



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ
LİSE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARI VERME
GÜÇLÜĞÜ İLE KARIYERE İLİŞKİN EBEVEYNDEN
ALGILANAN DESTEK, YETERLİK ALGISI, GELECEK
BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN YAPISAL EŞİTLİK
MODELİYLE İNCELENMESİ
AYŞEGÜL KARAMENDERES

İzmir
2020

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

LİSE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARI VERME
GÜÇLÜĞÜ İLE KARIYERE İLİŞKİN EBEVEYNDEN
ALGILANAN DESTEK, YETERLİK ALGISI, GELECEK
BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN YAPISAL EŞİTLİK
MODELİYLE İNCELENMESİ

AYŞEGÜL KARAMENDERES

DANIŞMAN

Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ

İzmir

2020

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Lise Öğrencilerinde Kariyer Kararı Verme Güçlüğü ile Kariyere İlişkin Ebeveynden Algılanan Destek, Yeterlik Algısı, Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi” adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

25/06/2020


AYŞEGÜL KARAMENDERES

Tez Başlığı:

Tarih:30/06/2020

Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlüğü ile kariyere ilişkin ebeveynden algılanan destek, yeterlik algısı, gelecek beklentisi arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ...1.0.1... sayfalık kısmına ilişkin, 30/06/2020 tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin **benzerlik oranı % 14'tür**.

- <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz

Programı Kullanım Kılavuzunu okudum ☒

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☒

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) ☐

☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☒ Kaynakça hariç, ☒ Alıntılar dâhil, ☒ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☐ Kaynakça dâhil, ☐ Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. ☐	
EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde. ☐	

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : Ayşegül KARAMENDERES
Öğrenci No : 2017950013
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Programı : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Statüsü : Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐

ÖĞRENCİ

(Adı Soyadı, İmza, Tarih)

Ayşegül Karamenderes
30.06.2020
Ayşegül.

DANIŞMAN

(Unvan, Adı Soyadı, İmza, Tarih)

Prof. Dr. Duygu Nure Şeyr
30/06/2020

Açıklamalar

- 1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu (☐) işaretleyerek doldurunuz.
- 2: Kullanıcı şifre vb. konusunda sorun yaşanması durumunda Üniversitemiz Merkez Kütüphanesinde bulunan Turnitin yetkilisine (Ali Taş Tel: +90 (232) 3018026 veya ali.tas@deu.edu.tr) başvurunuz.
- 3: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu" formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.
- 4: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.
- 5: Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.

TEŞEKKÜR

Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimim boyunca beni her zaman için cesaretlendiren, yapıcı geri bildirimleri ile her daim gelişimime katkıda bulunan, umutsuzluğa kapıldığım zamanlarda hızlı çözümler sunarak hayata daha iyimser bakmamı sağlayan, karşıma birçok fırsatın çıkmasına vesile olan ve en önemlisi kariyerimle ilgili verdiğim kararlarda bana yol gösteren ve beni destekleyen değerli hocam Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca beni destekleyerek bana aydınlık bir gelecek sunan sevgili annem Fatma KARAMENDERES ve sevgili babam İbrahim KARAMENDERES'e üzerimdeki emekleri ve koşulsuz sevgileri için en derin minnet ve şükran duygularımı sunarım. Sahip olduğu vizyonuyla her daim bana yeni ufuklar gösteren sevgili ağabeyim Ömer Faruk KARAMENDERES'e destekleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi	6
1.3. Araştırmanın Amacı.....	8
1.4. Hipotezler.....	8
1.5. Sınırlılıklar	8
1.6. Varsayımlar.....	8
1.7. Tanımlar.....	8
1.8. Kısaltmalar.....	9
BÖLÜM II.....	10
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	10
2.1. Ergenlik Döneminde Kariyer Gelişimi	10
2.1.1. Ergenlik döneminde kariyer gelişiminde bireysel faktörlerin rolü	11
2.1.2. Ergenlik döneminde kariyer gelişiminde ailesel faktörlerin rolü	12
2.2. Kariyer Gelişimini Açıklamaya Yönelik Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları	13
2.2.1. Mesleki Gelişim Kuramı	13
2.2.2. Yaşam Boyu - Yaşam Alanı Kuramı.....	14
2.2.3. Daraltma-Uzlaşma Kuramı.....	14
2.2.4. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı.....	15
2.2.5. Kariyer Yapılandırma Kuramı	16
2.2.6. Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması.....	17

2.3. Kariyer Kararı Verme	17
2.3.1. Öz Yeterlik	18
2.3.2. Sonuç Beklentileri	19
2.3.3. Kişisel Hedefler	19
2.3.4. Bağlamsal Etkenler: Engeller ve Destekler	20
2.4. Ergenlik Döneminde Kariyer Kararı Verme ile İlgili Yapılan Araştırmalar	21
2.4.1. Yurt İçi Araştırmalar	21
2.4.2. Yurt Dışı Araştırmalar	25
BÖLÜM III	28
YÖNTEM	28
3.1. Araştırmanın Modeli	28
3.2. Evren ve Örneklem	28
3.3. Veri Toplama Araçları	31
3.3.1. Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Kısa Formu (DKKKGÖ-KF)	31
3.3.2. Ergenler için Yeterlik Algısı Ölçeği (YAÖ)	32
3.3.3. Gelecekle İlgili Beklentiler Ölçeği (GİBÖ)	32
3.3.4. Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği - Türkçe Formu (KİEDAÖ-TR)	33
3.3.5. Kişisel Bilgi Formu	33
3.4. Verilerin Toplanması	34
3.5. Veri Çözümleme Teknikleri	34
BÖLÜM IV	37
BULGULAR	37
4.1. Araştırmanın Birinci Hipotezine İlişkin Bulgular	37

4.1.1. Ölçüm Modelinin Test Edilmesi	37
4.1.2. Yapısal Modelin Test Edilmesi	38
4.2. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Bulgular	41
4.2.1. Düzenleyici Değişkenin Elde Edilmesine İlişkin Bulgular	41
4.2.2. Yapısal Model Üzerinde Kariyere İlişkin Ebeveynlik Stillerinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulgular	43
4.2.2.1. Yetkili Ebeveynler	44
4.2.2.2. Yetkeci Ebeveynler	45
4.2.2.3. Yetersiz Ebeveynler	47
BÖLÜM V	49
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	49
5.1. Araştırmanın Birinci Hipotezine Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması	49
5.2. Araştırmanın İkinci Hipotezine Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması	50
5.3. Sonuç ve Öneriler	53
KAYNAKÇA	55
EKLER	69
EK 1. Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Kısa Formu (DKKKGÖ-KF) Örnek Maddeler	69
EK 2. Ergenler için Yeterlik Algısı Ölçeği (YAÖ) Örnek Maddeler	70
EK 3. Gelecekle İlgili Beklentiler Ölçeği (GİBÖ) Örnek Maddeler	71
EK 4. Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği - Türkçe Formu (KİEDAÖ- TR) Örnek Maddeler	72
EK 5. Kişisel Bilgi Formu	73
EK 6. Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Kısa Formu (DKKKGÖ-KF) Kullanım İzni	74

EK 7. Ergenler için Yeterlik Algısı Ölçeği (YAÖ) Kullanım İzni	75
EK 8. Gelecekle İlgili Beklentiler Ölçeği (GİBÖ) Kullanım İzni	76
EK 9. Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (KİEDAÖ) Kullanım İzni	77
EK 10. Milli Eğitim Müdürlüğü İzni	78
EK 11. Valilik İzni	79
EK 12. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Onayı	80
EK 13. Gönüllü Katılımcı Onam Formu.....	81
EK 14. Ebeveyn Onamı.....	83
EK 15. Öğrencinin Akademik Özgeçmişi.....	85

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 <i>Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri</i>	29
Tablo 2 <i>Yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları</i>	41
Tablo 3 <i>Yetkili ebeveyn grubu üzerinde yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları</i>	45
Tablo 4 <i>Yetkeci ebeveyn grubu üzerinde yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları</i>	47
Tablo 5 <i>Yetkisiz ebeveyn grubu üzerinde yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları</i>	48
Tablo 6 <i>Ebeveynlik stillerine göre aracılık durumları</i>	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1</i> Ölçüm modeline ilişkin sonuçlar.....	38
<i>Şekil 2</i> Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi gösteren yapısal model	39
<i>Şekil 3</i> Yapısal modele ilişkin analiz sonuçları.....	40
<i>Şekil 4</i> Düzenleyici değişkene ait kategoriler	43
<i>Şekil 5</i> Yetkili ebeveyn stili üzerinde yapısal modelin test edilmesi	44
<i>Şekil 6</i> Yetkeci ebeveyn stili üzerinde yapısal modelin test edilmesi.....	46
<i>Şekil 7</i> Yetersiz ebeveyn stili üzerinde yapısal modelin test edilmesi	47

ÖZET

LİSE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARI VERME GÜÇLÜĞÜ İLE KARIYERE İLİŞKİN EBEVEYNDEN ALGILANAN DESTEK, YETERLİK ALGISI, GELECEK BEKLENTİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİYLE İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı; lise öğrencilerinin yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin aracı rolünü açıklamaya yönelik bir modeli test etmek ve bu yapısal model üzerinde kariyere ilişkin ebeveynlik stillerinin düzenleyici rolünü incelemektir. Araştırmaya 568 (325 kız, 243 erkek) lise öğrencisi katılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak “Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Kısa Formu” , “Yeterlik Algısı Ölçeği”, “Gelecekle İlgili Beklentiler Ölçeği” , “Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelinden elde edilen bulgular; lise öğrencilerinin yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin aracı değişken olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada önerilen model kariyer karar verme güçlüklerine ait toplam varyansın %10’unu açıklamaktadır. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu; ebeveynlik stillerine (*yatkili, yetkeci, yetersiz*) göre modelde aracılık etkisinin değiştiğini ortaya koymaktadır. *Yatkili* ebeveyn grubunda kısmi aracılık etkisi, *yetkeci* ebeveyn grubunda tam aracılık etkisi görülürken *yetersiz* ebeveyn grubunda modelin işlemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar aynı zamanda sosyal desteklerin hem öz yeterlik inançlarına hem de doğrudan kariyer seçimine etki ettiğini öne süren Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile tutarlıdır. Araştırmadan elde edilen bulgular alan yazın ışığında tartışılmış ve ileride yapılacak araştırmalara ve uygulamacılara yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: öz yeterlik, gelecek beklentisi, kariyer karar verme güçlüğü, ebeveynlik stili, yapısal eşitlik modellemesi.

ABSTRACT

INVESTIGATING RELATIONSHIPS BETWEEN CAREER DECISION- MAKING DIFFICULTIES, PERCEIVED PARENTAL CAREER RELATED SUPPORT, PERCEIVED COMPETENCE, AND FUTURE EXPECTATION WITH STRUCTURAL EQUATION MODELING ON HIGH SCHOOL STUDENTS

The purpose of this study was to test a structural equation model that examining the mediating role of future expectations in the relationship between high school students' perceived competence and their career decision making difficulties, and also to examine the moderating role of career related parenting styles on the structural equation model. The sample of this study was composed of 568 high school students. "Emotional and Personality Related Career Decision-Making Difficulties Scale- Short Form" , "Perceived Competence Scale" , "Future Expectations Scale" , "Perceived Parental Career Related Support Scale -Turkish Form" and "Personal Information Form" were used in data collection. The structural equation model results indicated that future expectations mediated the relationship between the perceived competence and career decision making difficulties. The model proposed in this study explains 10% of the total variance of career decision making difficulties. Another result obtained in the research reveals that the mediating effect in the model changes according to parenting styles (authoritative, authoritarian, inadequate). Partial mediation effect was observed in the authoritative parent group, full mediation effect was observed in the authoritarian parent group, and it was concluded that the model did not work in the inadequate parent group. These results are also consistent with the Social Cognitive Career Theory, which suggests that social supports affect both self-efficacy beliefs and directly to career choice. The findings of the study were discussed in the light of relevant literature, and some suggestions were submitted for the following studies, future researchers and practitioners.

Keywords: self-efficacy, future expectations, career decision making difficulties, parenting style, structural equation modeling.

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüzde yeni teknolojilere, bilgilere, rakiplere ve iş olanaklarına uyum sağlamak, yeni dünya düzenine ayak uydurmak birçok kişi için önem kazanmıştır. 21.yüzyılın başından itibaren var olan kariyer yolları çeşitlenirken buna bağlı olarak da alternatif birçok kariyer yolu ortaya çıkmaya başlamıştır. Ortaya çıkan bu çeşitlik ve hızlı küresel değişiklikler sebebiyle bireyler için kariyer kararları vermek daha sancılı hale gelmeye başlamıştır. Kariyer kararından bireylerin ekonomik ve sosyal durumu, yaşam tarzı ve refahı, psikolojik ve fiziksel iyi oluşları, sosyal kabul alma durumları ve sosyal uyumları etkilenmekte ve bu sürecin sancılı bir hale gelmesinde rol oynamaktadır (Savickas, Briddick ve Watkins, 2002; Rottinghaus, Jenkins ve Jantzer, 2009; Gati ve Tal, 2008). Ayrıca kariyer kararı; ergenlerin kendi beklentilerinin yanı sıra ebeveyn, öğretmen ve akranlar gibi önemli diğerlerinin beklentilerini karşılama ve bunlarla uzlaşma zorunluluğu gibi diğer faktörleri de içermektedir. Bu yüzden günümüzde kariyer karar verme sürecinde kariyer kararsızlığına ve kariyer güçlüklerine odaklanmak bir ihtiyaç durumundadır (Di Fabio ve diğerleri, 2013; Osipow, 1999; Öztemel, 2012). Kariyer kararı verme güçlüklerinin ve bununla ilişkili dinamiklerin anlaşılması, kariyere ilişkin karar verme sürecini anlamlandırmada bir bakış açısı sağlamaktadır. Dolayısıyla da meslek seçimi gibi önemli kariyer kararları alabilmek için ergenlerin kariyer kararı verme becerileri edinmeleri oldukça önemlidir (Gati, Krausz ve Osipow, 1996).

Ergenlik dönemi, eğitim süreci olarak ele aldığımızda ortaokulun son yıllarını ve lise döneminin tamamını kapsayan bir dönemdir. Kariyer kararları vermek, ergenlerin en önemli gelişim görevlerinden biridir (Erikson, 1968). Ergenler, çeşitli kariyer rollerinin incelenmesini içeren, kendini keşfetmenin gelişimsel bir aşamasındadır (Super, 1980; Super, Savickas ve Super, 1996). Bu süreç boyunca ergenlerden; ergenliğin getirdiği fiziksel, psikolojik ve benzeri birtakım gelişim görevlerini yerine getirmeleri beklenmektedir. Aynı zamanda, ortaokuldaki ergenlerden lise giriş sınavına hazırlanmaları ve bir lise türü seçmeleri, lisedeki ergenlerden ise üniversiteye geçiş sınavlarına hazırlanmaları ve son sınıfta kariyer kararlarını vermeleri gibi eğitsel ve kariyer gelişim görevlerini üstlenmeleri beklenmektedir. Ergenlerin bulundukları gelişim dönemine bağlı olarak geleceğe yönelik planlar yapabilmesi ve kariyer kararları verebilmesi gerekmektedir (Skorikov, 2007). Bu dönemde ergenler bilişsel yeteneklerinin de gelişmesiyle soyut konular hakkında düşünmeye başlar. Daha öncesinde çevreyi korumak ve dünyaya katkıda bulunmak gibi değerler bir şey ifade etmezken bir süre

sonra bu fikirler üzerine düşünmeye başlarlar. Lise son sınıfta ortaya çıkan kariyere ilişkin endişeler daha çok üniversiteye gidip gitmeme ve hangi alanı seçmek istediği üzerinedir. Geleceklerini belirleyebilmek için eyleme geçmeleri gerektiğinin farkına varırlar. (Sharf, 2013). Yaşamın çeşitli yönlerine ilişkin kararlarla karşılaşan ergen için bu dönem zordur. Ergen birey, gelecekte nasıl bir yaşam tarzının olacağını ve kariyer tercihlerini bu dönemde belirlemeye çalışmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey 2013).

Ülkemizdeki eğitim sisteminde özellikle 8.sınıf öğrencileri ve 12.sınıf öğrencileri yaşamlarının geri kalanını etkileyebilecek kariyer kararlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Birçok çocuğun büyürken ne olmak istediğine dair bir hayali vardır ve lise döneminde bu fikirler daha da belirginleşmeye başlar. Üniversiteye geçiş sürecinde ise bu fikirler daha çok belirli bir alanda çalışmak için alan ve meslek tercihinin odaklanmaktadır (Santrock, 2012). Ergenlerin belli bir mesleki alana ve mesleki eğitime yönelik ne tür bir okul seçeceğine ya da üniversite bölümüne ya da başka bir şey isteyip istemediğine karar vermesi gerekmektedir. Kariyere yönelik karar verme süreçleri ergenden ergene farklılık gösterebilmektedir. Kariyer kuramcıları, ergenlerin kariyer seçim sürecini ve ilgili dinamikleri farklı açılardan incelemektedir. Farklı kuramlar ve modeller, farklı değişkenleri vurgulamaktadır. Bu kuramlar içerisinde Holland'ın Tipoloji Kuramı (Holland, 1959), Ginzberg ve arkadaşlarının (1951) Mesleki Gelişim Kuramı, Super'ın Yaşam Boyu - Yaşam Alanı Kuramı (Super, 1953), Gottfredson'ın Daraltma-Uzlaşma Kuramı (Gottfredson, 1981), Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı (Krumboltz, 1994; 2009), Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005; 2009), McMahon ve Patton'ın Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması (McMahon ve Patton, 1995; 2006), Lent, Brown ve Hackett'in Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent, Brown ve Hackett, 1994; 2000) yer almaktadır. Bu kuramlar içerisinde kariyer kararı verme güçlüklerine ilişkin bir model ilk defa Gati, Krausz ve Osipow (1996) tarafından geliştirilmiştir.

Kariyer kararı verme güçlükleri; kariyer kararı verme öncesinde, sırasında ya da sonrasında bireylerin karşılaştığı zorlukları tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Saka, Gati ve Kelly, 2008). Gati, Krausz ve Osipow (1996) tarafından zorlukların nedenlerini birbirinden ayıran teorik temelli bir sınıflandırma önerilmiştir. Hazırlık Eksikliği, Bilgi Eksikliği ve Tutarsız Bilgi olmak üzere üç boyuttan oluşan bir sınıflandırma yapılmıştır (Gati ve diğerleri, 1996). Hazırlık Eksikliği boyutu, karar verme sürecinden önce ortaya çıkan güçlükleri ifade etmektedir. Bu zorluklara örnek olarak sürece katılma motivasyonu eksikliği, genel kararsızlık ve karar verme konusundaki şansa ya da kadere güvenme gibi işlevsiz inançlar verilebilir. Diğer boyutlar, süreç esnasında ortaya çıkan güçlükleri ifade etmektedir. Bilgi eksikliği;

bireyin yeterince bilmediği dört alandan oluşmaktadır ve bu nedenle karar vermeyi zorlaştırmaktadır. Bu alanlar; kariyer karar verme aşamaları, benlik, meslekler ve ek bilgi ve yardım kaynakları hakkında bilgi eksikliğidir. Tutarsız Bilgiler; güvenilir olmayan bilgiler ve iç/dış çatışmalar gibi mevcut bilgilerin kullanımını içeren güçlükleri ifade etmektedir. Bunlara örnek olarak dengesiz tercihler veya farklı kaynaklardan gelen çelişkili bilgiler verilebilir (Gati ve diğerleri, 1996).

Ergenlerde kariyer karar verme güçlükleri birçok değişkenle ilişkili olabilmektedir. Bu alanda yapılan çalışmaların çoğu üniversite öğrencileriyle yapılmakla birlikte (Guerra ve Braungart Rieker, 1999; Downing ve Nauta, 2010; Hurley 2013; Vertsberger ve Gati, 2016; Boysan ve Kağan, 2016; Storme ve Çelik, 2018; Farnia, Nafukho ve Petrides, 2018; Anghel ve Gati, 2019) az sayıda yapılan çalışma ise lise öğrencileriyle yapılmıştır. Lise öğrencileriyle kariyer kararı verme güçlükleri üzerine yapılan çalışmalarda çalışılan değişkenler arasında akılcı olmayan inançlar (Bacanlı, 2012a); akademik benlik saygısı ve nevrotiklik (Stărică, 2012); ebeveynlerin kariyer beklentileri, ebeveyn-ergen kariyer uyumu, kariyer planlama ve keşfi (Sawitri, Creed ve Zimmer-Gembeck, 2014); kişilik özellikleri (Di Fabio ve diğerleri 2015; Kırdök ve Korkmaz, 2018); kimlikle ilişkili faktörler (Gökce ve Traş, 2017); kontrol odağı (Kırdök ve Harman, 2018); duygusal zeka (Kırdök ve Korkmaz, 2018); psikolojik sıkıntı ve endişe (Kulcsár, Dobrean ve Balázs, 2020) değişkenleri yer almaktadır. Bu değişkenlere bakıldığında hem bireysel hem de bağlamsal faktörlerin kariyer kararı verme güçlükleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Sharf (2013) tarafından ergenlerin ilgi, yetenek ve değerlerinin tek bir yolla açıklanamayacak kadar karmaşık olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple araştırmacılar kariyer gelişimi modellerini daha genel bir şekilde destekleme eğiliminde olmaktadır.

Her ne kadar meslek seçimi genellikle lise son sınıfta yapılırsa da kariyer gelişimi kuramcılarının göre erken çocukluk yıllarından itibaren bireyin içerisinde bulunduğu çevre kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir. Kuramsal açıdan incelendiğinde de Super (1990), Ginzberg (1984) ve Gottfredson (1981) gibi kariyer gelişim kuramcılarının göre bireylerin gelecekteki kariyer hedefleri için erken çocukluk yıllarından itibaren içerisinde bulundukları çevre kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu çevresel faktörler içerisinde özellikle aile faktörünün çocukların kariyer seçiminde yadsınamaz bir rolü bulunmaktadır. Yükseköğrenim kademesinde bulunan üniversitelerde birçok farklı bölüm bulunmakta ve ergenler bu çeşitlilik arasından seçim yapmak durumunda kalmaktadır. Bu süreç, çocuğu destekleyen ve kararını etkileyebilecek anne babaları da içine almaktadır. Bu

bağlamda, ebeveynlerin çocuklarının kariyerine ilişkin kararlarında etkilerinin olması beklendik bir durumdur (Whiston & Keller, 2004).

Super (1990), bireyin çevresini araştırmasının önemini vurgulayarak anahtar figürler olarak adlandırdığı ebeveynler ve diğer önemli kişilerin kariyer gelişimindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada ergenlik döneminin mesleki gelişim görevleri ele alınmaktadır. Keşfetme olarak adlandırılan bu dönemde ergenler, mesleklerin yaşamın bir parçası olduğunun farkına varmaktadır (Siyez, 2013). Ergen, genel mesleki hedeflerini belirleyerek planlar yapmakta ve bugünle gelecek arasında bağlantı kurmaya başlamaktadır. İlgi ve yeteneklerin gelişim yaşı kişiden kişiye değiştiği için Super'ın kuramında ifade edilen yaş aralıkları sadece yaklaşık olarak verilmektedir. Ergenlik dönemi boyunca kişiler bir değer sistemi geliştirmektedir. Farklı değerler farklı çocuklar için farklı zamanlarda gelişmektedir (Super, Thompson ve Lindeman, 1988). Ergenler bu dönemde sahip oldukları yeteneklerin farkına varır ancak kendi yeteneklerini değerlendirme yeteneği yeterince gelişmediği için genç ergenler adına çoğunlukla ebeveynleri karar vermektedir (Sharf, 2013).

Savickas'a (1991) göre ise bireylerin kariyere ilişkin seçimleri; ilgi, yetenek ve değerler gibi kişisel özelliklerin yanında aile, kültür ve içinde bulunulan çevre tarafından da şekillenmektedir. Tüm bu etkileşimleri daha bütüncül ele almak amacıyla; Lent, Brown ve Hackett (1994; 2000) tarafından Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ortaya konmuştur. Bu kuram, Holland (1973) ve Super (1990) gibi kuramcılardan beslenerek Bandura'nın Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramından etkilenmiştir. Söz konusu kuramda bireyin öz yeterliği, sonuç beklentileri ve amaçlarının etkileşimi, kariyer seçim modelini oluşturmaktadır. Patton ve McMahon, (2006), bu etkileşimleri ele alarak meta kuramsal bir çalışma olan Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması'nı ortaya koymuştur. Bu kuramda bireyi kariyer kararını etkileyen etmenler; bireysel sistem (yaş, cinsiyet, akademik öz yeterlik vb. etmenler), sosyal sistem (aile, öğretmen, arkadaş vb. etmenler) ve çevresel/toplumsal sistem (toplumdaki gruplar, eğitim kurumları, coğrafi konum vb. etmenler) olarak kategorileştirilmiştir.

Gençlerin istikrarlı bir kimlik yapısı oluşturmaya yardımcı olan sağlıklı aile sistemlerinin kariyer karar verme sürecini olumlu yönde etkilediğine inanılmaktadır (Bowlby, 1988; Ainsworth, 1989). Kariyer psikolojik danışmanları ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki kuramcılar; kariyer geliştirme literatüründe, hedef belirleme ve kariyer planlama konusunda aile faktörünün rolünü vurgulamaktadır (Hargrove, Inman ve Crane, 2005). Ergenler, öğretmenleri arkadaşları ve okul psikolojik danışmanlarının desteğine nazaran anne ve babalarının desteğini kariyer ve gelecek beklentilerini en çok etkileyen kaynak olarak görmektedir (Paa ve McWhirter, 2000). Eğer ergenler ebeveynlerinin kariyer gelişim sürecine

hiç katılmadıklarını düşünürlerse, kariyer kararı verme süreci için olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracak bir durum olan kariyer gelişimindeki ilerlemeyi yavaşlatma eğilimindedirler (Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes ve Shanahan, 2002).

Ülkemizde yapılan bazı araştırmalarda ergenlerin kariyer seçimlerinde ebeveynlerin, öğretmenlerin veya diğer önemli kişilerin önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Cenkseven-Önder, Kırdök ve Işık, 2010; Hamamcı, Bacanlı ve Doğan, 2013; Bacanlı, 2016; Özünlü ve Bacanlı, 2018; Bacanlı, Akyol, Kaynak ve Özhan, 2018). Bununla birlikte ebeveynler genellikle ergenlerden bulundukları sosyoekonomik koşullara uygun kariyerler seçmesini beklemektedir. Ergenler finansal açıdan ebeveynlerine bağımlıdır. Bu sebeple eğitimlerine finansal destek sağlamak amacıyla ebeveynlerinin isteklerine uymak zorunda kalabilmektedirler (Hamamcı, Bacanlı ve Doğan, 2013).

Kariyer karar verme güçlüklerini etkileyen faktörlerden bir diğeri ise bireyin öz yeterlik düzeyidir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda öz yeterlik kavramı oldukça önemli bir yer kaplamaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Öz yeterlik; bireylerin istedikleri sonuçları elde edebilmek için yeteneklerini organize etme ve harekete geçmeye ilişkin görüşleri olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986). Literatürde öz yeterlik (self-efficacy) kavramını tanımlamak için özyetkinlik, yetkinlik, yeterlik, öz yeterlik kavramları sıklıkla kullanılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçekle bağlantılı olarak "*yeterlik algısı*" kavramı tercih edilmiştir. Söz konusu kavram bireylerin belirli iş ve çalışma alanlarından ne bekledikleri açısından incelendiği gibi kariyer kararı bağlamında da incelenmiştir. Kariyer kararı bağlamında öz yeterlik, bireyin meslek seçimine ilişkin karar verme sürecinde başaracağına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Betz ve Hackett, 2006). Lent ve Brown (2006) tarafından yapılan çalışmada öz yeterlik inancı yüksek olan bireylerin daha düşük düzeyde kariyer kararsızlığı yaşadığı ve kariyer seçimlerinde sağlıklı seçimler yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer yapılanma sürecindeki ebeveyn etkisine dikkat çeken Keller ve Whiston (2008), ebeveyn ve çocuk arasındaki yüksek düzeydeki anlaşmazlıkların kariyer kararı verme özyeterliliğinin düşük seviyede olmasıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Karar vermede etkili olan bir diğer faktör gelecekle ilgili beklentilerdir. Gelecekle ilgili beklentiler, kişinin gelecekteki başarılarına ilişkili olumlu beklentilere sahip olması anlamına gelmektedir (Jessor, Turbin ve Costa, 2004). Tanımından da anlaşıldığı üzere kişinin gelecekteki başarılarına ilişkin olumlu bir beklenti içermesinden dolayı özünde hem iyimserlik hem de umut gibi olumlu duyguları da barındırmaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). İyimserlik ve umut gibi olumlu bir psikolojik yapı olan gelecek beklentisinin kariyer gelişimi ile ilişkili olması beklenmektedir. Büyükgöze-Kavas (2016) tarafından yapılan çalışmada kariyer uyumu

ile ilgili etmenler incelenmiş ve umut ve iyimserliğin kariyer uyumunu yordadığı ortaya konmuştur. Bu sonuca benzer olarak Wilkins ve diğerleri (2014), lise öğrencilerinde olumlu duygusal özellikler, kariyer uyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonucunda umut ve iyimserliğin kariyer uyumunu yordadığı ortaya konmuştur. Bu sonuçlara bakıldığında; bireylerin iyimserlik ve umut düzeyleri arttıkça kariyer uyum düzeyleri de artmaktadır. Diğer yandan, gelecekle ilgili beklentiler kariyer kararı verme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Ancak, geleceği hakkında iyimser ve umutlu olmak gibi olumlu özelliklere sahip bireylerin bir engelle karşılaştığında, bu engelin üstesinden başarıyla geleceğine inanılmaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Sonuç olarak ergenlerin kariyer planlamaları sürecine etki eden birçok değişken vardır. Bunlar; kişilik özellikleri, aile yapısı, aile içi ilişkiler, ailenin sosyoekonomik düzeyi, maddi destek süresi ve miktarı, ebeveynlerin kariyer beklentileri, ebeveynlerin karar sürecine olumlu ve olumsuz müdahaleleri, bireyin kariyer planlama ve keşfi becerisi, akılcı olmayan inançlar, kimlikle ilişkili faktörler, akademik benlik saygısı, bireyin öz yeterlik inancı, gelecek planları, kariyer kararı vermiş olma ve vermemiş olma durumu gibi birtakım faktörlerdir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Ülkemizde ergenlerin kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri yaşadığı yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur (Bacanlı ve diğerleri, 2013; Çakır, 2004; Doğan ve Bacanlı, 2012; Öztemel, 2013). Ancak bu alanda yapılan çalışmaların görece az olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar daha çok bireysel faktörlere odaklanırken ailenin etkisi konusunda daha temel düzeyde çalışmanın yapıldığı, ebeveynlik stillerine göre sınıflandırılan bir çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. Kariyer karar verme güçlüğünü ebeveynlik stilleri açısından incelemenin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Müdahale programları ve aile eğitim programlarının hazırlanmasında bu çalışmada elde edilen sonuçların yararlı olacağına inanılmaktadır. Aynı zamanda kariyerle ilgili Türkiye’de yapılan modelleme çalışmalarının sayıca az olduğu görülmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2011; Mutlu, 2018; Karacan Özdemir, 2019). Modelleme çalışmaları daha çok batı kültürlerinde yapıldığı için (Tokar, Withrow, Hall ve Moradi, 2003; Dietrich ve Kracke, 2009; Boerchi, D’Urso ve Pace, 2019) kültüre duyarlı çalışmaların önemi ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmanın bu boşluğu doldurması beklenmektedir.

Türk kültürü toplulukçu kültürlerden birisi olarak tarihte yer almıştır ancak tarihsel, sosyal ve ekonomik değişimlerle birlikte hem toplulukçu hem bireyci özelliklerin bir arada görüldüğü özerk-ilişkisel benlik yapısını kazanmıştır (Kağıtçıbaşı, 1996). Bu benlik yapısında toplulukçuluk, ilişkisel benliğe karşılık gelmekte; bireycilik ise özerk benliğe karşılık

gelmektedir. Türk toplumu büyük oranda özerk-ilişkisel benlik kurgusuna sahiptir (Kağıtçıbaşı, 1996; Uçar, 2017). Türk kültürü, 21.yüzyılın yarısından bu yana Batı kültürüyle oldukça etkileşimde olmasına rağmen toplulukçu kültüre özgü bazı özelliklerin (topluma uyum ve toplu karar alma vb.) hala baskın olduğu görülmektedir (Kağıtçıbaşı, 1997; Bacanlı, 2016). Türk öğrencilerin kariyer kararları, öğrencilerin kendi istekleri yerine ailevi ve toplumsal beklentilerden etkilenme eğilimindedir (Bacanlı, 2012b). Ebeveyn, aile, öğretmen ve akran beklentileri, Türk ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde dikkat çeken faktörlerdir (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013). Bu sebeple farklı kültürler bağlamında kariyer karar verme güçlüklerinin incelenmesi oldukça önemlidir.

Lise öğrencilerinde kariyere ilişkin ebeveynlik stillerini değerlendirmeye yönelik çalışmaların az olduğu görülmektedir. Az olmasının sebeplerinden bir tanesi bu değişkenleri ölçecek ölçme aracının olmamasıdır. Bu çalışma kapsamında da Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Böylelikle alan yazına ölçme aracı kazandırılırken bu kapsamda yapılacak çalışmaların artması beklenmektedir.

Kariyer kararı vermeyle ilgili farklı değişkenlerle çalışılmasına rağmen yukarıda da belirtildiği gibi lise öğrencileriyle yapılan çalışma sayısının az olduğu görülmektedir. Diğer yandan, bu kapsamda ilişkisel çalışmaların (Nota, Ferrari, Solberg ve Soresi, 2007; Sovet ve Metz, 2014) yer aldığı ancak yapısal eşitlik modellemesiyle yapılan çalışmalar incelendiğinde de düzenleyici değişken olarak ebeveynlik stillerinin yer almadığı görülmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2011; Mutlu, 2018; Karacan Özdemir, 2019). Bu yönüyle bu çalışmanın alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmanın genellenebilirliğinde örneklem seçim yöntemi önemli kriterlerden bir tanesidir. (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu bağlamda da bu çalışmada tesadüfi örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Örneklem belirlenmesinde çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılarak okullar gruplara ayrılmış ve ardından basit tesadüfi yöntem ile sınıflar ve şubeler belirlenmiştir. Dolayısıyla da bu çalışmadan elde edilen bulguların genellenebilirliğinin yüksek olduğu düşünülmektedir.

Kariyer kararı verme süreci, bireyin tüm hayatını şekillendirebilen ve birçok faktörden etkilenebilen dönüm noktalarından biri olarak tanımlanabilir. MEB 2023 vizyonunda da mesleki rehberlik ile ilgili çalışmalara ağırlık verilmesi önerisi yer almaktadır. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilecek sonuçların yeni kariyer müdahaleleri geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; lise öğrencilerinin yeterlik algısı düzeyleri ile kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin aracı rolünü incelemektir. Ayrıca, geliştirilen model üzerinde kariyere ilişkin algılanan ebeveynlik stillerinin herhangi bir düzenleyici rolünün olup olmadığının incelenmesi de araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

1.4. Hipotezler

1. Yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentiler aracı değişkendir.

2. Yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin aracı değişken olduğu model, kariyere ilişkin algılanan ebeveynlik stilleri (yetkili, yetkeci, yetersiz) tarafından düzenlenmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmadan elde edilecek olan veriler katılımcıların uygulanacak olan ölçme araçlarına verecekleri yanıtlarla sınırlıdır.
2. Araştırma, 2019–2020 eğitim öğretim yılında Aydın ilinde okumakta olan 568 lise öğrencisinin yanıtlarıyla sınırlıdır.
3. Kendini değerlendirme yöntemi olarak kâğıt kalem testi kullanılmıştır.

1.6. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan deneklerin ölçme araçlarına verdikleri cevaplar onların gerçek duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

2. Örneklem evreni temsil etmektedir.

1.7. Tanımlar

Yeterlik algısı: Ergenlerin sosyal ve akademik anlamda kendilerini ne kadar yeterli hissettikleridir (Özer ve diğerleri, 2016).

Gelecekle ilgili beklentiler: Kişinin gelecekteki başarılarına ilişkin olumlu beklentilere sahip olmasıdır (Jessor, Turbin ve Costa, 2004).

Kariyer kararı verme güçlükleri: Bireyin kariyer kararı verme sürecinde kendisinden ya da çevresinden kaynaklanan faktörler sebebiyle kendisine en uygun kariyer seçeneği yerine farklı kariyerlere yönelmesine neden olan kararsızlık durumudur (Gati, 1986).

Kariyere ilişkin algılanan yetkili ebeveynlik stili: Kariyerle ilgili süreçte müdahale edici olmayan ancak ergene gerekli desteğin sağlandığı ebeveynlik stilidir (Baumrind, 1991; Santrock, 2012; Boerchi ve Taglibue, 2018).

Kariyere ilişkin algılanan yetkeci ebeveynlik stili: Kariyerle ilgili süreçte müdahale edici ve ergenin beklentisinin üzerinde destek sağlayan ebeveynlik stilidir (Baumrind, 1991; Santrock, 2012; Boerchi ve Taglibue, 2018).

Kariyere ilişkin algılanan yetersiz ebeveynlik stili: Kariyerle ilgili süreçte tamamen ilgisiz ve ergene destek sağlamayan ebeveynlik stilidir (Baumrind, 1991; Santrock, 2012; Boerchi ve Taglibue, 2018).

1.8. Kısaltmalar

KİEDAÖ-TR: Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği Türkçe Formu

YAÖ: Yeterlik Algısı Ölçeği

GİBÖ: Gelecekle İlgili Beklentiler Ölçeği

DKKKGÖ: Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

DKKKGÖ-KF: Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Kısa Formu

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Ergenlik Döneminde Kariyer Gelişimi

Ergenlik; biyolojik, bilişsel ve sosyo-duygusal değişimleri içeren çocukluk ve yetişkinlik arasındaki geçiş dönemi olarak tanımlanmaktadır (Santrock, 2012). Ergenlik dönemi genel itibariyle yetişkinlik için bir hazırlık dönemidir. Bireylerin geleceği büyük oranda bu hazırlığın ne kadar etkili yapıldığına bağlıdır. İnsan gelişimini genellikle dönemler halinde açıklayan kuramcılar ergenliği giderek artan bir şekilde erken ergenlik ve geç ergenlik olarak ikiye ayırmaktadır. Erken ergenlik genellikle ortaokul döneminde başlamakta ve bedensel değişimin büyük kısmını kapsamaktadır. Geç ergenlik ise 13-15 yaştan itibaren 20'li yaşların başlarını kapsamaktadır. Bu dönemde bir önceki döneme göre kariyer ilgileri, karşı cinsle ilişkiler ve kimlik arayışı ön plana çıkmaktadır. Ergenliğin yaş aralığı kültürel ve tarihsel koşullara göre değişkenlik göstermesine rağmen dönemleri fark etmemizi sağlayan belli geçişler vardır. Örneğin; bedensel değişimler ve okul etkinlikleri ergenliğe girişin işaretlerini verirken, okulu bitirme ve tam zamanlı bir işe başlama durumu bir sonraki dönem olan yetişkinliğe girişin işaretlerini verebilmektedir (Santrock, 2012). Ergenlikten yetişkinliğe geçiş sürecinde olan çoğu birey hangi kariyer yolunu izlemek istediklerini, nasıl bir kimliğe sahip olmak istediklerini ve nasıl bir yaşam tarzına sahip olmak istediklerini keşfetme sürecindedir (Arnett, 2006). Bu döneme özgü gelişim görevlerinden biri de meslek seçimidir.

Her çocuk büyürken ileride hangi mesleğe sahip olmak istediğine dair hayaller kurmaktadır. Örneğin küçük bir çocuk ileride süper kahraman olmayı hayal ederken ergenlik döneminin başlamasıyla birlikte daha makul temellere dayalı kariyerler hakkında düşünmeye başlamaktadır. Yirmili yaşlara doğru ise birey ileride çalışmak istediği alanlar hakkında daha belirgin kararlar almaktadır. Meslek seçimini içeren bu dönem kariyer gelişiminde önemli yapı taşlarından biri olarak görülmektedir.

Kariyer sürecinin her aşamasında önemli gelişimsel görevlerle karşılaşmaktadır. Büyüme döneminde, küçük çocuğun görevleri, ilgi ve yeteneklerin gelişmesine katkıda bulunması beklenen çevreyi keşfetme ve hayal kurmayı içerir. Keşfetme döneminde billurlaşma, belirleme ve uygulama gibi kritik görevler ortaya çıkar. Genellikle ergenlik ve beliren yetişkinlik döneminde ortaya çıkan bu görevlerin başarılı bir şekilde çözülmesi, bireyin önce keşfetmesini daha sonra seçeneklerini daraltmasını ve sonunda bir kariyer seçimi yapmasını sağlar. Bu süreç, kariyer olgunluğuyla (Super, 1990) veya bir diğer ifadeyle bireyin içinde bulunduğu gelişim dönemine ait gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olması ile

sonuçlanır. Fırsatların, ilgilerin, değerlerin fark edilmesiyle genel mesleki hedeflerin belirlenmesi ve tercih edilen meslekle ilgili planların yapılması ergenlikte kariyer olgunluğunun göstergeleridir (Kidd, 2006; Maree, 2019). Kariyer olgunluğu yüksek olan bir ergenin meslek seçimi yapmaya hazır olduğu, kariyer olgunluğu yeterli düzeyde olmayanların ise yetersizlik ve başarısızlık duyguları yaşamamak adına karar vermeyi erteleyebilecekleri söylenebilir. Kariyer; bireylerin hayat boyu devam eden uğraşlarını ifade eder ve bireylerin kariyer süreçlerinde doyum sağlaması kişisel mutlulukları için oldukça önemlidir (Sharf, 2013). Bu sebeple meslek seçiminde sıklıkla dönüm noktası olan ergenlik dönemiyle ilgili araştırmaların yapılması oldukça önemlidir.

2.1.1. Ergenlik döneminde kariyer gelişiminde bireysel faktörlerin rolü

Keşfetme, karar verme ve planlama becerileri ergenlerin kariyer gelişimlerinde önemli rol oynamaktadır (Hirschi, Niles ve Akos, 2011). Ayrıca ebeveyn-ergen ilişkisinden büyük oranda etkilenen öz yeterlik, mesleki kimlik ve karar verme güçlükleri de ergenlerin kariyer gelişiminde rol oynayan merkezi unsurlardır. Çoğu ergen hayattan ve geleceklerinden yüksek beklentilere sahiptir ancak bu hedeflere nasıl ulaşacakları konusunda bu dönemde henüz tam olarak fikirleri oluşmamıştır. Bu süreçte amaçları ve gelecekte beklenenleri hakkında düşünceleri ve kariyer kararı vermeleri gerekmektedir (Damon, 2008). Super (1980), ergenlik dönemini keşif aşaması olarak nitelendirerek, kariyer keşfinin ergenlik döneminde yer alan çok önemli bir uyum davranışı olduğunu kabul etmektedir. Kişinin benliği hakkında ve iş dünyası hakkında bilgi toplaması anlamına gelen planlı keşif becerisine sahip olması bireylerin kariyer sürecini etkileyen başlıca etmenlerdendir (Patton ve Creed, 2007). Öz yeterlik, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda kariyer seçimi ile ilgili olarak incelenmekte ve kişinin mesleki bir karar vermek için başarılı bir şekilde hareket etme yeteneğine olan inanç olarak tanımlanmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 2002; Betz ve Hackett, 2006). Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda (Savickas, 2005) ise öz yeterlik kavramı kariyer güveni kavramına karşılık gelmektedir. Bahsedilen bu beceriler ergenlerin kariyer sürecinde önemli rol oynayan bireysel etmenlerdir.

Kariyer gelişimi aynı zamanda ergenlikte kimlik gelişimi ile ilişkilidir. Kimlik gelişim sürecinin de başlamasıyla birlikte ergenler meslek seçimleri ve ayrıca bir sonraki aşama olan kısa ve uzun dönemli hedefleri hakkında bir fikir sahibi olmaktadır (Santrock, 2012). Seçenekleri araştırma sürecinde olup henüz bir kimliğe bağlanmayan yani moratoryum kimlik statüsündeki bireylerin kariyer kararlılığı ve planlama durumu oldukça düşük bulunmuştur. Aynı sonuç henüz bir bağlanma gerçekleştirilmeyen ve henüz bir kriz yaşamayan dağınık kimlik statüsündeki ergenler için de aynı bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle, moratoryum ve dağınık

kimlik statüsündeki bireylerin mesleki planlar yapmada ve karar vermede güçlük yaşadıkları görülmektedir (Wallace-Brosious, Serafica ve Osipow, 1994).

2.1.2. Ergenlik döneminde kariyer gelişiminde ailesel faktörlerin rolü

Ergenlerin kariyer gelişimini etkileyen en önemli sosyal yapılar ebeveynler, akranlar, sosyoekonomik statü, okullar ve etnisitedir. Bu yapıların arasında ebeveynler, ergenlerin mesleki seçimlerini, meslekler ve değerler hakkında bilgilendirme yoluyla ve ergenlere sağladıkları imkanlar yoluyla etkilemektedir (Santrock, 2012). Örneğin; ebeveynleriyle kariyer elde etmede üniversiteye gidip gitmemenin önemine dair ve hangi mesleklere daha çok değer verdiklerine dair konuşan ergenler buna göre kendini yönlendirebilmektedir.

Kariyere özgü ebeveyn davranışları ve ebeveyn desteği, ergenlerin kariyer gelişimi ile oldukça ilişkilidir (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2005; Dietrich ve Kracke, 2009; Stărică, 2012). Ebeveynlerin kariyere ilişkin desteği, kariyer güvenini ve planlamasını geliştirmede önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Perry, Liu ve Pabian, 2010). Metheny ve McWhirter (2013) yaptıkları çalışmada bireyin karar verme sürecine en çok etki eden faktörün ebeveyn desteği olduğunu göstermektedir. Whiston ve Keller (2004) tarafından yapılan çalışmada ise çocukların kariyer gelişimi üzerinde ebeveynlerin beklentileri ve çocuğunu cesaretlendirme durumu gibi sürece dayanan faktörlerin, sosyo-ekonomik düzey ve ailedeki çocuk sayısı gibi aile yapısını oluşturan faktörlerden daha fazla bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Süreçle ilgili faktörlerin belirli örnekleri arasında ailenin kariyer planlaması, mesleki kimlik ve kariyer karar verme öz yeterliliği ile ilişkili olduğu görülen ailedeki duygusal iklim bulunmaktadır (Hargrove, Creagh ve Burgess, 2002; Hargrove, Inman ve Crane, 2005).

Ergenlerin kariyer gelişiminde aileyle ilgili faktörlerin rolüne baktığımızda, çalışmaların büyük çoğunluğu ebeveyn ile ergen arasındaki ilişkide bağlanma (Blustein, Walbridge, Friedlander ve Palladino, 1991), ebeveynlik stilleri (Tracey, Lent, Brown, Soresi ve Nota, 2006; Nota, Ferrari, Solberg ve Soresi, 2007; Howard, Ferrari, Nota, Solberg ve Soresi, 2009; Noack, Kracke, Gniewosz ve Dietrich, 2010) ve aile iklimi ve ailedeki işlevsel bozukluklar (Hargrove, Inman ve Crane, 2005; Ryan, Solberg ve Brown, 1996) gibi faktörleri ele almıştır. Bu çalışmaların sonuçları, güvenli bir bağlanma stiline, ebeveyn-ergen ilişkisinde bireyselleşmenin ve yetkili ebeveynliğin; kariyere ilişkin daha yüksek öz-yeterlik (Guay, Senecal, Gauthier ve Fernet, 2003; Lim ve Loo, 2003; O'Brien, Friedman, Tipton ve Linn, 2000), daha fazla kariyer keşfine yönelme davranışı (Kracke, 1997; Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, deFillipis ve Garcia, 2005) ve mesleki kimliğin daha erken gelişimi ile bağlantılı olduğunu göstermektedir (Tracey ve diğerleri, 2006).

Kariyer karar verme güçlüklerine odaklanan çalışmalar ise birbirinden farklı bulgular vermektedir. Bazı çalışmalar karar verme güçlükleri ile aileyle ilişkili faktörler arasında küçük ölçekte bir ilişki olduğunu ya da hiçbir ilişki olmadığını göstermektedir (Blustein ve diğerleri, 1991; Guerra ve Braungart-Rieker, 1999; Santos ve Coimbra, 2000). Bir grup araştırma ise kariyer karar verme güçlükleri ile aileyle ilişkili faktörler arasında öz yeterlik değişkeninin aracı etkisini göstermektedir (Guay ve diğerleri, 2003; Tokar, Withrow, Hall ve Moradi, 2003). Lisedeki ergenlerle yapılan diğer çalışmalar ise aileyle ilişkili faktörler ve karar verme güçlükleri arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermektedir (Santos, 2001; Dietrich ve Kracke, 2009). Ülkemizde Öztemel (2013) tarafından yapılan çalışmada ise aileden algılanan sosyal destek kariyer karar verme güçlüklerini etkilemektedir.

2.2. Kariyer Gelişimini Açıklamaya Yönelik Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları

1900'li yılların başında itibaren meslek seçimi ve kariyer gelişimi açıklamaya yönelik çok sayıda kuram ortaya konmuştur. Bu bölümde ise kariyer gelişiminde öne çıkan kuramlardan olan Ginzberg ve arkadaşlarının (1951) Mesleki Gelişim Kuramı, Super'ın Yaşam Boyu - Yaşam Alanı Kuramı (Super, 1953), Gottfredson'ın Daraltma-Uzlaşma Kuramı (Gottfredson, 1981), Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı (Krumboltz, 1994; 2009), Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005; 2009) ve McMahon ve Patton'ın Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması (McMahon ve Patton, 1995; 2006) yer almaktadır. Lent, Brown ve Hackett'ın Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent, Brown ve Hackett, 1994; 2000) karar verme ile ilgili olduğundan bir sonraki başlıkta ayrıntılı olarak yer almaktadır.

2.2.1. Mesleki Gelişim Kuramı

Ginzberg ve arkadaşlarının (1951) Mesleki Gelişim Kuramı, meslek seçim sürecini gelişimsel bakış açısıyla ele almıştır. Ginzberg ve arkadaşlarına göre meslek seçimi geri dönülemez bir süreçtir ve bireylerin istekleri ile onlara sağlanan olanakların uzlaşmasını içermektedir. Bu cümlede yer alan üç kavrama kuramda dikkat çekilmektedir. *Süreç*, meslek kararının ergenlik öncesi başlayarak yirmili yaşların başına kadarki süreçte gerçekleştiğini ifade etmektedir. Bu süreç büyük oranda *geri dönülmez*dir. Burada bireyin geçen zamanda ilgilerine yönelik yatırım yaptığı, eğer meslek seçiminde değişiklik yapmak istiyorsa yeni yöneldiği meslekle ilgili yatırım yapması gerektiği ifade edilmektedir. Bu kavramda zaman vurgusu vardır. Meslek seçiminin billurlaşması için *uzlaşmaya* ihtiyaç vardır. Burada bireyin istekleri ile ona sağlanan olanaklar arasında uzlaşması ifade edilmektedir. Ginzberg (1972) daha sonrasında bu tanımı yeniden çerçevlendirmiştir. Meslek seçimini bireyin meslek hazırlığı, amaçları ve çalışma dünyasının gerçekleri arasından en üst seviyede uyumu bulmak

için yaşam boyu devam eden bir süreç olarak tanımlanmıştır (Patton ve McMahon, 2014). Ginzberg ve arkadaşları kariyer seçim sürecini üç ana dönemde incelemektedir. Fantezi dönemi; 11 yaş öncesi dönemde yer alan meslekle ilgili oyunları içerir ve bu dönemde çocuğun ilerideki işi hakkında fantezileri vardır. Deneme dönemi; 11-17 yaş arasında ilgi ve yeteneklerin fark edildiği, değerlerin geliştiği dönemdir. Bu dönem bir işi gerektirdikleri ve işin sonuçlarının farkına varılmaktadır. Gerçekçi dönem; 17 yaşından genç yetişkinliğe kadar olan sürede meslek seçiminin belirginleştiği bir süreçtir (Zunker, 2006).

2.2.2. Yaşam Boyu - Yaşam Alanı Kuramı

Super'ın Yaşam Boyu - Yaşam Alanı Kuramı (Super, 1953), tüm yaşam boyunu kapsayan çok az kuramdan biridir. Benlik, yaşam boyu ve yaşam alanı kavramları bu kuramın en önemli kavramlarıdır ve benlik kavramı kuramın temelini oluşturmaktadır. Bireyin kendi algısına göre; sahip olduğu yetenekleri, amaçları, idealleri, özellikleri, değer ve yargılarının birleşimi "benlik" kavramını oluşturmaktadır. Super'a göre bireyler büyürken kendi kişilik özelliklerine, yeteneklerine ve rollerine ilişkin bir bakış açısı geliştirir ve sahip olduğu bu bilgilerle çeşitli meslekleri karşılaştırarak benlik kavramlarını mesleki alana geçirirler (Brown, 2003).

Bu kuram, doğumdan ölüme kadar olan insan gelişimini dönemler halinde ele almış ve mesleki gelişimle ilgili beş gelişim dönemi (büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme, çöküş) ortaya koymuştur. Büyüme (4-13 yaş), Keşfetme (14-24 yaş), Yerleşme (25-45 yaş), Sürdürme (45-65 yaş), Çöküş (65+ yaş) olarak dönemlere ayrılmıştır ve her evrede belli mesleki gelişim görevlerinin yerine getirilmesi gerekmektedir (Super, 1990; Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Devam eden yaşam süreçlerinde mesleki gelişim görevlerinin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi ile kariyer olgunluğu elde edilmektedir (Zunker, 2006; Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Yaşam alanı kavramı bireyin yaşam boyu herhangi bir zaman diliminde üstlendiği rolleri ifade etmektedir. Ev, toplum, okul ve iş ortamı gibi dört ana alanda ortaya çıkan bu rollerin bireyin yaşamındaki yeri ve bu rollere ayırdığı süre; içinde bulunulan yaşam dönemi ve yaşa göre farklılık göstermektedir (Gysbers, Heppner ve Johnston, 2003; Siyez, 2013). Kariyer alanında öne çıkan birçok araştırmacı; özellikle mesleki gelişim sürecini tanımlayan ve gelecekteki gelişim psikolojisi araştırmalarının ana akımını sağlayacak Super'ın kuramına destek vermiştir (Hackett, Lent ve Greenhaus, 1991).

2.2.3. Daraltma-Uzlaşma Kuramı

Gottfredson'ın Daraltma-Uzlaşma Kuramı (Gottfredson, 1981), kariyer hedeflerinin gelişim sürecini açıklamaktadır. Bireylerin bilişsel gelişimin önemini vurgulayan kuramda

entelektüel gelişimde bireysel farklılıkların, genetik, çevre, kişilik ve ilgilerin kariyer seçimi sürecinde önemli rol oynadığı vurgulanmaktadır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005). Gottfredson kuramını bir *öz yaratım* kuramı olarak betimlemektedir. Kişinin farklı mesleklerle ilgili halihazırdaki bilgisinin, benlik kavramı ve prestiji kapsayan çevresel etmenlerle birleşerek kendilerini yarattıkları süreç *öz yaratım* olarak adlandırılır (Siyez, 2013). Kariyer seçim süreci aynı zamanda bir yaşam alanı arama sürecidir. *Öz yaratım* süreci bireyin kendine uygun yaşam alanı bulmasına öncülük etmektedir (Sharf, 2013). Kuramda öne çıkan diğer kavramlar *daraltma* ve *uzlaşma* kavramlarıdır. Bu kavramlar ulaşılabilirlik ve elde edilebilirlik kavramlarıyla ilişkilidir. *Daraltma* bireylerin kendi benlik algısına uygun olmadığını düşündükleri alternatifleri elemesidir. Gottfredson (1981) çocuklar üzerinde daraltmanın dört aşamasını tanımlamıştır. Bu aşamalar; *Büyüklik ve Güce Yönelim* (3-5 yaş), *Cinsiyet Rollerine Yönelim* (6-8 yaş), *Sosyal Değerlendirmeye Yönelim* (9-13 yaş), *İçsel Biricik Benliğe Yönelim* (14 yaş ve üstü) olarak tanımlanmıştır. *Uzlaşma* ise bireylerin kendilerine göre daha ulaşılabilir alternatiflere yönelmesidir, saygınlık ve ilgiler arasından ödün verilebilir. Her birey hayat boyu kendini yönlendiren içsel pusulaya sahiptir. Bu pusula bireylerin zihinleri, özellikleri, ilgileri ve diğer çevresel faktörlerin birleşimiyle oluşur ve kariyer sürecine yön verir (Brown, 2003; Osipow, 1996).

2.2.4. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı

Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı (Krumboltz, 1994; 2009), davranışların ve bilişlerin önemini vurgulamakta ve iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım kariyer seçiminin kökenlerini açıklarken ikinci kısım kariyer danışmanlarının kariyerle ilgili sorunların çözümünde neler yapabileceğini ele almaktadır (Niles ve Hartung, 2000). Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'ndan beslenen bu kuramda, kariyer kararı vermenin bireyin çevresiyle etkileşimi sürecinde oluşan bir öğrenme yaşantısı olduğu kabul edilmektedir. Bu süreç, *üçlü karşılıklı bir etkileşim* olarak adlandırılmaktadır (Bandura, 1986). Bahsedilen süreci biçimlendiren başlıca dört etmen vardır; kalıtsal özellikler, çevresel koşul ve olaylar, öğrenme yaşantıları, göreve yaklaşım becerileri. Bu etmenlerin kendi aralarındaki dinamik etkileşimi her bireyde farklı sonuçlar vermektedir. Öğrenme deneyimleri ve göreve yaklaşım becerileri başka hiçbir kuramda olmadığı ölçüde vurgulanmaktadır (Özyürek, 2013; Sharf, 2013).

Bireyin önceki öğrenme deneyimlerinin sonucu kariyer tercihlerini oluşturmaktadır (Krumboltz ve Nichols, 1990). Krumboltz'un kuramı, her bireyin yaşam süresi boyunca edindiği benzersiz öğrenme deneyimlerinin, kariyer seçimini şekillendiren temel becerileri

geliştirdiğini vurgulamaktadır. Öğrenme sürecinde bireyler kendilerine ve dünyaya ilişkin genellemeler yapmaktadır. Bireylerin benliğine ve dünyaya dair genellemeleri de gelecekteki eylemlerine yön vermektedir. Bu süreci biçimlendiren dört grup etmen, bireyin hayatına dair dört alandaki genellemeleri şekillendirmektedir. *Yeteneğe dair kendine ilişkin genellemeler, ilgilere dair kendine ilişkin genellemeler, değerlere dair kendine ilişkin genellemeler, dünyayla ilgili genellemeler* olarak ayrılmaktadır. Dolayısıyla bu sosyal öğrenme modeli, öğrenme deneyimlerinin önemini ve mesleki seçim üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır. Kariyer karar verme süreci, kişinin ömrü boyunca kullanılabilecek önemli bir beceri olarak kabul edilmektedir (Zunker, 2006).

2.2.5. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005; 2009; 2012; 2013), sosyal ve bireysel yapılandırmacı bakış açısıyla bireylerin kariyerlerini nasıl inşa ettiklerini açıklamaktadır. Bu kuramda bireyler kendi kariyerlerini yapılandırmaktadır. Bireysel açıdan bakıldığında bireyler kendi gerçekliklerini yorumlayarak yapılandırır. Ancak bireyin gelişiminde bu tek başına etkili değildir, çevreye uyum da bu gelişimi şekillendirmektedir. Bu sebeple, psikodinamik, çevresel ve gelişimsel özellikleri dikkate alan bir meta-teoridir yani var olan kuramlardan üretilmiş kapsamlı bir kuramdır (Maree, 2014). Savickas'a (2005) göre bireylerin karşılaştığı durumlara ve çevresine uyum göstermesi önemlidir. Savickas bu adaptasyona, yaşam dönemleri ve olgunluk durumlarından daha çok önem vermiştir. Kariyer bireylerin kurduğu bir yapıdır ve bu kariyeri yapılandırmak bireylerin tüm hayatını geliştirebilir ve değiştirebilir. Kuramda bireylere kendilerini tanımlarına yardımcı olmak, çevreyle olan etkileşimleri ve öğrenmeleri aracılığıyla yaşamlarındaki anlam ve amacı nasıl oluşturduklarının farkına varmalarına yardımcı olmak amaçlanır. Bir diğer ifadeyle, yaşamlarını şekillendirmelerine yardımcı olmak amaçlanır. Bireylerin bir kariyer yolu seçmesi tek bir amaç değildir (Savickas, 2005). Bu kuramı temel alan kariyer danışmanlığında amaç bireylerin mesleki kişilik tiplerini, kariyer uyum yeteneğini ve yaşam temalarını ortaya çıkararak geliştirmektir.

Mesleki kişilik tipleri çocukluk döneminde şekillenmeye başlamaktadır. Dünyaya gelen her çocuk ailede aktör (*actor*) rolündedir. Kendi özelliklerine ve çevresel kurallara göre rolünü oynamaktadır (Savickas, 2011; 2013). Bu süreçte kişinin mesleki tercihlerinin ortaya çıkmasına yardımcı olan mesleki kimliği tanımlanmaya başlanmaktadır (Busacca, 2007). Çocuğun okul hayatının başlamasıyla birlikte aktör rolü sona ermekte ve çocuk kendi kariyerinin biçimlendiricisi (*agent*) rolüne girmektedir. Bu dönemde çocuk, öz düzenleme becerileriyle birlikte kendine hedefler koymaktadır (Savickas, 2011; 2013). Kariyer uyumu

bireyin şu anda olan ve gelecekte olması beklenen mesleki geçişler ve krizler ile başa çıkmasına hazır oluşunu gösteren psikososyal yapı olarak tanımlanmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas'a göre kariyer uyumu dört boyuttan oluşmaktadır: ilgi, kontrol, merak ve güven. İlgi, kişinin öncelikle kariyer sürecindeki fırsatların ve seçeneklerin farkında olması ve bunlara yönelmesi anlamına gelmektedir. Kontrol, mesleki geleceği üzerinde kontrole sahip olduğunu fark etmesi ve önündeki seçeneklere dair karar verebilme becerilerini kullanabilmesi anlamına gelmektedir. Merak, mesleklerin özellikleri ve gerekliliklerine dair çevresini araştırırken kendi ilgi, yetenek, değer gibi özelliklerini de değerlendirmesi anlamına gelmektedir. Güven ise tüm bu süreçleri yönetmede ve beklentilerine ulaşmada kendine güven duyması anlamına gelmektedir (Porfeli ve Savickas, 2012). Çocukluğunda aktör (*actor*), okula başlamasıyla özne (*agent*) rolüyle hayatını biçimlendiren birey böylelikle kendi hayat hikayesinin yazarı (*author*) haline gelmiştir. Bireylerin yaşam teması da bu şekilde oluşmaktadır. (Savickas, 2011).

2.2.6. Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması

McMahon ve Patton'ın Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması (McMahon ve Patton, 1995; 2006), Bronfenbrenner'in ekolojik yaklaşımını temel alan metakuramsal bir çalışmadır. Kuramda bireyin kariyer kararını etkileyen faktörler bireysel, sosyal ve çevresel-sosyal sistem olarak kategorilendirilmiştir. Bu sistemler yaşam boyu birbiriyle etkileşim halinde ve birbiriyle ilişkilidir. Sosyal sistem içerisinde aile, arkadaş, öğretmen çalışma yerleri, toplumdaki gruplar gibi kavramlar vardır. Bireysel sistem içerisinde yaş, cinsiyet, akademik öz yeterlik, kendilik algısı, değerler, sağlık, etnik durum gibi bir dizi özellik vardır. Çevresel-sosyal sistem içerisinde ise coğrafi koşullar, sosyoekonomik düzey, politik kararlar gibi faktörler yer almaktadır. Bu özelliklerin etkileşimi her bireyin kariyer seçimi sürecinde etkili olmaktadır. Bu faktörlerden bazıları zaman zaman daha baskın olsa da sıklıkla bu faktörlerin süreç içindeki etkileşimleri bireyin karar verme sürecinde belirleyici olmaktadır (McMahon ve Patton, 1995; 2018).

2.3. Kariyer Kararı Verme

Kariyer kararı verme dinamik ve çok yönlü bir süreçtir. Bireylerin gelecekte yapmak istediği mesleğe karar vermesini ifade etmektedir (Zhou ve Santos, 2007). Kariyer kararı verme kuramsal perspektifte değerlendirildiğinde özellikle Lent, Brown ve Hackett'ın Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent ve diğerleri, 1994; 2000) dikkat çekmektedir. Bu kuramda bireylerin başarılı bir şekilde bir şeyleri yapabileceğine ilişkin onların inançlarına odaklanılmaktadır. Bu inanç *öz yeterlik* olarak adlandırılmaktadır ve kuramın merkezinde yer

alır. Öz yeterlik bireyin kariyere ilişkin ilgilerinde, seçimlerinde, yeteneklerinde oldukça önemli rol oynamaktadır. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı'nda olduğu gibi Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı da Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı'na dayanmaktadır. Sosyal Bilişsel Kuram, *üçlü karşılıklı (triadic reciprocal)* etkileşim sistemi olarak bilinen üç faktörün etkileşimini temel almaktadır. Bu bağlantılı mekanizma; 1) içsel olan bilişsel ve duyuşsal durumlar gibi kişisel özellikler, 2) çevresel etkenler, 3) gerçek davranış faktörlerinden oluşmaktadır. Örneğin; kişisel özellikler çevreyi etkilerken aynı zamanda çevre kişisel özellikleri etkilemektedir (Özyürek, 2013).

Sosyal bilişsel kariyer kuramı için önemli olan ve kariyer kararı verme sürecini yöneten üç bilişsel kavram vardır: a) öz yeterlik, b) sonuç beklentileri ve c) kişisel hedefler. Ayrıca kariyer kararına engel teşkil edebilecek veya bu karara destek olabilecek bireyin dışında bağlamsal faktörler vardır (Lent ve diğerleri, 1994). Bu kuram dört farklı modele sahiptir: kariyer seçimi, ilgilerin gelişimi, eğitimsel ve mesleki performansı yordama, iş ve yaşam doyumunu yordama. Bu çalışmada kariyer seçim modeli ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.3.1. Öz Yeterlik

Bandura (1986) öz yeterlik kavramını, bireylerin istedikleri sonuçları elde edebilmek için yeteneklerini organize etme ve eyleme geçirmeye ilişkin görüşleri olarak tanımlamıştır. Bir diğer ifadeyle herhangi bir alandaki yeterliliğine dair inancı olarak özetlenebilir. Kişilerin hedefledikleri sonuçlara ulaşmak için tasarladıkları eylemlerle kendilerini organize etme konusundaki kapasitelerine ilişkin düşünceleri hayatlarını büyük oranda yönlendirmektedir (Sharf, 2013). Öz yeterlik, durumun içeriğine bağlı olarak değişir yani durağan değildir. Çevre, davranış ve diğer kişilerle etkileşim halindedir, değişebilir ve geliştirilebilir (Brown, 2002). Kişilerin sahip olduğu başarılı yaşantılar, diğerlerinden edindikleri geri bildirimler, cesaretlendirmeler, söz konusu işi yaparken duydukları keyif ve başarısını örnek aldıkları bireyler öz yeterlik inancının artmasında ya da azalmasında etkili olabilmektedir (Bandura, 1997; 2001). Tüm bunlara arasında en etkili faktör kişinin geçmişindeki başarı dolu yaşantılarıdır. Bireylerin herhangi bir alanda başarılı performans geçmişi varsa o alanla ilgili yeterlik inancını oluşturma ve artmaktadır. Aynı şekilde, başarısız yaşantılar bireylerin o alana dair öz yeterlik inancını büyük olasılıkla düşürmektedir. Herhangi bir alanda öz yeterliği düşük olan kişiler bu alanla ilgili işlerle karşılaştıklarında o işi başarılı bir şekilde yerine getiremeyeceklerini düşünerek o alandan uzaklaşmaktadır (Sharf, 2013). Lent ve diğerlerine (1994; 2000) göre yeterlik inançları genel değildir, belirli performans alanlarına özgüdür. Örneğin bir kişinin akademik alanda algıladığı yeterlik yüksekken sosyal alanda yeterlik algısı

düşük olabilir. Sonuç olarak öz yeterlik bireyin hem kariyere ilişkin davranışlarını hem de diğer davranışlarını etkileyen oldukça önemli kavramlardan biridir.

2.3.2. Sonuç Beklentileri

Bireylerin belirli davranışları yapmanın sonuçları hakkındaki kişisel inançları sonuç beklentileri olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlik bir şeyleri başarma yeteneğini tahmin etme ile ilişkiliyken sonuç beklentileri belirli davranışları gösterdikten sonra oluşabilecek durumlarla ilişkilidir (Brown, 2002). Sonuç beklentileri de öz yeterliğe benzer kaynaklardan kazanılmaktadır. Örneğin, 1) geçmişte yaşanan benzer olayların sonuçları, 2) diğer insanların elde ettiği sonuçları gözlemlleme, 3) kişinin kendi ortaya çıkardığı sonuçlar ve diğerlerinin verdiği tepkiler, 4) fiziksel ipuçlarına duyarlılık. Sonuç beklentisi aynı zamanda yetkinlik beklentisinden de etkilenmektedir (Brown, 2002). Bazı durumlarda bireylerin öz yeterliği yüksek ancak sonuç beklentileri düşük olabilir. Örneğin müzik alanında oldukça başarılı bir birey ileride bu alanda işe girebilme endişeleri sebebiyle bu alanda meslek sahibi olmak istemeyebilir. Bireyler sonucunda değerli sonuçlar elde edeceklerine inandıkları aktivitelerle daha çok ilgilenirken, sonucunun olumsuz veya kendileri için önemsiz olacağını düşündükleri eylemlerden kaçınmaktadırlar (Bandura, 2001). Sonuç beklentisi hem mesleki alanda hem de psikolojinin diğer alanlarında davranışı gerçekleştirmede anahtar rolü olan, önemli bir kavramdır. Sonuç beklentisi bireyin hem kariyere ilişkin davranışlarını hem de diğer davranışlarını etkileyen oldukça önemli kavramlardan biridir. (Özyürek, 2013).

2.3.3. Kişisel Hedefler

Bireyler, davranışlarını düzenlemesi ve herhangi bir dönemde davranışlarına rehberlik etmesi için hedefler oluşturmaktadır (Bandura, 1986). Örneğin avukat olma yolunda ilerleyen üniversite birinci sınıf öğrencisi bu yolda alt hedefler oluşturmalı ve hedefine yardımcı olarak eylemleri seçmelidir. Hedefler kişiyi motive edicidir ve hedeflere ulaştığımızda sağladığımız doyum son derece önemlidir. Bireyler kişisel hedefler belirleyerek kendi davranışlarını organize etmeye, yönetmeye ve sürdürmeye çalışmaktadır. Bireylerin hedeflerine yönelik ilerleme algısı, gelecekteki seçimlerin yeniden şekillenmesine yardımcı olabilecek önemli duygusal sonuçlara (örneğin; memnuniyet veya memnuniyetsizlik duyguları) neden olmaktadır (Lent ve Brown, 2013; Lent, 2005).

Sosyal bilişsel teori, insanların seçim ve performans hedeflerinin öz yeterlik ve sonuç beklentilerinden etkilendiğini savunmaktadır. Bireyin müzik performansı ile ilişkili güçlü öz-yeterlik ve olumlu sonuç beklentilerinin, bu alanda uygulamaya zaman ayırma, performans fırsatları arama ve belki de müzik alanında kariyer yapma gibi hedeflerinin olup olmamasını

etkilemektedir. Birinin hedeflerine ulaşma konusundaki ilerlemesinin veya ilerleme eksikliğinin, sırayla, öz yeterlik ve sonuç beklentileri üzerinde karşılıklı bir etkisi vardır. Başarılı bir hedef arayışı, olumlu bir döngü içinde öz yeterlik ve sonuç beklentilerini daha da güçlendirebilmektedir (Lent ve Brown, 2013). Bu nedenle bu kavramlar Sosyal Bilişsel Kuram'da önemli yer kaplamaktadır.

Öz yeterlik, “ Bu organizasyonu yapabilir miyim?” inancı ile ilişkilidir.

Sonuç beklentisi, “ Eğer bu organizasyonu iyi yaparsam ne olacak? inancı ile ilişkilidir.

Kişisel hedefler, “ Bu organizasyonu ne kadar çok ve ne kadar iyi yapmak istiyorum?” inancı ile ilişkilidir.

2.3.4. Bağlamsal Etkenler: Engeller ve Destekler

Lent ve diğerleri (2000; 2002) bireyin çevresiyle etkileşimde olduğunu ve birçok faktörün öz yeterliği, sonuç beklentilerini ve hedefleri etkilediğini kabul etmektedir. Bireylerin deneyimleri çeşitli olaylar ve durumlar bağlamında var olmaktadır. İki tür temel bağlamsal faktör tanımlanmaktadır. *Geçmiş bağlamsal faktörler*, bireyin kendi kültürüyle etkileşimde bulunması, cinsiyet rol beklentilerini öğrenmesiyle oluşmaktadır. Aynı zamanda bu faktörler sosyal ve akademik becerilerin geliştirilmesiyle içselleşmektedir. Bunun tam tersi olarak *seçim davranışına yakın bağlamsal etkiler* belirli kariyer seçim noktalarında ortaya çıkan çevresel etmenleri vurgulamaktadır. Çalışma yerindeki rol modelleri, herhangi bir alanda tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışma olanakları ve eğitime dair sağlanan maddi destek bu bağlama örnek verilebilir.

Bağlamsal faktörler kişilerin seçimine engel olabilmekte ya da kariyer seçimini destekleyebilmektedir. Bağlamsal olarak sürece en çok etki eden geçmişten ziyade yakın etkilere doğrudan ulaşılabilir. Buna örnek vermek gerekirse, yiyecek yemeğe her zaman ulaşamayan bir ailede büyüyen bir kişinin sürekli yiyecek aramaktansa maddi kaynak arayarak finansal sıkıntıyı çözmeye çabalaması daha makuldür (Sharf, 2013). İlgiler, yetenekler ve kişisel diğer özelliklere ek olarak engeller ve destekler de önemli araştırma konularıdır. Destekler ve engeller kariyer seçim sürecinde odak nokta olan öz yeterliği etkileyebilmektedir. (Lent ve diğerleri, 2003).

Sonuç olarak; daha önce de ifade edildiği gibi kariyer seçim sürecinde her birey kendine özgü bağlamda farklı etmenlerin etkileşimiyle biricik yollar edinmektedir. Günümüze kadar kariyer gelişimi ve karar verme süreçlerini ele alan birçok kuram ve model ortaya konmuştur (Osipow, 1990). Kariyer gelişimi kuramcıları, kariyer seçimi ve bu konulara ilişkin görüşleri ve araştırmaları bir araya getirerek kavramsal bir çerçeve oluşturmuşlardır.

Bahsedilen kuramların neredeyse hepsi bireylerin çevreleriyle (okul, iş, aile vb.) nasıl etkileşim içinde odaklanmakta ve bu geniş bakış açısıyla değerlendirilmektedir. Bu süreci açıklamaya çalışan kariyer seçim kuramları kariyer sürecinde etkili olan etmenleri açıklamakla birlikte birbirlerini tamamlar niteliktedir.

2.4. Ergenlik Döneminde Kariyer Kararı Verme ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde kariyer kararı verme güçlükleri ile ilişkili yurt içi ve yurt dışı çalışmalar ele alınmıştır.

2.4.1. Yurt İçi Araştırmalar

Kesici (2007) tarafından yapılan çalışmada anne baba tutumları (demokratik, otoriter, koruyucu/istekçi) ve rehberlik ihtiyaçları ile mesleki karar verme zorlukları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ortaöğretim öğrencilerinin anne baba tutumları ile kariyer kararı verme güçlükleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mutlu (2011) tarafından yapılan araştırmada lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeyi, kariyer karar verme yetkinlik beklentisi, öznel iyi oluş ve sosyoekonomik düzey arasındaki ilişki yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer karar verme yetkinlik beklentisi, öznel iyi oluş ve sosyoekonomik düzey değişkenlerinin kariyer karar verme güçlük düzeyi değişkenine ilişkin varyansın %30'unu açıkladığı bulunmuştur. Aynı araştırmada kariyer karar verme güçlük düzeyinin cinsiyet ve lise türüne göre de anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve bu değişkenlere göre kariyer karar verme güçlük düzeyinin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Büyüköze Kavas (2011) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını yordayan bazı değişkenler yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir. Bu değişkenler; algılanan anne baba tutumu (kabul/ilgi, kontrol/denetim, psikolojik özerklik), kontrol odağı, kariyer karar verme öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentileridir. 723 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışma bulgularına göre kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında doğrudan ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca, kariyer kararı verme öz-yeterliği, kontrol odağı düzeyi ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişki üzerinde aracı rol oynamaktadır. Kontrol odağı, algılanan anne baba tutumu, kariyer karar verme öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri değişkenleri kariyer kararsızlığına ilişkin varyansın %32'sini açıklamaktadır. Algılanan anne baba tutumları açısından incelendiğinde; ebeveynlerini kabul/ilgi ve psikolojik özerklik boyutunda algılayan bireylerin daha fazla kariyer karar verme öz-yeterliliğine sahip olduğu ve kariyer kararsızlıklarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Bacanlı (2012) tarafından 9.sınıf öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve öz- saygı) ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca kariyer karar verme güçlükleri sosyodemografik değişkenler açısından da değerlendirilmiştir. Bu değişkenler; cinsiyet, algılanan akademik başarı düzeyi ve meslek seçimi kararını verme/vermeme durumlarıdır. Kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin toplam varyansın %30'u, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar tarafından açıklanmaktadır. Dış kontrol değişkeni tek başına kariyer karar vermek güçlüklerinin en güçlü yordayıcısıdır. Bir başka ifadeyle bireyin yapacağı meslek seçimi üzerinde kendi dışındaki güçlerin daha etkili olduğuna dair akılcı olmayan inancı arttıkça kariyer kararı verme güçlükleri de artmaktadır. Aynı araştırmada kızların kariyer karar verme güçlükleri düzeyinin erkeklerden düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca kariyer kararını verip vermeme durumuna göre kariyer kararsızlıkları incelendiğinde, meslek kararını vermemiş bireylerin karar verme güçlüklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte; akademik başarısını iyi algılayan öğrenciler daha düşük kariyer karar verme güçlükleri düzeyine sahiptir.

Öztemel (2012) tarafından 282 lise öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada; kontrol odağı, kariyer karar verme öz yetkinlik ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; kariyer kararsızlığına ilişkin toplam varyansın %32'sini karar verme öz yetkinlikleri ve kontrol odağı birlikte açıklamaktadır. Kariyer kararsızlığının yordanmasında kontrol odağı değişkeninin tek başına anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Ayrıca bireylerin kariyer kararsızlığı düzeyi cinsiyet, okul türü, karar durumu ve sosyoekonomik düzeye göre karşılaştırılmıştır. Kariyer kararını henüz vermemiş bireylerin kariyer kararsızlığının yüksek olduğu ve erkeklerin daha çok kariyer kararsızlığı yaşadığı belirlenmiştir.

Bacanlı, Eşici ve Özünlü (2013) tarafından lise öğrencileri ile yapılan bir araştırmada kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin altı boyutların (hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği, tutarsız bilgi) sosyodemografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip gösterdiği incelenmiştir. Bu çalışmada sosyodemografik değişkenler olarak cinsiyet, sınıf düzeyi, algılanan akademik başarı, algılanan sosyoekonomik düzey, kariyer kararını verip vermeme durumu ve kariyer kararına güven derecesi ele alınmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, cinsiyete, sınıf düzeyine, algılanan akademik başarıya, kariyer kararına güven derecesine, algılanan sosyoekonomik düzeye göre kariyer kararı verme güçlüklerine ilişkin alt boyutların tamamının anlamlı bir farklılık gösterdiği kariyer kararını verip vermeme durumuna göre ise sadece bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutlarının anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya

koymaktadır. Buna göre erkeklerin kariyer kararı verme güçlüklerine ilişkin puan ortalamalarının kızlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

Öztemel (2013) tarafından 273 lise öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada; algılanan sosyal destek (ebeveyn, arkadaş, öğretmen) ile birlikte cinsiyet değişkeninin kariyer karar verme güçlükleri değişkeniyle ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre; kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin toplam varyansın %5'ini, algılanan sosyal destek ve cinsiyet birlikte açıklamaktadır. Sonuçlara bakıldığında; aileden ve öğretmenlerden algılanan sosyal desteğin artmasıyla kariyer karar verme güçlükleri azalmaktadır. Bunun yanında arkadaştan algılanan sosyal destek arttıkça bireylerin kariyer karar verme güçlükleri düzeyi de aynı şekilde artmaktadır. Cinsiyet açısından incelendiğinde ise kızlar erkeklere oranla daha fazla karar verme güçlüğü yaşamaktadır.

Gökçe ve Traş (2017) tarafından yapılan çalışmada kariyer karar verme güçlükleri ve ego kimlik statüleri (başarılı kimlik, moratoryum kimlik, ipotekli kimlik ve dağınık kimlik) arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca kariyer karar verme güçlükleri değişkeni cinsiyet ve algılanan sosyoekonomik düzey değişkenleri açısından da incelenmiştir. 608 lise öğrencisinden elde edilen sonuçlara göre sosyoekonomik düzey, öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeyleri üzerinde belirleyicidir. Bu sonuç, sosyoekonomik düzeyi yüksek öğrencilerin meslekler ve kendileri hakkında bilgiye erişiminin kolay olduğu yönünde yorumlanmıştır. Kariyer kararı verme güçlükleri toplam puanının ego kimlik statüleri tarafından ne düzeyde yordandığı incelendiğinde başarılı kimlik, moratoryum kimlik ve dağınık kimliğin önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir.

Bahadır (2018) tarafından yapılan çalışmada lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileri anne baba tutumları ve başa çıkma stilleri açısından incelenmiştir. “sorumluluk ve kabul” içeren anne baba tutumu arttıkça kariyer kararı yetkinlik beklentisi de artmaktadır. Ayrıca; başa çıkma biçimleri açısından incelendiğinde “aktif başa çıkma” arttıkça yetkinlik beklentisi artmakta, “olumsuz başa çıkma” arttıkça ise yetkinlik beklentisi azalmaktadır.

Nalbantoğlu Yılmaz ve Çetin Gündüz (2018) tarafından yapılan çalışmada; aile etkisine yönelik ve meslek seçimine yönelik kariyer kaygılarının mesleki kararsızlık üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir. Araştırma sonucunda, aile etkisine yönelik kariyer kaygısının mesleki kararsızlık değişkenine ilişkin varyansın %28'ini açıkladığı saptanmıştır. Bununla birlikte meslek seçimine yönelik kariyer kaygısı, mesleki kararsızlık değişkenine ilişkin varyansın %40'ını açıklamaktadır. Bu bulgulara göre lise öğrencilerinin

mesleki kararsızlıkları artıkça aile etkisine yönelik ve meslek seçimine yönelik yaşanan kariyer kaygıları da artmaktadır.

Mutlu (2018) tarafından yapılan araştırmada; kariyer belirleyicileri, kariyer araştırma düzeyleri ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir. Araştırmada kariyer belirleyici değişkenler olarak *kariyer kararı yetkinlik beklentisi, akademik öz-yeterlilik, etnik kökene ve cinsiyete dayalı beklentiler, olumsuz sosyal yaşantılar ve aile-arkadaş-öğretmen desteği* ele alınmıştır. Kariyer araştırma düzeyleri olarak *bireysel araştırma, çevresel araştırma ve planlı-sistemli çevresel araştırma* ele alınmıştır. 836 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre; algılanan aile desteği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide çevresel kariyer araştırmanın aracı değişken olduğu belirlenmiştir. Ayrıca; kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide çevresel kariyer araştırma ve bireysel kariyer araştırma değişkenlerinin aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Aynı araştırmada, akademik öz-yeterlilik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye bireysel kariyer araştırma değişkeni aracılık etmektedir. Sonuç olarak bu çalışmanın bulguları, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı üzerinde sosyal/çevresel sistemden ziyade bireysel sistemin daha etkili olduğunu göstermektedir.

Harman ve Kırdök (2018) tarafından yapılan çalışmada lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki olgunluğun kariyer karar verme güçlükleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bulgulara göre; mesleki olgunluk kariyer karar verme güçlüklerini yordamaktadır. Denetim odağı açısından incelendiğinde, iç denetimli öğrenciler dış denetimli olanlarla karşılaştırıldığında, mesleki olgunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini daha fazla yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Karacan Özdemir (2019) tarafından yapılan çalışmada kariyer uyumluluğu ve cinsiyetin, kariyer kararı verme güçlüğü üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir. 702 lise öğrencisi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre kariyer uyumluluğunun tüm boyutları (ilgi, kontrol, merak ve güven), kariyer karar verme güçlüklerinin üç kategorisine (hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi) önemli bir katkıda bulunmamaktadır. Bulgulara bakıldığında kaygı, hazırlık eksikliği ile negatif ancak bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi ile pozitif yönde ilişki göstermektedir. Kontrol, sadece hazırlık eksikliği ile negatif ilişkili bulunmuştur. Merak, hazırlık eksikliği ile pozitif fakat bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi ile negatif korelasyon göstermektedir. Güven, herhangi bir kariyer kararı verme güçlüğü boyutu ile ilişki göstermemektedir. Araştırmada, kariyer kararı verme güçlük düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır.

Kirazcı (2019) tarafından yapılan çalışmada kariyer karar verme güçlüklerinin ve kariyer karar verme öz yetkinliklerinin kariyer karar verme belirsizliğine toleransı ne derece yordadığı incelenmiştir. Kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği değişkenleri kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin alt boyutlarından tercihe ilişkin varyansın %22'sini, toleransa ilişkin varyansın %19'unu, isteksizliğe ilişkin varyansın %20'sini açıklamaktadır. Aynı çalışmada bireylerin kariyer karar verme belirsizliğine toleransının geleceğe ilişkin düşüncelerine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucunda tercih, tolerans ve isteksizlik boyutlarının her birinde anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Gelecek hakkında sahip olunan görüşler; “geleceğim belirsiz” , “geleceğim şimdikinden kötü olacak” ve “geleceğim şimdikinden iyi olacak” şeklinde ifade edilmiştir. Bulgulara göre; tercih ve tolerans alt boyutunda geleceğinin belirsiz ve şimdikinden daha kötü olacağını belirten gruplar ile geleceğinin şimdikinden iyi olacağını belirten grup arasında farklılaşma belirlenmiştir. İsteksizlik alt boyutunda geleceğinin kötü olacağını düşünenler ile geleceğinin iyi olacağını düşünen grup arasında farklılaşma belirlenmiştir.

Dursun ve Kara (2019) tarafından ortaöğretim öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileri ve kariyer seçiminde aile etkileri ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; kariyer karar verme güçlüklerine ait toplam varyansın %6'sı kariyer kararı yetkinlik beklentisi tarafından açıklanmaktadır. Aynı çalışmada; kariyer seçiminde aile etkisinin ve kariyer kararı yetkinlik beklentisinin kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı ve önemli düzeyde yordadığı görülmektedir.

2.4.2. Yurt Dışı Araştırmalar

Nota, Ferrari, Solberg ve Soresi (2007) tarafından 253 İtalyan lise öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada, aile desteği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer araştırma öz-yeterliğin aracılık rolü test edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında aile desteğinin hem kariyer öz-yeterlik inançlarını hem de kariyer kararı vermeyi etkilediği bulunmuştur. Bununla birlikte, aile desteği ile kariyer araştırma öz-yeterliği arasında ve kariyer araştırma öz-yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında doğrudan ilişkiler bulunmuştur.

Dietrich ve Kracke (2009) tarafından 359 Alman ergen üzerinde yapılan çalışmada; kariyere ilişkin ebeveyn davranışlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen üç boyutlu (destekleyici, müdahale edici, ilgisiz) ölçek test edilmiş ardından kariyer keşfi ile kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Kariyere ilişkin algılanan ebeveyn davranışları, kariyer keşfi ve kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir. Ailenin desteği, kariyer keşfi ile pozitif yönde ilişki gösterirken

müdahale edici ve ilgisiz ebeveyn davranışları kariyer kararı verme güçlükleri ile ilişkili bulunmuştur. Bunlara ek olarak; destek ve keşif arasındaki ilişki, müdahale edici ve ilgisiz ebeveyn davranışları tarafından düzenlenirken; müdahale edici ile kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişki ise destekleyici ebeveyn davranışı tarafından düzenlenmektedir.

Santos, Wang ve Lewis (2018) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekâ, kariyer kararı verme güçlüğü ve kariyer kararı verme öz-yeterliliği arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir. 472 üniversite öğrencisinden elde edilen bulgulara göre; duygusal zekâ ve kariyer karar verme zorlukları arasındaki ilişkiye kariyer kararı verme öz-yeterliliği aracılık etmektedir. Duygusal zekanın yüksek olması daha az kariyer kararı verme güçlüğü yaşanmasına yol açmaktadır.

Storme ve Çelik (2018) tarafından yapılan araştırmada kariyer keşfi ile kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişkide yaratıcı öz-yeterlilik değişkeninin aracılık rolü incelenmiştir. Üniversite öğrencileriyle yapılan araştırma sonuçlarına göre düşük seviyede yaratıcı öz-yeterlilik gösteren bireyler arasında; kariyer seçenekleri ile ilgili çevresel keşif ve kendi kendine keşif değişkenleri sırasıyla kişinin kariyer yolu ve genel kararsızlığa ilişkin işlevsiz inançlarıyla ilişkili bulunmuştur.

Storme, Çelik ve Myszkowski (2019) tarafından yapılan çalışmada kariyer kararı belirsizliğine tolerans ile kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkide kariyer kararına ilişkin öz-yeterliliğin aracılık etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kariyer kararına ilişkin öz-yeterlilik, belirsizliğe tolerans ile kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Önerilen model, sosyal öğrenme deneyimlerinde belirsizliğe toleransın önemli bir rol oynadığını ve bunun sonucunda kariyer kararı verme sürecinde bireylerin yaşadıkları güçlükleri etkileyen öz-yeterlilik inançlarının oluştuğunu göstermektedir.

Peçjak, Podlesek ve Pirc (2019) tarafından yapılan çalışmada kariyer karar verme stillerinin (özgüvenli, kaçınan, panik, dürtüsel) kariyer kararı verme güçlükleri (içsel çatışmalar, dışsal çatışmalar, bilgi eksikliği, işlevsel olmayan inançlar) ile ilişkisi araştırılmıştır. 792 Slovak ortaokul son sınıf öğrencisi ile yapılan çalışmanın bulguları incelendiğinde panik stiline sahip olan bireylerin daha fazla kariyer kararı verme güçlüğü yaşadığı belirlenmiştir. Aynı çalışmada kız öğrencilerin daha fazla kariyer kararı verme güçlüğü yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kulcsár, Dobrea, ve Balázs (2020) tarafından yapılan çalışmada kariyer kararı verme güçlükleri ile ergenlerin olumsuz duyguları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Romanya’da 384 ergen üzerinde yapılan araştırma bulgularına göre kariyer kararı verme güçlüklerinin işlevsel olmayan olumsuz duygular ile ilişkili olduğu ve bu ilişkinin endişe ile düzenlendiği

belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle; lise öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri, endişe ile etkileşime girerek işlevsel olmayan olumsuz duyguların artmasına neden olmaktadır.

Levin, Braunstein-Bercovitz, Lipshits-Braziler, Gati ve Rossier (2020) tarafından yapılan çalışmada Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nin (Gati, Krausz ve Osipow, 1996) yapısal özellikleri 7 ülkeden 32,556 kişinin verisi kullanılarak ülke, cinsiyet, yaş, ve kariyer kararı verme durumu değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırmanın yapıldığı ülkeler; Avustralya, Kanada, Çin, Hindistan, Güney Afrika, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'dir. Ülke, cinsiyet ve yaş değişkenleri açısından ölçüm değişmezliği sağlanmıştır. Kariyer kararı verme güçlükleri puanı doğu ülkelerinde (Çin ve Hindistan) batı ülkelerinden (Avustralya ve ABD) daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuca göre doğu ülkelerinin daha fazla kariyer kararı verme güçlüğü yaşadığı söylenebilir.

Udayar ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında kariyer kararsızlığı ile dört tür öz değerlendirme (genelleştirilmiş öz-yeterlik, süreçle ilgili öz-yeterlik, içerikle ilgili öz-yeterlik ve öz saygı) arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, dört tür öz değerlendirmelerin kariyer karar verme güçlükleri ve nedenleriyle (hazır bulunmama, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi) farklı şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Sosyal bilişsel kariyer kuramı ile paralel olarak elde edilen bulgular, kişinin bir kariyer kararı alma sürecinde başarılı bir şekilde ilerlemek için yeterli stratejileri kullanma yeteneğine olan inancı olarak ifade edilen özyeterlik, kariyer kararını yordayan en güçlü değişken olarak bulunmuştur. Aynı çalışmada benlik saygısı düzeyi ne kadar yüksek olursa, kararsızlık düzeyinin de o kadar düşük olduğu ortaya konmuştur. Son olarak elde edilen sonuçlar, kararsızlığın yordanmasında kariyerle ilgili kararsızlıktan ziyade sürece bağlı öz-yeterliliğin daha önemli olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, kariyer karar verme öz yeterliliğinin sadece kariyer karar verme süreciyle ilgili anlık zorlukların üstesinden gelmek için değil; aynı zamanda karar vermede daha kronik zorlukların üstesinden gelmek için de etkinleştirilebileceği anlamına gelmektedir.

Yurt içi ve yurt dışı yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde son yıllarda kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili yapılan çalışmaların artış gösterdiği ve sıklıkla ele alınan değişkenler arasında kişilik özellikleri, kontrol odağı, ebeveyn kariyer beklentileri, aileyle ilişkili değişkenler ve kimlikle ilişkili değişkenlerin olduğu görülmüştür.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve veri çözümleme teknikleri ile ilgili bilgilere yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlüklerinin arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin aracı rolü incelenecektir. Araştırmanın *bağımlı* değişkeni kariyer karar verme güçlükleri, *bağımsız* değişkeni yeterlik algısı, *aracı (mediator)* değişkeni gelecekle ilgili beklentiler ve *düzenleyici (moderator)* değişkeni kariyere ilişkin ebeveyn stilleridir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli çerçevesinde incelenmiştir. Yapısal eşitlik analizleri, değişkenler arasında birden fazla ilişkiyi incelemektedir (Kline, 2011).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Aydın il merkezinde yer alan resmi liselere devam eden öğrenciler oluşturmaktadır. MEB tarafından yayınlanan Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2017-2018 Kılavuzuna göre Aydın ilinde, İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması 3. düzey resmi - özel ayrımında, yerleşim yerine göre ortaöğretimde bulunan öğrenci sayısı resmi kurumlarda 46 208 olarak raporlanmıştır (Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2018). Araştırma örnekleminin belirlenmesi için ilk olarak uygun örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Buna göre %4 hata payı ve %95 güven aralığı için evreni temsil edebilme gücüne sahip örneklem büyüklüğü 593 olarak belirlenmiştir. Belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşmak için de çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklemdeki liseler birer tabaka olarak kabul edilerek ve her tabakadan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile sınıflar ve katılımcılar belirlenmiştir.

Araştırmada 600 lise öğrencisinden veri toplanmıştır. Veri girişi sırasında bazı katılımcıların soruların %5'inden fazlasını cevaplamadığı, bazı katılımcıların ise belirli bir örüntüyle işaretlediği gözlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu nitelikteki 23 veri, veri kümesinden çıkarılmıştır. 577 kişi ile analizlere devam edilmiştir. Ardından yapısal eşitlik modellemesi için gerekli olan varsayımlar incelendikten sonra 9 katılımcıdan elde edilen veri uç değer olduğu için araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Sonuç olarak araştırmanın örneklemini 325'i (%57.2) kız, 243'ü (%42.8) erkek 568 lise öğrencisinden oluşmaktadır. Örneklemin yaş aralığı 14-19 arası değişmekte olup yaş

ortalaması $\bar{x} = 16.26$ ($ss = 1.10$) olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 568 katılımcının diğer sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1 *Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri*

Değişkenler		f	%
Sınıf düzeyi	9.sınıf	131	23.1
	10.sınıf	196	34.5
	11.sınıf	147	25.9
	12.sınıf	94	16.5
Anne eğitim düzeyi	İlkokul mezunu	139	24.6
	Ortaokul mezunu	88	15.6
	Lise mezunu	145	25.7
	Yüksekokul mezunu	29	5.1
	Lisans (üniversite) mezunu	146	25.8
	Diğer	18	3.2
Baba eğitim düzeyi	İlkokul mezunu	106	18.9
	Ortaokul mezunu	90	16
	Lise mezunu	120	21.4
	Yüksekokul mezunu	36	6.4
	Lisans (üniversite) mezunu	194	34.6
	Diğer	15	2.7
Anne baba birliktelik durumu	Birlikte	503	89.2
	Boşanmış	48	8.5
	Diğer	13	2.3
	Hayatta	566	99.8

Annenin hayatta olma durumu	Hayatta değil	1	.2
Babanın hayatta olma durumu	Hayatta	556	98.2
	Hayatta değil	10	1.8
Kendisi dahil kardeş sayısı	1	55	9.7
	2	302	53.2
	3	139	24.5
	4	45	7.9
	5	26	4.6
	6 ve daha fazla	1	.2
Ailenin kaçınıcı çocuğu olma durumu	1	282	50.6
	2	206	37
	3	43	7.7
	4	17	3.1
	5	3	.5
	6 ve daha fazla	6	1.1
Ailede okula giden çocuk sayısı	1	122	21.6
	2	311	55
	3	101	17.9
	4	22	3.9
	5	8	1.4
	6 ve daha fazla	1	.2

Tablo 1’de görüldüğü üzere; araştırmaya katılan öğrencilerin 131’i (%23.1) dokuzuncu sınıf, 196’sı (%34.5) onuncu sınıf, 147’si (%25.9) on birinci sınıf, 94’ü (%16.5) on ikinci sınıf düzeyindedir. Katılımcıların anne eğitim düzeyine bakıldığında 139’u (24.6) ilkokul mezunu, 88’i (%15.6) ortaokul mezunu, 145’i (%25.7) lise mezunu, 29’u (%5.1) yüksekokul mezunu, 146’sı (%25.8) lisans mezunudur. Katılımcıların baba eğitim düzeyine bakıldığında 106’sı (%18.9) ilkokul mezunu, 90’ı (%16) ortaokul mezunu, 120’si (%21.4) lise mezunu, 36’sı (%6.4) yüksekokul mezunu, 194’ü (%34.6) lisans mezunudur. Katılımcıların anne baba birlikte yaşama durumuna bakıldığında 503’ü (%89.2) birlikte yaşadığı, 48’inin (%8.5) boşanmış olduğu, 13’ünün (%2.3) diğer şıkkını işaretlediği görülmektedir. Annenin hayatta olma durumuna bakıldığında katılımcıların 566’sının (%99.8) hayatta olduğu, 1 kişinin (%0.2) hayatta olmadığı görülmektedir. Babanın hayatta olma durumuna bakıldığında katılımcıların 556’sının (%98.2) hayatta olduğu, 10 kişinin (%1.8) hayatta olmadığı görülmektedir. Katılımcıların kendisi dahil kardeş sayısına bakıldığında çoğunluğu oluşturan 302’sinin (%53.2) iki kardeş olduğu, ailenin kaçınıcı çocuğu olma durumuna bakıldığında çoğunluğunun ailenin birinci (n=282, %50.6) ve ikinci çocuğu olduğu (n=206, %37) görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak “Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Kısa Formu” , “Yeterlik Algısı Ölçeği” , “Gelecekle İlgili Beklentiler Ölçeği”, “Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği – Türkçe Formu” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Veri toplama araçları ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.3.1. Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Kısa Formu (DKKKGÖ-KF)

DKKKGÖ Kısa Formu için Öztemel (2014) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin 53 maddelik (1 ısınma, 2 geçerlik ve 50 güçlük maddesi) uzun versiyonundan kısa forma seçilecek maddeler açıklayıcı faktör analizinden yararlanarak belirlenmiştir. 11 alt kategorinin her birinde en yüksek faktör yüküne sahip maddelerden 2’ser madde olmak üzere 22 madde seçilmiştir. Seçilen bu maddelere bir ısınma, 2 geçerlik maddesi aynen eklenerek Türkçe DKKKGÖ’nün 25 maddelik kısa formu (DKKKGÖ-KF) oluşturulmuştur. Ölçek maddelerine örnek olarak “İnsanların çoğu işlerini sevmez”, “Meslek kararında bir hata yapmaktan ve benim için doğru mesleği seçememekten korkarım”, “Sık sık başarısızım hissine kapılıyorum” maddeleri verilebilir (Ek-1). Ölçek, “1 = bana hiç uymuyor” ve “9 = bana tamamıyla uyuyor”

arası 9’lu Likert tipinde derecelendirilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar kariyer kararı verme güçlüğünün yüksek olduğu anlamına gelmektedir. DKKKGÖ-KF’nin bütünü ve üç temel kategori düzeyinde iç tutarlılığı Cronbach alfa (α) katsayısı ile hesaplanmıştır. İç tutarlılık katsayısı ölçeğin bütünü için .88’dir. Temel kategorilere bakıldığında; “karamsar görüşler” için .65, “kaygı” için .84 ve “öz ve kimlik” için .77 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa (α) katsayısı bütünü için .88’dir. Temel kategorilere bakıldığında; “karamsar görüşler” için .68, “kaygı” için .88 ve “öz ve kimlik” için .81 olarak bulunmuştur.

3.3.2. Ergenler için Yeterlik Algısı Ölçeği (YAÖ)

Özer ve diğerleri (2016) tarafından öğrencilerin akademik ve sosyal yeterlik algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, 5’li Likert tipinde derecelendirilen toplam 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerine örnek olarak “Yeni insanlar tanımaktan hoşlanırım”, “Akademik başarımdan memnunum”, “Sosyal etkinlikler düzenlemede başarılıyım” maddeleri verilebilir (Ek-2). Ölçekten alınan puanlar 30-150 arasındadır ve yüksek puanlar algılanan yeterliliğin arttığı anlamına gelmektedir. İki ayrı lise öğrencisi örnekleminde test edilen ölçeğin Cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayıları akademik yeterlilik boyutu için .90 ve .93, sosyal yeterlilik boyutu için .82 ve .86 bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için iç tutarlık Cronbach alfa (α) katsayısı ise .91 olarak hesaplanmıştır. (Özer ve diğerleri, 2016). Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa (α) katsayısı sosyal yeterlilik için .89 ve akademik yeterlilik için .91, bütünü için iç tutarlık Cronbach alfa (α) katsayısı ise .92 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Gelecekle İlgili Beklentiler Ölçeği (GİBÖ)

GİBÖ, kişinin gelecekteki başarılarına ilişkin beklentilere sahip olmasıdır. Jessor, Turbin ve Costa (2004) tarafından geliştirilmiş olan Ergen Sağlığı ve Gelişimi Envanteri (Adolescent Health and Development Questionnaire) altında yer alan Kişilik, Algılanan Çevre ve Davranış Sistemi içerisindeki motivasyonel yapının bir parçasıdır. Ölçek, “çok yüksek” ve “çok düşük” arası 5’li Likert tipinde derecelendirilen toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerine örnek olarak “liseden mezun olmak”, “iyi bir işe sahip olmak” maddeleri verilebilir (Ek-3). Ölçekten alınan puanlar 5-25 arasındadır ve yüksek puanlar gelecek ile ilgili beklentilerin arttığı anlamına gelmektedir. Siyez (2006) tarafından lise öğrencileriyle yapılan uyarlama çalışmasında faktör yükleri açıklayıcı faktör analiziyle incelenmiş ve .83 ile .74 arasında değiştiği görülmüştür. Aynı çalışmada, Cronbach alfa (α) güvenirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa (α) katsayısı .70 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği - Türkçe Formu (KİEDAÖ-TR)

Orijinali Boerchi ve Tagliabue (2018) tarafından geliştirilen, ebeveynlerin kariyer desteğine ilişkin ergenlerin algılarını ölçen bu ölçek, her faktörde 6'şar maddenin olduğu 3 faktörden (Destekleyici, Müdahale Edici, İlgisiz) ve her bir faktörde eğitim ve iş olarak ebeveynden algılanan destek ayrı ayrı değerlendirildiği 6 alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert derecelendirmesine sahip olan bu ölçekten alınan puanların artması algılanan ebeveyn desteğinin, müdahale ediciliğin ve ilgisizliğin arttığı anlamına gelmektedir. Ölçeğin orijinaline ilişkin McDonald's Omega (ω) güvenirlik katsayıları Destekleyici, Müdahale Edici ve İlgisiz alt faktörleri için sırasıyla .83, .78 ve .82 olarak bulunmuştur. Alt ölçekler arasındaki korelasyon katsayıları ise .62 ile .74 arasında değişmektedir (Boerchi ve Tagliabue, 2018).

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması, ölçek sahiplerinden izin alındıktan, dil geçerliği sağlandıktan ve etik kurul izni alındıktan sonra tez çalışması kapsamında yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışması için bu araştırmanın örneklemi dışında 362 ortaokul ve lise öğrencisinden veri toplanmıştır. KİEDAÖ-TR'nin yapı geçerliği ikinci düzey DFA ile incelenmiştir. DFA sonucunda orijinaline benzer şekilde faktör yapısının Destekleyici, Müdahale Edici ve İlgisiz olmak üzere üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir ($\chi^2=163.83$, $df=90$, $\chi^2/df= 1.82$, $GFI=.95$, $CFI=.97$, $RMSEA=.05$, $SRMR=.04$). Eşdeğer ölçek geçerliği kapsamında Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği ile Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Alt ölçekler arasında pozitif ve negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($p < .05$). Alt faktörlere ilişkin McDonald's Omega (ω) güvenirlik katsayısı değerleri; Destekleyici için .86, Müdahale Edici için .84 ve İlgisiz için .83 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu veriler ölçeğin ortaokul ve lise öğrencilerinin ebeveynlerinin kariyer desteğine ilişkin algılarını değerlendirmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada kariyere ilişkin algılanan ebeveynlik stilleri düzenleyici değişken olarak kullanıldığı için kümeleme analizleri ile gruplar elde edilmiştir. Kümelerin elde edilmesinde hiyerarşik kümeleme ve k-ortalamalar kümeleme algoritmaları kullanılmıştır. Elde edilen kümeler düzenleyici değişken olarak yapısal eşitlik modellemesinde yer almıştır.

3.3.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, anne-baba eğitim düzeyi, anne baba birliktelik durumu anne baba hayatta olma durumu ve

kendisi dahil kardeş sayısı, ailenin kaçınıcı çocuğu olma durumu, ailede okula giden çocuk sayısına ilişkin sorular yer almaktadır (Ek-5).

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması iki aşamada yapılmıştır. Öncelikle Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği - Türkçe Formu geçerlik güvenirlik çalışmalarının yapılması amacıyla etik kurul izni alınmış ve uygulamalar yapılmıştır. Geçerlik ve güvenirlik analizleri tamamlandıktan sonra asıl uygulama için tekrar etik kurul izni alınarak bu çalışmanın verileri toplanmıştır. Uygulamalar Aydın il merkezinde örneklemde yer alan liselerde araştırmacı tarafından sınıf ortamında gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar yapılmadan önce öğrencilere çalışmanın amacıyla ilgili ayrıntılı açıklamalarda bulunulmuştur. Katılımcılar çalışmanın gizliliği hakkında ve istedikleri zaman uygulamadan çıkabilecekleri konusunda bilgilendirilmiştir. Uyarlama aşamasında uygulamalar ortaokul kademesinde ortalama 40 dakika, lise kademesinde ortalama 20 dakika sürmüştür. Asıl uygulama aşamasında veri setinin cevaplanması ortalama 30 dakika sürmüştür.

3.5. Veri Çözümleme Teknikleri

Araştırmada veri setinin analizine geçilmeden önce kayıp veriler ve veri setinin çoklu regresyon varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Elde edilen verilerde cevapsız bırakılan madde sayısının kabul edilebilir sınırı %5 olarak belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Referans alınan %5 oranının üzerinde yer alan 23 veri analize dahil edilmemiş, %5'in altında yer alan veriler için ise ortalama değer atama yöntemi kullanılmıştır (Mertler ve Vannatta, 2016). Mertler ve Vannatta'ya (2016) göre, veri setinde ortalama değerlerin oldukça ötesinde değerler olarak belirtilen uç değerlerin bulunması analiz sonuçlarını etkileyebilecek bir durumdur. Uç değerlerin tespit edilmesinde standardize edilmiş Z puanı ve SPSS ile elde edilen kutu grafikleri (box plots) kullanılmıştır. Buna göre, uç değer gösterdiği belirlenen 9 katılımcı, analizler öncesinde araştırma örnekleminin dışında tutulmuştur. Böylece, araştırma kapsamında gerçekleştirilen tüm analizler 568 katılımcı üzerinden yürütülmüştür.

Yapısal eşitlik modellemesinden önce ilgili varsayımlar test edilmiştir. İlk varsayım; veri setinin normal dağılım göstermesi gerekliliğidir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Araştırmada Maximum Likelihood hesaplama yönteminin kullanılabilmesi için en birinci koşul verilerin normal dağılım göstermesidir. Araştırmadaki verilerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilmesinde ise dağılıma ilişkin SPSS programıyla elde edilen P-P Plot, Q-Q Plot ve histogram grafiklerine bakılmış ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür.

İkinci varsayım; bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olması gerekliliğidir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Serpilme grafiğine bakıldığında yeterlik algısı, gelecekle ilgili beklentiler ve kariyer karar verme güçlükleri değişkenleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür.

Üçüncü varsayım; modelde yer alan örtük değişkenlerin birbiriyle ilişkisinin anlamlı olması gerekliliğidir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Modeldeki örtük değişkenlerin birbiriyle ilişkisini gösteren Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış ve aracılık modeline ilişkin örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığı koşulunun sağlandığı görülmüştür. Ayrıca modelde yer alan gözlenen değişkenlerin (parsellerin) birbiriyle olan ilişkisini gösteren Pearson korelasyon katsayıları da hesaplanmış ve aracılık ilişkisi için Baron ve Kenny (1986) tarafından ileri sürülen en temel koşul olan bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı şekilde yordaması koşulunun tüm parsellerde sağlandığı görülmüştür.

Dördüncü varsayım; hatalar arasında ilişki olmaması gerekliliğidir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Hataların arasında otokorelasyon olmaması hataların bağımsız olduğu anlamına gelir. Durbin-Watson katsayısının 2 ve civarı olması otokorelasyonun olmadığını göstermektedir. Bu çalışmada veri setinin Durbin-Watson katsayısı 1.97 olduğu için otokorelasyon görülmemektedir.

Beşinci varsayım; çoklu bağıntı sorununun olmaması gerekliliğidir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Kline'a (2011) göre; değişkenler arasındaki kısmi korelasyon katsayısının .90'ın üzerinde olduğu durumlar çoklu bağıntı (multicollinearity) sorununa işaret etmekte ve güçlü ilişkileri tanımlamaktadır. Değişkenler arası kısmi korelasyonlar incelendiğinde değerlerin .90'ı geçmediği ancak VIF değerlerinin 10'dan büyük olduğu görülmüştür. VIF değerlerinin 10'dan büyük olması çoklu bağlantı sorununa işaret etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu durumda ortak bağlantı tanılayıcıları (collinearity diagnostics) tablosu incelenmektedir (Hair, Black, Babin, ve Anderson, 2013). Değerler incelendiğinde yapısal eşitlik analizine ilişkin çoklu bağıntı sorunu olmadığı görülmüştür. Bu bulgular sonucunda, verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Yapısal eşitlik modeline dâhil edilecek örtük değişkenlerin gözlenen değişkenlerle ölçümü konusunda; modelde kullanılan parametrelerin sayısını azaltmak, çok değişkenli normallik varsayımına uyumu kolaylaştırmak amacıyla oldukça yaygın şekilde tercih edilen madde parselleme yöntemi kullanılmıştır (Sass ve Smith, 2006). Ölçülen kavramın faktör yapısına özen gösterilmesi koşuluyla; madde sayısının çok olduğu ancak örneklemin küçük

olduğu çalışmalarda örtük değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi için parsel kullanımının uygun olacağı önerilmektedir (Little, Cunningham, Shahar ve Widaman, 2002; Bandalos, 2002; Sass ve Smith, 2006). Bu çalışmada madde parselleme yöntemlerinden “dengeli parselleme” yöntemi kullanılmıştır (Güler ve Çetin, 2020). Bu yöntemle keşfedici faktör analizi sonucunda elde edilen ve tek boyutta yer alan faktör yükü sıralamasına göre maddeler dengeli bir şekilde parsellere dağıtılmıştır. “YAÖ” 3 parsel, “GİBÖ” 2 parsel ve “DKKKGÖ-KF” 3 parsel ayrılmıştır.

Araştırmada modelin test edilmesi aşamasında alan yazında yapısal eşitlik modellemelerinde sıklıkla önerilen iki aşamalı yaklaşım kullanılmıştır (Anderson ve Gerbing, 1988). İlk aşamada bir ölçme modeli oluşturularak test edilmiş ve örtük değişkenlerin gözlenen değişkenlerle bağlantısı ele alınmıştır. Ölçüm modeli doğrulandıktan sonra ikinci aşama olan değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin test edildiği aracı değişkenli yapısal model test edilmiştir. Modeldeki aracılık rolünü test etmek amacıyla yol analizi yapılmıştır. Bootstrapping (yeniden örnekleme) için belirlenen tekrarlı örnekleme sayısı 5000 olarak belirlenmiştir (DiCiccio ve Efron, 1996). Bootstrapping yönteminde orijinal veri setindeki gözlemlerden rastgele yeni gözlem setleri oluşturulmakta ve kurulan modelde yer alan doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlılığı sınanmaktadır (Efron, 1987; MacKinnon, 2008; Kline, 2011).

Test edilen modelin uyum düzeyinin değerlendirilmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Bu çalışmada; Ki-Kare (χ^2) değerinin serbestlik derecesine oranının üçün altında olması, GFI (Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index) uyum iyiliği değerinin .95’ten büyük olması ve RMSEA (Root MeanSquareError of Approximation) ve SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) değerlerinin ise .08’in altında olması kriterleri dikkate alınmıştır (Hu ve Bentler, 1999). RMR değeri sıfıra yaklaştıkça test edilen modelin daha iyi uyum iyiliği gösterdiği anlaşılmaktadır. Standardize edilmiş şekline SRMR uyum iyilik indeksi denmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010).

Bu çalışmada kategorik değişken olarak KİEDAÖ-TR’den elde edilen ve kariyere ilişkin ebeveynlik stillerini temsil eden kümeler kullanılmıştır. Bir sonraki bölümde kümelerin elde edilme süreci ayrıntılı olarak yer almaktadır. Düzenleyici değişkenin kategorik olduğu durumlarda yapısal modelin gruplar arasında aynı olup olmadığını test etmek amacıyla çoklu grupla düzenleyici etki analizleri yapılmaktadır (Gürbüz, 2019). Araştırmada yapılan analizlerde SPSS 26 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık değeri olarak $p < .05$ kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

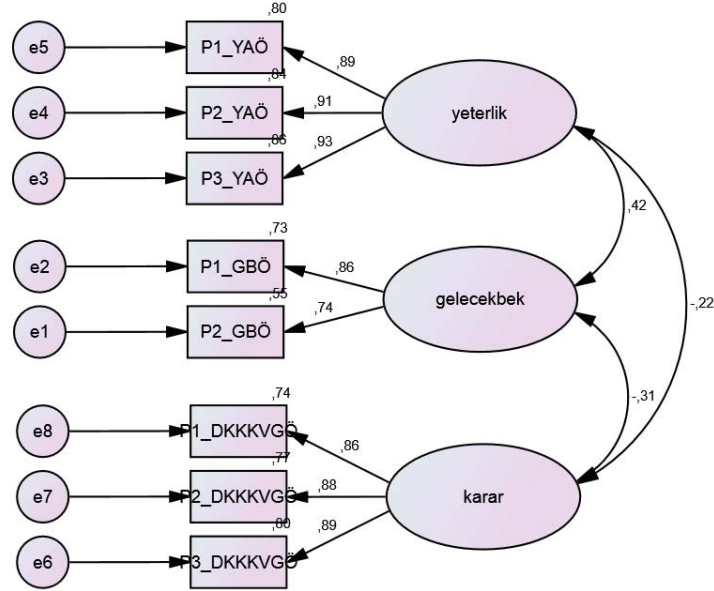
Bu bölümde araştırmanın hipotezlerine ilişkin yapılan veri analizlerinin bulguları yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Birinci Hipotezine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci hipotezi; “Yeterlik algısı ile kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentiler aracı değişkendir” olarak ifade edilmiştir. Bu hipotez için ilk olarak ölçüm modeli test edilmiş ardından da değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin test edildiği yapısal model test edilmiştir.

4.1.1. Ölçüm Modelinin Test Edilmesi

Yeterlik algısı, gelecekle ilgili beklentiler ve kariyer kararı verme güçlüğü değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli, En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) hesaplama yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Analiz neticesinde elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri ölçüm modelinin doğrulandığına işaret etmektedir. Ölçüm modeline ilişkin sonuçlar Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1 Ölçüm modeline ilişkin sonuçlar

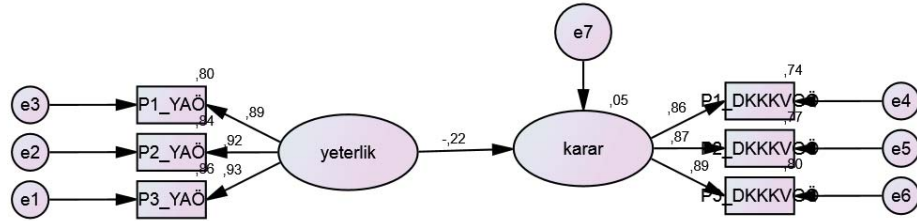
Ölçüm modeline ilişkin uyum indeksleri şu şekildedir ($\chi^2=39.04$, $df=17$, $\chi^2/df= 2.29$, $GFI=.98$, $CFI=.99$, $RMSEA=.05$, $SRMR=.03$). Hu ve Bentler'in (1999) kriterlerine göre değerlendirildiğinde bu değerler mükemmel uyuma işaret etmektedir ($\chi^2/df<3$, $CFI>.95$, $GFI>.95$, $SRMR<.09$, $RMSEA<.05$). Ölçüm modeline ilişkin ulaşılan bulgular, araştırmanın gözlenen değişkenlerinin örtük değişkenleri geçerli ve güvenilir şekilde tanımladığını göstermektedir. Ölçüm modeline ilişkin mükemmel uyum gösteren sonuçlar değerlendirildiğinde, araştırma değişkenlerinin yapısal eşitlik analizine uygun olduğu görülmektedir.

4.1.2. Yapısal Modelin Test Edilmesi

Lise öğrencilerinin yeterlik algısı ile kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerinin aracı rolünün incelendiği bu çalışmada örtük değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri gösteren yollar araştırma hipotezleri doğrultusunda yapılandırılmış ve yapısal modele ilişkin sonuçlar Şekil 3'te sunulmuştur.

Yeterlik algısı ile kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yeterlik algısının bağımsız, kariyer kararı verme güçlüğünün bağımlı değişken olduğu örtük

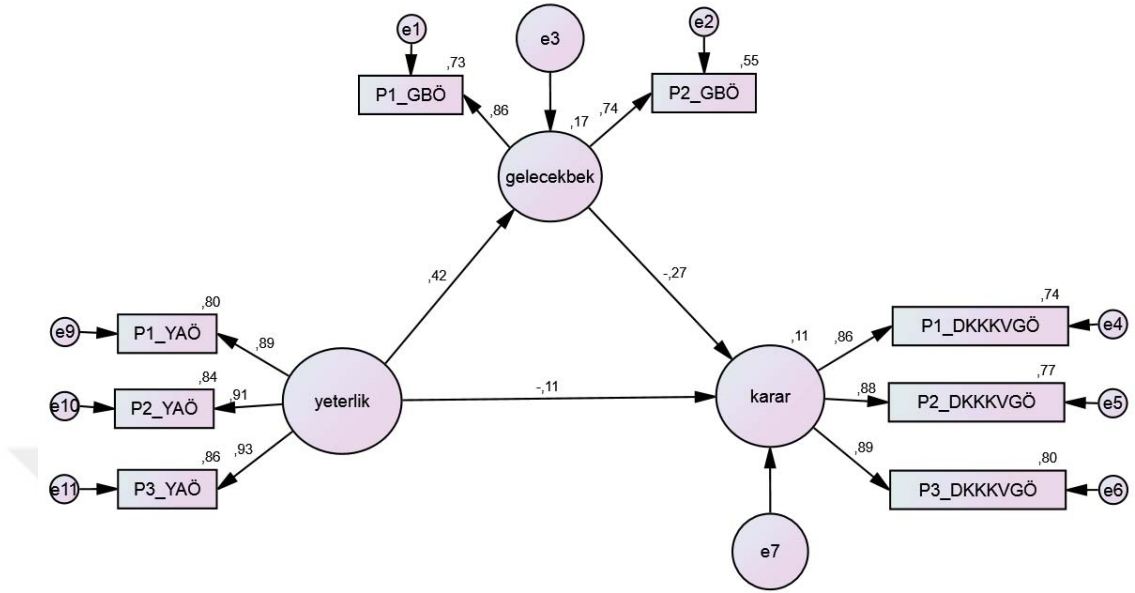
değişkenli yapısal model test edilmiştir. Şekil 2’de yer alan analiz sonuçlarına göre yeterlik algısının, kariyer kararı verme güçlüğüne yordadığı ($\beta = -.22$; $p < .01$) tespit edilmiştir.



Şekil 2 Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi gösteren yapısal model

Şekil 3’te görüldüğü üzere ise aracılık ilişkisini test etmek amacıyla gelecekle ilgili beklentilerin aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Yapısal model analizi sonuçlarına göre yeterlik algısının gelecekle ilgili beklentileri yordadığı ($\beta = .42$; $p < .01$) görülmüştür.

Benzer şekilde, aracı değişken olan gelecekle ilgili beklentilerin modele dahil edilmesi ile yeterlik algısı değişkeninden kariyer kararı verme güçlüğüne giden yol katsayısının hala anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta = -.11$; $p < .01$). Gelecekle ilgili beklentiler, yeterlik algısı ile birlikte kariyer kararı verme güçlüğündeki değişimin (varyansın) %10’unu açıklamaktadır. Yol analizi sonucunda elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir: ($\chi^2=39.04$, $df=17$, $\chi^2/df=2.29$, $GFI=.98$, $CFI=.99$, $RMSEA=.05$, $SRMR=.03$). Hu ve Bentler’in (1999) kriterlerine göre değerlendirildiğinde bu değerler mükemmel uyuma işaret etmektedir ($\chi^2/df<3$, $CFI>.95$, $GFI>.95$, $SRMR<.09$, $RMSEA<.05$).



Şekil 3 Yapısal modele ilişkin analiz sonuçları

Şekil 3'teki sonuçlara ilişkin standardize edilmiş regresyon değerleri incelendiğinde; lise öğrencilerinin yeterlik algısı düzeyinin gelecekle ilgili beklentileri üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu ($\beta = .42$, $p < .01$), kariyer kararı verme güçlüğü ($\beta = -.11$, $p < .01$) üzerinde ise negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, kariyer kararı verme güçlüğü üzerinde gelecekle ilgili beklentilerin ($\beta = -.27$, $p < .01$) ise negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Etki büyüklükleri açısından değerlendirildiğinde; yeterlik algısının gelecek beklentisi üzerinde ($\beta = .42$) yüksek etkiye sahip olduğu ancak kariyer kararı verme güçlüğü üzerinde ($\beta = -.11$) düşük etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır (Cohen, 1992).

Yeterlik algısı değişkeni ile kariyer kararı verme güçlüğü değişkeni arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentiler değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla yol analizi yapılmıştır. Sonuçların genellenebilirliğini test etmek amacıyla Bootstrap yöntemi kullanılmış ve belirlenen tekrarlı örnekleme sayısı 5000 olarak belirlenmiştir (DiCiccio ve Efron, 1996). Yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin anlamlılığını inceleyen Bootstrap Analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2 *Yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları*

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	Dolaylı Etki Standardize β	%95 Güven Aralığında Ortalama Dolaylı Etki	
				Alt güven sınırı	Üst güven sınırı
Yeterlik algısı→	Gelecekle ilgili beklentiler→	Kariyer karar verme güçlükleri	-.111**	-.160	-.066

** $p < .01$

Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır değerini kapsamaması gerekmektedir. Bootstrap sonuçlarına göre yeterlik algısının gelecekle ilgili beklentiler vasıtasıyla kariyer kararı verme güçlüğü üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -.111$, %95 GA $[-.16, -.07]$). Yüzdelik yöntem ile elde edilmiş Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, sıfır değerini kapsamamaktadır. Bu sonuçlar, yeterlik algısı değişkeni ile kariyer kararı verme güçlüğü değişkeni arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentiler değişkeninin kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

4.2. Araştırmanın İkinci Hipotezine İlişkin Bulgular

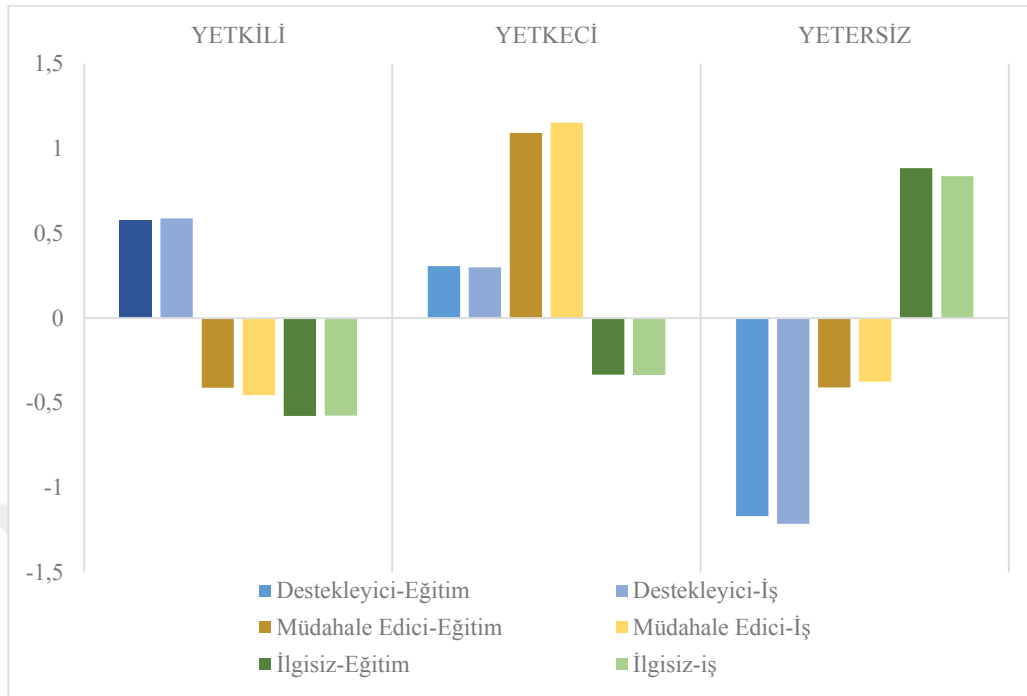
Araştırmanın ikinci hipotezi; “Yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin aracı değişken olduğu model, kariyere ilişkin algılanan ebeveynlik stilleri (yetkili, yetkeci, yetersiz) tarafından düzenlenmektedir.” olarak ifade edilmiştir. Bu hipotez için ilk olarak düzenleyici değişkeni ifade eden kümeler oluşturulmuş ardından da değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin test edildiği yapısal model test edilmiştir.

4.2.1. Düzenleyici Değişkenin Elde Edilmesine İlişkin Bulgular

Kategorik olarak kümelerin elde edilmesinde hiyerarşik kümeleme ve k-ortalamlar (k-means) kümeleme algoritmalarını içeren iki aşamalı yaklaşım kullanılmıştır (Gore, 2000). İlk aşamada hiyerarşik kümeleme analizi yapılmasındaki amaç, bir sonraki aşamada yer alan k-ortalamlar kümeleme algoritmasını kullanabilmek için gerekli olan başlangıç noktalarını yani küme sayısını belirlemektir.

İlk aşamada öncelikle KİEDAÖ-TR'nin altı alt boyutuna ait ortalama puanlar Z puanına dönüştürülmüştür. Puanların standartlaştırılmasındaki amaç uzaklık ölçülerinin, ölçü birimlerinden etkilenmesini engellemektir. Elde edilen standartlaştırılmış Z puanları kullanılarak hiyerarşik kümeleme analizi yapılmıştır. Hiyerarşik kümeleme yöntemlerinden Ward yöntemi (Ward's Method) ile kümelerin sayısı belirlenmiştir (Gore, 2000; Ward, 1963). Hiyerarşik kümelemede; Ward yöntemi ve uzaklık ölçüsü olarak kareli Öklid uzaklığı kullanılarak oluşturulan kümeler, veriler içerisinde benzer olanları karşılaştırmaktadır. Bu yöntemde amaç, aynı kümelerde en benzer veriler yer alacak şekilde verileri olabildiğince birbirinden ayrı kümelerde toplamaktır. Bu aşama sonucunda veri setinin üç kümeye ayrıldığı gözlemlenmiştir.

İkinci aşama olan k-ortalamlar kümeleme algoritmasında öncelikle veriler rastgele olarak bir önceki aşamada belirlenen küme sayısına yani üç kümeye dağıtılmaktadır. Ardından yakınsama (convergence) kriteri 0 (sıfır) olan 100 yineleme (iteration) sayısı ile yinelemeler arası fark kalmayana dek işlem yapılmaktadır. Bu işlem sonucunda her veri kendine en yakın ortalamaya sahip olan kümeye atanmaktadır. Tüm bu aşamalar sonucunda, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi kuramsal yapıya uygun üç küme (Willing, Involved, In difficulty – WID Types) ortaya çıkmıştır (Boerchi ve Tagliabue, 2018). Bu çalışmada bu kategoriler anlamsal çeviri yapılarak yetkili (willing), yetkeci (involved), yetersiz (in difficulty) olarak kavramsallaştırılmıştır. Şekil 4'te, üç kategorinin her biri için KİEDAÖ-TR alt ölçeklerinin Z puanlarının dağılımı yer almaktadır.



Şekil 4 Düzenleyici değişkene ait kategoriler

Şekil 4'te görüldüğü üzere; Yetkili ebeveyn (n=305) kategorisinde destekleyici puanları pozitif, müdahale edici ve ilgisiz puanları negatif ekseninde yer almaktadır. Yetkeci ebeveyn (n=146) kategorisinde destekleyici ve müdahale edici puanları pozitif, ilgisiz puanları negatif ekseninde yer almaktadır. Yetersiz ebeveyn (n=117) kategorisinde destekleyici ve müdahale edici puanları negatif, ilgisiz puanları pozitiftir. Orijinal çalışmada yer alan kümelerle aynı sonuçlar elde edilmiştir.

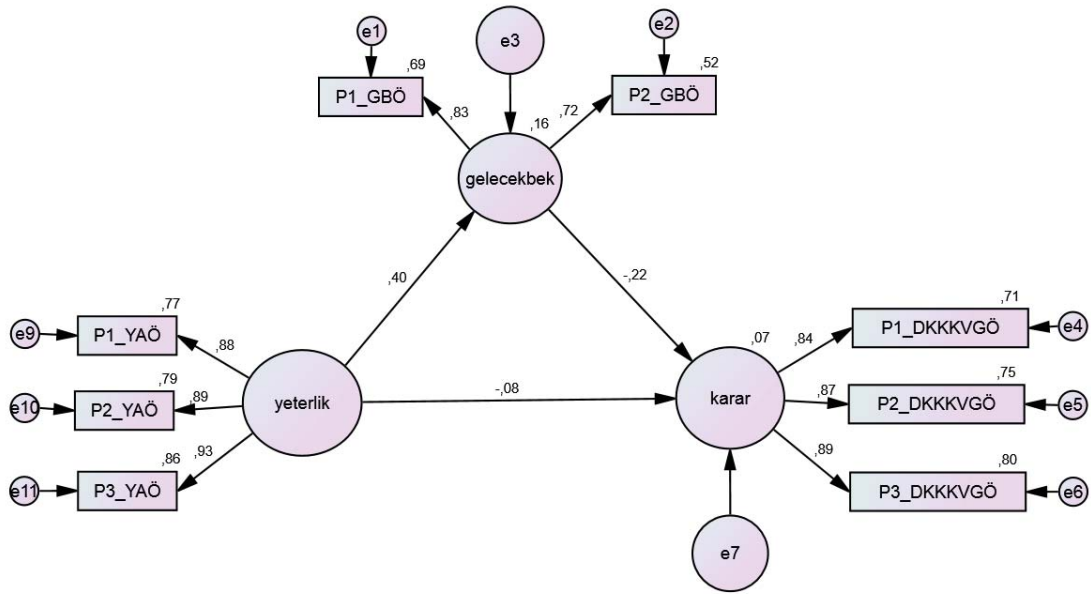
4.2.2. Yapısal Model Üzerinde Kariyere İlişkin Ebeveynlik Stillerinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulgular

Lise öğrencilerinin yeterlik algısı ile kariyer kararı verme gücü arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin aracılığını konu edinen model üzerinde ebeveynlik stillerinin düzenleyici rolünün incelenmesi amacıyla, yine AMOS programı aracılığıyla çoklu grup uygulaması gerçekleştirilmiş ve halihazırdaki model farklı ebeveyn stilleri açısından karşılaştırılmıştır. Sınırlandırılmış modele ilişkin ki kare değeri ($\chi^2=122.50$, $df=67$) ile sınırlandırılmamış modele ilişkin ki kare değeri ($\chi^2=90.13$, $df=51$) karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu anlaşılmıştır [$\Delta\chi^2$ ($df\Delta = 16$) = 32.36, $p = .009$]. Çoklu grup analizine ilişkin elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir: ($\chi^2=90.13$, $df=51$, $\chi^2/df= 1.76$, CFI=.99, RMSEA=.04, SRMR=.03). Hu ve Bentler'in (1999) kriterlerine göre

değerlendirildiğinde bu değerler mükemmel uyuma işaret etmektedir ($\chi^2/df < 3$, CFI > .95, GFI > .95, SRMR < .09, RMSEA < .05).

4.2.2.1. Yetkili Ebeveynler

Şekil 5'teki sonuçlara ilişkin standardize edilmiş regresyon değerleri incelendiğinde; yeterlik algısının gelecekle ilgili beklentiler üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu ($\beta = .40$, $p < .01$), kariyer kararı verme güçlüğü ($\beta = -.08$, $p < .01$) üzerinde ise negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kariyer kararı verme güçlüğü üzerinde, gelecekle ilgili beklentilerin ($\beta = -.22$, $p < .01$) ise negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.



Şekil 5 Yetkili ebeveyn stili üzerinde yapısal modelin test edilmesi

Bootstrap yöntemiyle modeldeki değişkenlere ait dolaylı etkilerin anlamlılığı incelenmiş ve analiz için belirlenen tekrarlı örnekleme sayısı 5000 olarak belirlenmiştir (DiCiccio ve Efron, 1996). Yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre yeterlik algısının kariyer kararı verme güçlüğü üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = -.14$, $p < .01$). Özetle; gelecekle ilgili beklentiler değişkeninin yeterlik algısı ile kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği anlaşılmakta; yeterlik algısı ile

kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkinin halen anlamlılığını koruması nedeniyle de ($\beta = -.08, p < .01$), bu durumun kısmi aracılık rolü olduğu anlaşılmaktadır (Holmbeck, 1997).

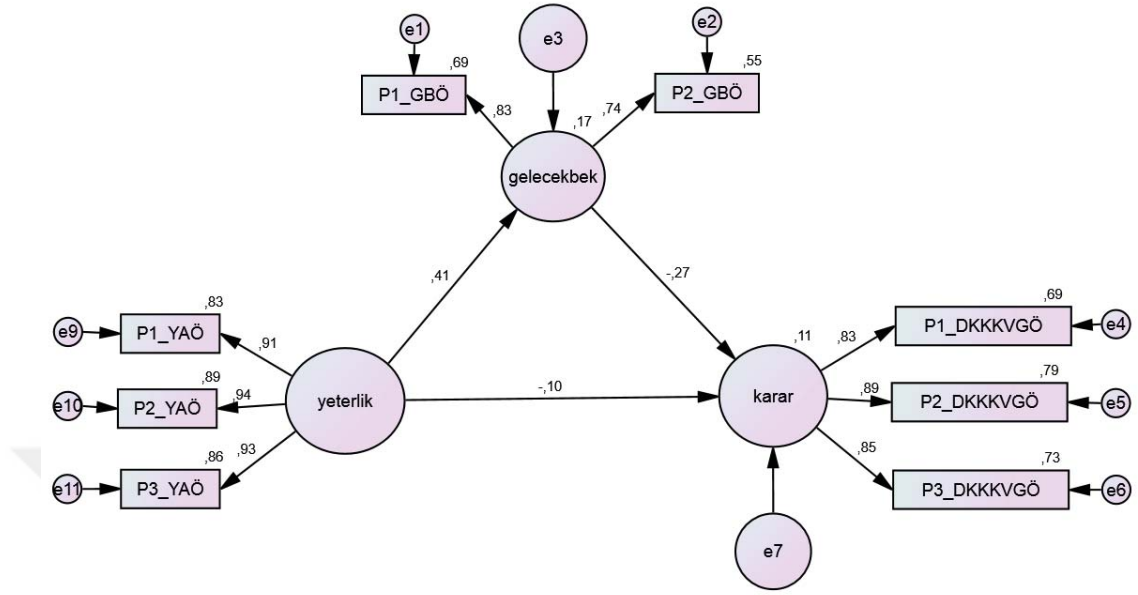
Tablo 3 Yetkili ebeveyn grubu üzerinde yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	Dolaylı Etki Standardize β	%95 Güven Aralığında Ortalama Dolaylı Etki	
				Alt güven sınırı	Üst güven sınırı
Yeterlik algısı→	Gelecekle ilgili beklentiler→	Kariyer karar verme güçlükleri	-.139**	-.214	-.072

** $p < .01$

4.2.2.2. Yetkeci Ebeveynler

Şekil 6'daki sonuçlara ilişkin standardize edilmiş regresyon değerleri incelendiğinde; yeterlik algısının gelecekle ilgili beklentiler üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu ($\beta = .41, p < .01$), kariyer kararı verme güçlüğü ($\beta = -.10, p = .48$) üzerinde ise negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kariyer kararı verme güçlüğü üzerinde, gelecekle ilgili beklentilerin ($\beta = -.27, p < .05$) ise negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.



Şekil 6 Yetkeci ebeveyn stili üzerinde yapısal modelin test edilmesi

Bootstrap yöntemiyle modeldeki değişkenlere ait dolaylı etkilerin anlamlılığı incelenmiş ve analiz için belirlenen tekrarlı örnekleme sayısı 5000 olarak belirlenmiştir (DiCiccio ve Efron, 1996). Yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur. Buna göre yeterlik algısının kariyer kararı verme güçlüğü üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = -.12$, $p < .05$). Özetle; gelecekle ilgili beklentiler değişkeninin yeterlik algısı ile kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği anlaşılmakta; yeterlik algısı ile kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkinin anlamlılığını kaybetmesi nedeniyle de ($\beta = -.10$, $p > .01$), bu durumun tam aracılık rolü olduğu anlaşılmaktadır (Holmbeck, 1997).

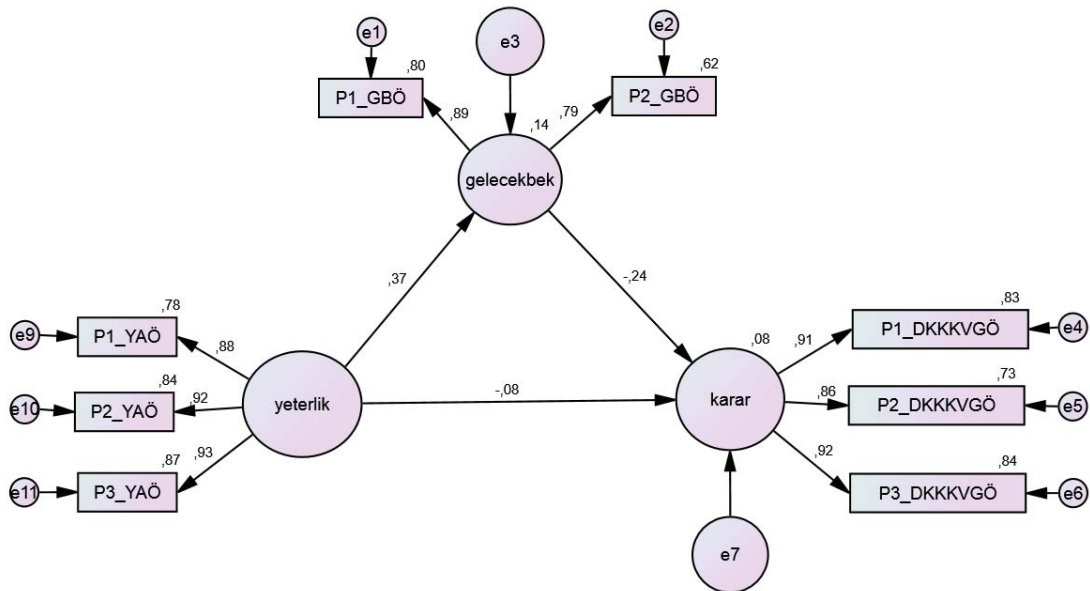
Tablo 4 Yetkeci ebeveyn grubu üzerinde yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	Dolaylı Etki Standardize β	%95 Güven Aralığında Ortalama Dolaylı Etki	
				Alt güven sınırı	Üst güven sınırı
Yeterlik algısı→	Gelecekle ilgili beklentiler→	Kariyer karar verme güçlükleri	-.121*	-.241	.000

* $p < .05$

4.2.2.3. Yetersiz Ebeveynler

Şekil 7'deki sonuçlara ilişkin standardize edilmiş regresyon değerleri incelendiğinde; yeterlik algısının gelecekle ilgili beklentiler üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu ($\beta = .37, p < .01$), kariyer kararı verme güçlüğü ($\beta = -.08, p = .38$) üzerinde ise negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Kariyer kararı verme güçlüğü üzerinde, gelecekle ilgili beklentilerin ($\beta = -.24, p = .69$) ise negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.



Şekil 7 Yetersiz ebeveyn stili üzerinde yapısal modelin test edilmesi

Bootstrap yöntemiyle modeldeki değişkenlere ait dolaylı etkilerin anlamlılığı incelenmiş ve analiz için belirlenen tekrarlı örnekleme sayısı 5000 olarak belirlenmiştir (DiCiccio ve Efron, 1996). Yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Buna göre yeterlik algısının kariyer kararı verme güçlüğü üzerinde dolaylı etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir ($\beta = .01, p > .01$). Özetle; yetkisiz ebeveyn grubu üzerinde yapısal model işlememektedir.

Tablo 5 Yetkisiz ebeveyn grubu üzerinde yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	Dolaylı Etki Standardize β	%95 Güven Aralığında Ortalama Dolaylı Etki	
				Alt güven sınırı	Üst güven sınırı
Yeterlik algısı→	Gelecekle ilgili beklentiler→	Kariyer karar verme güçlükleri	.015	-.071	.109

Tüm gruplara ilişkin aracılık durumu Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6 Ebeveynlik stillerine göre aracılık durumları

Gruplar	Doğrudan Etki Standardize β	Dolaylı Etki Standardize β	Aracılık Durumu
Yetkili ebeveynler	-.156*	-.139**	Kısmi Aracılık Etkisi
Yetkeci ebeveynler	.074	-.121*	Tam Aracılık Etkisi
Yetersiz ebeveynler	-.094	.015	Aracılık Etkisi Yok

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

Elde edilen bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde aracılık etkisi gösteren yapısal modelin genel örneklem üzerinde doğrulandığı ancak kariyere ilişkin ebeveyn stillerine göre incelendiğinde ise aracılık etkisinin gruplara göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma hipotezlerine ilişkin yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1. Araştırmanın Birinci Hipotezine Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin aracı değişken olduğu belirtilen araştırmanın birinci hipotezi elde edilen bulgularla doğrulanmıştır. Elde edilen bulgular, yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasında doğrudan bir ilişkinin yanı sıra, dolaylı bir ilişkinin de var olduğunu göstermektedir. Nitekim, bu araştırmada yeterlik algısının gelecekle ilgili beklentiler aracılığıyla da kariyer karar verme güçlükleri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Buna göre yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin kısmi aracılık rolü üstlendiği anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle; bireylerin akademik ve sosyal alanda kendilerini yeterli algılama eğiliminin, bireylerin gelecekle ilgili sahip oldukları beklentilerini olumlu yönde etkilediği ve bu durumun da bireylerin duygusal ve kişilik ilişkili faktörlerden (örneğin; seçim ve sonuçlar hakkında kaygı, kişinin kontrolü hakkındaki karamsar görüşleri, çatışmalı bağlanma) kaynaklanan ve kariyer karar vermede bireyin yaşamış olduğu daha şiddetli, daha yoğun ve daha güçlü bir kararsızlığı ifade eden duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri yaşama eğilimini azalttığı söylenebilir. Bu güçlükler, bilgi ile ilgili güçlüklerden daha şiddetli güçlüklerdir ve bireyin daha net karar vermesini engeller. Kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin ötesinde daha uzun süreli müdahaleler gerektirmektedir (Saka ve diğerleri, 2008; Gati, Amir ve Landman, 2010; Gati, Asulin-Peretz ve Fisher, 2012).

Çalışma bulguları, genel grupta ergenlerin yeterlik algısı düzeyi ile kariyer kararı verme güçlükleri düzeyi arasında doğrudan ve dolaylı ilişkileri doğrular niteliktedir. Aracılık etkisi, kariyere ilişkin ebeveynlik stillerine göre gruplarda farklılık göstermektedir. Buna göre; yeterlik algısı ile kariyer kararı verme güçlüğü arasında önceki çalışmalarla benzer olarak küçük ve negatif yönde bir ilişki vardır. Ergenin yeterlik algısı düzeyi arttıkça kariyer kararı

verme güçlüğü düzeyi azalmaktadır. Çalışma kapsamında önerilen modelde yeterlik algısı, kariyer kararı verme güçlüğü ile hem dolaylı hem de doğrudan ilişkili bulunmuştur. Bu sonuçlar aynı zamanda sosyal desteklerin hem öz yeterlik inançlarına hem de doğrudan seçim davranışına etki ettiğini öne süren Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile tutarlıdır (Lent ve diğerleri, 1994; 1996).

Kariyer kararsızlığı, yetersiz aile desteği, sorunlu etkileşim kalıpları ve bağlanma (Downing ve Nauta, 2010), kariyerle ilgili engeller ve sosyal destek algıları (Lopez ve Ann-Yi, 2006), kimlikle ilgili faktörler (Guerra ve Braungart Rieker, 1999), kişinin kariyer planlaması, karar verme becerileri, başa çıkma stratejileri ve mesleki ilgi alanlarına ilişkin öz-yeterlik inançları (Betz ve Voyten, 1997; Argyropoulou, Sidiropoulou-Dimakakou ve Besevegis, 2007), sürekli kaygı, dış kontrol odağı ve mükemmeliyetçilik (Leong ve Chervinko, 1996) gibi çok çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Ebeveynlik stilleri açısından bakıldığında doğrudan kariyer karar verme güçlükleri ile düzenleyicilik ilişkisini inceleyen bir araştırmaya ulaşılamamış ancak genel bağlamda elde edilen bulgular tartışılmıştır.

5.2. Araştırmanın İkinci Hipotezine Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkide gelecekle ilgili beklentilerin aracı değişken olduğu belirtilen araştırmanın ikinci hipotezi de elde edilen bulgularla doğrulanmıştır. Ebeveyn stillerine (yetkili, yetkeci, yetersiz) göre incelendiğinde bu modelde yer alan değişkenlerde aracılık etkisi değişiklik göstermektedir. *Yetkili* ebeveyn grubunda kısmi aracılık etkisi, *yetkeci* ebeveyn grubunda tam aracılık etkisi görülürken *yetersiz* ebeveyn grubunda modelin işlemediği sonucuna ulaşılmıştır. Beklenildiği şekilde ebeveynlik stilleri kariyer karar verme güçlüklerini yordamada önemli rol oynamaktadır.

Yetkili ebeveyn grubuna ait sonuçların tartışılması

Algılanan sosyal desteğin ergenlerin kariyer gelişiminde oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Bu destek akranlar ve öğretmenlerden olabileceği gibi çoğunlukla ebeveyn desteğini içermektedir. Ebeveynler destekleyici olduğunda ergenlerin daha olumlu gelecek beklentilerine sahip olduğu düşünülmektedir. Bu durumda ergenlerin ebeveynlerinden destek görmelerinin hedeflerine yönelik motivasyonlarını arttırdığı, kendi planlamalarını yapmalarına ve gerçekleştirmelerine olanak sağladığı söylenebilir. Yetkili ebeveynlerin ergenlerin davranışlarını kontrol edip onları yönlendirirken aynı zamanda sıcak bir ilişki kurması, sevgi göstermesi sebebiyle ergenlerin daha az kariyer kararı verme güçlüğü yaşadığı söylenebilir. Bu sonuçlarla uyumlu olarak ailenin desteğinin artmasıyla kariyer keşfinin de

arttığını ortaya koyan çalışma bulguları vardır (Kracke, 1997; Dietrich ve Kracke, 2009; Lease ve Dahlbeck, 2009; Boerchi ve Taglibue, 2018). Yetkili ebeveyne sahip ergenlerin daha fazla kariyer kararı öz yeterliğine sahip olması dolayısıyla daha az kariyer kararı verme güçlükleri yaşama eğiliminde olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir (Sovet ve Metz, 2014).

Yetkili ebeveyne sahip ergenlerin ebeveynlerine daha güçlü bağlandıkları söylenebilir. Ebeveynlerinden sağlıklı bir ayrılma yaşayan ve ebeveynlerinden kabul gören bireylerin daha az kariyer karar verme güçlüğü yaşadığı ortaya konmuştur (Büyükgöze Kavas, 2011). Güven, iletişim ve ebeveyn ergen arasında doğru mesafenin kurulmasının ergenin gelecekteki kariyeri konusunda daha sorumlu olmaya iten bir bağlanma ilişkisine sebep olduğu söylenebilir. Ebeveynlerin ergene sunduğu destek okul katılımını artırıyor ve böylelikle öğrenciler daha başarılı oluyor olabilir. Nitekim, yapılan çalışmalarda da (Wright ve Perrone 2008; Boerchi ve diğerleri, 2019) ebeveyne bağlanmanın önemi gösterilmektedir. Aynı zamanda bu durum ebeveynlerle olan bağlanma ilişkisinin tüm yaşamı nasıl etkilediğini kanıtlar niteliktedir. Ergenlerin ebeveynleri ile yeterince iyi bağları varsa ve geçirtilmek yerine desteklendiklerini hissettiklerinde, kendi özelliklerini keşfetmeye ve kendilerine en uygun kariyer yolunu keşfetmeye motive olacakları söylenebilir. Ebeveynin, ergenin kariyer sürecine katılımı karar verme güçlüklerinin yaşanma eğilimini azaltmaktadır (Stărică, 2012). Ebeveynlerin kariyer seçimi ile ilgili faaliyetlere dahil olması ergenlerin akademik benlik saygısı güçlendirebilir ve buna bağlı olarak ergenlerin başarılı bir meslek seçimi yapma olasılıkları daha yüksek oluyor olabilir.

Mesleki kimlik gelişiminin başarılı kimlik edinimi sürecinde önemli olduğuna inanılmaktadır. Kimlik açısından başarılı kimlik statüsündeki bireylerin yetkili ebeveynlere sahip olduğu söylenebilir. Yurt içi ve yurt dışı yapılan bazı araştırmalarla belirli kimlik statüleri (başarılı kimlik, moratoryum kimlik, ipotekli kimlik ve dağınık kimlik), belirli değişkenlerle ilişkili bulunmuştur. Örneğin kariyer karar verme güçlüklerinin kimlik statüleri tarafından yordandığını ve başarılı kimlik gelişimini destekleyici ebeveynlerle açıklayan çalışmalar vardır (Gökce ve Traş, 2017). Yetkili ebeveynlik sürecinde etkili olduğu düşünülen birçok faktörün kariyer kararı verme sürecinde de çeşitli yönlerden etkili olması dolayısıyla bu grupta kısmi aracılık ilişkisi gerçekleşmiş olabilir.

Yetkeci ebeveyn grubuna ait sonuçların tartışılması

Ergenlerin karar verme güçlükleri yaşama durumunun içinde bulundukları toplumun özelliklerinden etkilendiği söylenebilir. Bu görüşle uyumlu olarak Bacanlı (2012b) tarafından yapılan çalışmada ergenlerin kariyerle ilgili kararlarının kendi arzularından ziyade ailenin ve toplumun beklentilerinden etkilendiği ortaya konmuştur. Bu sonuç Türk ergenlerin bağımlı

kariyer karar verme stiline sahip olduğunu göstermektedir. Sovet ve Metz (2014) tarafından yapılan çalışmada ise doğu ve batı kültürlerinde yetişen ergenlerin karar verme öz yeterlikleri incelenmiş ve doğu kültüründe yetişen ergenlerin batı kültüründe yetişenlere oranla daha düşük öz yeterliğe sahip olduğu ve daha fazla kariyer karar verme güçlükleri yaşadığı görülmüştür. Aynı zamanda yetkili ebeveynlik stili batı örnekleminde daha etkiliyken yetkeci ebeveynlik stili doğu örnekleminde daha etkilidir. Bu sonuçlar, ergenlerin yetiştikleri kültürün, sahip oldukları dinamikleri etkilediği görüşüyle uyumludur.

Yetkeci ebeveynlerin çocukları adına kararlar verdiği ve ergenlerin de bu kararları kendi kararıymış gibi benimsediği söylenebilir. Marcia'nın kimlik kuramına baktığımızda yetkeci ebeveynlere sahip ergenlerin ipotekli kimlik statüsünde olduğu ve kendi kararlarını alamadığı yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur (Senemoğlu, 2007; Santrock, 2012). Moratoryum ve dağınık kimlik statüsündeki bireylerin mesleki planlar yapmada ve karar vermede güçlük yaşadıkları yapılan çalışmalarda da ortaya konmuştur (Wallace-Broschious ve diğerleri, 1994). Yetkeci ebeveynlik sürecinde etkili olduğu düşünülen birçok faktörün kariyer kararı verme sürecinde de çeşitli yönlerden etkili olması dolayısıyla bu grupta tam aracılık ilişkisi gerçekleşmiş olabilir.

Yetkeci ebeveyn grubu üzerinde yapısal modelin bütününe ilişkin dolaylı etkilerin istatistiksel anlamlılığını inceleyen Bootstrap analizi sonuçlarına bakıldığında; dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı ($p < .05$) olmasına rağmen alt ve üst güven aralığının sıfır değerini de içerdiği görülmüştür. Bu durumun En Çok Olabilirlik hesaplama yönteminin örneklem büyüklüğüne duyarlı olması ve bu grubun yeniden örnekleme için yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olmaması sebebiyle olduğu düşünülmektedir (Orloff ve Bloom, 2014). Gelecekte yapılan çalışmalarda daha büyük örneklemlemlerle çalışılması önerilmektedir.

Yetersiz ebeveyn grubuna ait sonuçların tartışılması

Yetersiz ebeveynler ergenlerin kariyer kararı konusunda ilgisiz görünmektedir ve bu durum ergende kariyer karar verme güçlükleri ile ilişkilidir (Dietrich ve Kracke, 2009). Bu durumda, ebeveynlerinden destekleyici bir tutum görmeyen ergenlerin hayatlarıyla ilgili önemli kararlar verme sürecini tek başlarına üstlendikleri söylenebilir. Ebeveyn destekleyici olmadığında ergenler kariyerle ilgili görevleri kendi başlarına ve kısmen yapabilmektedir. Bu durumda ebeveynlerinden destek görmedikleri için kariyerlerine ilişkin planlar yapma ve bunları gerçekleştirme potansiyellerinin düştüğü, motivasyon eksiklikleri yaşadıkları söylenebilir. İlgili literatürde benzer sonuçlar vardır. Ergenin kariyer sürecine ilgi göstermeyen ebeveynlerin aynı zamanda ergene kurallar koymadığı ve ergenin keşif aktiviteleri konusunda cesaretlendirmedeği görülmektedir (Vignoli ve diğerleri, 2005). Ebeveynlerinin kendi kariyer

süreciyle ilgilenmediğini gördüğünde ergenin cesaretinin kırıldığı ve aileden destek sağlama girişiminde bulunmadığı söylenebilir. Olumsuz aile iklimi ve ailedeki işlevsel bozuklukların (Hargrove ve diğerleri, 2005; Ryan ve diğerleri, 1996), ebeveyn ergen arasındaki ilişkiyi birçok yönden etkilemesi sebebiyle yetersiz ebeveynlerin ergenlerin kariyere ilişkin sürecine dahil olmadığı söylenebilir.

5.3. Sonuç ve Öneriler

Farklı çalışmalar incelendiğinde kariyer karar verme güçlükleri ile birlikte incelenen değişkenler arasında kariyer karar verme yetkinlik beklentisi, algılanan anne baba tutumu, kontrol odağı, ego kimlik statüleri, algılanan sosyal destek gibi değişkenlerin olduğu ve bu çalışmalarda açıklanan varyansların %5 ile %40 arasında değiştiği görülmektedir (Mutlu, 2011; Büyükgöze Kavas, 2011; Öztemel, 2013). Bu yönüyle bakıldığında da açıklanamayan varyans için farklı bağlamlardaki değişkenlerin ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Bunun için de öncelikli olarak kariyer karar verme güçlükleri yaşayan ergenlerle nitel çalışmaların yapılması farklı değişkenlerin belirlenmesinde yol gösterici olabilir. Kariyer karar verme güçlükleri ile birlikte, duygusal zekâ, aile iklimi, işlevsel olmayan ebeveyn davranışları, okul katılımı ve kariyer kararı belirsizliğine tolerans değişkenlerinin ileride yapılacak çalışmalarda birlikte incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca mesleki gelişim görevlerinin yerine getirilememesini ifade eden gelişimsel kararsızlığın aksine daha güçlü bir kararsızlık olan kariyer karar verme güçlüklerinin daha farklı değişkenlerle incelenmesi de önerilebilir. Bu çalışma kâğıt kalem testine dayalı nicel bir çalışmadır. İleride yapılacak çalışmalarda, nitel ve nicel yöntemlerin birlikte olduğu karma desenli araştırmaların yapılmasının açıklanamayan varyanslara ilişkin bir bilgi sağlayacağı söylenebilir.

Bu çalışmadaki ebeveynlik stilleri ergenlerin algısına dayanmaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda eşzamanlı olarak anne, baba ve ergenden alınan verilerin incelendiği çok boyutlu bir çalışmanın yapılması önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmadaki ebeveyn tanımı anne ve babanın birlikte olduğu bir oluşumu ifade etmektedir. Bu çalışmanın örnekleminde de yer alan ve bağlanma figürlerinden birinin hayatta olmadığı ya da anne ve babanın birlikte yaşam sürmediği özel durumlar için ayrı çalışmaların yapılması önerilmektedir. Ebeveynleri boşanmış ergenlerin anne ve babasını ayrı ayrı değerlendirdiği, karma desen araştırmaların yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir. Benzer değişkenlerle yapılacak çalışmalarda ebeveynlerin boşanmış olma durumu ya da ergenin karar meslek kararı vermiş olma durumu gibi değişkenler düzenleyici değişken olarak kullanılmasının literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir. Diğer yandan bu çalışmada ergenlerin duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri toplam puan üzerinden değerlendirilmiştir. İleride yapılacak

çalışmalarda diğer değişkenlerle kariyer karar verme güçlüklerinin alt boyutları arasındaki ilişkilerin de incelenmesi önerilebilir. Ergenlerin kariyer karar alma sürecinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma yeteneğini artıracak şekilde yapılandırılan müdahale çalışmalarının geliştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ainsworth, M. D. S. (1989). Attachments beyond infancy. *American Psychologist*, 44, 709-716.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Anghel, E. ve Gati, I. (2019). The Associations Between Career Decision-Making Difficulties and Negative Emotional States. *Journal of Career Development*, 0894845319884119.
- Argyropoulou, E. P., Sidiropoulou-Dimakakou, D. ve Besevegis, E. G. (2007). Generalized self-efficacy, coping, career indecision, and vocational choices of senior high school students in Greece: Implications for career guidance practitioners. *Journal of Career Development*, 33(4), 316-337.
- Arnett, J. J. (2006). *Emerging Adulthood: Understanding the New Way of Coming of Age*. İçinde J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (p. 3–19). American Psychological Association. doi: 10.1037/11381-001
- Bacanlı, F. (2012a). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37).
- Bacanlı, F. (2012b). Karar verme stratejileri ve ego kimlik statüleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim (Education and Science)*, 37(163), 17-28.
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 233–250. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9304-8>.
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2016). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40).
- Bahadır, R. Y. (2018). *Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin anne baba tutumları ve başa çıkma stilleri açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Bandalos, D. L. (2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 9(1), 78-102.

- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *Journal of Early Adolescence*, 11(1), 56-95.
- Betz, N. E. ve Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17.
- Boerchi, D., D’Urso, G. ve Pace, U. (2019). The mediating role of students’ perception of parental behaviours between parental attachment and school choice exploration. *Journal of Child and Family Studies*, 28(12), 3499-3507.
- Bowlby, J. (1988). A secure base: Parent-child attachment and healthy human development. New York: Basic Books.
- Boysan, M. ve Kağan, M. (2016). Associations between career decision-making difficulties, maladaptive limitedness schemas, sleep quality, and circadian preferences among Turkish college students. *Sleep and Hypnosis*, 18(4), 97-110. doi: 10.5350/Sleep.Hypn.2016.18.0124
- Busacca, L. A. (2007). Career construction theory: A practitioner’s primer. *Career Planning and Adult Development Journal*, 23(1), 57-67.
- Büyükgöze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Yayımlanmamış doktora tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyükgöze Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125.
- Cenkseven Önder, F., Kırdök, O. ve Işık, E. (2010). High school students career decision-making pattern across parenting styles and parental attachment levels. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(1), 263-280.

- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Çakır, M. A. (2004). Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 1-14.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu G. ve Büyüköztürk Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Damon, W. (2008). *The path to purpose: Helping our children find their calling in life*. Simon and Schuster.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L. ve Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21, 42-56. doi:10.1177/1069072712454698
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N. ve Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of Italian young adults. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 281-293.
- DiCiccio, T. J., ve Efron, B. (1996). Bootstrap confidence intervals. *Statistical Science*, 189-212.
- Dietrich, J. ve Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 109-119. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.005.
- Doğan, H., ve Bacanlı, F. (2012). The effect of a career decisionmaking group guidance program on career decision-making difficulties. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 1, 912-916.
- Downing, H. M. ve Nauta, M. M. (2010). Separation-individuation, exploration, and identity diffusion as mediators of the relationship between attachment and career indecision. *Journal of Career Development*, 36(3), 207-227.
- Dursun, A. ve Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 17(1).
- Efron, B. (1987). Better bootstrap confidence intervals. *Journal of the American Statistical Association*, 82(397), 171-185.

- Erikson, E. (1968). *Identity: youth and crisis*. New York, NY: Norton.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Farnia, F., Nafukho, F. M. ve Petrides, K. V. (2018). Predicting career decision-making difficulties: The role of trait emotional intelligence, positive and negative emotions. *Frontiers in Psychology*, 9, 1107.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 408.
- Gati, I. ve Tal, S. (2008). *Decision-making models and career guidance*. İçinde J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157–185). New York, NY: Springer.
- Gati, I., Amir, T. ve Landman, S. (2010). Career counselors' perceptions of the severity of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 38, 393-408. doi: 10.1080/03069885.2010.503700
- Gati, I., Asulin-Peretz, L. ve Fisher, A. (2012). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: A 3-year follow-up. *The Counseling Psychologist*, 40, 6-27. doi:10.1177/0011000011398726
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526. doi:10.1037//0022-0167.43.4.510
- Germeijs, V., Luyckx, K., Notelaers, G., Goossens, L. ve Verschueren, K. (2012). Choosing a major in higher education: Profiles of student's decision-making process. *Contemporary Educational Psychology*, 37, 229–239. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.12.002>.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. ve Herma, J. L. (1951). *Occupational choice*. New York.
- Gore, P. A., Jr. (2000). *Cluster analysis*. İçinde H. E. A. Tinsley & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of applied multivariate statistics and mathematical modeling* (pp. 297–321). San Diego, CA: Academic Press.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545.

- Gökçe, Z., ve Traş, Z. (2017). Lise Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Ego Kimlik Statülerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 15(1), 58.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L. ve Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 165-177.
- Guerra, A. L. ve Braungart Rieker, J. M. (1999). Predicting career indecision in college students: The roles of identity formation and parental relationship factors. *The Career Development Quarterly*, 47, 255-266.
- Guerra, A. L. ve Braungart-Rieker, J. M. (1999). Predicting career indecision in college students: The roles of identity formation and parental relationship factors. *Career Development Quarterly*, 47(3), 255-266.
- Güler, M. ve Çetin, F. (2020), “Örgütsel Davranış Araştırmalarında Madde Parselleme: Yöntem ve Uygulama”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 61-71.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackett, G., ve Betz, N. E. (1989). An exploration of the mathematics self-efficacy/mathematics performance correspondence. *Journal of Research in Mathematics Education*, 20, 261-273.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2013). *Multivariate data analysis: Advanced diagnostics for multiple regression* [Online supplement]. Erişim adresi: http://www.mvstats.com/Downloads/Supplements/Advanced_Regression_Diagnostic_s.pdf
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F. ve Doğan, H. (2013). The investigation of factors influencing on students' career and educational decisions of students. *Electronic Journal of Social Studies*, 12(44), 284-299.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G. ve Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 185-201. doi:10.1006/jvbe.2001.1848.

- Hargrove, B. K., Inman, A. G. ve Crane, R. L. (2005). Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development*, 31(4), 263-278. doi:10.1007/s10871-005-4740-1.
- Harman, E. ve Kırdök, O. (2018). The predictive strength of career decision making difficulties on high school students' career maturity according to their levels of locus of control. *Journal of Human Sciences*, 15(3), 1530-1540.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385-419.
- Hirschi, A., Niles, S. G. ve Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 599-610.
- Howard, K. A. S., Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V. S. H. ve Soresi, S. (2009). The relation of cultural context and social relationships to career development in middle school. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 100-108.
- Hu, L.T. ve Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55. Doi: 10.1080/10705519909540118.
- Hurley, L. (2013). *A quantitative analysis investigating career decision-making difficulties, self-efficacy and ego identity status among college students* (Master thesis). Dublin, Dublin Business School.
- Kağıtçıbaşı, C. (1997). *Individualism and collectivism*. İçinde J. W. Berry, M. H. Segal, ve C. Kağıtçıbaşı (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (s. 1-49). Boston, MA: Allyn and Bacon.

- Kağıtçıbaşı, Ç. (1996). The autonomous-relational self: A new synthesis. *European Psychologist*, 1, 180-186.
- Karacan Özdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. *Int J Educ Vocat Guidance*, 19, 475–495. doi: 10.1007/s10775-019-09389-0
- Keller, B. K., ve Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 198-217. doi: 10.1177/1069072707313206
- Kesici, Ş. (2007). Ortaöğretim öğrencilerinin anne baba tutumlarının ve rehberlik ihtiyaçlarının mesleki karar verme zorluklarını yordaması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 329-339.
- Kırdök, O. ve Harman, E. (2018). High school students' career decision-making difficulties according to locus of control. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 242-248.
- Kırdök, O. ve Korkmaz, O. (2018). Dimensions of personality and emotional intelligence as predictors of high school students' career decision difficulties. *Educational Research and Reviews*, 13(12), 495-502.
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counselling: Theory, research and practice*. London: Sage Publication.
- Kirazcı, F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliklerinin çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kracke, B. (1997). Parental behaviors and adolescents' career exploration. *Career Development Quarterly*, 45(4), 341-350.
- Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. *Convergence in Career Development Theories*, 9-31.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.

- Kulcsár, V., Dobrean, A., ve Balázs, R. (2020). Does it Matter If I Am a Worrier? The Effect of Worry as a Moderator between Career Decision-Making Difficulties and Negative Dysfunctional Emotions. *Journal of Youth and Adolescence: A Multidisciplinary Research Publication*, 49(2), 549. doi: 10.1007/s10964-019-01118-8
- Lease, S. H. ve Dahlbeck, D. T. (2009). Parental influences, career decision-making attributions, and self-efficacy: Differences for men and women?. *Journal of Career Development*, 36(2), 95-113.
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4, 255-311.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (pp. pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Leong, F. T. ve Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 315-329.
- Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I. ve Rossier, J. (2020). Testing the structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103365.
- Lim, V. K. G. ve Loo, G. L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 86-98.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., ve Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*, 9, 151-173.
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Routledge.
- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A Case Study. *British Journal of Guidance and Counselling*, 42(4), 436-449. doi: 10.1080/03069885.2014.886670
- Maree, J.G. (Ed.). (2019). *Handbook of innovative career counselling*. New York: Springer.
- McMahon, M. ve Patton, W. (1995). Development of a systems theory of career development. *Australian Journal of Career Development*, 4, 15-20.

- McMahon, M. ve Patton, W. (2018). Systemic thinking in career development theory: Contributions of the systems theory framework. *British Journal of Guidance and Counselling*, 46, 229–240.
- Mertler, C. A., ve Vannatta, R. R. (2016). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation* (6th ed.). Erişim adresi: <https://ebookcentral.proquest.com>
- Metheny, J. ve McWhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378-394.
- Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M. ve Shanahan, M. J. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 439. doi: 10.1006/jvbe.2002.1885.
- Mutlu, T. (2011). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlükleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Mutlu, T. (2018). *The Relationships among career influences, career exploration and career indecision: a test of systems theory framework*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Ankara.
- Nalbantoğlu Yılmaz, F. ve Çetin Gündüz, H. (2018). Career indecision and career anxiety in high school students: an investigation through structural equation modelling. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, 78, 23.
- Niles S. G. ve Harris-Bowlsbey J. (2013). *Career Development Interventions in the 21st Century*, 4th ed. Boston, MA, Pearson.
- Noack, P., Kracke, B., Gniewosz, B. ve Dietrich, J. (2010). Parental and school effects on students' occupational exploration: A longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 50–57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.006>.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H. ve Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181-193.
- O'Brien, K. M., Friedman, S. M., Tipton, L. C. ve Linn, S. G. (2000). Attachment, separation, and women's vocational development: A longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 301-315.
- Orloff, J. ve Bloom, J. (2014). Bootstrap confidence intervals. *University Lecture*.

- Özer, A., Gençtanırım, D., Kızıldağ, S., Demirtaş-Zorbaz, S., Arıcı, F., Acar, T., ve Ergene, T. (2016). Ergenler için yeterli algısı ölçeğinin (YAÖ) geliştirilmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 7(1), 237–250.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257.
- Öztemel, K. (2014). Duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri ölçeği'nin kısa formu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 244-255.
- Özünlü M. B. ve Bacanlı, F. (2018). Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin Lise Öğrencileri İçin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları [Öz]. World of Vocational Psychology Kongresinde sunulan bildiri.
- Paa, H. K. ve McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high school students' current career expectations. *The Career Development Quarterly*, 49, 29–44. doi:10.1002/j.2161-0045.2000.tb00749.x.
- Patton, W. ve Creed, P. (2007). Theorising adolescent career maturity. In V. Skorikov & W. Patton (Eds.), *Career development in childhood and adolescence* (pp. 221-236). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counselling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling* 28(2),153-166.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory to practice* (3rd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Pečjak, S., Podlesek, A. ve Pirc, T. (2019). Decision-making styles as predictors of career decision difficulties in secondary school students with regard to gender. *Psihologijske Teme / Psychological Topics*, 28(3), 601–620. <https://doi.org/10.31820/pt.28.3.8>

- Perry, J. C., Liu, X. ve Pabian, Y. (2010). School engagement as a mediator of academic performance among urban youth: The role of career preparation, parental career support, and teacher support. *The Counseling Psychologist*, 38, 269–295. doi:10.1177/0011000009349272.
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N. ve Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self- efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17 (3), 271-285.
- Ryan, N. E., Solberg, V. S. ve Brown, S. D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 84-89.
- Saka, N., Gati, I. ve Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16, 403–424. doi:10.1177/1069072708318900
- Santos, A., Wang, W. ve Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295–309. doi: 10.1016/j.jvb.2018.05.008
- Santos, P. J. ve Coimbra, J. L. (2000). Psychological separation and dimensions of career indecision in secondary school students. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 346-362.
- Santos, P. J. (2001). Predictors of generalized indecision among Portuguese secondary school students. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 381-396.
- Santrock, J. W. (2012). *Ergenlik* (14. baskı). (D. M. Siyez, Çev.ed.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Sass, D. A., ve Smith, P. L. (2006). The effects of parceling unidimensional scales on structural parameter estimates in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 13, 566-586.
- Savickas, M. L (2009). Career studies as self-making and life designing. *Career Research and Development*, 24, 15- 77.
- Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *Career Development Quarterly*, 39, 315-324.

- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. İçinde: R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (s. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley, USA.
- Savickas, M. L. (2011). Contracting careers: Actor, agent and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13-19. doi:10.1111/j.1556- 6676.2012. 00002.x
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. İçinde: R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). The career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 744-747. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Briddick, W. C. ve Watkins, C. E., Jr. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 24-41.
- Sawitri, D. R., Creed, P. A. ve Zimmer-Gembeck, M. J. (2014). Parental influences and adolescent career behaviours in a collectivist cultural setting. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(2), 161-180.
- Senemoğlu, N. (2007). *Gelişim öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya*. Gönül Yayıncılık.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8-24.
- Sovet, L. ve Metz, A. J. (2014). Parenting styles and career decision-making among French and Korean adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 345-355.
- Stărică, E. C. (2012). Predictors for career indecision in adolescence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 168-172.

- Storme, M. ve Çelik, P. (2018). Career exploration and career decision-making difficulties: The moderating role of creative self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 445–456. doi:10.1177/1069072717714540
- Storme, M., Çelik, P. ve Myszkowski, N. (2019). Career decision ambiguity tolerance and career decision-making difficulties in a French sample: the mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 273–288. doi: 10.1177/1069072717748958
- Strateji Geliştirme Başkanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2017-2018*. Erişim adresi: <http://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2017-2018/icerik/327>
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E., Savickas, M. L. ve Super, C. M. (1996). *The life-span, life-space approach to careers*. İçinde D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., s.75- 120). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J. ve Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 3.
- Tracey, T. J. G., Lent, R. W., Brown, S. D., Soresi, S. ve Nota, L. (2006). Adherence to RIASEC structure in relation to career exploration and parenting style: Longitudinal and idiographic considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 248-261.
- Uçar, M. E. (2017). Üniversite öğrencilerinde benlik kurguları, yatay ve dikey bireycilik/toplulukçuluk ile ilişkisel, özerk, özerk-ilişkisel benlik arasındaki ilişkiler. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1865-1878.

- Udayar, S., Levin, N., Lipshits-Braziler, Y., Rochat, S., Di Fabio, A., Gati, I., ... Rossier, J. (2020). Difficulties in career decision making and self-evaluations: a meta-analysis. *Journal of Career Assessment*. doi:10.1177/1069072720910089
- Vertsberger, D. ve Gati, I. (2016). Career decision-making difficulties and help-seeking among Israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145-159.
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A. ve Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 153-168.
- Wallace-Broschious, A., Serafica, F. C. ve Osipow, S. H. (1994). Adolescent career development: Relationships to self-concept and identity status. *Journal of Research on Adolescence*, 4(1), 127-149.
- Ward, J. H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of the American Statistical Association*, 58, 236–244.
- Whiston, S. C. ve Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32, 493–568. doi:10.1177/0011000004265660.
- Whiston, S. C. ve Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32, 493–568. doi:10.1177/0011000004265660.
- Zhou, D. ve Santos, A. (2007). Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 35(2), 219-235.
- Zunker, G. Z. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). Belmont: Brooks/Cole Publishing.

EKLER

EK 1. Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Kısa Formu (DKKKGÖ-KF) Örnek Maddeler

Bana hiç uymuyor 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Bana tamamen uyuyor

Son zamanlarda bir meslek seçmeyi düşünmekteyim	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Doğru mesleği seçmek için bütün meslekler hakkında yeterli bilgi bulamıyorum	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Bir meslek seçerken ilgili bütün nedenleri dikkate alamıyorum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
İnsanların çoğu işlerini sevmez.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Birçok alanda iş bulmak çok zordur.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

EK 2. Ergenler için Yeterlik Algısı Ölçeği (YAÖ) Örnek Maddeler

Lütfen sizin için en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.	1: Hiç Uygun Değil	2: Uygun Değil	3: Kısmen Uygun	4: Uygun	5: Tamamen Uygun
Yeni insanlar tanımaktan hoşlanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Duygularımı rahatça ifade edebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sosyal etkinlikler düzenlemede başarılıyım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Arkadaşlarım arasında sevilen biriyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Grup çalışmalarında işbirliği yapabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK 3. Gelecekle İlgili Beklentiler Ölçeği (GİBÖ) Örnek Maddeler

Kendi geleceğinizi düşündüğünüzde aşağıdaki durumları gerçekleştirme olasılığınız nedir?	1	2	3	4	5
Liseden mezun olmak	Çok yüksek	Yüksek	Yarı yarıya	Düşük	Çok düşük
İyi ücretli bir işe sahip olmak	Çok yüksek	Yüksek	Yarı yarıya	Düşük	Çok düşük

EK 4. Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği - Türkçe Formu (KİEDAÖ-TR) Örnek Maddeler

<i>Aşağıda ebeveyn davranışlarıyla ilgili bazı maddeler yer almaktadır. Ebeveynlerinizin ne sıklıkta size karşı bu davranışlarda bulunduğunu “X” işaretiyle belirtiniz.</i>	<i>(1) Hiçbir zaman</i>	<i>(2) Nadiren</i>	<i>(3) Bazen</i>	<i>(4) Çoğu zaman</i>	<i>(5) Her zaman</i>
Ebeveynlerim bana hangi derslere daha fazla ilgi duyduğumu sorar.					
Ebeveynlerim gelecekteki eğitimimle ilgili yapacağım seçimlere karışır.					
Ebeveynlerim gelecekteki eğitimimle ilgili yapacağım seçimlere yeterince ilgi göstermiyor.					
Ebeveynlerim bana hangi mesleklere daha fazla ilgi duyduğumu sorar.					
Ebeveynlerim en çok ilgi duyduğum meslekler hakkında araştırma yapmam için beni cesaretlendirir.					

EK 5. Kişisel Bilgi Formu

Sınıfınız		Yaşınız		Cinsiyetin iz	☐ Kız ☐ Erkek
Ailenin aylık ortalama geliri	☐ 2000 TL ve altı ☐ 2000-2999TL arası ☐ 3000-3999TL arası ☐ 4000-4999TL arası ☐ 5000-9999TL arası ☐ 10 000TL ve üzeri	Annenizin eğitim düzeyi	☐ İlkokul mezunu ☐ Ortaokul mezunu ☐ Lise mezunu ☐ Yüksekokul mezunu (2 yıllık) ☐ Üniversite (Lisans) mezunu ☐ Diğer:	Babanızın eğitim düzeyi	☐ İlkokul mezunu ☐ Ortaokul mezunu ☐ Lise mezunu ☐ Yüksekokul mezunu (2 yıllık) ☐ Üniversite (Lisans) mezunu ☐ Diğer:
Siz dahil kaç kardeşsiniz?	☐ 1 ☐ 4 ☐ 2 ☐ 5 ve ☐ 3 a fazla	Anneniz;	☐ Hayatta ☐ Hayatta değil	Babanız;	☐ Hayatta ☐ Hayatta değil
Ailenizin kaçınıcı çocuğusunuz?	☐ 1 ☐ 4 ☐ 2 ☐ 5 ☐ 3		☐ Öz ☐ Üvey		☐ Öz ☐ Üvey
Ailede okula giden çocuk sayısı	☐ 1 ☐ 4 ☐ 2 ☐ 5 ☐ 3	Anne-babanız birlikte mi yaşıyor?		☐ Evet ☐ Boşandılar ☐ Diğer:	

EK 6. Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Kısa Formu (DKKKGÖ-KF) Kullanım İzni



Ayşegül Karamenderes <aysegulkaramenderes@gmail.com>

ölçek izni

Kemal Öztemel <koztemel@gmail.com>

2 Mayıs 2019 19:00

Alıcı: Ayşegül Karamenderes <aysegulkaramenderes@gmail.com>

Ayşegül hanım,
Ölçeği ekte gönderiyorum. Ancak kimle çalıştığınızı ve tez mi yoksa bir makale araştırması mı planladığınızı bilmek isterim.
Sorularınız olursa çekinmeden sorabileceğinizi unutmayın.
Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Kemal Öztemel

Assoc. Prof. Dr. Kemal Oztemel
Gazi University
Faculty of Gazi Education
Psychological Counseling and Guidance Program
Teknikokullar-Ankara-TURKEY

EK 7. Ergenler için Yeterlik Algısı Ölçeği (YAÖ) Kullanım İzni



Gmail

Ayşegül Karamenderes <aysegulkaramenderes@gmail.com>

ölçek izni

selen demirtaş zorbaz <selenpdr@gmail.com>

13 Mayıs 2019 10:53

Alıcı: Ayşegül Karamenderes <aysegulkaramenderes@gmail.com>

Merhaba,

Ölçek maddelerini ekte bulabilirsiniz.
İyi çalışmalar dileyiyle,

Dr. Selen Demirtas-Zorbaz
Ordu Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Psikolojik Danışma ve Rehberlik A.B.D.

Selen Demirtas-Zorbaz, PhD
Ordu University
Faculty of Education
Department of Psychological Counseling and Guidance
Ordu, Turkey

Ayşegül Karamenderes <aysegulkaramenderes@gmail.com>, 13 May 2019 Pzt, 09:16 tarihinde şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]



Yeterlik Algısı Ölçeği.docx

16K

EK 8. Gelecekle İlgili Beklentiler Ölçeği (GİBÖ) Kullanım İzni



Ayşegül Karamenderes <aysegulkaramenderes@gmail.com>

ölçek izni

Diğdem M. Siyez <didem.siyez@gmail.com>
Alıcı: Ayşegül Karamenderes <aysegulkaramenderes@gmail.com>

17 Mayıs 2019 21:55

Merhaba Ayşegül

Gelecekle ilgili beklentiler ölçeğini tez çalışmada kullanabilirsin

D.S.

Prof.Dr.Diğdem M. Siyez
Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı Başkanı
Tel: 0 232 3012237

Professor Diğdem M. SİYEZ
Dokuz Eylul University Faculty of Education at Buca
Department of Counseling and Guidance
phone: +90 232 3012237

Ayşegül Karamenderes <aysegulkaramenderes@gmail.com>, 17 May 2019 Cum, 10:48 tarihinde şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]



EK 9. Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (KİEDAÖ) Kullanım İzni



Ayşegül Karamenderes <aysegulkaramenderes@gmail.com>

R: Permission Request

3 ileti

Boerchi Diego <diego.boerchi@unicatt.it>

27 Mart 2018 15:23

Alıcı: "aysegul.karamenderes117@ogr.deu.edu.tr" <aysegul.karamenderes117@ogr.deu.edu.tr>

Dear Ayşegül Karamenderes,

for sure I agree you translate the scale, and I am very curious to know how it works.

Here you can find the Italian version of the questionnaire. It could be useful if you compare a Turkish translation from the English version, never tested, with another one obtained from the original version.

In attachment you can find the Sintassi for SPSS to calculate the cluster of belonging. Please, don't hesitate to contact me for any doubt.

Best



EK 10. Milli Eğitim Müdürlüğü İzni



T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 74083975-605.01-E.-17820222
Konu : Ayşegül KARAMENDERES'in
Araştırma İzni Hk.

23.09.2019

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)
(Uğur Mumcu Cad. 135 Sk.No:5)
35380 Buca/İZMİR

İlgi : 29.08.2019 tarih ve E-67645 sayılı yazınız.

İlgi yazı gereği; Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşegül KARAMENDERES tarafından "*Lise Öğrencilerine Kariyer Kararı Verme Güçlüğü İle Kariyere İlişkin Ebeveynlerden Algılanan Destek, Yeterlik Algısı, Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi*" konulu tez çalışması kapsamında, Aydın İli Efeler İlçesi Efeler Anadolu Lisesi, Süleyman Demirel Anadolu Lisesi, Adnan Menderes Anadolu Lisesi, Sosyal Bilimler Anadolu Lisesi öğrencilere anket yapma isteği, Milli Eğitim Bakanlığı 2017/25 sayılı genelgesi doğrultusunda incelenmiş olup, inceleme sonucunda; **çalışmanın 2019-2020 eğitim - öğretim yılı içerisinde okul idaresinin gözetiminde ve denetiminde uygun göreceği zamanlarda ve mühürlü anketin kullanılarak yapılmasını uygun gören Valilik Oluru ekte gönderilmiştir.**

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Seyfullah OKUMUŞ
İl Millî Eğitim Müdürü

Ekler:

- 1-Valilik Oluru
- 2-Mühürlü Onaylı Ölçek ve Formlar

Güvenli Elektronik İmza
25.09.2019
Şevki AKTAŞ
V.H.B.

Adres : Meşrutiyet Mah. Kültür Cad.No:20 Efeler/AYDIN	Ayrıntılı bilgi için:A.ÇERÇİ-Şef
Elektronik Ağ: www.aydin.meb.gov.tr	Tei : 0256 215 10 28 - 1429 Dahili
E-posta : yuksekogretimyurtdisi09@meb.gov.tr	Faks: 0256 225 12 68

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8a74-713c-363e-963b-e317 kodu ile teyit edilebilir.

EK 11. Valilik İzni



T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 74083975-605.01-E.17702021
Konu : Ayşegül KARAMENDERES'in
Araştırma İzni Hk.

20/09/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) Milli Eğitim Bakanlığının 2017/25 Sayılı Genelgesi.
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın
29.08.2019 tarih ve 67645 sayılı yazısı.

İlgi (b) yazıda; Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşegül KARAMENDERES tarafından "*Lise Öğrencilerine Kariyer Kararı Verme Güçlüğü İle Kariyere İlişkin Ebeveyn Den Alınan Destek, Yeterlik Algısı, Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi*" konulu tez çalışması kapsamında, Aydın İli Efeler İlçesi Efeler Anadolu Lisesi, Süleyman Demirel Anadolu Lisesi, Adnan Menderes Anadolu Lisesi, Sosyal Bilimler Anadolu Lisesi öğrencilere anket yapma isteği, Milli Eğitim Bakanlığı 2017/25 sayılı genelgesi doğrultusunda incelenmiş olup, inceleme sonucunda; **çalışmanın 2019-2020 eğitim - öğretim yılı içerisinde okul idaresinin gözetiminde ve denetiminde uygun göreceği zamanlarda ve mühürlü anketin kullanılarak yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.**

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Seyfullah OKUMUŞ
İl Millî Eğitim Müdürü

Eki: İlgi (b) yazı ve ekleri

OLUR
20/09/2019

Yücel GEMİCİ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Meşrutiyet Mah. Kültür Cad.No:20 Efeler/AYDIN	Ayrıntılı bilgi için: A.ÇERÇİ-Şef
Elektronik Ağ: www.aydin.meb.gov.tr	Tel: 0256 215 10 28 - 1429 Dahili
E-posta: yuksekogretimyurddisi09@meb.gov.tr	Faks: 0256 225 12 68

EK 12. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Onayı



**T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
ETİK KURULU KARARI**



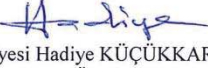
TOPLANTI TARİHİ : 20/08/2019
TOPLANTI SAYISI : 08

KARAR-4-:

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı 2017950013 numaralı öğrencisi Ayşegül KARAMENDERES'in tezi kapsamında gerçekleştireceği asıl uygulamalara ilişkin tez danışmanı Prof.Dr.Diğdem Müge SİYEZ'in 19/08/2019 tarihli dilekçesi ile ekleri görüldü.

Yapılan görüşmeler sonucunda,

Prof.Dr.Diğdem Müge SİYEZ'in danışmanlığında, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı 2017950013 numaralı öğrencisi Ayşegül KARAMENDERES'in "Lise Öğrencilerinde Kariyer Kararı Verme Güçlüğü ile Kariyere İlişkin Ebeveynden Algılanan Destek, Yeterlik Algısı, Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında yapmak istediği asıl uygulamaların etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

 Doç.Dr.Bahar BARAN (BAŞKAN)	
 Doç.Dr.Berna CANTÜRK GÜNHAN (ÜYE)	
 Doç.Dr.Banu ÇULHA ÖZBAŞ (ÜYE)	 Dr.Öğr.Üyesi Hadiye KÜÇÜKKARAGÖZ (ÜYE)

EK 13. Gönüllü Katılımcı Onam Formu

Gönüllü Katılımcı Onam Formu

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ETİK KURULU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu formun amacı katılmanız rica edilen araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılmanız ile ilgili izin almaktır.

Bu kapsamda “Lise Öğrencilerinde Kariyer Kararı Verme Güçlüğü ile Kariyere İlişkin Ebeveynden Algılanan Destek, Yeterlik Algısı, Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi” başlıklı araştırma “Ayşegül Karamenderes” tarafından **gönüllü katılımcılarla** yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya **katılmama** hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan **çıkabilirsiniz**. Bu formu onaylamanız, **araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** anlamına gelecektir.

Araştırmayla İlgili Bilgiler:

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmada lise öğrencilerinin kariyere ilişkin ebeveynlerinden algıladıkları destek ve yeterlik algısı düzeylerinin kariyer kararı verme güçlüğü ile ilişkisinde gelecek beklentisinin aracı rolü yapısal eşitlik modeliyle incelenecektir.

Araştırmanın Nedeni: Ortaya konan modelin günümüz ergenlerinin değişen gelecek beklentileriyle birlikte, kariyer kararı verme sürecine ebeveyn desteği ve yeterlik algısı değişkenleri açısından ışık tutması beklenmektedir.

Süresi: Ekim 2019 – Ocak 2020

Araştırmanın Yürütüleceği Yer: Aydın

Çalışmaya Katılım Onayı:

Katılmam beklenen çalışmanın amacını, nedenini, katılmam gereken süreyi ve yeri ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak çalışma süresince üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar sözlü olarak araştırmacı tarafından yapıldı. Bu çalışma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Islak imzası ile)

Adı-Soyadı:

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı:

e-posta:

İmzası:

EK 14. Ebeveyn Onamı**Veli Onam Formu****DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ****EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ****ETİK KURULU****BİLGİLENDİRİLMİŞ VELİ ONAM FORMU**

Sayın Veli,

Ekte çocuğunuza(öğrencinize) uygulayacağımız anket/görüşme mevcuttur. Bu bilgiler araştırma amaçlı olup ölçme aracı uyarlama aşamasında kullanılacaktır. Bu bilgiler herhangi bir özel bilgi içermemektedir ve etik ilkelere paralel olarak kullanılacaktır.

Çocuğun adı, soyadı:

Çocuğun imzası:

Tarih:

Velisinin adı, soyadı:

Velisinin imzası:

Tarih:

Araştırıcının adı, soyadı, unvanı:

Adres :

Telefon no:

İmza:

Tarih:



EK 15. Öğrencinin Akademik Özgeçmişi

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	Ayşegül Karamenderes		
E-postası/Web Sayfası	aysegulkaramenderes@gmail.com		
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı			
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm	Yıl
Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	2013-2017
Tez Başlığı			
Tez Danışmanı			
Akademik Eserler			
(Makale, kitap, kitap bölümü, bildiri, poster, sergi, konser vb. eserlerden kaynakça yazım kurallarına göre en fazla 10 eser yazılmalıdır.) Tezden üretilen yayınlar * ile işaretlenmelidir.			
İkiz, E. F., Tanboğa, F., Çatal, U. ve Karamenderes, A. (2018, Mayıs). <i>Psikolojik danışman adaylarının çokkültürlülüğe ilişkin tutumları ve üniversite yaşamına uyum düzeylerinin incelenmesi</i> [Öz]. VIII. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresinde sunulan bildiri, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa. Erişim adresi: http://ulead2018.ulead.org.tr/files/43/editor/files/ulead_2018_OeZET_K_TAP(5).pdf İkiz, E. F., Tanboğa, F., Çatal, U. ve Karamenderes, A. (2018, Mayıs). <i>Çokkültürlülüğe ilişkin tutum ve üniversite yaşamına uyum: psikolojik danışman adayları üzerine nitel bir çalışma</i> [Öz]. VIII. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresinde sunulan bildiri, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa. Erişim adresi: http://ulead2018.ulead.org.tr/files/43/editor/files/ulead_2018_OeZET_K_TAP(5).pdf			
Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler			
Türk PDR Derneği			
Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller			

