

Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Devlet Okulları Örneği*

Fatma Büşra POLAT

Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD,
(polatbusraa@gmail.com)

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Sakarya Üniversitesi, İşletme Bölümü, (kadirardic@sakarya.edu.tr)

Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi, İnsan Kaynakları Bölümü, (yasemino@sakarya.edu.tr)

Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği

29

Özet

Bu araştırmanın amacı, lise son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihinde etkili olan karar stratejileri, öz-yeterlilik inancı ve psikolojik danışmanlık-rehberlik hizmetleri faktörlerinin öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisini incelemektir. İlgili faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim görülen alan türü gibi demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadıklarını belirlemek ise çalışmanın diğer amacını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamındaki veriler, Sakarya ilindeki liselerde öğrenim gören 12. Sınıf öğrencilerine uygulanan standardize edilmiş anket ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre değişkenlerin mesleki olgunluk düzeyine etkisine bakıldığında; mesleki olgunluk ile karar stratejilerinin kararsızlık boyutu arasında istatistiki açıdan anlamlı, orta kuvvette ve negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Mesleki olgunluk ile mantıklı karar stratejisi ve genel öz-yeterlilik değişkeni arasında ise istatistiki açıdan anlamlı, orta kuvvette ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. PDR faaliyetlerinin ve işlevselliğinin ise mesleki olgunluk düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Kariyer Planlama, Mesleki Olgunluk, Karar Stratejileri, Öz-Yeterlilik, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik.

* Bu çalışma Fatma Büşra POLAT tarafından Prof. Dr. Kadir ARDIÇ danışmanlığında yürütülen "Kariyer Tercihini Etkileyen Faktörlerin Mesleki Olgunluk Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", isimli yüksek lisans tezinin pilot çalışmasıdır.

A Research for the Determination of Factors Affecting Individual Career Planning: A Sample of Public Schools in Sakarya

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the factors (self-efficacy beliefs, decision making strategies, guidance and counseling services in schools) influencing decision strategies on career choice of high school senior students and the effects of these factors on career maturity level of the students. The other purpose of the study is to identify whether counseling and guidance, career maturity level, decision making strategies and self-efficacy of students differentiate or not according to a number of demographic variables like personnel age, gender, field of education. The data required for research were collected from the students studying in 12th grade of high school in Sakarya by standardized questionnaires. The obtained data was analyzed by using SPSS. According to the findings of study, statistically significant, moderate and negative relationship was found between professional maturity and dimension of the indecision of decision strategies. Besides, statistically significant, moderate and positive relationship was found between professional maturity and logical decision strategy and self-efficacy. In addition, counseling and guidance activities and the functionality of these activities has been shown not to have a statistically significant effect on the level of professional maturity.

Keywords: Personal Career Planning, Career Maturity, Decision Making Strategies, Self-Efficacy, Counseling and Guidance.

Giriş

Lise çağındaki gençler, yaşamlarıyla ilgili karar sürecinin ilk basamağındadırlar. Lise 1. sınıfta lisede öğrenim görecekları alanları, lise son sınıfta ise öğrenim görecekları yükseköğretim programlarını seçmektedirler. Mutlu ve başarılı bir geleceğin ilk koşulunun doğru seçilmiş bir meslek olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle öğrencilerin yapmış oldukları seçimlerin kendileri için sağlıklı ve isabetli olabilmesi onların bazı bilgi ve becerilere sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Meslek seçimi, aşamalı olarak kaydedilen uzun bir dönemi kapsar. Bu nedenle öğrencilerin verdikleri kararların, ilgi alanlarında meydana gelen değişimlerin takipçisi olmak gerekir. Meslek seçiminin sağlıklı olabilmesi her şeyden önce bu konuda yeterli bir mesleki olgunluk düzeyine sahip olmakla mümkündür. Bunun için de öğrencilerin mesleki gelişim görevlerini başarıyla yerine getirebilmeleri gerekmektedir. Mesleki olgunluk düzeyleri yüksek olan bireyler mesleki gelişim görevlerini başarı

ile tamamlayarak kendileri için doğru ve isabetli meslek seçimi yapabilmektedirler.

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

I. Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel kariyer planlama, son dönemlerde giderek artan bir ilgi ile kariyer literatüründe trend haline gelmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Quigley ve Tymon Jr, 2005). Bireysel kariyer planlama, işten çok bireye odaklanmakta ve onun amaç ve yeteneklerinin bir analizini ifade etmekte (Özgen ve Yalçın, 2010), bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarını kariyer yaşam planında nasıl karşılayabileceğini göstermektedir (Tüz, 2003). Bireysel kariyer planlamaya yönelik çok sayıda tanımdan birkaçı şu şekildedir:

- Bireysel açıdan kariyer planlama, kişinin kendini değerlendirerek; güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini belirlemesi, bilgi, beceri ve ilgileri doğrultusunda kariyer hedeflerini oluşturması ve bunlara nasıl ulaşabileceği konusunda aksiyon planlarını geliştirmesidir (Dündar, 2010).
- Bireysel kariyer planlama, bireylerin; beceri, ilgi ve değerlerini dikkate aldığı, bunlara uygun amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları süreçtir (Erdoğan, 2003).

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

Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamaları

Geleceğe yönelik kariyer beklentisi olan her birey; kendi kariyerinden ve bu kariyeri geliştirmekten sorumludur (Budak, 2008). Bireysel kariyer planlama süreciyle ilgili farklı sınıflandırmalar vardır ancak bu çalışmada esas alınan planlama süreci şu şekildedir (Anafarta, 2001). (i) bireysel güçlü ve zayıf yönlerin tespiti, (ii) kariyer amaçlarının saptanması, (iii) örgüt içi ve dışı olanakların belirlenmesi, (iv) kariyer planlarının hazırlanması ve uygulanması, (v) geri bildirim.

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

Kariyer Seçim Teorileri

Kariyer seçimini farklı açılardan ele alan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Tek bir kuramın kariyer davranışını tek başına açıklamada yeterli olmayışı farklı kariyer kuramlarının da ele alınmasını beraberinde getirmiştir. Bu çalışmanın amacı kariyer tercihinin etkileyen faktörlerin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisini ölçmek olduğundan çok sayıdaki kariyer gelişim kuramından mesleki olgunluğu temel alan Super'ın kariyer gelişim kuramı esas alınmıştır.

Super (1963) kariyer gelişimini çocukluktan emekliliğe kadar süren gelişimsel bir süreç olarak görmüştür. Bu süreç içinde kişi, bir kariyer öz benlik oluşturmak için farklı mesleki aşamalardan geçer. Super (1990) gelişimsel çerçeve içinde bir yaşam evresi önermiştir. Bu evreler: *büyüme evresi (4-14 yaş)*, *araştırma evresi (15-24 yaş)*, *yerleşme evresi (25-44 yaş)*, *devam ettirme evresi (45-64 yaş)* ve *çöküntü evresi (65 yaş ve sonrası)* dir. Bireyin ön ergenlik dönemine yaklaştıkça yaşamda gerçeklik faktörünün rolünün arttığı ve meslek seçme sorumluluğunun bilincine vararak, ilgi ve yeteneklerin giderek ayrışmaya başladığı evre *büyüme evresi*, kişinin ilgi, beceri ve değerlerinin anlaşılması ve bunlara paralel olarak belirlenen kariyer hedeflerinin takip edilmesini içeren evre ise *araştırma evresi* olarak ifade edilmektedir (Leung, 2008: 120). Genç yetişkinin güvenli bir mesleki benlik kavramına ulaşmak için yaptığı çabaları kapsayan evre *yerleşme evresi* (Jones, 1989), bireyin olgunlaştığı ve var olan benlik kavramını koruduğu evre ise *devam ettirme evresi* olarak tanımlanmaktadır (Coertse ve Schepers, 2004). Kariyer gelişim aşamasının son evresi olan *çöküntü evresi*

ise, bireyin enerjisinin azaldığı ve emeklilik planları yapmaya başladığı evre olarak ifade edilmektedir (Niles ve Bowlsbey, 2013).

Super'a (1963) göre kariyer gelişimi bireyin mesleki davranışlarını etkiler. Bu durumda içinde buldukları gelişim dönemine ilişkin kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşamamış bireylerin gerçekçi bir mesleki benlik kavramı yanında, sağlam bir çevresel olgu bilgisine ve yerinde kararlar verebilme gücüne sahip olmalarını beklemek de mümkün görünmemektedir. Super ve Overstreet meslek örüntüsü araştırmasının sonuçlarına dayanarak meslek seçimine ilişkin gelişim görevlerini tanımlamışlardır. Mesleki gelişim görevleri yaşamın belli bir anında ortaya çıkan, iş etkinliklerine katılma ve buna hazırlanmada bir sosyal grubun üyelerinin göstermesi beklenen, oldukça düzenli bir dizi davranıştan çıkarılan görevlerdir (Kuzgun, 2000). Super, kariyer gelişim görevlerini beş başlık altında özetlemiştir. Bunlar, (i) *Meslek tercihlerini billurlaştırma (14-18 yaş)*, (ii) *Bir meslek tercihinin saptama (18-21 yaş)*, (iii) *Bir meslek tercihinin uygulamaya koyma (21-24 yaş)*, (iv) *Bir meslekte karar kılma (24-35 yaş)*, (v) *Durumu sağlamlaştırma ve meslekte ilerleme (35 yaş ve üzeri)* dir (Coertse ve Schepers, 2004).

14-18 yaş arası ilk aşamada belirsiz bir mesleki amaç geliştirilir ve planlanır. Bu aşama çoğunlukla çevreden ya da rol modellerden gelen bilgiye dayanır. Kişi daha çok gerçeklerden uzak ve hayali iken daha sonraki yıllarda daha fazla kesin amaçlara odaklanır. 18-21 yaş arası ikinci aşamada ise, mesleki amaç doğrulanır ve bu amaç doğrultusunda harekete geçilir. Super'ın mesleki gelişim teorisinin, yaşam seviyeleri, rolleri ve bireysel değerleri de içeren bir süreç olarak kariyer gelişimine odaklandığı görülmektedir (Coertse ve Schepers, 2004). Bireylerin her bir mesleki gelişim görevini başarı ile yerine getirmesi bir sonraki göreve hazırlanma konusunda onlara fayda sağlar. Aynı zamanda bireylerin kendilerinden beklenen görevleri başarı ile gerçekleştirmeleri onların mesleki olgunluk düzeylerinden de etkilenmektedir.

Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler

Bireysel kariyer planlamanın önemli bir adımı olan meslek seçimi, gençler için yaşamlarındaki en önemli kararlardan birisi olmakla birlikte birçok faktörden etkilenen karmaşık bir süreçtir (Genç ve diğerleri, 2007). Süreci etkileyen faktörlerden yasal, ekonomik, sosyal, demografik faktörler ve eğitim kurumları dışsal faktörler iken, bireyin kişisel özellikleri, yetenekleri, ilgileri, öz-yeterlilik düzeyi, mesleki olgunluk seviyesi, karar verme becerisi gibi faktörler ise içsel faktörlerdir.

Çalışmada bireysel kariyer planlamanın temel belirleyicilerinden olan mesleki olgunluk, karar stratejileri ve öz-yeterlilik inancı içsel faktörler olarak, psikolojik danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerinin etkinliği de dışsal faktör olarak ele alınmış ve kariyer tercihi üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda bireysel kariyer planlamaya etkisi belirlenmeye çalışılan temel faktörler şu şekilde özetlenebilir:

II. Mesleki Olgunluk

Lise öğrenimi yıllarına rastlayan gelişim dönemi, gençlerin ileride girmek istedikleri meslek ve yükseköğretim programı seçimi gibi önemli sorumluluklar üstlendikleri bir dönemdir. Bu dönemde bireyin, içinde bulunduğu gelişim döneminin gerektirdiği bir takım tutum ve davranışları kazanmış olması gerekmektedir. Mesleki gelişim ve mesleki gelişim görevleri kavramları beraberinde doğal olarak “Mesleki Olgunluk” kavramını da ortaya çıkarmıştır. Mesleki olgunluk kazanmak ise, her bir mesleki gelişim basamağında karşılaşılan bir takım tipik ve gerekli problem çözme yaşantıları (mesleki gelişim görevleri) ile karşılaşmak, bir sonraki basamakta karşılaşılabilecek gelişim görevlerine hazır olabilmek için bu temel becerileri edinmektir (Bacanlı, 1995). Mesleki olgunluğun yapısı üzerinde, Super bu kavramı tanımladığından beri çalışılmaktadır (Patton ve Creed, 2002). Mesleki olgunluğa yönelik yapılan tanımlamalardan bazıları şunlardır:

- Super mesleki olgunluğu, bir seçim yapmak için hazır olmak şeklinde tanımlamıştır (Savickas, 2001).
- Super ve Overstreet daha sonra mesleki olgunluğu kapsamlı bir şekilde ele alarak, hayatın farklı aşamalarında karşılaşılan kariyere ilişkin gelişimsel görevlerle başa çıkmada bireyin göstermiş olduğu yeterlilik seviyesi olarak tanımlamışlardır (Post-Kammer, 1987).
- Crites ise mesleki olgunluğu, bireyin kariyeriyle ilgili gelişimsel görevlerini içeren kariyer gelişim seviyesinin bir değerlendirmesi olarak tanımlamıştır (Patton ve Creed, 2001).

Mesleki olgunluk, bireyin kendi ilgi, yetenek, değer, kişilik özellikleri ve beklentilerine uygun mesleğe karar verebilmesidir. Bundan dolayı, mesleki olgunluk önemli ve üzerinde çalışılması gereken bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. (Çoban, 2005). Mesleki olgunluğa ilişkin tanımların ortak özelliklerine bakıldığında bireyin gelişimsel görevlerle baş edebilmesinde, içinde bulunduğu mesleki gelişim aşamasına uygun meslek kararı vermesinde, bireyin hazır bulunulmuşluk düzeyinin vurgulandığı görülmektedir.

Super, meslek gelişimi kuramını sınamak için yapmış olduğu “Meslek Örüntüsü Araştırması” ile meslek olgunluğunun boyutlarını saptamıştır. Mesleki olgunluğunu oluşturan dört boyut şu şekildedir (Kuzgun, 2000): 1. *Boyut: Meslek Seçimine Yöneliş*: Seçme konusu ile ilgilenme ve meslek seçimine yönelişte kaynakları kullanma. 2. *Boyut: Tercih Edilen Meslek Hakkında Bilgi Toplama ve Planlar Yapma*: Tercih edilen meslekler hakkında özgül bilgileri saptama, tercih edilen mesleği daha özgül olarak planlama ve planlama faaliyetlerini genişletme. 3. *Boyut: Meslek Tercihlerinin Tutarlılığı*: Alanlar içinde meslek tercihlerinin tutarlılığı, düzeyler içinde meslek tercihlerinin tutarlılığı ve alanlar ve düzeyler dahilinde meslek tercihlerinin tutarlılığı. 4. *Boyut: Özelliklerinin Billurlaşması*: Ölçülen ilgilerin örüntülenme derecesi, ilgi olgunluğu, çalışma sevgisi, iş değerlerinin örüntülenme derecesi, iş ödüllerinin etraflıca araştırılması, seçme ve planlama sorumluluğunun kabullenilmesi ve meslek seçiminde bağımsızlıktır.

Mesleki olgunluğun belirleyicisi olan boyutlara bakıldığında, lise öğrencilerinin bir meslek seçmeleri ve bu mesleğe uyum sağlamaları için kariyer seçim sürecini etkileyen ilgiler, yetenekler, değerler, kişilik özellikleri, karar verme becerileri gibi çok sayıda değişkenin değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir. Gencin meslek seçimi konusunda hazır bulunma düzeyini gösteren boyutlardan herhangi birinde eksiklik olduğunda okullardaki rehber öğretmenlerin, bu eksikliklerin saptanması ve giderilmesi yönünde gence kariyer desteği sağlaması önemlidir.

III. Karar Verme Stratejileri

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

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

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

belirlenebilmektedir (Alver, 2005). Karar stratejisine yönelik tanımların bir kısmı aşağıda yer almaktadır:

- Driver karar verme stilini, bireylerin karar verme esnasında kullandıkları alışılmış örüntüler olarak tanımlarken, Harren, bireylerin karar verme görevlerine tepki verme ya da algılama biçimi olarak tanımlamaktadır (Mau, 2000).
- Karar stratejisi, bireyin bir karar verme sorununa yaklaşımını ve karar verirken izlenen yöntemleri içerir (Kuzgun, 2000).
- Karar stratejisi, karar verici kişinin en iyi alternatifi saptamak için tüm alternatifler hakkındaki bilgileri değerlendirmesi ve bir araya getirmesi sürecini anlatır (Sauermaun, 2005).

Her birey çeşitli karar durumlarında farklı tepkiler göstermektedir. Karar biçimleri; *sezgisel, bağımlı, mantıklı, aceleci ve kararsız* şeklinde ifade edilebilir. Etkin bir karar verme becerisine sahip olmak gençlerden beklenen mesleki gelişim görevlerinden bir tanesidir. Bireylerin sağlıklı kariyer gelişimleri için karar verme bilgi ve becerisi kazanmaları gerekmektedir. Bu yüzden bireyin uygun karar verme stiline de sahip olması önemlidir. Böylece bireylere etkili karar verme becerisi kazandırmak mümkün hale gelecektir. Bireylerin karar verme sürecinde kullandıkları stratejilerin bilinmesi, onlara sunulacak danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerinin kapsamını belirlemeye katkı sağlayacaktır (Kuzgun, 2012).

IV. Genel Öz-yeterlilik

Bandura, kişinin kendine olan inancına vurgu yaptığı Sosyal Bilişsel Kuram'da bireyleri, çevresel güçler ya da içsel dürtüler tarafından şekillenen, reaktif olmaktan ziyade proaktif olan, kendini organize eden, düzenleyen organizmalar olarak ifade etmiştir (Pajares, 2006). Sosyal Bilişsel Kuram' a göre, bireyin motivasyonu ve hareketleri yaygın olarak önseziler ile düzenlenir. Davranışı etkileyen en temel faktör, kişinin arzuladığı sonuçlara ulaşması için gerekli yeteneklere sahip olma konusunda duyduğu inancı gösteren, algılanan öz-yeterliliktir (Luszczynska et. al., 2005).

Bandura'ya (1977, 1995) göre insanların öz-yeterlilikleriyle ilgili inançları, dört temel kaynak tarafından geliştirilebilir. Bunlar: *başarılmış yaşantılar, dolaylı yaşantılar, sosyal/sözel ikna ve fiziksel durumdur*. Öz-yeterlilik inancının etkili olduğu süreçlere bakıldığında ise bunlar; *bilişsel süreçler, güdüsel süreçler, duyuşsal süreçler ve seçme süreci* olarak sıralandığı görülmektedir (Bandura, 1988; Bandura, 1989). Bandura algılanmış yetkinlik beklentisinin, kişinin yetkinlik inançlarının oluşumunda bilişsel,

duyuşsal, güdüleyici olduğunu ve seçim süreçlerini etkilediğini ileri sürmektedir. Meslek seçimiyle ilgili davranışların da bu süreçlerde yaşanan performanslar doğrultusunda biçimlendiğini belirtmektedir. Solberg'e göre kariyer araştırmada yetkinlik beklentisi inançları, kişinin meslekler hakkında bilgi toplamak amacıyla yaptığı araştırma davranışlarında kendi yeteneklerine güvenmesidir. Kariyer araştırmada yetkinlik beklentisi yüksek bir birey kendini tanıma, meslekleri tanıma ve kendine uygun işleri araştırmada kendini etkin hisseder (Bacanlı, 2006). Bandura (1988), öz-yeterlilik inancı yüksek olan kişilerin daha fazla kariyer fırsatını kendileri için ulaşılabilir gördüğünü ve farklı mesleki alanlar için kendilerini eğitimsel olarak daha iyi hazırladıklarını söylemiştir. Kariyer seçimi ve gelişimi, öz-yeterlilik inancının gücünü ortaya koyan önemli bir faktördür. Algılanan öz-yeterlilik seviyesi daha yüksek olan bireyler, kariyer seçeneklerinin daha geniş bir kısmını ciddi olarak düşünürler, ilgileri daha fazladır ve seçecekleri meslekler doğrultusunda kendilerini eğitimsel olarak daha iyi hazırlayarak önemli başarılar elde ederler.

Sonuç olarak, bireyin sahip olduğu yeteneklere yönelik inancının kariyer seçim kararını etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Öz-yeterlilik inancı yüksek olan birey kariyer fırsatlarını değerlendirme ve seçimleri doğrultusunda kendini yetiştirmede daha başarılı olurken, sahip olduğu yeteneklere olan inancı düşük olan birey ise kendini yeterli bulmadığı için karşısına çıkan kariyer seçeneklerini kısıtlayacaktır.

V. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

Psikolojik danışmanlık ve rehberlik bireye kendini anlaması, çevredeki olanakları tanıması ve doğru kararlar vererek özünün gerçekleştirilebilmesi için yapılan sistematik ve profesyonel bir yardım sürecidir (Kuzgun, 2002). Aynı zamanda, bir bireyin kariyer başarısı ve kariyer tatminine pozitif katkıda bulunan değerli yollardan birisidir. (Broadbridge, 1999; akt., Anafarta, 2002).

PDR'nin birinci ve en önemli işlevi bireylerin kendilerini tanımlarına, isteklerini ve olanaklarını doğru değerlendirmelerine yardımcı olmaktır. İkinci işlevi de bireylere, seçeneklerden haberi olmaları ve seçenekleri araştırmaları için gerekli tutum ve davranışları kazandırmaktır (Kuzgun, 2003). Literatürde okullardaki PDR hizmetlerinin öğrencilerin kariyer gelişimini yakından etkilediğine dair görüşlere rastlanmaktadır. Bu konu üzerine yapılan çoğu ampirik araştırma, özellikle lise öğrencilerine odaklanmakta ve onların kariyer rehberliğine duyduğu ihtiyacı vurgulamaktadır (Wu et. al., 2014). Lise dönemi, 15-18 yaş grubu

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

38

öğrencilere, bir meslek kazandırmayı ya da onları yükseköğretim kurumlarına hazırlamayı amaçlayan eğitim devresidir (Yeşilyaprak, 2002). Gençler bu dönemde, meslek olarak seçecekleri alanları belirlemek ve meslekleri hakkında karar vermek durumundadırlar (Şimşek, 2011). Lise dönemi, öğrencilerin başarılı bir şekilde çalışma yaşamına geçmelerine yardımcı olmalıdır. Bu geçişi sağlıklı bir şekilde yapabilmeleri öncelikle öğrencilerin kariyer gelişim görevlerini elde etmiş olmalarına bağlıdır. (Lent ve Hackett, 2002; akt. Doğan, 2011). Türkiye'de meslek seçiminde verilen kararlarda üniversite sınavları önemli bir rol oynamaktadır (Doğan ve Kuzgun, 2008). Son sınıf itibarıyla öğrencilerin pek çoğunu ya ailelerinin istediği meslekler doğrultusunda sindirilmiş ve durumu kabullenmiş ya da okumakta olduğu alanla ilgili mesleklerin özelliklerinin aslında kendi kişiliğiyle pek örtüşmediğini geç fark etmenin şaşkınlığı ve kaygısı içerisinde olduğu görülmektedir (İşgör ve Sezer, 2008). Doğru bir meslek seçimi için mesleki olgunluğun artırılmasına duyulan ihtiyaç, mesleki karar vermenin en yoğun yaşandığı lise döneminde uygulanan PDR faaliyetlerinin önemini bir kat daha artırmaktadır. Bu durumda lise öğrencilerinin ders, meslek veya yükseköğretim programlarını seçmelerinde etkili olacak mesleki olgunluk düzeylerini saptamak, onlara götürülecek meslek rehberliği ve danışmanlığı hizmetlerinin ilk basamağı olma niteliği taşıyacaktır (Kutlu, 2012). Bahsedilen değerlendirmeler ışığında, ülkemizdeki mevcut PDR uygulamalarında; öğrencilerin ihtiyaçlarından hareket eden, öğrencilerin "problemlerini çözme" yaklaşımından çok; gelişimsel bir yaklaşım benimseyen daha fonksiyonel okul PDR programlarına geçiş yapılmasının gerekliliği açıkça görülmektedir (Kaya ve Çivitçi, 2007).

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

VI. Araştırma Konusuyla İlgili Yapılmış Çalışmalar ve Hipotezler

Karar verme stratejilerini ölçmek amacıyla yapılan çalışmalara bakıldığında Kuzgun (1992), yaptığı araştırmada kız öğrencilerin mantıklı karar, bağımlı karar ve kararsızlık stratejilerini erkek öğrencilere oranla daha fazla kullandığı sonucuna varmıştır. Dinklage, kızların erkeklerden daha içtepisel karar verdiklerini, Levis ise erkeklerin kızlardan daha

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

H1: Mantıklı karar stratejisi mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

H2: İçtepesel karar stratejisi mesleki olgunluk düzeyini etkilemektedir.

H3: Kararsızlık stratejisi mesleki olgunluk düzeyini negatif yönde etkilemektedir.

Öz-yeterlilik seviyesi ve mesleki olgunluk ilişkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında, öğrencilerin mesleki olgunluk puanları ile öz-yeterlilik puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Keller, 2004; Patton ve Creed, 2003). Öz-yeterlilik ile sınıf düzeyi ve cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde de iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mesleki karar

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

öz-yeterliliği sınıf düzeyi yükseldikçe artmaktadır (Keller, 2004). Daha önceden yapılan çalışmalardan hareketle öz-yeterliliğin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisini görmek amacıyla aşağıdaki hipotez belirlenmiştir.

H4: Genel öz-yeterlilik inancı mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

Mesleki rehberlik hizmetleri ile mesleki olgunluk ilişkisini saptamaya yönelik yapılan araştırmalara bakıldığında; mesleki rehberlik yardımını yeterli gören ve psikolojik danışma hizmeti alanlar ile almayanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Çakar, 1997; Çoban, 2005; İşgör ve Sezer, 2008; Zeren 1999). Bal (1998) ise yapmış olduğu araştırma sonucu okullarda rehberlik servisinin olup olmamasına göre mesleki olgunluk düzeyinde herhangi bir farklılık gözlemlememiştir. Bu doğrultuda PDR'nin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisini görmek amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H5: PDR faaliyetleri mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

H6: PDR faaliyetlerinin işlevselliği mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

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

(Flouri ve Bunchanan, 2002; Keller, 2004; Patton ve Creed, 2001; Patton ve Creed, 2003). Yazar (1997) sınıf düzeyi ve mesleki olgunluk ilişkisini tespit etmek amacıyla yapmış olduğu araştırma sonucunda iki farklı sonuca ulaşmıştır. Sınıf düzeyine ilişkin mesleki olgunluk puanlarına ilişkin genel lisede 1. Sınıf ve 3. Sınıf arasında önemli bir fark görülmezken, meslek lisesinde 1.ve 3.sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk puanları arasındaki fark 3. sınıf lehine önemli bulunmuştur. Çakar da (1997) yapmış olduğu çalışma sonucu mesleki olgunluk ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. King (1989) yapmış olduğu bir araştırmada cinsiyet ile mesleki olgunluk, yaş, kontrol odağı, ebeveyn istekleri ve ailenin seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre yaş, erkeklerde mesleki olgunluğun en temel belirleyicisi olarak bulunmuştur. Araştırma kapsamında farklı demografik değişkenlerin mesleki olgunluk düzeyi, karar stratejileri ve öz-yeterlilik inancı ile ilişkisi olup olmadığına yönelik bir takım analizler de yapılacaktır.

Görüldüğü üzere hem ülkemizde hem de yurt dışında öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri; mesleki tutum, kendini tanıma, kişilik özellikleri, benlik kavramı, öz-yeterlilik, karar stratejileri, algılanan sosyal destek, yaş, cinsiyet, okul türü, sosyo-ekonomik düzey gibi farklı değişkenlerle incelenmiştir. Mesleki olgunluğun temel belirleyicilerini incelemenin öğrencilere verilecek kişisel ve mesleki rehberlik çalışmalarını planlamada ve isabetli bir meslek seçim kararı vermede yararlı olacağı düşünülmüştür.

VII. Araştırmanın Metodu

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, lise son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihinde etkili olan faktörlerden karar stratejileri, öz-yeterlilik inancı ve okullardaki rehberlik ve danışma faaliyetleri gibi faktörlerin öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi üzerine etkisinin incelenmesidir. İlgili faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim görülen alan türü gibi birtakım demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını tespit etmek ise çalışmanın diğer amacını oluşturmaktadır. Literatüre bakıldığında mesleki olgunluğun temel belirleyicisi olan faktörlerin tamamının bir arada ele alındığı kapsamlı bir analiz çalışmasının bulunmadığı görülmektedir. Bu eksiklikten hareketle mevcut araştırmada, *lise öğrencilerinin kariyer tercihini etkileyen faktörlerden; karar stratejileri, öz-yeterlilik inancı ve PDR'nin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde bir etkisi var mıdır?* sorusuna cevap aranmıştır. Pilot çalışma niteliği taşıyan bu araştırma ile lise düzeyindeki okullarda her

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

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

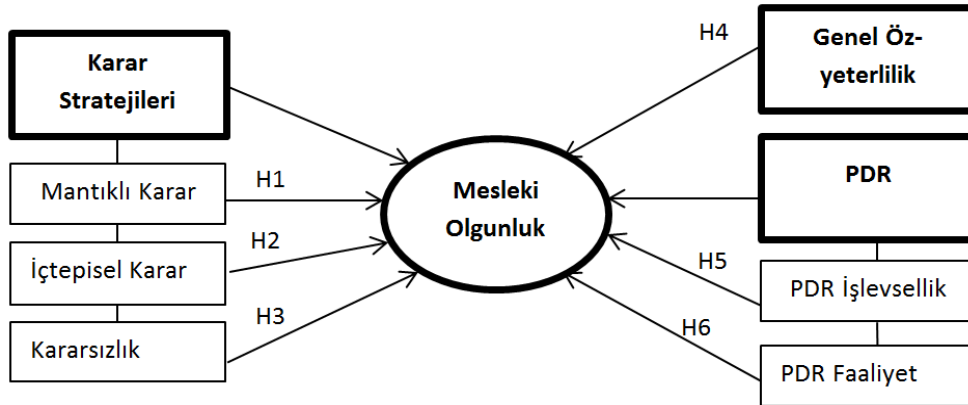
Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Sakarya ilinde faaliyet gösteren devlet okulu kapsamındaki liselerin 12. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Adapazarı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan verilere göre 2014/2015 eğitim öğretim yılında Adapazarı ilçesinde faaliyet gösteren devlet liselerinin 12. Sınıf öğrenci sayısının 1579 olduğu tespit edilmiştir. Araştırma da liselerde öğrenim gören öğrenci sayıları baz alınarak olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu doğrultuda örnekleme dahil edilecek olan ana kütle eleman sayısının % 95 güven aralığında 300 olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, daha önce kullanılmış olan ölçeklere ilave olarak araştırmacılarca hazırlanan PDR soru formu dahil edilmiştir. Bu nedenle tüm ölçeklerin bir arada güvenilirlik değerlerinin görülebilmesi amacıyla mevcut araştırma yüksek lisans tez çalışması öncesi pilot araştırma olarak yapılmıştır. Araştırma kapsamında 250 adet anket dağıtılmış ve 202 adet geçerli anket formu toplanmıştır. Yalnızca Sakarya ili Adapazarı ilçesi kapsamında yer alan, meslek liseleri ve özel liseler dışında kalan liselerde okuyan 12. Sınıf öğrencilerinin örnekleme dahil edilmiş olması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada lise son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihini etkileyen faktörlerin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisi belirlenmeye ve var olan durum betimlenmeye çalışıldığı için araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak ihtiyaç duyulan veriler standardize edilmiş anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Araştırmada veriler mesleki olgunluğu, karar stratejilerini, genel öz-yeterliliği, PDR faaliyetlerini ve kişilerin demografik özelliklerini ölçen, beş bölümden oluşan anket formu vasıtasıyla toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıda özetlenmiştir.

Mesleki Olgunluk Ölçeği

Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ), Kuzgun ve Bacanlı (2012) tarafından, lise öğrencilerinden beklenen mesleki gelişim görevlerini ne derece yerine getirdiklerini öğrenmelerine yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiştir. MOÖ beş (5) basamaklı "Likert Tipi" bir dereceleme ölçeği halinde oluşturulmuştur. Ölçekte toplam 40 madde bulunmaktadır. Ölçekten alınan puanlar yorumlanırken 143 puana ulaşan öğrencinin kendisinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşmadığı, ham puanı 143-155 arasında olan öğrencilerin ise mesleki olgunluk düzeylerinin geliştirmeye ihtiyacı olduğu söylenir. 155 puanından daha yukarı bir puana sahip olan öğrenciler kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşmışlardır.

Karar Stratejileri Ölçeği

Kuzgun (2012) tarafından geliştirilen Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ), karar vermede benimsenen davranış biçimlerini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Ölçek, 4 alt ölçekten oluşan 40 maddeli bir ölçme aracıdır. Ölçeğin alt ölçekleri içtepsel karar alt ölçeği, mantıklı karar alt ölçeği, bağımlılık karar alt ölçeği ve kararsızlık alt ölçeğidir. KSÖ beş (5) basamaklı "Likert Tipi" bir dereceleme ölçeği halinde oluşturulmuştur. Cevapların puanlanması bu sırayla 1 ile 5 arasında yapılmaktadır.

Genel Öz-yeterlilik Ölçeği

Schwarzer ve Jarusalem (1979) tarafından geliştirilen ölçek daha sonra 1981'de düzeltmeler yapılarak 1995'te bugünkü haline gelmiştir (Uysal, 2013: 146). Orijinalinde 4'lü likert şeklinde geliştirilen ve 10 maddeden oluşan ölçek araştırmada kullanılan diğer ölçekler gibi 5'li likert şeklinde düzenlenmiştir. Aypay'ın (2010) GÖYÖ'ni Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin iki faktörlü bir yapı gösterdiği görülmüştür.

PDR Soru Formu

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

Liselerdeki mesleki rehberlik faaliyetlerini ve işlevselliğini ölçmek amacıyla kullanılan PDR soru formu, örneklem dahilindeki okullarda görev yapan rehber öğretmenler ile gerçekleştirilen görüşmeler sonrası hazırlanmıştır. 8 maddeden oluşan soru formu araştırmada kullanılan diğer ölçekler gibi 5'li likert şeklinde düzenlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler araştırma amacı doğrultusunda nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Veri seti ilgili parametrik analiz yöntemleri için uygun olduğundan verilerin analizi SPSS Statistics 22 programı vasıtasıyla yapılmıştır. Veriler; Frekans, Güvenilirlik, Faktör analizi, Bağımsız T Testi, Tek Yönlü Varyans analizi, Korelasyon ve Regresyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

VIII. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular alt başlıklar halinde sunulacaktır.

Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırma kapsamında aralarında ilişkinin incelendiği temel değişkenlere ilişkin güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. Böylece verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı test edilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ilişkin yapılan güvenilirlik analizinde güvenilirlik değerleri ilk etapta 0,791-0,876 arasında tespit edilmiştir. Mevcut araştırmada Mesleki Olgunluk Ölçeği'nin Cronbach's Alfa değeri 0,83 olarak bulunmuştur. Kuzgun (2012) tarafından geliştirilen MOÖ'ne bakıldığında da Cronbach's Alfa değerinin 0,89 olduğu, MOÖ'nin geçerliğinin ise, öğrencilerin MOÖ'nden aldıkları puanların akademik yetenekleri ile ilişkisine, öğrenim görülen sınıf düzeyi ve yaşın MOÖ'nden alınan puanları etkileyip etkilemediğine ve MOÖ'nin sosyal beğenirlik faktöründen etkilenme derecesine bakılarak belirlendiği görülmektedir. Araştırma ile Karar Stratejileri Ölçeğine ilişkin Cronbach's Alfa değeri 0,88 olarak bulunmuştur. Kuzgun (2012) Yapılan analiz sonucunda ölçeğin yeterli geçerlik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Kuzgun (2012) tarafından KSÖ'nin geçerliği, yapı geçerliği ve ayırt edici geçerlik yöntemleri kullanılarak belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık katsayıları ve kararlılık katsayıları hesaplanmıştır. Alt ölçeklerin Cronbach Alfa Katsayıları şu şekildedir: içtepsel 0.74; mantıklı 0.72; bağımlı 0,55; kararsız 0.70. KSÖ' nün kararlı bir ölçme yapıp yapmadığı testin tekrarı yöntemi ile belirlenmiştir. Test tekrar test yöntemi ile belirlenen korelasyon katsayısı ise her bir alt ölçek için şu şekildedir:

içtepesel .81; mantıklı .80; bağımlı .52; kararsız .86. Görüldüğü üzere bağımlı karar alt ölçeğinin hem iç tutarlılık hem de kararlılık katsayıları diğerlerinden düşük çıkmıştır. Bunun nedenini Kuzgun (2012) bu boyutun ölçekte varyansının küçük oluşundan kaynaklandığını belirtmiştir. Mevcut araştırma bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Tablo 1’de Genel Öz-yeterlilik ölçeğinin Cronbach’s Alfa değerinin 0,87 olarak bulunduğu görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen güvenilirlik bulgularına bakıldığında; Aypay’ın (2010) çalışmasında Cronbach’s Alfa katsayısının 0.83, Uysal’ın (2013) çalışmasında ise 0.86 olarak bulunduğu görülmektedir. Yurtiçinde (Aypay, 2010; Çetin, 2011; Uysal, 2013) ve yurtdışında (Rimm ve Jerusalem, 1999; Luszczynska et. al., 2005) yapılan çok sayıda çalışma GÖYÖ’nin geçerli ve güvenilir olduğu göstermiştir.

Ölçeklerdeki hiçbir maddenin güvenilirlik katsayısından dolayı ölçekten çıkarılması gerekli görülmemiştir. Elde edilen bu bulgular neticesinde ölçeklerin faktör analizi için ön şartı sağladığı görülmektedir. Ancak faktör analizi neticesinde ölçeklerde yer alan madde ve boyut sayılarında değişiklikler meydana gelmiştir. Bu bakımından araştırma kapsamında yer alan temel değişkenlere ve boyutlara ilişkin nihai güvenilirlik değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Cronbach’s Alfa değeri güvenilirlik bulguları, verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir.

Tablo 1: Araştırma Kapsamında Yer Alan Değişkenlere Ait Güvenilirlik Bulguları

Değişkenler	Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
PDR	0,791	8
Mesleki olgunluk	0,831	40
Karar Stratejileri	0,885	40
Genel Öz-yeterlilik	0,876	10

Temel değişkenlere ait boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi sonrası elde edilen Cronbach’s Alpha iç tutarlılık bulguları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Boyutlara İlişkin Güvenilirlik Bulguları

Değişkenler	Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı	
PDR	PDR’nin işlevselliği	0,815	5
	PDR faaliyetleri	0,526	3
Mesleki Olgunluk	Meslek tercihinde kararsızlık	0,840	11
	Meslek seçimi için bilgi edinme	0,784	12
Karar	Mantıklı karar	0,734	5

Stratejileri	İçtepesel karar	0,644	6
	Kararsızlık	0,725	6
Genel Öz-yeterlilik		0,876	10

Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 202 öğrenciye ait demografik değişkenlere ilişkin yüzdesel ve sıklık bakımından dağılımlar Tablo 3’de görülmektedir. Tablo’da görüldüğü üzere katılımcıların 135 (%66,8)’i kadındır. Yaşa göre dağılım incelendiğinde ise öğrencilerin 128 (%63,4)’ünün 18 yaşında ve oransal olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Alan türüne bakıldığında ise eşit ağırlık öğrencilerinin 91 (%45) kişilik katılım ile oransal olarak daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 3: Katılımcılara Ait Demografik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	135	66,8
	Erkek	67	33,2
Yaş	17	51	25,2
	18	128	63,4
	19	23	11,4
Alan türü	Sayısal	43	21,3
	Sözel	68	33,7
	Eşit ağırlık	91	45,0

Faktör Analizi Bulguları

Güvenilirlik analizi bulguları neticesinde ölçeklerin faktör analizi için ön şart sağladığı görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin çok boyutlu bir yapı göstermesi sonucu faktör analizi yapılmasına gerek duyulmuştur. Araştırmada ilgili ölçekler açımlayıcı (klasik) faktör analizine tabi tutulmuştur. Buna göre ölçeklerin orijinali ile uyumlu, yapısal ve mantıksal açıdan geçerli yapılar elde edilmiştir. Ancak faktör analizi neticesinde faktör yükleri düşük olan maddeler ölçekten çıkarıldığı için ölçeklerde yer alan madde ve boyut sayılarında değişiklikler meydana gelmiştir. Bu kapsamda Mesleki Olgunluk Ölçeği’nden 17, Karar Stratejileri Ölçeği’nden 23 madde çıkarılmıştır.

**Tablo 4: PDR Soru Formuna Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi
Bulguları**

	PDR İşlevselliği	PDR Faaliyetleri	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Rahberlik faaliyetleri meslek tercihlerimle kişisel niteliklerimin tutarlı ve tutarsız yönlerini fark etmemi sağlar.	,848		35,851	0,815
Okulumuzdaki mesleki rehberlik faaliyetleri ilgi ve yeteneklerime en uygun mesleği seçmem konusunda bana yardımcı olur.	,796			
Okulumuzdaki rehberlik faaliyetleri, sağlıklı bir meslek seçimi yapabilmem için kendimi tanımama yardımcı olur.	,750			
Mesleki rehberlik faaliyetleri tercih ettiğim bölümün sunacağı eğitim ve iş olanaklarını görmemi sağlayarak doğru karar vermeme yardımcı olur.	,739			
Okulumuzdaki mesleki rehberlik hizmetleri, meslekler hakkında bilgi sahibi olmama yönelik sağlıklı bilgiye ulaşmamı sağlar.	,500			
Okulumuzda çeşitli üniversitelere meslekleri tanımaya yönelik akademik geziler düzenlenmektedir		,774	21,913	0,526
Okulumuzda yeterli sayıda meslek tanıtıcı seminerler ve konferanslar düzenlenmektedir.		,741		
Rahberlik saatlerinde, mesleklere olan ilgilerimizi tespit etmek amacıyla birtakım testler uygulanmaktadır.		,513		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0,816 Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square: 449,665; df: 28; Sig: ,000 Cronbach's Alfa: 0,791 Toplam Açıklanan Varyans: 57,764				

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen iki boyut, PDR işlevselliği (5 madde), PDR faaliyetleri (3 madde) olarak isimlendirilerek maddelerin anlamsal açıdan uygun olduğu görüşüne varılmıştır.

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

48

Tablo 5: Mesleki Olgunluk Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

	Meslek Tercihinde Kararsızlık	Meslek Seçimi için Bilgi Edinme	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Bazı insanların hangi mesleği seçmek istedikleri konusunda nasıl emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.	,692			
Ne olmak, hangi mesleği seçmek istediğim konusunda zaman zaman hayallere dalarım, ama aslında henüz tercihlerimi belirlemiş değilim.	,690			
Meslek tercihlerimde sık sık değişiklik yapıyorum.	,630			
Bir meslek seçiminde dikkate alınacak o kadar çok faktör var ki en iyisi işi oluruna bırakmak diye düşünüyorum.	,630			
Meslek seçerken pek çok kişiden bilgi ve görüş almaya niyetlendim ama sonuçta kargaşaya ve kararsızlığa düşünce bu işi oluruna bıraktım.	,613			
Şu ana kadar hangi programları tercih edeceğimi belirleyemedim, çünkü her gün başka bir seçenek bana çekici geliyor.	,611		19,291	0,840
Yeteneklerimi tanımam gerekiyor, ama bunu nasıl yapacağımı bilmiyorum.	,600			
Kendimi bildim bileli hangi mesleğe girmek istediğimi düşünürüm.	,590			
Birçok mesleğe heves ediyorum ve ilgi duyuyorum, ama hepsinin bir kusuru var. Bir türlü birine karar veremiyorum.	,590			
Ne zaman meslek seçme konusu açılrsa içimi bir sıkıntı kaplar.	,562			
Bana uygun hiçbir meslek bulamıyorum.	,550			
Yeteneğime uygun olduğunu düşündüğüm meslekleri inceliyorum.		,676		
Televizyonda bir mesleği özelliklerini ve ülke ekonomisindeki yerini tanıtan programları ilgi ile izlerim.		,576		
Meslekleri tanıtan kaynak kitapları okurum.		,636		
Üniversitede program tercihimini belirlemeden önce, hangi alanlarda ne derece güçlü, hangi alanlarda ne derece zayıf olduğumu değerlendireceğim.		,554		
Benimle ilgili yönergeleri, açıklamaları dikkatle okurum (Seçmeli dersler listesi. YGS ve LYS Kılavuzu gibi).		,542		
			16,258	0,784

Tablo 5 Devamı

	Meslek Tercihinde Kararsızlık	Meslek Seçimi İçin Bilgi Edinme	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Çok erken yaşlardan beri meslek yaşamımdan neler beklediğimi, ne gibi yeteneklere ve kişilik özelliklerine sahip olduğumu düşünürüm.		,523		
Meslekleri daha iyi tanımak için, bu konuda yazılmış kaynak kitaplar olup olmadığını araştırırım		,517		
Meslek tercihlerimi belirlemeden önce sadece ilgi duyduğum meslekleri değil, mümkün olduğu kadar başka birçok mesleği de incelemeye çalışıyorum.		,490		
Öğrencilik hayatımda daima hangi derslerin ya da ders dışı faaliyetlerin bana ne yönden yararlı olabileceğini, hangi hedefe erişmek için katkısı olabileceğini düşünürüm.		,487		
Benden önce liseyi bitirip yükseköğretime devam eden arkadaşlarımdan, bölümleri hakkında sorular sorarım.		,484		
İlgilendiğim bir meslekteki insanların neler yaptıklarını, hangi koşullarda çalıştıklarını öğrenmek için işyerlerine giderim.		,479		
Tercih ettiğim meslekleri tanıtıcı toplantılara katılırım.		,454		

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen iki boyut meslek tercihinde kararsızlık (11 madde) ve meslek seçimi için bilgi edinme (12 madde) olarak isimlendirilmiştir. Boyutlar açısından maddelerin anlamsal açıdan uygun olduğu görüşüne varılmıştır.

Tablo 6: Karar Stratejileri Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

	Mantıklı Karar	İçtepesel Karar	Kararsızlık	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken neler kazanıp neler kaybedeceğimi etraflıca düşünürüm.	,693				
Bir konuda karar vermeden önce durumu çok iyi inceler, seçenekleri inceden inceye araştırırım.	,691			16,036	0,734
"İnsanın karar verirken ne istediğini çok iyi bilmesi gerekir" diye düşünürüm.	,689				

Bir şey almak için pek çok mağazayı gezer, kaliteyi ve fiyatları karşılaştırırım.	,666				
---	------	--	--	--	--

Tablo 6 Devamı

Hoşuma giden bir seçeneğe yönelmeden önce neler kazanıp neler kaybedeceğimi etraflıca değerlendiririm.	,651				
Karar verirken seçeneklerin gerçekleşme olasılıklarını dikkate almaz, sadece ne derece hoşuma gittiğine bakarım.		,621			
Bir konuda karar vermeden önce seçenekleri çok iyi incelemenin, her birinin istenen ve istenmeyen yönlerini tartmanın yorucu ve gereksiz bir işlem olduğunu düşünürüm.		,614			
Karar vermeden önce uzun araştırma döneminin yarattığı sıkıntıya hemen son vermek için o anda bana çekici gelen seçeneğe yönelirim.		,595			
"Bir şeyi çok istersem güzel tesadüfler sonucu ona ulaşabilirim" diye düşünür ve karar verirken, gerçekleşme olasılığı diğer seçeneklere göre daha zayıf olsa da bana çekici gelen seçeneğe yönelirim.		,581	14,757	0,644	
"Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken, kazanç ve kayıpları uzun uzadıya düşünmenin yararı yoktur, çünkü geleceğin ne getireceğini kimse bilemez, bu nedenle o anda aklın yattığı seçeneğe yönelmek en doğrudur" diye düşünüyorum.		,552			
İnsanın içinden gelen sesin onu doğruya götürdüğüne inanırım.		,458			
Karar verirken acele eder, ondan sonra da verdiğim kararı beğenmeyip değiştirmeye kalkarım.			,717		
Her konuda güç karar veren bir kişi olarak tanınırım.			,665		
Bir konuda karar verdikten hemen sonra kararımın doğruluğundan kuşku duyar, değiştirme isteği duyarım.			,750		
Bir geziye çıkacağım sırada programımı sık sık değiştirir, yanıma neleri almam gerektiğine bir türlü karar veremem.			,562	13,681	0,725
Sınavlarda yanıtlarımı sık sık değiştirdiğim için sınav süresinin bitiminde kâğıdımı hala veremediğim olur.			,516		
Karar vermeden önce seçenekler hakkında bilgi toplamaya kalktığımda, birbiri ile çelişen bilgilerle karşılaşınca ne yapacağınızı şaşırıyorum.			,488		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO): 0,742					

Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square: 739,864; df: 136; Sig: ,000
Cronbach's Alfa: 0,885 Toplam Açıklanan Varyans: 44,474

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen üç boyut mantıklı karar (5 madde), içtepsel karar (6 madde) ve kararsızlık (6 madde) olarak isimlendirilmiştir. Bu isimlendirme tamamen ölçüğün orijinali ile uyum göstermektedir.

Cinsiyete Göre Karar Verme Davranışı Farklılığının İncelenmesi

Bu kısımda araştırma kapsamında ölçülen karar stratejileri boyutlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test eden Bağımsız örneklerde T Testi bulgularına yer verilmiştir. Tablo 7'ye göre ($p=,01<0,05$) değeri ile mantıklı karar stratejisinin cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Mantıklı karar almanın kadın ve erkeğe göre ortalama değerleri incelendiğinde kadınların 3,5 ortalama ile 3,1 ortalamaya sahip erkeklerden istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla mantıklı karar aldıkları sonucuna varılmıştır. Literatüre bakıldığında mevcut araştırmada elde edilen bulguların daha önceden yapılan çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği görülmüştür (Kuzgun, 1992; Kesici, 2002).

Tablo 7: Cinsiyete Göre Karar Verme Stratejilerinin Farklılığının İncelendiği Bağımsız Örneklerde T Testi

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	Ortalama Farkı	Standart Sapma	T
Mantıklı karar	Kadın	135	3,5062	0,3395	0,86660	2,457*
	Erkek	67	3,1667			

* $p<0,05$

Alan Türüne ve Yaşa Göre Karar Verme Stratejisi

Bu kısımda araştırma kapsamında Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına yer verilmiştir. Tablo 8, öğrencilerin alan türüne ve yaşına göre; mantıklı karar ve içtepsel karar davranışlarındaki farklılığı test eden tek yönlü varyans analizi bulgularını göstermektedir. Buna göre mantıklı karar davranışı alan türüne göre anlamlı ($p=0,01<0,05$) bir şekilde farklılaşırken, içtepsel karar da yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,04<0,05$) bir şekilde farklılaşmaktadır. Söz konusu farklılıklara ilişkin detaylar Tablo 8'de sunulmuştur. Bu doğrultuda içtepsel karar davranışının ve mantıklı karar davranışının hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek için Tukey HSD testinden yararlanılmıştır.

Tablo 8: Alan Türüne ve Yaşa Göre Karar Verme Davranışı Farklılığının İncelendiği Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Boyutlar	Kategori	N	Ortalama	Standart Sapma	F	
Mantıklı karar	Alan Türü	Sayısal	43	3,0891	1,10814	4,121*
		Sözel	68	3,3480	,94796	
		Eşit ağırlık	91	3,5714	,79820	
İçtepisel karar	Yaş	17	51	2,7745	,83521	3,198*
		18	128	2,8802	,80406	
		19	23	3,2754	,68646	

*p<.05

Tablo 9’da sunulan Tukey HSD testi sonuçlarına göre eşit ağırlık öğrencilerinin mantıklı karar verme düzeyi, sayısal bölümde okuyan öğrencilere nispeten 0,48’lik ortalama değer farkı ve $P=,02$ anlamlılık seviyesi ile istatistiksel açıdan farklı ve daha yüksek seviyededir. İçtepisel karar verme davranışı ise 17 ve 19 yaşları arasında -,50085 ortalama değer farkı ve $P=,03$ anlamlılık seviyesi ile istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durumda 19 yaşındaki öğrencilerin içtepisel karar düzeyinin 17 yaşındaki öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir. Kesici (2002) yapmış olduğu çalışmasında sınıf düzeyi daha yüksek olan öğrencilerin içtepisel karar stratejisini daha fazla kullandığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Develioğlu (2006) karar verme stratejilerini sınıf düzeyi açısından incelemiş, sınıf düzeyi ve yaşın artmasıyla içtepisel karar davranışının da arttığı sonucuna varmıştır. Alan türü ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında Taşdelen’in (2002) mantıklı karar verme stili ve öğrenim görülen bölüm arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Tablo 9: Alan Türü ve Yaş Değişkenine Ait Tukey HSD Analizi Bulguları

Boyut	Kategoriler Arası Eşleşme		Ortalama Farkı
Mantıklı Karar	Sayısal	Eşit ağırlık	-,48228*
İçtepisel Karar	17	19	-,50085*

*p<.05

Değişkenlere İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Araştırma kapsamında aralarındaki ilişkinin incelendiği mesleki olgunluk, karar stratejileri, PDR faaliyetleri ve genel öz-yeterlilik temel değişkenleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi yöntemi ile incelenmiştir. Mesleki olgunluğun meslek tercihlerinde kararsızlık boyutu

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

Tablo 10: Mesleki Olgunluk, Karar Stratejileri, PDR ve Genel Öz-yeterlilik İnancı Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Mesleki Olgunluk	1									
2.Meslek tercihinde kararsızlık	,744**	1								
3.Meslek seçimi bilgi edinme	,694**	,035	1							
4.PDR işlevsellik	,321**	,353**	,100	1						
5.PDR faaliyet	,243**	,196**	,152*	,422**	1					
6.İçtepesel karar	,420**	,410**	,187**	,312**	,153*	1				

Tablo 10 Devamı

7.Mantıklı karar	,419**	,150*	,465**	,248**	,079	,227**	1		
8.Kararsızlık	,472**	,599**	,060	,317**	,205**	,410**	,150*	1	
9.Karar Stratejileri	,638**	,547**	,365**	,388**	,217**	,693**	,620**	,748**	1
10.Genel öz-yeterlilik	,321**	-,031	,514**	,146*	,112	,343**	,458	-,045	,371** 1

Karar stratejileri, genel öz-yeterlilik ve PDR'nin mesleki olgunluğa etkisini incelemek amacıyla uygulanan regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin mesleki olgunluğa ait varyansı %31 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Tablo 11'de karar stratejilerinden mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde ($\beta=0,145$) anlamlı ($P=0,03<0,05$) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğuna yönelik kurulan **H1** hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Karar stratejilerinin bir diğer boyutu olan içtepesel karar stratejisinin ise mesleki olgunluk düzeyi üzerinde anlamlı ($P=0,05<0,06$) bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu sonuç içtepesel karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde etkisi olduğuna yönelik kurulan **H2** hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Son olarak kararsızlık stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde negatif yönde ($\beta= -0,230$) anlamlı ($P=0,00<0,05$) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle kararsızlık stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğuna yönelik kurulan **H3** hipotezi kabul edilmektedir. Genel öz-yeterlilik inancına bakıldığında, mesleki olgunluk düzeyi üzerine pozitif yönde ($\beta=0,427$) istatistiksel olarak anlamlı ($P=0,00<0,05$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, genel öz-yeterlilik inancının mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğuna yönelik kurulan **H4** hipotezi kabul edilmektedir. Tablo 11'de PDR'nin faaliyet boyutunun mesleki olgunluk düzeyi üzerinde anlamlı ($P=0,05<0,32$) bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sonuç PDR faaliyetlerinin mesleki olgunluk düzeyini pozitif yönde etkilediğine yönelik kurulan **H5** hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Benzer şekilde PDR'nin işlevsellik boyutunun da mesleki olgunluk düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($P=0,05<0,07$) bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sonuç PDR'nin işlevselliğinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğuna yönelik kurulan **H6** hipotezinin reddedildiğini göstermektedir. Bal (1998) lise öğrencileri üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucu; okulda rehberlik servisi olup olmaması ile mesleki olgunluk arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Taşkiran (2008)

Tablo 11: Bağımsız Değişkenlerin Mesleki Olgunluğa Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Beta	Standart Hata	T
PDR işlevsellik				-,127	,043	-1,812
PDR faaliyet				,065	,044	,986
İctepisel karar				-,133	,057	-1,865
Mantıklı karar	,565	,319	,299	,145	,048	2,074*
Kararsızlık				-,230	,044	-3,285*
Genel öz-yeterlilik				,427	,051	5,868*

Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Devlet Okulları Örneği

55

da meslek seçim sürecinde yardım alıp almama durumunun mesleki olgunluk üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı sonucunu ulaştırmıştır. Bahsedilen araştırmalara ilişkin sonuçlar mevcut araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Bağımsız değişkenlerin etkisine bakıldığında; mesleki olgunluk düzeyi üzerinde en fazla etkiye sahip boyutun ($P=0,00<0,05$) anlamlılık seviyesi ile genel öz-yeterlilik inancı ($\beta=0,427$) olduğu, ikinci sırada ($P=0,00<0,05$) anlamlılık seviyesi ile kararsızlık stratejisinin ($\beta= -0,230$) yer aldığı, üçüncü sırada ise ($P=0,03<0,05$) anlamlılık seviyesi ile mantıklı karar stratejisinin ($\beta=0,145$) yer aldığı görülmektedir. Bahsedilen bağımsız değişkenler ile meslek olgunluk arasındaki ilişkiye bakıldığında kararsızlık stratejisi ile mesleki olgunluk düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki saptanırken, mantıklı karar stratejisi ve genel öz-yeterlilik inancı ile mesleki olgunluk düzeyi arasında ise pozitif yönde ve orta kuvvetli ($R=0,565$) bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Bağımlı değişken: Mesleki olgunluk

* $p<.05$

Sonuç ve Öneriler

Lise dönemindeki gençler geleceğe ilişkin önemli kararlar vermek durumundadırlar. Mesleğe yönelme ve meslek seçim sürecini barındıran bu dönemde bireylerin kariyer tercihine ilişkin bazı tutum ve davranışları göstermeleri beklenir. Gençlerin mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmeleri de yeterli mesleki olgunluğa ulaşmış olmaları ile mümkündür. Buradan hareketle mevcut araştırmada mesleki olgunluk düzeyine etki eden değişkenler incelenmiştir. Bulgulara göre mesleki olgunluk düzeyi üzerinde en fazla etkiye sahip değişken genel öz-yeterlilik inancı iken, ikinci en büyük etkiye sahip değişken ise karar stratejileri değişkeninin kararsızlık boyutu olmuştur. Üçüncü sırada ise mantıklı karar stratejisi yer almaktadır.

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

56

Araştırma sonuçlarına göre, karar stratejilerinden mantıklı karar ve kararsızlık stratejilerinin mesleki olgunluk düzeyine anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında, Blustein (1987) yapmış olduğu çalışma ile mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluğun en önemli yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Powell ve Luzzo (1998) da yaptıkları araştırmada mesleki karar verme stiline her bir boyutu ile mesleki olgunluk arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Belirtilen araştırma bulguları ile mevcut araştırma bulgusunun da birbiri ile tutarlı olduğu görülmektedir. Bilgi toplama ve bu bilgiler üzerine düşünmeye aşırı derecede zaman harcayan, sürekli alternatifler arasında bocalayan ve kararsızlık yaşayan bireylerin meslek seçim sürecinde de tercihlerini belirleme konusunda emin olmadıkları, meslek tercihlerinde sık sık değişiklik yaptıkları, ilgi duydukları meslekler arasında seçim yapamadıkları görülmektedir. Araştırma bulguları da kararsızlık stratejisinin mesleki olgunluk düzeyini negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Elde edilen bulgulara göre mesleki olgunluk düzeyi üzerinde en fazla etkiye sahip olan ikinci değişkenin kararsızlık stratejisi olduğu görülmüştür. Mantıklı karar verme stilini benimseyen kişiler ise, akılcı bir yaklaşımı temel alarak olası seçenekler hakkında bilgi toplarlar, seçeneklerin avantajlarını ve dezavantajlarını dikkate alarak kendilerine en uygun seçeneğe yönelirler (Kuzgun, 2012). Araştırma bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Elde edilen bulgulara göre mantıklı karar stratejisi, mesleki olgunluk düzeyi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Araştırma sonuçları mantıklı karar stratejisinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde en fazla etkiye sahip üçüncü değişken olduğunu göstermiştir. Bu noktadan hareketle mantıklı karar stilini benimseyen bireylerin; ilgi duyduğu meslekleri incelediği, kendine en uygun mesleği seçebilmek için güçlü ve zayıf yanlarını değerlendirmeye çalıştığı, meslek tanıtıcı faaliyetlere önem verdiği (kaynak kitap okuma, tanıtıcı toplantılara katılma gibi) söylenebilir.

Genel öz-yeterlilik inancının, mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında mevcut araştırma bulgularını destekleyen çalışmalar olduğu görülmektedir (Patton ve Creed, 2003; Keller, 2004; Bozgeyikli, 2005; Oğuz, 2008). Öz-yeterlilik inancı yüksek olan bireyler kendini tanıma, meslekleri tanıma ve kendine uygun işleri araştırmada kendini daha etkin hisseder. Öz-yeterlilik inancı yüksek olan kişilerin daha fazla kariyer fırsatını kendileri için ulaşılabilir gördüğü ve farklı mesleki alanlar için eğitimsel olarak daha iyi hazırlandıkları görülmektedir. Bu kişiler; kariyer seçeneklerinin daha geniş bir kısmını ciddi olarak düşünürler, ilgileri daha fazladır ve seçecekleri meslekler doğrultusunda kendilerini eğitimsel olarak daha iyi hazırlayarak önemli

başarılar elde ederler. Araştırma bulguları da bahsedilen değerlendirmeleri destekleyici niteliktedir. Sonuç olarak genel öz-yeterlilik inancı arttıkça mesleki olgunluğun da arttığı söylenebilir.

Liselerdeki PDR faaliyetlerinin ve bu faaliyetlerin işlevselliğinin mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir etki olmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığında elde edilen bulguları destekleyen benzer nitelikte araştırmalar olduğu görülmektedir (Bal, 1998; Taşkiran, 2008). Mesleki rehberlik faaliyetlerinin; gençlerin çeşitli meslekleri tanımaları ve kendi özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri, seçtikleri mesleklere hazırlanmaları ve mesleki yönden gelişmeleri açısından önemli bir yere sahip olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Lise son sınıfta kritik bir karar sürecinde olan gençlerin yükseköğretim programlarını seçmelerini etkileyen mesleki olgunluk düzeylerini saptamak PDR hizmetlerinin önemli bir görevidir. Araştırma bulguları PDR faaliyetlerinin ve PDR'nin işlevselliğinin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir. Bu sonucun liselerde sunulan PDR hizmetlerinin yetersizliğinden ve öğrencilerin danışmanlık hizmetlerine yönelik yanlış inanışlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Gençlerin PDR hizmetlerini, yararı olamayan ve sadece sorunlu öğrencilere yönelik bir hizmet olarak görmeleri bu yanlış inanışların bir kısmını oluşturmaktadır. Okullardaki rehberlik faaliyetlerinin öğrenci ihtiyaçlarından hareket eden, genel ve belirsiz amaçlardan ziyade belirgin ve ölçülebilir amaçlar içeren, okuldaki tüm personelin aktif katılımını sağlayan, öğrencilerin problemlerini çözme anlayışından çok gelişimsel bir yaklaşım benimseyen ve daha fonksiyonel olan bir yapıya kavuşmasının PDR faaliyetlerinin işlevselliğini ve rehberlik hizmetlerine yönelik tatmini artıracakı düşünülmektedir.

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

(i) Başta mesleki rehberlik hizmetleri olmak üzere kişisel rehberlik hizmetleri kapsamında öğrencilerin gelişimlerini destekleyen ve öğrencilere etkili karar verme yöntemlerini öğretmeyi hedefleyen, böylelikle karar verme becerilerini geliştirerek kariyer tercihi konusunda gençlerin farkındalıklarını artıracak programların hazırlanmasının yararlı olacağı düşünülmüştür.

(ii) Etkin bir kariyer gelişim süreci için gençlerin meslek seçimi konusunda hazır bulunma seviyesini gösteren mesleki olgunluk düzeylerini yükseltmek amacıyla liselerde hizmet veren psikolojik danışmanlara büyük görevler düşmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin meslek seçimi konusunda öğrencilerine iyi birer rehber olmalarının ve mesleki olgunluk konusunda onları desteklemelerinin yararlı olacağı düşünülmüştür.

(iii) Genel öz-yeterlilik inancının yüksek olması gencin ilgilerinin artmasını, kariyer seçeneklerinin daha geniş bir kısmını ciddi olarak düşünmesini ve kendini mesleki hedefleri doğrultusunda daha iyi hazırlamasını sağlar. Buradan hareketle gençlerin öz-yeterlilik inancını yükseltmek için hem öğretmenlerin hem de anne babaların kişinin yeterlilik algısına yönelik inancı artırmayı hedefleyen bir tutum izlemesinin faydalı olacağı düşünülmüştür.

(iv) Gelecek araştırmalarda;

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

Kaynakça

- Acısu, S. (2002). *Koruma Altında Olan Lise ve Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akbalık, Y. (1996). *Meslek Liselerine Devam Eden Öğrencilerin Mesleki Olgunluk Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akbiyık, G. (1991). *Ortaokul 3. Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Alver, B. (2005). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Empatik Beceri ve Karar Verme Stratejilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 20-34.
- Amir, T. ve Gati, I. (2006). Facets of Career Decision-Making Difficulties. *British Journal of Guidance and Counseling*, 34(4), 483-502.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 1-17.
- Anafarta, N. (2002). Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor). *Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3(1), 115-128.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeğinin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Bacanlı, F. (1995). *Mesleki Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyine Etkisi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bacanlı, F. (2006). Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(2), 301-330.
- Bal, P. N. (1998). *Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunluğunun İncelenmesi ve Mesleki Karar Verme Eğitim Programının Etkisinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1988). Organizational Applications of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*, 13(2), 275-302.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychological Association*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1995). Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies. A. Bandura (Eds.). *Self-Efficacy in Changing Societies* (pp. 1-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Blustein, D. (1987). Decision-Making Styles and Vocational Maturity: An Alternative Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 30(1), 61-71.
- Bozgeyikli, H. (2005). *Mesleki Grup Rehberliğinin İlköğretim Okulu 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Vermede Kendilerini Yetkin Görme Düzeylerine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi. İstanbul.

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

60

- Coertse, S. ve Schepers, JM. (2004). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *Journal of Industrial Psychology*, 30(2), 56-73.
- Çakar, M. (1997) . *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çoban, A. E. (2005). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 39-54.
- Develioğlu, M. (2006). *Problem Çözme Becerileri Yüksek ve Düşük Olan Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Stratejilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, H. (2011). Ağ Bağlantılı Sınıf Rehberliği Uygulamasının İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Düzeylerine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 1077-1098.
- Doğan, H. ve Kuzgun, Y. (2008). Bilgi Verici Danışmanlık Programının Üniversiteye Giriş Sınavı ve Üniversite Eğitimine İlişkin Yanlış İnançlara Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 292-306.
- Dündar, G. (2010). Kariyer Geliştirme. *İnsan kaynakları yönetimi içinde* (s.264-294). Beta Yayıncılık. İstanbul.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Flouri, E. ve Buchanan, A. (2002). The Role of Work-Related Skills and Career Role Models in Adolescent Career Maturity. *The Career Development Quarterly*, 51, 36,43.
- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49-63.
- Güner, Y. A. (2006). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Karar Stratejilerini Yordayan Bazı Değişkenler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İşgör, İ. Y. ve Sezer, F. (2008). Mesleki Olgunluk Anlayışı Kazandırmaya Yönelik Sınıf İçi Rehberlik Etkinlikleri Program Denemesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 239-252.
- Jones, R. N. (1989). Danışma Psikolojisi Kuramları. F. Akkaya (Ed.). Nobel yayıncılık. Ankara.

- Kaya, A. ve Çivitçi, A. (2007). Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programlarının Geliştirilmesi. G. Can (Ed.). *Psikolojik danışma ve rehberlik içinde* (s.241-269). Pegem A Yayıncılık. Ankara.
- Keller, K. (2004). *The Relation Between Parental Behavior and The Career Maturity and Self-Efficacy of Young Adolescents*. Unpublished Doctoral's Thesis, United States of America: University of India.
- Kesici, Ş. (2002). *Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Stratejilerinin Psikolojik İhtiyaç Örüntüleri ve Özlük Niteliklerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- King, S. (1989). Sex Differences in A Causal Model of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development*, 68, 208-214.
- Köse, A. (2002). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birinci Sınıf Öğrencilerinin Cinsiyet ve Algılanan Sosyo-Ekonomik Düzey Açısından Psikolojik İhtiyaçları ve Karar Verme Stratejilerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kutlu, M. (2012). Anadolu Ve Genel Lise Öğrencilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Mesleki Olgunluk Düzeylerinin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 23-41.
- Kuzgun, Y. (1992). *Karar Stratejileri Ölçeği: Geliştirilmesi Ve Standardizasyonu*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 161-170.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Kuzgun, Y. (2002). *Rehberlik Ve Psikolojik Danışma*. ÖSYM Yayınları. Ankara.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği Ve Danışmanlığın Giriş*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Kuzgun, Y. (2012). Karar Stratejileri Ölçeği. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler içinde* (s. 9-27). Nobel Yayıncılık. Ankara.
- Kuzgun, Y. ve F. Bacanlı (2012). Lise Öğrencileri İçin Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi içinde* (s. 1-29). Nobel Yayıncılık. Ankara.
- Lee, K. (2001). A Cross-Cultural Study of The Career Maturity of Korean and United States High School Students. *Journal of Career Development*, 28(1), 43-57.
- Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. J. A. Athanasou ve R. Van Esboreck (Eds.). *International handbook of career guidance içinde* (pp. 115-132). Springer Science and Business Media.

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

- Luszczynska, A., Scholz, U. ve Sachwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Mau, W-C. (2000). Cultural Differences in Career Decision-Making Styles and Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 365-378.
- Niles, S. G. Ve J. H. Bowlsbey (2013), Kariyer gelişimi Kuramlarını Anlama ve Uygulama. M. Siyez (çev.). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişim Müdahaleleri içinde. 4. Baskı. Nobel Yayıncılık. Ankara.
- Oğuz, Ö. (2008). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Özel Arı Lisesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özgen, H. ve Yalçın. A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Nobel Kitabevi. Adana.
- Pajares, F. (2006). Self-Efficacy During Childhood and Adolescence. F.Pajares ve T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescent* içinde (pp. 339-367). United States: Information Age Publishing.
- Patton, W. ve Creed, P. (2003). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development*, 29(4), 277-290.
- Patton, W. ve Creed, P. A. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *The Career Development Quarterly*, 29, 336- 351.
- Patton, W. ve Creed, P. A. (2002). The Relationship Between Career Maturity and Work Commitment in A Sample of Australian High School Students. *Journal of Career Development*, 29(2), 69-85.
- Post-Kammer, P. (1987). Intrinsic and Extrinsic Work Values and Career Maturity of 9th-And 11th-Grade Boys and Girls. *Journal of Counseling and Development*, 65, 420-422.
- Powell, D. ve Luzzo, D. A. (1998). Evaluating Factors Associated with The Career Maturity of High School Students. *The Career Development Quarterly*, 47, 145-158.
- Quigley, N. R. ve Tymon Jr. W. G. (2006). Toward An Integrated Model of Intrinsic Motivation and Career Self-Management. *Career Development International*, 11(6), 522-543.
- Rimm, H. ve Jerusalem, M. (1999). Adaptation and Validation of An Estonian Version of The General Self-Efficacy Scale (ESES). *Anxiety, Stress, and Coping: An International Journal*, 12(3), 329-345.
- Sahraç, Ü. (2000). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Denetim Odaklarına Göre Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Sauermann, H. (2005). Vocational Choice: A Decision Making Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 273-303.
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Saliency, and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 49.
- Sekmenli, T. (2000). *Lise 1.Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Sürekli Kaygı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Super, D. E. (1963). The Definition and Measurement of Early Career Behavior: A First Formulation. *Personnel and Guidance Journal*, 41, 775-779.
- Super, D. E. (1990). A Life-span, Life-space Approach to Career Development. D. Brown, L. Brooks ve Associates (Eds.). *Career choice and development: applying contemporary theories to practice* içinde (pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sürücü, M. (2005). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, H. (2011). Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki Lise Öğrencilerinin Gelecek Beklentileri ve Gelecek Beklentilerini Etkileyen Faktörler. *Kurumsal Eğitim Bilim Dergisi*, 5(1), 90-109.
- Taşdelen, A. (2002). *Öğretmen Adaylarının Farklı Psiko-Sosyal Değişkenlere Göre Karar Verme Stilleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Taşkıran, A. (2008) *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları İle Mesleki Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tüz, M. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin Genel Öz-Yeterlik İnançları: AİBÜ Eğitim Fakültesi Örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 144-151.
- Uzer, A. S. (1987). *Lise Öğrencilerinin Yükseköğretim Programlarını Tercihleri İle Kendi Yetenek, İlgi ve Mesleki Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wu, Y-L., Tsai, Y-L. ve Chen, C-W. (2014). Examining The Experiences of Career Guidance, Vocational Self-Concept, and Self-Perceived Employability Among Science Education Majors in Taiwan. *Journal of Baltic Science Education*, 13(2), 182-190.

**Bireysel Kariyer
Planlamada
Etkili Olan
Faktörlerin
Belirlenmesine
Yönelik Bir
Araştırma:
Sakarya Devlet
Okulları Örneği**

- Yazar, A. R. (1997). *Genel Lise ve Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2002). Mesleki Rehberlik. G. Can (Ed.). *Rehberlik içinde* (s. 121-144) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Yiğit, A. (2005). *Lise Öğrencilerinin Karar Verme Davranışlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Zeren, Ş. G. (1999). *Yabancı Dil Ağırlıklı Lise ve Anadolu Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.