir ya da bu avantajlardan yoksun kalır.

Kariyer hedeflerinin gelişimi ile ilgili varsayımlar şunlardır:

- Kariyer gelişimi çocukluktan itibaren başlayan bir süreçtir.
- Kariyer hedefleri, bireyin benlik kavramını ortaya çıkaran girişimlerdir.
- Kariyer memnuniyeti, kişinin kariyerinin benlik algısı ile örtüşmesidir.
- Bireyler, kariyer gelişimi süresince kullanacakları bazı mesleki kalıpları geliştirirler.

Bu kuram, diğer mesleki kuramlardan bazı farklılıklara sahiptir. Öncelikle, kariyer gelişimini sosyal benliğin tamamlanması, ardından psikolojik benliğin tamamlanması olarak tanımlamıştır. Meslek seçimi, sosyal düzen içinde kendini bulma çabasıdır. Bu sebeple, kuram sosyal cinsiyet, sosyal statü gibi sosyal faktörleri, kişisel faktörlerden daha önemli görür. Bireyin sosyal ve psikolojik benliğini tamamlaması sürecinde değerler, yetenek, beceri gibi kişilik özellikleri de rol oynar. Kuram ayrıca, kariyer gelişiminin başlangıcını okul öncesi döneme indirgemiş ve bilişsel gelişimin etkisini erken yaşlardan itibaren vurgulamıştır. Meslek seçimi süreci, mevcut alternatifler arasından eleme yaparak daraltma ve seyretme süreci olarak ele alınmaktadır. Son olarak, bireyin hedeflediği mesleklerle kişisel özelliklerini (değer, yetenek, ilgi) nasıl uzlaştırdığına bakar.

2.1.2.1. Gelişimsel Süreçler ve Temel Kavramlar

Eşleştirmenin oldukça önemli bir yere sahip olduğu daraltma ve uzlaşma kuramında dört temel gelişimsel süreçten bahsedilmektedir. Bunlar, Yaşa bağlı olarak bilişsel becerilerde büyüme (bilişsel büyüme), Kendine yönelimin artması ve benlik gelişimi (öz yaratım), Kademeli şekilde en az tercih edilen mesleki alternatiflerin elimine edilmesi (daraltma) ve Meslek seçiminde dışsal sınırların farkına varılması (uzlaşma) (Yeşilyaprak, 2012 s:201).

Bilişsel Büyüme/Mesleki Büyüme: Kurama göre mesleki büyüme süreci bilişsel yeterlilik gerektirmektedir. Çocuk okulöncesi dönemde sezgisel düşünürken, ilkokul döneminde somut düşünmeye, ergenlikte ise soyut düşünmeye başlar. Bu durum çocuğun yaş aldıkça edindiği bilgileri analiz edip çok yönlü düşünmeye başladığının ve değerlendirmelerde bulunduğunun göstergesidir. Buna karşın aynı grubundaki çocuklarda öğrenme ve akıl yürütme noktasında belirgin farklarda görülebilir (Sharf, 2017).

Özyaratım: Gottfredson kuramını açıklarken daha çok biyolojik ve kalıtsal temellere vurgu yapmıştır. Daha sonra yaptığı çalışmalarda ise bireyin birçok özelliğinin biyolojik temelli olması yanında ilerleyen yıllarda bu yapının etkileşime geçilen insan ve çevre unsurları ile şekillendiğini belirtmiştir. Kişilik yani benlik bireyin kalıtsal olarak getirdiği özellikler ile çevreyle olan etkileşimleri ile ortaya çıkmaktadır. Benlik kavramını iki yönlü olarak açıklanmıştır. Bunlar; zeka, sosyal statü, cinsiyet gibi yapıları içeren *sosyal benlik* ve değerler, kişilik özellikleri gibi yapıları içeren *psikolojik benlik*dir. Gottfredson' a göre mesleki benlik; bireylerin kariyer seçimi ve gelişimi ile kariyer kararlarını alırken kendileri değerlendirmelerini içeren benlik kavramının bir sonucudur (Yeşilyaprak,2012).

Daraltma: Mesleki seçim/ kariyer gelişim süreci daraltma ile başlamaktadır. Bireylerin kendi benlik kavramları ile örtüşen mesleklere yönelip çatışan meslekleri elemesi durumuna *daraltma* denir (Yeşilyaprak, 2012). Bireylerin kendilerini nasıl gördükleri meslek seçimini etkilerken, meslek seçimleri kendilerine olan algılarını etkilemektedir. Çocuklar ilk olarak sosyal benliklerinin etkisi altında kalarak algıladıkları sosyal alana uygun olan ve olmayan meslekleri ayırt ederek elemeye başlar. Bu süreci mesleklerin sosyal statü, cinsiyet rolleri açısından kabul görmediğini düşündükleri meslekleri elimine ederek gerçekleştirirler (Sharf, 2017). Buna karşın mevcut seçeneklerin çeşitliliğini kademeli bir şekilde kişisel beceri ve ilgilerine uygun meslek arayışında azalttıkları için elemelerin çoğu zaman farkında bile olmazlar. Daraltma sürecinde kişinin benlik kavramı ile sosyal alanının oluşmasında beş temel ilke geçerlidir.

1. Soyut düşünme ve soyutlama yeteneği gelişimi,
2. Benlik kavramı ve mesleki tercihlerin etkileşimli gelişimi,
3. Ayırışma ve birleştirmede örtüşme,
4. Aşamalı olarak seçeneklerin elenmesi,
5. Tercihlerde bulunma ama sürekli ifade edememe (Yeşilyaprak, 2012, s:203).

Çocuklar daraltma sürecinin dört aşamasından geçmektedir. Cinsiyet, zeka, ilgiler, sosyoekonomik düzey, yetenekler ve değerler bir alandan diğerine geçerken önemli etmenlerdir. Ancak bilişsel farklılıklardan kaynaklı olarak bu süreçler çocuklarda farklılık göstermektedir. Bu nedenle aşamalarda belirtilen yaş aralıkları araştırmalar sonucu elde edilen ortama yaş aralıklarıdır. Ayrıca bu aşamalar eğitim-öğretim kademlerinin yaş aralıkları ile de örtüşmektedir.

1. *Aşama: Büyüklük ve Güce Yönelim (3-5 yaş)*: okul öncesi döneme denk gelen bu aşama da çocuklarda sezgisel düşünme gelişir. İnsanları kendi pencerelerinden, büyük-küçük, güçlü-zayıf ya da genç-yaşlı olarak basitçe sınıflandırır. Meslekleri tanımaya başladıkları bu dönemde önceden olmak istedikleri hayvan ya da obje gibi şeylerden vazgeçerler.
2. *Aşama: Cinsiyet Rollerine Yönelim (6-8 yaş)* : Çocukların okul başladıkları döneme denk gelen bu aşamada artık çocuk somut düşünmeye ve temel ayrımlar yapmaya başlar. Aynı zamanda çevresindeki insanları; ebeveyn, abi-abla, komşular, öğretmenler, vs. toplumsal olarak veya iş alanında farklı rolleri olduğunu fark ederler. Meslekleri daha çok kavramaya başladıkları bu dönemde daha çok etkileşimde oldukları, öğretmen, doktor, şoför gibi ya da üniforma giyen polis, asker, hemşire gibi meslekler dikkatlerini çeker. Çocuklar bu dönemde cinsiyet rollerinin farkına vararak mesleklerle ilgili kendi cinsiyetlerine göre ayırım yapmaya başlarlar (Yeşilyaprak, 2012). Cinsiyet rollerini ise büyük oranda ebeveynleri daha sonra ise etkileşimde oldukları kişiler ve sosyal medya yolu ile edinirler. Çocuklar kendi cinsiyetlerinin en iyi olduğuna karar verebilirler ve meslekleri cinsiyet tiplerine göre sınırlandırabilirler. Bundan dolayı mesleki anlamda ilk daraltma cinsiyet faktörüne bağlı olarak geliştirilir (Sharf, 2017).
3. *Aşama: Sosyal Değerlere Yönelim (9-13)*: bu aşama çocuklar artık somut düşünme evresinden çıkarak soyut düşünmeye başlarlar. Birebir etkileşimde olmadığı meslekleri de merak ederek fark etmeye başlar. Çocuk sosyal statülerin farkına vararak arkadaşları veya toplum tarafında yapılan sosyal değerlendirmeler ilgisini çekmeye başlar. Çevresindeki insanları gözlemleyerek, davranış ve konuşma biçimlerine, kıyafetlerine, sahip oldukları eşyalara ya da oturdukları evlere bakarak sosyal sınıfları hakkında bilgi edinirler. Çocuk(önergen) artık 13 yaşına geldiğinde meslekleri

prestijlerine göre ayırabilirler. Bu duruma göre bireyin *kabul edilebilir prestij sınırının* altında ya da üstünde kalan meslekler elenir. Yani çocuklar artık meslekleri cinsiyet ve prestij düzeyi olarak iki faktöre göre değerlendirebilir.

4. Bu dönem için içinde çocuk aynı zamanda gelir ve eğitim düzeyi ile meslek arasındaki ilişkiyi kavramaya başlar. Bir mesleğin hiyerarşik olarak yerini, yaşam standartlarını, toplumdaki yerini değerlendirmeye başlar. Ayrıca bu dönemde ebeveynlerinin onların hangi mesleği yapmalarını istediklerine yönelik fikir sahibi de olurlar. Ailelerin sosyal sınıfına bağlı olarak elimine edilen meslek sayısı artarak seçenekler azalmaktadır. Çocuklar ise nadiren üst düzey meslekleri tercih etme yoluna giderler çünkü bu meslekler için çok çaba sarf edilmesi gerektiğini veya başarısız olacaklarını düşünürler (Yeşilyaprak, 2012). Bu dönem aynı zamanda araştırmanın uygulandığı grubun yaş aralığına denk gelmektedir.
5. *Aşama: İçsellige, Biricik Ben'e Karşı Yönelim (14yaş Ve Üzeri):* Bu dönemde ergen toplumda kendine yer edinmeyi amaçlamaktadır. Artık kim oldukları ile daha çok ilgilenmeye, soyut ve karmaşık olan bilgiler işlemeye ve bütünleştirmeye başlarlar. Bu aşamada diğer aşamadan farklı olarak mesleki seçeneklerin elenmesi daha bilinçli bir şekilde yapılır. Bilişsel gelişime bağlı olarak erken kendisinin biricik yönlerini keşfederek yönelmek istediği meslekle ilgili detayları daha iyi kavramaya başlar. Ergenler ilgileri, değerleri, becerileri, ebeveynlerinin ihtiyaçları ve şekillenmeye başlayan kimlikleriyle ilgili bilgi sahibi oldukça kendilerine uygun olan mesleği seçme olasılıkları artacaktır (Sharf, 2012). Eşleştirme süreci çok yönlü bir hal almıştır. Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kızlar daha çok ev- iş arasında denge kurma üzerine yoğunlaşırken erkekler kendisi ve ailesi için maddi getiri ve güvenlik ihtiyacını gidermeye yoğunlaşmıştır. Yönelmek istediği meslekle ilgili eğitim ve çalışma koşullarını araştırır. Mesleki yönelim sürecinde her şey yolunda giderse “*ideal hedef*” ortaya çıkmış olur. Eğer hedef belirleme sürecinde ergenin ideal hedefi ulaşılabilir bir hedef değilse ergenin gerçeklik algısına vurgu yapılarak gerekli mesleki rehberlik yapılmalıdır. Gerçeklik algısı yüksek olan bir ergen kendisine uygun ve gerçeklik algısını karşılayan bir ideal hedef seçmiştir. Bu dört aşamadan sonra ergen kariyer gelişimi ile ilgili yönelimlerinde bireysel veya çevresel faktörlerden kaynaklı zorluklar yaşanabilir. Uzlaşma süreci ile bu son bulur (Siyez, 2014).

Uzlaşma: Ergenler, meslek seçim süreçlerinde başlangıçta geniş bir yelpazede çeşitli meslekleri değerlendirirken, zamanla kendilerine uygun olmayanları eleyerek seçeneklerini daraltırlar. Bu süreçte "uzlaşma" aşamasına geldiklerinde, başlangıçta en çok tercih ettikleri mesleklerden vazgeçmek zorunda kalabilirler. Bu, en iyi seçenek yerine daha gerçekçi ve ulaşılabilir olanı seçmeyi ifade eder. Uzlaşma süreci, belirlenen mesleki hedeflerin dışsal gerçeklik ile uyum sağlamasıdır. Bu süreçte bir geriye dönüş ve yeniden değerlendirme gözlenir. Meslek seçiminde uzlaşma, ilk olarak bireyin ilgi alanlarına göre yapılır. Eğer ilgi alanlarına uygun mesleklerden bir seçim yapılamazsa, ikinci aşamada mesleğin sağladığı saygınlık göz önünde bulundurulur. Son olarak, cinsiyet faktörü devreye girer ve buna göre bir uzlaşma sağlanır. Bu sıralama, gençlerin meslek seçimlerinde izledikleri adımları ve tercihlerini şekillendiren ana etmenleri ortaya koymaktadır.

2.1.3. Super' in Kariyer Gelişim Kuramı

Kariyer gelişim kuramcılarından Donald Super kariyer gelişim sürecini bir karar verme süreci ya da belli bir zaman diliminde oluşan bir durum olarak almak yerine geniş bir perspektiften değerlendirmiştir. Kariyer gelişim sürecini yaşam boyu devam eden bir süreç olarak ele alarak boylamsal bir kuram ortaya koymuştur (Özyürek, 2013). Zaman içerisinde kuramını farklı isimler belirlese de “yaşam boyu kariyer gelişim kuramı- yaşam alanı kuramı” olarak adlandırmıştır. Kuram geçmişten bugüne mesleki gelişim süreçleri, kariyer gelişimi-eğitimi ve kariyer psikolojik danışmanlığını alanlarında faydalı bir yaklaşım ve model olarak görülmektedir (Kuzgun, 2009).

Super (1990) kuramına göre kariyer gelişimi çok yönlü olan dinamik bir süreç olup yaşamın her alanında değişen ve gelişen roller bulunmaktadır. Genetik bir takım özellikler, psikolojik ve sosyolojik faktörler bu süreç üzerinde oldukça etkilidir. Siyez' e (2012) göre genetik faktörlerimizin yanında büyüdüğümüz coğrafi yapı da kariyer gelişimi üzerinde oldukça etkilidir. Bireyin psikolojik özellikleri değerler, ilgiler, zekâ ve yetenekleri içerirken bu özellikler kişilik gelişimini ve başarıyı da etkileyen unsurlardır. Sosyoekonomik faktörler ise bireyin aile yapısı, eğitim aldığı okul, arkadaş çevresi, doğup büyüdüğü şehir-ülkeyi içerir. Bireyin psikolojik özellikleri arasında değerler, ilgiler, zekâ ve yetenekler yer alır ve bu özellikler, kişilik gelişimi ile başarıyı etkileyen faktörlerdir. Sosyoekonomik faktörler ise bireyin aile yapısı, eğitim aldığı okul, arkadaş çevresi, doğup büyüdüğü şehir-ülkeyi içerir. Bu bireyin içinde çalışacağı iş ortamını ve

çalışma uygulamalarını etkiler. İnsanlar zamanla ve deneyimle değişir ve gelişir (Dölek, 2008).

Super kariyer gelişim kuramını ilk olarak açıkladığında kuramını teorik önermeler ile özetlemiştir. Daha sonra yaptığı araştırma ve geliştirme çalışmaları ile bu önermelerin sayısı artmıştır. Super ve ark. (1996) tarafından oluşturulan önermeler aşağıda açıklanmıştır:

1. Bireylerin yetenekleri, becerileri, kişilikleri, gereksinimleri, değerleri, özellikleri ve benlik kavramları farklılık gösterebilir.
2. Bireyler bu özellikleri sayesinde birçok işi yapma yetkinliğine sahiptirler.
3. Her meslek, karakteristik bir beceri ya da kişilik özelliğine sahip olmayı gerektirir. Ancak meslek içinde farklı özelliklere sahip bireylerde bulunabilir. Her birey için farklı mesleklere yönelebileme söz konusudur.
4. Sosyal öğrenmenin bir ürünü olan benlik kavramının kararlılığı ergenliğin sonundan yetişkinliğin sonuna kadar olan dönemde giderek artmaktadır. Ancak yine de bireylerin benlik kavramları zamana ve deneyimlere bağlı olarak değişir. Bu da bireyin mesleki yeterliğini ve mesleki tercihlerini etkiler.
5. Belirtilen değişim süreci yaşam boyu devam eder ve bu süreç büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çekilme olmak üzere beş yaşam dönemini kapsar.
6. Kariyer örüntüleri, (geçici ve kalıcı işlerin sayısı ve bu işlerde geçirilen süre ile meslekte ulaşılan düzey) bireylerin ebeveynlerinin sosyo-ekonomik düzeyi, zihinsel kapasite, eğitim düzeyi, becerileri, kişilik özellikler (gereksinimler, ilgiler, benlik kavramı), kariyer olgunluğu ile kişinin karşısına çıkan kariyer fırsatlarına göre şekillenir.
7. Bireyin herhangi bir yaşam-kariyer basamağında çevrenin ve organizmanın istekleri ile başarılı bir şekilde başa çıkması, bireyin bu görevlerle başa çıkmadaki hazır bulunuşluğuna yani —kariyer olgunluğunal bağlıdır.
8. Kariyer olgunluğu hipotetik bir yapıdır. Bu kavramın işe vuruk bir tanımını yapmak zekâyı formüle etmek gibi zordur.
9. Yaşam dönemlerindeki gelişime, kısmen ilgi ve yeteneklerin olgunlaşmasını kolaylaştırarak, kısmen de kavramların gelişiminde gerçeğin test edilmesine yardımcı olarak rehberlik edilebilir.
10. Kariyer gelişimi temelde, mesleki benlik kavramının gelişimi ve

uygulanmasıyla ilgilidir. Benlik kavramı, bireyin yetenekleri ve fiziksel oluşumunun etkileşiminin bir ürünü olup yaptığı gözlemler ile rol oynamaya ilişkin olarak büyüklerinden ve arkadaşlarından aldığı onayın derecesine göre oluşan bir sentez ve uzlaşma sürecidir.

11. Bireysel ve sosyal etmenler ile gerçeklik ve benlik kavramları arasındaki sentezleme ve uzlaşma süreci, rol oynama ve verilen geribildirimler doğrultusunda öğrenme ile ilgilidir. Rol oynama psikolojik danışma oturumlarındaki bir fantezide veya sınıflarda, kulüp çalışmalarında, yarı zamanlı yapılan işlerde veya ilk girilen işlerde olduğu gibi gerçek yaşam etkinliklerinde gerçekleşebilir.
12. İş doyumu ve yaşam doyumu bireyin kendi beceri gereksinim, değer, ilgi, kişilik özellikleri ve benlik kavramına uygun seçenekler bulmasına bağlıdır.
13. İşten elde edilen doyumun derecesi, benlik kavramına uygulanabilme derecesi ile orantılıdır.
14. İş ve meslek, erkeklerin büyük çoğunluğu ve kadınların da pek çoğu için kişiliğin organizasyonunu sağlar. Bazı insanlar için iş ya da meslek önemli bir odak noktası olmayabilmekte, hatta bunları göz ardı edebilmekte ve ev işleri, boş zaman aktiviteleri gibi aktiviteler kişinin yaşamında merkezi bir rol oynayabilmektedir (Akt., Siyez, 2012, s.182-183).

Super'in 14 önermesi incelendiğinde oluşturduğu kariyer gelişim kuramının oldukça kapsamlı olduğu ve bir kuramdan çok daha fazlası olduğu görülmektedir. Bu önermeleri, bireyler arası ve meslekler arası farklılıkları (1-3), benlik kavramının gelişimi ve meslek seçimine uygulanışını (4-6 ve 9-11), kariyer olgunluğu (7-8), iş ve yaşam doyumunu sağlayan faktörler (son 3 varsayım) ile ilgilidir (Siyez, 2012).

Kariyer gelişimini durağan olmayan sürekli değişen ve gelişen bir süreç olarak açıklayan Super, kariyer gelişim evrelerinden ve bu evrelerde üstlenilen rollerden bahsetmiştir (Bakır, 2018). En çok üzerinde durduğu kavramlardan biri *benlik* kavramıdır. Yeşilyaprak (2012) benlik kavramını; kişinin kendini nasıl gördüğü ve algıladığı ile ilgilidir ve bu algı, kişinin özelliklerini, yeteneklerini, değerlerini, amaçlarını ve ideallerini içeren dinamik bir yapı olarak tanımlar. Bu tanım benliğin aynı zamanda kişisel ve değişken bir yapı olduğunu da vurgulamaktadır. Diğer bir ifade ile benlik kavramı, kişilerin kendilerini içinde bulundukları durum açısından nasıl değerlendirdikleri ile ilgilidir. Diğer kavramları ile *yaşam boyu* ve *yaşam alanı* olarak

adlandırmıştır. Yaşam boyu kariyer gelişiminin bireyin yaşamı boyunca devam eden dinamik bir süreç olduğuna, yaşam alanı ise gelişim süreci boyunca üstlendiği rollere vurgu yapmaktadır. Super'e göre yaşam bir tiyatro sahnesidir ve süreç içinde oynadığımız roller farklılaşmaktadır (Özyürek, 2013 s.212). Super (1990), çocukluk döneminden başlayıp ölüme kadar devam eden kariyer gelişim kuramını açıklarken belli dönemlere ayırmıştır. Bu dönemler sırası ile büyüme (çocukluk), araştırma (ergenlik), yerleştirme (genç yetişkinlik), koruma (orta yaş) ve ayrılma (yaşlılık) olarak adlandırır.

Donald Super, kariyer gelişimi alanında en önemli katkıyı sağlayan isim olarak öne çıkmıştır. Super'in kuramı, kariyer gelişimini yaşam boyu süren bir süreç olarak ele alır ve bu süreci üç ana başlık altında toplar: yaşam boyu, yaşam alanı ve benlik tasarımı. Yaşam alanı, bireylerin hayatlarında üstlendikleri çeşitli rollerle ilişkilidir. Super, her dönemde değişen ve gelişen bu rollerin kariyer gelişiminde önemli bir yer tuttuğunu vurgular. Kuramın "yaşam boyu" kavramı, kariyer gelişimini beş aşamada ele alır: büyüme, keşif, yerleşim, koruma ve gerileme. Bu aşamalar, bireylerin kariyer yolculuklarındaki farklı dönemleri ve rollerini anlamalarına yardımcı olur. Bunlar; büyüme, araştırma, sürdürme yerleşme ve çekilme dönemleridir (Özyürek, 2013, s.212). Super Tablo 1.'de de görüldüğü gibi kariyer gelişim sürecini beş ayrı döneme ayırmıştır. Bu dönemleri sırası ile büyüme (çocukluk), araştırma/keşif (ergenlik), yerleşme (genç yetişkinlik), sürdürme (orta yaş) ve çöküntü/ çöküş (yaşlılık) olarak adlandırmıştır.

Tablo 1.

Super'e Göre Kariyer Gelişim Aşamaları ve Özellikleri

Dönem	Yaş	Özellikler
Büyüme	Doğum- 14	Benlik algısının oluşumu; kapasite, davranış, ilgilerin ve ihtiyaçların gelişimi ve iş dünyasıyla ilgili anlayışın oluşumu
Araştırma(keşif)	15-24	Derslerle, iş tecrübeleriyle, hobilerle "deneme". İlgili bilgiyi toplama. Kesin olmayan kararlar ilgi ve beceri gelişimi.
Yerleşme	25-44	İş tecrübesiyle beceri ve kararlılık göstermeye başlama.
Sürdürme	45-64	Pozisyonu geliştirmek için sürekli uyum süreci.
Çöküntü (düşüş)	65 +	Düşük verim, emeklilik için hazırlık.

Büyüme Dönemi

Fiziksel, bilişsel ve sosyal gelişimin yoğun olduğu çocukluk dönemi bilincin oluşmaya başladığı ve çocukların her yönden çevresini keşfettiği bir dönemdir. Okul yaşantısı ile birlikte sosyal becerileri, denge-uyum davranışları gelişir (Şavluk, 2019; Yayla, 2011). Çocuklar bu dönemde fanteziler ve oyunlar kurarak yetişkin rollerini deneyerek iş ve meslek dünyasına ilişkin bilgiler ve deneyimler edinirler (Siyez, 2012 s.214). Böylece gelecekte neler yapabileceği üzerinde düşünerek hangi mesleğe sahip olacakları yönünde fikir yürütmeye başlarlar. Benlik kavramının gelişmesi ile birlikte mesleki kavramları da edinmeye ve aralarında ilişki kurmaya başlar. Örneğin bazı mesleklerin bilgi ve beceri yönünden kadınlara uygun olduğunu, bazı mesleklerinse erkeklere uygun olduğunu, bazılarının ise her iki cinsiyet için uygun olduğunu kavramaya başlar. Çocuğun bu dönemde öz kavramı oluşmaya başlar, kendisi ve öğrendiği meslekler arasında bağlantı kurmaya başlar (Kuzgun, 2006). Bu dönemin alt basamakları şunlardır:

Hayal Basamağı (0-10 yaş): Bu dönemde çocukların davranışları, ihtiyaç, arzu ve heveslerinin etkisi altındadır. Hayal kurma ve rol denemeleri, bu basamağın başlıca eylemlerindendir.

İlgi Basamağı (11-12 yaş): Bu yaş grubunda, hoşlanma ve beğenme, hedeflerin ve etkinliklerin belirleyicileri haline gelir. Bireyler, hangi alanlarda ilgi duyduklarını ve hangi etkinliklerden keyif aldıklarını keşfederler.

Yetenek Basamağı (13-14 yaş): Bu dönemde, bireylerin yeteneklerine büyük önem verilir. İşin gerektirdiği nitelikler ve bireylerin bu niteliklere sahip olup olmadığı dikkate alınır. Bu basamak, kariyer seçiminde yeteneklerin rolünü vurgular.

Araştırma/Keşfetme Dönemi

Ergenliğe denk gelen keşfetme dönemi, yoğun araştırma ve incelemeler yaşanır. Bu dönemde ergenler daha çok bilinçlenir ve kendini ve çevresini tanıyarak yetişkin rollerini denemeye başlar. Toplumsal değerler konusunda bilgi edinerek ve zaman perspektifi konusunda kendini geliştirme başlar. Yeşilyaprak'a (2005) göre ergenin başkaları ile olan ilişkileri, etkinlikleri, yaşamışlıklar, aile ve eğitim hayatında üstlendiği roller benlik kavramı adına temelleri oluşturur. 14-24 yaşlar arasındaki ergenler, kendileriyle ve mesleklerle ilgili edindikleri bilgiler ışığında şimdiki zamanın geleceğini etkileyeceğini fark ederek gelecek planlama yoluna yönelirler. Kısaca bu dönemde ergen kendini tanıır, rol denemeleri yaparak geleceğe hazırlanır ve meslek incelemeleri yapar.

Araştırma dönemi 3 basamağa ayrılmıştır:

Deneme Basamağı (14 -17) : Bu basamakta ergen mesleki olarak ilgi, ihtiyaç değer ve imkânlarını dikkate alarak kesin olmayan geçici seçimler yaparak yaptığı seçimlerin geçerliliğini değerlendirilir.

Geçiş Basamağı (18-21): İş yaşamına geçiş yapmış ya da seçmiş olduğu mesleğe yönelik eğitime alan birey mesleki kararlar alırken benlik kavramını ortaya koyarak daha gerçekçi bir bakış açısına sahiptir

İzleme Basamağı (22-24): Bu basamakta genç artık kendine uygun bir meslek bularak yönelmiştir. Çoğu birey bu basamakta bir işte çalışarak yaşamını kazanmaya başlamıştır. Birey artık benlik kavramı ve mesleği arasındaki roller ile eşleştirme ve denge oluşturulmaya başlamıştır.

Araştırma basamağındaki bireylerin Bacanlı'ya (1995) göre *Meslek hedeflerini billurlaştırma, Meslek hedeflerini belirleme, Mesleki hedeflerini uygulama* gibi gelişim görevlerini yerine getirmeleri beklenir.

Yerleşme Dönemi

Genç yetişkinlik ve olgunluk dönemlerini kapsayan yerleşme basamağında artık denemelerin azaldığı bireyin bir işe yerleşip uzmanlaşmaya başlar. Birey artık işte çalışma ve aile hayatı kurma konusunda yerleşme dönemine girer. Böylece artık sosyal hayatını, aile yaşantısını, aktivite ve etkinliklerini işine göre ayarlamaya başlar. Bireyin yetenek, ilgi ve kişilik özellikleri ile mesleki değerleri arasında eşgüdüm sağlandıkça mesleki doyumunu artar. Bu durum mesleki kariyerinde ilerleme sağlar. Bireyin meslekî benlik kavramında kararlılık arttıkça, daha çok ilerlemek ve iş dünyasında kendine güvenli bir yer bulmak için harcanan çaba artabilir (Yeşilyaprak, 2005). Bu dönemde deneme yanılma yoluyla iş değiştirme de görülebildiği gibi çoğu zaman başlanılan işte devam edilir.

Sınama Basamağı (25-30): Bu dönemde bireyin seçtiği meslek alanında doyum anlamında değerlendirmeler yapması söz konusudur. Bunun sonucunda birey, işinden yeterince doyum almıyorsa gerçek mesleğini buluncaya kadar iş değişimine gidebilir.

Sağlamlaştırma Basamağı (31-44): Bu dönemde birey artık doyum sağlayan ve kendisine uygun olan meslekte çalıştığını düşünür ve iş yaşamında yerini sağlamlaştırarak güvenli bir edinmeye yönelir. Bu yaşlar arasında çoğu birey yaratıcı bir dönem geçirmektedir. Bacanlı'ya (1995) göre yerleşme döneminde bireylerin *mesleki*

durumlarını sağlamlaştırarak ilerleme mesleki gelişim görevlerini yerine getirmeleri beklemektedir.

Sürdürme Dönemi

Bu dönemde mesleğinde belli bir yer edinen bireyler artık mevcut konumunu korumaya yönelmişlerdir. Yerine getirilmesi beklenen gelişim görevleri meslekte devam etme ve o mesleğe yenilikler katmadır. Bu dönemde kariyer gelişiminde iniş çıkışlar ya da duraklamalar olabilir (Kuzgun, 2004). Bu dönem 3 basamağa ayrılabilir:

Koruma: Bu dönem de birey toplumsal hayattaki ve iş yaşamındaki yeniliklere ayak uydurarak işindeki statüsünü devam ettirmek için çaba göstermektedir.

Güncelleme: Mesleğinde ilerlemek ve gelişmek adına çalıştığı iş koluna yönelik hizmet içi eğitimlere, seminerler, konferanslar yoluyla birey bilgilerini taze tutarak yenilikleri anlamaya çalışmaktadır.

Yenilik: Bireyin mesleğinde ilerleme kaydetmesi, örneğin büyük bir şirkete genel müdür olmak ya da kendi şirketini kurmak gibi.

Çöküntü/ Düşüş Dönemi

Bu dönemde birey artık fiziksel ve zihinsel olarak yavaşlamaya başlar ve enerjisi azalmıştır. Bu nedenle iş yaşamındaki etkililiği ve niteliği değişmeye başlar. Birey artık bedensel güçten çok geçmiş tecrübe ve deneyimlerinden faydalanma yolunu seçer. Bu dönemi olumsuz algıyı kırmak adına “geri çekilme” dönemi olarak da niteleyebiliriz.

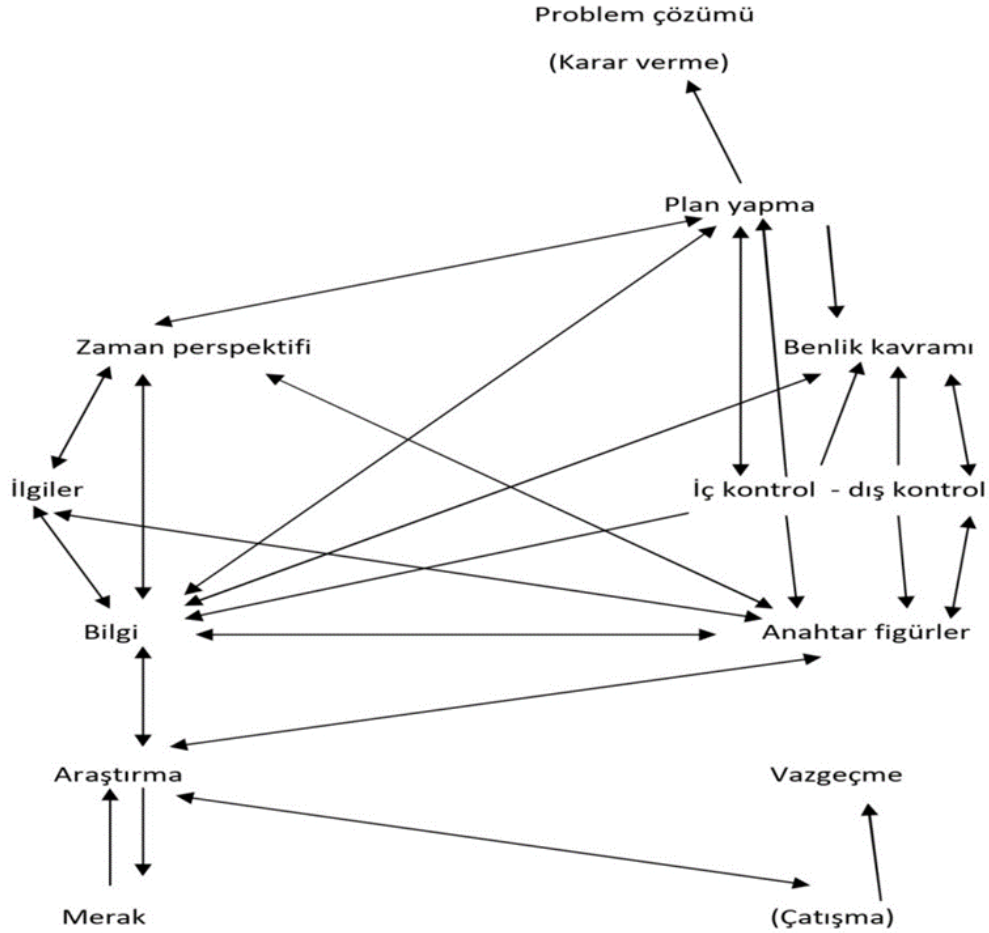
Yavaşlama basamağı (65-70): Kişinin iş ile ilgili sorumlulukları azalır. Bu dönemde ya yarı zamanlı çalışma ya da emekliliğe geçiş tercih edilir.

Emeklilik basamağı (71 +): Birey meslekten ayrılma ve çalışma hayatına son verme durumundadır. Aileyle vakit geçirme, sosyal faaliyetler gibi alanlara yönelim vardır.

2.1.4. Super’in Çocuklukta Kariyer Gelişimi Modeli

Super’ın (1963) kariyer gelişimi alanında yaptığı ilk çalışmalar daha çok ergenler, üniversite öğrencileri ve yetişkinler üzerindedir ve benlik kavramı kuramını bu örneklemeleri baz alarak test ettiği görülmektedir (Akt: Yayla, 2011). Ancak sonra çocukların kariyer gelişimlerinin de incelenmesi gerektiğini fark ederek çalışmalarını bu alana yoğunlaştırmıştır. Çocuklukta kariyer gelişimi modelini Berlyne (19609 ve Joordan

(1963) tarafından yapılan araştırmalardan yararlanarak dokuz boyutlu olarak açıklamıştır. Bu boyutlar; merak, araştırma (keşif), bilgi, anahtar figürler, ilgiler, kontrol odağı (içsel kontrol- dışsal kontrol), zaman algısı, benlik kavramı ve planlamadır. Modelin detayları Şekil-2’de detaylandırılmıştır (Akt. Sharf, 2002).



Şekil-2 Super’ın çocuklukta kariyer gelişimi modeli

Kaynak: Sharf, 2002

Super’e (1990) göre bu dokuz boyutta bulunan davranışları başarıyla edinen çocuklar karar verme ve problem çözme gibi alanlarda daha başarılı olurlar. Belirtilen boyutlardaki davranışların sadece iş ve çalışma hayatıyla sınırlı olmadığını belirten Super (1990) özellikle araştırma ve merak boyutundaki davranışları oyun ve okul yaşantısı yoluyla edindiklerini ileri sürmüştür. Çocukluk çağındaki kariyer gelişiminin ileriki dönemlerdeki kariyer gelişimine temel oluşturduğunu varsaymış bu nedenle çocukluk dönemindeki kariyer gelişimine özellikle vurgu yapmıştır. Çocukların gelecekte kendilerine uygun mesleği seçip kariyer kararları verebilmeleri için erken dönemlerden

itibaren çocukların kariyer gelişimlerinin zenginleştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Super Çocukluktaki Kariyer Gelişimi Modeli'ni kariyer farkındalığı oluşturma ve karar verme sürecine katkıda bulunduğunu öngördüğü 9 kavram ile açıklamıştır (Schultheiss, 2009). Bu temel kavramlar kısaca şöyle özetlenebilir. Model çocuklardaki en temel dürtü olan *merak* kavramı ile başlar. Çocuklardaki merak *araştırma* yolu ile doyurulur ve yaşam boyu devam ederek bireyin kariyer gelişimine destek olur. *Araştırma* kavramı merak ihtiyacını gidermek için çeşitli inceleme ve araştırma amaçlı etkinlikleri içerir. Bu etkinlikler sonunda birey *bilgi* edinmeye başlar. Bilginin önemli kaynakları çocuğun etkileşimde olduğu ya da kendine örnek aldığı kişiler; ebeveynleri, öğretmenleri, arkadaş çevresidir. Bu kişileri Super *anahtar figürler* olarak adlandırmıştır. Yaptığı araştırmalar ve rol modellerin gözlemleri sonucu edindiği bilgilerden yola çıkarak bireyin *ilgileri* gelişir. *Kontrol odağı*, çocukların kendilerini ve evresindekileri dinleyerek davranışlarını ve bu yolla geleceğinin kontrol etme derecesidir. Çocukların *zaman algısını* geliştirmeleri kariyer kararı verebilmeleri için önemli bir adımdır. *Zaman algısı*, geçmişin ve bugünün değerlendirilmesi ve geleceği planlama konusunda bireyin farkındalık oluşturmaktır. Super'in Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi teorisinin kilit noktasını *benlik kavramının gelişimi* oluşturmaktadır. *Benlik kavramının* gelişimi Super'in çocuklukta kariyer gelişimi modelinin çok önemli bir parçasıdır. Super'a göre benlik kavramı, çocuğun araştırma davranışından kaynaklanır ve mesleki bilginin kazanılması, rol modellerin taklit edilmesine ve ilgilerin gelişmesine olanak sağlar. *Planlama* ise çocuğun plan yapmanın önemini kavrayarak farkındalık kazanmasıdır.

Araştırmanın konusu ortaokul 7 ve 8.sınıfları kapsadığı ve kullanılan ölçeğin kurama dayandırıldığı için bu kavramların üzerinde daha detaylı anlatılması gerektiği düşünülmektedir.

Merak, bebeklik döneminden itibaren gelişen en temel dürtü ve ihtiyaçlardan biridir. Bu davranışın çocukluk döneminde fazlaca sergilenmesi bazı yaramazlıkların yapılması çevrenin zaman zaman rahatsız olmasına sebep olmaktadır. Ancak çocuk merak sayesinde gelecekteki araştırma davranışının temelinin atabilir. Yeni durum, insan ve objelerle karşılaşıldığında yani çocuğun fiziki ve sosyal ortamı değiştiğinde merak ortaya çıkabilir. Çocuklar farklı uyarıcı ile karşı karşıya kaldıklarında, bunun ne olduğunu anlamaya çalışarak ve yeni ve güncel davranmaya başlayabilirler (Sharf, 2017). Merak duygusu, çocukların hayal güçlerini geliştirmelerine yardımcı olur. Örneğin, arabalarıyla oynayan bir çocuk kendisini şoför ya da yarışçı olarak hayal edebilir. Küçük yaşlarda merak duygusunun herhangi bir meslekle ilişkilendirilmesi önemli değildir; önemli olan

bu merakın ve hayal gücünün desteklenmesidir.

Yeni bir uyarıcı ile karşılaştığında çocuk bu anlamaya çalışmak ve yeni davranışlar denemek durumunda kalır (Sharf, 2017 s.177). Çocuklar merak duygusu ile hayal güçlerini geliştirebilirler. Arabalarıyla oynayan bir çocuk şoför ya da yarışçı olduğunu hayal edebilir. Merak duygusunun küçük yaşlarda herhangi bir meslekle ilişkilendirilmesi önemli değildir. Önemli olan bu duygunun olumlu yönde beslenerek araştırma-inceleme-keşfe dönüşmesidir. Çocuğun araştırmalarından sonra bazı konu ve durumlara karşı merakı sönecek bazılarınsa ise artacaktır (Özyürek, 2022 s.215).

Araştırma/keşif, bir inceleme ve araştırma davranışı olması yanında merak bir gereksinim olarak bilgi edinme ya da farklı bir şey isteğidir. Çocuklarda merak, çevreyi, evi okulu, sosyal ilişkileri, doğayı araştırmaya sevk eder. Araştırma bir yetişkinin yönlendirmesi ile ya da kendiliğinden olabilir. Araştırma yapan çocuk hem geçmiş hem de şimdiki yaşantılarından yararlanarak örüntüler oluşturabilir. Çocuklar için oyun ve etkinlikler merak ihtiyacını karşılayarak araştırma davranışını açıklar. Araştırma sayesinde hem eğlenir hem de öğrenirler. Araştırma davranışı kasti ya da tesadüfi olabilir. Örneğin çocuk bir saati eline alıp parçalara ayırması kasti yani sistematik bir durumken kırık bir saati bulup oynaması tesadüfi bir durumdur (Can, 2012). Araştırma/ keşfetme davranışı engellenen bir çocuğun motivasyonu azalmakta, geri çekilmekte ve bastırılmaktadır (Özyürek, 2022 s.212). Merak ve araştırma davranışları desteklenmeyen, engellenen çocukların hayal gücü ve başarıma isteği de sınırlandırılmaktadır. Çekingen ve güvensiz hala çocuk giderek daha az sorulara cevap vermeye başlayacak bilgi kaygı yaşayarak ilgileri de törpülenecektir. Böylece çocukların kariyer gelişimlerinin de engellendiği söylenebilir (Yayla, 2011).

Bilgi; eğitim-öğretim için temeldir ve çocukluk çağında edinilen bilgiler ergen-yetişkinin başarı elde etmesi için temel oluşturur (Sharf, 2017 s.179; Özyürek, 2022 s.213). Jean Piaget çocukluk döneminde bilgiyi işlemenin farklı yolları olduğuna vurgu yapmıştır. Ona göre çocuklar sadece bilgisiz yetişkinler değil, bilgiyi edinme süreci yönünden farklar bulunmaktadır (Şavluk, 2019). Bilişsel gelişimin 5 temel kavramından bahsetmiştir: şema, uyum sağlama, özümleme, uyma ve dengeleme. Gelişim sürecini ise 4 evreye ayırarak açıklamıştır: Duyu-Motor Evresi (0-2 yaş), İşlem Öncesi Dönem(2-7 yaş), Somut İşlemler Dönemi (7-11 yaş) , Soyut İşlemler Dönemi (11- +). Super(1990) bireylerin çevreleriyle etkileşime girerek bilgi edindiklerini belirterek öğrenmenin temel kaynakları olarak aile, okul, akran grubu gibi etkenleri göstermiştir. Çocuklukta kariyer gelişimi açısından bilgi; , meslekler hakkında nasıl bilgi toplanacağını ve bu bilginin nasıl

kullanılacağını öğrenmek anlamına gelir. Çocuğun mesleklerle ilgili çeşitli etkinliklere katılması ve bu süreçte deneyimler yaşaması, başarı duygusunu artırır. Bu bağlamda, çocukluk döneminde kazanılan bilgiler, gelecekteki kariyer yaşamı açısından büyük önem taşır.

Anahtar figürler(rol modeller); çocukların çevrelerinde bulunan insanları örnek alarak özdeşim kurmaları ile ilgilidir. Yetişkinler çocuklara, iş yaşamını öğrenmeleri ve benlik kavramını geliştirmeleri açısından rol modeldirler. Yetişkinlerin davranışlarını taklit etme yoluyla çocuklar, hem kariyer farkındalığı geliştirir hem de kendi davranışlarına yön vererek kontrol etmeyi öğrenirler. Anahtar figürler çocukların birebir etkileşimde olduğu ebeveynleri, akrabaları, komşuları, öğretmenleri, polisler, çeşitli meslek grupları (kargocu, kurye, temizlik görevlisi vs.) olabildiği gibi medya ya da televizyon yoluyla etkileşime geçtiği haber sunucusu, dizi oyuncusu, youtuber vs. de olabilir. Özellikle doyum sağladığı bir meslekte çalışan ebeveynlerin çocuklarının o mesleğe yönelik ilgisi artmaktadır (Can, 2012). Araştırma konumuz olan ortaokul öğrencilerin mesleki yönelimlerine baktığımızda erkek öğrencilerin daha çok anahtar figürlerden etkilendiğini (Bakır, 2018); bir diğer çalışmada ise kız öğrencilerin daha çok etkilendiği (Can, 2012) bulunmuştur. Bu bakımdan farklı cinsiyetlerin mesleki olarak anahtar figürlerden etkilendiğini söyleyebiliriz. Çocukların rol modellerle ilgili gözlemleri gerçek dışı olabilir. Psikolojik danışman veya ebeveyn yanlış algılanan bir rol model etkileşimi varsa bunu tespit ederek düzeltilmesini ve yeniden oluşturulmasını sağlayabilir. Gözlem yetisi iyi olan çocuklar rol modellerden daha çok etkilenir ve kendi davranışları üzerinde kontrol yeteneklerini geliştirirler.

İlgi: İlgi çocuk dikkatini çekerek merak duygusu uyandıran unsurlardır (Bostancı, 2014). Bu ilgi alanları, çocuğun çevresindeki nesneler, etkinlikler veya konularla etkileşim kurma isteğini ifade eder. İlginin gelişimi çocukluk döneminde kurulan hayaller ve fanteziler yoluyla olur. Çocuk edindiği bilgileri işleyerek bunları ilgileri haline getirir. Örneğin futbolcu olmak isteyen bir çocuk, sadece futbolcu olmayı hayal etmez bunu gerçekleştirmek için futbol da oynar (Özyürek, 2022). İlginin gelişimi çocuğun beceri ve kapasitelerinden bağımsızdır ve çocuklar gelecekte hedefledikleri şeylere ulaşmak için mani olup olmadığını düşünmezler. İlginin gelişimi araştırma davranışının olağan bir sonucudur. İlginin yapısını inceleyen Tracey (2001) ilginin gelişiminin yeterlilik duygusunun gelişimine katkı sağladığını, yeterlilik duygusunun gelişiminin de ilgileri olumlu yönde etkileyerek beslediğini görmüştür. Yaş alma ile birlikte ilgi ve yeterlilik oranlarında belirgin düşüşler gözlenmiştir. Bu durum çocukların

zamanla benlik algılarının değişerek, çevreleriyle farklı etkileşimleri sonucu kendileriyle bakış açılarının değişmesinden kaynaklıdır. Okul içi ve dışı faaliyetlerde çocuğun ilgisinin gelişimi, ergenlikte karar verme durumlarında bireye destek olabilir. Buna bağlı olarak ön plana çıkan ilgileri teşvik etmek ve desteklemek kariyer olgunluğunun gelişimine de destek olmaktadır (Sharf, 2017 s.179) .

Kontrol odağı (iç kontrol- dış kontrol): Kişinin kendi hayatını sorumluluk alarak yönetme ve hem bugünü hem de geleceği kontrol altına alma yeteneğinin bilincinde olmasını anlatır. Kişi, hayatındaki olayları yönlendirme gücünü elinde tutarak, bilinçli kararlar alır ve bu kararlarla geleceğini şekillendirebilir. Çocuklar büyümeye başladıkça kendi yaşantı ve davranışlarını daha çok kontrol etmeye başlamaktadır. Buna karşın çocuklar kendilerini davranışlarından sorumlu görmeyerek geri de çekebilirler. Genellikle ebeveyn, öğretmen ve çevresindekilerin yönlendirmesi ile hareket ederler. Kurallı oyunlar oynama yolu ile belli sınırları ve sorumlulukları edinerek kontrol mekanizmasını geliştirirler. Oyunlarda başarılı oldukça, ödevlerini başarıyla tamamladıkça oto-kontrol hissi gelişecek bu hissi gelecekteki olaylara da aktarabilecektir (Özyürek, 2022 s.218). Kariyer gelişimi açısından oto-kontrol sahibi çocuklar içsel kontrol mekanizmaları geliştiği için karar verme sürecinde daha yetkindir. Sevdikleri ya da sevmedikleri; yapabildikleri ya da yapamadıkları şeyleri içsel kontrol sayesinde daha iyi kavrayarak kariyer gelişim sürecinde daha başarılı kararlar alabilirler.

Zaman algısı (perspektifi): Çocukların zaman algısı geliştirmeleri durumu şimdiki ve geçmiş zamanın dışında gelecek zamanı da algılamaları durumudur. Gün, ay, yıl gibi zaman kavramlarının farkını anlamaları büyüme sürecinde gerçekleşmesi beklenir. 9 yaşından küçük bir çocuk için bu durum zor fakat imkânsız değildir. Örneğin “Kaptan olmak istiyorum, istediğim zaman gemiyi sürebilirim” söyleminde bulunan çocuk “şimdi algısına” sahiptir. Bu durumun gerçekleşme durumuna yönelik algısı, “sonra” olduğu fikri daha sonra edinilir (Ginzberg ve ark., 1951; Akt: Sharf, 2017 s. 183). Zaman algısı gelişen bir çocuk geçmiş, şimdiki zaman ve gelecekle ilgili tasarılar kurarak kariyer gelişimi ya da meslek seçimi konusunda planlar yapabilir. Yapılan plan ve tasarıların gerçeklik payı olmayabilir bu durum henüz çocuğun yeterli mesleki olgunluğa sahip olmadığını gösterir. Bu durumda ailesi ve psikolojik danışman yargılamadan, eleştirmeden açık uçlu ve düşünmeye teşvik eden sorular sorarak ve farklı örnekler vererek planları gözden geçirmeleri sağlanabilir (Özyürek, 2022 s.218).). Öğrencilere geleceğin önemli olduğunu göstererek onlara gerçekleştirebilecekleri hedeflere yönelik cesaretlendirmek zaman perspektifini oldukça geliştirecektir. Gelecek odağı kazandırılan

öğrenci kariyer farkındalığı edinme, kariyer planlama konusunda pozitif bir bakış açısına sahip olacaktır (Brown ve Brooks, 1991; Akt: Bostancı, 2014).

Benlik kavramı ve planlama: Mesleki gelişim, benlik kavramının gelişimi ve uygulamaya konulma sürecidir (Super, 1953). Benlik tasarımı erinlik yıllarından itibaren önemli hale gelerek kimlik hakkında çeşitli sorgulamalar ve geleceğe dönük planlamalar yapılır. Benlik tasarımı aynı zamanda sosyal ilişkilerin, ergenin sahip olduğu rollerin, biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin bir karmasıdır (Can, 2012). Bu süreçte model alma ve anahtar figürler oldukça etkindir. Çocuk kendisi ve çevresiyle ilgili benzerlik ve farklılıklarını analiz ederek ilgi alanlarını geliştirir ve mesleki yönelim davranışı belirginleşmeye başlar.

Benlik kavramı daha çok geç çocukluk veya önergenlik döneminde oluşmaya başlamaktadır (Sharf, 2017 s. 183). Çocuk çevresinde var olan kişileri, nesneleri, durumları araştırarak benlik kavramını besleyen bilgiler edinir. Bu süreçte kendisinin çevresindekilere ne kadar benzediğini ya da aralarındaki farkları öğrenir. Rol modellerini/anahtar figürlerini gözlemleyerek meslekler ve rolleri hakkında bilgiler edinir. Çocuk sahip olduğu özellikleri ilgi ve deneyimler açısından değerlendirerek kendine bir profil oluşturur. Artık heyecan ve haz verici oyunlar yerini belirlenen hedeflere ulaşmak ve bundan haz duymak almaya başlar (Özyürek, 2022). Bu süreçte plan yaparak karar verebilecek duruma gelirler. Çocuklar yeterli bilgi birikimine sahip olup ilgilerini bu yönde geliştiren motivasyonları olursa, geleceklerini kontrol edebilecekleri inancına sahip olurlarsa ve geleceğe dönük fikir yürütmeyi (zaman algısı) başarabiliyorlarsa plan yapma konusunda da kendilerini önemli ölçüde geliştirirler. Fakat plan yapma ve karar verme süreçleri bireysel farklılıklardan kaynaklı olarak değişkenlik gösterebilir. Her çocuk aynı yaşantılara ve özelliklere sahip değildir bu sebeple güçlü bir plan yapma ve benlik tasarımı geliştiremeyebilir. Çocuklar arasında kariyer olgunluğu açısından farklar ortaya çıkmaktadır. Sharf (2017) bu durumu çocukların ergenler ve yetişkinlerden farklı psikolojik danışma ve mesleki rehberliğe ihtiyacı olduğu şekilde açıklamıştır.

Gelişimsel kariyer kuramlarına göre, çocukların kariyer gelişimlerini sağlam temeller üzerine oturtmaları için dört temel yeterlilik alanında belirtilen kariyer gelişimi görevlerini tamamlamaları kritik öneme sahiptir. Bu dört temel görev; gelecekte yapacakları iş konusunda ilgi duymak, mesleki aktiviteler üzerinde kişisel kontrolü artırmak, eğitsel ve mesleki seçimlerin nasıl yapıldığını anlamaya başlamak ve kariyer seçimleri yapma ve bu seçimleri uygulama konusunda güven kazanmaktır (Savickas,

2002). Çocukların bulundukları gelişim evresinden bir üst evreye başarıyla geçebilmeleri ve beklenen kariyer gelişim düzeylerine ulaşabilmeleri, dört temel mesleki gelişim görevini kazanmalarıyla mümkündür. Ancak Türkiye'de yapılan araştırmalara göre, ilkokul ve ortaokul öğrencilerinin okul ve ders seçimi ile iş dünyasını tanıma konularında yardıma ihtiyaç duydukları gözlenmektedir. Bu durum, bu öğrencilere yönelik kariyer rehberliği hizmetlerinde, ortaokul sonrası devam edilecek ortaöğretim türlerini ve meslekleri tanıtmaya yönelik çağdaş uygulamaların önemini ortaya koymaktadır. Öğrencilerin meslekleri araştırmaları, işyerlerini gözlemlemeleri, bazı meslekleri canlandırmaları ve gelecekteki eğitim planlarını yapmaları gerekmektedir (Bacanlı ve Torun, 2012).

2.2. Karar Verme Kavramı

Karar verme, insan yaşamı boyunca neredeyse doğumdan ölüme kadar karşı karşıya geldiği bir durumdur. Bu döngü boyunca hızlı değişimler sonucu artan alternatiflerle karşı karşıya kalan bireyin daha çok seçim yapma ve karar verme durumunda kalması da olasıdır. Tatlıcı (2020)'ya göre insanların mutlu bir yaşam sürebilmeleri için karşılarına çıkan seçenekler arasından en uygun olana karar vermek durumundadırlar. Kararların uygun yer ve zamanda alınması bireyin yaşamında olumlu değişimler getirirken (Sinangil, 1993), yanlış ve hatalı kararlar ise yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir (Güçray,1998). Çolakkadıoğlu (2010), bireyin etkili kararlar aldığı anda yaşantısına dair memnuniyetinin arttığını öne sürmüştür.

Karar verme ile ilgili yapılan diğer tanımlara baktığımızda; Kuzgun'a (2005) göre bir gereksinimi karşılayacak çeşitli seçenekler arasından seçim yapma süreci ve kişinin ihtiyaçlarını karşılayan en iyi alternatifi belirlemesidir. Karar verme sürecini nihai hedeflere ulaşmak için önüne çıkan alternatifler arasından seçim yapma olarak tanımlayan Deniz (2011), yapılan seçimin önemini vurgulamıştır.

Güçray (2001) ise karar vermeyi, ihtiyaç durumunda hedeflere ulaşmak için bilgi toplayarak ve bu bilgileri değerlendirerek en uygun seçeneği seçme süreci olarak tanımlamaktadır. Atsan (2006)'a göre karar verme problemin tanımlanarak çözüme ilişkin alternatiflerin değerlendirilmesi ve çözüme en uygun olanın seçim sürecini ifade etmektedir. Çolakkadıoğlu (2003), bu sürecin çoğunlukla kolay bir süreç gibi görünse de mevcut seçeneklerin artmasıyla birlikte zorlaştığını ifade etmektedir. Janis ve Mann (1976) ise karar vermeyi artan seçenekler karşısında stresi azaltmak ve oluşan çatışmayı

çözmek amacıyla alternatifler arasından tercih yapma olarak tanımlamıştır. Karar verme sürecini seçenekler arasından seçim yapma olarak tanımlayan Koçel (1999), şüphe ve belirsizlikleri en aza indirgeyerek kolaylaştırıcı bir açıdan seçenekleri değerlendirme şeklinde ifade etmiştir.

Geleneksel karar verme tanımlarından farklı olarak Proctor (2005), karar vermeyi bir bataklık üzerindeki patikalarda kendi yolunu bulmaya benzetmiştir. Bu süreçte birçok tuzak ve yanlış dönüş olduğunu, farklı yolların çeşitli getiriler sunduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, çeşitli getirilerin değerini tahmin etmek gerektiğini vurgulamıştır. Harris (1988), karar verme ile ilgili birbiri ile örtüşen iki farklı tanımlama yapmıştır. İlkine göre karar verme kişinin tercihlerini içeren birbirinden farklı yolların tercih edilmesi ve tanımlanmasıdır. Ona göre karar verme ile ilgili yapılan tanımlar kişinin amaçları, yaşam tarzı ve değerleri gibi filtrelerden süzülerek neticelendirilmesidir. İkinci tanımda ise karar vermeyi karşılaşılan seçeneklerin yarattığı şüphe ve belirsizliği en aza indirgeyerek en uygun seçeneği bulmayı içeren işlemlerdir. Ayrıca karar verme belli başlı riskler içermektedir çünkü seçeneklerle ilgili yeterli bilgiyi toplamak ve kesinleştirmek mümkün değildir.

Karar verme durumunun ortaya çıkabilmesi için Klaczynski, Byrnes ve Jacobs'a (2001) göre kişinin mevcut durumu ile hedefleri arasında fark olduğunu kavraması gerekmektedir. Kuzgun (2005) ise bu durumun ortaya çıkabilmesi için bireyde üç özelliğin var olması gerektiğini ifade etmiştir: a) Karar verme ihtiyacına yönelik bireyi ilgilendiren problemin algılanması, b) algılanan probleme ilişkin birden fazla çözüm yolunun seçenklendirilmesi c) bireyin karşısına çıkan seçeneklerle ilgili özgür iradesi ile hareket edebilmesi olarak özetlemiştir. Üngüren'de (2011) karar verme sürecinin doğasında bireyin özgür iradesini kullanmasının önemine vurgu yapmıştır. Doğru şekilde verilmiş olan kararlar, bireylerin hayatlarında olumlu gelişmeler olmasına sağlarken; doğru verilmeyen kararlar, olumsuz gelişmelere sebep olabilmektedir. Günlük yaşamda verilmiş olan kararlar, bireylerin hayatını fazla etkilemeyecek ise bu kararlar düşünülmeden, rastgele alınabilmektedir. Sorunların çözümüne yönelik alınmış olan gerçekçi kararlar, bireyin duymuş olduğu endişe ve kargaşayı azaltarak iyi oluş seviyelerinin yükselmesine neden olmaktadır (Erözkan, 2011). Bu açıklamalardan yola çıkılarak karar vermenin mutlu ve huzurlu bir yaşam sürebilmek için elzem olan bir beceri olduğu düşünülmektedir.

Karar vermeye ilişkin yapılan tanım ve açıklamalar incelendiğinde seçim yapma, alternatifler, irade ve süreç gibi kavramlara oldukça sık rastlamaktayız. Karar verme

davranışının merkezine daha çok süreç kavramının alındığını, belirsizliklerin azaltılmaya çalışılarak seçeneklerin öngörülmeyle çalışıldığını söyleyebiliriz. Açıklamalar ışığında karar verme sürecinin detaylandırılması gerektiği düşünülmüştür.

2.2.1. Karar Verme Süreci

Karar verme süreci, bireyin bir durumla karşılaştığında, bu durumla ilgili olarak ne zaman ve nasıl bir karar vereceğini belirleme işlemi olarak tanımlanmaktadır (Karakaş, 2020). Karar verme süreci birbirini takip eden evrelerden meydana gelmektedir. Hoy ve Miskel (1996), karar verme sürecini dinamik bir süreç olduğunu ve bu sürecin bir sorunun fark edilip tanımlanmasıyla başlayıp, eyleme geçilmesi ve değerlendirilmesi ile sonuçlandığını ifade etmiştir. Avşaroğlu (2007) ise karar verme sürecini seçenekler hakkında bilgilenme, elde edilen bilgileri sınıflandırılması, önem sırasına koyma ve kişinin beklentisi ölçüsünde değerlendirmeye alma olarak özetlemiştir. Alver (2004) ise karar verme sürecinde bilişsel ve duyuşsal faktörlerin rolüne dikkat çekmiştir. Bireyler kendi deneyimleri sonucu kazandıkları bilişsel ve duyuşsal yaşam becerileri ile karşılarına çıkan farklı problem durumlarına kendilerine has çözümler getirebilirler. Bu yolla kişi karar verme sürecini kendisi şekillendirebilir.

Karar vermede süreç konusuna odaklanan ilk çalışmalardan birini yapan Zeleny (1982), karar verme noktasında gerekli bilgilerin toplanıp bu veriler ışığında doğru şekilde karar alınabileceğini savunmaktadır. Karar verme sürecini ise üç evrede açıklamıştır.

1. Karar öncesi dönem; bu dönemde bir çatışma sonucu ortaya çıkan problemlerin varlığı söz konusudur. Karar verme sürecindeki birey problemlere dair çözümler aramaya başlar.
2. Karar dönemi; bu dönemde birey problemin mevcut haline uyum sağladıktan araştırdığı çözüm yollarını elde ettiği bilgiler dâhilinde değerlendirmeye başlar. Seçenekler arasından kendisi için ideal olana yönelme durumuna geçerek uygulamaya koyacağı kararı belirler.
3. Karar sonrası dönem; birey ortaya çıkan problem durumuna yönelik uygulamaya koyduğu kararın etkililiğini değerlendirir.

Kişilerin karar verme sürecinde seçenekleri gözden geçirip kendisine uygun ve mantıklı gelene yönelebilmesi için bazı özellikleri barındırması gerekmektedir (Drucker, 1992). Bu özellikler şunlardır: 1. Karar konusu hakkında yeterli bilgiye sahip olmak, 2. Mevcut bilgileri kullanarak seçenekleri açık ve net bir şekilde belirlemek, 3. Seçenekler arasında uzlaşmaya varabilmek, 4. Karşılaşılabilecek risklere hazırlıklı olmak, 5. Karar verme sürecinde aktif rol oynamak, 6. Geçmiş deneyimlerden faydalanmak, 7. Alınan kararın olası sonuçlarına hazırlıklı olmak. Karar verme sürecini daha genel bir şekilde ele alan Mintzberg ve Westly (2001), bu süreci tanımlama, teşhis, tasarım ve karar aşamalarından oluşan bir süreç olarak ifade etmektedir.

Karar verme sürecini aşamalandıran görüşlerden biri de Kuzgun'a (2003) aittir. Kendisine ait olan karar verme aşamaları şu şekilde sıralanmıştır;

1. Problemin hissedilmesi
2. Problemin tanımlanması
3. Seçeneklerin oluşturulması
4. Seçenekler hakkında bilgi toplanması
5. Toplanan bilgilerin bireyin ihtiyaçlarını karşılama olasılığı açısından değerlendirilmesi
6. En uygun seçeneğin belirlenmesi
7. Belirlenen seçenekle ilgili planın uygulanması
8. Sonucun değerlendirilmesi

Karar verme sürecini sistematik bir yaklaşımla tanımlayan Smith (2000) beş aşamalı bir yapı ortaya koymuştur. *Hedefi belirleme*; karar almaya yönelik amaç belirlenmeli ve elde edilecek olan sonuçların neler kazandıracağı göz önüne alınmalıdır. *Bilgi toplama*; karar almaya yönelik mevcut seçenekler hakkında yeterince bilgi sahibi olunmalıdır. *Alternatif çözümler belirleme*; hedefle ilgili olabilecek tüm seçenekler gözden geçirmek gerekir çünkü bazı seçenekler açık iken bazıları ise mantık yürüterek bulunabilir. *Seçenekleri hesaplama*; önceden belirlenen karara yönelik hedeflerin karar sürecindeki seçimler ile ne derece örtüştüğünü incelemektir. *En iyi seçimi yapma*; yapılan tüm analiz ve değerlendirmelerden sonra seçeneklerden birini kullanmaktır.

Karar verme sürecinde etkili kararlar almanın önemine vurgu yapan Janis ve Mann (1977), bu süreci yedi adımdan oluşan bir dizi olarak açıklamıştır. Kısaca bu adımlar, *problemin belirlenmesi*, *seçenekler oluşturmak*, *seçeneklerin olası sonuçları*

hakkında düşünmek, seçenekleri değerlendirebilmek adına bilgi edinmek, seçeneklerin olumlu-olumsuz yanlarını analiz etmek, uygun olanı almak, verileri kullanarak sonuçları değerlendirmek olarak sıralanmıştır. İfade edilen adımların karar verme sürecinde sistematik ve mantıklı bir biçimde ilerlenmesinde fayda sağladığı görüşündedirler.

Byrness ve McClenny (1994), karar vermede bireylerin yaş faktörünün önemine dikkat çekmiştir. Yaptıkları çalışmalarda farklı yaş aralıklarında, örneğin yetişkinlik ve ergenlikte karar verme davranışlarının farklılaştığını belirtmişlerdir. Bu değişimlerin incelenmesi gerektiğini, çünkü yaş döneminin karar verme davranışını etkilediğini savunmuşlardır.

Ergenlerin genel karar verme ve kariyer kararı verme sürecini inceleyen Tideman (1961), yedi aşamada karar verdiklerini öne sürmüştür. Karar verme sürecine “istasyon” benzetmesi yapmıştır.

1. Keşif; ergen ilk aşamada probleme dair bilgiler toplar.
2. Ayırıştırma; bu aşamada karar vermeye yönelik ilerlemeler kaydedilir, kararın çekici olan ve olmayan yönleri analiz edilir.
3. Seçim; seçim aşamasında seçenekler arasından bir karara varılır bu seçim sonucunda ergen rahatlayarak güven ve umut duygusunu geliştirir.
4. Netleştirme; seçim yapan ergen yaptığı seçimin muhtemel sonuçlarını gözden geçirerek açıklamalarda bulunur.
5. Uygulama; ergen kararını bu aşamada uygulamaya başlar ve olası sonuçları test eder.
6. Değişim; kararın artık uygulamaya geçmesi ve belli başlı değişimlerin yaşanması sonucu bireyin benlik duygusu gelişir
7. Bütünleşme; son aşama olan bütünleşme sürecinde ise çevresindeki kişiler tarafından verdiği kararlarına ilişkin geribildirimler alır.

Karar verme süreci ile ilgili yapılan açıklama ve tanımlamalardan yola çıkılarak bu süreç kişiyi uyaran problemin ortaya çıkması ile başlar. Seçeneklerin ortaya çıkması, bilgi toplama, değerlendirme yapma ve tercihte bulunma gibi aşamalardan geçilerek sonuca ulaşılır. Karar verme yalnız seçim yapmaktan oluşmayan belli başlı adımları da içeren aynı zamanda da bireyin yaşamını etkileyen bir faktördür. Ayrıca karar verme sürecinde bireysel farklılıklardan ve işleyişlerden de bahsedilmiştir. Clemen ve Reilly (2001) karar verme sürecindeki bu farklılıkların kaynağının bireylerin karar verme stilleri

olduğunu ifade etmiştir. Bundan yola çıkılarak karar verme sürecinin daha iyi anlaşılabilmesi için karar verme kuramları ve stillerinin de detaylandırılması gerektiği düşünülmektedir.

2.2.2. Karar Verme Kuramları

Alanyazın incelendiğinde karar verme sürecini inceleyen birçok kuram yer almaktadır. Bu çalışmada karar verme kuramlarından Sosyal Öğrenme Kuramı, Fayda Kuramı, Gelatt'ın Karar Verme Kuramı, Bilişsel GÜdü Kuramı ve Çatışma Kuramlarına yer verilmiştir.

2.2.2.1. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı

Krumboltz ve diğerleri (1986), iş ve meslek seçiminde karar vermeyle ilgili süreçleri inceledikleri modeli *sosyal öğrenme kuramı* olarak açıklamışlardır. Bu modele göre kariyer kararı dört temel faktörün etkileşimi sonucunda meydana gelmektedir (Kuzgun, 2000). Bu dört faktör kısaca şöyle özetlenebilir;

1. *Genetik etmenler ve yetenekler*; kişinin doğumla birlikte edindiği özellikler ve yeteneklerdir. Eğitimsel ve mesleki tercih yaparken kişinin becerilerini ve kararlarını sınırlandırabilir. Örneğin müzik alanının olduğu gibi mesleki yönelimler genetik ve çevresel etmenlerin sayesinde iyileşme gösterebilir. Yeteneklerin düşük seviyede olması ise meslek ve iş seçiminde seçenekleri azaltabilir.
2. *Çevresel koşullar ve deneyimler*; bireyin karar verme süreçlerinde yakın veya uzak çevresinin de etkili olabileceği savunulmaktadır. Çevre üzerinde bireyin kontrol gücü olmasa dahi çevresinde gelişen olay veya durumlar ile yaşanan gelişmeler ve çevre şartları karar verme sürecinde etkindir. Teknolojik gelişmeler ve iş olanakları bu duruma örnek olarak verilebilir.
3. *Öğrenme yaşantıları*; bireyin şu anki ve geçmişteki öğrenme deneyimleri, meslek seçimi, mesleki gelişim ve eğitim sürecini önemli ölçüde şekillendirir. Bu öğrenme yaşantıları, bireyin geçmişteki mesleki eylemlerinin bir yansıması olarak değerlendirilir ve gelecekteki davranışlarını etkileme potansiyeline sahiptir. Bu duruma “ardışık pekiştirme yaşantıları” denir, yani önceki deneyimlerin birikimi, bireyin gelecekteki davranışlarının olasılığını

etkiler.

4. *Performans becerileri*; bireyin performans standartlarını, duygusal tepkilerini, zihinsel yeteneklerini, becerilerini, çalışma alışkanlıklarını ve bilişsel süreçlerini etkileyen faktörlerdir. Geçmişte elde edilen başarılı öğrenme deneyimleri, bireyin yeni karşılaştığı problem durumları ve görevlerde daha dikkatli ve etkili olmasını sağlar. Bu süreçte, bireyin görevindeki performans yeteneklerinde de bir artış gözlemlenir.

2.2.2.2. Fayda Kuramı

Fayda Kuramı, karar verme konusunda bulunan kuramsal görüşler içinde önemli bir yere sahiptir. Kısaca fayda kuramı kişinin karar verme süreci içinde karşısına çıkan seçenekler arasından kendisine daha fazla fayda getiren seçeneğe yönelimi olduğunu belirtmektedir. Ersever (1996)' e göre fayda kavramı *özel değer* veya *arzu edilen* gibi kavramlar ile eşdeğer olarak kullanılmaktadır. Fayda kuramı üç farklı boyuttan oluşmaktadır. *Beklenen fayda boyutunda* birey karar verme süreci sonucunda kendisine en çok kazanç sağlayacak ve olumlu görünen seçeneğe yönelmektedir. *Çok yüklemeli fayda boyutunda ise* birey en çok önem verdiği ve gerçekleşme ihtimali yüksek olan seçenekler arasında denge kurarak birine yönelme eğilimine girmektedir. *Faydacılık boyutunda* birey mevcut tüm seçenekleri gözden geçirerek avantaj ve dezavantajlarını değerlendirerek kar zarar hesabı yapıp kendisine en çok fayda sağlayan seçeneği tercih etmektedir (Yılmaz, 2011; Baron ve Brown, 2012).

2.2.2.3. Gelatt'ın Karar Verme Kuramı

Gelatt (1989) karar verme sürecini yeniden düzenleme olarak adlandırmıştır. Gelatt'ın geliştirdiği karar verme kuramı, "Pozitif Belirsizlik" (Positive Uncertainty) adıyla bilinir. Bu model, karar verme sürecinin dinamik ve belirsizlikle dolu olduğunu kabul eder. Gelatt, bu kuramında bireylerin karar verirken belirsizliği kabul etmelerini ve bu belirsizlikle başa çıkmak için yaratıcı ve esnek olmalarını vurgular. Kuram dört ana bileşenden oluşur. *Tahmin*; gelecekteki olasılıkların ve sonuçların değerlendirilmesidir. *Değer*, kişisel ve mesleki değerlerin belirlenmesi ve bunların karar verme sürecine aktarımıdır. *Karar*; bilgilerin değerlerin birleştirilerek nihai karar varılmasıdır. *Belirsizlikle baş etme*; değişen ve belirsiz koşullar altında esnek davranarak yeni bilgilere uyum sağlama yeteneğidir. Ayrıca Gelatt'ın bu modeli karar verme sürecinde sezgisel ve

yaratıcı düşünmenin önemini vurgulamıştır. Eğer birey bir belirsizlik durumu yaşarsa esnek davranmalı ve edindiği yeni bilgiler çerçevesinde kararını revize etmelidir.

2.2.2.4. Bilişsel Güdü Kuramı

Güdüler insan davranışlarını etkileyen, bireyin kendisini, çevresini ve amaçlarının farkına varmasına ve algılamasına yardımcı olur. Kişinin belirli bir zamandaki davranışı, güdülenme, öğrenme, algılama veya düşünme gibi süreçleri içinde barındırmaktadır. Bu süreçler bir bütün olarak biliş olarak adlandırılan, çevreyi anlama, yorum yapma, tanıma ve uyum sağlama gibi tepkiler geliştirmeyi içinde barındırır. Yeni hedefler doğrultusunda hareket edilirken risk ve olasılık hesabı yapılarak plan yapılmaktadır. Yeni seçenekler denedikçe hedefleri de benzer şekilde değişebilmektedir (Atkinson, 2002). Amaçlı davranış; bireyin ne istediğini, onu elde ederken karşısına çıkabilecek zorluk ve riskleri öngörebildiği bir davranış türüdür. Engellenme ise bireyin ulaşmak istediği hedef ile kendisi arasındaki güçluktur. Atkinson' a göre engellenme bireyi yeni bir denge oluşturmak için güdülenmesini sağlar. Birey, hedefine ulaşma yolunda bir engelle karşılaştığında, bu engeli aşmak ve çevreye daha iyi uyum sağlamak için yeni bir bilişsel süreç geliştirir. Bu şekilde, oluşan gerilimi azaltma veya ortadan kaldırma çabası içine girer.

2.2.2.5. Çatışma Kuramı

Araştırmada kullanılan EKVÖ çatışma kuramı temel alınarak oluşturulmuş olup kuramın detayları paylaşılmıştır. Janis ve Mann (1977) çatışma kuramını, kişilerin karar verme ile süreçlerine bilişsel ve duyuşsal öğeleri de dâhil ederek bireyin karar vermede kullandığı stillere bağlı olarak oluşan stres ve özsaygı düzeyi ile açıklamıştır. Janis ve Mann bireyin karar verme durumunda kaldığında içsel bir çatışma yaşamaya başladığını iddia etmektedirler. Çatışmanın oluşma sebebi ise birey karar verirken yeni bir duruma uyum sağlama veya seçim yapma durumunda olumlu ve olumsuz yönlerini aynı anda görür ve bu sebeple hem kabul etme hem de reddetme eğilimi göstermektedir.

Çatışma kuramına göre bireyde karar verme ihtiyacından kaynaklı oluşan çatışma stresi artırarak hatalara neden olabilir (Mercan, 2019) . Bunun sebepleri ise bireyin verilecek karara yönelik yeterli bilgi sahibi olmaması, sosyal çevresinden gelen baskılar, ön yargıları veya diğer toplumsal faktörler gösterilebilir. Janis ve Mann (1977), stres ile kararsal çatışma arasında var olan ilişkiyi dört varsayım ile ifade etmiştir. 1. Kararsal bir

çatışmadan kaynaklanan stres, bireyin hedefleri, bu hedeflere yönelik ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların karşılanmasına dair beklentileri ile yakından ilişkilidir. Beklentilerin yüksek olması, stres faktörünü artırır, çünkü birey bu ihtiyaçları karşılama konusunda daha fazla baskı hisseder. 2. Karar süreci herhangi bir zorluğun ya da alternatifin ortaya çıkması ile başlar. Karara dönük stres karar vericinin zorluk ve alternatiflere dönük yaptıkları ile doğrudan ilişkilidir. 3. Probleme yönelik tüm seçenekler riskli olarak algılandığında istenilen sonuca ulaşma ihtimali azalarak savunucu kaçınma gelişir. Bu durum mevcut seçeneklerden kaynaklı getirilerin aşırı abartılması ya da kayıpların göz ardı edilmesidir. 4. Karar çatışma sürecinse stres orta derecede ise mantık çerçevesinde alternatifler değerlendirilir veya belirlenir. Bu süreçte en mantıklı seçeneğin bulunacağı düşünülür (Yayla, 2011).

Yapılan çeşitli açıklamalardan yola çıkılarak Janis ve Mann (1976), kişilerin karar verirken beş farklı başa çıkma stiline başvurdıklarını ileri sürmüştür.

1. *Çatışmasız Bağlılık*; kişi, içinde bulunduğu durumda tehdit algılamadığında mevcut karara bağlı olmayı tercih ederler (Deveci, 2011). Bu durum bireyin var olan stresini azaltmaktadır.
2. *Çatışmasız Değişim*; eğer mevcut durumun sürdürülmesi riskli görülürken, değişim riski düşük olarak algılanıyorsa, birey alternatifleri değerlendirir ve risk açısından daha güvenli veya daha önemli olan kararı tercih eder (Çolakkadıoğlu, 2003).
3. *Savunucu Kaçınma*; bu durumda karar verici olan kişi yaşadığı çatışma durumunu erteleme yoluna giderek karar verme sorumluluğunu başka birine yükler. Karar verme konusunda isteksiz davranabilir ve acil bir çözüm yolu arayışında olduğu için gerçekleşme ihtimali düşünülen seçeneği destekleyerek çatışmadan kaçma eğilimindedir (Köse, 2020; Mercan, 2019).
4. *Aşırı Uyarılmışlık Karar Stili*; yeterince zamanı olmayan karar verici birey dikkatli bir şekilde araştırma sürecine girmeden olumsuz yanları/ riskleri en az olan seçeneği tercih etme yoluna gider. Sınırlı vakit nedeniyle yaşanan karmaşadan kurtulmak isteyen birey acele ederek stres yaşayabilmekte ve mantıksız kararlar alabilmektedir. (Çolakkadıoğlu, 2003; Develioğlu, 2006). Aşırı uyarılmışlık karar verme stilini panik karar verme olarak da adlandırmaktadırlar (Brown ve Bakken, 2011).
5. *İhtiyatlı Karar Verme Stili*; karar verme sürecindeki kişi seçeneklerle alakalı

bilgileri dikkatli bir şekilde toplar, bilgileri tarafsız bir şekilde değerlendirir ve alternatifleri inceler. Bu karar verme stilinde birey inceleme yapmak için yeterli zaman sahiptir.

Bu beş karar verme stilinden ilk dördü karar verme sürecinde istenmeyen sonuçları ortaya çıkarması muhtemel olduğu için “uyumsuz” olarak nitelendirilmiştir. İhtiyatlı seçicilik karar verme stilinde ise bilişsel ve duyuşsal faktörler etkili bir şekilde kullanılarak karar verme süreci daha sağlıklı bir şekilde sonlandırıldığı için “uyumlu” olarak nitelendirilmektedir (Mercan, 2019; Deveci, 2011). Karar verme sürecinde başa çıkma stillerinin seçimi çatışmanın özelliğine, seçeneklere ve zaman gibi faktörlerden etkilenmektedir. White, Wearing ve Hill (1994), bu durumu kısaca şöyle özetlemiştir. Eğer bireyin karar verme sürecinde yeterli vakti varsa ihtiyatlı seçicilik stilini kullanma yoluna gider. Tersine kısıtlı bir zaman dilimi söz konusu ise çözüme yönelik umudu olsa dahi aşırı uyarılmışlık stiline yönelme eğilimindedir. Çözüme dair umut duygusu az ise yeterli zamana sahip olsa dahi savunucu kaçınma stiline yönelebilmektedir.

2.2.3. Karar Verme Stilleri

Bireyler farklı özelliklere sahiptir ve davranışlarının da bu özelliklere göre şekillendiği görülmektedir. Onların karar verme davranışlarını incelemek ve karar verme stillerini tanımak, karar verme süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları ve güçlü yanları anlamak açısından önemli görülmektedir. Karar verme stilleri hakkında bilgi sahibi olmak, bireylerin kendilerini ve çevrelerini daha iyi anlamalarına, daha bilinçli ve tutarlı kararlar almalarına yardımcı olabilir. Karar verme stili, kişinin karar verirken ortaya koyduğu yaklaşım ve eylemlerini kapsamaktadır (Philips, Paziienza ve Ferrin, 1984).

Thunholm (2004) ‘a göre karar veren kişiler arasında bireysel farklılıklar ve alışkanlıklar, öz-denetim, algılama, öz-değerlendirme gibi bilişsel yeterlikler karar verme stilleri üzerinde oldukça etkilidir. Bu açıklamayı destekler nitelikte Nutt (1990), karar verme stillerinin kişilerin birbirine benzer süreçler ile karşı karşıya kalmasına rağmen neden farklı davranış biçimleri geliştirdiğini anlamamızı sağlamaktadır.

Karar verme davranışında bulunulurken bazı kişiler bilgi toplamak ve bunları analiz etmek yerine sezgilerine güvenerek seçim yapmaktadırlar. Bazıları ise karar verme sürecinde daha hevesli davranışlar sergilerken bazıları çekinik davranmaktadır. Karar verme stillerindeki bu farklılıkların kişilik yapısı veya motivasyon gibi bilişsel temelli

olmayan kavramlarla ilişkili olduğu öne sürülmektedir (Galotti ve ark., 2005).

Karar verme stillerindeki kişilerarası farkları araştıran Payne, Bettman ve Johson, (1993) ise bu farklılıkların sosyal çevreden kaynaklı olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Yaptıkları çalışmalardan elde ettikleri sonuçlara göre kişi karar alma sürecinde sosyal gruplardan etkilenebilmektedir çünkü çevresindekilere, ailelerine veya yakın arkadaşlarına önem vermekte bu kişilere de kendilerini sorumlu hissederek karar verme sürecini etkileyebilmektedir (Akt: Özdemir, 2019).

Karar verme sürecinde bilişsel süreçlerin önemini vurgulayan diğer araştırmacılardan olan Scott ve Bruce(1995), bilgi edinme sürecinde bilgileri özümsemek için mevcut kavram ve bilgilerin ayrıştırılmasına yönelik daha önce var olan bilişsel stillerin temel alındığını ifade etmiştir. Farklı gruplar ile yaptıkları çalışmalar sonucunda *genel karar verme stili* olarak adlandırdıkları bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. Elde ettikleri verilere dayanarak beş farklı karar verme stili tanımlamışlardır.

1. *Rasyonel karar verme*, bireyin karşılaştığı seçenekleri dikkatlice belirleyip araştırarak mantıklı ve sistematik bir şekilde değerlendirme sürecini ifade eder. Bu yaklaşım, seçeneklerin objektif bir analizine dayanır ve en uygun sonuca ulaşmayı amaçlar.
2. *Sezgisel karar verme*; bireyin önsezi ve duygularına güvenerek karar vermesi söz konusudur. Detaylara verilen ve önem kişinin hisleri ile açıklanabilir.
3. *Bağımlı karar verme*; karar verme durumunda olan birey çevresindekilerin görüş ve önerilerine göre hareket eder. Bu stil çevresindekilere güven duyma ile karakterize olmuştur.
4. *Kaçıngan karar verme*; karar verme durumunda sorumluluk almak istemeyen birey karardan uzaklaşma veya kaçma eğilimindedir.
5. *Spontan/anlık karar verme*; bireyin içinde bulunan mevcut durumun şartlarına göre kendine en yakın hissettiği seçeneği anlık olarak tercih etmesidir. Bu stilde bireyler karar verirken doğal sürece uygun olarak hareket ederek fazla çaba harcamazlar.

Karar verme stilleri üzerinde ilk çalışmalardan birini yapan Dinklage (1965), karar verme sürecince olan gençler üzerinde yaptığı çalışması sonucunda sekiz farklı karar verme stili ortaya koymuştur (Akt: Kuzgun, 2006).

1. *İçtepisel davrananlar*; bu karar verme stilinde bireyler ani karar verme yöneliminde olup karşılarına çıkan ilk alternatifi sezgilerine güvenerek seçerler.
2. *Kaderciler*; bireyler karar verme durumunda kaldıklarında eylemi dışsal yapılar ya da kadere bağlı davranırlar.
3. *Boyun eğenler*; karar verme sürecindeki birey çevresindekilerin önerilerine ve planlarına boyun eğerek kendi görüş ve düşüncelerini ortaya koymazlar.
4. *Erteleyenler*; birey karar verme durumunu askıya alarak erteleme davranışında bulunurlar. Bu şekilde problem hakkında düşünmek ve harekete geçmek istemezler.
5. *Kendine eziyet edenler*; karar verme sürecinde bireyler problem düşünmeye, seçenek hakkında bilgi toplamaya çok fazla zaman ayırırlar. Elde ettikleri fazla veri arasında kaybolabilirler.
6. *Plan yapanlar*; bu stili benimseyen kişiler hedefe ulaşmak için alternatifleri sistemli bir şekilde araştırarak fırsat ve imkanlar dahilinde en uygun olanı bulmaya çalışırlar. Kendi istekleri ile gerçekleşme ihtimali yüksek olan seçenek arasında denge kurmaya çalışırlar.
7. *Sezgisel davrananlar*; karar verme sürecinde sezgilerine güvenerek hareket ederler.
8. *Donup kalanlar*; karar verme sürecinde olan birey sorumluluk hisseder fakat eyleme geçecek gücü kendinde göremez. Bir karar planı yapamadıkları gibi erteleme yoluna da gidemezler.

Janis ve Mann (1977) geliştirdiği çatışma teorisinden ilham alarak Mann, Harmoni ve Power (1989) karar verme sürecinde ortaya çıkabilecek dört stil ortaya koymuşlardır.

1. *İhtiyatlı seçicilik*: birey karar verme sürecinde seçenekleri ayrıntılı bir şekilde inceleyerek, hem olumlu hem de olumsuz yönlerini değerlendirerek bir seçim yapar.
2. *Panik*; karar verme sürecinde yeterli zamanın olmaması ve uygun ortamların oluşmamasından kaynaklı olarak oluşan stresten ve çatışmadan uzaklaşmak adına hızlı karar vermedir.
3. *Sorumluluktan kaçma*; bireyin karar verme sürecinde kendi üzerine düşen

sorumluluğu almak istememesi, başkasına yüklemesi ya da karar vermeyi ertelemesi durumudur.

4. *Umursamazlık*; karar verilmesi gereken durumlarda bireyin problemi yok sayması veya karar verilecek bir kararı görmezden gelmesidir.

Bu karar verme stillerine ek olarak Mann, Harmoni ve Power(1989) karar vermede özsaygı boyutunu da ek olarak koymuşlardır. Karar vermede özsaygı bireylerin kararlarına güven duyma, karar verirken kendilerini özgür ve yeterli hissetme gibi özellikleri içermektedir (Tatlıcı, 2020).

Karar verme ile ilgili süreçler incelenirken araştırmacılar kararsızlık kavramını ayrı bir alan olarak düşünmekte ve karar verme stillerine dâhil etmemektedir (Karakaş, 2020; Deveci, 2011) . Kararsızlık stilinde birey problem karşısında karara varmakta fakat verdikleri karardan memnun değildirler.

Karar verme stilleri ile ilgili yapılan araştırmalar ve incelemeler, bireylerin birden fazla yönetime başvurduklarını göstermektedir. Bireyler arasındaki kişilik özellikleri, beceri ve bilgi birikimi gibi farklar, karar verme yöntemlerini de etkilemektedir (Scott & Bruce, 1995; Gati & Tversky, 1982; Montano & Kasprzyk, 2008). Özellikle kişilik özellikleri, karar verme süreçlerinde farklı yaklaşımlar ve stratejiler benimsenmesine neden olabilir (McCrae & Costa, 2004). Ayrıca, bireylerin sahip olduğu bilgi birikimi ve beceriler, karar verme stillerini şekillendirerek çeşitli karar alma yöntemlerini etkilemektedir (Sorrentino & Higgins, 1986).

Karar verme stilleri ile ilgili yapılan araştırmalar, bireylerin karar verme sürecinde birden fazla yönetime başvurduklarını göstermiştir. Bireylerin kişilik özellikleri ve kişisel becerileri bir araya gelince, karar verme yöntemlerinde farklılıklar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu şekilde de karar verme stillerini kullanmış olurlar (Kaşık, 2009).

2.3. Mükemmeliyetçilik

Bu bölümde mükemmeliyetçilik kavramı, mükemmeliyetçiliğin boyutları, olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ve olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilikle ilgili yapılan araştırmalar yer almaktadır.

Amerikan Psikiyatri Birliği (APA), mükemmeliyetçiliği, bir kişinin mükemmel olmaya çalıştığı ve hata yapmaktan aşırı derecede korktuğu bir kişilik özelliği olarak tanımlar. Mükemmeliyetçilik, genellikle kişinin kendisine ve başkalarına karşı aşırı

yüksek standartlar koyması ve bu standartlara ulaşamadığında yoğun eleştiri ve memnuniyetsizlik yaşaması ile karakterizedir (DSM-5, 2013). Burns'e (1980) göre, mükemmeliyetçilik, ulaşması zor olan hatta mümkün olmayan, gerçekdışı standartlara ulaşma amacıyla gösterilen çabalama eğilimidir. Başka bir tanımlamada mükemmeliyetçilik bireylerin yaptıkları işin yeterince iyi olmadığına dair kaygı duymaları ve performanslarından memnun olmamaları sonucunda memnuniyetsizlik yaşamaları olarak ifade edilmiştir (Slaney ve diğerleri, 2001). Mükemmeliyetçilik ayrıca, bireyin kendisi için yüksek beklentiler oluşturması, bu beklentilere ulaşma konusunda kaygı yaşaması ve kendi davranışlarını değerlendirirken aşırı derecede eleştirel olması şeklinde tanımlanmaktadır (Hewitt ve Flett, 2004). Yapılan tanımlamalara göre mükemmeliyetçiliğin kusursuzluk, yüksek ve ulaşılması zor hedefler, memnuniyetsizlik gibi durumları barındıran ve hata kabul etmeyen bir olgu olduğu söylenebilir.

Mükemmeliyetçilik kavramı günümüzde hala tanımlanması devam eden bir süreç içerisinde. Buna sebep olarak mükemmeliyetçiliğin olumlu yönleri olduğu gibi psikolojik ve davranışsal olarak sorunlara sebep olabilecek olumsuz yanlarının net bir şekilde ayrıştırılamaması gösterilebilir (Flett ve Hewitt, 2005; Kırdök, 2004; Ortar ve diğ. 2018; Camadan, 2009; Tire, 2010; Samancı, 2023).

Mükemmeliyetçiliğin kavramsal olarak incelenmesi ve literatürde yer alması 1950'li yıllara dayanmaktadır. İlk araştırmalar, mükemmeliyetçiliği tamamen olumsuz bir özellik olarak ele almış ve bunu çocukluk döneminde gelişen bir kişilik özelliği olarak tanımlamıştır (Hollander, 1965). Hollander, mükemmeliyetçi bireylerin "yeterince iyi değilim, daha iyisini yapmalıyım" düşüncesiyle mükemmele ulaşma arzusunu ve bu motivasyonun patolojik bir durum olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir.

Horney (1945; Akt. Samancı, 2023), mükemmeliyetçiliğin içten gelen bir tutum olduğunu savunur ve kişinin içsel bir tutumu olarak görülmekle birlikte, bu tutumun şekillenmesinde çocukluk dönemindeki çevresel faktörlerin ve yaşantıların da büyük bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Bu yaklaşım, mükemmeliyetçiliğin yalnızca bireyin doğasından kaynaklanmadığını, aynı zamanda yetiştirilme tarzı ve erken yaşam deneyimleri tarafından da biçimlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Mükemmeliyetçiliğin olumsuz yönleri üzerinde duran diğer bazı araştırmacılar ise Burns 1980; Pacht (1984); Frost ve diğerleri (1990); Hewitt ve Flett (1991); Kottman, (2000); Stöber ve Joorman (2001); Jonge ve Waller, (2003) olarak sıralanabilir. Burns (1980), mükemmeliyetçiliği, kişinin kendisi veya başkaları için ulaşamayacak derecede

yüksek standartlar belirlemesi ve bu standartlara ulaşamama durumunda sürekli hayal kırıklığı ve memnuniyetsizlik yaşaması olarak tanımlamaktadır.

Pacht (1984), mükemmeliyetçiliği zarar verici yönelimleri olan bir yapı olarak tanımlamıştır. Ayrıca mükemmeliyetçilik, gerçekçi olmayan bir hedefe ulaşma isteğidir. Olumsuz mükemmeliyetçilik ise kişinin yaşamını olumsuz etkileyen, uyum sorunlarına yol açan ve daha ileri aşamalarda klinik problemler neden olabilecek patolojik bir durumdan ibarettir.

Frost ve arkadaşları (1990)'na, göre mükemmeliyetçilik, kişinin kendinden ve çevresinden aşırı beklentiler duyması ve bu beklentileri karşılayamadığında yoğun bir hayal kırıklığı ve yetersizlik hissi yaşamasıdır. Bu durum ona göre, kişinin ruhsal ve bedensel sağlığını olumsuz etkileyebilir. Mükemmeliyetçiliği altı boyutlu olarak tanımlamışlardır: *Hatalarla ilgili endişe*, hataları başarısızlık olarak görme ve başarısızlığın ardından başkalarının saygısını kaybetme inancını yansıtır. *Eylemler hakkında şüpheler*, bireyin yaptığı işin kalitesi konusunda şüphelerini içerir. *Kişisel standartlar*, bireyin kendi belirlediği yüksek standartları ifade eder. *Ebeveyn beklentileri*, bireyin ebeveynlerinin yüksek beklentilerini nasıl algıladığını içerir. *Ebeveyn eleştirisi*, karşılanmayan standartlar karşısında ebeveynlerin aşırı eleştirel olduğunu hissetme eğilimini kapsar. *Düzen*, bireyin düzenli ve organize olma eğilimini yansıtır.

Stöber ve Joormann' a (2001), göre mükemmeliyetçilik insanların kendilerine yönelik aşırı yüksek standartlar belirleyerek bunlara ulaşma çabaları bu standartlara ulaşmakta başarısız olduklarında kendilerini sert bir şekilde eleştirmeleri olarak tanımlamaktadır. Benzer bir tanımlama ile mükemmeliyetçilik, Litauer ve Litauer'e (1998) göre bireyin yaşamında her şeyin sürekli olarak düzen içinde olmasını ve kendisine ve diğerlerine yönelik gerçekçi olmayan standartlar belirleme isteğiyle karakterize edilen bir kişilik özelliğidir. Yapılan tanımlardan yola çıkılarak mükemmeliyetçiliğin olumsuz durum ve duygulara yol açtığı ve çoğunlukla patolojik bir yapı olarak değerlendirildiği söylenebilir.

Mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda farklı boyutlarda yapıların yer aldığını vurgulamışlardır (Hamacheck , 1978; Roedell, 1984; Hewitt ve Flett , 1991; Slaney ve Johnson,1992; Adler, 2000; Schuler, 2000; Ashby ve Rice, 2002; Beiling ve diğerleri, 2004; Kırdök, 2004). Hamachek'in yaptığı mükemmeliyetçilik tanımında mükemmeliyetçiliği normal ve nevrotik olarak boyutlara ayırarak geleneksel yaklaşımın dışına çıkmıştır. Bu yeni yaklaşım, mükemmeliyetçiliğin sadece patolojik olabileceği değil, aynı zamanda olumlu ve sağlıklı da olabileceğini öne sürmüştür.

Roedell (1984), mükemmeliyetçiliği olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik olmak üzere iki boyutta incelemiştir: Olumlu mükemmeliyetçilik, kişinin yüksek standartlarına ulaşmak için çaba göstermesi ve bu çabaların sonucunda başarıya ulaşmasını ifade eder. Bu tür mükemmeliyetçilik, kişiyi motive eder ve başarıya götürür. Olumsuz mükemmeliyetçilik ise kişinin belirlediği standartlara ulaşamadığında kendine ceza uygulaması ve hedefe ulaşma yolundaki küçük başarılarını görmezden gelmesi veya bunlardan tatmin olmaması durumunu ifade eder. Bu tür mükemmeliyetçilik, kişide stres ve hayal kırıklığı yaratabilir ve genel olarak memnuniyetsizlik duygusuna yol açabilir. Roedell'in çalışması, mükemmeliyetçiliğin farklı boyutlarını ortaya koyarak, yüksek standartlara ulaşma çabasının hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabileceğini göstermektedir.

Mükemmeliyetçiliği iki farklı kategoride inceleyen Mirzadeh (2000), uyumsuz mükemmeliyetçileri, belirledikleri yüksek kişisel standartlar, ailesel eleştiriler ve hata yapma korkusu nedeniyle sürekli endişe duyan kişiler olarak tanımlar. Uyumsuz mükemmeliyetçiler süreç yönelimli olup, süreç kontrolüne ve ayrıntılara fazlaca zaman harcarlar. Uyumlu mükemmeliyetçiler ise hedef yönelimli ve akılcı bir yaklaşım sergileyen kişilerdir.

Hewitt ve Flett (1991), mükemmeliyetçiliği çok boyutlu bir yapı olarak tanımlamışlardır. Onlara göre mükemmeliyetçilik, kişinin kendisi için yüksek standartlar belirlemesi (kendine yönelik mükemmeliyetçilik), başkalarına yüksek standartlar belirlemesi (başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik) ve başkalarının kendisinden yüksek standartlar beklediğine inanması (sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik) şeklinde üç farklı boyutta incelenebilir. *Kendine yönelik mükemmeliyetçilikte* kişiler bireysel olarak kendilerine yüksek hedefler belirleyerek ve kendilerini amaçlarına ulaşma noktasında değerlendirirler. Motivasyon kaynağı mükemmel olma zorunluğundan gelir. Kendine ulaşılması zor hedefler koyduğu için başarısızlığı derinden hisseder ve kendini cezalandırma yönelimine gidebilir. *Başkalarına yönelik mükemmeliyetçilikte*, kişiler bu durumda çevresindeki insanlarla ilgili çeşitli hedefler belirleyerek onlarla ilgili bu hedefler üzerinden değerlendirme yapar. Kendi belirlediği hedeflere ulaşamayan kişileri başarısız olarak addettiği için kişi onlara karşı suçlayıcı ve düşmanca tavır sergileyebilir. *Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilikte* ise kişinin çevresindekilerin onun için uygun gördüğü standartları veya ondan beklenen tutum ve davranışları içerir. Kişi çevresi tarafından belirlenen bu standartlara uymaya, hedeflere ulaşmaya çalışır ve bu şekilde çevresi tarafından kabul göreceğini ve onaylanacağını düşünür.

Mükemmeliyetçiliği olumlu ve olumsuz boyutlarıyla ele alan diğer araştırmacılar Slaney ve Johnson (1992)'dir. Slaney ve Johnson, mükemmeliyetçilik kavramını başlangıçta dört alt boyut olarak tanımlamışlardır. Bu alt boyutlar: farklılık, yüksek standartlar, düzen ve beklentilerin karşılanmasıdır. Daha sonraki araştırmalarda Slaney ve Johnson, bu alt boyutları üçe indirerek mükemmeliyetçiliği daha da derinlemesine incelemiştir. Devam eden araştırmaları sonucunda, "farklılık" alt boyutunun olumsuz/uyumsuz mükemmeliyetçilikle ilişkili olduğu; "yüksek standartlar" ve "düzen" alt boyutlarının ise olumlu/uyumlu mükemmeliyetçilikle ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Olumsuz mükemmeliyetçilik, bireyin belirlediği yüksek standartlara ulaşamadığında yaşadığı hayal kırıklığı ve stresle ilgilidir. Olumlu mükemmeliyetçilik ise bireyin yüksek hedeflerine ulaşmak için gösterdiği çaba ve bu süreçte elde ettiği başarılar ile ilişkilidir.

Adler (2000), mükemmeliyetçiliği, üstün olma çabasından kaynaklanan ve tüm insanlarda mevcut olan bir dürtü olarak tanımlar. Ona göre, mükemmeliyetçilik, insanların yaratıcı eylemlerinin arkasındaki itici güçlerden biridir. *Normal (sağlıklı-olumlu) mükemmeliyetçiler*, bu çabayı yalnızca kendileri için değil, aynı zamanda toplumun yararına da kullanabilen, başkalarının da faydalanmasını sağlayacak şekilde hareket eden bireylerdir. *Nevrotik (sağlıksız-olumsuz) mükemmeliyetçiler* ise üstün olma çabasında yanlış yollar izleyen ve enerjilerini yaşamın faydasız yönlerine yönlendiren kişilerdir. Adler'e göre, bir insan ne kadar sağlıklı ve normalse, karşılaştığı engeller karşısında mükemmel olma hedefine ulaşmak için yeni yollar keşfetme yeteneği o kadar fazladır. Ancak sağlıksız mükemmeliyetçilerde, "ya hep ya hiç" tarzı düşünce hakimdir; bu kişiler, düşük düzeyde çözümler üretir ve karşılaştıkları zorluklar onlar için oldukça büyük birer engel haline gelir (Akt: Altun ve Yazıcı, 2010).

Schuler (2000), mükemmeliyetçiliği incelerken, bu kavramın çok boyutlu olduğunu ve bireylerin hem olumlu hem de olumsuz yönlerini etkilediğini belirtmiştir. Schuler'e göre, mükemmeliyetçilik, bireyin kendisi ve çevresi üzerinde belirli standartları ve beklentileri karşılamaya yönelik yüksek motivasyonu içerir. Olumlu mükemmeliyetçilik, bireylerin hedeflerine ulaşmada kararlı ve disiplinli olmalarını sağlarken, olumsuz mükemmeliyetçilik, sürekli olarak yetersizlik hissi ve başarısızlık korkusuyla ilişkili olabilir.

Ashby ve Rice (2002), mükemmeliyetçiliği iki ana kategoride incelemişlerdir: uyumlu (olumlu) mükemmeliyetçilik ve uyumsuz (olumsuz) mükemmeliyetçilik. Uyumlu mükemmeliyetçilik, yüksek standartlara ulaşmak için motive edici ve yapıcı bir

çaba olarak tanımlanırken, uyumsuz mükemmeliyetçilik ise aşırı eleştirel olma ve kendini yetersiz hissetme ile karakterizedir. Bieling ve diğerleri (2004), mükemmeliyetçiliğin yapısını irdeledikleri araştırmalarında, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik olarak kategorize edilmiş modelin, tek yönlü mükemmeliyetçilik yapısına göre daha iyi sonuçlar ortaya koyduğunu bulmuşlardır. Kırdök (2004) mükemmeliyetçiliği iki farklı perspektiften değerlendirmiştir. İlk olarak, kişinin yetkinliğini üst seviyeye taşımayı ve topluma katkıda bulunmayı amaçlayan mükemmeliyetçilik sağlıklı bir özellik olarak kabul edilir. Ancak, mükemmeliyetçilik yalnızca diğer insanlardan üstün olma ihtiyacına dayandığında ve bu bir dürtü haline geldiğinde, sağlıklı bir özellik olarak değerlendirilir. Bu yaklaşım, mükemmeliyetçiliğin bireyin yaşamındaki etkilerini anlamada önemli bir bakış açısı sunar.

Mükemmeliyetçi tutum hata payı olmadan en üst noktalara ulaşma isteğinden kaynaklandığı için ergenlerde mükemmeliyetçi özellikler fazlaca görülebilmektedir. Bozdemir (2011)'e göre bu durum ergenlerin akademik yaşamlarında çaresizlik yaşamasına neden olabilir. Mükemmeliyetçi özelliğe sahip öğrenciler bir işi diğerlerinden daha iyi veya üstün şekilde yapmaktan değil de mükemmel ve eksiksiz şekilde yaptıklarında tatmin olurlar (Cıla, 2015). Bu özellikte ergenlikte iyi yönetilir ve yönlendirilir ise başarıya ulaşma, doğru seçimler yapma kariyerlerini şekillendirme açısından katkı sağlayabilir. Fakat aksi bir durum gerçekleşir ise ergenlerin mükemmeliyetçilikten kaynaklı olumsuz düşünceleri gelişebilir. Bu durum akademik yaşamını ve kişilerarası ilişkilerini etkileyerek yanlış seçimler yapmasına ve kariyer gelişimini olumsuz etkilemesine neden olabilir. Deniz (2019) bu sebeplerle eğitim sistemimiz içinde mükemmeliyetçiliğin önemli bir kavram olarak ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında, eğitim sisteminde mükemmeliyetçiliğin doğru bir şekilde yönetilmesi, öğrencilerin hem akademik hem de kişisel gelişimlerine olumlu katkılar sağlayacaktır.

2.4. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Yurtiçi ve Yurtdışı Araştırmalar

Bu başlık altında araştırma değişkenleri olan kariyer gelişimi, karar verme stilleri ve mükemmeliyetçilik ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırma sonuçları sırasıyla ele alınarak alanyazında ulaşılan araştırmalar özetlenmiştir.

2.4.1. Çocuk ve Ergen Kariyer Gelişimi Alanında Yapılan Araştırmalar

Çocukların kariyer gelişimi ve bununla ilişkili olduğu düşünülen değişkenler ile gerçekleştirilen çalışmaların özetleri aşağıda verilmiştir.

2.4.1.1. Çocuk ve Ergen Kariyer Gelişimi Konusunda Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Yurtdışında kariyer gelişimi konusunda yapılan araştırmalar genellikle, ülkemizde olduğu gibi gençler ve yetişkinler üzerinde odaklanmıştır. Ancak son zamanlarda çocukların ev ergenlerin kariyer gelişimine yönelimde hem yurtiçinde hem de yurt dışında gözle görülür bir artış bulunmaktadır.

Yurt dışında çocukluk dönemi kariyer gelişimi üzerine yapılan araştırmalardan birini gerçekleştiren Gillies, McMahon ve Carroll (1998), 6. sınıf öğrencilerine yönelik, kariyer konusunda kendilerini daha iyi değerlendirmeleri ve yaşam rolleri hakkında farkındalık kazanmalarını amaçlayan altı oturumluk bir kariyer eğitimi programı uygulamışlardır. Yaptıkları bu deneysel çalışma sonucunda, deney grubundaki öğrencilerin kendi özellikleri ile mesleklerin özelliklerini daha iyi analiz edebildikleri ve kariyerleri ile ilgili daha gerçekçi planlama yapabildikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca, kariyer eğitimi bu öğrencilerin, okulda öğrendiklerinin mesleklerle ilişkisini anlamada daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çocuklukta kariyer gelişimi üzerine yapılan araştırmalar arasında Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilen ve Super'in dokuz boyutlu kariyer gelişim modeline dayanan Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği (ÇKGÖ) öne çıkmaktadır. Bu ölçek, çocukların kariyer gelişimlerini değerlendirmek amacıyla tasarlanmış olup, yapılan istatistiksel analizlerle geçerlilik ve güvenilirlik açısından sağlam bir yapıya sahip olduğu ortaya konmuştur. Schultheiss ve Stead (2010) tarafından gerçekleştirilen sonraki bir çalışmada ise ölçeğin geçerliliği tekrar incelenmiştir. Bu araştırmada, ölçeğin alt boyutlarıyla öz benlik, kontrol odağı ve çocukların ilgileri arasındaki ilişkiler de değerlendirilmiştir. Sonuçlar, okuldaki görevlerinde daha güçlü bir iç denetime sahip olan çocukların, çalışma hayatında ve kişilerarası ilişkilerde daha başarılı olduklarını, daha net bir öz benlik geliştirdiklerini, araştırma ve bilgi edinmeye daha yatkın olduklarını, planlamanın önemini kavradıklarını, daha meraklı ve araştırmacı davranışlar sergilediklerini göstermiştir. Ayrıca, bu çocukların daha gelişmiş bir kariyer algısı ve yeterliliğine sahip oldukları, özgüvenlerinin yüksek olduğu ve iç denetim odaklı bireyler

oldukları belirlenmiştir. Ölçek ve alt boyutlarının teorik yapıyla uyumlu olduğu ve yeterli geçerliliğe sahip olduğu bu bulgularla pekiştirilmiştir. Ancak, aynı çalışmada sınıf düzeyi, dil ve cinsiyet faktörleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Schultheiss, Palma, ve Manzi (2005), ilköğretim 4 ve 5. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerini kendileriyle ilgili farkındalık geliştirmek, araştırma yapmak ve kariyer planlama açılarından incelemek amacıyla yaptıkları çalışmayı, 9-12 yaş aralığında çocuklar üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, 9 boyuttan 8'inde (merak hariç), çocuklar, Super'ın çocuklukta kariyer gelişimi modelinde ortaya koyduğu kariyer görevleri ile örtüşen yanıtlar vermiştir.

Watson ve McMahon (2005), kariyer gelişiminin etkileşimsel yapısını incelemek amacıyla öğrenmeyi temel alan araştırmalar yapmıştır. Araştırmalarında, çocukların çalışma hayatına ve geleceğe dair ne öğrendiklerini ve bu öğrenme süreçlerinin nasıl gerçekleştiğini incelemişlerdir. Sonuçlar, çocuğun en iyi nasıl öğrendiğini belirleyebilmek için aile, çevre, ev ortamı, okul, medya, etnik köken ve toplum gibi sosyal ve çevresel faktörlerin etkilerini göz önünde bulundurmanın gerekli olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, çocuğun incelemeleri neticesinde mesleki cinsiyet ayrımcılığını da fark ettiklerini görmüştür.

Wood ve Kaszubowski (2008), 4. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada, Super'ın kariyer gelişimi kuramına dayanan Çocuklar İçin Kariyer Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin en düşük puanları merak, bilgi, zaman perspektifi ve anahtar figürler alt boyutlarında aldıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca, kız öğrencilerin merak alt boyutundaki puanlarının, erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yurt dışında yapılan çocukluk ve ergenlik dönemindeki kariyer gelişimi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde kariyer gelişimi ile karar verme süreçleri ve olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerini inceleyen bir örneklem çalışmasına rastlanmamıştır.

2.4.1.2.Çocuk ve Ergen Kariyer Gelişimi Konusunda Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilen ve 4-14 yaş arası çocuk ve ergenlerin kariyer gelişim düzeyini ölçmeyi amaçlayan Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği, Bacanlı, Sürücü ve Özer (2007) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Bu uyarlama çalışması kapsamında, 4., 5., 6., 7. ve 8. sınıflarda öğrenim gören 2500

ilköğretim öğrencisinden elde edilen veriler üzerinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş ve ölçeğin orijinalinde olduğu gibi sekiz faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Bu sekiz faktörlü yapının, ölçeğin dayandığı kuramsal modelle (Super, 1990) ve orijinal ölçekle uyumlu olduğu bulunmuştur. Yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda, ölçeğin yeterli değerlere sahip olduğu ve bu ölçekte kullanılan sekiz faktörlü yapının geçerli olduğu ortaya konmuştur (Bacanlı ve ark., 2007).

Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan (2009) tarafından yapılan araştırmada ortaokul 8. Sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeyleri ile cinsiyetlerinin, meslek kararı verme ve öz-yetkinlik algıları arasındaki yordayıcı ilişki çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuca göre kariyer gelişimi ve cinsiyetin; mesleki karar verme öz yetkinlik algısını anlamlı biçimde yordadığı bulunmuştur.

Sapmaz (2010) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim II. kademe (6., 7. ve 8. sınıf) öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ilgi ve yetenekleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, cinsiyet, düşük ve orta sosyoekonomik düzey, sosyal yardım ve sosyal bilimlere ilgi ile öğrencilerin sözel ve sayısal yeteneklerinin, kariyer gelişimlerini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Bacanlı ve Sürücü (2011), ortaokul öğrencilerinin (6, 7 ve 8. sınıflardaki) ebeveynlerine bağlanmaları ile cinsiyetin birlikte kariyer gelişimlerini yordayıp yordamadığını ve öğrencilerin kariyer gelişimlerini sınıf düzeyine, algılanan akademik başarıya, anne ve babanın öğrenim düzeylerine göre inceledikleri araştırmalarında öğrencilerin anneye bağlanma düzeylerinin kariyer gelişimlerinin en güçlü yordayıcısı bulunmuştur. Ayrıca öğrencilerin kariyer gelişimlerinin sınıf seviyesine, anne-babanın öğrenim düzeyine ve algılanan akademik başarıya göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yayla (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin karar verme stillerinin kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, öğrencilerin kariyer gelişimlerinin bazı demografik değişkenler ile algılanan akademik başarı ve ebeveynlerin öğrenim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı değerlendirilmiştir. Araştırma, öğrencilerin karar verme stilleri ile kariyer gelişimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra, kariyer gelişimi puanlarının cinsiyet ve ebeveyn öğrenim düzeyine göre farklılık göstermediği, ancak yaş, sosyoekonomik düzey ve algılanan akademik başarı düzeyi arttıkça kariyer gelişim düzeylerinin de anlamlı olarak yükseldiği tespit edilmiştir.

Can'ın (2012) araştırmasında, ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Öğrencilerin kariyer gelişimleri ile sınıf düzeyleri, algılanan sosyoekonomik düzey, seçilmesi düşünülen lise türü, anne-babanın eğitim düzeyi, yaşanan yerleşim yeri, yaşanan yerde üniversite olup olmama durumu ve akademik başarıya göre değişiklik göstermiştir. Ancak kariyer gelişim düzeyinin cinsiyet ve annenin çalışma durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bostancı (2014) yaptığı çalışmada, kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının yedinci sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Uygulama öncesinde deney ve kontrol grubu oluşturularak öntest-sontest çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının yedinci sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerini kısmen artırdığı ortaya konulmuştur.

Bakır (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, ortaokul düzeyindeki çocuklarda kariyer gelişiminde ebeveyn desteğinin önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. Çalışma, aile faktörünün kariyer gelişiminde etkili olduğunu göstermektedir. Cinsiyet bazında yapılan incelemede ise genel olarak kız çocuklarının kariyer bilinci düzeylerinin erkek çocuklara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kutlu ve Apaydın (2019) yaptıkları ortaokul düzeyindeki öğrencilerin kariyer gelişimlerine ebeveyn tutumlarının etkisini inceledikleri araştırma sonuçlarına göre, algılanan anne baba tutumlarının öğrencilerin kariyer gelişimleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu görülmüştür.

Kariyer gelişim süreçlerini ele alan yukarıda verilen araştırmalar incelendiğinde farklı yaş gruplarında farklı değişkenler ile çalışmalara rastlanmaktadır. Ön ergenlerde kariyer gelişimi ile karar verme stilleri ve olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik alanında bir çalışmaya rastlanmamış olup araştırmanın alana katkı sağlayacağı söylenebilir.

2.4.2. Karar Verme Stilleri ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Ergenlerin karar verme stilleri ve bununla ilişkili olduğu düşünülen değişkenler ile gerçekleştirilen çalışmaların incelendiği yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırma sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

2.4.2.1. Karar Verme Stilleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Mann, Harmoni & Power (1989) ergenlerin karar verme yetkinliklerini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmada ‘ seçim, kavrama, yaratıcılık, uzlaşma, sonuç odaklı olma, doğruluk, güvenilirlik, tutarlılık ve bağlılık’ gibi karar vermenin bilişsel kaynaklı yönlerine odaklanmışlardır. Elde ettikleri sonuçlara göre 15 yaşındaki ergenlerin karar verme becerileri açısından yaratıcı problem çözme, doğru seçimlerde bulunma, eylem planına bağlı olma gibi bilişsel yetilerde güvenilir bir seviyede oldukları görülmüştür. 12-14 yaş aralığındaki ergenlerde ise seçenekleri oluşturma, geniş bir risk ve yarar çeşitliliği belirleyebilme, seçeneklerin sonuçlarını tahmin etme ve çelişkili durumlarda bilgilerin güvenilirliğini gözden geçirme konularında daha az yetkindirler. Ergenlik döneminde seçimlerde bulunurken ve karar verirken akran baskısı, ailesel faktörler, yaşa bağlı yasal kısıtlamalar gibi engellerin var olduğundan bahsetmişlerdir.

Scott & Bruce (1995) karar verme stilleriyle ilgili ölçek geliştirme amaçlı farklı aşamalardan oluşan bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Örneklem grubunda farklı yaş aralığında ve meslek grubundaki kişiler yer almıştır. Rasyonel, kaçınmacı, sezgisel ve bağımlı karar verme stillerine yönelik maddeler hazırlanarak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek geliştirme sürecinde, bu dört stilin yanı sıra beşinci bir stil olarak spontane karar verme stili de eklenmiştir. Araştırmacılar, karar verme stilleri arasındaki korelasyonların, yalnızca tek bir karar verme stiline güvenilemeyeceğini ve karar verme stiline tek bir karşılığının olmadığını vurgulamışlardır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme ve mükemmeliyetçilik yapılarını araştıran başka bir çalışmada ise Frederiksen (2009), çok boyutlu mükemmeliyetçilik ve kariyer kararsızlıkları üzerinde durmuştur. Akademik olarak bölümlerine karar vermemiş kariyer belirleme amaçlı kursa devam eden birinci sınıf öğrencileri ile çalışılmıştır. Üç farklı mükemmeliyetçilik özelliğinin belirginleştiği, (uyumlu, uyumsuz, mükemmeliyetçi olmayan) öğrenci grubunda uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliği gösteren öğrencilerin uyumlu mükemmeliyetçilere göre daha fazla kariyer kaygısı ve kararsızlık yaşadığı görülmüştür. Mükemmeliyetçi olmayan grubun ise uyumlu mükemmeliyetçilere göre daha fazla genel kararsızlık yaşadığı ortaya konmuştur.

Chen, Pang, Liu, Fang and Wen (2022) araştırmamızın değişkenlerine benzerlik gösteren araştırmalarında Çinli 400 üniversite öğrencisinin mükemmeliyetçilik, kariyer uyumu ve kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi kesitsel bir çalışma ile incelemişlerdir. Elde ettikleri verilere göre üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme

güçlüklerini mükemmeliyetçilik ve kariyer uyumu korelasyonel olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir. Öğrencilerin olumlu mükemmeliyetçilik düzeyleri ile kariyer karar verme güçlükleri arasında negatif yönlü bir ilişki, olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyleri ile pozitif yönlü, kariyer uyumu ile ise kısmi aracılık rolü oynamışlardır. Kısaca üniversite öğrencilerinin pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik düzeyleri ile kariyer uyumları yüksektir ancak kariyer karar verme güçlükleri de bu duruma eşlik etmektedir.

2.4.2.2. Karar Verme Stilleri ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Karar verme stilleri son dönemde farklı yaş gruplarında ve değişkenler ile ilişkilendirilerek fazlaca incelenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Alanyazın incelenerek yapılan çalışmanın örneklem grubu ve çalışma alanı ile ilgili olabilecek çalışmalara yer verilmeye çalışılmıştır.

Çolakkadıoğlu (2003) tarafından yapılan çalışmada Mann, Harmoni ve Power (1989) tarafından geliştirilen *Ergenlerde Karar Verme Ölçeğinin* Türkçe ye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek uyarlaması yapılırken ölçeğin orijinal formuna uygun olarak dil bilimi uzmanları ile çeviri çalışmaları yapılmıştır. Daha sonra ölçek 13-15 yaş aralığında 1582 ergene uygulanmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir. Yapılan analizlere göre ölçeğin 30 madde, 5 alt faktör ve 2 bölümden meydana geldiği görülmüştür. İki bölümden birincisi karar vermede özsaygı düzeyini yani karar anında kişinin kendine güven duyması ve eylemlerinden emin olması durumunu ölçmektedir. İkinci bölümde ise karar verme de başa çıkma stillerinin ölçüldüğü görülmüştür. Ölçekte ihtiyatlı seçicilik, umursamazlık, panik ve sorumluluktan kaçma olmak üzere 4 farklı karar verme stili bulunmaktadır.

Bacanlı ve Sürücü (2006), 8. Sınıf öğrencilerinin sınav kaygıları ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi cinsiyet değişkenine göre incelemişlerdir. Bunun yanı sıra 8. Sınıf öğrencilerinin karar verme stillerinin sınav kaygılarını yordayıp yordamadığına bakmışlardır. Yaş aralığı 13-15 olan 425(230 kız- 195 erkek) öğrenci ile yapılan çalışmada kız öğrencilerin sınav kaygılarının erkek öğrencilerden belirgin olarak yüksek olduğu gözlenmiştir. Karar verme stilleri incelendiğinde ise uyumsuz karar verme stillerine sahip kızlar ile erkeklerin karar verme ile başa çıkma konusunda anlamlı olarak farklılaştığı ancak uyumlu stillerde farklılaşmadıkları bulunmuştur.

Cenkseven-Önder ve Çolakkadıoğlu (2013) yaptıkları çalışmada ergenlerin karar vermede özsaygı düzeyleri ile karar vermede başa çıkma stilleri ve problem çözme düzeyleri açısından öznel iyi oluş düzeylerini araştırmışlardır. Yapılan çalışma 199 kız

178 erkek toplam 322 öğrenci ile çalışılmıştır. Analiz sonuçlarından elde edilen verilere göre “problem çözme” ve “karar vermede özsaygı” faktörlerinin öznel iyi oluş ve boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Karar verme de ihtiyatlı seçicilik alt boyutunun öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı, panik karar verme al boyutunun ise negatif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca öğrencilerin öznel iyi oluşlarının en güçlü yordayan etmenler problem çözme becerisi ve karar vermede özgüven olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ön-ergenlerin karar verme stilleri ile sınav kaygılarını inceleyen başka bir çalışmada Ocak ve Yurtseven (2016), ortaokul 7. Ve 8. Sınıf öğrencileri ile çalışmalarını yürütmüşlerdir. Elde edilen bulgulara göre ön-ergenlerin sınav kaygıları ile karar verme düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin sınav kaygıları karar verme stilleri alt boyutundan İhtiyatlı-seçicilik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer alt boyutlar olan karar vermede özsaygı, panik, umursamazlık ve sorumluluktan kaçma alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır. Ayrıca karar verme stillerinin ile sınav kaygısı ve cinsiyet arasında ve sınav kaygısı ile sınıf düzeyinin ortak etkisi incelendiğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Gülenay (2019) ortaokula devam eden önergenler / 7 ve 8. Sınıf öğrencileri ile yaptığı çalışmada öğrencilerin karar verme stilleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İlişkisel tarama modeli kullanılan çalışmanın örneklemini ise 606 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre öğrencilerin öznel iyi oluş durumları ile ailedeki kişi sayısı, ebeveynlerinin mesleği, kardeş sırası ve cinsiyet değişkenlerine anlamlı farklar ortaya çıkmamıştır. Diğer yandan ebeveyn eğitim düzeyi, ailenin yapısı, yaş, algılanan sosyal ekonomik düzey ile anlamlı ilişki bulunmuştur. Ön ergenlerin karar verme puanları ile ebeveynlerin mesleği ve eğitim düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

2.4.3. Mükemmeliyetçilik ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Mükemmeliyetçiliğin boyutları, bireyler üzerindeki etkileri, psikopatoloji ile ilişkisi, ölçek geliştirme/oluşturma ve demografik özelliklere göre farklılıklarını incelemek amacıyla birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bu araştırmalar arasından, ilgili araştırmayla ilişkili olabileceği düşünülen yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.3.1. Mükemmeliyetçilik ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Hawkins, Watt ve Sinclair (2001), ilköğretim çağındaki 409 kız öğrenci ile yaptıkları çalışmada mükemmeliyetçiliği çok boyutlu olarak incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre üç farklı tip; mükemmeliyetçi olmayanlar, sağlıklı (olumlu mükemmeliyetçiler), sağlıklı (olumsuz) mükemmeliyetçiler; olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik özelliği gösteren öğrenciler, mükemmeliyetçi olmayan öğrencilere göre yüksek hedefler ve standartlar belirlemeye daha fazla ilgi duydukları görülmüştür. Olumsuz mükemmeliyetçiler ve mükemmeliyetçi olmayanlar düzen ve organizasyon seviyesi olarak orta düzeyde bulgular elde edilirken, olumlu mükemmeliyetçilerde ise aynı özelliklerde yüksek puanlar ortaya çıkmıştır. Bunlara ek olarak yapılan çalışma sonucunda öğrencilerin stres, depresyon ve kaygı düzeylerine de bakılmıştır ve her üç ölçekten olumsuz mükemmeliyetçi özelliği gösteren öğrencilerin yüksek puanlar aldığı görülmüştür.

Gilman ve Ashby (2003) ortaokul öğrencileri ile yürüttükleri çalışmada Almost Perfect Scale-Revised isimli mükemmeliyetçilik ölçeğini ve çocukların öz-ifadelerini belirlemek davranışsal değerlendirme sistemi ölçeğini uygulanmışlardır. Örneklemi oluşturan 185 öğrenciden kendileri için yüksek standartlar oluşturan ve kendi sınırlarını bilen uyumlu mükemmeliyetçiler, diğer öğrencilere; göre akademik, sosyal ve öz-değerlendirme noktasında anlamlı biçimde yüksek puan elde etmiştir. Buna karşın yüksek standartlara ulaşmak için kendilerinin yetersiz olduğunu düşünen uyumsuz mükemmeliyetçiler okul ve aile ilişkileri bakımından negatif yönlü bir ilişki bulunmuş olup daha fazla duygusal stres yaşadıkları görülmüştür.

Mükemmeliyetçiliğin yalnız bir boyutunun mu yoksa duygusal olarak sıkıntıya neden olan uyumsuz boyutunun mu ya da nispeten zararsız uyumlu boyutunun mu kişilik özellikleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Beiling, Israeli ve Antony (2004), mükemmeliyetçilik yapısının farklı modellerini karşılaştırmıştır. 198 öğrenciden oluşan örneklem üzerinde yaptıkları çalışmaya göre uyumlu/olumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik modelinin tek yönlü mükemmeliyetçiliğe göre daha iyi sonuçlar verdiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliği ile kaygı, sınav kaygısı, anksiyete, stres ve depresyon arasında güçlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Çocukların mükemmeliyetçi özelliklerini diğer bir çalışma ise Gwen ve Eva (2005) tarafından yapılmıştır. Anne kontrolü ve çocuklarda depresyon gelişimi ile mükemmeliyetçi davranışları araştırmışlardır. Ortaya çıkan sonuçlar ise beklenildiği

üzere denetimi fazla olan annelerin, mükemmel olma kaygısı taşıyan çocukları olduğu görülmüştür. Ayrıca bu kişilerin mükemmeliyetçi davranışları arasında farklılıklar bulunmakta ve mükemmeliyetçiliğin ise negatif sonuçlar doğurduğu ortaya çıkmıştır. Bir hedefe ulaşmak ya da yüksek performans göstermek için gösterilen kaygının depresif belirtiler ile ilişkili olduğu görülmüştür. Buna ek olarak baskıcı ailelerin çocuklarında mükemmeliyetçi davranışların ortaya çıkmasına neden oldukları sonucuna varılmıştır.

Rice ve diğerleri (2005) uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ile ebeveyn beklentileri ve eleştirisi gibi indeksleri içeren güvensiz yetişkin bağlanma uyumlarını yordayan bir model geliştirmişlerdir. Modelin test edildiği bir çalışmada, ebeveyn ve sosyal performans beklentilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiliği anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur.

Andrews, Bullock-Yowell, Dahlen ve Nicholson (2014), üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile mükemmeliyetçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmaya katılan 300 üniversite öğrencisinin mükemmeliyetçilik, negatif kariyer düşünceleri, kariyer karar verme ve karar verme öz-yeterlik arasında anlamlı farklar ortaya konmuştur. Kariyer karar verme öz-yeterliliği ile uyumsuz/olumsuz mükemmeliyetçilik arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuş, mükemmeliyetçiliğin işlevsiz kariyer düşüncelerine neden olduğu görülmüştür.

Mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan ilk çalışmalar daha çok yetişkinler üzerinde olmasına karşın son dönemde bu özelliğin çocukluk çağlarından itibaren kendini gösteren bir durum olduğunu ortaya koymuştur. Oros ve ark. (2017), çocukların kişilik özellikleri ve ebeveyn beklentilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi ne ölçüde etkilediğini araştırmışlardır. Araştırma 404 çocuk ile yapılan çocukların ebeveyn beklentileri ve mükemmeliyetçilik ile pozitif duygular ve depresif semptomlarla olan ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre yüksek ebeveyn beklentisinin uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerini artırdığı ve çocukların minnet duygularını azalttığı görülmüştür. Mükemmeliyetçilik süreçlerinin çocukların zihinsel sağlığını etkilediğini görmüşlerdir.

2.4.3.2. Mükemmeliyetçilik ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Yurtiçinde mükemmeliyetçilikle ilgili çalışmalar mükemmeliyetçiliğin farklı boyutlarını ve farklı değişkenlerle olan ilişkilerini; yetişkin, ergen veya çocuklar üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmalardan konu ile ilişkili olabilecek bazı çalışmalara yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik ölçeğinin geliştirme çalışması Kırdök (2004) tarafından yapılmıştır. Ortaokul/ ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerini ölçmek için Adana ilinde bulunan Yüreğir ve Seyhan ilçelerine bağlı ortaokullarda öğrenim gören 11-16 yaş arasındaki öğrencilerden veriler elde edilmiştir. Analizler sonucunda 17 maddelik, iki faktörden oluşan bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu iki faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizince desteklenmiş ve iki farklı alt ölçek olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik olarak adlandırılmıştır. Ayrıca ölçeğin geçerliği ve benzer ölçek geçerliği ile yapı geçerliği açısından geçerli ve güvenilir bulunmuştur.

Önder ve Kırdök (2009) ortaokul 6, 7 ve 8. Sınıf öğrencileri ile yaptıkları çalışmada, öğrencilerin olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyleri ile anne-çocuk ilişkisini algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örneklem olarak 526 öğrenciyle yapılan çalışmada çocukların annelerini kabul ya da reddedici algılamalarına göre olumlu mükemmeliyetçilik özelliklerinde farklılaşma olduğu buna karşın olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinde bir fark görülmemiştir. Ayrıca annelerinden sevgi ve sıcaklık gören; ilgisizlik, ihmalkârlık, reddedilme ve kin gibi özelliklerin düşük olduğu ön ergenlerin daha fazla olumlu mükemmeliyetçilik özelliği gösterdiği görülmüştür fakat olumsuz mükemmeliyetçilik ile anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Altun ve Yazıcı (2010) tarafından yapılan araştırmada, ortaokul öğrencilerinin olumlu ve olumsuz kişilik özelliklerinin akademik başarıları ile olan ilişkileri incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, öğrencilerin akademik başarıları ile olumlu mükemmeliyetçilik özellikleri arasında pozitif bir ilişki, olumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur.

Tire (2011), 11-16 yaş arası 726 ilköğretim ikinci kademe/ ortaokul öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ile algılanan anne baba tutumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda demokratik anne-baba tutumundaki ebeveynlerin çocuklarında olumlu mükemmeliyetçilik özelliklerine eğilim olduğu; ihmalkâr anne-baba tutumuna sahip ebeveynlerin çocuklarında ise olumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerine eğilim olduğu görülmüştür. Bunlara ek olarak olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyinde kız ön-ergenler ile erkek ön-ergenler arasında anlamlı var bulunmuş olup bu sonuç kızların aleyhine bir durum ortaya çıkarmıştır.

Hanımoğlu ve İnanç (2011) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin mükemmeliyetçi kişilik özellikleri ile anne-baba tutumlarının

sınav kaygısını nasıl etkilediği incelenmiştir. Araştırmanın örnekleme, 6., 7. ve 8. sınıflarda öğrenim gören 723 ilköğretim/ortaokul öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile anneden algılanan kabul ve ilgi puanlarının, sınav kaygısının kuruntu alt boyutunu anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, olumsuz mükemmeliyetçiliğin sınav kaygısının duyuşsal boyutunu da anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur.

Lise öğrencilerinin mükemmeliyetçilik boyutları ile ders çalışma becerileri arasındaki ilişkiyi inceleyen İlhan, Çetin ve Sünkür (2013), örneklem olarak 207 lise öğrencisine ulaşmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda öğrencilerin olumlu mükemmeliyetçilik özellikleri ile ders çalışma becerileri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Olumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ve ders çalışma becerileri arasında ise negatif yönde bir ilişki saptanmıştır.

Hançer ve Tüfekçi (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, ortaokul 8. sınıf öğrencilerinin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyleri cinsiyet, kardeş sayısı ve okul türü gibi değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, öğrencilerin olumlu mükemmeliyetçilik düzeylerinin yüksek, olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin ise orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Olumsuz mükemmeliyetçilik, erkek öğrencilerde anlamlı bir şekilde yüksek bulunurken, olumlu mükemmeliyetçilik ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir.

Otrar ve diğerleri (2018), ortaokul öğrencilerinin benlik algılarının olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerini yordayıcılık düzeylerini incelemişlerdir. Çalışmadan elde sonuçlara göre öğrencilerin benlik algısı düzeylerinin mükemmeliyetçilik düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Buna karşın olumlu olumsuz mükemmeliyetçilik alt ölçekleri ile anlamlı bir ilişki yoktur.

Yıldız (2020) tarafından yapılan çalışmada ön-ergenlerin mükemmeliyetçilik özelliklerinin mantıkdışı inanç düzeyi ile problem çözme becerisi üzerindeki yordayıcı etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma 6., 7., ve 8., sınıfa devam eden ortaokul öğrencileri ile yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre ergenlerin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin mantık dışı inançlar ve problem çözme becerisi arasından anlamlı bir yordayıcı etki bulunmuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama ve verilerin analizi süreci ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ön ergenlerin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ve karar verme stillerinin kariyer gelişimlerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını incelemeye yönelik ilişkisel tarama modelinde korelasyonel bir çalışmadır. Korelasyonel çalışmalar, Büyüköztürk (2014) tarafından, iki veya daha fazla değişkenin arasındaki ilişkinin herhangi bir müdahale olmaksızın incelendiği, deneysel olmayan araştırmalar olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca, korelasyon türü ilişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini ve birlikte bir değişim söz konusu olduğunda bunun nasıl olduğunu saptamaya çalışır (Karasar, 2016). Değişimin pozitif yönlü olması durumunda, değişkenlerin güçlerinin birlikte arttığı veya azaldığı; negatif yönlü olması ise, değişkenlerden birinin gücü artarken diğerinin azaldığı anlamına gelir. Bu araştırmanın bağımlı değişkeni, ön ergenlerdeki kariyer gelişim düzeyleridir; bağımsız değişkenler ise, olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyleri ile karar verme stilleridir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Niğde ilinde bulunan ortaokul 7. Ve 8. Sınıfta öğrenim gören ön ergenlerden oluşmaktadır. Örneklem ise, Niğde merkez, Bor ve Çiftlik ilçelerinde yer alan ortaokullardan rastgele (random) örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Araştırmanın uygulandığı 6 ortaokuldan 620 öğrenci ölçekleri doldurmuş, 24 öğrencinin formu eksik veya özensiz doldurulduğu için, dört form ise uç değer olduğu için veri setinden çıkarılmıştır. Analizler 592 geçerli veri üzerinden yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin 291'i kız (%49.2), 301 tanesi (%50.8) erkek öğrenciden oluşmaktadır. Ön ergenlerin sınıf seviyeleri ise 298'i 7. Sınıf (%50.3), 294'ü (%49.7) 8. Sınıf öğrencisidir.

Tablo 2.

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyet ve Sınıf Dağılımı ve Yüzdeleri

	Faktör	N	%
Cinsiyet	Kız	291	49.2
	Erkek	301	50.8
Sınıf Düzeyi	7. Sınıf	298	50.3
	8. Sınıf	294	49.7

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ), Olumlu Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği(OOMÖ) ve Ergenlerde Karar Verme Ölçeği (EKVÖ) kullanılmıştır.

3.3.1. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ)

Ön-ergenlerin kariyer gelişim düzeylerini belirlemek için, özgün hali Schultheiss ve Stead (2004) tarafından 0-14 yaşlarındaki çocukların kariyer gelişimlerini belirlemek amacıyla geliştirilen çocuklar için kariyer gelişim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması Bacanlı, Özer ve Sürücü (2006) tarafından yapılmıştır. Çocukluk Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin (ÇKGÖ) teorik alt yapısı, Super'ın (1990) çocuklukta kariyer gelişimi modeline dayanmaktadır. 52 maddeden oluşan ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi sekiz (8) alt faktörden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Her madde, 3'lü Likert tipi bir derecelendirme ile yanıtlanır: "Bana uygun", "Bana biraz uygun", "Bana uygun değil". Ölçekten alınan puanlar, bireylerin kariyer gelişim düzeylerini yansıtır. Yüksek puanlar, yüksek kariyer gelişimi düzeyini; düşük puanlar ise düşük kariyer gelişimi düzeyini göstermektedir. ÇKGÖ'nün 8 alt faktörü; planlama: çocukların geleceği planlamalarının önemini içeren 11 maddeden, benlik kavramı: benlik bilgisi ile öz-farkındalığını değerlendiren 6 maddeden, bilgi: meslekler hakkındaki bilgileri kullanmayı ve öneminin farkında olmayı içeren 6 maddeden, ilgiler: çocukların hoşlandıkları etkinliklerin farkında olmalarını içeren 6 maddeden, denetim odağı: çocukların yaşamlarında karşılaştıkları olaylara ilişkin içsel kontrollerini değerlendiren 7 maddeden, merak/araştırma: çocukların okulda ve oyunlarındaki merak veya araştırma davranışlarını içeren 7 maddeden, anahtar figürler: çocukların rol modellerini yani kime benzemek istediklerini içeren 5 maddeden,

zaman perspektifi: çocukların yaşadıkları anı geleceklerine nasıl yansıttıklarını içeren 4 maddeden oluşmaktadır.

Türkçe ÇKGÖ'nün yapı geçerliğini belirlemek için 2500 ilköğretim öğrencisinden (4., 5., 6., 7. ve 8. sınıflardaki) elde edilen verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Her iki analiz sonuçları da ÇKGÖ'nün orijinalindeki faktörler ile örtüştüğünü oluşturduğunu ortaya koymuştur. Bu sekiz faktörlü yapı hem ölçeğin dayandırıldığı teorik modelle (Super, 1990), hem de orijinal ÇKGÖ'nün yapısı ile uyum göstermiştir. ÇKGÖ'nin Türkçe formunun güvenilirliğini belirlemek için Cronbach'ın Alpha katsayısı ile ölçeğin tümü ve alt ölçeklere ilişkin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Türkçe ÇKGÖ'nin tümü ve alt ölçekleri için Cronbach Alpha değerleri sırasıyla; ölçeğin tümü ($\alpha = .78$), bilgi ($\alpha = .64$), merak/araştırma ($\alpha = .60$), ilgiler ($\alpha = .64$), denetim odağı ($\alpha = .76$), anahtar figürler ($\alpha = .49$), zaman perspektifi ($\alpha = .65$), planlama ($\alpha = .81$) ve benlik kavramı ($\alpha = .73$) bulunmuştur. Ayrıca ÇKGÖ'nün güvenilirliği için testin tekrarı tekniği ile ÇKGÖ'nün tümüne ve alt ölçeklerine ilişkin kararlılık katsayıları hesaplanmıştır. Bunun için $n=107$ (60 kız, 47 erkek) öğrenciye 2 hafta ara ile ÇKGÖ uygulandı. Birinci ve ikinci uygulamaya ilişkin korelasyon değerleri sırasıyla ÇKGÖ toplam puan ($r=.681$, $p<.001$), bilgi ($r=.513$, $p<.001$), merak ($r=.640$, $p<.001$), ilgiler ($r=.341$, $p<.001$), denetim odağı ($r=.386$, $p<.001$), anahtar figürler ($r=.497$, $p<.001$), zaman perspektifi ($r=.430$, $p<.001$), planlama ($r=.659$, $p<.001$) ve benlik kavramı ($r=.319$, $p<.001$)'dir. Türkçe ÇKGÖ'nün geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin bulgular bu ölçeğin doyurucu geçerlik ve güvenirlik değerlerine sahip olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmada uygulanan ÇKGÖ'nin ön-ergenlerden elde edilen verilere göre toplam Cronbach Alpha değeri ($\alpha = .88$) olarak bulunmuştur. Bu değer ölçekteki öğelerin ne kadar tutarlı olduğunu ve aynı temel kavramı ne kadar iyi ölçtüğünü göstermektedir. Genellikle 0.7'nin üzerindeki değerler kabul edilebilir, 0.8'in üzerindeki ise çok iyi olarak değerlendirilir.

3.3.2. Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği (OOMÖ)

Araştırmada ortaokul 7.ve 8. Sınıfta öğrenim gören ön ergenlerin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerini ölçmek amacıyla Kırdök (2004) tarafından geliştirilen “Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği” kullanılmıştır. Toplam 17 maddeden oluşan ölçeğin, olumlu mükemmeliyetçilik (10 madde), olumsuz

mükemmeliyetçilik (7 madde) olmak üzere iki alt faktörü vardır. Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ölçeğinin (OOMÖ) alt boyutlarından olan olumlu mükemmeliyetçilikten (10 madde) alınabilecek puan 10-40 arasında, olumsuz mükemmeliyetçilik (7 madde) alt ölçeğinden alınabilecek puan ise 7-28 arasında değişmektedir. Bunun yanı sıra her iki alt ölçekte de alınacak puan yükseldikçe, mükemmeliyetçilik düzeyi artmaktadır (Kırdök, 2004). OOMÖ, 1-4 arasında puanlanan likert tipi bir ölçek olup toplam puanı bulunmamaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach alpha değerleri Olumlu Mükemmeliyetçilik için .81, bulunmuş olup madde-toplam puan korelasyonları 0.43 ile 0.55 arasında değişmektedir. Öte yandan, Olumsuz Mükemmeliyetçilik alt ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.78 olup, madde-toplam puan korelasyonları ise 0.48 ile 0.55 arasında değişim göstermektedir. Her iki alt ölçeğin madde-toplam korelasyonları ve iç tutarlılık katsayıları, yeterli düzeyde bir iç tutarlılığı işaret etmektedir.

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla, Olumsuz Mükemmeliyetçilik (OOMÖ) alt ölçek puanları ile Çocuklar için Depresyon Ölçeği, Çocuklar İçin Sürekli Kaygı Envanteri ve Coopersmith Benlik Saygısı Ölçeği puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, olumsuz mükemmeliyetçilik puanları ile depresyon puanları ($r = 0.31, p < 0.01$) ve sürekli kaygı puanları ($r = 0.48, p < 0.01$) arasında pozitif yönde, benlik saygısı puanlarıyla ise ($r = -0.31, p < 0.01$) negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Diğer taraftan, olumlu mükemmeliyetçilik puanları ile depresyon puanları arasında ($r = -0.31, p < 0.01$) negatif yönde, benlik saygısı puanlarıyla ise ($r = 0.24, p < 0.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, olumlu mükemmeliyetçilik puanları ile sürekli kaygı puanları arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Bu bulgular, mevcut literatürle uyumlu olup, OOMÖ'nün geçerliliğine dair bir destek sağlayabilir.

Bu araştırma çerçevesinde, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri tekrar gerçekleştirilmiştir. “Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği”nin iç tutarlılığını değerlendirmek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, olumlu mükemmeliyetçilik alt ölçeği için Cronbach Alfa değeri 0.82, olumsuz mükemmeliyetçilik alt ölçeği için ise 0.78 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin tutarlı bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

3.3.3. Ergenlerde Karar Verme Ölçeği (EKVÖ)

Ergenlerde Karar Verme Ölçeği Mann, Harmoni ve Power (1989) tarafından geliştirilmiştir. Çolakkadıoğlu ve Güçray (2007) tarafından 13-15 yaş arasında bulunan ergenler ile uygulama yapılarak Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Çolakkadıoğlu (2012) daha sonra ölçeği ortaöğretim öğrencileri üzerinde uygulama yaparak geçerlik güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmiştir. Bu ölçekte ergenlerin karar vermede özsayıları ve karar verme stillerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. EKVÖ, bireylerin karar verme durumuyla ilgili özelliklerini belirleyen iki adet bölümden oluşmaktadır. Birincisi, ergenlerin karar verme sürecindeki özsayı düzeylerini ölçmek, ikincisi ise ergenlerin kullandıkları karar verme stillerini belirlemektir. Ölçekte 4 farklı karar verme stilinin olduğu belirtilmektedir. Bu stiller ihtiyatlı seçicilik, panik, sorumluluktan kaçma, umursamazlık şeklindedir. Ölçek 30 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 4'lü likert tipindedir ve ölçek maddeleri 0 -benim için hiçbir zaman doğru değil, 1 -benim için bazen doğru, 2-benim için sık sık doğru, 3- benim için her zaman doğru seçeneklerinden biri işaretlenerek cevaplanmaktadır. Ölçeklerin her birinden en yüksek 18 en düşük 0 puan alınabilmektedir. Karar vermede özsayı alt ölçeğinde ölçeğin 6 madde yer almaktadır. 1., 2., 3., 4., 5. ve 6. maddeler bu alt ölçeğe aittir. 2. 4. ve 6. maddelere verilen cevapla ters çevrilerek puanlanmaktadır. Bu alt ölçekten alınan puanın yüksek olması karar vermede özsaygının yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin beş faktöre (karar vermede özsayı, ihtiyatlı seçicilik, panik, sorumluluktan kaçma, umursamazlık) ayrıldığı ve bu beş faktörün toplam varyansın %30.2'sini açıkladığı bulunmuştur. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliliğini belirlemek amacıyla, Çocuklar İçin Depresyon Ölçeği (Öy, 1991) ile EKVÖ alt ölçek puanları arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir. Bu analizler sonucunda, karar vermede özsayı ($r = -0.29$), ihtiyatlı seçicilik ($r = -0.21$), panik ($r = 0.22$), sorumluluktan kaçma ($r = 0.30$) ve umursamazlık ($r = 0.22$) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. EKVÖ'nün güvenirliğini değerlendirmek için Cronbach'ın Alpha katsayıları hesaplanmış ve karar vermede özsayı için 0.79, ihtiyatlı seçicilik için 0.78, panik için 0.77, sorumluluktan kaçma için 0.71, umursamazlık için ise 0.73 bulunmuştur. Ayrıca, test-tekrar test yöntemi ile elde edilen kararlılık katsayıları, karar vermede özsayı için 0.80, ihtiyatlı seçicilik için 0.81, panik için 0.82, sorumluluktan kaçma için 0.80 ve umursamazlık için 0.86 olarak bulunmuştur. Bu bulgular, EKVÖ'nün geçerlilik ve güvenirliğine dair güçlü

kanıtlar sunmaktadır.

Bu araştırmada, EKVÖ'nün geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yeniden gerçekleştirilmiştir. “Ergenler için Karar Verme Ölçeği” nin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Sonuçlara göre, karar vermede özsaygı için Cronbach Alpha değeri 0.81, ihtiyatlı seçicilik için 0.71, panik için 0.77, sorumluluktan kaçma için 0.65 ve umursamazlık için 0.77 olarak bulunmuştur. Genel olarak, EKVÖ'nün iç tutarlılık sonuçları, ölçeğin çoğu alt ölçeğinde yüksek güvenilirlik sunduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için öncelikle Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne başvurulmuş ve gerekli olan etik kurul izni (EK 5) alınmıştır. Kullanılacak olan ölçme araçları “Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği (ÇKGÖ)”, “Olumlu Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği (OOMÖ)” ve “Ergenlerde Karar Verme Ölçeği (EKVÖ)”ni geliştiren ve Türkçeye uyarlayan akademisyenlerden e-mail yolu ile izin alınmıştır. Araştırma için seçilen örneklem okulların belirlenmesinden sonra Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama araçları, 2022/2023 eğitim öğretim yılı ikinci yarısında ortaokul 7 ve 8. Sınıfa devam eden öğrencilere, doğrudan araştırmacı tarafından ve gerekli açıklamalar yapılarak uygulanmıştır. Ölçeklerin ön-ergenler tarafından yanıtlanma süreci ortalama 20 dakika sürmüştür. Öğrenciler seçilirken gönüllülük esasına dayanarak katılım sağlanmıştır. Katılım sağlayan ortaokullardan 592 ölçekten alınan veriler değerlendirmeye alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 26 (Statistical Packet for Social Sciences) paket programından faydalanılmıştır. Ön-ergenlerin kariyer gelişimi, olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin analizi için “Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı” tekniği kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler olan “olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik” ve “karar verme stilleri”nin bağımlı değişken “kariyer gelişimi”ni açıklama durumunu belirlemek için çoklu regresyon analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmadan önce, verilerin regresyon analizi varsayımlarını karşılayıp karşılamadıklarına

bakılmıştır. Buna göre; değişkenler en az aralık ölçeğinde olmalı, bağımsız değişkenlerin her birisinin bağımlı değişkenle arasındaki ilişki doğrusal olmalı, bağımsız değişkenlerin kendi aralarında yüksek derecede ilişki bulunmamalı ve tahmin edilen değerlerle gözlenen değerler arasındaki farklar normal dağılım sergilemelidir (Can, 2017).

Bu araştırmada, regresyon analizinde kullanılan yordayıcı değişkenler sürekli, nicel ve aralık ölçeğindedir. Regresyon analizinin doğru sonuçlar verebilmesi için yordanan değişkenlerin arasında 80 üzerinde ilişki bulunmamalıdır. Bağımsız değişkenler arasındaki yüksek düzeydeki ilişkiler çoklu bağlantılılık problemine yol açmaktadır (Büyüköztürk, 2011). Bu nedenle, araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonel ilişkilere bakılmış ve ilişki düzeylerinin çoklu bağlantılılık sorununa yol açacak düzeyde yüksek olmadığı görülmüştür. Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri Tablo 6’te verilmiştir.

Regresyon analizinde aşırı uç değerlerin olması, mevcut regresyon modelinin olması gereken kuramsal modele uyumunu bozmaktadır. Bu sebeple aşırı uç değerler regresyon işleminden çıkartılabilir (Can, 2017). Aşırı uç değerlerin tespiti için Mahalanobis uzaklık değerine bakılmış, bu değerler $p < .001$ ölçüt alınarak incelenmiş ve yapılan analiz sonucu araştırmadan belirlenen dört uç değer çıkartılmıştır. Analize toplamda 592 veri ile devam edilmiştir.

Çoklu Doğrusal Regresyon Analizinin doğru sonuçlar vermesinin başka sayıtları da yordama işleminde tahmin edilen değerlerle gözlenen değerler arasındaki farkların normal dağılım göstermesi ve bağımsız değişkenlerin her birisinin bağımlı değişkenle arasındaki ilişki doğrusal olmasıdır (Can, 2017). Bu sebeple, normallik ve doğrusallık varsayımlarının incelenmesine ilişkin grafikler incelenmiş ve standardize edilmiş artık değerler ile standardize edilmiş yordanan değerler için oluşturulan saçılma diyagramının doğrusal bir ilişkiyi tanımladığı görülmüştür. Standardize edilmiş yordanan değerler için oluşturulan normal dağılım eğrileri ve histogram grafikleri de dağılımın normale yakın olduğunu göstermektedir. Ayrıca Hair, Black, Babin ve Anderson’a (2013) göre basıklık ve çarpıklık değerleri +1 ve -1 aralığında ise dağılım normaldir. Yapılan incelemeler sonucunda, araştırmada yer alan değişkenler için çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ila +1 arasında yer aldığı ve dağılımların normal dağılıma yakın olduğu gözlemlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 4’te yer verilmiştir. Bulguların anlamlı olup olmadığının yorumlanabilmesi için .05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak alınmıştır.

Analizin sonuçlarına göre bağımsız değişkenlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkisini ve bu etkilerin istatistiksel anlamlılığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın

amacına uygun olarak hangi değişkenlerin kariyer gelişimini daha fazla veya hangi yönde etkilediğini ve aralarındaki ilişkiyi belirlemeye çalışılmıştır. Kariyer gelişimi değişkeninin bazı demografik değişkenlere göre anlamlılığını incelemek amacıyla bağımsız t testi yapılmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, ön ergenlerin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ve karar verme stillerinin kariyer gelişimleri ile ilişkisi ve yordayıcılığı incelemek için yapılan analizlerin bulgularına yer verilmiştir.

Araştırmaya konu olan değişkenleri yönelik verileri elde etmek amacıyla katılımcılara uygulanan ölçeklerden alınan puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4. de sunulmuştur.

Tablo 3.

Veri Toplama Araçlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	N	En Düşük	En Yüksek	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Gelişimi	592	95.00	156.00	134.88	11.17	-.92	.90
Olumlu	592	10.00	79.00	30.98	6.55	-.58	-.26
Mükemmeliyetçilik							
Olumsuz	592	7.00	28.00	18.52	5.39	-.08	-.84
Mükemmeliyetçilik							
Karar Vermede	592	.00	18.00	9.67	3.16	.45	-.39
Özsaygı							
İhtiyatlı Seçicilik	592	.00	18.00	12.07	3.78	-.56	-.13
Karar Stili							
Panik Karar Stili	592	.00	18.00	8.15	4.78	-.18	-.75
Sorumluluktan	592	.00	18.00	5.60	4.43	-.78	.04
Kaçma Karar Stili							
Umursamazlık	592	.00	18.00	5.57	4.42	-.93	.39
Karar Stili							

Tablo 3’de de görüldüğü gibi öğrencilerin çocuklar için kariyer gelişimi ölçeğinden aldıkları toplam puanların ortalaması 134,88’dir. Standart sapma değeri ise 11.17’dir. Olumlu ve Olumsuzluk Ölçeğinin Olumlu Mükemmeliyetçilik boyutu aritmetik ortalama puanı 30.98 iken standart sapmanın 6.55 olduğu görülmektedir. Olumlu ve Olumsuzluk Ölçeğinin Olumsuz Mükemmeliyetçilik boyutunun aritmetik ortalama puanı ise 18.52’dir. Olumsuz Mükemmeliyetçilikte standart sapmanın 5.39’dır. Öğrencilerin Karar Verme Stilleri Ölçeğinin boyutu olan Karar Vermede Özsaygı

aritmetik ortalama puanları 9.67, standart sapma ise 3.16'dir. Öğrencilerin Karar Verme Stilleri Ölçeğinin diğer boyutları olan İhtiyatlı Seçicilik Karar Stilinin aritmetik ortalaması 12.07, standart sapması 3.78, Panik Karar Stili aritmetik ortalaması 8.15, standart sapması 4.78, Sorumluluktan Kaçma Karar Stilinin aritmetik ortalaması 5.60, standart sapması 4.43, Umursamazlık Karar Stili aritmetik ortalaması 5.57, standart sapması 4.42 bulunmuştur.

4.1. Önergenlerin Kariyer Gelişim, Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Önergenlerin (7. ve 8.sınıf) Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ) toplam puan ile Olumlu ve Olumsuz mükemmeliyetçilik (OOMÖ) ve Ergenlerde Karar Verme (EKVÖ) Stillere ait puanlar arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla pearson çarpım momentler korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Önergenlerin Kariyer Gelişimi, Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Kariyer Gelişimi	-						
2. Olumlu Mükemmeliyetçilik	.47***	-					
3. Olumsuz Mükemmeliyetçilik	.02	.14***	-				
4. Karar Vermede Özsaygı	.17***	.36***	.32***	-			
5. İhtiyatlı Seçicilik Karar Stili	.36***	.51***	.16***	.47***	-		
6. Panik Karar Stili	-.07	.02	.44***	.41***	.13**	-	
7. Sorumluluktan Kaçma Karar Stili	-.20***	-.138**	.26***	.38***	-.01	.58***	-
8. Umursamazlık Karar Stili	-.12**	.02	.25***	.47***	.11**	.57***	.74***

p<.01, *p<.001

Tablo 4.'de de görüldüğü gibi yapılan pearson momentler çarpımı korelasyonu analizi sonucunda araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer gelişimi toplam puanı ile

bağımsız değişkenler olan olumlu mükemmeliyetçilik ($r=.47$, $p<.001$), ihtiyatlı seçicilik karar verme stili ($r=.36$, $p<.001$) ve karar vermede özsaygı ($r=.17$, $p<.001$) arasında pozitif yönde bir ilişki bulunurken, Sorumluluktan Kaçma Karar Stili ($r=-.20$, $p<.001$), ve Umursamazlık Karar Stili ($r=-.12$, $p<.001$) arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bununla beraber Kariyer Gelişimi toplam puanı ile Olumsuz Mükemmeliyetçilik ($r=.02$, $p>.01$) ve Panik Karar Stili ($r=.07$, $p>.01$) herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Yapılan analiz sonucunda kariyer gelişim düzeyleri ile olumlu mükemmeliyetçilik ve karar vermede ihtiyatlı seçicilik düzeyleri arasında pozitif ve orta derecede bir ilişki vardır. Bu sonuç, öğrencilerin kariyer gelişim düzeyleri arttıkça olumlu mükemmeliyetçilik ve karar vermede ihtiyatlı seçicilik düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Benzer şekilde bulgular öğrencilerin kariyer gelişim düzeyleri ile karar vermede öz saygı düzeyleri arasında pozitif ve zayıf derecede bir ilişki göstermektedir. Ön ergenlerin kariyer gelişim düzeyleri arttıkça karar vermede öz saygı düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Analizler kariyer gelişim düzeyleri ile Sorumluluktan Kaçma Karar Stili ve Umursamazlık Karar Stili düzeyleri arasında negatif yönde zayıf derecede bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar, ön ergenlerin kariyer gelişim düzeyleri arttıkça karar vermede sorumluluktan kaçma ve Umursamazlık Karar düzeylerinin azaldığını göstermektedir.

4.2. Önergenlerin Olumlu Mükemmeliyetçilik, Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Puanlarının Kariyer Gelişimlerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Önergenlerin (7. ve 8.sınıf) Olumlu ve Olumsuz mükemmeliyetçilik (OOMÖ) ve Ergenlerde Karar Verme (EKVÖ) Stillerine ait puanların onların Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ) toplam puanlarını yordamasına ilişkin çoklu regresyon analiz yapılmış ve analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 5.'de verilmiştir.

Tablo 5.

Bağımsız Değişkenlerin Kariyer Gelişimi Toplam Puanını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	B	SH	β	t	p	R	ΔR^2	F
Sabit	111.72	2.9		48.75	,000	.51	.26	29.87***
Olumlu Mükemmeliyetçilik	.61	.07	.36	8.31	,000			
Olumsuz Mükemmeliyetçilik	-.04	.08	-.02	-.51	,611			
Karar Vermede Özsaygı	.12	.17	.03	.69	,488			
İhtiyatlı Seçicilik Karar Stili	.52	.13	.18	3.92	,000			
Panik Karar Stili	.01	.11	.01	.06	,955			
Sorumluluktan Kaçma Karar Stili	-.20	.14	-.08	-1.40	,162			
Umursamazlık Karar Stili	-.25	.14	-.10	-1.75	,081			

Tablo 5’de de görüldüğü gibi bağımsız değişkenler olan Olumlu ve Olumsuzluk Mükemmeliyetçilik ile karar verme stilleri olan İhtiyatlı Seçicilik, Panik, Sorumluluktan Kaçma, Umursamazlık ve Karar Vermede Özsaygı değişkenleri hep birlikte önergelerin kariyer gelişim puanlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadırlar ($R=.51$, $\Delta R^2=.26$, $p<.001$). Yordayıcı değişkenler birlikte, kariyer gelişimindeki toplam varyansın yaklaşık %26’sını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin kariyer gelişimi üzerindeki göreceli önem sırası; Olumlu Mükemmeliyetçilik ($\beta=.36$, $t=8.31$, $p<.00$) ve İhtiyatlı Seçicilik Karar Stili ($\beta=.18$, $t=3.92$, $p<.001$) şeklindedir. Diğer değişkenler olan Olumsuzluk Mükemmeliyetçilik, Panik, Sorumluluktan Kaçma, Umursamazlık ve Karar Vermede Özsaygı değişkenleri ise ön ergenlerde kariyer gelişiminin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür.

4.3. Cinsiyete göre Ön ergenlerin kariyer gelişimlerinin farklılaşma ve farklılaşmadığına ilişkin bulgular

Ön ergenlerin (7. ve 8.sınıf) cinsiyetlerine göre Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ) toplam puanlarını farklılaşma ve farklılaşmadığını incelemek amacıyla t testi yapılmış ve analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 5.'de verilmiştir.

Tablo 6.

Cinsiyet Açısından Ön Ergenlerin Kariyer Gelişim Düzeylerine İlişkin t- Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ort	SS	T	P
Kız	291	135.94	10.63	2.31	.02
Erkek	301	133.84	11.57		

p < .05

Tablo incelendiğinde; kız öğrencilerin ÇKGÖ'nden aldıkları toplam puan ortalaması $\bar{x}=135.94$ ve erkek öğrencilerin ÇKGÖ'nden aldıkları toplam puan ortalaması $\bar{x}=133.84$ 'dur. Kız ve erkek öğrencilerin ÇKGÖ'nden aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için verilere uygulanan t testi sonucundaki $t= 2.31$ olup bu değer .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Ön ergenlerin cinsiyetlerine göre kariyer gelişim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakmak için t testi uygulanmıştır. T testi sonuçlarına göre kız öğrencilerin kariyer gelişim düzeyleri erkek öğrencilerden daha yüksektir. Bu farklılık $p<.05$ düzeyinde anlamlıdır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, ön-ergenlerin kariyer gelişim düzeyleri ile olumlu olumsuz mükemmeliyetçilik ve karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular literatür çerçevesinde tartışılarak yorumlanmıştır.

5.1. Ön-ergenlerin Kariyer Gelişim, Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Bulgular sonucunda ön-ergenlerin kariyer gelişim düzeyleri ile olumlu mükemmeliyetçilik düzeyleri arasında pozitif ve orta derecede bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, öğrencilerin kariyer gelişim düzeyleri arttıkça olumlu mükemmeliyetçilik ve karar vermede ihtiyatlı seçicilik düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Bu sonuca göre alanyazın incelendiğinde Kırdök (2018) tarafından yapılan çalışmada 8. Sınıf öğrencilerinin olumlu mükemmeliyetçilik düzeyleri kariyer gelişimleri (merak / keşif, bilgi, anahtar figürler, zaman perspektifleri, planlama ve benlik kavramı alt boyutları) arasında araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Diğer araştırmalarda ise Ciminli (2023); Cıncır, Uzun, Tagay ve Gönültaş (2023) ergenlerin mükemmeliyetçilik düzeyleri ile kariyer kaygıları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu; Eryılmaz ve Kara (2017) lisans öğrencilerinin kariyer uyumu (farklı alt boyutları) ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin ilişkili olduğu; Stoeber, Mutinelli ve Corr (2016) üniversite öğrencilerinin kariyer planlama ve farklı mükemmeliyetçilik boyutları açısından özelliklerinin hem olumlu hem de olumsuz yordayıcı etkisini; Adrews, Bullock-Yowell ve Nicholson (2014) üniversite öğrencilerinin mükemmeliyetçilik ve kariyer gelişimi (negatif kariyer düşünceleri) arasında pozitif yönlü ilişkiden bahsedilen çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Mükemmeliyetçilik tanımlarından yola çıkacak olursak mükemmeliyetçilik, kişinin kendisine yüksek standartlar belirlemesi ve bu standartları karşılamak için yoğun bir çaba harcamasıdır (Hamachek, 1978). Ön-ergenlerin olumlu mükemmeliyetçilik düzeylerinin kariyer gelişimlerini etkilemesi; gelişim dönemi açısından kendilerini kanıtlama ve başarıma isteğinin en çok yaşandığı zamanlardan biri olmasından kaynaklı olabilir. Mükemmeliyetçi bireyler, geleceğe yönelik öngörülemez durumları azaltmak için kariyer hedefleri belirlerler (Hewitt &

Flett, 1991). Ön-ergenlerin kariyerlerine yön verecek bir genel sınava (LGS) girecek olmaları ve liseye devam edip etmeme durumları buna örnek olarak gösterilebilir. Mükemmeliyetçi kişiler, özellik olarak kendilerinden yüksek beklentileri olan bir tutum sergilerler (Frost ve diğ., 1990; Hewitt & Flett, 1991). Bu durum, kariyer hedefleri ve kariyer gelişimlerine yönelik de olabilir. Mükemmeliyetçi özellikteki ön-ergenler, bu özelliklerini olumlu yönde kullanarak kendilerine ulaşılabilir kariyer hedefleri belirleyebilir ya da kendi kapasitelerini fark ederek kendilerini geliştirebilirler. Kendilerine yönelik mükemmeliyetçilik özelliklerinin olumlu yanlarını destekleyerek olumsuz yanlarını yok sayabilir ve kariyer gelişimlerini destekleyebilirler.

Araştırma bulguları, ön ergenlerin kariyer gelişim düzeyleri ile olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bu durum, kariyer gelişimi açısından olumsuz mükemmeliyetçiliğin etkisinin sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Olumsuz mükemmeliyetçilik, bireylerin mükemmelliğe ulaşmada hata yapmaktan kaçınma, aşırı eleştirisel olma ve başarısızlığa karşı yüksek bir korku duyma gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Flett ve Hewitt, 2002). Ancak, yapılan çalışmalar olumsuz mükemmeliyetçilik ile bireylerin kariyer gelişim düzeyleri arasında tutarlı bir ilişki bulamamıştır. Örneğin, Stoeber ve Otto (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, olumsuz mükemmeliyetçiliğin, kariyer planlaması ve karar verme sürecinde belirgin bir etkisi olmadığı belirtilmiştir. Benzer şekilde, Negru-Subtirica ve Pop (2016) da olumsuz mükemmeliyetçiliğin kariyer uyumu üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını bulmuşlardır. Bu çalışmalar, olumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin bireylerin kariyer gelişimini ve ilgili boyutlarını doğrudan etkilemediğini desteklemektedir.

Bu bağlamda, ön ergenlerin kariyer gelişimlerinde olumlu ve destekleyici faktörlerin daha belirleyici olabileceği düşünülmektedir. Olumsuz mükemmeliyetçiliğin kariyer gelişimi üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu, diğer faktörlerin ise bu süreçte daha belirleyici rol oynadığını destekleyen başka bir çalışma da mevcuttur. Özellikle, Chang ve Sanna (2007) tarafından yapılan bir araştırmada, olumsuz mükemmeliyetçiliğin kariyer kararları ve kariyer uyumu üzerindeki etkisinin oldukça sınırlı olduğu ve destekleyici sosyal çevrelerin kariyer gelişimini daha anlamlı şekilde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuçlar, olumsuz mükemmeliyetçiliğin kariyer gelişimindeki etkisinin dolaylı olduğunu ve ön ergenlerin kariyer gelişimlerinde olumlu ve destekleyici faktörlerin daha belirleyici olabileceği düşünülmektedir.

Elde edilen bulgulara göre önergelerin kariyer gelişim düzeyleri ile karar vermede ihtiyatlı seçicilik düzeyleri arasında pozitif ve orta derecede bir ilişki vardır.

Benzer şekilde bulgular öğrencilerin kariyer gelişim düzeyleri ile karar vermede öz saygı düzeyleri arasında pozitif ve zayıf derecede bir ilişki göstermektedir. Bu sonuç, öğrencilerin kariyer gelişim düzeyleri arttıkça karar vermede ihtiyatlı seçicilik ve karar vermede öz saygı düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Karar vermede ihtiyatlı seçicilik, karar verme sürecinde seçeneklerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi bunun ardından olumlu ve olumsuz yönlerinin değerlendirilerek seçim yapılmasıdır (Mann, Harmoni ve Jann, 1989). Bu tanımdan hareketle araştırmaya katılan ön-ergenlerin karar verme sürecinde ihtiyatlı seçicilik davranışını göstermeleri mevcut seçeneklerden kendilerine en uygun olana yöneldikleri şeklinde yorumlanabilir. Başka bir deyişle karar verme durumunda karşılarına çıkan alternatifleri hem olumlu hem de olumsuz taraflarını inceleyerek değerlendirme yapan ön-ergenlerin kariyer gelişimlerinin yani mesleki olgunluklarının da yükseldiğini söyleyebiliriz. Ortaokula devam eden 7 ve 8. Sınıf öğrencilerinin de merkezi sınav olan Lgs ye girecek ya da lise tercihinde bulunma aşamalarında ihtiyatlı seçici davranışları kariyer gelişim görevlerini olumlu yönde yerine getirebilecekleri düşünülebilir. Elde edilen bulgular Yayla (2011) tarafından yapılan, 8. Sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerini ihtiyatlı seçicilik karar verme stiline yordadığı çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Şekerli (2016) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre kariyer gelişimi yüksek olan öğrencilerin karar vermeye daha istekli oldukları ve daha az karar verme güçlüğü yaşadığı bulunmuştur ve araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Analizler kariyer gelişim düzeyleri ile Sorumluluktan Kaçma Karar Stili ve Umursamazlık Karar Stili düzeyleri arasında negatif yönde zayıf derecede bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar, ön ergenlerin kariyer gelişim düzeyleri arttıkça karar vermede sorumluluktan kaçma ve Umursamazlık Karar düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Sorumluluktan kaçma, karar verme sürecinde kişinin sorumluluk almak istemeyerek, sorumluluklarını başkasına yüklemek istemesi ya da karar vermeyi ertelemesidir (Mann, Harmoni ve Power ,1989). Bu karar verme stili tanımdan da anlaşılacağı üzere olumsuz bir yönelim içermektedir. Sorumluluk almaktan çekinen ön-ergenlerin ailelerinin veya yakın çevrelerinin karar verme sürecine dahil oldukları görülmektedir. Güçray (2001) bazı ailelerin ergenlerin özerkliğini desteklemediğini ve karar sorumluluğu alamayacağını düşündüğünü öne sürmüştür. Bu durumda ergenler kendi kariyer gelişimlerini sürdürürken yanlış kararlar alabilirler. Köse (2020) ise ergenlerin özerk davranabildiklerinde ve sorumluluk duygularının yeterince geliştirildiğinde ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalıştıklarını ifade etmiştir. Karar vermede umursamazlık

kişinin karar verme durumunda mevcut problemi yok sayması ya da görmezden gelmesidir (Friedman ve Mann, 1993). Bu açıklamalara dayanarak ön-ergenlerin karar vermede sorumluluktan kaçma ve karar vermede umursamazlık davranışını göstermemeleri kariyer gelişimleri adına olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçları, panik karar verme stilinin ön ergenlerin kariyer gelişimi ile anlamlı bir ilişki göstermediğini ortaya koymaktadır. Panik karar verme stili, genellikle bireylerin karar verme süreçlerinde stres ve belirsizlik karşısında aceleci ve düzensiz davranışlar sergilemeleriyle tanımlanır (Mann, Harmoni ve Power, 1989). Ancak, bu stilin kariyer gelişimi üzerinde doğrudan etkili olduğuna dair tutarlı bulgular elde edilememiştir. Örneğin, Evans ve Flett (2008) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, panik karar verme stilinin kariyer gelişiminde önemli bir etkisi bulunmadığı vurgulanmıştır. Araştırma, panik karar verme stilinin, özellikle karar verme süreçlerinde karşılaşılan zorlukların kariyer gelişimini doğrudan etkilemediğini göstermiştir. Benzer şekilde, Kubiak ve Jach (2014) tarafından yapılan bir çalışma da panik karar verme stilinin kariyer uyumunu etkileyen belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, panik karar verme stilinin ön ergenlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu ve bu süreçte diğer faktörlerin daha etkili olabileceğini desteklemektedir.

5.2.Ön ergenlerin Olumlu Mükemmeliyetçilik, Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Stilleri Puanlarının Kariyer Gelişimlerini Yordamasına Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Araştırma bulgularına göre, Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik ile karar verme stilleri (İhtiyatlı Seçicilik, Panik, Sorumluluktan Kaçma, Umursamazlık ve Karar Vermede Özsaygı) birlikte ele alındığında, bireylerin kariyer gelişim puanlarını anlamlı bir şekilde öngörmektedir. Bu yordayıcı değişkenler, kariyer gelişimi üzerindeki toplam varyansın yaklaşık %26'sını açıklamaktadır. Ancak bu değişkenler arasında yalnızca Olumlu Mükemmeliyetçilik ve İhtiyatlı Seçicilik Karar Stili, bireylerin kariyer gelişimlerini anlamlı şekilde etkileyen temel faktörler olarak öne çıkmaktadır. Diğer karar verme stilleri ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik, bu bağlamda anlamlı bir etki göstermemiştir. Bu sonuç, bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen en önemli faktörlerin, yüksek standartlara sahip olma ve bilinçli, dengeli kararlar alma olduğunu göstermektedir (Stoeber & Otto, 2006; Slaney ve diğ., 2001).

Ön-ergenlerin olumlu mükemmeliyetçilik düzeylerinin kariyer gelişimlerini etkilemesi; gelişim dönemi açısından kendilerini kanıtlama ve başarıma isteğinin en çok

yaşandığı zamanlardan biri olmasından kaynaklı olabilir. Mükemmeliyetçi bireyler, geleceğe yönelik öngörülemeyen durumları azaltmak için kariyer hedefleri belirlerler (Hewitt & Flett, 1991). Ön-ergenlerin kariyerlerine yön verecek bir genel sınava (LGS) girecek olmaları ve liseye devam edip etmeme durumları buna örnek olarak gösterilebilir. Mükemmeliyetçi kişiler, özellik olarak kendilerinden yüksek beklentileri olan bir tutum sergilerler (Frost ve diğ., 1990; Hewitt & Flett, 1991). Bu durum, kariyer hedefleri ve kariyer gelişimlerine yönelik de olabilir. Olumlu mükemmeliyetçi bireyler, kendilerine yüksek standartlar koyarak sürekli gelişim gösterme eğilimindedir. Bu tutum, kariyer gelişimi sürecinde bireyleri daha planlı, azimli ve kararlı hale getirir. Kişisel hedefler doğrultusunda çaba sarf eden bu bireyler, hem iş yaşamında hem de kariyer basamaklarında daha başarılı olabilirler. Stoeber ve Otto (2006), olumlu mükemmeliyetçiliğin akademik ve mesleki başarıya katkıda bulunduğunu ve kişisel gelişimi desteklediğini belirtmiştir.

Olumlu mükemmeliyetçiliğe sahip bireyler, dikkatli ve titiz kararlar alarak kariyerlerini planlama konusunda daha stratejik olabilirler. Slaney ve diğ. (2001) yaptığı çalışmada, olumlu mükemmeliyetçilik gösteren bireylerin karar verme süreçlerinde daha fazla öngörü sahibi oldukları ve meslek seçimlerinde dikkatli oldukları ortaya konmuştur. Bu, kariyer gelişimi üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabilir

Olumlu mükemmeliyetçilik, bireylerin olumsuz sonuçlarla başa çıkabilme kapasitelerini artırarak stres yönetiminde de yardımcı olabilir. Rice ve Dellwo'nun (2001) bulgularına göre, olumlu mükemmeliyetçiliği yüksek olan bireyler, başarısızlıklarla daha iyi başa çıkabilmekte ve kariyer hedeflerini yeniden yapılandırabilmektedir. Bu özellikler, uzun vadeli kariyer gelişiminde kritik bir role sahip olabilir.

Sonuç olarak olumlu mükemmeliyetçilik, ön-ergenlerin kariyer gelişimini yüksek düzeyde yordayan bir faktördür. Bu kişilik özelliği, ön-ergenlerin hem okuldaki performanslarını artırmalarını hem de daha stratejik ve bilinçli kariyer kararları almalarını destekleyebilir. Olumlu mükemmeliyetçiliğin kişisel gelişim, motivasyon ve hedeflere ulaşma konusundaki olumlu etkileri, bireylerin kariyerlerinde başarılı olmalarına katkı sağlayabilir.

Ön-ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişimi ile karar verme stillerinden biri olan ihtiyatlı seçicilik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunması, bireylerin karar verme sürecinde daha bilinçli ve stratejik bir yaklaşım sergilediklerini göstermektedir. Mann, Harmoni ve Jann'ın (1989) tanımladığı gibi, ihtiyatlı seçicilik, karar verme sürecinde mevcut seçeneklerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi, olumlu ve olumsuz

yönlerinin dengeli bir biçimde değerlendirilmesi ve en uygun seçeneğin seçilmesi anlamına gelir. Bu bağlamda, ön-ergenlerin kariyer gelişimi süreçlerinde ihtiyatlı seçicilik davranışını benimsemeleri, onların mesleki olgunluklarının ve kariyer bilincinin yükseldiğine işaret etmektedir.

İhtiyatlı seçicilik, bireylerin yalnızca seçenekleri değerlendirmekle kalmayıp, uzun vadeli hedeflerine yönelik daha bilinçli adımlar atmalarını sağlar. Kariyer gelişimi sürecinde bu beceri, bireylerin mevcut fırsatları ve zorlukları daha kapsamlı bir biçimde analiz edebilme yeteneğini artırır. Ön-ergenlik dönemindeki bireyler, hayatlarının kritik bir aşamasında olduklarından, karar verme becerilerini geliştirmeleri mesleki olgunluklarının artmasına katkı sağlar. Savickas ve Porfeli (2012), mesleki olgunluğun kariyer gelişiminde önemli bir yer tuttuğunu ve bilinçli karar vermenin bu süreci hızlandırdığını ifade etmektedir.

Ortaokul öğrencileri, LGS (Liselere Geçiş Sistemi) sınavı ve lise tercihleri gibi hayatlarını etkileyebilecek önemli kararlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu süreçte ihtiyatlı seçici davranan bireyler, mevcut seçenekleri sadece sınav sonuçlarına göre değil, uzun vadeli kariyer hedefleri doğrultusunda değerlendirebilirler. Gati, Krausz ve Osipow (1996), karar verme süreçlerinde bireylerin kendi değerlerini, ilgi alanlarını ve uzun vadeli hedeflerini dikkate alarak daha bilinçli tercihler yapmalarının kariyer gelişimlerinde olumlu bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla, LGS'ye hazırlanan 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin ihtiyatlı seçici davranışlar sergilemeleri, onları daha bilinçli lise tercihlerine yönlendirerek mesleki olgunluklarını pekiştirebilir.

Kariyer gelişimi teorilerine göre, ergenlik ve ön-ergenlik dönemindeki bireylerin mesleki olgunluk kazanmaları, onların gelecekteki mesleki başarıları açısından kritik bir rol oynar. Super (1990), kariyer gelişim görevlerinin bu dönemde geliştiğini ve bireylerin bu görevleri ne kadar başarılı bir şekilde yerine getirdiklerinin, kariyer başarılarını doğrudan etkilediğini belirtmiştir. İhtiyatlı seçicilik, öğrencilerin sadece akademik başarılarına değil, aynı zamanda uzun vadeli kariyer hedeflerine uygun kararlar vermelerini sağlar, bu da onların mesleki olgunluklarını ve kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkiler.

Sonuç olarak ön-ergenlik dönemindeki bireylerin karar verme süreçlerinde ihtiyatlı seçici davranış sergilemeleri, onların kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkileyen kritik bir beceridir. İhtiyatlı seçicilik, bireylerin alternatifleri bilinçli bir şekilde değerlendirmelerini ve en uygun seçeneğe yönelmelerini sağlayarak, onların mesleki olgunluk seviyelerini artırır. Özellikle merkezi sınavlar ve lise tercihi gibi önemli karar

süreçlerinde ihtiyatlı seçici davranış sergileyen öğrenciler, kariyer gelişim görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirebilirler.

Ön-ergenlerin kariyer gelişimlerini birlikte ele alındığında yordamayan değişkenlere bakıldığında ise karar verme stilleri (panik, sorumluluktan kaçma, umursamazlık) ve olumsuz mükemmeliyetçilik karşımıza çıkmaktadır.

Olumsuz mükemmeliyetçilik, bireylerin hata yapma korkusu, aşırı eleştirel tutumlar ve mükemmel olmama endişesi gibi olumsuz duygusal tepkileri içerir. Kariyer gelişimi açısından bakıldığında, bu tür bir mükemmeliyetçilik genellikle kişilerin performanslarını olumsuz etkileyebilir. Ancak, bu çalışmada olumsuz mükemmeliyetçiliğin kariyer gelişimi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, bu kişilik özelliğinin ön-ergenlerin mesleki olgunluk düzeylerinde belirleyici bir rol oynamadığını göstermektedir. Olumsuz mükemmeliyetçiliğin etkisi, belki de ergenlik döneminde kendini tam olarak göstermemekte ya da bu yaş grubunda kariyer gelişimi üzerindeki etkisi sınırlı kalmaktadır (Gati, Krausz, & Osipow, 1996).

Karar verme stilleri açısından değerlendirildiğinde ise Panik karar stili, bireylerin baskı altında karar verme sürecinde aceleci ve düşünmeden seçim yapma eğiliminde oldukları bir karardır. Panik karar verme, genellikle bireylerin seçenekleri derinlemesine değerlendirmeden hızlıca karar almalarına neden olur. Araştırmada bu karar verme stilinin kariyer gelişimi üzerinde anlamlı bir etki göstermemesi, öğrencilerin karar verme süreçlerinde panik yaklaşımının kariyerlerine yönelik kararlarını etkileyen bir faktör olmadığını düşündürmektedir (Mann, Harmoni, & Power, 1989). Panik davranış, uzun vadeli kariyer hedefleri üzerinde yeterince belirleyici bir etkiye sahip olmayabilir ve bu durum ön-ergenlerin lise tercihleri açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Sorumluluktan kaçma, bireylerin karar alma süreçlerinden kaçınma ve sorumluluk yüklenmekten kaçma eğilimlerini ifade eder. Umursamazlık ise karar verme sürecinde seçenekler ve sonuçlar üzerinde yeterince düşünmeden, rastgele seçim yapma eğilimini temsil eder. Bu karar verme stillerinin kariyer gelişimi üzerindeki etkisinin anlamlı olmaması, bu tür yaklaşımların öğrencilerin kariyer planlamalarında belirleyici bir rol oynamadığını ortaya koymaktadır. Bu stiller, mesleki olgunluk kazanma sürecinde önemli bir engel oluşturmayabilir veya bu yaş grubunda etkisi daha az hissediliyor olabilir (Super, 1990).

Sonuç olarak, olumsuz mükemmeliyetçilik ve karar verme süreçlerindeki olumsuz stillerin (panik, sorumluluktan kaçma ve umursamazlık) kariyer gelişimi üzerinde anlamlı bir etki göstermemesi, ön-ergenlerin kariyer gelişimi ve planlamalarında bu faktörlerin

baskın olmadığını göstermektedir. Bunun yerine, olumlu mükemmeliyetçilik ve ihtiyatlı seçicilik gibi daha bilinçli ve dengeli karar verme stilleri kariyer gelişiminde belirleyici rol oynamaktadır (Slaney et al., 2001; Stoeber & Otto, 2006).

5.3. Cinsiyete Göre Ön Ergenlerin Kariyer Gelişimlerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına Yönelik Bulgulara İlişkin Tartışma ve Yorumlar

Ön ergenlerin kariyer gelişimleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kız öğrencilerin kariyer gelişimlerinin erkek öğrencilere göre anlamlı düzeyde fark bulunmuştur. Elde edilen sonuç kız öğrencilerin kariyer gelişimlerinin/ mesleki olgunluk düzeylerinin erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılan; Bluestein (1987) ortaöğretime/liseye devam eden öğrencilerin; Rainey ve Borders (1997) , Hartung (2005), Bakır (2018), Akbalık (1991), Sapmaz (2010) ilköğretim ikinci kademe /ortaokula devam eden öğrencilerle yaptıkları çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın kariyer gelişimi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmayan; Schultheiss ve Stead (2004), (Can 2012), Yayla ve Bacanlı (2011), Şekerli (2016), Ateş (2019) araştırmalarıyla farklılık göstermektedir. Kuzgun'a (2006) göre kız öğrenciler mesleki hedeflerine ulaşmalarına engelleyen durumlara karşı duyarlı davranarak, kariyer hedeflerinde ısrarcı olmayıp yetenek ve olanaklarını baz alarak tercih yapma eğilimindedirler. Kız öğrencilerin kariyer planlaması ve hedef belirleme süreçlerinde daha istekli ve kararlı olduklarını göstermektedir. Patton ve McMahon'un (2006) kariyer gelişimi teorilerine göre, kız öğrenciler genellikle eğitim hayatlarında daha motive ve gelecekteki meslek seçimlerine yönelik daha net hedeflere sahip olurlar. Bu motivasyon, onların kariyer gelişim süreçlerinde erkek öğrencilere kıyasla daha başarılı olmalarını açıklayabilir. Ön-ergenlerin kariyer gelişimi çerçevesinde değerlendirildiğinde bu durum kızların erkeklere göre daha olgun görünmelerine sebep olabilmektedir. Kız öğrencilerin kariyer gelişiminde erkeklere göre daha yüksek düzeyde olmalarının nedenlerinden biri de, toplumsal cinsiyet rollerine dayanan beklentiler olabilir. Betz ve Fitzgerald'e (1987) göre, kızlar erken yaşlarda kariyerleriyle ilgili daha fazla sorumluluk almak zorunda kalabilir ve bu, onların kariyer gelişim süreçlerinde daha aktif rol oynamalarına neden olabilir. Toplum tarafından kız çocuklarına yüklenen sorumluluk bilinci, kariyer gelişiminde daha planlı ve bilinçli hareket etmelerine katkı sağlayabilir.

Super'a (1990) göre, mesleki olgunluk, bireylerin yaşa uygun olarak kariyer gelişiminde aldıkları sorumluluklarla ilgilidir. Kız öğrencilerin erken yaşlardan itibaren daha fazla mesleki olgunluk sergilemesi, kariyer gelişimlerinde belirleyici bir etken

olabilir. Kız öğrenciler, genellikle daha fazla araştırma yaparak ve karar süreçlerinde daha dikkatli hareket ederek mesleki olgunluklarını geliştirebilirler.

Kız öğrencilerin kariyer gelişimlerinin erkek öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek çıkması, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan beklentiler, kariyer hedeflerine yönelik daha fazla motivasyon ve mesleki olgunluk süreçlerindeki farklarla açıklanabilir. Kız öğrenciler, hem aile hem de toplumsal çevre tarafından daha fazla teşvik edilmekte ve bu da onların kariyer gelişiminde daha etkin bir rol oynamalarına olanak tanımaktadır. Erkek öğrenciler ise bu süreçte daha az mesleki olgunluk sergileyebilir ve bu durum onların kariyer gelişim düzeylerini etkileyebilir.



BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada ön-ergenlerin olumlu olumsuz mükemmeliyetçilik ve karar verme stillerinin kariyer gelişimlerini yordayıcılık gücü incelenmiştir. Ayrıca ön-ergenlerin kariyer gelişimlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır.

Bu bölüm içerisinde yapılan araştırma sonucunda ulaşılan bulgular genel ifadelerle özetlenmiş ve gelecekte yapılacak olan bilimsel çalışmalar için öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuçlar

1. Ön-ergenlerin olumlu mükemmeliyetçilik düzeyleri kariyer gelişimlerini pozitif yönlü anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
2. Ön-ergenlerin karar vermede ihtiyatlı seçicilik düzeyleri kariyer gelişimlerini pozitif yönlü anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
3. Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ile karar verme stilleri olan ihtiyatlı seçicilik, panik, sorumluluktan kaçma, umursamazlık ve karar vermede özsaygı değişkenleri, birlikte ele alındığında, ön-ergenlerin kariyer gelişimlerini toplam varyansın yaklaşık %26'sını açıklamaktadır. Bağımsız değişken alt ölçeklerinden ise olumlu Mükemmeliyetçilik ve İhtiyatlı Seçicilik Karar Stili önergenlerin kariyer gelişimini anlamlı şekilde yordamaktadırlar.
4. Ön-ergenlerin kariyer gelişimleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, kız öğrencilerin kariyer gelişimlerinin erkek öğrencilere göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.
5. Önergenlerin kariyer gelişimleri ile olumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

6.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırma sonuçları dikkate alınarak ileride bu alanda yapılacak çalışmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

1. **Örneklem Genişletilmesi:** Araştırma Niğde ilinde 592 ön-ergen üzerinde yapılmıştır ve bu nedenle İç Anadolu Bölgesi'yle sınırlıdır. Gelecekteki araştırmalarda, farklı bölgelerdeki örneklem gruplarıyla çalışma yapılarak daha geniş, güvenilir ve detaylı veriler elde edilebilir.
2. **Farklı Değişkenlerle Çalışma:** Bu çalışma, kariyer gelişimi, mükemmeliyetçilik ve karar verme stillerinin ilişkisine odaklanmıştır. Gelecekte, bu alanlara ek olarak farklı değişkenler dahil edilerek, örneğin sosyoekonomik durum, ebeveyn desteği, kültürel faktörler gibi konularla daha zengin ve çeşitli çalışmalar yapılabilir.
3. **Cinsiyet Farklılıklarının İncelenmesi:** Araştırma, kız ve erkek öğrenciler arasında kariyer gelişimi açısından anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermiştir. Gelecekteki çalışmalarda bu cinsiyet farklılıklarının nedenleri ve etkileri üzerine daha detaylı analizler yapılabilir.
4. **Uzun Vadeli İzleme:** Kariyer gelişim süreçlerinin uzun vadede nasıl ilerlediğini görmek için öğrencilerin iş hayatına geçişlerinden sonraki süreçleri takip etmek, kariyer rehberliği programlarının etkinliğini değerlendirme açısından önemli olacaktır.

6.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler:

1. **Mükemmeliyetçilik ve Karar Verme Eğitimleri:** Kariyer gelişimini olumlu yönde etkileyen mükemmeliyetçilik ve karar verme stilleri üzerine eğitim ve müdahale programları geliştirilmeli. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinde bu konuların entegrasyonu, öğrencilerin kariyer gelişimlerini destekleyebilir.
2. **Cinsiyete Dayalı Programlar:** Eğitim ve kariyer danışmanlığı uygulamalarında cinsiyet farklılıklarına dikkat edilmelidir. Kız ve erkek öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun, kişiselleştirilmiş rehberlik ve destek programları hazırlanmalıdır.
3. **Olumlu Mükemmeliyetçiliği Geliştirme:** Kariyer gelişimi destekleyen olumlu mükemmeliyetçilik ve seçicilik gibi beceriler üzerine odaklanarak, okullarda kariyer gelişim programları hazırlanmalı. Bu becerilerin öğrenciler tarafından erken yaşlarda edinilmesi sağlanmalıdır.

4. **Olumsuz Mükemmeliyetçilikle Başa Çıkma:** Olumsuz mükemmeliyetçilik ile başa çıkma stratejileri öğrencilere öğretilmeli. Bu tür mükemmeliyetçiliğin diğer olumsuz etkilerinin önüne geçilmesi için rehberlik ve destek programlarında bu konuya odaklanılmalıdır.
5. **Karar Verme Becerilerinin Geliştirilmesi:** Öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerinde özsaygı ve ihtiyatlı seçicilik gibi olumlu karar verme stillerini geliştirmeyi amaçlayan eğitim modülleri oluşturulmalıdır. Bu modüller, öğrencilerin karar verme becerilerini güçlendirmelerine yardımcı olabilir.

Bu öneriler, araştırmacıların ve uygulayıcıların ön-ergenlerin kariyer gelişimlerini daha etkili şekilde desteklemelerine yardımcı olacak, daha geniş kapsamlı rehberlik ve eğitim politikalarına katkıda bulunacaktır.

6.2.3. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Açısından Öneriler

1. **Olumlu Mükemmeliyetçilik Geliştirme Programları:** Araştırma bulguları, olumlu mükemmeliyetçiliğin kariyer gelişimini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle, gelişim temelli rehberlik hizmetleri kapsamında, öğrencilerin mükemmeliyetçilik yönlerini olumlu bir şekilde geliştirmelerine yönelik etkinlikler düzenlenmelidir. Özellikle hedef belirleme, problem çözme ve kendini motive etme becerileri üzerinde durularak, öğrencilerin başarıya ulaşma konusunda daha sağlıklı yaklaşımlar sergilemesi sağlanabilir.
2. **Karar Verme Becerilerinin Geliştirilmesi:** İhtiyatlı seçicilik karar verme becerisinin kariyer gelişiminde önemli bir etken olduğu görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda, öğrencilerin dikkatli, özenli ve düşünceli karar verme stillerini geliştirmeye yönelik rehberlik programları hazırlanmalıdır. Öğrencilere, kariyer seçimlerinde uzun vadeli sonuçları dikkate alma, seçenekleri değerlendirme ve bilinçli kararlar verme becerisi kazandırılmalıdır.
3. **Cinsiyet Farklılıklarına Yönelik Danışmanlık Hizmetleri:** Kız öğrencilerin kariyer gelişiminde erkeklere göre farklılık göstermesi, cinsiyet temelli rehberlik hizmetlerinin önemini vurgulamaktadır. Gelişim temelli rehberlik programlarında, kız ve erkek öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda kişiselleştirilmiş destek sağlanmalıdır. Kız öğrenciler için kariyer rehberliğinde daha fazla destek ve kaynak sunulması, onların kariyer planlama süreçlerini daha etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olacaktır.

4. **Kariyer Gelişiminde Olumsuz Mükemmeliyetçilikle Başa Çıkma:** Olumsuz mükemmeliyetçilik, kariyer gelişimi üzerinde doğrudan bir etki göstermemiş olsa da, genel gelişim sürecinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu nedenle, öğrencilerin olumsuz mükemmeliyetçilikle başa çıkmalarına yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Rehberlik programlarında, öğrencilerin kendilerini sürekli eleştirme ve hata yapma korkusunu azaltmaya yönelik psikolojik danışma hizmetleri sunulmalıdır.
5. **Bütüncül Rehberlik Yaklaşımı:** Kariyer gelişimini açıklayan değişkenlerin sadece mükemmeliyetçilik ve karar verme stilleri ile sınırlı olmadığı, diğer psikososyal değişkenlerin de bu sürece katkıda bulunabileceği unutulmamalıdır. Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, öğrencilerin akademik, duygusal ve sosyal gelişimlerini bütüncül bir yaklaşımla ele alarak daha kapsamlı programlar oluşturmalıdır. Bu sayede, öğrencilerin kariyer gelişimi uzun vadeli bir süreç olarak desteklenebilir.
6. **Kariyer Rehberliği Modülleri:** Kariyer rehberliği programları, öğrencilere kariyer planlamalarında rehberlik edecek modüller içermelidir. Bu modüller, öğrencilerin kendi yeteneklerini keşfetmelerine, ilgi alanlarını belirlemelerine ve bu doğrultuda kariyer seçeneklerini değerlendirmelerine yardımcı olmalıdır. Öğrencilere, kendi gelişim süreçlerini takip etmeleri ve bilinçli kariyer seçimleri yapmaları için rehberlik sağlanmalıdır.

Bu öneriler, gelişim temelli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin daha etkili olmasına katkıda bulunarak, öğrencilerin kariyer gelişimlerini destekleyecek daha yapılandırılmış ve kişiselleştirilmiş programların oluşturulmasına yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Adderholt-Elliott, M. (1987). *Perfectionism: What's bad about being too good?* Minneapolis: Free Spirit Publishing.
- Adler, A. (2000). *Yaşamın anlamı ve amacı* (Çev. K. Şipal). İstanbul: Say Yayınları. (Orijinal çalışmanın yayın tarihi 1932).
- Altun, F., & Yazıcı, H. (2010, 11-13 Kasım). Öğrencilerin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile akademik başarıları arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Eğitimde Yeni Yaklaşımlar ve Sonuçları Kongresi'nde sunuldu*, Antalya.
- Alver, B. (2004). Güzel sanatlar eğitimi alan öğrencilerin empatik beceri ve karar verme stratejilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 93-108.
- Andrews, L. M., Bullock-Yowell, E., Dahlen, E. R., & Nicholson, B. C. (2014). Can perfectionism affect career development? Exploring career thoughts and self-efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 92(3), 270-278.
- Ashby, J. S., & Rice, K. G. (2002). Perfectionism, dysfunctional attitudes and self-esteem: A structural equations analysis. *Journal of Counseling and Development*, 80, 2-12.
- Ataş, N. S. (2018). Ergenlerin akademik erteleme davranışları, akademik öz yeterlik inançları ve mükemmeliyetçilik düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Ateş, G. (2019). Üstün zekâlı olan ve olmayan ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimleri. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J., & Nolen-Hoeksema, S. (2002). *Psikolojiye giriş* (Çev. Y. Alogan, 2. bs.). İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Atsan, N. (2006). Farklı kültürlerde karar verme davranışı: Türk ve Japon yöneticiler arasında bir karşılaştırma. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Avşaroğlu, S. (2007). Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bacanlı, F. (1995). Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bacanlı, F., & Sürücü, M. (2006). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin sınav kaygıları ve

- karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(1), 7-35.
- Bacanlı, F., Sürücü, M., & Özer, A. (2007, Ekim 17-19). Çocuklar için kariyer gelişim ölçeğinin faktör yapısı ve güvenilirliği. *9. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunuldu*, İzmir.
- Bacanlı, F., & Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyn bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679-700.
- Bacanlı, H., & Torun, F. (2012). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar düzeylerinin incelenmesi: Uzunlamasına bir çalışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168.
- Bacanlı, F. (2018). Özellik-faktör uyumlu kuramlar. In B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (9. baskı, ss. 89-133). Ankara: Pegem Akademi.
- Bakır, V. (2018). Çocukların kariyer gelişiminde ebeveyn desteği ve sosyo-demografik değişkenlerin rolü. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Baron, J., & Brown, R. V. (2012). *Teaching decision making to adolescents*. New York: Routledge.
- Başer, S. C. (2007). Batıkent ilköğretim okulu sekizinci sınıf öğrencilerinde mükemmeliyetçiliğin akademik başarıya etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Bencik, S. (2006). Üstün yetenekli çocuklarda mükemmeliyetçilik ve benlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Academic Press.
- Bieling, P. J., Israeli, A. L., Smith, J., & Antony, M. M. (2004). Making the grade: High academic achievement as a response to coping with perfectionism. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 151-156.
- Bostancı, H. (2014). Kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının 7. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine olan etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Bozdemir, E. (2011). Ergenlerin mükemmeliyetçilikleri ile mizah duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Brown, B. B., & Bakken, J. P. (2011). Parenting and peer relationships: Reinvigorating research on family-peer linkages in adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 153-165.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today*, 14(6), 34-52.
- Byrness, J. P., & McClenny, B. (1994). Decision making in young adolescents and adults. *Journal of Experimental Child Psychology*, 58(3), 359-388.
- Camadan, F. (2009). Ortaöğretim öğrencilerinin mükemmeliyetçilik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Can, A. (2012). İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Cenkseven Önder, F., & Kırdök, O. (2009). Ön ergenlerin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin anne-çocuk ilişkisini algılamaları açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 263-274.
- Chang, E. C., & Sanna, L. J. (2007). Perfectionism and career development: Exploring the role of social support. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 483-496.
- Chen, H., Pang, L., Liu, F., Fang, T., & Wen, Y. (2022). "Be perfect in every respect": The mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and career decision-making difficulties of college students. *BMC Psychology*, 10(1), 1-12.
- Cıla, S. M. (2015). Anadolu lisesi 9. ve 10. sınıf öğrencilerinin akademik başarılarının, akademik özyeterlik, mükemmeliyetçilik ve akademik güdülenmeden yordanması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ciminli, A. (2023). Ortaöğretim öğrencilerinin kariyer kaygısının yordayıcıları olarak mükemmeliyetçilik ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 35-43.
- Clemen, R. T., & Reilly, T. (2001). *Making hard decisions with decision tools*. New York: Duxbury Thomson Learning Press.
- Çoban, A. E. (2005). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin yordayıcı bazı değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 39-54.
- Çolakadıoğlu, O. (2003). Ergenlerde Karar Verme Ölçeği'nin (Adolescent Decision Making Questionnaire) uyarlama çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova

Üniversitesi, Adana.

- Çolakkadioğlu, O. (2010). Çatışma kuramına dayalı olarak geliştirilen karar verme beceri eğitimi grup uygulamalarının karar verme stillerine etkisi. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çolakkadioğlu, O. (2012). Ergenlerde karar verme ölçeğinin ortaöğretim öğrencileri için geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 387-403.
- Deniz, Ç. (2019). Lise öğrencilerinin eleştirel düşünme eğilimleri, akademik güdülenme ve mükemmeliyetçilik düzeyleri ile akademik başarıları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Deniz, E. (2004). Üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve problem çözme yöntemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(15), 25-35.
- Deniz, M. (2011). An investigation of decision making styles and the five-factor personality traits with respect to attachment styles. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(1), 105-113.
- Deveci, F. (2011). Ergenlerde karar verme stilleri ile algılanan sosyal destek düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Develioğlu, M. (2006). Problem çözme becerileri yüksek ve düşük olan üniversite öğrencilerinin karar verme stratejilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Doğan, H. (2011). Ağ bağlantılı sınıf rehberliği uygulamasının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 1077-1098.
- Dölek, N. (2008). Super yaşam alanı kuramı. In R. Özyürek (Ed.), *Kariyer yolculuğu e-kitap*. Ankara: Ses Reklam İletişim Hizmetleri.
- Dölek, N. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. In B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (9. baskı, ss. 1-41). Ankara: Pegem Akademi.
- Drucker, P. (1992). *Etkin yöneticilik*. İstanbul: Desnet Yayınları.
- DSM-5 Amerikan Psikiyatri Birliği. (2013). *Mental bozuklukların tanısal ve istatistiksel el kitabı* (5. baskı) (E. Köroğlu, Çev. Ed.). Hekimler Yayın Birliği.
- Eldeleklioğlu, J. (1996). Ergenlerde karar verme becerisini etkileyen faktörler. *Uludağ*

Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1).

- Enns, W. M., Cox, B. J., & Clara, I. (2002). Adaptive and maladaptive perfectionism: Developmental origins and association with depression proneness. *Personality and Individual Differences*, 33, 921-935.
- Erözkan, A. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinde depresyonun yordayıcıları. *İlköğretim Online*, 8(2), 334-345.
- Ersever, H. O. (1996). Karar verme becerileri kazandırma programının ve etkileşim grubu deneyiminin üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri üzerindeki etkileri. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017). Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: Kişilik özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, 7(4).
- Evans, J. R., & Flett, G. L. (2008). Panic decision making and career development: An empirical study. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 215-226.
- Fedewa, B. A., Burns, L. R., & Gomez, A. A. (2005). Positive and negative perfectionism and the shame/guilt distinction: Adaptive and maladaptive characteristics. *Personality and Individual Differences*, 38(7), 1609-1619.
- Flett, G. L., Blankstein, K. R., & Hewitt, P. L. (1991). Dimensions of perfectionism and irrational thinking. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 9(3), 185-201.
- Flett, G., & Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues. In G. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (pp. xx-xx). American Psychological Association.
- Flett, G. L., Blankstein, K. R., & Hewitt, P. L. (2009). Perfectionism, performance, and state positive affect and negative affect after a classroom test. *Canadian Journal of School Psychology*, 24(1), 4-18.
- Frederiksen, P. B. (2009). Perfectionism and career indecision among undecided college students (Doctoral dissertation, Purdue University). Purdue University, West Lafayette, Indiana.
- Friedman, I. A., & Mann, L. (1993). Coping patterns in adolescents' decision-making: An Israeli-Australian comparison. *Journal of Adolescence*, 16(2), 187-199.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of

- perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449-468.
- Galotti, M. K., Ciner, E., Altenbaumer, E. H., Geerts, J. H., Rupp, A., & Woulfe, J. (2006). Decision-making styles in a real-life decision: Choosing a college major. *Personality and Individual Differences*, 41(4), 629-639.
- Gati, I., & Tversky, A. (1982). The anatomy of decision-making: The role of cognitive processes in decision-making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(2), 338-348.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. Columbia University Press.
- Gilman, R., & Ashby, J. (2003). Multidimensional perfectionism in a sample of middle school students: An exploratory investigation. *Psychology in the Schools*, 40(6), 677-689.
- Gökbulut, R. İ. (2009). Hissedar değeri ile finansal performans ölçütleri ilişkisi ve İMKB üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Güçray, S. (1998). Bazı kişisel değişkenler, algılanan sosyal destek ve atılğanlığın karar verme stilleri ile ilişkisi. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(9), 7-16.
- Güçray, S. S. (2001). Ergenlerde karar verme davranışlarının öz-saygı ve problem çözme becerileri algısı ile ilişkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(8), 106-121.
- Güçray, S. S. (1995). Karar Verme Davranışları Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliği. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(9), 31-45.
- Gülenay, G. (2019). Ortaokul 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin karar verme davranışları ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Gwen, A. K., & Eva, M. P. (2005). The role of mothers' use of control in children's perfectionism: Implications for the development of children's depressive symptoms. *Journal of Personality*.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism.

- Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1), 27-33.
- Hançer, A. H., & Tüfekçi, Z. (2016, October 13-15). Ortaokul 8. sınıf öğrencilerinin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin incelenmesi [Oral presentation]. In *VI. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresi*, Rize, Türkiye.
- Hanımoğlu, E., & İnanç, B. Y. (2011). Seviye belirleme sınavına girecek olan ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinde sınav kaygısı, mükemmeliyetçilik ve anne-baba tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 351-366.
- Harris, R. (1988). *Introduction to decision making*. New York: University Press.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385-419.
- Hawkins, C. C., Watt, H. M. G., & Sinclair, K. (2001). The promises and pitfalls of perfectionistic behaviour in Australian adolescent girls. In *AARE Annual Conference Papers*. Fremantle Perth: University of Sydney.
- Horney, K. (1975). *Nevrozlar ve insan gelişimi, öz geliştirme kavgası* [Neurosis and human growth: The struggle toward self-realization] (S. Budak, Çev.). Öteki Yayınevi.
- Hoy, K. W., & Miskel, C. G. (1996). *Educational administration theory: Research and practice*. McGraw-Hill Book Company. Retrieved from
- Işık, E. (2014). Relationship of childhood career development to life satisfaction and state anxiety. *Elementary Education Online*, 13(2), 682-693.
- İlhan, M., Çetin, B., & Sünkür, M. Ö. (2013). Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ile ders çalışma becerileri arasındaki ilişkinin kanonik korelasyon ile incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 47-73.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1976). Coping with decisional conflict: An analysis of how stress affects decision-making and suggestions for improving the process. *American Scientist*, 64, 657-667.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free Press.
- Jonge, L., & Waller, G. (2003). Perfectionism levels in African-American and Caucasian adolescents. *Personality and Individual Differences*, 34(8), 1447-1451.
- Karakaş, F. (2020). Lise öğrencilerinde mükemmeliyetçilik, karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

- Kırdök, O. (2004). Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ölçeği geliştirme çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kırdök, O. (2010). Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına göre geliştirilen mesleki karar verme programının sınanması. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kırdök, O. (2018). Secondary school students' positive and negative perfectionism as a predictor of career development. *Educational Research and Reviews*, 13(20), 696-703.
- Klaczynski, P. A., Byrnes, J. P., & Jacobs, J. E. (2001). Introduction to the special issue: The development of decision making. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 22(3), 225-236.
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayınları.
- Korkut, F. (2008). Kariyer seçimini etkileyen etmenler. In R. Özyürek (Ed.), *Kariyer yolculuğu e-kitap* (pp. 119-141). Ankara: Ses Reklam İletişim Hizmetleri.
- Kottman, T., & Ashby, J. (2000). Perfectionistic children and adolescents: Implications for school counselors. *Professional School Counseling*, 3, 182-188.
- Köse, E. (2020). Ergenlerde anne baba tutumlarının duygusal zekâ ve karar verme stilleri üzerine etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Krumboltz, J. D., Kinnier, R. T., Rude, S. S., Scherba, D. S., & Hamel, D. A. (1986). Teaching a rational approach to career decision making: Who benefits most? *Journal of Vocational Behavior*, 29(1), 1-6.
- Kubiak, A., & Jach, A. (2014). The impact of decision-making styles on career adjustment: A longitudinal study. *Career Development Quarterly*, 62(3), 240-256.
- Kutlu, A., & Apaydın, B. (2019). Ortaokul öğrencilerinin algılanan anne baba tutumlarının kariyer gelişimleri ile ilişkisi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 54-72.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar uygulamalar*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2004). İlköğretimde meslek gelişimi. In Y. Kuzgun (Ed.), *İlköğretimde rehberlik* (s. 1-11). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2005). Karar stratejileri ölçeği. In Y. Kuzgun & F. Bacanlı (Eds.), *PDR'de kullanılan ölçekler* (s.7-28). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Larson, M. L., & Majors, M. S. (1998). Application of the Coping with Career Indecision

- Instrument with adolescents. *Journal of Career Assessment*, 6, 163-179.
- Litauer, F., & Litauer, M. (1998). *Kişilik bulmacası: Birlikte çalıştığımız insanları anlamak* (H. D. Çelik, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Mann, L., Harmoni, R., & Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of Adolescence*, 12(3), 265-278.
- Mavisu, H. (2010). Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi. Doktora Tezi, 9 Eylül Üniversitesi, İzmir.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2004). *A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory*. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2003). *Tebliğler Dergisi* (Sayı 2552).
- Mercan, O. (2019). Ergenlerde karar verme stillerinin öznel iyi oluş ve umut ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Mintzberg, H., & Westley, F. (2001). Decision making: It's not what you think. *MIT Sloan Management Review*, 42(3), 89-93.
- Montano, D. E., & Kasprzyk, D. (2008). *Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model*. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (pp. 67-96). Jossey-Bass.
- Mutlu, T. (2011). Lise öğrencilerinden kariyer kararı verme güçlükleri. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Openness to Experience and Career Adaptability in Adolescence: A Three-Wave Longitudinal Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 131-142.
- Niles, S., & Bowsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (F. Korkut Owen, Çev.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Nutt, P. C. (1990). Preventing decision debacles. *Technological Forecasting and Social Change*, 38(2), 159-174.
- Ocak, G., & Yurtseven, R. (2016). Ortaokul öğrencilerinin sınav kaygıları ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, (66), 317-332.
- Oros, L. B., Iuorno, O., & Serppe, M. (2017). Child perfectionism and its relationship with personality, excessive parental demands, depressive symptoms, and experience of positive emotions. *The Spanish Journal of Psychology*, 20, e9, 1–13.
- Otrar, M., Dönmez, D., & Uzel, B. (2018). Orta ergenlik dönemindeki öğrencilerin benlik

- algılarının mükemmeliyetçilik düzeylerini yordama gücü. *Humanitas*, 6(12), 235-254.
- Özaydın, S. (2021). Çocuklarda kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, 9 Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özdemir, B. (2019). Ortaokul öğrencilerinin problem çözme becerilerinde otomatik düşüncelerinin ve karar verme stillerinin rolü. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Öztemel, K., & Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Ergenlerin problem çözme becerilerinin karar verme stilleri ve akademik başarıları açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(175), 73-88.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları* (1. baskı). Ankara: Nobel Yayın.
- Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection. *American Psychologist*, 39, 386-390.
- Parker, W. D. (2000). Healthy perfectionism in the gifted. *The Journal of Secondary Gifted Education*, 11(4), 173-182.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Payne, J. W., Bettman, J. R., & Johnson, E. J. (1993). *The adaptive decision maker*. Cambridge University Press.
- Phillips, S. D., Pазienza, N. J., & Ferrin, H. H. (1984). Decision-making styles and problem-solving appraisal. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 497-502.
- Polvan, Ö. (2000). *Çocuk ve ergen psikiyatrisi*. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Temel ve Klinik Bilimler Ders Kitapları. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Proctor, T. (2005). *Creative problem solving for managers: Developing skills for decision making and innovation*. Routledge.
- Rice, K. G., & Dellwo, J. P. (2001). Perfectionism and self-development: Implications for college adjustment. *Journal of Counseling and Development*, 79(2), 143-152.
- Rice, K. G., Lopez, F. G., & Vergara, D. (2005). Parental/social influence on perfectionism and adult attachment orientations. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(4), 580-605.
- Roedell, W. C. (1984). Vulnerabilities of highly gifted children. *Roeper Review*, 6(3), 127-130.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent

- career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Samancı, F. T. (2023). Ortaöğretim öğrencilerinin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile gelecek beklentisi ve kariyer kaygısı ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Sapmaz, İ. (2010). İlköğretim II. kademe öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ilgi ve yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). Jossey-Bass.
- 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.
- Sayışman, S. (2018). Ergenlerin mükemmeliyetçilik düzeyleri ile özgüvenleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Schuler, P. A. (2000). *Voices of perfectionism: Perfectionistic gifted adolescents in a rural middle school*. Diane Publishing Company.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- Seymen, O. A. (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: Nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 1, 79-114.
- Sharf, R. S. (2002). *Applying career development theory to counseling*. Thompson Learning Inc.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (F. Bacanlı & K. Öztemel, Ed., 1. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Silverman, L. K. (2007). Perfectionism: The crucible of giftedness. *Gifted Education International*, 23(3), 233-245.
- Sinangil, K. H. (1993). Yönetici adaylarında karar verme ile kaygı ilişkileri. Bildiri sunumu, VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Siyez, M. D. (2014). Gelişimsel yaklaşımlar. In B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik*

- ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya (pp. 173-177). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Slaney, R. B., & Ashby, J. S. (1996). Perfectionists: Study of a criterion group. *Journal of Counseling & Development*, 74(4), 393-398.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130-145.
- Smith, J. (2000). *30 dakikada doğru karar verme* (E. S. Yarmalı, Çev.). İstanbul: Damla.
- Sorrentino, R. M., & Higgins, E. T. (1986). *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior*. Guilford Press.
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive Conceptions of Perfectionism: Approaches, Evidence, Challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295-319.
- Stoeber, J., Mutinelli, S., & Corr, P. J. (2016). Perfectionism in students and positive career planning attitudes. *Personality and Individual Differences*, 97, 256-259.
- Stöber, J., & Joormann, J. (2001). Worry procrastination and perfectionism: Differentiating amount of worry, pathological worry, anxiety and depression. *Cognitive Therapy and Research*, 25(1), 49-60.
- Stricker, J., Schneider, M., & Preckel, F. (2022). Concurrent and predictive relations of multidimensional perfectionism with test anxiety in secondary school students. *Anxiety, Stress, & Coping*.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper and Row Publishers.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). 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 (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theory to practice* (3rd ed., pp. 121-178). Jossey-Bass.
- Sürücü, M., Kontaş, H., & Bacanlı, F. (2015). Üstün yetenekli ilköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(15), 801-820.

- Şirin, B. A. (2011). Mükemmeliyetçilikle ilgili psikoeğitim programının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin mükemmeliyetçilik düzeyleri ve akademik başarılarına etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Tatlıcı, M. E. (2020). Lise öğrencilerinin algıladıkları anne-baba tutumlarına göre bilişsel esnekliklerinin ve karar verme stillerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making scale: Habit, style or both? *Personality and Individual Differences*, 36(4), 931–944.
- Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *The Personnel and Guidance Journal*, 40(1), 15-21.
- Tire, Y. (2011). Ön ergenlerde olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ile algılanan anne baba tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ueno, A. (2002). *Career and life planning education: Investigating the meanings*. Doctor of Philosophy, University of Alberta, Edmonton, Alberta.
- Üngüren, E. (2011). Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- White, V. M., Wearing, A. J., & Hill, D. J. (1994). Is the conflict model of decision making applicable to the decision to be screened for cervical cancer? A field study. *Journal of Behavioral Decision Making*, 7(1), 57-72.
- Yayla, A. (2011). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2005). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2018). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-

102.

- Yıldız, E. C. (2019). Ön ergenlerin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin mantıkdışı inançlar ve problem çözme becerisi ile ilişkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, A. S. (2011). Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin benlik saygısı ve utangaçlık açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, F. (2014). Ortaokul 6, 7, 8. sınıf öğrencilerinin algılanan ebeveyn tutumları ile sosyal duygusal öğrenme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Zeleny, M. (1982). *Multiple criteria decision making*. London: McGraw-Hill Company.
- Zunker, V. G. (2012). *Career counseling: A holistic approach* (8th ed.). Belmont, CA: Cengage Learning, Brook/Cole.

EKLER

Ek 1. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği- Örnek Maddeler

Cinsiyetiniz: Kız ()

Erkek ()

Sınıfınız:

Yaşınız:

KARİYER GELİŞİM ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ölçekte kariyer gelişimini belirleme amaçlı sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatle okuduktan sonra sayfanın sağ tarafındaki üç ifadeden size en uygun olanın üzerine çarpı (X) işareti koyunuz. Lütfen her madde için **tek cevap** veriniz ve boş bırakmayınız. Teşekkür ederiz.

1. Değişik meslekleri merak ediyorum.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil
2. Okulda neler öğreneceğimi merak ediyorum.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil
3. Okulda öğrendiğim bilgiler bende merak uyandırır.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil
4. Ailem meraklı biri olduğumu söyler.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil
5. Arkadaşlarım meraklı biri olduğumu söyler.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil
6. İçinde yaşadığım dünyayı kütüphanelere giderek araştırmaktan hoşlanırım.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil
7. Yeni bilgiler öğrenmek için kitap okuyorum.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil
8. Okulda öğrendiklerimden daha fazlasını öğrenmeye çalışıyorum.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil
9. Meslekler hakkında daha fazla bilgi toplamak istiyorum.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil
10. Meslekler hakkında bilgi toplamaya önem veriyorum.	Bana uygun	Kararsızım	Bana uygun değil

Ek 2. Olumlu Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği- Örnek Maddeler

Aşağıda kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Her bir ifade karşısında “a=Bana hiç uygun değil”, “b=Bana bazen uygun”, “c=Bana genellikle uygun”, “d=Bana tamamen uygun” olmak üzere dört yanıt seçeneği bulunmaktadır.

Her ifadeyi dikkatlice okuyarak, size uygun yanıt ifadenin sonundaki kutucuk içine bir çarpı (X) koyarak belirtiniz.

Lütfen hiçbir maddeyi **boş bırakmayınız** ve her bir madde için **tek yanıt veriniz**.

Teşekkürler

		Bana Hiç Uygun	Bana Bazen Uygun	Bana Genellikle	Bana Tamamen
1.	Düzenli biriyimdir.	a	b	c	d
2.	Bir hata yaptığımda yıkılırım.	a	b	c	d
3.	Her şeyi tam zamanında yapmak isterim.	a	b	c	d
4.	Bir hata yaptığımda kendimi aptal gibi hissederim.	a	b	c	d
5.	Tertip ve düzen benim için çok önemlidir.	a	b	c	d
6.	Yapacağım işleri en ince ayrıntısına kadar planlarım.	a	b	c	d
7.	Bir şeyin iyi olması için en ince ayrıntısına kadar dikkat ederim.	a	b	c	d
8.	Zayıf yönlerimin başkalarınca fark edilmesi benim için utanç vericidir.	a	b	c	d

Ek 3. Ergenlerde Karar Verme Ölçeği (EKVÖ)

Açıklama: insanların karar verme durumu hakkında hissettikleri ve bu konuda yaptığı seçimler değişiklik göstermektedir. Olağan koşullarda ne şekilde karar verdiğinizi belirlemek için her soruda verilen seçeneklerden kendinize en yakın davranış biçiminin olduğu bölümün içine çarpı (X) işareti koyunuz.

Lütfen hiçbir maddeyi **boş bırakmayınız** ve her bir madde için **tek yanıt veriniz**.

Teşekkürler

		Benim için hiçbir zaman doğru değil	Benim için bazen doğru	Benim için sık sık doğru	Benim için her zaman doğru
1.	Karar verme yeteneğime güvenirim				
2.	Karar verme konusunda çoğu insan kadar başarılı değilim.				
3.	İyi kararlar veren birisi olduğumu düşünürüm.				
4.	Cesaretimin kırıldığı öyle durumlar oluyor ki, karar vermek için çaba göstermekten vazgeçiyorum.				
5.	Verdiğim kararlar olumlu sonuçlanıyor.				
6.	Kendi kararlarının doğru olduğunu başkalarının beni inandırması kolaydır.				
7.	Karar vermekten sakınıyorum.				
8.	Bir seçim yapmadan önce çok dikkat çekerim.				
9.	Karar vermeyi ertelerim.				
10.	Karar vermem gerektiğinde, başkaları ne derse onu yaparım.				