



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZEL YETENEKLİ ERGENLERİN KARIYER GELİŞİMİ:
NİTEL BİR DEĞERLENDİRME

AYTEN ÇİNE

İzmir
2022

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

ÖZEL YETENEKLİ ERGENLERİN KARIYER GELİŞİMİ:
NİTEL BİR DEĞERLENDİRME

AYTEN ÇİNE

DANIŞMAN
Prof. Dr. Diğdem M. SİYEZ

İzmir
2022

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimi: Nitel Bir Değerlendirme” 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.

30/06/2022

Ayten ÇİNE



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



Tarih: 18/07/2022

Tez Başlığı:

Özel Yetenekli Ergenlerin Kariyer Gelişimi: Nitel Bir Değerlendirme

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 154 sayfalık kısmına ilişkin, 23/06/2022 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 % 5'dir**.

- <http://www.kutuphane.deu.edu.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 : Ayten Çine
Öğrenci No : 2019950246
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Programı : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans
Statüsü : Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐

ÖĞRENCİ

DANIŞMAN

Ayten Çine

Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez

18/07/2022

18/07/2022

Açıklamalar

1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu (□) işaretleyerek doldurunuz.

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.

2: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu" formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.

3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.

4: 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 akademik ve kişisel gelişimimde örnek aldığım insanlardan biri olan, bakış açısıyla bana yeni ufaklar açan, yol gösteren ve eğitimim süresince karşılaştığım zorluklarda desteğini her zaman hissettiğim çok kıymetli hocam Prof. Dr. Diğdem M. SİYEZ'e en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Kendisiyle çalışma fırsatı bulduğum bu güzel süreç için kendimi şanslı hissediyorum.

Tez jüri üyelerim olan PDR alanındaki değerli hocalardan Doç. Dr. Hatice Zekavet Kabasakal ve Prof. Dr. Dilek Yelda Kağnıcı'ya geri bildirimleri ve görüşleri için teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatım boyunca beni her zaman, her koşulda destekleyen, olduğum kişi olmamda en büyük paya sahip olan, kendi eğitim aşkını bana da aşılayan ve bana ilham olan sevgili annem Şerife ÇİNE'ye ve babam Mesut Çine'ye çok teşekkür ediyorum.

Desteklerini her daim yanımda hissettiğim, bu süreçte benim için motivasyon kaynağı olan sevgili kardeşlerim Hikmet ÇİNE'ye ve Kaan ÇİNE'ye çok teşekkür ediyorum.

Son olarak bu süreçte en zorlandığım zamanlarda yüzümü güldüren sevgili arkadaşlarım Arzu Ceren DEMİROK, Pınar ADIGÜZEL ve Gamze ÖREN'e her şey için teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ix
ABSTRACT	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç ve Önem.....	5
1.3. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri	8
1.4. Sınırlılıklar	8
1.5. Varsayımlar	9
1.6. Tanımlar.....	9
1.7. Kısaltmalar	10
BÖLÜM II	11
KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	11
2.1. Kariyer İle İlgili Temel Kavramlar.....	11
2.1.1. İş, Meslek, Kariyer.....	11
2.1.2. Kariyer Gelişimi ve Kariyer Müdahaleleri.....	13
2.2. Kariyer Gelişimini Açıklamaya Yönelik Kuramlar.....	14
2.2.1. İçerik İle İlgili Kuramlar.....	15
2.2.2. Süreç ile İlgili Kuramlar.....	17
2.2.3. Hem İçerikle Hem Süreç İle İlgili Kuramlar.....	19
2.2.4. Daha Kapsamlı Açıklamalar.....	21
2.3. Sistemler Kuramı Yaklaşımı.....	23
2.3.1. Sistemler Kuramı Yaklaşımının Temel Kavramları ve Varsayımları.....	24
2.3.1.1. İçerik Etkileri.....	25
2.3.1.2. Süreç Etkileri.....	28
2.4. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Nitel Değerlendirmeler.....	29
2.4.1. Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES).....	31
2.5. Özel Yeteneklilik.....	32
2.6. Özel Yetenekli Bireylerin Gelişimsel Özellikleri.....	33
2.6.1. Özel Yetenekli Bireylerin Bilişsel Özellikleri.....	34
2.6.2. Özel Yetenekli Bireylerin Kişilik Özellikleri.....	34
2.6.3. Özel Yetenekli Bireylerin Sosyal-Duygusal Özellikleri.....	35
2.7. Türk Eğitim Sisteminde Özel Yetenekli Öğrencilerin Tanınması.....	38

2.8. İlgili Araştırmalar.....	39
2.8.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar.....	39
2.8.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar.....	44
BÖLÜM III.....	52
YÖNTEM.....	52
3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni.....	52
3.2. Katılımcılar.....	52
3.3. Veri Toplama Araçları.....	53
3.3.1. Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES).....	53
3.3.2. KES Değerlendirme Formu.....	55
3.4. Veri Toplama Süreci.....	55
3.5. Verilerin Analizi.....	56
3.6. Araştırmanın İnanırlılığı, Aktarılabirliği, Tutarlılığı ve Teyit Edilebilirliği.....	56
3.7. Araştırmacının Rolü.....	56
BÖLÜM IV.....	60
BULGULAR.....	60
4.1. Geçmişteki Kariyer Durumları.....	61
4.1.1. “Geçmişte herhangi bir zamanda yapmayı düşündüğünüz, yaptığınız ya da şu anda devam ettiğiniz yarı zamanlı işleri ya da gönüllü çalışmaları aşağıda listeleyiniz.” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular.....	61
4.1.2. “Daha önce vermiş olduğunuz kariyer kararlarınızı aşağıda listeleyin.” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular.....	62
4.1.3. “Önceki karar verme sürecinizde hangi stratejileri ya da yaklaşımları kullandınız?” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular.....	62
4.1.4. “Önceki kariyer kararlarınızda size kim yardımcı oldu veya tavsiyede bulundu?” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular.....	63
4.2. Yaşam Rollerini.....	64
4.2.1. “Öğrenci rolü dışında sahip olduğunuz yaşam rollerini düşünün” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular.....	64
4.3. Gelecekteki Kariyer Kararları.....	65
4.3.1. “Gelecekte vermeniz gereken kariyer kararları nelerdir?” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular.....	65
4.3.2. “Geleceğiniz için düşündüğünüz kariyerleri aşağıda listeleyin.” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular.....	66
4.4. Kariyer Etkileri.....	66

4.4.1.	Bireysel Sistem.....	67
4.4.1.1.	İlgi Alt Teması.....	68
4.4.1.2.	Değer Alt Teması.....	69
4.4.1.3.	Yetenek Alt Teması.....	70
4.4.1.4.	Kişilik Alt Teması.....	71
4.4.1.5.	Baş Çıkma Stratejisi Alt Teması.....	72
4.4.2.	Sosyal Sistem.....	73
4.4.2.1.	Aile Alt Teması.....	75
4.4.2.2.	Öğretmen Alt Teması.....	76
4.4.2.3.	Ünlü Birisi Alt Teması.....	76
4.4.2.4.	Arkadaş Alt Teması.....	77
4.4.2.5.	Medya Alt Teması.....	78
4.4.3.	Çevresel-Toplumsal Sistem.....	79
4.4.3.1.	Yurt Dışında Çalışma Fırsatı Alt Teması.....	80
4.4.3.2.	Konum ve Fırsatlar Alt Teması.....	81
4.4.3.3.	İstihdam Durumu Alt Teması.....	82
4.4.3.4.	Maddi Destek Alt Teması.....	83
4.4.4.	Zaman.....	84
4.4.4.1.	Beklenen Yaşam Tarzı.....	85
4.4.4.2.	Yurtdışında Yaşamak.....	86
4.4.4.3.	Aile Ve İş Birleştirme.....	87
4.4.4.4.	Bulunulan Yerde Kalmak.....	88
4.4.4.5.	Geçmişteki Durum Ve Olaylar - Kaygı Ve Belirsizlik.....	89
4.5.	Eylem Planı.....	90
4.5.1.	KES Şeması.....	90
4.5.1.1.	En Önemli Etkiler.....	90
4.5.1.2.	En Az Önemli Etkiler.....	91
4.5.1.3.	KES Şeması Hakkındaki Duygular.....	92
4.5.2.	Eylem Planı.....	93
BÖLÜM V.....		98
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....		98
5.1.	Tartışma.....	98
5.1.1.	Geçmişteki Kariyer Durumları.....	98
5.1.2.	Yaşam Rollerini.....	100
5.1.3.	Gelecekteki Kariyer Kararları.....	100

5.1.4.	Kariyer Etkileri.....	101
5.1.4.1.	Bireysel Sistem.....	101
5.1.4.2.	Sosyal Sistem.....	102
5.1.4.3.	Çevresel-Toplumsal Sistem.....	103
5.1.4.4.	Zaman.....	104
5.1.5.	Eylem Planı.....	105
5.2.	Sonuç ve Öneriler.....	106
KAYNAKÇA.....		110
EK 1.....		135
EK 2.....		136
EK 3.....		137
EK 4.....		138
EK 5.....		139

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Katılımcıların sınıf ve cinsiyet dağılımları	53
Tablo 2 Katılımcıların yetenek alanları	53
Tablo 3 Bireysel sistem etkilerinin cinsiyetler arasında belgelere göre dağılımı	67
Tablo 4 Sosyal sistem etkilerinin cinsiyetler arasında belgelere göre dağılımı	74
Tablo 5 Çevresel-toplumsal sistem etkilerinin cinsiyetler arasında belgelere göre dağılımı ..	79
Tablo 6 Zaman teması ve alt temalarına ilişkin istatistiksel bilgiler	84
Tablo 7 En önemli etkiler	90
Tablo 8 En az önemli etkiler	91
Tablo 9 KES şeması hakkındaki duygular	92
Tablo 10 KES şeması hakkında konuşmak istenilen kişiler	93
Tablo 11 Atacakları adımlar	94
Tablo 12 Öğrenecekleri bilgiler	95
Tablo 13 Bilgi kaynakları	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.</i> Kariyer gelişimini açıklayan kuramlar.	15
<i>Şekil 2.</i> Sistemler Kuramı Yaklaşımından yararlanılan alanlar.	24
<i>Şekil 3.</i> Sistemler Kuramı Yaklaşımı şeması.	25
<i>Şekil 4.</i> Temalar ve alt temalar.	60
<i>Şekil 5.</i> Geçmiş etkinlikler.	61
<i>Şekil 6.</i> Geçmişteki kariyer kararları.	62
<i>Şekil 7.</i> Karar verme stratejileri.	63
<i>Şekil 8.</i> Yardım alınan kişiler.	63
<i>Şekil 9.</i> Yaşam rolleri.	64
<i>Şekil 10.</i> Gelecekteki kariyer kararları.	65
<i>Şekil 11.</i> Düşünülen meslek.	66
<i>Şekil 12.</i> Bireysel sistem temasının alt temaları.	67
<i>Şekil 13.</i> İlgi alt teması katılımcı ifadeler.	69
<i>Şekil 14.</i> Değer alt temasının alt kodları ve katılımcı ifadeleri.	70
<i>Şekil 15.</i> Yetenek alt teması katılımcı ifadeleri.	71
<i>Şekil 16.</i> Kişilik alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	72
<i>Şekil 17.</i> Başa çıkma stratejisi alt teması katılımcı ifadeleri.	73
<i>Şekil 18.</i> Sosyal sistem temasının alt temaları.	74
<i>Şekil 19.</i> Aile alt teması ve alt kodlarına ilişkin bilgiler ve katılımcı ifadeleri.	75
<i>Şekil 20.</i> Öğretmen alt teması ve öğretmen alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	76
<i>Şekil 21.</i> Ünlü birisi alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	77
<i>Şekil 22.</i> Arkadaş alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	78
<i>Şekil 23.</i> Medya alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	79
<i>Şekil 24.</i> Çevresel-toplumsal sistem temasının alt temaları.	79
<i>Şekil 25.</i> Yurt dışında çalışma fırsatı alt teması katılımcı ifadeleri.	81
<i>Şekil 26.</i> Konum ve fırsatlar alt temasına ilişkin alt kodlar ve katılımcı ifadeleri.	82
<i>Şekil 27.</i> İstihdam durumu alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	83
<i>Şekil 28.</i> Maddi destek alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	84
<i>Şekil 29.</i> Beklenen yaşam tarzı kodu ve alt kodlarına ilişkin bilgiler ve katılımcı ifadeleri.	86

<i>Şekil 30.</i> Yurtdışında yaşamak alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	87
<i>Şekil 31.</i> Aile ve işi birleştirme alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	88
<i>Şekil 32.</i> Bulunulan yerde kalmak alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	89
<i>Şekil 33.</i> Geçmişteki durum ve olaylar alt teması ve kaygı ve belirsizlik alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.	90



ÖZET

ÖZEL YETENEKLİ ERGENLERİN KARIYER GELİŞİMİ: NİTEL BİR DEĞERLENDİRME

Özel yetenekli ergenler kariyer gelişimi açısından avantajlı gibi görünse de kariyer gelişimi açısından dezavantajlı gruplardan biri olarak kabul edilmektedir. Dezavantajlı grupların kariyer gelişimini değerlendirmede sıklıkla kullanılan yaklaşımlardan birisi kariyer gelişimi üzerindeki kültürel ve bağlamsal etkilerin bütüncül bir yaklaşımla kavramsallaştırılmasına odaklanan Sistemler Kuramı Yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma dayalı olarak geliştirilen Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES) adlı nitel değerlendirme aracı farklı kültürlerden ve farklı yaşlardan dezavantajlı bireylerin kariyer gelişimi değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu araştırmanın amacı özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimini etkileyen bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal faktörlerin derinlemesine incelenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın İzmir ilinde yer alan bir Bilim ve Sanat Merkezleri'ne devam eden özel yetenekli 23 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların belirlenmesinde tipik durum örnekleme kullanılmıştır. Özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerinin değerlendirilmesinde nitel bir değerlendirme aracı olan KES kullanılmıştır. KES'in dil geçerliği yapıldıktan sonra katılımcılarla uygulaması gerçekleştirilmiş, toplanan veriler ise tematik içerik analizi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda özel yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimini etkileyen faktörler “şimdiki kariyer durumu”, “kariyer etkileri” ve “eylem planı” olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır. Bulgularda özel yetenekli ergenler, kariyerlerini en fazla etkileyen etkilerin bireysel sistem etkileri olduğunu belirtmiştir. Sistemler arasında ise bireysel sistem etkilerinden en fazla ilginin, sosyal sistem etkilerinden en fazla ailenin, çevresel-toplumsal sistem etkilerinden en fazla yurt dışında çalışma fırsatının, zaman etkilerinden ise en fazla beklenen yaşam tarzı etkisinin özel yetenekli ergenler üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Sunulan bulgular doğrultusunda ileriki araştırmalar için önerler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sistemler kuramı yaklaşımı, kariyerimi etkileyen sistemler, özel yetenekli ergenler

ABSTRACT

CAREER DEVELOPMENT OF GIFTED ADOLESCENTS: A QUALITATIVE ASSESSMENT

Although gifted adolescents seem to be advantageous in terms of career development, they are considered as one of the disadvantaged groups in terms of career development. One of the approaches frequently used in evaluating the career development of disadvantaged groups is the Systems Theory Approach, which focuses on the conceptualization of cultural and contextual effects on career development with a holistic approach. The qualitative assessment tool called Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES), developed based on this approach, is used to evaluate the career development of disadvantaged individuals from different cultures and different ages. The aim of this research is to examine in depth the individual, social and environmental-social factors that affect the career development of gifted adolescents. In line with the purpose of the research, phenomenological research method, one of the qualitative research designs, was used. The research was carried out with 23 gifted high school students attending a Science and Art Center in Izmir. Typical case sampling was used to identify participants. KES, a qualitative assessment tool, was used to evaluate the career development of gifted adolescents. After the language validity of the KES was made, the application was carried out with the participants, and the collected data was analyzed by thematic content analysis. As a result of the analysis, the factors affecting the career development of gifted students were discussed in three categories: "current career status", "career effects" and "action plan". In the findings, gifted adolescents stated that the effects that most affect their careers are individual system effects. Among the systems, it was seen that the most interest among the individual system effects, the family among the social system effects, the opportunity to work abroad the most among the environmental-social system effects, and the most expected lifestyle effect from the time effects were effective on gifted adolescents. In line with the findings presented, suggestions for future research are presented.

Keywords: Systems theory approach, my system of career influences, gifted adolescents

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma soruları, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımlar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar tarih boyunca yaşamlarını devam ettirebilmek için çeşitli işlerde çalışmışlar, zamanla çalıştıkları bazı işleri sistemleştirerek meslek haline getirmişlerdir. Buna göre işler bireylerin yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yaptıkları faaliyetler olarak ifade edilebilmektedir (Guichard, 2018). Meslekler ise işlere anlam katan faaliyet grupları olarak da adlandırılabilir (Kielhofner, 2002). Günümüzde ise pek çok iş ve meslek tanımlanmakta, insanların geçmişte yaşamlarını devam ettirebilmek için yaptığı eylem dizisi ise kariyer gelişimi olarak ele alınmaktadır (Zunker, 2006). Kariyer gelişimi günümüzde bireye özgü gelişimsel ve bağlamsal unsurları içeren, yaşama anlam atfetmeyi sağlayan bir öğrenme süreci olarak tanımlanmaktadır (McMahon ve Watson, 2012). Her bireyin yaşamlarının birbirinden farklı olması gibi yaşamın önemli bir parçası olan kariyer gelişim süreci de bireyler arasında birbirinden farklılık göstermektedir (Zunker, 2006). Bazı bireyler kariyerlerini daha kolay yönlendirebilirken bazı bireyler ise kariyer gelişimlerinde çeşitli engellerle karşılaşabilmekte, özel ilgi ve ihtiyaçlara gereksinim duymaktadır. Kariyer gelişimlerinde desteklenmeye ihtiyaç duyan gruplardan bazıları kadınlar, farklı etnik ve ırksal kökenden olan azınlık gruplar, sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı bireyler ve göçmenlerdir (Meydan, 2020). Kariyer gelişimlerinde avantajlı gibi görünmesine rağmen bir takım zorluklar yaşayan ve desteklenmeye ihtiyaç duyan bir diğer grup ise özel yetenekli bireylerdir (Chen ve Wong, 2013; Jung, 2019; Stewart, 1999). Özel yetenekli bireyler tarihin her döneminde ilgi çeken bir grup olmakla birlikte potansiyelleri nedeniyle bulundukları yerde yaptıkları faaliyetler önem arz etmektedir. Bu nedenle kariyer gelişimlerinin anlaşılması ve doğru yönlendirilmesi önem taşımaktadır. Özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimini anlamak için öncelikle özel yetenekli bireyleri ve bu bireylerin onları farklı kılan özelliklerini anlamak gerekmektedir (Baykoç-Dönmez, 2018).

Özel yetenekliliği anlamaya yarayan pek çok tanımlama ve kuramsal açıklama bulunmakla beraber süreç içerisinde tanımlama ve kuramsal açıklamalarda değişiklik olmuştur. Bu açıklamalar önce özel yetenekliliği IQ puanıyla sınırlandıran

muhafazakaryaklaşımlarla başlamış, 21. yüzyıla geldikçe özel yetenek kavramını çok yönlü bir bakış açısıyla ele alan liberal yaklaşımlara doğru paradigma kayması olmuştur (Sak, 2016). Özel yeteneklilikle ilgili ilk çalışma 19. yüzyılda Sir Francis Galton'a ait olsa da muhafazakar açıklamalardan biri olan öncü ve bilimsel nitelikli araştırmalar LewisTerman'a aittir. Terman, Binet ve Simon'un geliştirdiği ilk zeka ölçeğinden etkilenecek çalışmalarına başlamış ve bu bireyleri dahi olarak tanımlayarak 135-140 üstü IQ puanını kriter olarak belirlemiştir (Baykoç-Dönmez, 2018; Sak, 2016; Tunnicliffe, 2010). Sonraki araştırmalarda liberal yaklaşımların etkisi görülmeye başlanmıştır, dahi ya da üstün zekalı kavramları yerine üstün yetenekli ve özel yetenekli kavramları kullanılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte zeka rakamlarıyla ölçülen bir nitelik yerine performans alanlarında gösterilen potansiyeller olarak kabul edilmiş, özel yetenekliliğin kriterleri ve doğası tartışılmış, özel yetenekli bireylerin gelişimsel özellikleri ve çevresel değişkenleri araştırılmıştır. Günümüze ulaştıkça zekanın kültüre bağlı olarak değişiklik gösterebildiği anlayışıyla sosyolojik bir kavram olarak da kabul edilmesi ortak bir özel yetenek anlayışına sahip olunmasına engel olmuştur (Sak, 2016). Bu nedenle günümüzdeki tanımlamalar kültüre duyarlı, diğer disiplinlerle işbirlikli ve çok bakışlı bir hal almıştır (Garcia-Ros, Talaya ve Perez-Gonzalez, 2012).

Özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimi ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında alanyazında başka gruplara nispeten daha az çalışıldığı görülmektedir. Hem yurtdışı hem de yurt içi çalışmalar incelendiğinde potansiyellerinin doğru yönlendirilmesi gereken bu bireylerin kariyer gelişimleri konusunda sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Baykoç-Dönmez, 2018; Maxwell, 2007; Jung, 2019). Özel yetenekli ergenler kariyer gelişimlerinde çok yönlülük, mükemmeliyetçilik, yüksek beklentiler, akranlarından daha erken yaşta bilişsel gelişim gösterme gibi normal gelişim gösteren bireylerden farklı olarak gelişen kariyer gelişim özellikleri gösterebilmektedir. Bu nedenle özel yetenekli ergenlerin yaşitlarına uygulanan kariyer müdahalelerinden yeterince yararlanamamaktadır. Tüm bu özelliklerin anlaşılabilmesi ve bunlara uygun kariyer müdahalelerinin geliştirilmesi ihtiyacının yanında kariyer değişimlerinin, çoklu kariyerlerin, esnek çalışma saatlerinin ön plana çıktığı 21. yüzyıl iş dünyasında (Savickas, 2005) özel yetenekli öğrencilerin sürekli kariyer kararı vermeleri ve daha fazla sorumluluk almaları gerekebilmektedir (Jung, 2019). Ayrıca istihdam edilebilirliklerini en yüksek seviyeye çıkarabilmek için kişilerarası, sosyal ve kariyer becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Jung, 2019).

Özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamada bu bireyler için geliştirilen

kuramsal bir açıklama bulunmamakta ve kariyer gelişimleri açıklanırken mevcut kariyer kuramlarından yararlanılmaktadır (Jung, 2019). Bu durum özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişim özelliklerinin göz ardı edilmesine ve kariyer ihtiyaçlarının karşılanmamasına neden olabilmektedir (Greene, 2006; Kelly, 1992; Perrone, 1997; Piechowski, 1997). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer gelişimi kuramlarından bazıları özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimi açıklamada daha fazla katkı sağlamaktadır (Jung, 2019). Lent ve arkadaşlarının Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent, Brown ve Hackett, 1994), Super'ın Yaşam boyu Yaşam Alanı Kariyer Kuramı (Super, 1990) bunlardan bazılarıdır. Kariyer alanında son yıllarda yapılandırmacı yaklaşımla birlikte geliştirilen postmodern kuramlar da pek çok gruba kolaylıkla uygulanabilmesi, bireye özgü bir kariyer anlayışını benimsemesi ve esnek olması sebebiyle özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimlerini anlama sürecinde kullanılmaktadır (Maree, 2018; McMahon ve Patton, 2006). Özellikle bireyler ve çevreleri arasındaki olan bağlantılar ve etkileşimler geleneksel kariyer kuramlarından ziyade postmodern kariyer kuramlarıyla daha iyi açıklanabilmektedir (McMahon, Patton ve Watson, 2004). Sistemler Kuramı Yaklaşımı (SKY) da kariyer gelişimine çok yönlü bakış açısıyla yaklaşan postmodern kuramlardan biridir (McMahon ve Patton, 2006).

Bütüne odaklanan ve bağlamı göz önünde bulunduran Genel Sistemler Kuramı'nın kariyer alanına yansması olarak kabul edilen, Patton ve McMahon (1999) tarafından geliştirilen Sistemler Kuramı Yaklaşımı 1990'lı yıllarda ortaya atılmıştır. Kuram oluşturulurken ergenlerin kariyer kararı verme süreçlerine odaklanılsa da sonrasında kuramın kapsamı genişletilerek kariyer gelişimini anlamlandırma süreçleri üzerinde durulmuştur (Patton ve McMahon, 2014). McMahon ve Patton (2018) kariyer alanındaki kuramsal çalışmalardaki eksiklikleri kariyer alanındaki kuramsal açıklamaların bütünleştirilememesi, kuramsal açıklamaların uygulamada yetersiz kalması ve yapılandırmacı yaklaşımın kariyer alanında yeterince etkin bir şekilde kullanılmaması olarak belirlemiştir. Bu eksiklikleri göz önünde bulundurarak "Kariyer gelişimi kuramları kariyer psikolojik danışmanlığı değildir." görüşünü benimsemişler ve Sistemler Kuramı Yaklaşımının son halini oluşturmuşlardır. Sistemler Kuramı Yaklaşımının oluşturulmasında mevcut olan kariyer kuramlarından çeşitli kavramlar alınarak, alınan kavramların sistemli bir şekilde bütünleştirilmesi sağlanmıştır (Patton ve McMahon, 2014). Danışanların kariyer öyküsü oluşturulurken kariyer psikolojik danışmanlarının bir rehber olarak kullanabileceği çerçeve çizmişlerdir (McMahon ve Patton, 2004).

Sistemler Kuramı Yaklaşımında yapılandırmacı yaklaşım temel alınarak bireylerin kariyer gelişimini etkileyen kavramlar (McMahon, 2005) içerik etkileri olarak bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistem; süreç etkileri olarak yinelemeli etkileşim, zaman ve şans olmak üzere şematize edilmiştir (McMahon ve Patton, 2006; Patton ve McMahon, 2017). Ayrıca kuramsal açıklamanın yanında kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları için de çalışmalar yapılmıştır. Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES) gibi danışanların kariyerlerini anlamlandırmasına ve yapılandırmasına olanak sağlayan nitel değerlendirmeler, Kariyer Gelişimi Etkileri Ölçeği (Career Development Influences Scale) gibi nicel değerlendirmeler geliştirilmiştir (McMahon, Patton ve Watson, 2015; Patton ve McMahon, 2014). Geliştirilen nitel ve nicel değerlendirme araçları ile kariyer araştırmalarında son yıllarda yapılan çalışmalarda kullanımı giderek yaygınlaşmıştır. Bunun bir nedeni olarak da Sistemler Kuramı yaklaşımının çok kültürlü yapıya uygulanabilir olması da gösterilebilmektedir. Yapılan çalışmalarda ekonomik yönden dezavantajlı bireyler (McMahon, Watson, Foxcroft ve Dullabh, 2008), kadınlar (McMahon, Watson, Chetty ve Hoelson, 2012), farklı ırksal ve etnik kökenli bireyler (Albien, 2013) gibi farklı gruplarda Sistemler Kuramı Yaklaşımının uygulandığı ve olumlu sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Tüm bu yönleriyle Sistemler Kuramı Yaklaşımı kariyer araştırmalarında, kariyer psikolojik danışmanlığında, çok kültürlü kariyer psikolojik danışmanlığında ve kariyer psikolojik danışmanı eğitimlerinde kullanılabilen çok yönlü bir kariyer kuramı haline gelmekte ve giderek yaygınlaşmaktadır. Bu açıdan kariyer gelişimine hem kuramsal açıklama yapılmış hem de kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarına yol gösterilmiştir (Patton ve McMahon, 2014).

Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının başlangıcından beri önemli bir rol oynayan kariyer değerlendirmelerinden ise Sistemler Kuramı Yaklaşımına bağlı olarak en çok kullanılan değerlendirme aracı Kariyerimi Etkileyen Sistemlerdir. Kariyerimi Etkileyen Sistemler bireylerin kariyerlerini etkileyen içerik ve süreç etkilerini bütüncül bir şekilde yansıtmaya yaramaktadır (McMahon, Watson ve Patton, 2005). Ergen ve yetişkin formu olan KES ile bireyler kariyerlerinde nelerin önemli olduğunu, yaşamlarında kariyerlerini etkileyen faktörler arasındaki bağlantıları ve bunların zamanları arasındaki ilişkileri görebilmektedir. KES, bireylerin kariyer etkilerini bir diyagram üzerinde göstermelerini sağlamakta sonra bu etkilere geri dönüşler yaparak bireylerin kendi diyagramlarını çizmelerine yardımcı olmaktadır. KES'in sonunda ise bireyler çizdikleri kariyer diyagramlarını anlamlandırarak kendi kariyerleri hakkında düşünmektedir. Bu yönüyle KES bireylerin kariyer gelişimlerini

yansıtarak detaylı bir şekilde görsel bir yolla anlamalarına ve yapılandırmalarına yardımcı olmaktadır (McMahon, Patton ve Watson, 2015; McMahon, Watson ve Patton, 2005; PattonveMcMahon, 2014) .Avusturalya ve Güney Afrika’da geliştirilen KES’in Almanya (Schindler ve Schreiber, 2015), Japonya (Sakamoto, 2020) ve Çin (Yim, Wong ve Yuen, 2015) gibi ülkelerde çeşitli uyarlamaları yapılmıştır. KES’in kariyer değerlendirmesi olmasının yanında kariyer danışmanlarının eğitiminde, grup çalışmalarında ve okul etkinliklerinde kullanılabilecek çok yönlü bir araç olduğunu belirtmiştir (Pattonve McMahon, 2014).

KES’in kariyer gelişiminin irdelenmesi açısından etkili bir değerlendirme aracı olduğu çeşitli çalışmalarla gösterilmektedir (Albien, 2013; McMahon, Watson, Chetty ve Hoelson, 2012; McMahon, Watson, Foxcroft ve Dullabh, 2008). Çeşitli gruplara uygulanmasına ve olumlu sonuçlar elde edilmesine rağmen KES daha önce özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimlerini anlamak amacıyla kullanılmamıştır. Ayrıca daha önce de belirtildiği gibi özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimini inceleyen çalışmaların alanyazında yetersiz olduğu görülmektedir (Jung, 2018). Bununla birlikte derinlemesine incelemeye olanak sağlayan nitel değerlendirmelerle özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimini inceleyen araştırmaların da sayısı oldukça sınırlıdır. Türkiye’de özel yetenekli ergenlerin kariyer uyumluluğu (Murat, 2018), kariyer farkındalıkları ve kariyer karar verme süreçlerindeki algıları (Ozcan, 2017) nitel olarak incelenmiştir. Ancak özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerinde yaşadıkları özel süreçler nedeniyle kariyer gelişimlerinin bütüncül bir bakış açısıyla, tüm faktörler açısından incelenmesine gereksinim duyulmaktadır. Bu nedenle KES gibi farklı gruplarda kullanılmaya uygun, bütüncül bir nitel değerlendirme aracıyla özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişiminin derinlemesine incelendiği bu çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

1.2. Amaç ve Önem

Bu araştırmanın amacı özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerini nitel bir kariyer değerlendirmesi olan Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES) ile derinlemesine incelemek ve özel yetenekli ergenlerin kariyerlerini etkileyen bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistemlerdeki etkileri ortaya çıkarmaktır.

Özel yetenekli bireylerin yetenekli oldukları alanlarda başarı potansiyellerinin olması nedeniyle kariyer yaşamlarının da başarılı olacağı varsayılabilir. Bu nedenle kariyer gelişimlerinde desteğe ihtiyaç duyabilecekleri ihmal edilebilmektedir (Green, 2006). Kariyer olgunluğuna yaşlılarından erken yaşta ulaşmaları tüm bu süreçte zorluk yaşamayacakları algısı

yaratsa da kariyer kararı verirken yaşayabilecekleri karmaşık süreçlere hazırlıklı oldukları anlamına gelmemektedir (Green, 2006). Aksine pek çok engel ve zorlukla karşılaşmak ve mücadele etmek durumunda kalabilmektedirler (Chen ve Wong, 2013). Okul psikolojik danışmanlarının bu popülasyonun kariyer gelişim özellikleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması ve kendi bilgi ve yeterliliklerini aştığını düşünmesi özel yetenekli bireylerin yeterli desteği almalarına engel olmaktadır (Green, 2006; Milgram, 1991). Özel yetenekli bireylerin potansiyellerine uygun destek verilmesi durumunda yetenekli oldukları alanlarda önemli başarılar sergileyebilecek kapasitede olmaları (Bilgiç ve ark., 2013; Colangelo, 1991; Kerr, 1991) onların kariyer gelişimlerini etkileyen faktörlerin neden araştırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Pek çok araştırma özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının irdelenmesini ve ileri araştırmalar yapılmasını önermektedir (Maxwell, 2007; Maree, 2018). Bu doğrultuda bu çalışmanın özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerini bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmede katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ortaokul ve lise yıllarını kapsayan ergenlik döneminde ergenler bulundukları eğitim kademelerinden bir üst kademeye yani lise ve üniversiteye geçiş yapmaktadır. Ortaokuldan liseye geçişte Liseye Geçiş Sınavı ve Mahalli Yerleştirme Sistemi ile farklı lise türleri tercih edilmektedir. Anadolu Liselerinde ve meslek liselerinde alan tercihi; liseden üniversiteye geçişte de hem meslek hem üniversite tercihi yapılmaktadır. Bu da ergenlik döneminde kariyer kararlarından bir kısmını vermek anlamına gelmektedir. Ergenlik döneminin getirdiği değişimlerle meydana gelen uyumsuzluğa bireylerin geleceklerini büyük ölçüde etkileyen kariyer kararı süreçleri de eklenmekte ve ergenler için zorlayıcı olabilecek bir süreç dönüşmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017; Okutan ve Göncü Akbaş, 2019). Özel yetenekli bireylerin ergenlik dönemi bu bireylerin yaşitlarından daha farklı duygusal ve sosyal gelişim göstermesi, başarı ve ilişki ihtiyaçları arasında çatışmalar yaşanan (Gross, 1989; Clasen ve Clasen, 1995), sosyal sorunların baş gösterdiği kaotik bir döneme dönüşebilmektedir (Özbay ve Palancı, 2011). Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri yönetmeliğinde de özel yetenekli öğrencilerin eğitim faaliyetlerinde sosyal duygusal gelişimlerinin bütüncül bir şekilde ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Buna bağlı olarak risk faktörü olarak değerlendirilebilen ergenlik döneminde özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerinin incelenmesi, kariyer yaşamlarında karşılaştıkları süreçlerin anlaşılması ve buna uygun müdahalelerin geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Beklenenin aksine özel yetenekli ergenlerle yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Maxwell (2007) özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimleri ile araştırmaların sınırlılığına dikkat çekmiştir. Jung (2014) özel yetenekli ergenlerin kariyer kararı verme süreçlerini etkileyen faktörleri ve birbirleriyle olan etkileşimlerinin alanyazındaki çalışmalarda yeterince irdelenmediğini vurgulamıştır. Jung (2019) alan yazındaki araştırmaların yeni ortaya çıkmaya başladığı ve kariyer gelişimlerinde desteklenmesi gereken bir grup olan bu popülasyonuna uygun kariyer yaklaşımları hakkında daha fazla araştırma yapılması gerektiğini belirtmektedir. Alanyazında özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerinin aynı kavramlarla araştırılması ve incelenmesi ise alanyazındaki bir diğer eksiklik olarak görülmektedir (Green, 2002; Green 2003). Yalnızca yurtdışı alanyazında değil, Türkiye’de de gerek çalışmaların sınırlılığı gerekse yapılan çalışmaların kapsamı açısından alanyazında büyük bir eksiklik olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın alan yazındaki bu eksikliği kapatmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Jung’un (2019) belirttiği gibi alanyazında özel yetenekli popülasyonun kariyer gelişimini anlamak için geliştirilmiş olan bir kariyer yaklaşımı bulunmamaktadır. Maxwell (2007) özel yetenekli bireylerle yapılan kariyer danışmanlığı uygulamalarında yapılandırmacı ve post-modern yaklaşımları önermektedir. Bu çalışmada da post modern yaklaşımlardan Sistemler Kuramı Yaklaşımına bağlı olarak oluşturulan kariyer değerlendirme aracı (KES) kullanılmıştır. SKY, kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılmaya başlanan güncel ve kapsamlı bir yaklaşım olarak kariyer psikolojik danışmanlığında olumlu sonuçlar vermekte ve kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır (Patton ve McMahon, 2014). Türkçe literatürde ise SKY ile yapılan yalnızca bir araştırmaya (Kurter, 2011) rastlanmıştır. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre SKY’inele alındığı bir çalışma daha kazandıracağı düşünülmektedir.

SKY, güncel ve kapsamlı bir yaklaşım olmasının dışında çok kültürlü psikolojik danışma çalışmalarına da uygun bir yaklaşımdır (Patton ve McMahon, 2014). Daha önce bahsedildiği gibi farklı popülasyonlarla çalışılmış ve farklı kültürlere uyarlanmış olan SKY kariyer psikolojik danışmanlığı alanında geçerli bir yaklaşım olduğu yapılan çalışmalarla desteklenmektedir (Patton ve McMahon, 2014).

Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları, araştırmaları ve değerlendirmelerine bakıldığında nicel yaklaşımların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda da sadece nicel değerlendirmelerin yeterli olmayabileceğini göstermektedir. Örneğin, Arnold (2004), kişi ve kişiye uygun meslek çevresini kavramsallaştıran Holland’ın

Tipolojik Yaklaşımında kişi ve çevre uyumunun iş doyumunu sağlamada yeterli olamayabileceğini vurgulamaktadır. Girgin-Büyükbayraktar ve ark. (2018) psikolojik danışmanlarla yaptığı çalışmada da psikolojik danışmanlar öğrencilerin meslek seçiminde ilgi ve yetenek dışında maddi imkanlar, sosyal çevre ve serbest zaman gibi çeşitli faktörleri de değerlendirdiğini belirtmişlerdir. Ancak, bireylerin kariyer gelişimlerini derinlemesine inceleme imkanı sunan nitel değerlendirmelerin alanyazında sınırlı olduğu görülmektedir (Maxwell, 2007). McMahon ve ark. (2019) tarafından yapılan çalışmada ve kariyer alanı ile ilgili önemli dergilerde 1993 yılından itibaren nitel kariyer değerlendirmelerine çok az vurgu yapıldığı, hatta bu dergilerde yayınlanan makalelerin sadece %1'inin nitel çalışmaların oluşturduğu görülmektedir. Ancak kariyer psikolojik danışmanlığındaki son gelişmeler bireysel öyküleri ve anlatıları ön plana çıkarmaktadır. Buna bağlı olarak post modern yaklaşımlarda nitel yaklaşıma dayalı değerlendirmeler ve uygulamalar giderek artmaya başlamıştır (Goldman, 1992; Savickas, 1995; Savickas, 2005). Bu çalışmada kullanılan kariyer değerlendirme aracının da nitel özellikte olması yönüyle de alanyazındaki nitel araştırma açığına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda bu araştırmanın problem cümlesi “Özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerini etkileyen faktörler nelerdir?” şeklindedir. Bu çalışmada ise aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Özel yetenekli ergenlerin geçmişteki kariyer durumları nelerdir?
2. Özel yetenekli ergenlerin yaşam rolleri nelerdir?
3. Özel yetenekli ergenlerin gelecekteki kariyer kararları nelerdir?
4. Özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerinde etkili olan sistemler nelerdir ve bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistemler bu ergenlerin kariyer gelişimlerini nasıl etkilemektedir?
5. Özel yetenekli ergenlerin KES uygulandıktan sonraki kariyer düşünceleri nelerdir?

1.4. Sınırlılıklar

Bu tez çalışması ile elde edilen bulgular ve sonuçlar aşağıdaki sınırlılıklar çerçevesinde ele alınması gerekmektedir.

- 1) Bu tez çalışması İzmir ilinde bir Bilim ve Sanat Merkezi ile sınırlıdır.
- 2) Bu tez çalışması kapsamında elde edilen veriler Kariyerimi Etkileyen Sistemler kariyer değerlendirme aracındaki sorularla sınırlıdır.

- 3) Çalışma öğrencilerin Kariyerimi Etkileyen Sistemler'e vermiş oldukları cevaplar ile sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

- 1) Kariyerimi Etkileyen Sistemler'in araştırma kapsamında özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimini değerlendirmede yeterli olduğu varsayılmaktadır.
- 2) Katılımcıların değerlendirme aracına samimi ve doğru yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

Kariyer: Bireyin istihdamla ilgili pozisyonlar, roller, etkinlikler ve yaşantılarının ardışık bir örüntüsü olmakla birlikte öznel olarak da bireyin geçmişteki deneyimleriyle gelecekteki beklentilerinin şu an ile etkileşerek bireylerin yaşamlarına yüklediği anlam, yaşamını sürdürmeye yönelik bakış açısıdır (Arnold, 1997; Savickas, 2005)

Kariyer gelişimi: Kariyer seçimine etki eden ve bunun sonucunda da yaşama bir anlam atfetmeyi sağlayan, yaşamın evreleri ve görevleri ile ilgili bireysel ihtiyaç ve amaçları içermektedir (Yılmaz, 2020).

Bireysel sistem: Bireylerin yaş, cinsiyet, kişilik, yetenek, ilgi gibi kariyer gelişiminde etkili olabilen bireysel faktörleri içinde barındıran etkiler topluluğudur (Patton ve McMahon, 2014).

Sosyal sistem: Bireylerin ilişki ağı içinde bulunduğu, etkileşimlerinin olduğu aile, arkadaş, medya, okul ortamı gibi diğerlerini kapsayan sosyal faktörlerin bütünüdür (Patton ve McMahon, 2014).

Çevresel-toplumsal sistem: Bireyin içinde yaşadığı çevre ve toplumla ilgili istihdam durumu, yaşadığı çevre ve coğrafya, sosyo-ekonomik durum gibi daha geniş sistemde yer alan ve daha çok bireye etki eden faktörler toplamıdır (Patton ve McMahon, 2014).

Özel yeteneklilik: Yaştlarına göre daha hızlı öğrenen, yaratıcılık, sanat, liderliğe ilişkin kapasitede önde olan, özel akademik yeteneğe sahip, soyut fikirleri anlayabilen, ilgi alanlarında bağımsız hareket etmeyi seven ve yüksek düzeyde performans gösteren bireylerdir

(MEB Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2018).

1.7. Kısaltmalar

BİLSEM: Bilim ve Sanat Merkezi

KES: Kariyerimi Etkileyen Sistemler

SKY: Sistemler Kuramı Yaklaşımı



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kariyer ile ilgili temel kavramlar, kariyer gelişimini açıklamaya yönelik kuramlar, Sistemler Kuramı Yaklaşımı ve içeriği, kariyer psikolojik danışmanlığında nitel değerlendirmelerin yeri ve KES, özel yeteneklilik, özel yetenekli bireylerin gelişimsel özellikleri, Türkiye’de özel yetenekli bireylerin tanınması ile ilgili kuramsal bilgilere ve bölümün sonunda ise yurt içi ve yurt dışında yapılan ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.Kariyer ile İlgili Temel Kavramlar

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanının Parson (1909) ile ortaya çıkışından itibaren sıklıkla iş, meslek ve kariyer kavramları birbirleriyle eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Günümüzde ise bu kavramların pek çok açıklaması ve tanımı bulunmaktadır. Bu nedenle ilk olarak bu kavramlar açıklanacaktır.

2.1.1. İş, Meslek, Kariyer

İş, bireyin bir veya daha fazla ihtiyacını karşılayabilmesi amacıyla gerekli olan hizmet ya da ürünü üretmek için yapması gereken faaliyettir (Guichard, 2018). Başka bir tanıma göre insanların ücretli veya ücretsiz olmak üzere hizmetin veya ürünün bir sonucu için emek harcadıkları yaşam alanını ifade etmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Bireyde merkezi bir role sahip olan iş kavramı bireye kimlik kazandırarak, sosyal ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamaktadır (Doherty, 2009). Bu nedenle 21. yüzyıldaki iş kavramına olan bakış açısının bireyi doğrudan etkilediği söylenmektedir. Günümüz iş yaşamı koşullarının giderek kötüleşmesi, daha kısıtlayıcı ve güvencesiz hale gelmesi kariyer müdahalelerinde düzgün iş kavramını ön plana çıkarmaktadır. Düzgün iş kavramı bireylerin adil ücretlerle ve insana yakışır bir işte çalışabilmelerini içermektedir (Pouyaud, 2016).

Meslek ise bireyin yaptığı işi şekillendiren, zaman, mekan, kültür ve toplum bağlamında günlük yaşamın görev ve faaliyet grupları olarak tanımlanmaktadır (Kielhofner, 2002). Farklı bir tanıma göre meslek tam zamanlı ya da yarı zamanlı olmak üzere bir rol veya organizasyonda olabilen belirli bir iş pozisyonu olarak da açıklanmaktadır (Patton ve McMahon, 2014). Benzer işler grubu olarak da tanımlanabilen meslek kavramı (Shartle, 1959; akt. Brown ve Brown, 2012) kariyer psikolojik danışmanlığı alanının başlangıcında kullanılan ve meslekler ile bireysel özelliklerin eşleştirilmesine dayalı mesleki rehberlik anlayışında

önemli kabul edilmiştir. Zamanla meslek seçiminin ötesinde bireyin yaşam boyu mesleki gelişimine odaklanılmış ve böylece kariyer kavramı ortaya çıkmıştır (Savickas, 2002). Zaman ve sıralılık etmenleriyle kariyer, iş ile ilgili diğer kavramlardan ayrılmıştır (Arnold, 2011).

Kariyer kavramının ortaya çıkışı İkinci Dünya Savaşı sonrası Super'ın (1953) öncülük yaptığı mesleki psikolojiye dayanmaktadır. Başta bireylerin yaşam boyu edindiği yaşam rollerinin, bu rollerin birbirleriyle ilişkileri ve mesleki benliğinin gelişim süreci (Gysbers ve Moore, 1975; Super, 1980; Zunker, 2011) olarak tanımlansa da günümüzde kariyer kavramıyla ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Örneğin, Hall (1976) kariyeri bireyin yaşamı boyunca işle ilgili yaptığı faaliyetler ve deneyimlerinin ötesinde bunlara ilişkin algıladığı tutum ve davranış dizisi olarak tanımlamaktadır (akt. Young ve Collin, 2000). Patton ve McMahon (1999) ise kariyeri "bir bireyin hayatında zaman içinde bir arada var olan etkilerin modeli" olarak tanımlamaktadır. Daha güncel tanımlamalardan biri olarak Savickas (2005) bireylerin kariyerlerini öznel ve nesnel olarak ayırmıştır. Nesnel kariyer bireylerin görev aldığı işlerin sırasını ifade ederken öznel kariyer bireyin geçmişteki deneyimleriyle gelecekteki beklentilerinin şu an ile etkileşerek bireylerin kendi kariyerlerine yüklediği anlama odaklanmaktadır (Savickas, 2005).

Günümüzde kariyer anlayışı iş veya meslek gibi nesnel olarak var olan bir kavram olmaktan ziyade bireyler tarafından oluşturulan bir süreci ifade etmektedir (Herr, 1992). Değişken kariyer kavramıyla, değişen dünyaya uyum sağlamaya, bireyin kendi kendine üretmesine ve değişkenliğe vurgu yapılmaktadır. Ayrıca geleneksel olan dikey ve doğrusal kariyer anlayışının yerini esnek olan ve bireyin kendine özgü kariyerini kendinin oluşturduğu kariyer anlayışı almıştır. Yeni kariyer anlayışında birey içinde bulunduğu bağlamların merkezinde yer almakta ve bireyin yaşamının tüm yönleri ele alınmaktadır (Patton ve McMahon, 2014). Parsons'un (1909) mesleklerle bireysel özellikleri eşleştirmesiyle temeli oluşan, Ginzberg'in (1952) çocuk ve ergenlerle çalışmaya başlamasıyla yetişkinlik öncesi dönemlere odaklanan kariyer kavramı sonrasında yaşam boyu süren gelişimsel bir süreç olarak değerlendirilmiş ve kariyer gelişimi kavramı ortaya çıkmıştır (Gysbers ve Moore, 1975; Patton ve McMahon, 2014). Bütün bu değişimler de sadece çocuk ve ergenlerle kariyer konusunda çalışmanın ötesinde yaşam boyu kariyer konusuna odaklanılmasının gerekliliğini ve buna bağlı olarak da kariyer gelişimi kavramını ortaya çıkarmıştır.

2.1.2. Kariyer Gelişimi ve Kariyer Müdahaleleri

ABD Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği'nin hazırladığı Kariyer Rehberliği Terimleri Sözlüğüne göre kariyer gelişimi 'yaşam boyunca herhangi bir bireyin kariyerini şekillendirmek için birleşen psikolojik, sosyolojik, eğitimsel, ekonomik, fiziksel ve şans faktörlerinin toplam kümesi' olarak tanımlanmaktadır (Sears, 1982). Her bireyde farklılık gösteren kariyer gelişimi esnek, değişken ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Gysberg ve Moore, 1975; Hirschi, 2011; Zunker, 2011). Günümüzde kariyer gelişimi kavramı, çalışma hayatını etkileyen sosyal ve kültürel değişimlerle birlikte kariyer gelişiminin iş dışındaki yaşam rolleri yoluyla geliştiğine dair önemli bir paradigma kaymasına uğramaktadır (Amundson, 2006; Hartung, 2002; Savickas, 2000). Buna göre kariyer gelişimi iflas etme ya da sosyo ekonomik açıdan düşük gelirli bir ailede doğma gibi doğrusal, olumlu olmayan ve kişisel bir eylemden kaynaklanan ya da kaynaklanmayan kariyer ile ilgili olay akışlarını da ifade etmektedir (Lent ve Brown, 2013). Değişen makro ortam (iş yaşamı) ile birlikte kariyer gelişiminin öznel olarak tanımlanması, bireyin öğrenme faaliyetlerini ve işteki yaşam boyu ilerlemesini içermesi gerekmektedir. Bu nedenle kariyer gelişimine yapı yerine bireye ait olan süreç olarak bakılmaktadır (Collin ve Watts, 1996). Daha yakın zamanlarda yapılan çalışmalarda kariyerini oluşturan bireylerin içinde bulunduğu süreci tanımlamak için kariyer gelişimi yerine 'yaşam tasarımı' kavramını kullandığı görülmektedir (Savickas, 2009). Çok yönlü ve çok aşamalı bir hale gelen kariyer gelişimi süreci günümüzde bireyin istihdam edilebilirliğine odaklanmasına, sorumluluk almasına, bilgi ve becerilerini arttırmasına ve bunları gösterebilmesine odaklanmaktadır.

Kariyer müdahaleleri temel olarak bireylerin yetenek ve becerilerini geliştirmeleri, kullanabilmeleri ve kariyerlerini etkili bir şekilde oluşturabilmelerine yardımcı olabilecek her türlü faaliyeti içermektedir. Örneğin bireysel ve grup kariyer danışmanlığı, kariyer programları, mesleki rehberlik etkinlikleri ve kariyer eğitimi gibi faaliyetler kariyer müdahalelerinden bazılarıdır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Başlangıçta kariyer müdahaleleri mesleki rehberlik ve kariyer eğitimi temelli oluşturulsa da değişen kariyer kavramıyla birlikte mesleki rehberlik ve kariyer eğitiminin güncel iş dünyasında yeterli olmadığı görülmektedir (Savickas, 2012). Bu nedenle kariyer müdahalelerinde de değişim meydana gelmektedir. Danışanların doğalarının karmaşıklığı ve direnç seviyelerindeki artış, çeşitli ve çok yönlü danışan popülasyonları kariyer müdahalelerinde geniş bir hizmet yelpazesinin ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır (Amundson, 2006). 21. yüzyıl kariyer müdahaleleri bireylerin yaşam anlamlarını keşfetmelerini ve buna uygun mesleki ve yaşam

rolleri oluşturmalarını hedeflemektedir. Bireylerin öz farkındalığının arttırılmasını, benlik kavramının netleştirilmesini ve sürece aktif olarak katılmasını sağlamak için standartlaştırılmış ve standartlaştırılmamış değerlendirme faaliyetlerini içeren müdahaleler kullanılmaktadır (Amundson, 2009 akt., Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Savickas, 2012). Ayrıca 21. yüzyıl kariyer müdahaleleri günümüz iş yaşamında güncel kalmayı sağlayan kariyer özyönetim becerilerini kazandırmaya yönelik faaliyetleri de içermektedir (Friedman, 2005; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

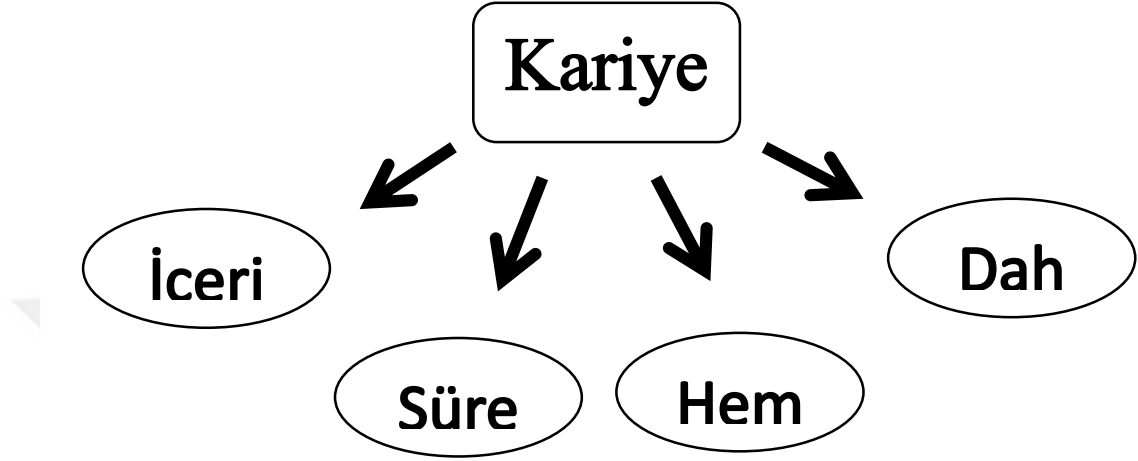
Kariyer müdahale süreci karmaşık ve kaygı yaratabilen bir süreç olarak bireyin diğer yaşam rollerini, sorumluluklarını ve bulunduğu bağlamları birlikte içermektedir (Perrone, Webb ve Blalock, 2005; Lent, Brown ve Hackett, 2002). Bireylerin kariyer gelişimlerinde karşılaştığı çeşitli sorunlarla birlikte bu sorunlarla ne derece iyi mücadele edebildikleri de daha kaliteli ve anlamlı bir hayat yaşamalarını etkilemektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu nedenle kariyer müdahalelerinin bireylerin ihtiyaçlarına yanıt verebilmesi için bulunduğu zamanın şartlarına uyumlu olması gerekmektedir (Niles, 2003). Bunun için tek tip kariyer müdahaleleri yerine bireyin kendi kariyerini yorumlayabileceği, kültüre duyarlı ve pek çok bakış açısı içeren kariyer müdahaleleri değişen kariyer kavramına uyum sağlamaktadır (Savickas, 1993; Savickas, 2009).

Kariyer müdahaleleri değişen kariyer kavramının yanında değişen iş kavramına da uyum sağlamaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Ayrıca kariyer müdahalelerinde düzgün iş kavramıyla birlikte iş yaşamında dezavantajlı ve azınlık gruplar için sosyal adaletin sağlanması konusu da ele alınmaya başlanmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Özellikle çok kültürlü yaklaşıma uygun kariyer müdahalelerinde görülen artış iş dünyasında artan çeşitlilikten kaynaklanan kariyer gelişim ihtiyaçlarına yanıt vermeye çalışmaktadır (Byars-Winston, Fouad, 2005; Parmer ve Rush, 2003). Çok kültürlü yaklaşımın dışında bireylerin ihtiyaçlarına yanıt vermeye çalışan pek çok kariyer müdahalesi ve kariyer müdahalelerine kaynak olan pek çok kariyer gelişimi kuramı bulunmaktadır.

2.2. Kariyer Gelişimini Açıklamaya Yönelik Kuramlar

Bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamaya yönelik pek çok kuram ve sınıflandırma bulunmaktadır. Örneğin Savickas (2001) kariyer psikolojik danışmanlığı kuramlarını objektif ve subjektif kuramlar olmak üzere iki kategoride sınıflandırırken, Niles ve Harris-Bowlsbey (2013) kariyer psikolojik danışmanlığı kuramlarını araştırma desteği ve kültüre duyarlılık vurgusu açısından düşük, orta ve yüksek kategorilerine göre sınıflandırmaktadır. Bu bölümde ise en güncel sınıflandırmalarından biri olan Patton ve McMahon'un (2014) sınıflandırmasına göre kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları açıklanacaktır. Patton ve McMahon (2014)

kariyer psikolojik danışmanlığı kuramlarını; içerikle ilgili kuramlar, süreçle ilgili kuramlar, içerik ve süreçle ilgili kuramlar ve daha kapsamlı açıklamalar olmak üzere dört başlıkta toplamıştır.



Şekil 1. Kariyer gelişimini açıklayan kuramlar.

2.2.1. İçerik İle İlgili Kuramlar

İçerik ile ilgili kuramlar genel olarak kariyer gelişimine birey özelinde odaklanmaktadır. İlgi, değer, yetenek gibi bireysel özelliklere vurgu yaparak bireyi tanımayı önemsemekte ve kariyer seçimlerinin kişilik temelinde olduğunu kabul etmektedir. İçerik ile ilgili kuramlar Parsons (1909) ile başlamakta ve kariyer alanına tarihsel bir bakış açısı sağlamaktadır. Ayrıca içerik ile ilgili kuramlar tarihsel açıdan daha eski olmalarından dolayı pek çok temel kavramı tanıtmaktadır.

İçerik ile ilgili kuramların ilki Parsons'ın (1909) Özellik-Etmen Kuramıdır. Özellik kavramıyla anlatılan bireysel özellikler envanterler yardımıyla ölçülebilen özelliklerdir. Etmenler ise bir işi başarıyla yapabilmek için gerekli olan performans özellikleri olarak tanımlanabilmektedir (Sharf, 2013). Buna göre meslek seçimi bireysel özellikler ile işi eşleştirerek bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasına dayanmaktadır. Özellik-Etmen Kuramı mesleki rehberlik çalışmalarına temel sağlamış ve bireysel farklılıkların ölçülmesi için envanterlerin geliştirilmesinde itici güç olmuştur (Patton ve McMahon, 2014; Zunker, 2011). Özellik-Etmen Kuramında üzerinde az durulan ve statik olan kişi-çevre uyumu giderek daha

dinamik bir hal alarak kariyer müdahalelerinde kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Bununla birlikte içerik ile ilgili kuramların bir diğeri olan İş Uyumu Kuramı 1964 yılında Dawis, England ve Lofquist tarafından ortaya konmuştur. Bireyler ile iş çevreleri arasındaki karşılıklı doyuma vurgu yapan İş Uyumu Kuramı bireyin iş çevresine uygunluğunu ve iş çevresinin de bireye uygunluğunu göz önüne almaktadır. İş doyumu, stil değişkenleri ve meslekte kalma süresi gibi kavramları kariyer psikolojik danışmanlığına kazandırmıştır. Bireylerin iş ortamlarıyla kurdukları ilişkileri ve problem çözme durumlarını açıklamak için kullanılan azim, esneklik, aktiflik ve reaktiflik (tepkisellik) olmak üzere dört uyum tipi de literatüre kazandırdığı bir diğer kavramlardandır (Dawis, 2005; Dawis ve Lofquist, 1978; Rounds, Dawis, Lofquist, 1987).

Kariyer psikolojik danışmanlığını önemli ölçüde etkileyen içerik ile ilgili kuramlardan bir diğeri Holland'ın Mesleki Seçim (Tipoloji) Kuramıdır. Bu kurama göre bireyler ve iş çevreleri altı gruba (gerçekçi, araştırmacı, artistik, sosyal, girişimci ve geleneksel) göre sınıflandırarak gruplar arasındaki ilişkilere göre bireylerin kariyer seçimlerinin kolaylığı veya zorluğu, mesleklerini, seçimlerinden duyacakları memnuniyet ve performansları öngörülmektedir (Holland, 1959; Holland, 1996). Karmaşık bir doğası olmayan kuramın uygulamada bireyler ve ortamlar hakkındaki bilgileri organize etmeye yarayan birçok değerlendirme aracı bulunmaktadır (Holland, 1992; Nauta, 2013).

Bordin'in (1990) Psikodinamik Kariyer Seçimi Modeli'nde içerikle ilgili kuramlara arasında yer almaktadır. Bu model, psikodinamik yaklaşımın kariyer uygulaması olan model erken çocukluk dönemine ve kişiliğin gelişimine odaklanmaktadır. Kısaca bireyin erken çocukluk döneminde oynadığı oyunun rolü ve işinin rolü ilişkilendirilmektedir (Lent ve Brown, 2013).

İçerik ile ilgili kuramların bir diğeri ise Brown'un Değer Temelli Kariyer Yaklaşımıdır. İki bölümde sunulan kuramın ilk aşaması değerler ve değerler ve inançların kariyer seçimine etkisi iken ikinci aşama ise kariyer danışmanlığı ile ilgilidir (Brown, 2002). Temelde Brown (2003) "bireyin nasıl çalışması gerektiğine dair deneyimlenen inançlar" olarak tanımladığı değerleri bireylerin kendilerinin ve diğerlerinin performanslarını, yaşam rolleri seçimini ve yaşam rollerinden elde edilen doyumu etkileyen ve yargılayan bir etken olarak görmektedir. Bu nedenle değerlerin karar vermedeki ve kariyer danışmanlığındaki işlevine vurgu yaparak yaşam alanı ve yaşam rolleri bağlamında ele almıştır (Brown, 2002; Brown, 2003).

İçerik ile ilgili kuramlar gelişimsel bir bakış açısını benimsememeleri ve kuramın odak değişkeninin gelişimine vurgu yapmamaları yönüyle eleştirilmiştir. Ayrıca farklı değişkenlerin kariyer üzerindeki etkisini kabul etmeleri ancak aradaki bağlantıları açıklamamaları da bir diğer eleştiridir. İçerik ile ilgili kuramların ilk çıkış çalışmalarının daha az dinamik olduğu görülürken sonrasında bağlamsal etkilerin kabul edildiği, sürecin önemsendiği ve uyum kavramına dikkatin çekildiği görülmektedir (Patton ve McMahon, 2014).

2.2.2. Süreç ile İlgili Kuramlar

Süreç ile ilgili kuramların odak noktası gelişimken içerik ile ilgili kuramların odak noktası eşleştirmedir. Bu odak değişiminin 1950'li yıllarda ortaya çıktığı görülmektedir. Meydana gelen odak değişimiyle birlikte meslek seçiminin gelişimsel bir sürecin parçası olduğunu kabul eden kuramlar ortaya çıkmaya başlamıştır. İçerik ile ilgili kuramlara tamamlayıcı bir şekilde ortaya çıkan süreç ile ilgili kuramlar zaman kavramını önemsemekte ve kariyer seçiminin zaman içinde alınan bir dizi kararı içeren dinamik ve gelişimsel süreç olduğunu kabul etmektedirler. Kariyer gelişimini ilerleme yerine zaman içinde ortaya çıkıp şekillenen bir kavram olarak görmüşlerdir. Kariyerin yaşam boyu devam ettiği fikrini savundukları için süreç ile ilgili kuramlar yaşam boyu kuramları olarak da adlandırılmaktadır (Patton ve McMahon, 2014).

Süreç ile ilgili kuramlardan ilki Ginzberg ve arkadaşlarının (1951) Mesleki Gelişim Kuramıdır. Bu kuramda, kariyer gelişiminin erken çocuklukta başlayan, erken yetişkinlikte meslek seçimiyle sonuçlanan bir süreç olduğunu öne sürülmektedir. Hayal dönemi, geçici deneme dönemi ve gerçekçi dönem olmak üzere üç aşamadan oluşan kuramda meslek seçimi ilgi, yetenek gibi faktörlerle iş dünyasının gerçekliği arasındaki uzlaşma olarak görülmüş ve kariyerin geri dönülemez bir süreç olduğu ifade edilmiştir (Ginzberg, 1952).

Bir diğer süreç odaklı kuram olan Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki en etkili kuramlardan biri olarak kabul edilmektedir (Marques, 2001). Super ortaya koyduğu kuramla birlikte mesleki psikolojinin odağını meslek seçiminden kariyer gelişimine doğru değiştirmiştir (Savickas, 1994). Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı bir kariyer gelişimi kuramından gelişimsel benlik kavramına son olarak da Yaşam Boyu-Yaşam Alanı halini alarak hem teoride hem de pratikte önemli katkılar sağlamıştır. Gelişim psikolojisinden etkilenen Super (1990), mesleki benliğin gelişimini hayatın bir parçası olarak görmüş, kariyer seçimini ve kariyer gelişimini ise bireyin benliğini geliştirme ve uygulama süreci olarak kabul etmiştir (Super, 1980). Super(1953) yaşam boyu-

yaşam alanı kuramında kadınlara özgü farklı kariyer örüntülerinden bahsetmektedir (akt. Patton ve McMahon 2014). Evlilik ve çocuk yetiştirme gibi kesintiye neden olabilen durumlar için kariyer aşamalarının tekrarlanabilirliğini ve pek çok rolün (çalışan, ebeveyn, eş vb.) bir arada bulunabileceği yaşam alanı fikrini kabul etmiştir (Super, 1980). Bu nedenle çift yol kariyer örüntüsü, kesintili kariyer örüntüsü, çoklu deneme kariyer örüntüsü gibi kavramları kuramına eklemiştir. Bununla birlikte kuramın eleştirilen bir yönü olarak farklı bireylerin benlik kavramının gelişimi ve yaşam rolleri arasında geçiş motivasyonu konularına açıklama getirilmemektedir.

Süreç odaklı bir diğer kuram ise Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramıdır. Diğer kuramlarla kariyerin gelişimsel olması ve mesleki benlik kavramı gibi varsayımlarıyla benzerlik göstermektedir. Diğer kuramlardan farklı olarak ise cinsiyet, sosyal sınıf, cinsiyet kalıp yargıları, ırksal ve etnik farklılıklar, eğitime sınırlı erişim, kültürel ve coğrafi izolasyon gibi faktörlere vurgu yapılmasıdır. Daraltma Uzlaşma Kuramına göre bu faktörlerin etkileşimiyle ortaya çıkan benlik kavramı mesleki imajları etkilemekte ve bireylerin karşılaştığı fırsatların ve engellerin nasıl algılayacağını belirlemektedir (Gottfredson, 1996; Gottfredson, 2002; Gottfredson, 2005). Ayrıca kuramda meslek seçiminin eşleştirme süreci olduğunu ve bireylerin kendi benliklerine uygun işler aradığını da vurgulamıştır (Gottfredson, 2002; Gottfredson, 2005).

Süreç ile ilgili kuramlardan sonuncusu ise Savickas'ın Yapılandırmacı Kariyer Kuramıdır. Yapılandırmacı kariyer kuramı içerik ve süreçle ilgili kuramlar arasında yer alması gerekse de Savickas'ın, Super'ın çalışmasını geliştirerek kuramını oluşturması nedeniyle bu grupta yer aldığı belirtilmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Yapılandırmacı Kariyer Kuramı temel olarak bireylerin mesleki davranışlarına ve mesleki deneyimlerine anlam yükleyerek kariyerlerini nasıl inşa ettiğini açıklamaktadır (Savickas, 2005). Yaşam tasarımı paradigmasıyla hem teoride hem de uygulamada önemli bir etki yaratmıştır (Patton ve McMahon, 2014).

Süreç ile ilgili kuramlar gelişim psikolojisi temelli olmalarından dolayı daha kapsayıcı olma, bireylerin davranışlarının geniş ifadelerini inceleme ve kendi kararını vermenin önemini vurgulama gibi özelliklere sahiplerdir. Ayrıca bireysel faktörlerden benlik kavramı vurgulanmaktadır ancak benlik kavramıyla kariyer gelişiminin ilişkisinin tam olarak açıklanması konusunda eleştirilmektedir. Süreç ile ilgili kuramların hepsi kariyer gelişiminin içinde gerçekleştiği bağlamı kabul etmektedir ancak bağlamsal değişkenlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkisini açıklamamışlardır (Patton ve McMahon, 2014).

2.2.3. Hem İçerikle Hem Süreç ile İlgili Kuramlar

Hem içeriğe hem de sürece odaklanan kuramlar, bireyin ve bağlamın özellikleri ile bunların gelişimini, aralarındaki ilişkileri ve etkileşimi açıklamaktadır. Kariyer gelişimini etkileyen karmaşık ilişkiler ve etkileşimler hem içeriğe hem de sürece odaklanan kuramların gelişmesine zemin hazırlamıştır. Bu kuramlar, önceki kuramların katkılarını kabul ederek önceki kuramlara gelen eleştirileri göz önünde bulundurmuşlar ve kariyer gelişimini etkileyen kavramlara bilişsel süreçler gibi yeni bakış açıları ortaya koymuşlardır. Ayrıca bu kuramlarda yeni iş dünyasının ve günümüz toplumunun karmaşıklığı, kariyer kararı veren bireyin üzerindeki etkiler, değişimler ve bağlamın karmaşıklığı üzerinde durulmuştur.

Hem içerik hem de sürece odaklanan kuramlardan ilki Krumboltz'un Sosyal Öğrenme ve Kariyer Kararı Kuramı'dır. Bandura'nın (1977) Sosyal Öğrenme Kuramının kariyer alanına uyarlaması olan Sosyal Öğrenme ve Kariyer Kararı Kuramı hem içerik hem de sürece odaklanan ilk kuram olarak kabul görmektedir. Kuram, öğrenme ilkelerine (araçsal öğrenme ve çağrışımsal öğrenme) dayanmakta olup bireylerin iş dünyası, kendi tercihleri, benlikleri hakkında doğrudan ve dolaylı deneyimlerine odaklanmaktadır. Bireyler deneyimlerini göz önüne alarak eyleme geçmektedir (Krumboltz, Mitchell ve Jones, 1976). Kuramda, bireylerin kariyer kararları verme sürecini etkileyen kalıtım ve yetenekler, çevresel koşullar ve olaylar, öğrenme deneyimleri ve görev yaklaşma becerileri olmak üzere dört faktör tanımlamıştır (Krumboltz, 1979). Krumboltz (1994), bağlamsal öğeler ve bireyin etkileşimi arttıkça kariyer gelişimindeki fırsatların arttığını, bu nedenle bireylerin bağlamsal farklılıkları fark etmeksizin daha geniş öğrenme deneyimine maruz kalmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Hem içerik hem de süreç odaklı kuramlardan bir diğeri Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramıdır (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Kuramın amacı önceki kariyer kuramlarını bütünlendirmek ve eksik parçalar ve farklılıklar arasında bağlantı kurmak olarak ifade edilmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 2002). Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramından etkilenen Lent ve ark. (2002) kariyer kararı verme davranışında öğrenme deneyimlerini etkileyen bilişsel süreçlere vurgu yapmaktadır. Bireysel ve bağlamsal değişkenlerin birbiriyle ilişkilerini ve bunların kariyer kararı üzerindeki etkisini açıklayarak bireyin de bu süreçte aktif bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Kariyer gelişiminin aşamaları yerine kariyer gelişimine katkısı olan ve engelleyen faktörlere daha fazla vurgu yapılmaktadır. Ancak birbiriyle bağlantılı olan ve bireyin de merkezde yer aldığı; kariyer ve akademik ilgi alanlarının gelişmesi, kariyer seçimlerinin yapılması ve performans sonuçlarının elde edilmesi ile ilgili üç

sürece odaklanılmaktadır. Bu süreç modeliyle birlikte sosyal bilişsel değişkenlerin arasındaki ilişki açıklanmaktadır (Hackett ve Lent, 1992; Lent, 2013).

Sosyal bilişsel kariyer kuramına benzer olarak kariyer gelişiminde bilişsel faktörlerin önemini vurgulayan bir diğer kuram ise Bilgiyi İşleme Kuramıdır. Parsons'a (1909) benzer şekilde kariyer kararı için kişisel bilgi, mesleki bilgi ve kariyer kararı verme olmak üzere üç faktör belirtilmektedir (Sampson, Peterson, Reardon ve Lenz, 2000). Dinamik bir iş dünyasında yaşam boyu sürecek olan faaliyetleri olan bireyler, kariyer kararlarını tekrar tekrar almak durumunda kalabilmektedir. Bu nedenle kuramın amacı bireylerin daha bilinçli ve dikkatli kariyer seçimleri yapabileceği ve kariyerlerindeki gelecek seçimleri için de kullanabileceği karar verme ve problem çözme becerilerini bireylere kazandırmak olarak belirtilmektedir (Reardon ve ark., 2011).

Hem içerik hem de süreç ile ilgili kuramlardan bir diğeri Gelişimsel-Bağlamsal Yaklaşımdır. Vondracek, Lerner ve Schulenberg (2019) kariyer gelişiminin doğrusal, değişmez ve evrensel olduğu görüşünü reddederek bireysel ve bağlamsal düzeyde değişkenliği vurgulamıştır. Bir kariyer kuramı yerine kavramsal bir çerçeve olarak oluşturulan yaklaşıma göre bireyler bağlamlarıyla etkileşime girerek bağlamlarındaki değişimlerle birlikte kendi gelişiminin temelini sağlamaktadır. Bireye vurgu yapılarak bireylerin kariyer inşasının kendi kariyeri olduğu belirtilmektedir.

Psikanalitik temelli kuramlardan biri olan Roe'nun Kişilik Gelişimi ve Kariyer Seçimi Kuramı da hem içerik hem de süreçle ilgili kuramlar kategorisinde yer almaktadır. Ebeveyn çocuk ilişkisi üzerine durulan kuramda erken çocukluk döneminde çocuğun ebeveyniyle olan ilişkisine ve karşılanan ihtiyaçlarına göre bireyin meslek seçimindeki motivasyon kaynağı olacağı belirtilmektedir (Tinsley, 1997). Buna bağlı olarak çocuğa duygusal yoğunlaşma, çocuktan kaçınma ve çocuğu kabul etme olmak üzere üç farklı ebeveyn-çocuk ilişkisi tanımlanmaktadır (Roe, 1968; akt. Yeşilyaprak, 2016). Kuramda, çocukluk ortamının bireyin ilgi alanlarına etkisi, değişkenlerin zaman içinde göreceli olarak etkileşimleri ve birey üzerindeki etkileri meslek seçimi formülü ile ele alınmaktadır (Roe ve Lunneborg, 1990 akt. Patton ve McMahon, 2014; Tinsley, 1997). Ancak bu kuramda bağlam olarak sadece ailenin alınması hem içerik hem süreç kuramı kategorisinde değerlendirilmesine yönelik bir takım eleştirileri de içermektedir (Lunneborg, 1997; Patton ve McMahon, 2014).

Hem içerik hem de süreç ile ilgili kuramlar kategorisinde yer alan Bağlamsal Eylem Kuramı da sosyal inşacılık ve gelişimsel-bağlamsal yaklaşımın etkisiyle ortaya çıkmış ve bireyin kasıtlı eylemleri, davranışları üzerinde bulundukları bağlamsal- durumsal faktörleri vurgulanmaktadır (Valach, 1990). Bu kuramın temel varsayımı ise bireylerin eylemleri ve davranışları bağlam içinde incelendiğinde anlam kazanırken; bireyin yaşadığı çevresel ve bağlamsal sorunları anlayabilmek içinde bireyin bakış açısıyla durumun değerlendirilmesi gerekmektedir (Young ve Valach, 2004). Bağlamsal Eylem Kuramı bireylerin hedefe yönelik davranışsal süreçlerini anlamaya katkıda bulunmasıyla kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları arasında yerini almaktadır (Patton ve McMahon, 2014).

Hem içerik hem de süreç ile ilgili kuramlar bireylerin kariyer gelişimi ile ilgili daha kapsayıcı bir açıklama getirmiş olsa da bu kategoride yer alan kuramlar bağlam değişkenlerine daha fazla odaklanmaktadır. Sosyal çevreyi kapsayan etkilere önem verilirken günümüzde önemli olan etkilerden biri olan medya ve coğrafi konum gibi etkilere vurgu yapılmamaktadır. Hem içerik hem de süreç ile ilgili kuramlara yönelik yapılan en önemli eleştiri ise bu kuramların azınlık ve dezavantajlı gruplar için yeterince kapsayıcı olmaması olarak değerlendirilmektedir (Patton ve McMahon, 2014).

2.2.4. Daha Kapsamlı Açıklamalar

Patton ve McMahon'un (2014) kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları sınıflandırmasındaki son kategori daha kapsamlı açıklamalar olarak ele alınmaktadır. Kapsamlı açıklamalarla post-modern dünyada ortaya çıkan zorluklarla birlikte değişen kariyer anlayışına uyum sağlanmış, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında öznellik, farklı bakış açıları, çoklu doğrular, bağlam ve yorumculuk gibi post-modern etkiler ele alınmıştır (McMahon ve Watson, 2007). Buna bağlı olarak kuramcılar son yıllarda farklılıklara odaklanmış ve cinsiyet, etnik köken, ekonomik statü gibi kavramları ele almaya başlamıştır. Kariyer seçimi ve gelişiminde farklı özelliklerdeki bireylerle çalışmalar yapılmış ve genel bir kariyer yaklaşımını empoze etmek yerine farklılıklara ve bağlamlardaki değişikliğe uyum sağlayan, yeni çalışma hayatına uyarlanabilen kariyer yaklaşımları ortaya atılmıştır (Blustein, 2006). Bu yaklaşımlarda sosyal adalet, toplumsal cinsiyet eşitliği, kültüre duyarlılık gibi kavramlara yer verilerek danışanların ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır. Bu kategoride yer alan kuramların bir grubu daha önceden geliştirilen kuramların yeniden uyarlamasını içerirken diğer grubu da yeni geliştirilen kuramları içermektedir. Yeni uyarlaması yapılan kuramlara Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramının Savickas tarafından revize edilmesi, Krumboltz'ın Sosyal Öğrenmede Kariyer Danışmanlığı Kuramına planlanmış rastlantı

kavramını eklemiş olması; Brown'un Değer Temelli Kariyer Yaklaşımının (Brown, 1996) kültüre duyarlı hale getirilmesi (Bingham ve Ward, 1996; Fouad ve Bingham, 1995) örnek olarak verilebilir.

İlişkisel- Kültürel Yaklaşımlar (Kültüre Özgü Kavramsal Yaklaşımlar) daha kapsamlı açıklamalar kategorisinde yer alan kuramlardan birisidir. Önceki gelişimsel, bağlamsal ve bilişsel yaklaşımlardan farklı olarak ilişkisel kültürel yaklaşımlar bireylerin çalışma hayatını fenomenolojik bir bakış açısıyla anlamaya çalışmaktadır. İş hayatı, kültür ve ilişkilerin birbiriyle olan bağlantılarını ve ilişkilerini odak noktasına almaktadır. Buna göre ilişkiler bireyleri anlamak için merkeze alınmakta ve kişiler arası ilişkilerdeki etkileşimlerin bağlantı, onaylanma, bağlanma, destek, kaynak oluşturma gibi insani çabaları yansıttığı ifade edilmektedir (Schultheiss, 2007). Bu yaklaşımda ilişkiler kültürü temsil ettiği ve kültürün yenilenmesine katkıda bulunduğu için kültür merkezi bir yerde bulunmaktadır (Jordan ve Walker, 2004). Çalışma hayatını çok katmanlı ve desenli bir şekilde ele alabilmeye yardımcı olmaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığında kültür kavramının gelişimi kültürel etkileri anlamak ve değerlendirmek için çalışmalar yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Çünkü kültürün bir olumsuz etkisi olarak da bazı gruplar için engelleyici ve kariyerlerini zorlaştıracı olabilmektedir (Lent, 2005). Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer müdahaleleri farklı grupları da kapsayacak şekilde ele alınmaktadır. Buna bağlı olarak kültüre duyarlı kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları geliştirilmeye başlanmıştır. Bunlardan biri Fouad ve Bingham (1995) tarafından geliştirilen Kültüre Uyumlu Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Modelidir. Özellikle son yıllarda çok kültürlü kariyer psikolojik danışmanlığı alanında daha önceki kuramsal çalışmalarda da pek çok değişim yapılmış (Byars-Winston, Fouad, 2005), Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent, Brown ve Hackett, 2002), Sosyal Öğrenme ve Kariyer Kararı Kuramı (Mitchell ve Krumboltz, 1996) ve Brown'un Değer Temelli Kariyer Yaklaşımı (Brown, 1996) gibi kuramlar geliştirilerek kültüre duyarlı hale getirilmiştir (Bingham ve Ward, 1996; Fouad ve Bingham, 1995).

Son yıllarda kariyer psikolojik danışmanlığı alanında etkisini gösteren bir diğer çalışma ise Cochran'ın (1997) Öyküsel Terapiyi kariyer psikolojik danışmanlığı alanına uyarlamasıdır. Öyküsel Kariyer Danışmanlığı bireylerin kariyer sorunlarının incelenip yaşam öyküsünün oluşturulması ve buna bağlı olarak da gelecekteki kariyer öyküsünün oluşturularak eyleme geçilmesi sürecini içermektedir (Cochran, 1997 akt.; McMahon ve Watson, 2012). Öyküsel Kariyer Danışmanlığının giderek yaygın hale gelmesinin etkisiyle anlatıya dayalı müdahalelerin ve değerlendirme araçlarının geliştirilmesi, kariyer kavramının süreçten çok

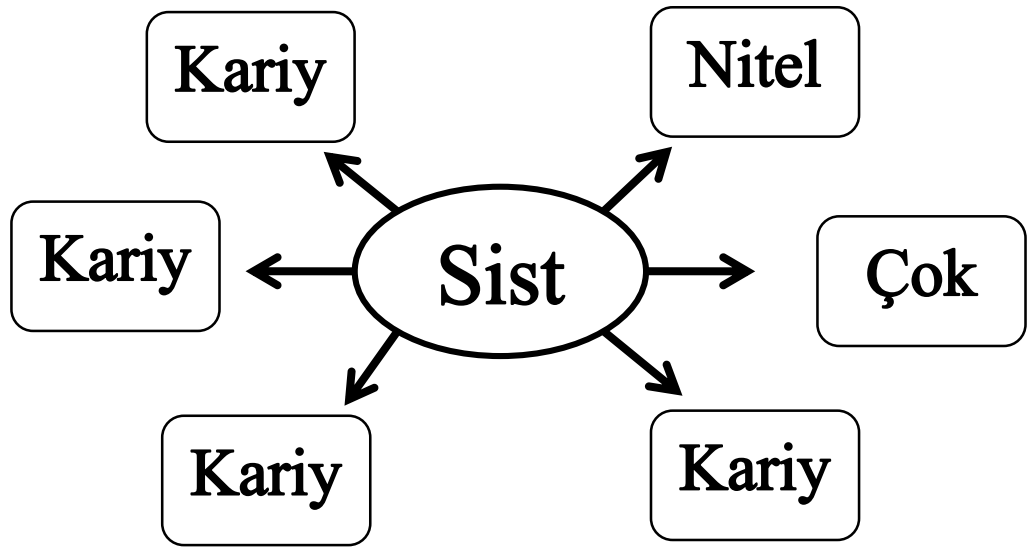
bireysel anlatı/öykü olarak görülmeye başlanmasını sağlamaktadır (Bujold, 2004). Danışanların cinsiyet, etnik köken, ırk gibi farklılıkları önemsenmeksizin geleceklerini oluşturabilecekleri kariyer öykülerini oluşturmak odak noktası olarak ele alınmaktadır (Cochran, 1997 akt.; McMahon ve Watson, 2012). Buna bağlı olarak Savickas'ın (2001) Yapılandırmacı Kariyer Kuramı ve Peavey ve Cochran'ın Yapılandırmacı Öyküsel Kuramı kariyer psikolojik danışmanlığı alanında bireylerin kariyer öykülerini oluşturmaya ve anlamlandırmasına yardımcı olan yaklaşımlar arasında yer almaktadır.

Kapsamlı açıklamalar kategorisindeki son yaklaşım Ekolojik/Sistem yaklaşımlarıdır. VonBertalanffy'nin (1972) Sistemler Kuramına dayanan Patton ve McMahon'un (1999) geliştirmiş olduğu Sistemler Kuramı Yaklaşımıyla birlikte kariyer gelişimindeki pek çok etkinin sistemleştirilmesi sağlanmıştır. Sistemler Kuramı Yaklaşımı bu tez çalışmasının temelini oluşturduğu için bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

2.3. Sistemler Kuramı Yaklaşımı

Patton ve McMahon(2014) geleneksel kariyer gelişimi kuramlarının analitik, pozitivist ve neden-sonuçlara dayalı dünya görüşüne karşı çıkarak insan doğasının karmaşıklığını, öngörülemezliğini ve bireyi etkileyen sistemlerin önemini vurgulamıştır. Buna bağlı olarak Genel Sistemler Kuramının (1972) kariyer psikolojik danışmanlığına uyarlaması olan Sistemler Kuramı Yaklaşımı geliştirilmiştir. 21. Yüzyılda ortaya atılan yaklaşımlardan pek çoğu gibi Sistemler Kuramı Yaklaşımı da yapılandırmacı dünya görüşünden etkilenmiş ve anlatıya dayalı geliştirilmiştir (McMahon, 2005). Kuramın birincil amacı yeni bir kariyer psikolojik danışmanlığı kuramı geliştirmekten ziyade kariyer gelişimi kavramlarını sistematik bir şekilde kullanarak kapsamlı bir çerçeve oluşturmaktır. Geleneksel kuramların uygulama alanındaki yetersizliği eleştirilerek, kuramın bir diğer amacının da kariyer psikolojik danışmanlığı alanına sistematik bir uygulama geliştirilmesi olarak belirlenmiştir (McMahon ve Watson, 2008; McMahonve Patton, 2006). Bu kuramın en önemli vurguları arasında farklı bakış açıları, ilişkisellik, bilginin niteliği, bütüne odaklanma ve değişkenlik yer almaktadır. Birey kuramda merkezi bir konumda yer almakta ve kendi kariyer anlamını inşa eden aktif bir oyuncu olarak görülmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Bu anlamda Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca kadınlar, engelli bireyler, farklı ırktan ve etnik kökenden olan bireyler, ekonomik açıdan dezavantajlı bireyler, düşük sosyal statüye sahip bireyler gibi pek çok kariyer konusunda dezavantajlı sayılan gruba da uygulanabilmektedir.

Başta ergenlerin kariyer kararı verme sürecine Sistemler Kuramı çerçevesinde ele alma amacı taşıyan kuram sonrasında kariyer psikolojik danışmanlığı ve müdahaleleri için meta-teorik bir çerçeve oluşturmuştur (Patton ve McMahon, 2014). Şekil 2’de Sistemler Kuramı Yaklaşımından yararlanılan alanlar listelenmektedir (Patton ve McMahon, 2014).



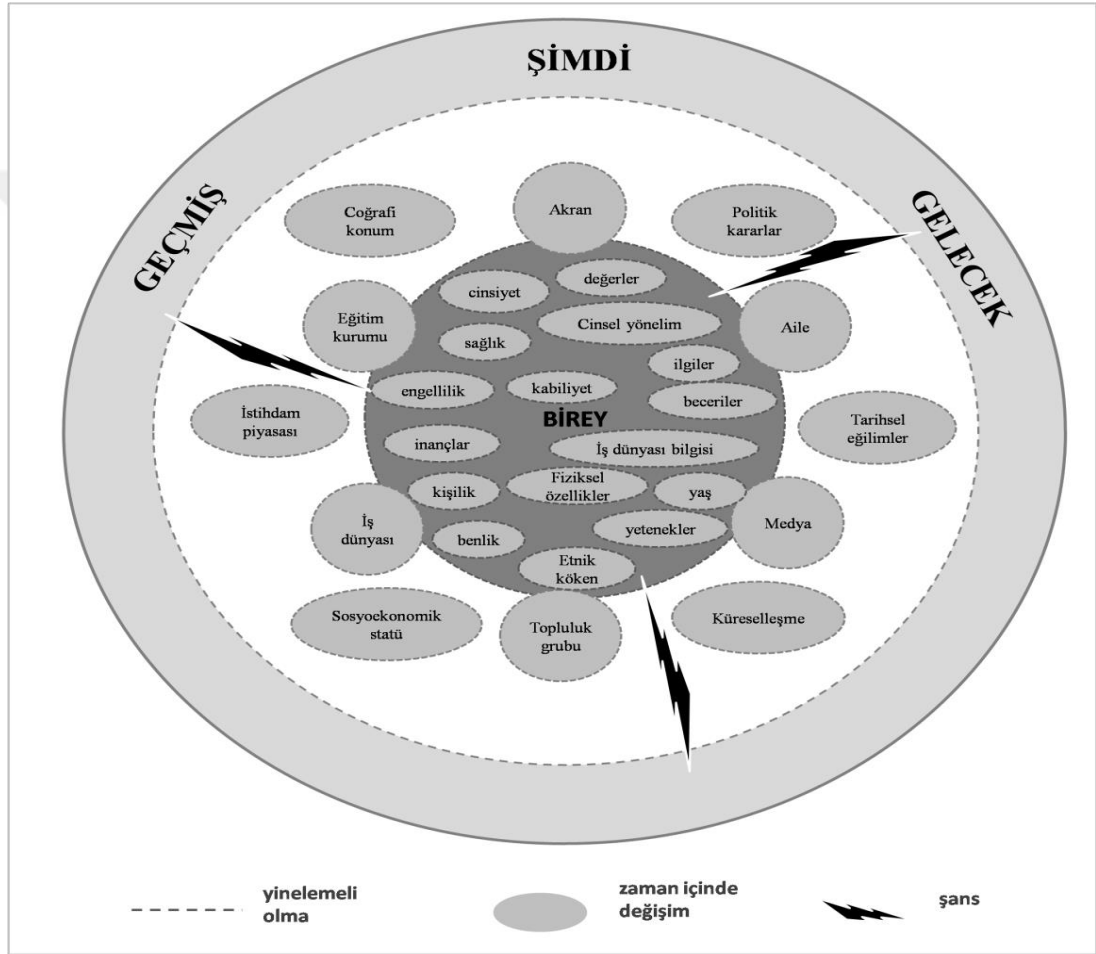
Şekil 2. Sistemler Kuramı Yaklaşımından yararlanılan alanlar.

SKY’ın temel kavramları ve varsayımları olan bireysel sistem, sosyal sistem ve çevresel-toplumsal sistemden oluşan içerik etkileri ve yinelemeli etkileşim, zaman içindeki değişim ve şans etkilerinden oluşan süreç etkileri aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

2.3.1. Sistemler Kuramı Yaklaşımının Temel Kavramları ve Varsayımları

Sistemler Kuramı Yaklaşımı temel olarak bireyin kariyer gelişimi üzerindeki etkileri sistematik bir şekilde açıklayan şema (Şekil 3) olarak tasvir edilmektedir. Şema üzerinde bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen faktörler bulunmaktadır. Ancak bu faktörlerin statik veya dinamik olması, sistem içindeki diğer öğelerle pek çok şekilde ilişki kurulabilmesi nedeniyle “faktör” kavramı yerine “etki” kavramı kullanılmaktadır. Örneğin, farklı bireyler tarafından aynı etki kariyer gelişimini kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı olarak algılanabilmektedir. Dahası bir bireyin önceden kolaylaştırıcı etki olarak gördüğü bir öğe farklı bir zaman diliminde daha farklı algılanabilmektedir. Buna bağlı olarak da bireyin kariyer gelişimini etkileyen etkiler içerik etkileri (bireysel sistem, sosyal sistem ve çevresel toplumsal

sistem) ve süreç etkileri (*yinelemeli etkileşim, zaman içindeki değişim ve şans*) olarak tanımlanmaktadır (Şekil 3). Sistemler Kuramı Yaklaşımında sistemler ve birey çok yönlü ve karmaşık bir ilişkiye sahip olmakla birlikte her bir sistem birey üzerinde eşit derecede etkiye sahip olabilmektedir. Ayrıca her sistem büyük sistemin bir alt sistemi ve her sistem ise kendi içinde bir sistem olarak kabul edilmektedir (Patton ve McMahon, 2014). İçerik ve süreç etkilerine ilişkin ayrıntılı açıklamalar aşağıda yer almaktadır.



Şekil 3. Sistemler Kuramı Yaklaşımı şeması.

Not: McMahon ve Patton'dan (2014) izin alınarak Türkçeye uyarlanmıştır.

2.3.1.1. İçerik Etkileri

İçerik etkileri bireyi ve bağlamı içeren temel etkilerdir. İçerik etkileri arasında cinsiyet, yaş, etnik köken, benlik gibi bireye özgü değişkenleri içeren bireysel sistem; aile, okul, akran grubu gibi etkileşimde bulunduğu kişi ve ortamsal değişkenleri içeren sosyal sistem; ve coğrafi konum, ülke politikaları, eğitim sistemi gibi içinde yaşadıkları toplum ve

çevrenin özelliklerini içeren çevresel-toplumsal sistem bulunmaktadır. Birey ve bağlam ile ilgili olan içerik etkilerinden ilki bireysel sistemdir (Patton ve McMahon, 2014).

Bireysel sistem

Bireysel sistem kuramın şemasında (*Şekil 3*) merkezde yer alan ve bireyi ifade eden çember şeklinde gösterilmekte ve her bireyin sahip olduğu ancak her bireyde farklılık gösteren içsel etkileri içermektedir. Bunlar arasında cinsiyet, kişilik, değerler, ilgi ve yetenekler, benlik, etnik köken, yaş, engellilik, iş dünyası bilgisi, sağlık (zihinsel ve fiziksel) gibi etkiler yer almaktadır. (McMahon, Patton ve Watson, 2004). Bu içsel etkilerden kişilik (Holland, 1996), değerler (Brown, 2002), ilgi (Holland, 1996), inançlar (Lent ve ark, 1994), benlik (Super, 1980) ve yaş (Gottfredson, 2002) gibi kavramlar daha önceki kariyer psikolojik danışmanlığı kuramlarında üzerinde çalışılan kavramlardan bazıları olmakla birlikte iş dünyası bilgisi, cinsel yönelim, etnik köken, engellilik ve sağlık gibi kariyer alanında daha az çalışılan yeni kavramlara da yer verilmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Son olarak, maneviyat kavramı ise Sistemler Kuramı Yaklaşımı şemasında yer almamasına karşın manevi inançların kariyer kararı ve kariyer değerleri üzerindeki etkisi (Bloch, 2004) nedeniyle şemaya dahil edilebileceği belirtilmiştir.

Sosyal Sistem

Sosyal sistem ise bireyin etkileşimde bulunduğu kişi ve ortamları temsil etmekte ve bireysel sistemi de kapsamaktadır (McMahon, 2005). Bireyler diğerleriyle ilişkiler ağı ile sosyal ve tarihi etkileri paylaşmakta olup (Vondracek ve Porfeli, 2002) bu ilişkiler ağı ile birlikte diğerleriyle kendini karşılaştırarak kendi benliğini oluşturmakta ve böylece kariyerini farklılaştırıp inşa edebilmektedir (Collin ve Young, 2000). Sosyal sistem içinde aile, akran grubu, okul ortamı, iş dünyası gibi şimdiye kadar çalışılan kavramların yanında günümüzün teknolojik koşullarına bağlı olarak medyaya da yer verilmektedir. Sosyal sistemde yer alan etkiler inanç, tutum ve değerler oluşurken bireyi etkilemektedir. Ancak her sistemde olduğu gibi bu etkilerin de süresi değişebilmekte ve zamanla azalıp çoğalabilmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Örneğin, üniversiteye giden bir birey için üniversiteyi bitirip iş yaşamına katıldıktan sonra okulun etkisi azalabilmekte, bunun yerine iş arkadaşlarının etkisi artabilmektedir. Aynı şekilde ilkokula başlayan bir öğrencinin öğretmeninin hayatında daha fazla yer kaplaması ya da gelecekte ilkokul öğretmeninden etkilenecek aynı mesleği seçmesi örnek olarak verilebilmektedir. Bireyin okul dışındaki aktiviteleri, ailenin kariyer fırsatlarına erişimde kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı rolü, sosyal medyada bireyin etkileşime girdiği kişiler,

okulun bireyin mesleki bilgisini ve kariyer becerilerini arttırıcı etkinlikleri gibi pek çok örnek sosyal sistemin birey üzerindeki etkisini örneklemek amacıyla gösterilebilmektedir.

Çevresel-Toplumsal Sistem

Çevresel-toplumsal sistem, en geniş sistem olmakla birlikte bireysel ve sosyal sistemi de kapsamaktadır. Çevresel-toplumsal sistem coğrafi konum, tarihsel eğilimler, politik kararlar, istihdam piyasası, küreselleşme ve sosyoekonomik statü etkilerinden oluşmaktadır. Çevresel-toplumsal sistem etkileri birey ile en az alakalı etkiler olarak düşünülse de birey üzerindeki etki düzeyleri değişebilmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Bireylerin baş etmek zorunda olduğu problemler ve zorluklar dışsal etkenlerden (sosyal sistem ve çevresel toplumsal sistem) ayrı olmamakta ve bireyin dışsal etkenleri algılama şekli kariyer gelişimleri üzerinde etkileyici olmaktadır. Örneğin, kariyer psikolojik danışmanlığı birey ve danışan arasında gerçekleşen bir ilişki türü olsa da kariyer psikolojik danışmanlığı faaliyetleri bireyin içinde bulunduğu ülke politikalarından ya da istihdam piyasasından etkilenmektedir (Herr, 2008). Tarihi politik ve coğrafi etkiler bireylerin inanç, değer ve tutumlarını; istihdam piyasası eğilimleri ise üniversitelerdeki bölümlerin talep durumlarını ve müfredatlarını etkileyebilmektedir (Patton ve McMahon, 2014). İstihdam piyasasında gelişen teknoloji ile birlikte taleplerin yönü değişmekte ve iş deneyimi, dil becerileri ve işin gerektirdiğinin dışında nitelikler gibi çalışanlardan beklenen yeni özelliklerin yanında sözleşmeli pozisyonların artışı ve ödülün daha farklı hale gelmesi gibi olumsuz durumlar da görülmektedir (Grubb, 2004). Küreselleşme ile birlikte bireylerin bulundukları ülke dışında eğitim alması ya da çalışması için daha fazla fırsat bulunmakta, teknolojik gelişmelerle birlikte iş aramak ya da bilgiye erişim konusunda daha fazla imkan elde edilmektedir. Küreselleşme ile birlikte iş amacıyla göçün sonucu olarak göçmenler için de iş bulmanın daha zor olduğu ifade edilmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Ayrıca medya etkisi kuramda sosyal sistemde yer almasına rağmen bireyin hem sosyal sistem hem de çevresel-toplumsal sistem ile ilgili bilgi kaynağı olarak görülmektedir. Tüm bunlar bireylerin kariyerlerini yapılandırırken önemli etkiye sahip çevresel-toplumsal etkilerdendir.

Bireysel Sistem, Sosyal Sistem, Çevresel - Toplumsal Sistemin Etkileşimi

Sistemler arası etkileşimin bireyin kariyer gelişimi ve kariyer davranışları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik araştırmalar alan yazında yer almaktadır. Bireyin aktif ve yapıcı bir kişiliğinin olması, ebeveynlerin çocuk merkezli ebeveyn rolünü benimsemesi ve akranların kariyer keşfi üzerinde etkisinin olduğu belirtilmektedir (Kracke, 2002). Lindstrom ve ark.

(2007) ise ailenin bireyin istihdamında doğrudan etkili olmadığını ancak kariyer kararında ve mesleki kimlik oluşumunda ailenin sosyo-ekonomik durumunun etkili olduğunu belirtmiştir. Bireylerin kariyer kararlarını verirken kariyer seçeneklerinin sosyal etkilerinin farkında olmasının (örneğin dış faktörlere karşı geliştirilen duygusal tepkilerin) ve bireysel sistem ile dış faktörler (aile beklentileri ve ihtiyaçları, dini ve manevi inançlar, yaşam koşulları ve toplumsal hizmet motivasyonu) arasında denge kurmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır (Duffy ve Dik, 2009). Hedefe yönelik çevresel destek ve kaynaklar (örgüt desteği) gibi sosyal sistem etkisinin, proaktif bir kişiliğe sahip olma ve kariyer yönetimi davranışları (ağ oluşturma, kariyer planlaması, beceri geliştirme vb.) gibi bireysel sistem etkilerinin ise kariyer memnuniyeti ile olumlu yönde ilişkisinin olduğu görülmektedir (Barnett ve Bradley, 2007). Ayrıca yaş etkisinin proaktif kişiliğe olumlu yönde etkilediği ve buna bağlı olarak yaş ilerledikçe insan kaynakları uygulamalarında bireylerin gelişimlerine fırsat sağlayacak organizasyon-kurum desteğinin azalma eğilimi olmasına rağmen bireylerin bunu proaktif kişilik özelliği ile avantaja çevirebileceği de belirtilmektedir (Veldhoven ve Dorenbosch, 2008). Buna benzer pek çok sistemler arası etkileşim bireylerin kariyerlerini çok boyutlu bir şekilde etkilemektedir.

2.3.1.2. Süreç Etkileri

Sistemler Kuramı Yaklaşımında sistemler ve birey çok yönlü ve karmaşık bir ilişkiye sahip olmakla birlikte her bir sistemin birey üzerinde eşit derecede öneme sahip olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca her sistem büyük sistemin bir alt sistemi ve her sistem ise kendi içinde bir sistem olarak kabul edilmektedir. Buna bağlı olarak sistemler arasındaki dinamikleri temsil eden süreç etkileri arasında birey ve sistemler arasındaki tekrarlayan süreci açıklayan *yinelemeli etkileşim*; bireyin ve sistemlerin birbirleriyle ve kendi içinde değişimini açıklayan *zaman içinde değişim*; ve *şans* yer almaktadır (Patton ve McMahon, 2014). Yinelemeli etkileşim, zaman içinde değişim ve şans kavramlarının geniş bir kapsamı olmakla birlikte bireylerin uyumlu, esnek ve kariyerlerini yönlendirmede hareketli olmalarını gerektirmektedir (Patton ve McMahon, 2014).

Yinelemeli Etkileşim

Yinelemeli etkileşim kavramı sistemlerin kendi içindeki ve aralarındaki esnek, çok yönlü, çok boyutlu, karmaşık ve nedensiz etkileşimi açıklamaktadır. Buna bağlı olarak sistemlerdeki tüm etkiler bireye uzaklığı fark etmeksizin bireyi etkileyebilmektedir. Aynı zamanda sistemler kuramında yer almayan ve dışarıdan gelen herhangi bir etkinin de sistemleri etkileyebileceği ifade edilmektedir. Sistemler Kuramı Yaklaşımında sistemlerden herhangi

birindeki değişiklik diğerlerini de etkilemekte ve değiştirmektedir (McMahon, 2005). Bu nedenle yinelemeli etkileşim kavramı zamanın o anındaki ilişkileri açıklamaktadır. Ancak sistemlerdeki o zaman dilimindeki meydana gelen etkileşim daha sonraki ilişkileri de etkileyebilmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Örneğin, ÷lkedeki eğitim müfredatında yapılan bir değişiklik bireyin gelecekteki okul seçimlerini ve dolayısıyla seğtiği mesleği etkileyebilmektedir.

Zaman içinde değişim

Zaman içinde değişim kavramı bireyin ve sistemlerin dinamiklerinin değişim süreçlerini ifade eden geniş bir zaman sistemi olarak açıklanmaktadır. Bu kavram, zamanla sistemler üzerindeki etkileşimlerin değişebileceği, hatta etkilerin doğasının da değişebileceği anlamına gelmektedir (McMahon, 2005). Örneğin, cinsiyetin farklı yaşlarda birey üzerindeki etkisi aynı olmamaktadır. Ayrıca istihdam piyasası, küreselleşme, sağlık gibi pek çok etki zaman içinde değişime uğramaktadır. Sistemler Kuramı Yaklaşımında zaman döngüsel olarak ifade edilmekte ve geğmiş, bugün ve gelecek birbirini etkilemektedir. Yani kariyer gelişiminin süreçten ziyade evrim olarak kabul edildiği ve çok yönlü ve çok seviyeli gelişim olduğu belirtilmektedir. Buna bağlı olarak başarılı bir kariyerin ‘dikey’ yönde olması gerektiği anlayışı da kabul edilmemektedir (Patton ve McMahon, 2014).

şans

Bireylerin kariyer gelişimlerinin çok boyutlu bir bakış açısıyla ele alınması kariyer gelişiminin planlı ve öngör÷lebilir olduğu gör÷üyle çakışmaktadır. Bu nedenle bir diğer süreç etkisi olan şans kavramı kuramın şemasında yer almaktadır. şans kavramı ile yaşamdaki rastlantısallık ele alınmaktadır (Patton ve McMahon, 2014). Kazalar, hastalıklar, iş fırsatları gibi beklenmeyen olaylar bireylerin kariyerlerini büyük ölç÷de etkileyebilmektedir (McMahon, 2005).

2.4. Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Nitel Değerlendirmeler

Kariyer psikolojik danışmanlığında nicel değerlendirmeler alanın başlangıcından beri kullanılmakta ve mantıksal pozitivist yaklaşıma dayanmaktadır. Diğer bir deyişle bu yaklaşımla kariyer psikolojik danışmanlığında değerlendirme yaparken bireylerin kariyer gelişimlerini tutarlı ve kesin bir şekilde öngören değerlendirme araçları geliştirmeye önem verilmiştir (Savickas, 1993). Ancak bireyler kariyer gelişimi sürecinde çoklu kararlar,

çatışmalar, engeller, riskler, öngüremeyen olaylarla karşılaşmakta ve bunları kendi bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistemi içinde yaşamaktadır (Bujold, 2004; McMahon, 2005). Son yıllarda iseyapılandırmacılık yaklaşımıyla birlikte kariyer gelişiminde bireylerin karmaşık bağlamını nicel değerlendirme araçlarıyla statik, soyut ve basit bir şekilde açıklanamayacağı görüşü kabul görmüş ve (Goldman, 1992; Savickas ve ark., 2009) yapılandırmacı yaklaşımla birlikte postmodern kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımları geliştirilmiştir (Whiston ve Rahardja, 2005). Postmodern yaklaşımlarla birlikte anlam oluşturulması, bireye odaklanması, bireyin kendi kariyer gelişimi üzerinde sorumluluk alıp kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde kendi kariyer yolunu sosyal ve psikolojik dünyasına odaklanarak inşa etmesi önem kazanmıştır (Whiston ve Rahardja, 2005; Young ve Collin, 2004). Post modern yaklaşımlarla birlikte bireysel öyküler (anlatılar) kariyer psikolojik danışmanlığında daha fazla kullanılmaya başlanmış ve bunun sonucu olarak nitel değerlendirme araçları kariyer psikolojik danışmanlığında yaygınlaşmaya başlamıştır (Savickas, 1993).

Nitel değerlendirmeler biyografi, sözlü olarak tanımlama, görüşme, otobiyografi, simülasyon ve oyun gibi yöntemleri içeren, standartlaşmamış ve niceliksel ölçüm içermeyen değerlendirme yöntemleridir (Goldman, 1992; Okocha, 1998). Bireylerin içinde bulunduğu bağlama ve deneyimlerine odaklanmakta, bu deneyimlerini ve bağlamını nasıl anlamlandırdığını, yaşam temalarını ön plana çıkarmaktadır (McMahon, Patton ve Watson, 2003). Bireylerin kariyer gelişimi öznel olarak ele alınmaktadır, bu nedenle her danışanın değerlendirme süreci birbirinden benzersiz şekilde ortaya çıkmaktadır (Savickas, 1993). Nitel değerlendirmeler ayrıca danışan-danışman ilişkisine vurgu yapmakta ve danışan ve danışman sürecin tamamında aktif bir rol oynamaktadır (Goldman, 1990; Savickas, 1993). Danışan kariyer kararsızlığı yaşayan birey yerine yaşam temalarını ve yaşam anlamını öğrenme çabası içinde olan birey olarak görülmekte ve bireyin geçmişi ve şimdiki yaşantıları ile yaşam anlamını keşfederek geleceğini inşa etmesi sağlanmaktadır (Savickas, 1995). Buna bağlı olarak içgörü ve yansıtma nitel değerlendirme araçlarında sürecin içinde yer almaktadır. Nicel değerlendirmelerdeki gibi bireyin her bir kariyer özelliğini ölçmek için ayrı ayrı ölçüm yapılmamakta, bireye bütüncül bir şekilde yaklaşılmaktadır (Okocha, 1998). Nitel kariyer değerlendirmelerinin esnek bir yapıda olması her etnik ve ırksal grup üzerinde uygulanmasına ve sadece bireysel danışmalarda değil grupla kariyer psikolojik danışmanlığında da kullanılmasına olanak sağlamaktadır (Goldman, 1990).

Nitel değerlendirme araçlarının giderek önem kazandığı günümüzde birçok nitel kariyer değerlendirme aracı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları kart sıralama, genogram, kariyer yelkenlisi ve yaşam çizgisi ve kariyerimi etkileyen sistemlerdir (Okocha, 1998). Kart sıralama mesleki kartların danışanların ilgi, değer ve yetenekleri gibi meslek seçiminde dikkate alınan faktörlere göre kartları sıralamasına dayanan ve sonra yansıtma ve yorumlama ile değerlendirme sürecini içermektedir (Stead ve Davis, 2015). Genogram ise bireylerin ailesinden yola çıkarak geçmiş, çevresel engelleri, deneyimleri hakkında bilgi toplamaya yarayan ve üç nesil boyunca aile bireylerinin üyelerini, mesleklerini ve diğer önemli bilgileri içeren şema ile uygulanan bir tekniktir (Gysbers, 2006). Kariyer yelkenlisi ise yelkenli metaforunu kullanarak bireyin kendini ve çevresini tanıyarak, kariyer kararlarını ve hedeflerini belirlemesine yardımcı olan bir nitel yöntemdir (Korkut-Owen, 2015). Yaşam çizgisi ise bireyin geçmiş yaşam olaylarının ve yaşadığı önemli olayların kronolojik olarak görsel bir tasvir ile sıralanıp yorumlanmasına dayalı bir yöntemdir (Gramling ve Carr, 2004).

Nitel değerlendirme araçlarından bir diğeri olan Sistemler Kuramı Yaklaşımı temelinde geliştirilmiş Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES) ise bu tez kapsamında ele alınmaktadır. KES bireylerin yansıtma yoluyla kendi kariyer öykülerini oluşturmalarına yardımcı olmaktadır (McMahon, Patton ve Watson, 2004). Bireyin sistemleri arasındaki ilişkiyi anlayabilme, mevcut kariyer durumlarını belirleyebilme ve araştırmalarda bağlamsal bilgiler elde etme KES'in amaçlarındandır (McMahon, Watson ve Patton, 2006). Bireyler KES'i uygularken sistem etkilerini anlamlandırmaya çalışmakta ve buna yönelik bir dizi soruyu cevaplandırmakta ve görsel olarak kendi şemalarını oluşturmaktadır. Tezin yöntem bölümünde KES'in geliştirilme süreci ve içeriği ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

2.3.2. Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES)

Bireylerin kariyer gelişimlerini anlayabilmek için hem içerik etkileri hem de süreç etkilerine ilişkin dinamiklerinin anlaşılması önem taşımaktadır. Bu nedenle Sistemler Kuramı Yaklaşımı'nda nitel değerlendirme araçlarına öncelik verilmektedir. Kariyerimi Etkileyen Sistemler'de (My System of Career Influences) [KES] bu kapsamda geliştirilen ölçme araçlarından birisidir (McMahon, Patton ve Watson, 2003).

KES dokuz sayfadan oluşmaktadır ve her sayfada sayfa ile ilgili talimatlar, kısa bilgiler ve yanıtları yazacakları boş alan bulunmaktadır. Bireylerin mevcut kariyer durumlarıyla başlayarak istedikleri meslekler, yaşam rolleri, iş ile ilgili deneyimleri gibi bilgiler sorulmaktadır. Sonrasında bireyin bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistemi sorgulanmaktadır. Daha sonra ise geçmişteki etkiler, şimdiki zaman ve gelecek beklentileri ile

ilgili düşünmeyi sağlayan sorular yer almaktadır. Bir sonraki bölümde tüm bu bilgiler özetlenerek bireyin şematik bir görsel oluşturulması istenmektedir. Son adımda ise KES süreci boyunca bireyin kazandığı farkındalıklar ile birlikte gelecek için eylem planı oluşturulmaktadır. Ayrıca birey son bölümü bir süre sonra tekrardan doldurabilmekte ve kariyer gelişiminde meydana gelen değişimleri görebilmektedir (McMahon, Patton ve Watson, 2015).

KES, grup etkinlikleri, kariyer psikolojik danışmanlığı, vaka çalışmaları, sınıf ortamları ve kariyer öğrenme etkinlikleri gibi pek çok alanda kullanılabilmektedir (McMahon, Patton ve Watson, 2015). Uluslararası çalışmalarda ise çeşitli gruplar (McMahon ve ark., 2008; McMahon ve ark., 2012; McMahon ve ark., 2013) üzerinde kullanılmaya devam edilmektedir. Buna bağlı olarak kültüre duyarlı bir değerlendirme aracı olduğu görülmektedir (McMahon, Watson ve Patton, 2005; McMahon ve Watson, 2008).

2.5. Özel Yeteneklilik

Özel yeteneklilik, üstün yeteneklilik ya da üstün zekahlılık gibi kelimelerle de ifade edilen ve pek çok tanımı bulunan bir kavramdır. İlk tanımlamaları Platon'a kadar dayanmakta olan özel yeteneklilik bu bireylerin yüksek potansiyelleri nedeniyle tarih boyunca ilgi görmüştür (Baykoç-Dönmez, 2018). 20. Yüzyılın başlarında zeka testlerinin geliştirilmesi ve yüksek başarı gösteren çocukların tespit edilip eğitimlerine destek verilmesi ihtiyacıyla özel yeteneklilik literatürü oluşmaya başlamıştır. İlk yapılan çalışmalarda zeka puanı ile özel yeteneklilik ilişkilendirilirken (Gallagher, 1966) günümüzde ise toplumsal ve çevresel değişimlerden etkilenecek pek çok özellik bu tanımlamalara eklenmektedir (Baykoç-Dönmez, 2018; Tunncliffe, 2010).

Özel yeteneklilik ile ilgili çalışmalarda öncü olarak kabul edilen LewisTerman bu bireyleri dahi olarak tanımlayarak 135-140 üstü IQ puanını kriter olarak belirlemiştir (Baykoç-Dönmez, 2018; Tunncliffe, 2010). Locke (1963) yaptığı çalışmalarda okul başarısı ve zekayı göz önüne alarak PSAT (Mathematics and Verbal Preliminary Scholastic Aptitude Tests) puanlarında ilk %3'lük dilimde olan öğrencileri özel yetenekli olarak kabul etmiştir. Marland Raporu'na (1972) göre özel yeteneklilik bilişsel ve akademik alanda gösterilen üstün bir başarıdan ziyade profesyonellerce tanımlanabilen ve kendi özel yetenekleriyle yüksek performans gösterebilen olarak tanımlanmaktadır. Buna göre de potansiyel yetenek alanları genel entelektüel yetenek, spesifik akademik yetenek, yaratıcı ve üretken düşünme yeteneği, psikomotor yetenekler, liderlik, canlandırma ve görsel sanatlar olarak tanımlanmıştır. Renzulli'nin (1979) geliştirdiği modelde ise özel yeteneklilik ortalamasının üzerinde yetenek,

yaratıcılık ve motivasyon bileşenlerinin aynı anda bireyde olması ve belirli bir veya daha fazla performans alanında iyi olması olarak tanımlamaktadır (akt., Gagné, 1985). Gagné (1985) özel yetenekliliği, bir veya birden fazla yetenek alanında ortalamanın üstünde olan yeterlilik olarak tanımlamaktadır. National Association of Gifted Children (NAGC, 2011) ise özel yetenekliliği bir veya daha fazla alanda üstün yetenek ve yeterlilik (%10 veya daha nadir olarak ölçülmüş performans veya başarı) sağlanması olarak tanımlamaktadır. NAGC, yüksek IQ puanını özel yeteneklilik olarak tanımlamamakla birlikte özel yetenekliliğin bir belirtisi olarak kabul etmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'ne (2018) göre özel yeteneklilik yaşlıtlarına göre daha hızlı öğrenen, yaratıcılık, sanat ve liderliğe ilişkin kapasitede önde olan, özel akademik yeteneğe sahip, soyut fikirleri anlayabilen, ilgi alanlarında bağımsız hareket etmeyi seven ve yüksek düzeyde performans gösteren bireyler olarak tanımlanmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, 2018). Günümüzde özel yeteneklilik ile ilgili literatürde yer almakta olan tanımlar çok boyutlu ve çok kültürlü bakış açısına vurgu yapmakta ve disiplinler arası etkileşimleri dikkate almaktadır (Garcia-Ros, Talaya ve Perez-Gonzalez, 2012; Worrell ve ark., 2019).

Alanyazında özel yeteneklilik tanımları arasında tam bir uzlaşma olmadığı gibi özel yetenekliliğin doğuştan mı sahip olunan bir yetenek olduğu yoksa sonradan kazanılan bir yetenek olduğu konusunda da bir uzlaşma sağlanamamıştır. Özel yetenekliliğin doğuştan geldiği görüşünü savunan araştırmacılara göre bireyler doğuştan gelen kalıtsal özelliklerini kullanmakta ve koşullara bağlı olmaksızın yetenekleriyle üstün bir performans sergileyebilmektedir (Ericsson, Nandagopal, Roring, 2005). Özel yetenekliliğinin sonradan kazanılan bir yetenek olduğunu savunan araştırmacılara göre ise özel yeteneklilik bireylerin kendiliğinden geliştirdiği bir özellik olmaktan ziyade çevresel uyaranlar ve bağlamsal faktörler gibi pek çok etkenin etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır (Borland, 2009; Dai, 2018; Gagné, 1985; de Musset, 2013). Satrançta yeteneği olan birinin bu yeteneğinin keşfedilebilmesi için satranç oynaması buna örnek olarak verilebilir.

2.6.Özel Yetenekli Bireylerin Gelişimsel Özellikleri

Özel yetenekli bireyler geçmişten beri toplumda pek çok açıdan farklı bir gözle görülmektedir. Bu konuda Terman (1925) ilk boylamsal çalışmayı yaparak özel yetenekli bireylerin özelliklerinin incelenmesine öncü olmuştur. Özel yetenekli bireylerin sahip olduğu özel yetenekler ve genel yüksek entellektüel zeka dışında bu gruba özgü özellikler duygusal-sosyal alanda ortaya çıkmaktadır ve özel yetenekli bireylerin duygusal, fiziksel ve bilişsel gelişimleri birbiriyle bağlantılıdır (Rinn ve Majority, 2018). Örneğin özel yetenekli bir çocuk

erken dil gelişimi, iyi derecede dikkat ve hafıza, özellikle yeni uyaranlara karşı yoğun ilgi gibi pek çok alanda bir takım gelişmiş özellikler gösterebilmektedir (Robinson, 1993). Buna bağlı olarak özel yetenekli bireylerin gelişimleri tipik olarak kabul edilen gelişimsel aşamalar ile karşılaştırıldığında özel yetenekleri dolayısıyla birtakım farklılaşmalar olabilmektedir (Rinn ve Majority, 2018). Her ne kadar her özel yetenekli birey farklı olsa ve her özellik her özel yetenekli bireyde görülme de özel yetenekli bireyleri normal gelişim gösteren bireylerden farklı kılan bu özellikler bilişsel özellikler, kişilik özellikleri ve sosyal-duygusal özellikler olarak gruplandırılmaktadır. Aşağıda bu özelliklerden bahsedilmektedir.

2.6.1. Özel Yetenekli Bireylerin Bilişsel Özellikleri

Özel yetenekli bireylerin normal gelişim gösteren bireylerden bilişsel olarak farklılıkları bulunmaktadır. Özel yetenekli bireylerin beyin dalgası aktiviteleri, bilgi işleme hızı akranlarına göre daha hızlı olabilmektedir (Bell ve Fox, 1992; Duan, Dan ve Shi, 2013). Bu nedenle bilişsel özelliklerini daha iyi, daha hızlı ve akranlarından daha önce kullanabilmektedir (Rogers, 1986). Örneğin, bir derste öğrenilen kavram grubunu özel yetenekli öğrenciler daha hızlı kavramakta ve daha fazla kavramı aklında tutabilmektedir. Özel yetenekli öğrencilerin genelleme, üst düzey soyutlama, bilgiyi hızlı işleme, problem çözme, öğrenmede üstbilişsel stratejiler kullanma, yüksek dikkat gibi üst düzey düşünme becerileri akranlarına göre gelişmiştir ve akranlarına göre bu becerileri kullanma eğilimleri daha fazladır (Rogers, 2002). Yaratıcı düşünmenin de özel yetenekli bireylerde ortaya çıkan bir diğer bilişsel özellik olduğu ifade edilmektedir. Özel yetenekliliği açıklayan Renzulli'nin (1999) Üç Halkalı modelinde ve Dabrowski'nin (1966) Pozitif Çözüm Kuramı'nda da yaratıcılık, özel yetenekliliğin temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Bunlara ek olarak, Dabrowski'nin (1966) Pozitif Çözüm Kuramında merak, bilgi öğrenme hevesi, gözlem yeteneği, sembolik düşünme, eleştirel düşünme gibi zihinsel süreçlerin özel yetenekli bireylerin ayırt edici özellikleri arasında yer aldığı belirtilmektedir.

2.6.2. Özel Yetenekli Bireylerin Kişilik Özellikleri

Kimlik kazanımı, benlik gelişimi, özerklik, yakınlık gibi normal gelişim gösteren bireylerde en erken ergenlik döneminde ortaya çıkan kişilikle ilgili özellikler, özel yetenekli bireylerde çocukluk çağlarında ortaya çıkmaya başlamaktadır (Gross, 1998). Buna bağlı olarak özel yetenekli öğrencilerin pek çoğunun yüksek entelektüel yetenekleri sayesinde olumlu bir benlik geliştirmektedir (Feldhusen, 1986). Olumlu benlik gelişimi bu bireylerin hedeflerini

gerçekleştirmek için itici bir güç olmasının yanı sıra kişilik özelliklerini etkilemesi ile birlikte(Feldhusen, 1986) özel yetenekli bireylerin genel olarak güçlü bir kişiliğe sahip, sosyal ve aktif oldukları belirtilmektedir (Janos ve Robinson, 1985). Sıkı çalışma, hazı erteleyebilme, istediği hedefe ulaşabilmek için engel tanımama, akış yaşantısına girebilme gibi özelliklerin de özel yetenekli bireylerin kişilik özellikleri arasında yer almaktadır (Janos ve Robinson, 1985).Bununla birlikte özel yetenekli bireyler, kendilerini zorlayan aktivitelere daha fazla ilgi duymakta ve daha zorlayıcı etkinliklere yönelmektedirler (Kanevsky, 2011).

Yanlış yapma çabası, yanlış yapmayı bir başarısızlık olarak algılama, erteleme ve kaçınma davranışlarına neden olabilen (Grobman, 2006) mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin de özel yetenekli bireylerde sıklıkla görüldüğü belirtilmektedir. Ulaşılması güç yüksek standartlar belirleme, bu standartlara ulaşmak için çabalama ve bu standartları koruma eğilimi olarak tanımlanan mükemmeliyetçi kişilik özelliği (Hillve ark., 1997) ise bireylerin işlevsel olmayan algılamalarına göre zayıflatıcı olabilmekte ve buna bağlı olarak bireylerin performanslarını yeterince gösterememesine neden olabilmektedir (Grobman, 2006;Greene, 2003).

2.6.3. Özel Yetenekli Bireylerin Sosyal-Duygusal Özellikleri

Özel yetenekli bireylerin ilk etkileşim kurduğu sistem olan aile, özel yetenekli bireylerin gelişiminde önemli bir yer kaplamaktadır. Ailenin etkisi sadece özel yetenekli bireylerin entellektüel gelişimlerini ve yaratıcılıklarını desteklemek ve teşvik etmekle sınırlı kalmamaktadır. Aile, özel yetenekli bireylerin sosyal duygusal uyumlarının olumlu yönde olmasında da büyük etki sahibidir (Cornell ve Grossberg, 1987). Aile içindeki bireylerin birbiriyle ilişkileri ve iletişimleri bireylerin tutumlarını, değerlerini inançlarını ve gelecekte sosyal ilişkilerindeki davranış stillerinioluşturmaktadır (Knafo ve Plomin, 2006). Aile bireyleri arasındaki az çatışmalı, destekleyici ve açık aile ilişkilerinin özel yetenekli bireylerin benlik saygısını ve hayata karşı genel uyumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Cornell ve Grossberg, 1987). Yapılan çalışmalarda özel yetenekli bireylerin ailelerinin diğer farklı grupta yer alan bireylerin (örn, öğrenme güçlüğü vb.) ailelerine göre daha uyumlu olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca özel yetenekli bireylerin ebeveyn özellikleri arasında otoriter ebeveyn tutumu, özel yetenekli olan bireyin özerkliğini destekleme, açık bir şekilde iletişim kurma gibi özellikler yer almaktadır (Rudasill ve ark., 2013; Snowden ve Christian, 1999). Buna bağlı olarak bu tarz bir ailede yetişen özel yetenekli bireylerin daha yüksek öz saygı geliştirdiği, sosyalliğe daha iyi uyum sağladığı, öz disiplinli olduğu ve kaygı durumlarının daha normal

olduğu belirtilmektedir (Cornell ve Grossberg, 1987). Callahan ve ark., (2004) bir başa çıkma stratejisi olarak sosyal destek aramanın ailenin algılanması ve aile arası ilişkilerin uyumlu olmasına bağlı olduğunu belirtmiştir.

Özel yetenekli bireyleri sosyal-duygusal özelliklerinde etkili olan bir diğer grup ise akranlarıdır. Özel yetenekli bireyler sosyal yeterlilikler bakımından akranlarından farklılaşmamakta hatta empati, akademik benlik kavramı, ihtiyaçlarını karşılama ve kaygı konularında akranlarından daha ileri seviyede olduğu belirtilmektedir (Schechtman ve Silektor, 2012). Sosyal becerileri yönetme, öz düzenleme, uyarlanabilir davranışlar konularında da akranlarından farklı olmadığı ifade edilmektedir (Schechtman ve Silektor, 2012). Özel yetenekli öğrencilerin sosyal yeterliliklerinin daha çok okul ortamı, cinsiyet, yaş, özel yetenek alanı ve seviyesi gibi birçok faktöre de bağlı olduğu belirtilmektedir (Lee, Olszewski-Kubilius ve Thomson, 2012). Ancak özel yetenekli bireylerin eşzamansız gelişimlerinden dolayı entelektüel gelişimleri fiziksel gelişim, kronik yaş ve sosyal-duygusal alanlara göre önde gelişim gösterebilmektedir. Örneğin, soyut düşünme bireylerde ergenlik döneminde gelişmeye başlarken özel yetenekli bireylerde soyut düşünmenin gelişimi daha erken yaşlarda görülebilmektedir (Moon, 2009). Buna bağlı olarak bu bireylerde akranlarıyla arasında uyum problemleri ortaya çıkabilmekte ve sosyal ve duygusal olarak yaşıtlarına uyum sağlamakta zorlanmalarına neden olabilmektedir. Özel yetenekli ergenlerle yapılan bir çalışmada bu bireyler özel yeteneklerinin sosyal ilişkilerinde potansiyel bir zorluk olduğunu ifade etmişler (Swiatek, 2001) ve kendilerini başka bir çalışmada bu bireyler kendilerini okulda farklı hissettiklerini belirtmişlerdir (Coleman ve Cross, 1988). Bu nedenle bu alanda ihtiyaçları ortaya çıkmakta ve özel yetenekliliğini uyumlu hale getirebilecek psikososyal faaliyetlere gereksinim duyabilmektedir. Örneğin, Vogl ve Preckel (2014) özel yetenekli öğrencilerin özel yetenekli diğer öğrencilerle katıldıkları kurs faaliyetlerinde kendilerine benzer olan akranlarıyla olumlu ilişkiler kurduğunu ve sosyal-duygusal gelişimlerini beslediklerini ifade etmiştir. Özel yetenekli bireylerin akranlarıyla olan ilişkilerinde aile de önemli bir faktördür. Destekleyici, sıcak ve saygılı bir ortamın olduğu ailede büyüyen özel yetenekli bireyler kişiler arası ilişkilerinde ve akranlarıyla ilişkilerinde olumlu yönde gelişim göstermektedir (Olszewski-Kubilius, Lee ve Thomson, 2014).

Özel yetenekli bireyler duygusal olarak çevrelerini yaşıtlarına göre daha iyi algılamakta ve çevrelerine karşı daha duyarlı davranmaktadır (Gere, Capps, Mitchell ve Grubbs, 2009). Ayrıca özel yetenekli bireylerin duygularını diğerlerinden daha yoğun yaşayabilecekleri alan yazında belirtilmekte ve buna duygusal yoğunluk denilmektedir (Piechowski, 1997). Bu

bireylerin duygusal yoğunlukları özel yeteneklilik düzeyi ile birlikte artmakta ve mutsuz olduklarında yada hayal kırıklığına uğradıklarında daha kolay incinebilmekte ve tam tersi mutlu olduklarında ise belirgin ve yoğun şekilde yaşamaktadırlar. Duygusal okur yazarlığı da yüksek olan bu bireyler daha kolay empati kurabilmekte ancak incinebilirlikleri de buna bağlı olarak artabilmektedir (Lovecky, 2009). Özel yetenekli bireylerin mükemmeliyetçi kişilik özellikleri duygusal dünyalarında bu bireyleri kendilerini fazla zorlamalarına neden olabilmektedir. Kendileri için yüksek beklentiler ve yüksek standartlar ortaya koyabilmekte ve sağlıksız mükemmeliyetçiliğe dönüştüğünde bu bireyler hayal kırıklığına uğramaktadır (Perrone, 1983; Pfeiffer, 2008).

Özel yetenekli bireyler diğerlerinin duygularına duyarlı, yüksek adalet duygusuna sahip ve buna bağlı olarak toplumsal olaylara ve dünyaya karşı farkındalıkları yüksektir. Bu özellikler için aşırı duyarlılık kavramı kullanılmaktadır (Silverman, 1983). Özel yetenekli bireyler örneğin, ekolojik sorunlar, açlık sınırındaki topluluklar, savaşlar gibi konularda hassasiyet göstermektedirler. Silverman (1983) özel yetenekli çocukların ebeveynlerinin özel yetenekli çocukların özellikleri arasında duyarlılık ve duyarlılıkla bağlantılı olarak hassasiyetin sıklıkla karşılaşıldığını belirtmiştir. Bu nedenle kolay incinip olaylara fazla tepki verebilirler. Daha önce de belirtildiği gibi özel yetenekli bireyler bilişsel olarak erken olgunlaşmaktadır ve gelişen duyarlılıkla bağlantılı olarak bu bireylerin ahlaki gelişimi de çocukluk ve ilk ergenlik yıllarında yaşıtlarına göre ileri derecede olmaktadır (Lovecky, 1994). Buna bağlı olarak özel yetenekli bireyler empatik tavır, hoşgörülü olma, başkalarına yardım etme, dürüstlük, başkalarına ve kendine karşı sorumluluk sahibi olma gibi yüksek ahlaki değerlere sahiptir (Silverman, 1994).

Özel yetenekli bireyler dünyayı ve dünyadaki ilişkiselliği daha daha iyi anlarlar, bu nedenle yaşadıkları olayları kolay içselleştirebilirler (Buescher, 1985). Özel yetenekli bireylerin dünyaya olan bu farklı algıları yalnızlığa da neden olabilmektedir. Alanyazında orta düzeyde özel yetenekli olan bireylerin akranlarına daha kolay uyum sağladığı ve popüler olmaya yatkın oldukları belirtilirken özel yeteneklilik düzeyi arttıkça akranlarına daha zor uyum sağladıkları ve yalnızlaştıkları belirtilmektedir (Kline ve Meckstroth, 1985). Özel yetenekli bireylerde sosyal-duygusal problem olarak kabul edilen bu ihtiyaçlarının karşılanması için özellikle eğitim ortamlarında kendi seviyesine uygun çalışma grupları oluşturulması, bu grup için müfredatın esnek bir şekilde ele alınması ve sınıf ortamında bu grubun ihtiyacı olan zorluk seviyesinin oluşturulması gibi bir takım uygulamalar da yapılabilmektedir (Neilhart, 2006).

2.7. Türk Eğitim Sisteminde Özel Yetenekli Öğrencilerin Tanılanması

Özel yetenekli bireylerin tanılanmasında pek çok uygulama bulunmaktadır. Özel yetenekli bireyleri doğru bir şekilde tanılayabilmek için bu uygulamalarda bulunması gereken belirli ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkeler arasında yararlılık (tanılamanın öğrencinin yararına olması), bilimsellik (kullanılan tanılama modelinin ve ölçme araçlarının bilimsel nitelikte olması), kapsamlılık (öğrencilerin var olan bütün yeteneklerinin tanılanabilmesi), eşitlik (tüm öğrencilerin tanılama etkinliklerine katılabilmesi), erken tanı (tanılama sürecinin küçük yaşlarda başlatılması), süreklilik (tanılama sürecinin farklı yaş gruplarında sistematik olarak devam etmesi), uygun araç kullanımı (kullanılan araçların amaca uygun ve bilimsel olması) ve ortak karar (tanılama sürecinde komisyon gibi grup kararlarının alınması) bulunmaktadır (Sak, 2016).

Türk Eğitim Sisteminde ise özel yetenekli öğrencilerin tanılanması ve özel yetenekli öğrencilerin eğitilmesinde Bilim ve Sanat Merkezleri'nin standartları uygulanmaktadır. Bilim ve Sanat Merkezlerinde ise tanılama yaklaşımlarından bireye dayalı tanılama yaklaşımı kullanılmaktadır. Bireye dayalı yaklaşımda öğrencilerin özel yetenekliliği psikometrik araçlarla belirlendikten sonra buna uygun eğitim programlarına yerleştirilmekte ya da buna uygun program geliştirilmektedir (Sak, 2016). Bireye dayalı yaklaşımda tanılama kıstasları üç yöntemle belirlenebilmektedir. Bunlar norm tabanlı tanılama (ulusal ortalama zeka düzeyiyle karşılaştırma), örneklem tabanlı tanılama (başvuran öğrenciler arasında karşılaştırma) ve ölçüt tabanlı tanılama (eşik değeri belirlenerek bu değeri geçen öğrencileri seçme) olarak sınıflandırılmaktadır (Sak, 2016).

Özel yetenekli öğrencileri tanılama işleminde grup zeka testi, bireysel zeka testi, özel yetenek testi gibi araçlar kullanılmaktadır. Zeka testlerindeki doğruluk oranının %60, akademik başarı testlerinin doğruluk oranının %60, öğretmen gözlemlerinin doğruluk oranının %45, yaratıcılık testlerinin doğruluk oranının %10 olduğu; bu nedenle özel yetenekli bireylerin tanılanmasında birden fazla yöntem kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Sak, 2016). Türkiye'de Raven Standart Progresif Matrisler Testi [RSPM] grup zeka testi, WISC-R ve Stanford-Binet bireysel zeka testi, Wechsler Sözel Olmayan Yetenek Testi [WNV], Kaufman Kısa Zekâ Testi [KBIT] gibi ölçme araçları kullanılmakta ve ilk yerli zeka testi olan Anadolu-Sak Zekâ Ölçeği'nin (ASİS) geliştirilmesiyle birlikte 2017 tarihinden beri MEB tarafından ASİS ülke genelinde kullanılmaktadır (Öpengin, 2018).

Bilim ve Sanat Merkezleri Yönergesi'ne (2018) göre özel yetenekli olduğu düşünülen öğrencileri tanılama için belirli ölçümlere girmeden önce anaokulu öğretmenleri, veliler,

ilkokul sınıf öğretmenleri, ortaokul ve lise şube öğretmenleri tarafından özel yetenekli bireylerin ortak bazı özelliklerini içeren gözlem formlarıyla aday gösterilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği tarihlerde aday gösterilen öğrencilerden genel zihinsel yetenek alanındaki öğrenciler Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM) tarafından, görsel sanatlar ve müzik alanında yetenekli olan öğrenciler ise İl tanılama Sınav Komisyonu tarafından değerlendirme işlemleri yapılmakta ve grup taramasına aday gösterilmektedir. Aday gösterilen öğrenciler Milli Eğitim Bakanlığının belirlediği ölçme araçlarıyla grup taramasına alınmaktadır. Grup taramasında yeterli ya da yüksek performans gösteren öğrenciler ise standart ölçme araçlarıyla bireysel değerlendirmeye alınmaktadır. Bireysel değerlendirme sonucunda yeterli kabul edilen öğrenciler Bilim ve Sanat Merkezlerinde destek eğitim odalarından faydalanmak üzere kayıt olur.

2.8. İlgili Araştırmalar

Alanyazın taramasında KES'in özel yetenekli ergenlerle kullanımına ilişkin bir araştırmaya ulaşılamadığı için bu bölümde özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimi ile ilgili nicel ve nitel araştırmalara ve KES'in ergenlerle kullanımına yönelik araştırmalara yer verilmiştir.

2.8.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Bozgeyikli, Doğan ve Işıklar (2010) yaptıkları araştırmada Konya'da fen lisesine devam eden 275 özel yetenekli lise öğrencisinin mesleki olgunluk düzeyleri ile algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda mesleki olgunluk düzeyi ile algılanan genel sosyal destek düzeyi arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunduğu, algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça mesleki olgunluğun arttığı, algılanan sosyal destek düzeylerinin sırasıyla arkadaş, aile ve öğretmen olduğu ve algılanan sosyal desteğin ve mesleki olgunluğun kızlarda daha yüksek olduğu sonuçları ortaya çıkmıştır.

Kurter (2011) yaptığı yüksek lisans çalışmasında Bahçeşehir Üniversitesi'ne devam eden 14 üniversite öğrencisinin kariyer gelişimini etkileyen faktörleri fenomenolojik nitel araştırma deseniyle incelemiştir. Araştırmada Kariyerimi Etkileyen Sistemler'den yararlanarak yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmış, veriler görüşme yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizi için fenomenolojik analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda katılımcıların kariyer gelişimlerinin doğrusal olmadığı ve pek çok farklı yönde ilerlediği, kariyerlerindeki önemli kırılma noktalarında duygu boyutunun yer aldığı, öğrencilerin genel olarak mesleki ve bölüm seçimlerinden memnun olduğu, deneyimlerle beraber öz

yeterliliklerinde artma olacağını düşündükleri, bazı öğrencilerin ise kariyerlerini rastlantısallığı ve şansa bıraktığı, bireylerin kariyer kararlarında kendileri için iyi olanı bildiği ancak bunun farkında olmadıkları gibi sonuçlar ortaya konulmuştur.

Sart (2011) araştırmasında özel yetenekli lise öğrencilerinin kariyer seçimlerinde karşılaştıkları engelleri incelemiştir. İstanbul'da 38 lise öğrencisiyle gerçekleştirilen araştırmanın nicel kısmından elde edilen bulgular spor ve sanat alanında yeteneği olan öğrencilerin akademik başarılarının daha düşük olduğu ve buna bağlı olarak kariyer kararsızlığı yaşadıkları, bilim ve müzik alanında yeteneği olan öğrencilerin ise akademik başarılarının daha yüksek olduğu ve araştırmanın nicel kısmında kullanılan ölçeklerden Piers Harris Benlik Algısı Ölçeği ve Baron Duygusal Zeka Testi'nden daha yüksek puanlar aldıklarını göstermektedir. Aynı araştırmadan derinlemesine görüşme ve gözlem yoluyla elde edilen nitel veriler ise tüm öğrencilerin kariyerini yönlendireceği alan konusunda kararsızlık yaşadıklarını, ailelerinin beklentilerinden dolayı baskı hissettiklerini ve planlı bir kariyer yoluna sahip olmadıklarını göstermektedir.

Ogurlu, Kaya ve Hizli (2015) özel yetenekli ortaokul öğrencilerinin kariyer kararlarını incelemek için 63 katılımcıyla nitel bir araştırma yapmışlar, araştırmacıların geliştirdiği demografik ve açık uçlu iki sorudan oluşan bir soru formu ile verileri toplamışlardır. İçerik analizi ile analiz edilen verilerden elde edilen bulgulardan öğrencilerin en çok tercih ettikleri meslek alanlarının sırasıyla mühendislik ve tıp olduğu ve bunlardan %76.5'inin spesifik bir mühendislik alanını % 60'ının ise belirli bir tıp alanı tercih ettiği, mühendislik alanlarından en çok tercih edilen alanların ise bilgisayar ve genetik mühendisliği olduğu, tıp alanında ise pediatri ve tıp bilimi olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan kız öğrencilerin daha çok tıp alanını tercih ederken erkek öğrencilerin ise mühendislik tercih ettiği ve öğrencilerin %19'unun henüz bir karar vermediği araştırmanın diğer bulguları arasındadır.

Sürücü, Konaş ve Bacanlı (2015) yaptıkları araştırmada Bilim ve Sanat Merkezlerine devam eden 12 ile 15 yaş arası 136 (76 kız, 60 erkek) özel yetenekli öğrencinin kariyer gelişimini sosyo-demografik özellikler ve öğrencilerin yetenek alanlarına göre araştırmışlardır. Araştırma sonucuna göre Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği alt boyutlardan merak/araştırmanın kızlarda anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu, 6. sınıflarda toplam puan ve bilgi ve planlama alt ölçeğindeki puanların 7. sınıflardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu, gelir düzeyi orta olan bir ailede yetişen özel yetenekli öğrencilerin gelir düzeyi yüksek olanlara göre zaman perspektifi algısının daha gelişmiş olduğu ve son olarak resim alanındaki öğrencilerin genel

zihinsel yetenek alanındaki öğrencilere göre toplam puan, merak/araştırma ve planlama alt ölçeklerinden anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar aldığı araştırma bulgularında belirtilmektedir.

Kontaş, Ünişen ve Sürücü (2016) yaptığı araştırmada özel yetenekli ortaokul öğrencilerinin problem çözme yeterlilikleri ile kariyer gelişimleri arasındaki ilişkiyi incelemişler, ayrıca kariyer gelişimindeki alt boyutların problem çözme becerilerini nasıl yordadığını araştırmışlardır. Çalışmanın katılımcılarını Bilim ve Sanat Merkezine devam eden 12-15 yaşlarındaki 133 (75 kız ve 58 erkek) ortaokul öğrencisi oluşturmuştur. Kişisel bilgi formu, Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği ve Problem Çözme Envanteri ile veriler toplanmıştır. Araştırmanın bulgularında öğrencilerin problem çözme becerileri algılarının yüksek olduğu, ancak Problem Çözme Envanteri alt boyutlarından aceleci, kendine güvenen ve kaçınan yaklaşım puanlarının yüksek olmasıyla öğrencilerin etkisiz problem çözme yöntemlerini kullandığı bulunmuştur. Kariyer gelişiminin problem çözme becerileriyle pozitif ve orta derecede anlamlı şekilde ilişkili olduğu, kariyer gelişimi alt boyutlarından merak/araştırma, denetim odağı, planlama ve benlik boyutlarının problem çözme becerileri üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu bulunmuştur.

Şahin ve Keser (2016) Bilim ve Sanat Merkezlerindeki Farklılaştırılmış Eğitim Programlarından biri olan Özel Yetenekleri Geliştirici Programa (ÖYGP) kayıtlı 8. ve 9. sınıf 25 özel yetenekli öğrenciyle yaptıkları çalışmada farklılaşmış eğitim programının öğrencilerin kariyer planlama ve meslek seçimi algılarına ilişkin etkisini araştırmışlardır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması kullanmışlar, açık uçlu sorudan oluşan yarı-yapılandırılmış görüşme formu ve informal gözlemler kullanarak verileri elde etmişlerdir. Yapılan betimsel analiz sonucunda öğrencilerin büyük çoğunluğunun kariyer planı olduğu, bir kariyer planı olmayanların ise süreç içerisinde kendilerine hedefler belirlediği, fen alanlarındaki öğrencilerin mesleki tercihlerinin savunma sanayi ve havacılık alanında olduğu gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Ozcan (2017) özel yetenekli 11 lise öğrencisiyle yapmış olduğu nitel araştırmada özel yetenekli öğrencilerin kariyer kararı farkındalıklarını ve karar verme süreçlerindeki algılarını ve düşüncelerini araştırmıştır. Çalışmada görüşme yöntemi kullanılarak yarı yapılandırılmış görüşme formuyla veriler toplanmış ve tematik içerik analizi kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre özel yetenekli öğrencilerin gelecekte seçmek istedikleri meslek olarak çoğunlukla doktorluk yanıtı gelmiş, kariyer kararında aile, sosyal sorumluluk, akademik başarı gibi faktörlerin etkili olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmak istedikleri ülkelerin

özelliklerini ise istihdam edilebilirlik, güvenlik, iş ortamı ve fırsatları, ekonomik rahatlık gibi faktörler olarak sıralamışlardır. Ayrıca iyi bir kariyerin prestijli ve iyi para kazanılabilen bir kariyer olduğunu ve kendilerini on yıl sonra mesleklerinde lider hale gelen, yurtdışında çalışan bireyler olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Karacan Özdemir (2018) yaptığı nitel araştırmada özel yeteneklilerin kariyer gelişimlerini ve özelliklerini ortaya çıkarmak amacıyla özel yetenekli bir astronotun kariyer hikayesini anlatan Ekim Düşü filmini incelemiş, doküman analizi yöntemi kullanarak Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı çerçevesinde tartışmıştır. Buna göre filmdeki öne çıkan temalar ve alt temalar arasında yetkinlik beklentisi, ortama özgü etmenlerden çevresel etkiler ve kariyer engelleri, sonuç beklentisi olmak üzere üç ana tema; şimdiki sonuç ve tepkilere dikkat etme, ortama özgü kariyer engelleri, uzak ve yakın çevresel etkiler, fizyolojik ve duyuşsal durumlar, performans hedefleri, başarılı/başarısız performans yaşantıları olmak üzere 6 alt tema ortaya çıkmıştır. Buna göre yetkinlik beklentisi teması özel yetenekli öğrencilerin yeteneklerine olan güvenini, başarısızlığa rağmen çalışmaya devam etmelerini ve motivasyonunu temsil ederken; ortama özgü etmenlerden çevresel etkiler ve kariyer engelleri teması özel yetenekli bireylerin kariyerlerini ve yeteneklerini geliştirirken dezavantajlı ortamlarda bulunabileceğini, bu ortamların kariyer engellerine dönüşebileceğini, çevredeki önemli yetişkinlerin desteğinin önemini temsil etmektedir. Sonuç beklentileri teması ise özel yetenekli bireylerin yüksek yetkinlik inancına sahip olmasına ve mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine bağlı olarak yaptıkları etkinliklerde başarılı olacaklarına inandıklarını yani olumlu sonuç beklentisine sahip olduklarını temsil etmektedir.

Murat (2018) özelyetenekli ergenlerin kariyer uyum yeteneklerini nitel araştırma deseniyle incelemiş, bunun için Bilim ve Sanat Merkezine devam eden 15 özel yetenekli öğrenciyle görüşme yapmış ve verileri nitel kariyer değerlendirmelerinden biri olan Kariyer Yapılandırma Görüşmesi ile toplamıştır. Araştırma sonuçlarında ise değerlendirme aracının dört boyutundan (merak, ilgi, kontrol ve güven) temalar elde edilmiştir. İlgi boyutunda en fazla elde edilen temalar sırasıyla geleceğe yönelik farkındalık, geleceğe hazırlık ve plan iken kontrol boyutunda en fazla elde edilen temalar ise sırasıyla sorumluluk ve sabır olarak bulunmuştur. Merak boyutunda en çok öne çıkan temalar kendini tanıma, araştırma ve merak iken son boyut olan güvende ise en çok öne çıkan temaların kendine güven ve zorluklarla başa çıkma olduğu bulunmuştur.

Ateş (2019) yüksek lisans çalışmasında İstanbul'da Bilim ve Sanat Merkezlerine devam eden 5. ve 8. sınıf arasında 285 (129 kız, 156 erkek) özel yetenekli çocuk ve İstanbul'da

öğrenimine devam eden 291 (129 kız, 162 erkek) normal çocuğun kariyer gelişimlerini etkileyen sosyo-demografik özelliklerin özel yetenekli olup olmamaya göre değişip değişmediğini Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği ile incelemiştir. Araştırma sonucuna göre kariyer gelişimi puanlarının özel yetenekliler ve normal çocuklar arasındaki sosyo-demografik değişkenlerde anlamlı bir farklılık görülmediği bulunmuştur. Ancak denetim odağı alt ölçeğinde özel yetenekli kız öğrencilerin erkeklere; üst sınıfların ise alt sınıflara oranla daha fazla içsel kontrol sağladığı bulunmuştur. Benlik alt boyutunda ise üst sınıfların alt sınıflara oranla benlik gelişiminin daha iyi seviyede olduğu ve kendilerini daha iyi tanıdıkları bulunmuştur.

Güleç, Karaburçak, Tatar ve Akalan (2020) Sivas ve Kırşehir illerinde Bilim ve Sanat merkezlerine devam eden 44 özel yetenekli öğrencinin kariyer planlama tutumlarını incelemiş ve aynı illerdeki liselere devam eden normal gelişim gösteren 62 öğrenci ile Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) kullanarak karşılaştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda BİLSEM’de eğitim gören özel yetenekli öğrencilerin normal lise öğrencilerine göre Kariyer Geleceği Ölçeği’ninkariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi alt ölçeklerinden yüksek puanlar aldığı, BİLSEM’de eğitim alma süresi arttıkça kariyer planlama tutumlarının pozitif yönde değiştiği ancak kariyer planlama tutumlarında cinsiyetler arası anlamlı bir fark bulunmadığı bulunmuştur.

Bircan ve Köksal (2020) yaptıkları araştırmada Bilim ve Sanat Merkezlerine devam eden her yetenek alanından 127 özel yetenekli ortaokul öğrencisinin STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) tutumları ve STEM ilgilerini araştırmışlardır. İlişkisel tarama yöntemiyle gerçekleştirilen araştırmada veriler STEM Tutum Ölçeği ile toplanmıştır. Elde edilen bulgulardan öğrencilerin genel STEM tutumları puanlarının yüksek olduğu, ölçeğin alt alanlarından biri olan matematik tutumları puanlarının en yüksek fen puanlarının ise en düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Özel yetenekli kız öğrencilerin hem STEM tutum puanında hem de matematik, fen, mühendislik-teknoloji ve yirmi birinci yüzyıl yetenekleri alt ölçeklerinde düşük bir farkla daha yüksek puan aldığı ortaya çıkmıştır. Özel yetenekli öğrencilerin genel STEM tutumu puanları ve 21. yüzyıl yetenekleri alt ölçeği puanları annenin eğitim durumuna göre eğitim seviyesi yükseldikçe artan şekilde farklılık gösterirken, tüm alanlarda babanın eğitim durumuna göre puanlarda bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Özel yetenekli öğrencilerin meslek alanlarından en çok mühendislik, matematik, bilgisayar bilimi ve kimya alanlarına ilgi duydukları, en az ise yer bilimleri, veterinerlik, çevre ve enerji/elektrik alanlarına ilgi duyduğu görülmüştür.

Doğan (2020) yaptığı araştırmada özel yetenekli olan ve Bilim ve Sanat Merkezlerine devam eden 198 ortaokul öğrencisinin mesleki tercihleri, tercih etmek istediği meslek grubunun özellikleri hakkındaki bilgileri ve görüşlerini ve seçmek istediği meslekle ilişkili meslek kolları hakkındaki düşüncelerini araştırmıştır. Açıklayıcı ardışık karma desen kullanılan araştırmanın nicel kısmında Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz Yeterlik Ölçeği, nitel kısmında ise yarı yapılandırılmış görüşmeler kullanılmıştır. Araştırmanın nicel bulgularına göre özel yetenekli öğrencilerin kariyer öz yeterliklerinin genel olarak yüksek olduğu, cinsiyetler arası bir fark bulunmadığı, devlet okuluna devam eden özel yetenekli öğrencilerin özel okula devam eden özel yetenekli öğrencilere göre daha yüksek kariyer öz yeterliğine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Sınıf düzeylerine göre kariyer öz yeterliğinin değiştiği ve kariyer öz yeterliğinin sırasıyla en yüksekten en düşüğe 6, 8 ve 7. sınıflarda olduğu bulunmuştur. Nitel bulgularda ise özel yetenekli öğrencilerin yaklaşık yarısının tıp alanıyla ilgili meslek seçmek istediği, diğer öğrencilerin ise en fazla tercih etmeyi düşündüğü mesleklerin mimarlık, mühendislik, bilim dallarında uzmanlık, uzay bilimleri ve sanat dallarıyla ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Özel yetenekli öğrencilerin seçmek istediği meslekler hakkında bilgi sahibi oldukları ve bu mesleklerin özelliklerini bildikleri; seçmek istedikleri mesleklerle ilişkili mesleki alanlar hakkında da bilgi sahibi oldukları bulunmuştur.

2.8.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

Gassin, Kelly ve Feldhusen (1993) yaptığı araştırmada özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimlerinde cinsiyetler arası bir farklılık olup olmadığını belirlemek için 8 ile 16 yaşları arasındaki özel yetenekli bireylerin kariyer kesinliğini, kariyer planlarını ve akademik istek düzeylerini incelemiştir. Katılımcılar üniversite destekli özel yetenekli öğrenciler için oluşturulan bir programdan seçilmiş ve toplamda 605 kişiye ulaşılmıştır. Araştırma bulgularında cinsiyetler arasında genel anlamda önemli bir farklılık gözlenmezken kariyer kesinliği bölümünde kızların erkeklere göre erken yaşlarda kariyer kesinliği konusunda daha net olduğu ancak ileriki yaşlarda erkeklerin kariyer kesinliği konusunda istatistiksel olarak düşük anlamlılık düzeyinde daha net olduğu bulunmuştur. Kariyer planlama bölümünde sınıf seviyesi arttıkça öğrencilerin kariyer planlamasında daha aktif olduğu özellikle yüksek sınıf seviyelerinde kızların kariyer planlamasına daha çok katıldığı bulunmuştur. Son olarak sınıf seviyesi arttıkça akademik istek düzeyinin arttığı belirlenmiştir.

Maree, Bester, Lubbe ve Beck (2001) Güney Afrikalı 14 yaşındaki siyahi bir özel yetenekli öğrenciyle üç aşamalı postmodern kariyer psikolojik danışması içeren bir vaka

çalışması yapmışlardır. Kariyer danışmasında kart sıralama, hayat hikayesini oluşturma, rol modelleri açıklama, deneyimleri inceleme gibi teknikler kullanılmıştır. Yapılan kariyer psikolojik danışmanlığı sonucunda öğrencinin ilgi, yetenek ve değerleri belirlenmiş, yaşam temaları ortaya çıkarılmış, benliğinin kariyer gelişimine etkisi üzerine durulmuş ve olası kariyer yolları belirlenmiştir. Olası kariyer yolları belirlenirken alabileceği eğitimler, seçebileceği meslekler ve geliştirebileceği beceriler önerilmiştir.

Hua (2002) yaptığı araştırmada öğrenme güçlüğü olan özel yetenekli bir öğrenciyle vaka çalışması yaklaşımını kullanarak kariyer öz yeterliliğini incelemiştir. Erkek beyaz bir lise öğrencisi olan katılımcıdan veri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda kariyer isteklerinin erken ortaya çıkışı, kariyer öz yeterliliğinin gelişimini etkileyen faktörler ve düşük başarıyı tersine çeviren faktörler olmak üzere üç temel kategori ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçlarında ise özel yetenekliliğin erken keşfinin, öğretmenler ve ebeveynlerden gelen duygusal desteğin, ebeveynlerin erken yaşlarda kariyer gelişimini desteklemesinin ve erken yaşlarda farklı ilgi alanlarına yönlendirilmesinin kariyer öz yeterliliği açısından kritik bir öneme sahip olduğu bulunmuştur.

McMahon ve Watson (2008) yaptığı araştırmada Kariyerimi Etkileyen Sistemler'i (KES) kullanarak ortaokula giden bir ergenle 4 oturumluk kariyer psikolojik danışmanlığı uygulaması yapmışlardır. Örnek olay incelemesi yöntemiyle yapılan araştırma KES kariyer danışmanlığı sürecinde bireyin kariyerini anlamlandırmasına yardımcı olmak için kullanılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcının kariyer kararında ebeveynlerinin etkili olduğunu, ailesinin kendisiyle gurur duymasını istediğini, kariyerini yönlendirmede mali desteğin önemli olduğunu, toplumsal çalışmalara ilgi duyduğunu ancak bunun gelecekteki yaşam tarzı hedefleriyle uyumlu olmadığı sonuçlarına ulaşılmış ve bu sonuçlara göre kariyer yolları belirlenmiştir.

McMahon, Watson, Foxcroft ve Dullabh (2008) yaptıkları araştırmada Güney Afrika'da bir çocuk evinde kalan dezavantajlı ergenlerin kariyer gelişimini incelemişler ve Kariyerimi Etkileyen Sistemler'in etkili olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmaya 14-17 yaş aralığında 16 (10 kız 6 erkek) ergen katılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların KES'in bölümlerinden biri olan Mevcut Kariyer Durumu bölümünde konu seçimi yapmak, kariyer seçenekleri hakkında düşünmek, çalışmaya devam etmek ve üniversite seçimi olmak üzere dört tema ortaya çıkmıştır. KES'in diğer bölümlerinde ise bireysel sistem etkilerinden en fazla kişilik, sağlık, yetenek, başa çıkma stratejisi ve ilgi alanları; sosyal sistem etkilerinden

aile ve arkadaşlar başta olmak üzere neredeyse hepsi; çevresel-toplumsal sistem etkilerinden en çok yurtdışında çalışmak olmak üzere coğrafi konum hariç hepsi öğrenciler tarafından seçilmiştir. Zaman etkilerinden ise geçmiş için doktora gitmek, film izlemek, şimdi için becerileri geliştirmek, çocuk evinde kalmak, ilgi alanları ve gelecek için yurtdışında çalışmak, işi ve aileyi birlikte yürütmek kariyer gelişimini etkileyen etkiler arasında seçilmiştir. KES'inson aşamasında ise aile ve zaman etkisinin kariyer gelişimleri üzerinde belirgin şekilde etkili olduğu ve gelecekteki kariyer tercihlerini etkilediği ortaya konulmuştur.

Willard-Holt (2008) yaptığı araştırmada kariyerlerini öğretmen olarak devam ettiren yaşları 20-50 arasında olan 18 kadın özel yetenekli bireyin kariyer tercihlerini nitel bir yöntemle yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılarak incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenliği katılımcıların kariyer olarak seçme nedenleri, çevrelerinin bu seçime tepkileri ve katılımcıların bu kariyerde kalmaya devam etme düzeyleri olmak üzere üç kategori belirlenmiştir. Öğretmenliği kariyer olarak seçme nedenleri arasında staj, okul dışı işlerdeki deneyimlerinden hoşlanmaları, öğrenmekten hoşlanmaları ve bunu başkalarına da aktarmak istemeleri ve kişisel doyum yer almaktadır. Öğretmenlik mesleğini seçme kararına ise çevrelerinin tepkilerinin katılımcıların 12 yanıtında kararından vazgeçirilmeye çalışıldığı, diğerlerinin ise desteklendiği ya da destek görmediği ancak çevresinin karşı da çıkmadığı bulunmuştur. Kariyerlerini devam ettirme kategorisinde ise katılımcıların öğretmenlik mesleğinden duygusal tatmin aldığı, özel yeteneklerini mesleklerinde kullanabildikleri ve seçimlerinin mesleki değerlerine uyduğunu belirtmişlerdir.

Perrone, Tschopp, Snyder, Boo ve Hyatt (2010) yaptığı boylamsal çalışmada özel yetenekli lise öğrencilerinin kariyer beklentilerini ve sonuçlarını incelemiştir. 1988 yılında başlayan çalışmada özel yetenekli öğrenciler lise mezuniyetinden sonra ve 10 yıl sonra belirledikleri kariyer hedefleriyle 10 yıl ve 20 yıl sonraki ulaştıkları kariyer sonuçlarının benzerlik ve farklılığı incelenmiştir. İlk aşamada 1724 öğrenci bulunan çalışmada son aşamada 87 katılımcı ile tamamlanmıştır. Araştırmanın sonucunda ise özel yetenekli bireylerin kariyer hedefleriyle ilgili isabetli tahminler yaptığı, özel yetenekli bireylerin yarısından fazlasının 20 yıllık süreçte aynı kariyer alanında kaldığı, meslek alanlarının ise eğitim ve deneyim için uzun hazırlık gerektiren alanların olduğu, özel yetenekli bireylerin zorlanabilecekleri ve teşvik için fırsatlar sağlayan işler aradığı gibi bir dizi sonuç ortaya çıkmıştır.

Kim (2011) yaptığı araştırmada 12-17 yaş arasındaki 209 özel yetenekli öğrenciyle düşünme tarzı farklılıkları ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Katılımcılar müfredatı sosyal bilimler alanı ağırlıklı ve matematik-teknoloji alanı ağırlıklı iki farklı okuldaki

sağlanmış veriler ise Düşünme Stili Envanteri ve araştırmacı tarafından geliştirilen kariyer seçimlerini ele alan bir anket ile toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre düşünme stilleri özellikle sosyal bilimler ya da matematik-teknoloji alanlarında bireylerin gelecekte seçmek istedikleri kariyerler üzerinde yordayıcı bulunmaktadır. Özgürlükçü/ öncü düşünme stili ve dışa dönük düşünme stili sosyal bilimler alanındaki meslek tercihlerinde, içe dönük düşünme stili ise matematik-teknoloji alanındaki meslek tercihlerinde en çok yordayıcı olan düşünme stili olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde hiyerarşik ve yargısal düşünme stillerinin matematik-teknoloji müfredatlı okulda daha yüksek puan aldığı, özgürlükçü/ öncü düşünme stili ve özgüvenli düşünme stili de sosyal bilimler müfredatlı okulda yüksek puanlar aldığı, ayrıca öğrencilerin meslek tercihlerinin içinde bulunduğu okulla uyumlu olduğu bulunmuştur.

McMahon, Watson, Chetty ve Hoelson (2012) tek vaka çalışması yöntemiyle yaptıkları araştırmada Güney Afrikalı bölgesel bir dil konuşan 22 yaşında siyahi bir üniversite öğrencisiyle Kariyerimi Etkileyen Sistemler ve Kariyer Değerleri Kart Sıralama nitel kariyer değerlendirme aracı kullanılarak 4 oturumluk öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı yapılmıştır. Araştırmanın amacı Kariyerimi Etkileyen Sistemler'in öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı birlikte bütünleştirilmesi ve katılımcının kariyer etkilerinin belirlenmesi olarak tanımlanmıştır. Eğitimine devam ettiği bölümden başka bir bölüme ilgi duyduğu için kariyer danışmanlığı alan katılımcının Kariyerimi Etkileyen Sistemler'de gelecek odaklı olduğu, aile ve iş etkilerinin birbiriyle bağlantılı olduğu ve kendisi için önemli olduğu, değer etkisinin kariyerinde önemli bir yere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle Kariyer Değerleri Kart Sıralama tekniği kullanılmış, bunun sonucunda ise yaratıcılık, yetenek kullanımı, risk, yaşam tarzı, ilerleme, prestij, ekonomik güvenlik, fedakarlık ve başarı olarak kariyer değerleri sıralanmıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığının sonunda ise etkiler ve değerler göz önünde bulundurularak kariyer yolu oluşturulmuştur. Araştırmanın diğer bir sonucu olarak da Kariyerimi Etkileyen Sistemler'in öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı birlikte kullanıldığında yansıtıcı, tutarlı bir şekilde değerlendirme süreci olduğu ortaya çıkmıştır.

Albien (2013) yaptığı yüksek lisans tezinde anadili bölgesel bir dil olan siyahi lise öğrencilerinin kariyerlerini etkileyen sosyal etkiler Kariyerimi Etkileyen Sistemler ile araştırılmıştır. Vaka çalışması deseniyle yapılan araştırmanın katılımcılarını Güney Afrika'daki 12 sosyo ekonomik olarak dezavantajlı olan 17-20 yaş arasındaki 12. sınıf öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarında destekleyici ebeveynler olumlu bir etki olarak görülürken, düşük eğitim seviyesinden dolayı öğrencilerin kariyerlerini

destekleyememe ise olumsuz bir etki olarak görüldüğü ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin ebeveynlerini ahlaki bir etki olarak gördüğü, bazı ebeveynlerin ise kariyerlerinde sınırlandırıcı olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin okul ortamı dezavantajlı olsa bile okulun önemli bir yer olduğunu düşündüğü, öğretmenlerin iyi bir bilgi ve ilham kaynağı olarak görüldüğü, okuldaki derslerin ise özellikle ilgi alanlarının ortaya çıkmasında etkili olduğu bulunmuştur. Arkadaşların destekleyici etkisinin olduğu kadar öz yeterlilik inançları ve beklentiler üzerinde olumsuz etkisi olması nedeniyle öğrencilerin arkadaşları hem olumlu hem de olumsuz bir etki olarak algılandığı ortaya çıkmıştır. Son olarak kültürel etmenlerde ise siyahi bir ırktan gelmenin ve siyahi kimliğine dirençli bir şekilde bağlı olmanın kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilediği ve mesleki kimlik oluştururken kültürel beklentilerle batılı kariyer hedeflerinin uzlaştırılması konusunda zorluk yaşadıkları ifade edilmiştir.

Ihrig, Lane, Mahatmya ve Assouline (2018) yaptıkları araştırmada kırsal kesimde yaşayan ve ekonomik olarak dezavantajlı olan özel yetenekli öğrencilerin ve bu öğrencilerin öğretmenlerinin STEM (Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarındaki algıları tutumları ve isteklerini arttırmayı amaçlayan STEM Mükemmelliği ve Liderlik Programındaki deneyimlerini incelemişlerdir. Bunun için 11 farklı okuldan 78 öğrenci ve 32 öğretmen seçilmiş, araştırma için STEM Mükemmelliği ve Liderlik Programı adında bir program geliştirilmiş, eş zamanlı bir üçgenleme karma yöntem deseni kullanılmıştır. Araştırmanın nitel verilerinden ortaya çıkan sonuçlarda öğretmenler öğrencilerin program sonunda kariyer ve sosyal fırsatlardaki farkındalığının arttığını, öğrencilerin fen ve matematik alanlarına karşı olumlu algılara sahip olduğunu, kendilerinin özel yetenekli öğrencilerin ihtiyaçlarını daha iyi anladıklarını ancak programı uygulamanın kırsal alanda kolay olmadığını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Nicel verilerden ise öğrencilerin programdan tatmin oldukları, yaratıcılığının ve eleştirel düşünme yeteneğinin geliştiğini düşündükleri, programın akademik zorluklarla başa çıkmasına yardımcı olduğu, programda kendileri gibi özel yeteneklilerle çalışırken normal öğrencilerle çalışmaktan daha çok keyif aldığı gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğrencilerin fen algılarının matematik algılarına göre daha olumlu olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin yarısından fazlası bilime ilgi duyduğu için programa katıldığını belirtirken diğer öğrenciler ise katılmasını velileri ya da öğretmenleri istediği için katıldığını ifade etmiştir.

Jung ve Young (2018) özel yetenekli ekonomik olarak dezavantajlı olan özel yetenekli ergenlerin kariyer kararı verme süreçlerini karma desende incelemiş ve ekonomik olarak dezavantajlı özel yetenekli ergenlerin kariyer kararı verme süreçleriyle ilgili bir modelleme çalışması yapmıştır. İlk olarak 26 Avustralyalı özel yetenekli ergenle nitel, 917 Avustralyalı

özel yetenekli ergenle nicel araştırma yapılmış ve ekonomik olarak dezavantajlı olan özel yetenekli ergenlerin kariyer kararı verme süreçlerini açıklayan bir model oluşturulmuştur. Araştırmanın sonucunda ortaya çıkan modele göre ekonomik olarak dezavantajlı olan özel yetenekli ergenlerin kariyer kararı verirken aile görüşlerinin mesleki değerler, mesleki tutumlar ve mesleki niyetler üzerinde etkili olduğu, ailenin ise ilgileri ve entelektüel olarak tatmin olmayı önemsemediği, bunun yerine istikrara önem verdiği bulunmuştur. Ayrıca ortaya çıkan modelde mesleki ilginin entelektüel olarak tatmin olmayı, entelektüel olarak tatmin olmanın ise mesleki başarı beklentisini ve mesleki tutumu öngördüğü yer almaktadır. Mesleki tutumların mesleki niyetleri güçlü bir şekilde öngördüğü, mesleki ilgi, entelektüel olarak tatmin olma ve gelirin ise mesleki niyetleri olumsuz olarak yordadığı bulunmuştur. Son olarak oluşturulan modelde aralarında güçlü yol bulunan faktörler ise mesleki ilgi-entelektüel olarak tatmin olma, mesleki tutum- mesleki niyet, mesleki ilgi-entelektüel olarak tatmin olma, mesleki ilgi-mesleki başarı beklentisi, istikrar-mesleki başarı beklentisi şeklindedir.

Joel (2019) yaptığı araştırmada özel yetenekli öğrencilerin öğrenme ortamı ve başarı motivasyonu ile kariyer kararı verme arasındaki ilişkiyi ex-post facto araştırma deseniyle incelemiştir. Kenya'da ortaokula giden 150 özel yetenekli öğrenciden oluşan katılımcılardan veri toplamak için araştırmacının geliştirdiği ve pilot uygulama ile geçerlik ve güvenilirliğini sağladığı envanter kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğrenme ortamı ile başarı motivasyonu arasında güçlü anlamlı bir ilişki olduğu, öğrenme ortamı ve başarı motivasyonunun kariyer kararı üzerinde anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı bulunmuştur. Ayrıca öğrenme ortamının ve başarı motivasyonunun ayrı ayrı kariyer kararı üzerinde etkisi olmasa da öğrenme ortamı öğelerinin (öğrenci bağlılığı, öğretmen desteği, katılım, araştırma, görev yönelimi, işbirliği ve eşitlik) ayrı olarak kariyer kararı vermede yordayıcı olduğu ortaya konulmuştur. Öğrencilerin algıladıkları öğrenme ortamlarının yerine ideal olan öğrenme ortamını seçmesi araştırmanın bir diğer bulgusudur.

Maree (2019) yaptığı araştırmada 17 yaşındaki özel yetenekli bir öğrenciye postmodern yaklaşımlara dayalı üç oturumdan oluşan bir kariyer psikolojik danışmanlığı modeli uygulamış ve öğrencinin kariyer gelişimindeki ihtiyaçlarının uygulama sonunda karşılanıp karşılanmadığını incelemiştir. Araştırmada hem nitel hem de nicel yöntemlerden faydalanmış, nitel verileri toplamak için Kariyer İlgi Profili (CIP) ve Hayat Hikayem (Life story) nitel kariyer değerlendirme araçları; nicel verileri toplamak için Diferansiyel Yetenek Testleri ve Maree Kariyer Matrisi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencinin tercih ettiği meslek alanları bilgi ve iletişim teknolojisi, mühendislik, pazarlama, matematik, muhasebe,

toplum hizmetleri, öğretim ve girişimcilik olarak bulunmuştur. Öne çıkan temalar ise gelişme ve öğrenme arzusu, rekabet, içe dönüklük, bağımsızlık, saygıyı hak eden insanlara hayranlık, beğenilebilirlik ve sorgulayıcılık olarak bulunmuştur. Kariyer danışmanlığı sonucunda ise yaşam temaları belirlenmiş, ilgiler, kariyer tercihleri ve kişilik özellikleri ile birlikte öğrencinin amaç duygusunun oluşturulmasına, yaşamını tasarlamasına ve kariyerini anlamlandırmasına yardımcı olan kariyer alanları belirlenmiştir. İlerleyen takip oturumları sırasında ise uygulanan kariyer psikolojik danışmanlığının katılımcının ihtiyaçlarını karşıladığı ve kariyer yolu seçebildiği ifade edilmiştir.

Vuyk ve Kerr (2019) yaptığı araştırmada farklı etnik gruplardan olan özel yetenekli yaratıcı özellik gösteren 97 ergenin kişilik özelliklerini ve mesleki ilgilerinin benzer olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada veriler Altı Faktör Kişilik Envanteri ve Mesleki Tercih Envanteri ile toplanmıştır. Araştırma sonuçlarında farklı etnik kökenden olan özel yetenekli ergenlerin kişilik özellikleri ve mesleki ilgilerinin orta derecede benzer olduğu, deneyime açıklık ve dışadönüklük kişilik özelliklerinde yüksek puanlar alırken uyumluluk ve sorumluluk sahibi olma kişilik özelliklerinde düşük puanlar aldığı ve sanatçı ve araştırmacı alanlarında mesleki ilgi gösterdiği bulunmuştur. Geleneksel, sosyal ve girişimci mesleki ilgi alanları ise en düşük puanı almıştır.

Türkiye’de özel yetenekli bireylerle ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında araştırılan konuların mesleki olgunluk, STEM alanları, kariyer planlaması, kariyer kararı ve meslek tercihi, kariyer uyumu, kariyer engelleri gibi konular olduğu; nicel araştırmalarda en çok kullanılan yöntemin ilişkisel tarama yöntemi, nitel araştırmalarda ise durum çalışması, fenomenolojik desen, doküman analizi gibi desenler kullanıldığı görülmüştür. Aynı şekilde karma desende iki araştırmaya ulaşılmış ve bu çalışmaların kariyer engelleri ve meslek tercihi konularında olduğu görülmüştür. Türkiye’de özel yetenekli bireylerle ilgili yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu, KES ile ilgili bir araştırmaya ulaşıldığı ve bu araştırmanın ise sadece değerlendirme aracının KES’ten esinlendiği görülmüştür.

Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise kariyer kararı ve meslek seçimi, mesleki ilgi, kariyer kesinliği, STEM tutumları, kariyer beklentileri, kariyer öz yeterliliği gibi konularda araştırmalar yapıldığı; nitel araştırmalarda genellikle vaka çalışması, örnek olay, boylamsal araştırma desenlerinin kullanıldığı, nicel araştırmalarda ise ilişkisel tarama, ex post facto? gibi desenlerin kullanıldığı görülmüştür. Karma desende yapılan araştırmalarda ise yapısal eşitlik modellemesi ve eş zamanlı üçgenleme karma yöntemin kullanıldığı görülmüştür. KES ile ilgili

sınırlı sayıda araştırmaya ulaşılmış, bu araştırmalarda bireylerin kariyer gelişimleri incelenmiş ve daha çok vaka çalışması deseni kullanılmıştır.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, katılımcılar, veri toplama araçları, araştırma süreci, verilerin analizi, araştırmanın inanırlılığı, aktarılabiliirliği, tutarlılığı ve teyit edilebilirliği, araştırmacının rolü başlıklarına ve ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni

Bu tez çalışması nitel araştırma desenlerinden Fenomenolojik (olgu bilim) yaklaşım ile gerçekleştirilmiştir. Fenomenolojik yaklaşım, insanların içinde yaşadığı dünyada karşılaştıkları olguların derinlemesine incelenmesine olanak sağlayan nitel bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Fenomenolojik yaklaşımın amacı bireylerin bir fenomene/olguya ilişkin deneyimlerini nasıl ve ne şekilde tanımladıklarını ortaya çıkararak tanımlamalarına ilişkin bütüncül bir sonuca varmaktır (Moustakas, 1994). Başka bir deyişle bireylerin belli bir konuyla ilgili yaşantılarını ortaya çıkarmaya yaramaktadır. Fenomenolojik araştırmada evrensel olan uykusuzluk, sınav kaygısı, başka ülkede yaşama gibi düşünce, varlık ya da bir kavramı “Bireyler ne deneyimlemiştir?” ve “Bireyler bu durumdaki deneyimleri nasıldır?” gibi sorularla cevap aranmaya çalışılmaktadır (Ehrich, 1996; Moustakas, 1994). Böylelikle bilinen ya da farkında olunan ancak derinlemesine bilgiye sahip olunamayan durumlar açıklığa kavuşturulabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmada üzerine durulan fenomen (olgu) “kariyer gelişimi”dir.

3.2. Katılımcılar

Araştırma 2021-2022 öğretim yılında İzmir ilinde yer alan bir Bilim ve Sanat Merkezi’ne devam eden özel yetenekli 23ergenle yürütülmüştür. Katılımcılar tipik durum örnekleme ile belirlenmiştir. Katılımcıların belirlenmesinde tipik durum örnekleme kullanılmıştır. Tipik durum örnekleme araştırma evreni içinde farklılık yaratmayan ve evrenin özelliklerini gösteren örnekleri seçmeye dayanan bir katılımcı seçme yöntemidir (Patton, 2005). Tipik olan durumu oluşturabilmek için yeterliliği olan bir uzmandan görüş alınması gerekmektedir (Onwuegbuzie ve Collins, 2007). Katılımcılar Bilim ve Sanat Merkezlerine devam edenler arasından seçildiği için buradaki ergenler üstün yetenekli tanısı taşımaktadırlar. Bununla birlikte her yetenek alanından katılımcıya ulaşılabilmesi için uygulama yapılacak olan kurumun psikolojik danışmanına başvurulmuştur. Katılımcıların sınıf

ve cinsiyete göre dağılımları *Tablo 1*'de, yetenek alanlarına ilişkin dağılım da *Tablo 2*'de yer almaktadır.

Tablo 1

Katılımcıların sınıf ve cinsiyet dağılımları

Sınıf/Cinsiyet	Kız	Erkek	Toplam
7. sınıf	3	1	4
8. Sınıf	3	5	8
9. sınıf	6	1	8
10. sınıf	1	5	5
Toplam	13	10	23

Tablo 2'de katılımcıların yetenek alanları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2

Katılımcıların yetenek alanları

Yetenek alanı	Katılımcı sayısı	Kız	Erkek
Genel yetenek	15	7	8
Genel yetenek-müzik	1	1	-
Genel yetenek-resim	2	1	1
Müzik	3	3	-
Resim	2	1	1

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES)

Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES) Mary McMahon ve Wendy Patton tarafından geliştirilen Sistemler Kuramı Yaklaşımına bağlı nitel kariyer değerlendirme araçlarından birisidir (McMahon, Patton ve Watson, 2003). Genel olarak KES, bireylerin kariyerlerini etkileyen bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistem etkilerini bütüncül bir şekilde görmeyi sağlayarak oluşan farkındalıklarını bireylerin kendi hayatlarına uyarlamasına yardımcı olmaya yaramaktadır. 1990'lı yılların sonunda geliştirilen KES'in yetişkin ve ergen versiyonu bulunmaktadır. Bu çalışmada ergen versiyonu kullanılmıştır.

KES'in geliştirilmesi Güney Afrika ve Avusturalya'daki üniversite öğrencileriyle her biri üç aşamadan oluşan iki uygulama ile gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar farklı katılımcılarla yapılmış ve elde edilen bulgulara göre değerlendirme aracı yeniden düzenlenmiştir. İlk aşamada pilot sürüm uygulanmış, sonrasında öğrencilerin değerlendirme aracına ilişkin görüşlerini öğrenmek için odak grup görüşmesi yapılmıştır. Sonraki aşamada pilot sürüm odak grup görüşmelerindeki geri dönütlere göre düzenlenmiş ve iyileştirilmiş hali uygulanmıştır. Verilerin analizinde ise araştırmacılar sorulara göre ayrı ayrı analiz etmiş, baskın temaları ortaya çıkarmış ve ulusları karşılaştırıp, uluslararası temaları belirlemişlerdir. Buna göre dil, talimatlar, terminoloji ve örnekler, gelişimsel uygunluk, düzen ve olumlu yorumlar olmak üzere beş tema belirlenmiştir. Bu temalara göre uygulamanın ikinci aşaması için düzeltmeler yapılmış ve uygulanmıştır. Katılımcılarla uygulama sonrası odak grup görüşmeleriyle veriler toplanmış, analiz edilmiş, 1. aşamadaki temaların uygulanabilirliği gözden geçirilmiş ve sonuçlar değerlendirme aracının kariyer uygulamalarında kullanılabilecek bir nitel değerlendirme aracı olduğunu göstermiştir (McMahon ve ark., 2005).

KES, dokuz sayfadan oluşan bir kitapçık olup her sayfa, süreçteki yeni bir aşamayı içerir ve katılımcılara kısa bilgiler, sıralı talimatlar, örnekler ve yanıt verebilecekleri bir yer sunar. (McMahon ve ark., 2004; McMahon ve ark., 2005). Kapakta (sayfa 1), katılımcıların adlarını, cinsiyetlerini, okullarını ve sınıf düzeylerini yazmaları için alan mevcuttur. "Mevcut Kariyer Durumum" başlıklı 2. sayfa, katılımcıları mevcut kariyer durumları üzerine düşünmeye davet eden beş maddeden oluşmaktadır. 3 -6. sayfalarda, katılımcının etki sisteminin sıralı olarak oluşturulmasını sağlar. Bu sayfaların her biri benzer şekilde biçimlendirilmiştir "Kim Olduğumu Düşünmek" başlıklı 3. sayfa, sistemler kuramı yaklaşımında tasvir edilen içsel etkiler sistemine dayanmaktadır. "Etrafımdaki İnsanları Düşünmek" başlıklı 4. sayfa, sistemler kuramı yaklaşımında tasvir edilen sosyal etkiler sistemine dayanmaktadır. "Toplum ve Çevre Hakkında Düşünmek" başlıklı 5. sayfa, sistemler kuramı yaklaşımında tasvir edilen çevresel / toplumsal etki sistemine dayanmaktadır. "Geçmişimi, Bugünümü ve Geleceğimi Düşünmek" başlıklı 6. sayfada sistemler kuramı yaklaşımında açıklanan etkilere dayanmaktadır. Katılımcıları geçmiş ve şimdiki deneyimlerle ilgili etkiler ve yaşam tarzı ve kişisel hedefler gibi gelecek beklentileri açısından kendileri üzerinde düşünmeye davet eder. "Kariyer Etkileri Sistemimi Temsil Etme" başlıklı 7. sayfada, önceki sayfalardan edinilen bilgilere dayanarak KES diyagramı oluşturulur. Sayfa 8 ve 9'da da KES diyagramı üzerinde çalışılmaya devam edilir. Katılımcılar bunlar üzerinde tek başlarına veya bir danışmanla çalışabilirler (McMahon ve ark., 2005).

Kariyerimi Etkileyen Sistemler'in Dil Geçerliliği

Değerlendirme aracı İngilizce olduğu için öncelikle dil geçerliliği sağlanmıştır. Dil geçerliliği için Uluslararası Test Komisyonu (ITC, 2017) tarafından uyarlama çalışmaları için önerilen adımlar ve stratejiler dikkate alınmıştır. Bunun için öncelikle değerlendirme aracının geliştirildiği kültür ile Türk kültürü arasında ciddi bir kültür farkı olup olmadığı incelenmiştir. Bu aşamada değerlendirme aracının hem bireyci (McMahon, Patton ve Watson, 2003; Schindler ve Schreiber, 2015) hem toplulukçu (Sakamoto, 2020; Yim, Wong ve Yuen, 2015) kültürle yapılan uyarlamaları incelenmiş ve iki kültür yapısına da uyum sağladığı görülmüştür. Sonrasında değerlendirme aracının geliştiricilerinden biri olan Mary McMahon'dan değerlendirme aracının kullanılması için e-posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır.

Uyarlama aşamasında değerlendirme aracı anadili Türkçe olan ve iyi derecede İngilizce bilen araştırmacı tarafından Türkçeye çevirmiştir. İki dili de iyi derecede bilen tez danışmanı geri çeviri yaparak çevirileri incelemiştir. Sonrasında anlamsal olarak kültüre uygun olması için araştırmacı ve tez danışmanı ile birlikte belirsiz kelimeler ya da bölümler tartışılıp en uygun forma karar verilmiştir. Karar verilen form araştırmanın yürütüldüğü BİLSEM öğrencilerinden 10. sınıf iki öğrenciye uygulandıktan sonra öğrencilerin görüşlerini almak için KES Değerlendirme Formunun doldurulması istenmiştir. Öğrencilerin görüşleri doğrultusunda form karar verilen şekli ile kalmış ve uygulamaya devam edilmiştir.

3.3.2. KES Değerlendirme Formu

KES Değerlendirme Formu araştırmacı tarafından katılımcıların KES hakkındaki görüşlerini almak amacıyla oluşturulan formdur. KES Değerlendirme Formu 5'li Likert tipinde 7 soru bulunan kısa bir anket ve 1 açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Anket sorularında KES'in anlaşılabilirliği, işe yararlığı, uygulama sürecine ilişkin sorular yer almaktadır. En sonda ise katılımcıların görüş ve önerilerini ifade etmeleri için açık uçlu soru bulunmaktadır. KES Değerlendirme Formu katılımcılara KES tamamlandıktan sonra uygulanmıştır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinin başında gerekli etik kurul izinleri Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'dan alınmıştır. Sonrasında İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Bilim ve Sanat Merkezlerinde araştırma yürütmek için izin alınmıştır. BİLSEM okul idaresi ve okul psikolojik danışmanı ile iletişime geçilerek

araştırma planlanmış ve BİLSEM okul psikolojik danışmanına her yetenek alanından katılımcıya ulaşabilmek amacıyla uzman görüşü için başvurulmuştur.

Veri toplama sürecinin bir diğer aşamasında ise BİLSEM okul psikolojik danışmanı ile belirlenen gönüllü katılımcılara araştırmanın amacı ve süreci hakkında detaylı olarak bilgi verilmiştir. Katılımcılara gönüllü oldukları vurgulanarak istedikleri zaman araştırmadan ayrılacakları, toplanan verilerin sadece bu araştırmada kullanılacağı ve verilerin gizliliğine dair bilgiler ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir. Görüşmeler yapılmadan önce katılımcılara ve velilere Gönüllü Katılımcı Onam Formu ve Ebeveyn Onam Formu verilmiştir. Görüşme yapılırken gizliliğe ve görüşme esaslarına dikkat edilerek görüşme odası kullanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada veriler yüz yüze görüşmeler esnasında bireylerin ölçme aracı olan KES'i yazı ve çizim yoluyla doldurmaları ile elde edilmiştir. Veriler toplanırken gerekli yerlerde notlar tutulmuştur. Verilerin analizinde ise nitel araştırma yöntemlerinde kullanılan tematik içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi ile toplanan veriler üzerinde tekrar eden kelimeler, kelime grupları ya da anlamlar taranarak verilerin genel tutarlılıkları ve anlamları ortaya çıkarılmaya çalışılmakta kısaca verilerden temel anlamlar çıkarılmaktadır. Verilerden elde edilen temel anlamlar ise tema ya da örüntü olarak adlandırılmaktadır (Patton, 2018).

Temalara ulaşabilmek için alanyazında birtakım aşamalar tanımlanmaktadır. Bu araştırmada da veriler analiz edilirken tematik içerik analizinde kullanılan dört temel aşama kullanılmıştır. Bunlar; verilerin kodlanması, kategori ve temaların bulunması, tema ve kategorilerin düzenlenmesi ve tanımlanması, son olarak bulguların yorumlanmasıdır (Creswell, 2021; Mcmillan ve Schumacher, 2014). Veriler bilgisayar ortamına PDF olarak aktarıldıktan sonra MAXQDA Pro 2020 veri analizi programı ile analiz edilmiştir. Analiz sırasında hem görsel hem de yazılı verilerin analizi yapılmıştır.

3.6. Araştırmanın İnanırlılığı, Aktarılabilirliği, Tutarlılığı ve Teyit Edilebilirliği

Nitel araştırma yöntemlerinde geçerlik ve güvenilirliği sağlama araştırmanın doğası gereği nicel araştırma yöntemlerinden farklı olarak ele alınmaktadır. Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirliği sağlamak için pek çok farklı bakış açısı bulunmaktadır (Creswell, 2021). Bunlardan biri Guba ve Lincoln'un (1981) geçerlik-güvenirlik kriterleridir. Bir nitel

araştırmanın sonuçlarının bilimsel olabilmesi için geçerlik-güvenirlik kriterlerinin birden fazlasına cevap vermesi gerekmektedir. Guba ve Lincoln (1981) tarafından ortaya atılan kriterler; iç geçerliğin karşılığı olarak inanılabilirlik, dış geçerliğin karşılığı olarak aktarılabilirlik, iç güvenirliğin karşılığı olarak tutarlılık, dış güvenirliğin karşılığı olarak ise teyit edilebilirlik tanımlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu kriterleri sağlamak için bir takım yöntemler bulunmaktadır. Bu çalışmada da araştırma sürecinde bu yöntemlere başvurulmuştur.

İnanılabilirlik için literatürde önerilen yöntemlerden biri *uzun süreli etkileşim*dir. Bu yöntem katılımcılarla güven bağı oluşturmayı, sahada yapılan gözlemlerle birlikte araştırmacının önyargılarını azaltmayı ve görüşme verileriyle gözlem verilerini karşılaştırarak katılımcının bağlamının daha iyi anlaşılmasını amaçlamaktadır (Creswell ve Miller 2000). Bu çalışmada da gerek görüşmelerin esnasında gerekse veri toplama süreci boyunca araştırmacı araştırma sahasında uzun süreli vakit geçirerek ve katılımcılarla etkileşim kurmuştur. Bir diğer kullanılan yöntem ise *katılımcı teyidi*dir. Kısaca katılımcıların anlatılarını görüşme esnasında ya da sonrasında doğruluğunu teyit etmelerini sağlamak olarak ifade edilmektedir (Creswell ve Miller 2000). Katılımcıların görüşme bitiminde katılımcılardan verilerin gözden geçirilmesini sağlamak amacıyla KES formunu kontrol etmeleri ve teyit etmeleri istenmiştir. Ayrıca inanılabilirlik için *derinlik odaklı veri toplama* olarak ifade edilen araştırmacının verileri toplayıp aktarmasının yanı sıra verileri yorumlaması, karşılaştırması ve eleştirel bir gözle verileri incelemesi önerilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021).

Nitel araştırmaların sonuçlarının genellemeye uygun olmayan doğası nedeniyle aktarılabilirliğine bakılmakta yani başka bir deyişle benzer ortamlarda ve benzer örnekleme sonuçların uygulanabilirliğine değinilmektedir (Guba ve Lincoln, 1981; Guba ve Lincoln, 1982). Aktarılabilirlik için önemli yöntemlerden biri katılımcıların *amaçlı örnekleme yöntemi*yle belirlenmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmada da amaçlı örnekleme yöntemlerinden bir olan tipik durum örnekleme yöntemi kullanılarak aktarılabilirlik sağlanmaya çalışılmıştır. Aktarılabilirlik için bir diğer yöntem ise verilerin yorum katılmadan, ayrıntılı ve düzenli bir şekilde okuyucuya aktarılmasını ifade eden *ayrıntılı betimleme* yöntemidir (Creswell ve Miller 2000; Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmada ise bu yöntem kullanılmış, veriler kategori ve temalarla düzenlenmiş ve ayrıntılı bir şekilde alıntılar da kullanılarak bulgularda sunulmuştur.

Nitel araştırmalarda sonuçların tekrar edilebilirliği bulunmamakla birlikte farklılıklar da ileri araştırmalar için artı bir yön olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle güvenirlikten bahsetmek pek mümkün değildir (Guba ve Lincoln, 1981; Yıldırım ve Şimşek, 2021). Guba

ve Lincoln (1981) iç geçerliğin sağlanmasında ön koşulun güvenilirlik olmasından dolayı iç geçerliğe önem verilmesi ve sağlanması durumunda güvenilirliğin de dolaylı olarak sağlanabileceğini önermiştir. Ayrıca Guba ve Lincoln (1982) iç güvenilirlik yerine tutarlık kavramını önermiştir. Tutarlık araştırmacının veri toplama aracı oluşturma, veri toplama ve analiz etme süreçlerinde tutarlı bir yaklaşım sergilemesi olarak açıklanmaktadır. Tutarlılığı sağlamak için araştırmacılara *tutarlık incelemesi* yöntemi önerilmektedir (Guba ve Lincoln, 1982; Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmada yapılandırılmış bir değerlendirme aracının kullanılması, bireylerin sorulara yazı ve çizim yoluyla cevap vermesi tutarlılığı sağlayıcı unsur olarak görülmektedir. Ayrıca görüşmelerde katılımcılarla benzer yaklaşımla görüşmeler yapılmıştır. Verilerin kodlanmasında ise elde edilen kategori ve temaların kuramsal temelli olması analiz sürecindeki tutarlılığı arttırdığı düşünülmektedir.

Nitel araştırmalarda araştırmacının öznel yargısının araştırma sürecine nicel araştırma süreçlerine göre daha kolay karışabilmesi nitel araştırmalarda teyit edilebilirlik kavramını ortaya çıkarmıştır (Guba ve Lincoln, 1981; Yıldırım ve Şimşek, 2021). Araştırmacının nesnelliği sağlayabilmesi için ulaştığı sonuçların verilerle karşılaştırılmış olması ve mantık çerçevesinde sunulmuş olması gerekmektedir. Teyit edilebilirliği kontrol edebilmek için literatürde *teyit incelemesi* yöntemi önerilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu çalışmada teyit edilebilirlik kriterini karşılayabilmek için önerildiği üzere ham veriler saklanmış ve ham verilerle ulaşılan bulgular sürekli olarak karşılaştırılmış, ilave olarak uzman olarak daha önceden nitel araştırma yöntemlerini kullanarak çalışmalar yapmış olan tez danışmanın da incelemesine sunulmuştur.

3.7. Araştırmacının Rolü

Nitel araştırma yöntemlerinde nicel araştırma yöntemlerine göre araştırmacının daha aktif, hatta bazı durumlarda araştırma konusu olan deneyimde katılımcı durumunda yer alan bir konumu bulunmaktadır. Bu nedenle gerek veri toplama aşamasında gerekse analiz sürecinde araştırmacının rolü önem taşımaktadır. Araştırmacı sahada araştırma sürecinin doğal bir unsuru ve bazı durumlarda da veri toplama aracı işlevinde bulunmakta; buna bağlı olarak da edindiği gözlem, tecrübe ve bakış açısını veri analizinde kullanabilmektedir (Yıldırım, 1999; Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu durumda nesnelliğin korunabilmesi için araştırmacının sahip olması gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Araştırmacının kendi perspektif ve konu ile ilgili deneyimlerinin farkında olması araştırmacının önyargılarının toplanan verileri etkilemesine engel olmakta ve konunun daha objektif ele alınabilmesine yardımcı olmaktadır (Yıldırım, 1999). Ayrıca araştırmacı araştırmanın planlandığı yaklaşımın gerekliliklerini

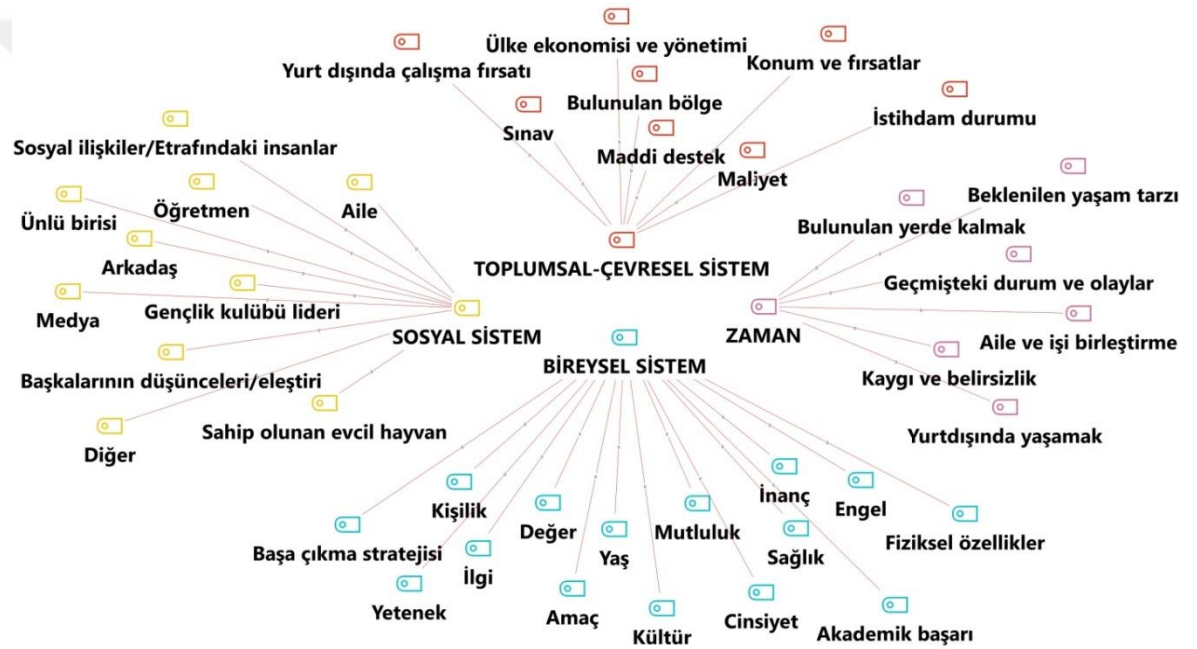
araştırmanın geçerliği ve güvenirliği için yerine getirmek durumundadır (Starks ve Trinidad, 2007). Bu da araştırmacının kendi bilgi ve deneyimini önemli kılmaktadır.

Araştırmacı PDR lisans programından mezun olmuştur. Lisans düzeyinde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı dersi ile mesleki rehberlik uygulamaları dersi almış, bu derslerde de ergenlerin kariyer gelişimlerine yönelik etkinlikler yapmış, kariyer psikolojik danışmanlığı oturumları yürütmüştür. Bununla birlikte lisansüstü eğitimine devam ederken nitel araştırma yöntemleri ile ilgili olarak 24 saatlik “QualitativeResearch Design” ve 48 saatlik “QualitativeResearchMethods” eğitimlerini tamamlamıştır. Ayrıca nitel veri analizi programı MAXQDA kullanımına ilişkin haftada 28 saatlik “Qualitative Data Analysis with MAXQDA Software” eğitimini tamamlamıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sorularına göre elde edilen verilere yapılan tematik içerik analizi sonucu ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada KES'in oluşturulduğu teorik çerçeve olan Sistemler Kuramı Yaklaşımında (Patton ve McMahon, 2014) tanımlanmış kariyer etkileri (bireysel sistem, sosyal sistem, çevresel-toplumsal sistem ve zaman) ana tema olarak belirlenmiş ve bunlara bağlı olarak alt kodlar atanmıştır. *Şekil 4*'te ana temalar ve alt kodlar görülmektedir.



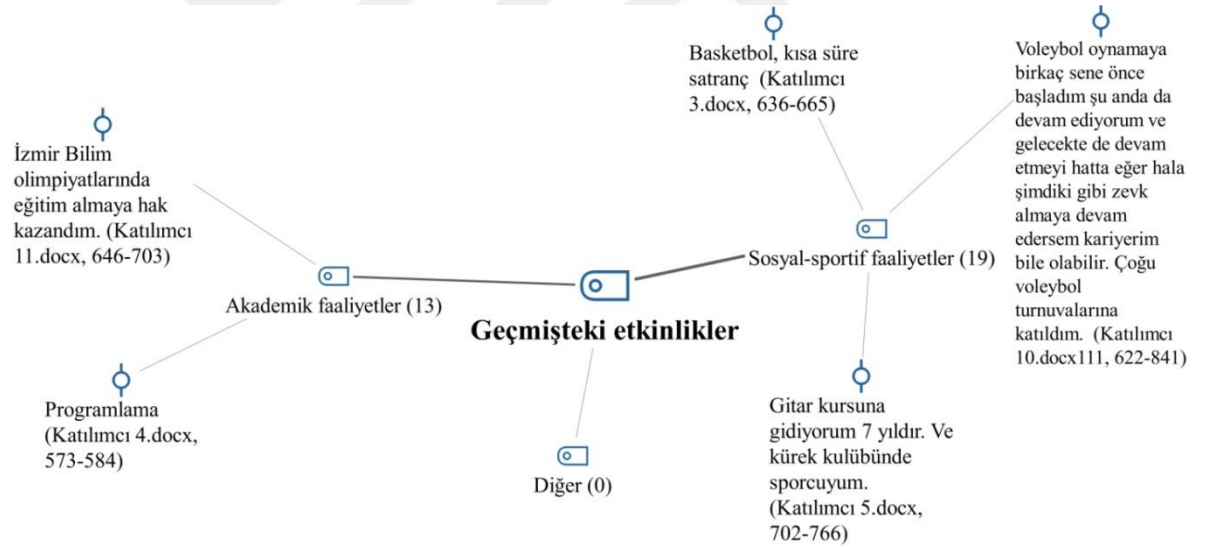
Şekil 4. Temalar ve alt temalar.

KES’de yer alan sorular bireylerin sadece kariyer etkilerini değil aynı zamanda geçmiş ve gelecek eylemlerini de açığa çıkarmaktadır ve buna bağlı olarak bulgular beş ana başlıkta sunulmuştur. Bunlar; Geçmişteki kariyer durumları, yaşam rolleri, gelecekteki kariyer kararları, kariyer etkileri ve eylem planı. Geçmişteki kariyer durumları bölümünde özel yetenekli öğrencilerin geçmişteki ve şimdiki kariyer eylemleri ile ilgili bulgulara, yaşam rolleri bölümünde yaşam rollerine, gelecekteki kariyer kararları bölümünde gelecekteki verecekleri kariyer kararları ve seçmeyi düşündükleri mesleklere, kariyer etkileri bölümünde ise özel yetenekli öğrencilerin kariyerlerini etkileyen faktörlere (bireysel sistem, sosyal sistem, çevresel-toplumsal sistem ve zaman) ve son olarak da eylem planı bölümünde ise KES’i tamamladıktan sonraki atamayı düşündükleri adımlara değinilmiştir.

4.1. Geçmişteki Kariyer Durumları

İlk araştırma sorusu “Özel yetenekli ergenlerin geçmişteki kariyer durumları nelerdir?” olarak ifade edilmiştir. Sistemler Kuramı Yaklaşımına göre bireyin sahip olduğu yaşantılar, içinde bulunduğu ya da faaliyet gösterdiği etkinlikler, bireyin yaşamında üstlendiği roller gibi geçmiş ve şimdiki yaşama dair pek çok faktör kariyer gelişimi üzerinde etkili olmaktadır (Patton ve McMahon, 2014). Bu nedenle bu bölümde KES’in ilk kısmında yer alan 4 açık uçlu soruya ilişkin bulgular yer almaktadır. Açık uçlu sorular özel yetenekli öğrencilerin geçmişteki yaptığı ya da yer aldığı etkinlikleri, geçmiş kariyer kararlarını, karar verme stratejilerini, kariyer gelişimlerinde yardımcı olan kişileri irdelemektedir.

4.1.1. “Geçmişte herhangi bir zamanda yapmayı düşündüğünüz, yaptığınız ya da şu anda devam ettiğiniz yarı zamanlı işleri ya da gönüllü çalışmaları aşağıda listeleyiniz.” GörüşmeSorusuna İlişkin Bulgular



Şekil 5. Geçmiş etkinlikler.

Şekil 5’de özel yetenekli bireylerin geçmişte yer aldığı eğitim-öğretim faaliyetleri dışındaki etkinlikler görülmektedir. Özel yetenekli ergenlerin geçmiş etkinlikleri akademik faaliyetler, sosyal-sportif faaliyetler ve diğer faaliyetler olarak alt kodlara atanmıştır. Yapılan araştırmanın bulgularında sosyal-sportif faaliyetlerin akademik ve diğer faaliyetlere göre daha çok tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca bazı öğrenciler okul dışında devam ettikleri etkinlikler için etkinliklerinin gelecekteki kariyer planları üzerinde etkili olabileceğini (Katılımcı 10) ifade etmiştir.

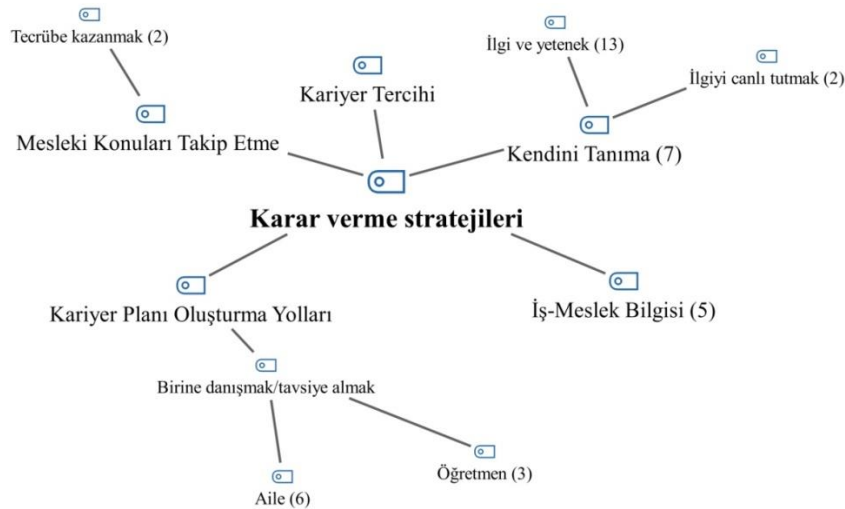
4.1.2. “Daha önce vermiş olduğunuz kariyer kararlarınızı aşağıda listeleyin.” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular



Şekil 6. Geçmişteki kariyer kararları.

Şekil 6’da özel yetenekli öğrencilerin geçmişte vermiş oldukları kariyer kararları görülmektedir. Öğrencilerin daha çok sosyal-sportif faaliyetlerle ilgili kararlar verdikleri görülmektedir. Sosyal-sportif kararlar arasında kurs ya da kulüpte yer almak, sporla ve müzikle uğraşmak yer almaktadır. Özel yetenekli öğrencilerin akademik alanda verdikleri kararlar arasında en çok okul tercihinin yer aldığı görülmektedir. Okul tercihi dışında özel yetenekli öğrencilerin ders alması, bir çalışma ya da projede yer alması ve meslek seçimi bir diğer akademik kararlar arasında yer almaktadır. Öğrenciler aynı zamanda geçmişte kariyer kararı değişikliği yaşadıklarını belirtmektedir.

4.1.3. “Önceki karar verme sürecinizde hangi stratejileri ya da yaklaşımları kullandınız?” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular



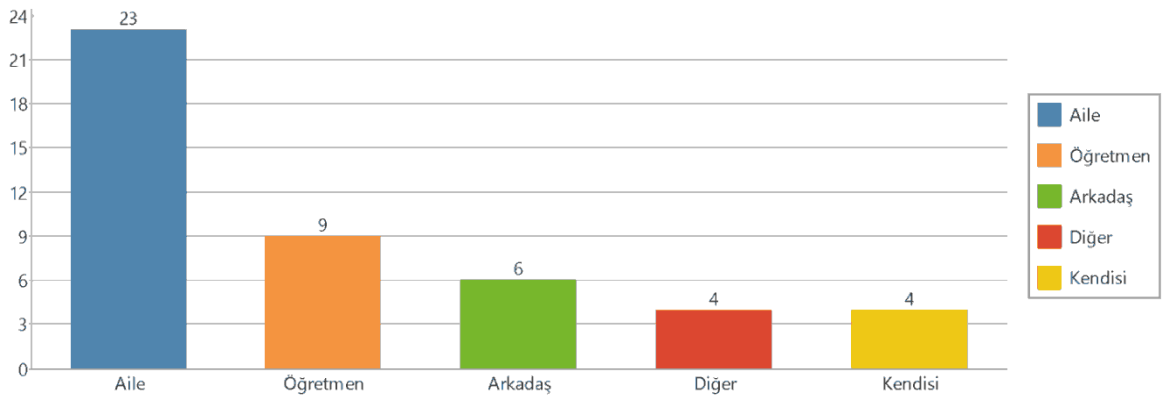
Şekil 7. Karar verme stratejileri.

Şekil 7’de özel yetenekli bireylerin kariyer kararlarını verirken kullandığı karar verme stratejileri gösterilmektedir. Karar verme stratejileri alt kodları olan “*kariyer tercihi, kendini tanıma, iş-meslek bilgisi, kariyer planı oluşturma yolları, mesleki konuları takip etme*” tanımlanırken Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (Ulaş ve Yıldırım, 2016) alt boyutlarından yararlanılmıştır. Buna göre özel yetenekli ergenlerin kariyer kararı verirken göz önünde bulundurduğu faktörler arasında kendini tanıma boyutunun sıklıkla ifade edildiği görülmektedir. Katılımcılar ilgi ve yetenek alanlarını araştırdıklarını, yapmaktan hoşlandıkları ve istedikleri şeyleri göz önüne aldıklarını hatta bazı katılımcılar daha önce istedikleri mesleği sonrasında ilgi ve başarı alanlarından dolayı değiştirdiklerini ifade etmektedirler.

Bir diğer sıklıkla ifade edilen tema ise iş/meslek bilgisi olarak belirtilmiştir. Bu temada bireylerin kariyer kararı verirken düşündükleri kariyer kararı için bilgi edinme/bilgiye sahip olma durumları ele alınmıştır. Katılımcılar internetten ya da arkadaşlarından gördüğü şeylere merak saldıklarını ve ilgi duydukları alanlarla ilgili ne yapabileceklerini, bu alanların alternatiflerini, yapılması gerekenleri araştırdıklarını ifade etmektedir.

Sıklıkla ifade edilen bir diğer tema ise kariyer planı oluşturma yolları boyutudur. Kariyer planı oluşturma yolları temasının birine danışmak/ tavsiye almak alt teması özel yetenekli öğrencilerin karar verme stratejileri arasında sıkça ifade edilmektedir. Özel yetenekli ergenler aile ve öğretmenlerinden tavsiye aldığını ifade etmişlerdir.

4.1.4. “Önceki kariyer kararlarınızda size kim yardımcı oldu veya tavsiyede bulundu?” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular



Şekil 8. Yardım alınan kişiler.

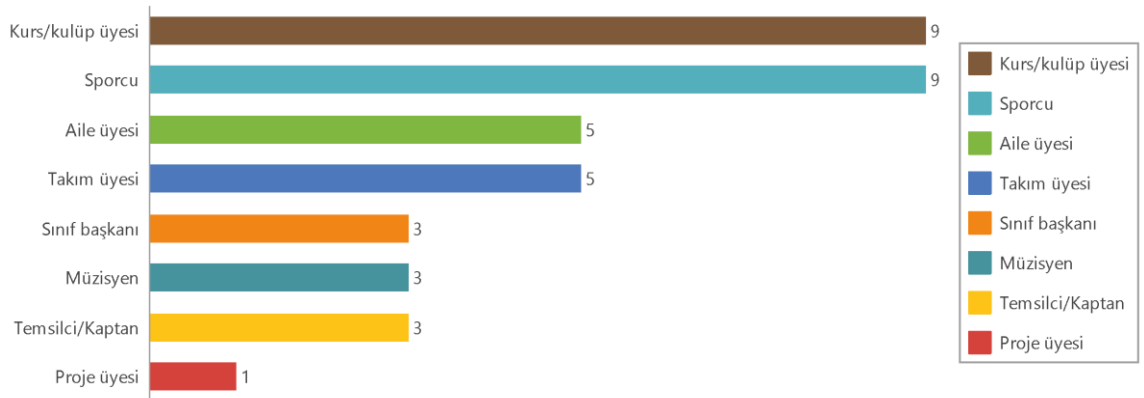
Şekil 8'de özel yetenekli ergenlerin kariyer kararlarını verirken yardım aldıkları kişiler ile ilgili bilgiler yer almaktadır. *Şekil 7*'deki bulgular ile karar verme stratejilerinde yer alan birine danışmak/ tavsiye almak alt kodundaki bulgular birbiriyle uyumlu görünmektedir. *Şekil 8*' e göre de özel yetenekli ergenler kariyer kararlarında en çok aile ve öğretmenlerinden yardım almaktadır. Katılımcılar ifadelerinde ailelerine ve kendilerine yardımcı olabileceğini düşündükleri öğretmenlerine danıştıklarını ve kariyer kararı vermelerinde yardımcı olan etkenlerin genel olarak aileleri ve okulları olduğunu belirtmektedirler.

Şekil 8'e bakıldığında özel yetenekli ergenlerin ailelerine diğer sosyal çevrelerinde yer alan kişilere göre daha fazla başvurduğu görülmektedir. Ayrıca aile ve öğretmenlerinden sonra arkadaşlarının da özel yetenekli ergenlerin kariyer kararlarında etkili olduğu görülmektedir. Katılımcılardan bazıları ifadelerinde arkadaşlarının da etkisinin göz ardı edilemeyeceğini belirtmiştir.

4.2. Yaşam Roller

Kariyer gelişimini bireyin benliğini geliştirme süreci olarak gören Super (1980) tarafından tanımlanan yaşam rolü kavramı bireylerin kariyer gelişimlerinde pek çok rolün (çalışan, ebeveyn, eş vb.) bir arada bulunabileceği yaşam alanı fikrinden ortaya çıkmıştır. Bu başlık altında özel yetenekli ergenlerin sahip olduğu yaşam rollerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.2.1. “Öğrenci rolü dışında sahip olduğunuz yaşam rollerini düşünün” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular



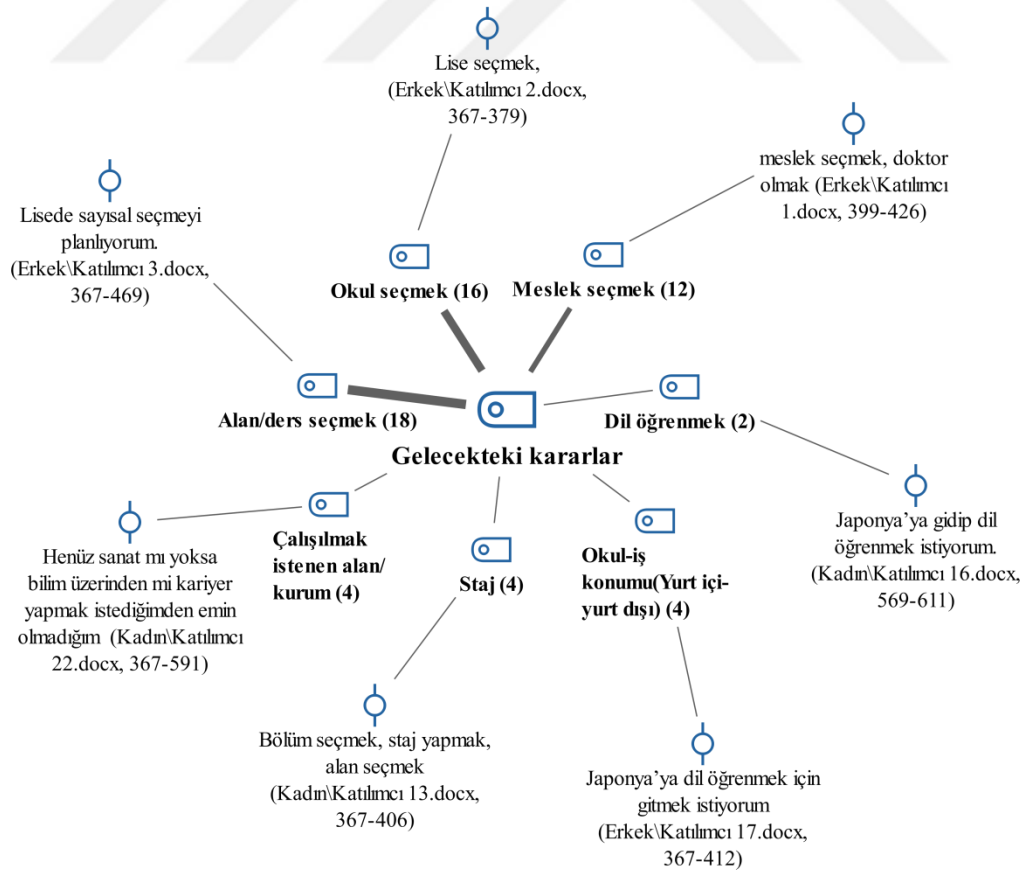
Şekil 9. Yaşam rolleri.

Şekil 9’da özel yetenekli ergenlerin öğrenci rolü dışında sahip oldukları yaşam rolleri yer almaktadır. Şekil 9’da özel yetenekli ergenlerin sahip olduğu yaşam rollerinden kurs/kulüp üyesi ve sporcu rolleri öne çıkmaktadır. Bunların dışında özel yetenekli ergenler sahip oldukları yaşam rollerinin aile üyesi, takım üyesi, sınıf başkanı, müzisyen, temsilci/kaptan ve proje üyesi olarak belirtmişlerdir.

4.3. Gelecekteki Kariyer Kararları

Bu bölümde özel yetenekli ergenlerin gelecekte vermeleri gereken kariyer kararlarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Bulgular arasında gelecekte hangi konuda kariyer kararı vereceklerine ilişkin cevaplar ve tercih etmeyi düşündükleri mesleklere ilişkin cevaplar yer almaktadır.

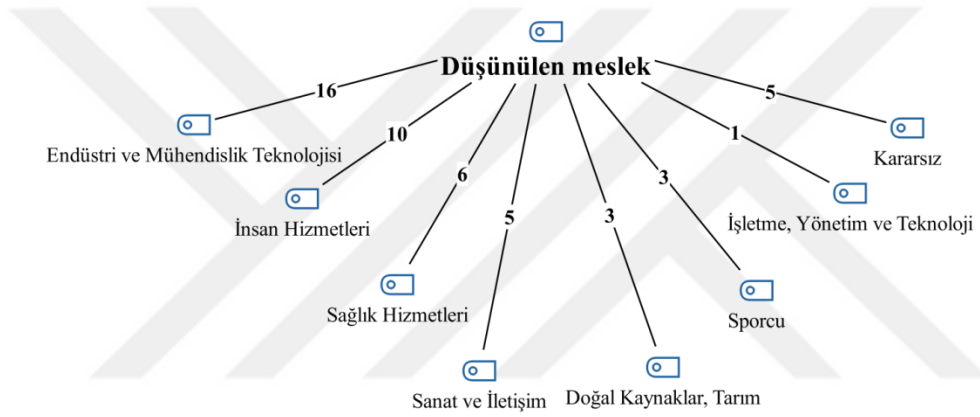
4.3.1. “Gelecekte vermeniz gereken kariyer kararları nelerdir?”Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular



Şekil 10. Gelecekteki kariyer kararları.

Şekil 10’da katılımcıların gelecekteki vermeleri gereken kariyer kararları ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Buna göre katılımcılar gelecekte alan/ders seçmeleri gerektiğini, okul seçmeleri gerektiğini, sonrasında meslek seçmeleri gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların gelecekte vermeleri gerektiğini düşündükleri kariyer kararları arasında çalışmak istedikleri alan/kurum, staj yapmak ve okul/iş yeri konumu, özellikle yurt içi-yurt dışı kararı ve bir dil öğrenmek bulunmaktadır.

4.3.2. “Geleceğiniz için düşündüğünüz kariyerleri aşağıda listeleyin.” Görüşme Sorusuna İlişkin Bulgular



Şekil 11. Düşünülen meslek.

Şekil 11’de özel yetenekli ergenlerin gelecekte seçmeyi düşündükleri mesleklere ilişkin temalar yer almaktadır. Temalar oluşturulurken Kariyer Kümeleri (Career Clusters) modeli göz önüne alınmıştır. Buna göre özel yetenekli ergenler en çok endüstri ve mühendislik teknolojisi alanında çalışmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir. Sonrasında ise sırasıyla en çok hukuk, eğitim-öğretim, kamu yönetimi, sosyal hizmetler gibi alanları kapsayan insan hizmetleri; tıp alanlarını kapsayan sağlık hizmetleri; sanat ve tasarım alanları, bilgi işleme ve saklama alanları, eğlence sektörü, telekomünikasyon ve baskı-yayın alanlarını kapsayan sanat ve iletişim alanlarında çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Şekil 11’de bazı öğrencilerin meslek seçiminde kararsız oldukları da görülmektedir.

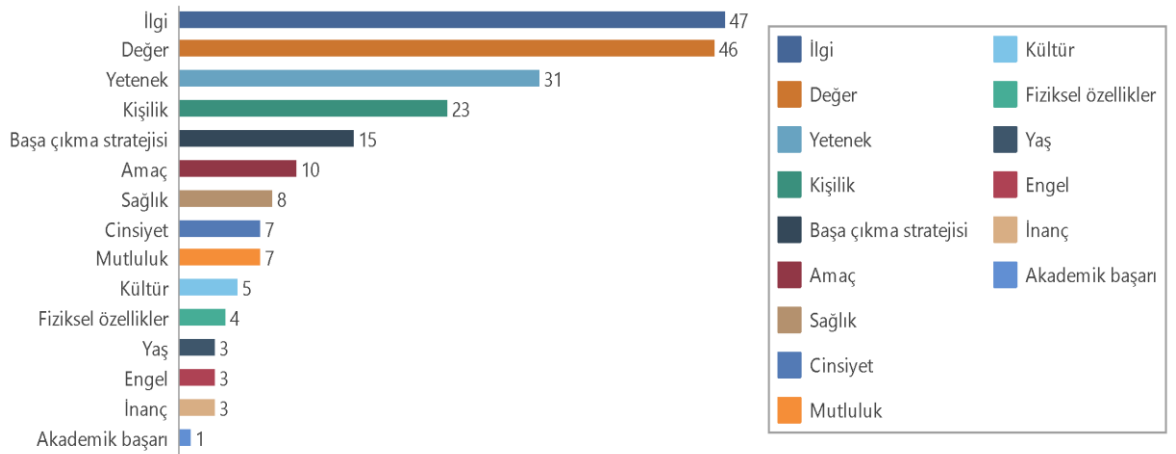
4.4. Kariyer Etkileri

Bu bölümde “Özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerinde etkili olan sistemler nelerdir ve bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistemler bu ergenlerin kariyer gelişimlerini

nasıl etkilemektedir?” araştırma sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Özel yetenekli öğrencilerin kariyer etkileri Sistemler Kuramı Yaklaşımı (Patton ve McMahon, 2014) esas alınarak bireysel sistem, sosyal sistem, çevresel-toplumsal sistem, zaman olmak üzere dört kategori olarak belirlenmiş, sonrasında alt temalar atanmıştır.

4.4.1. Bireysel Sistem

Bireysel sistem bireylerin kariyer gelişimlerinde etkili olan içsel faktörleri içermektedir. İlgi, değer, yetenek, kişilik, başa çıkma stratejisi, sağlık, cinsiyet, kültür, yaş, engel ve inanç faktörleri KES’te yer alan ve katılımcıların kendilerinde bulunması durumunda işaretlemesi istenen faktörlerdendir. Katılımcılar ayrıca amaç, mutluluk, fiziksel özellikler ve akademik başarı faktörlerini bireysel sistem şemasına eklemişlerdir.



Şekil 12. Bireysel sistem temasının alt temaları.

Şekil 12’de bireysel sistem ve alt temalarına ilişkin betimleyici bilgiler yer almaktadır. Özel yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimlerinde ilgi, değer, yetenek ve kişilik etkilerinin sırasıyla en çok ifade edildiği görülmektedir. Öğrenciler ayrıca başa çıkma stratejisi, amaç, sağlık, cinsiyet ve mutluluk faktörlerini de sıklıkla ifade etmiştir.

Tablo 3

Bireysel sistem etkilerinin cinsiyetler arasında belgelere göre dağılımı

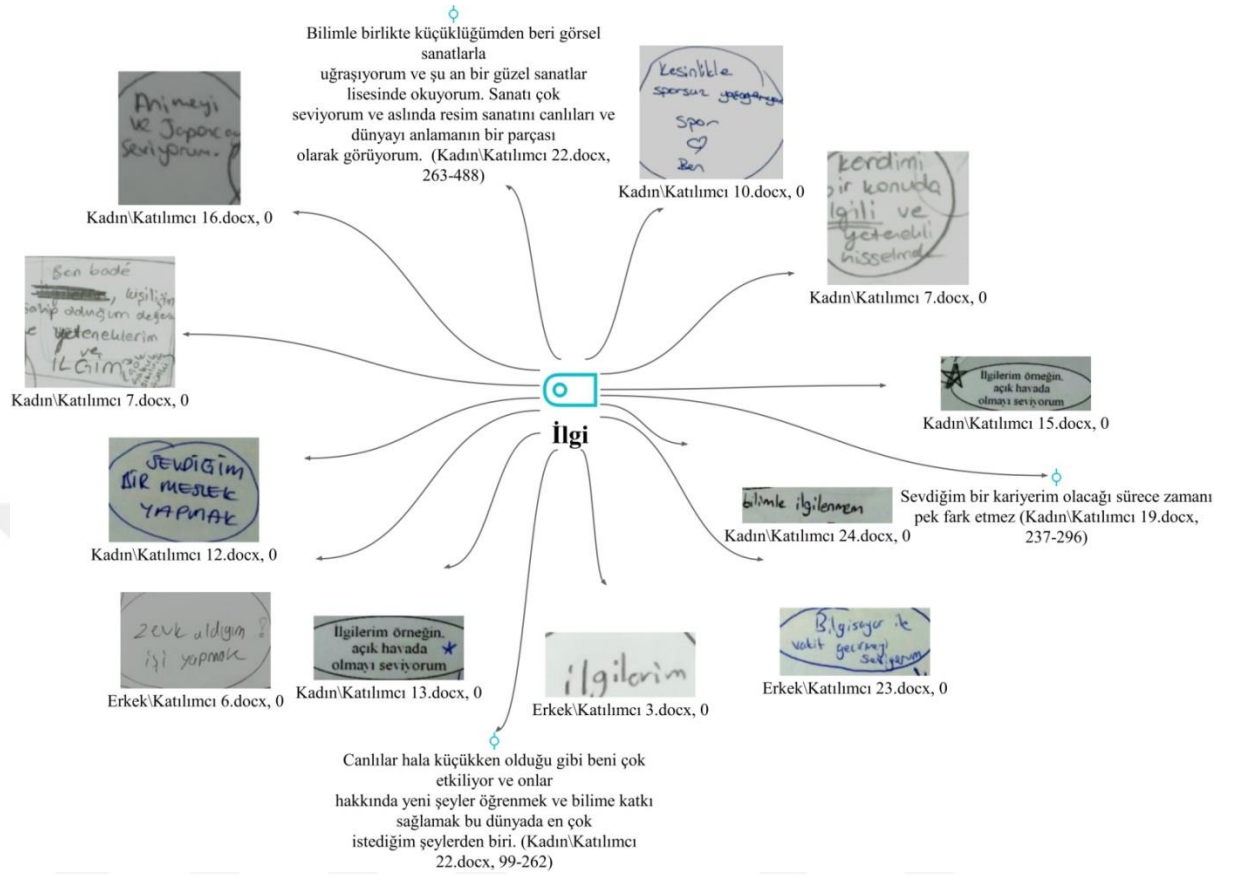
Bireysel Sistem/Cinsiyet	Kız F	%	Erkek f	%	Toplam
Değer	12	92.31	10	100,00	22

İlgi	12	92,31	10	100,00	22
Yetenek	12	92,31	10	100,00	22
Kişilik	10	76,92	8	80,00	18
Başa çıkma stratejisi	8	61,54	6	60,00	14
Cinsiyet	4	30,77	3	30,00	7
Amaç	3	23,08	3	30,00	6
Sağlık	3	23,08	3	30,00	6
Mutluluk	2	15,38	2	20,00	4
Kültür	1	7,69	2	20,00	3
Fiziksel özellikler	1	7,69	2	20,00	3
Yaş	1	7,69	2	20,00	3
Akademik başarı	1	7,69	1	10,00	2
Engel	0	0,00	0	0,00	0
İnanç	0	0,00	0	0,00	0

Tablo 3'te bireysel sistem etkilerinin belgelere göre dağılımı görülmektedir. Buna göre değer, ilgi ve yetenek alt temasını 22 katılımcı, kişilik alt temasını 18 katılımcı, başa çıkma stratejisi alt temasını ise 14 katılımcı ifade etmiştir. *Tablo 3* ve *Şekil 12*'de görüldüğü üzere katılımcıların kariyer gelişimini etkilemede en çok ifade ettiği alt temalar olan ilgi, değer, yetenek, kişilik başa çıkma stratejisi ve amaç alt temasına ilişkin ayrıntılı bilgi alt başlıklarda verilecektir.

4.4.1.1. İlgi Alt Teması

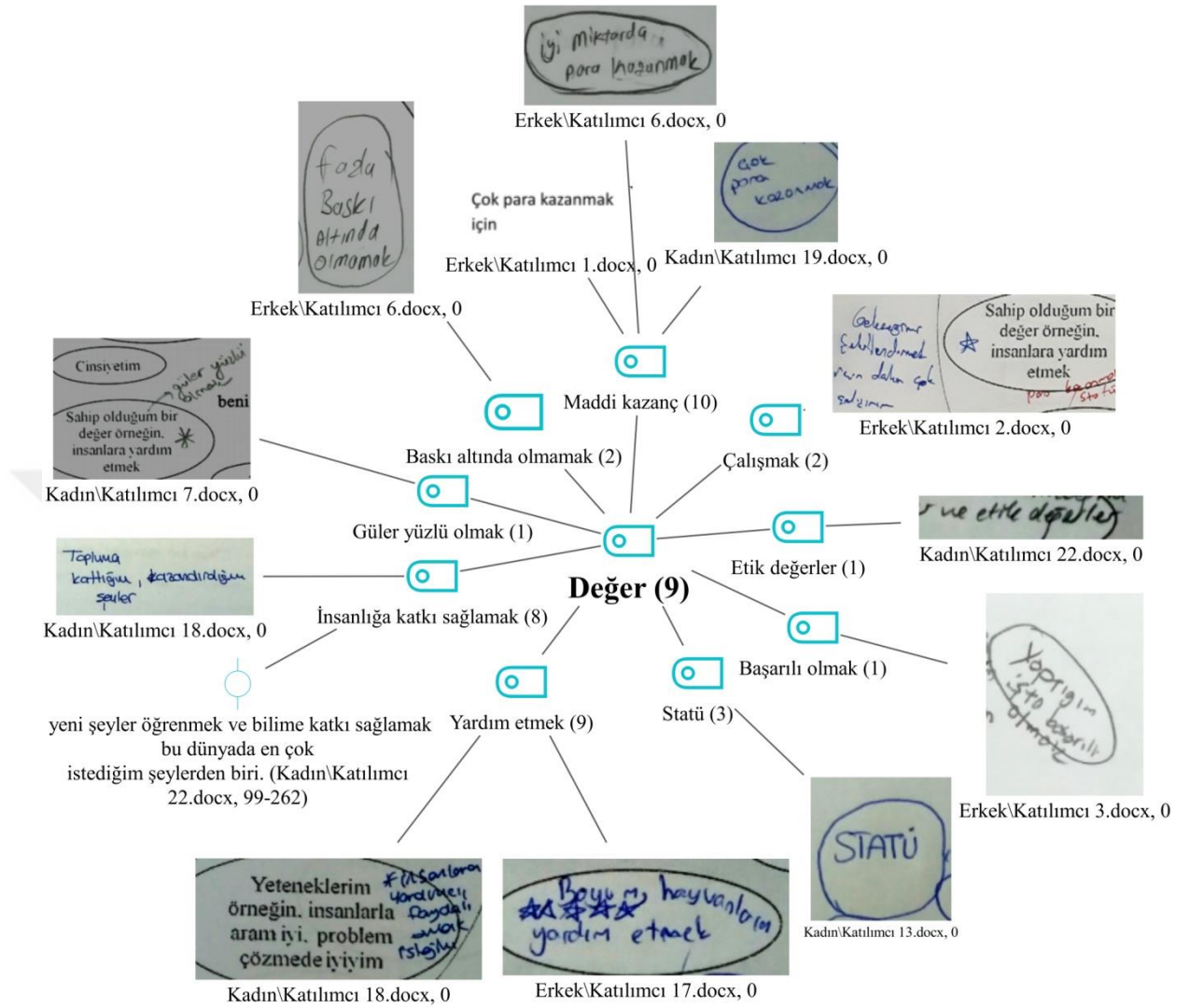
İlgi alt teması bireylerin kariyer gelişimlerinde ve kariyer etkinliklerinde aldıkları kararlarda ilgilendikleri alanları göz önünde bulundurmalarını ifade etmektedir. 22 katılımcı ilgi alt temasını en az bir kere ifade ederken diğer bireysel sistem alt temaları arasında en çok vurgulanan etki olduğu görülmektedir. *Şekil 13*'de katılımcıların ilgi alt temasına ilişkin ifadeleri ve çizimleri yer almaktadır.



Şekil 13. İlgi alt teması katılımcı ifadeleri.

4.4.1.2. Değer Alt Teması

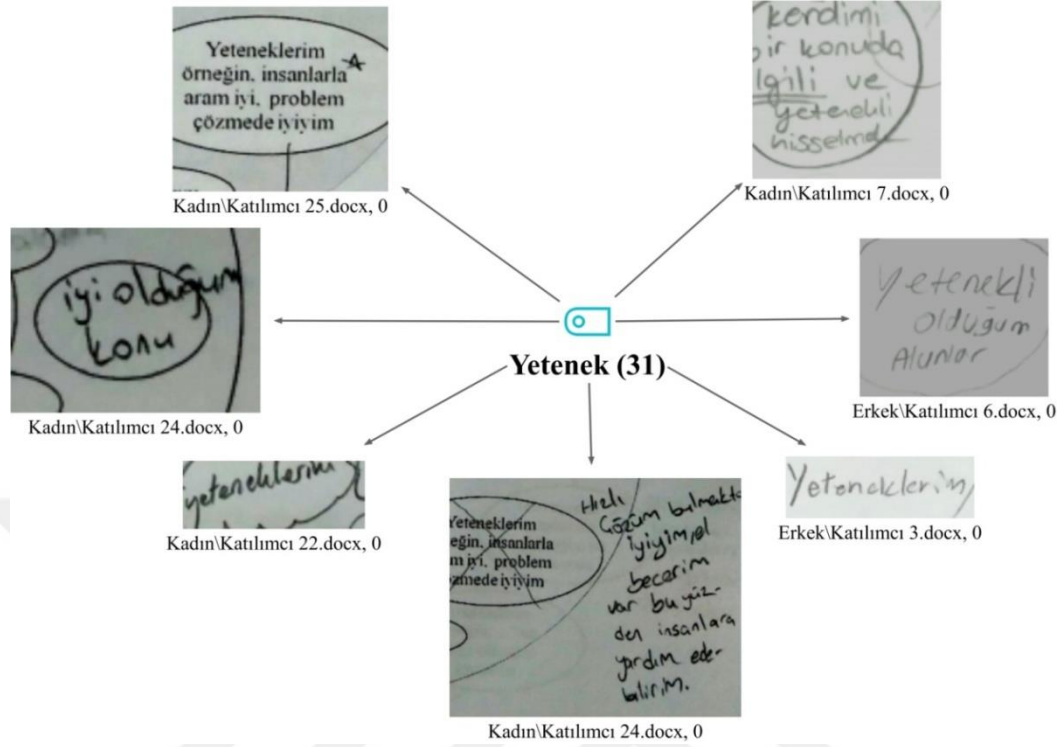
Değer alt teması bireylerin kariyer gelişimlerinde mesleki değerlerinin kendilerini etkileyip etkilemediğini ifade etmektedir. 22 katılımcı en az bir kere değer alt temasını kariyer gelişimine etki eden faktörlerden biri olduğunu ifade etmiştir. Bazı katılımcılar kendi kariyer gelişimlerini etkileyen mesleki değerleri daha ayrıntılı belirtmiş ve bunlar maddi kazanç, yardım etmek, insanlığa katkı sağlamak, statü, çalışmak, baskı altında olmamak, başarılı olmak ve etik değerler olmak üzere alt kod olarak tanımlamıştır. Şekil 14’da değer alt temasının alt kodları ve frekans değerleriyle birlikte katılımcıların değer alt temasına ilişkin ifadeleri ve çizimleri yer almaktadır.



Şekil 14. Değer alt temasının alt kodları ve katılımcı ifadeleri.

4.4.1.3. Yetenek Alt Teması

Bireylerin kendi kariyer gelişimlerinde etkili olduğunu düşündükleri faktörler arasında yetenek faktörü de yer almaktadır. Yetenek alt teması 22 katılımcıda en az bir kez ifade edilmiştir. Şekil 15’de yetenek alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri yer almaktadır. Katılımcılardan bazıları yetenek alt temasını yetenekli hissetmek olarak değerlendirirken (örn., katılımcı 7), bazıları (örn., katılımcı 6) ise yetenek alanları olarak değerlendirmektedir.



Şekil 15. Yetenek alt teması katılımcı ifadeleri.

4.4.1.4. Kişilik Alt Teması

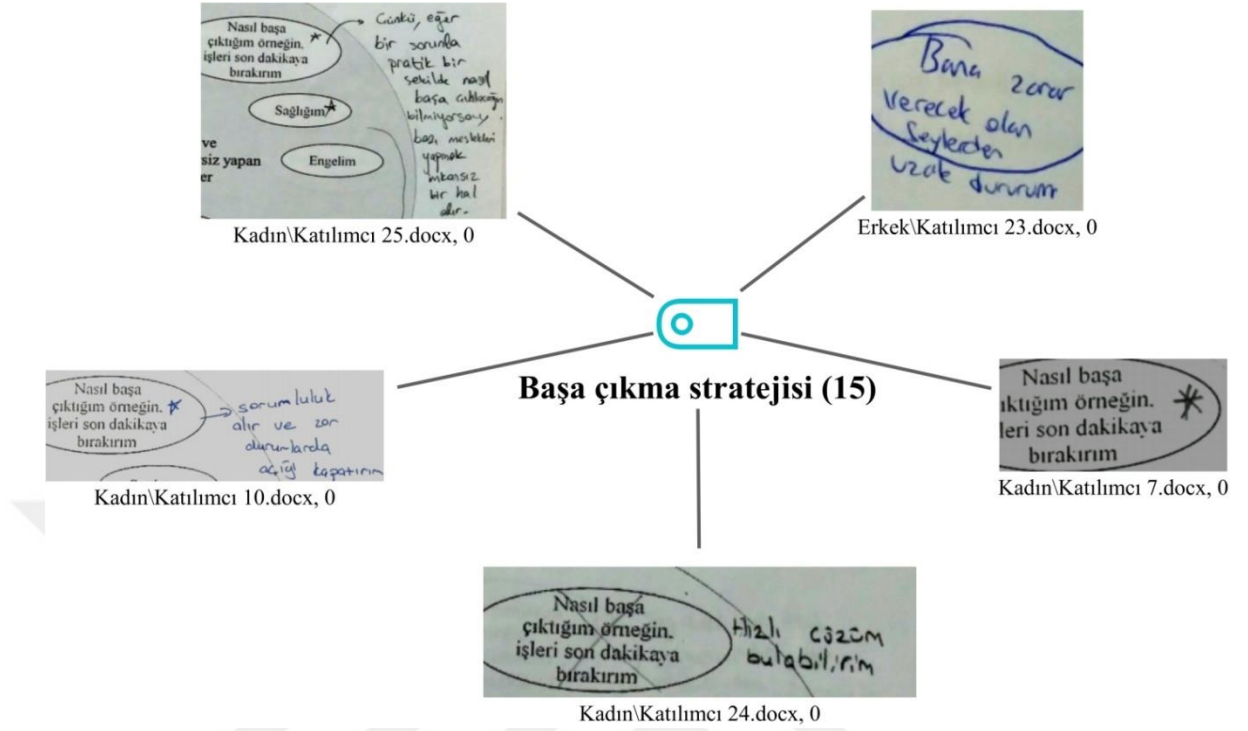
Kişilik, katılımcılar tarafından en çok vurgulanan alt temalardan biridir. 18 katılımcı kişilik özelliklerini kariyerlerini etkileyen faktörler arasında görmüş ve en az bir kere ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları kişilik kariyer gelişimlerinde etkili olduğunu düşündüğü kişilik özelliklerini tanımlarken (katılımcı 10), bazı katılımcılar (katılımcı 7) diğer faktörlerle (yetenek, ilgi, değer vb.) birlikte belirtmiştir. Şekil 16'da katılımcıların kişilik alt temasıyla ilgili ifadeleri yer almaktadır.



Şekil 16. Kişilik alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

4.4.1.5. Başa Çıkma Stratejisi Alt Teması

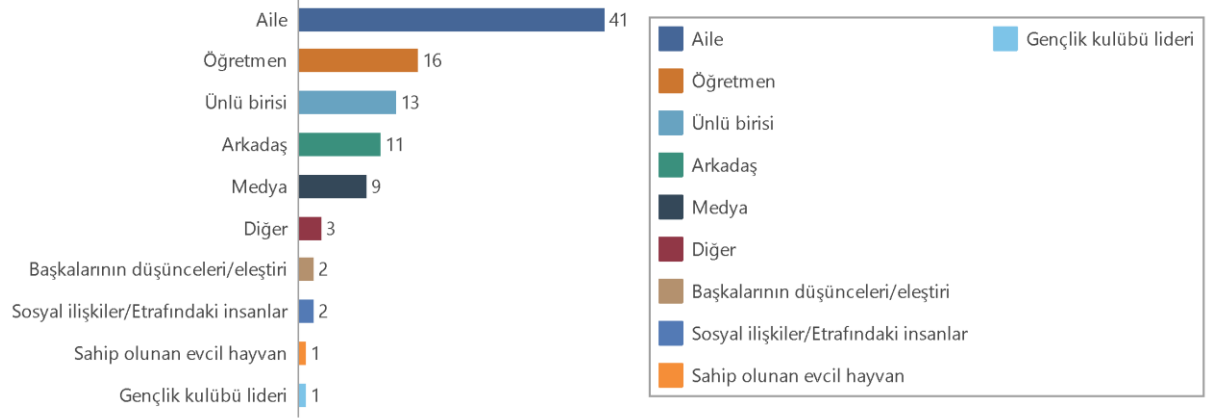
Baş çıkma stratejisi bireylerin karşılaştıkları durumlarla nasıl mücadele ettiği, nasıl bir tutum sergilediklerini ifade eden bir kavram olarak ele alınmaktadır. Katılımcılar başa çıkma stratejilerini düşünürken gelecekte seçmeyi düşündükleri mesleğin gerektirdiği başa çıkma stratejilerini (katılımcı 25), kendi hayatlarında karşılaştıkları durumlara karşı nasıl bir tutum sergiledikleri (katılımcı 23) ya da kendi başa çıkma stratejilerini (katılımcı 10, katılımcı 24) göz önünde bulundurmışlardır. Başa çıkma stratejisi alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri ve çizimleri Şekil 17’de gösterilmektedir.



Şekil 17. Baş çıkma stratejisi alt teması katılımcı ifadeleri.

4.4.2. Sosyal Sistem

Sosyal sistem bireylerin etrafında sosyal ilişkiler kurduğu ve etkileşimde bulunduğu çevredeki faktörleri temsil etmektedir. Aile, öğretmen, ünlü birisi, arkadaş, medya, gençlik kulübü lideri KES'te yer alan ve katılımcıların kendilerini etkiliyorsa belirtmesi istenen faktörlerdendir. Katılımcılar bu faktörlerin dışında kariyer gelişimlerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörleri sosyal sistemlerine eklemiştir. Ekledikleri faktörler başkalarının düşünceleri/eleştirisi, sosyal ilişkiler/etrafındaki insanlar, diğer, sahip olunan evcil hayvan şeklinde alt temalar olarak belirlenmiştir. Şekil 18'de sosyal sistem ve alt temaları görülmektedir.



Şekil 18. Sosyal sistem temasının alt temaları.

Şekil 18’de alt temalar arasında en çok ailenin ifade edildiği görülmektedir. Aileden sonra sırasıyla öğretmen, ünlü birisi, arkadaş, medya faktörleri belirgin şekilde en çok ifade edildiği görülmektedir.

Tablo 4

Sosyal sistem etkilerinin cinsiyetler arasında belgelere göre dağılımı

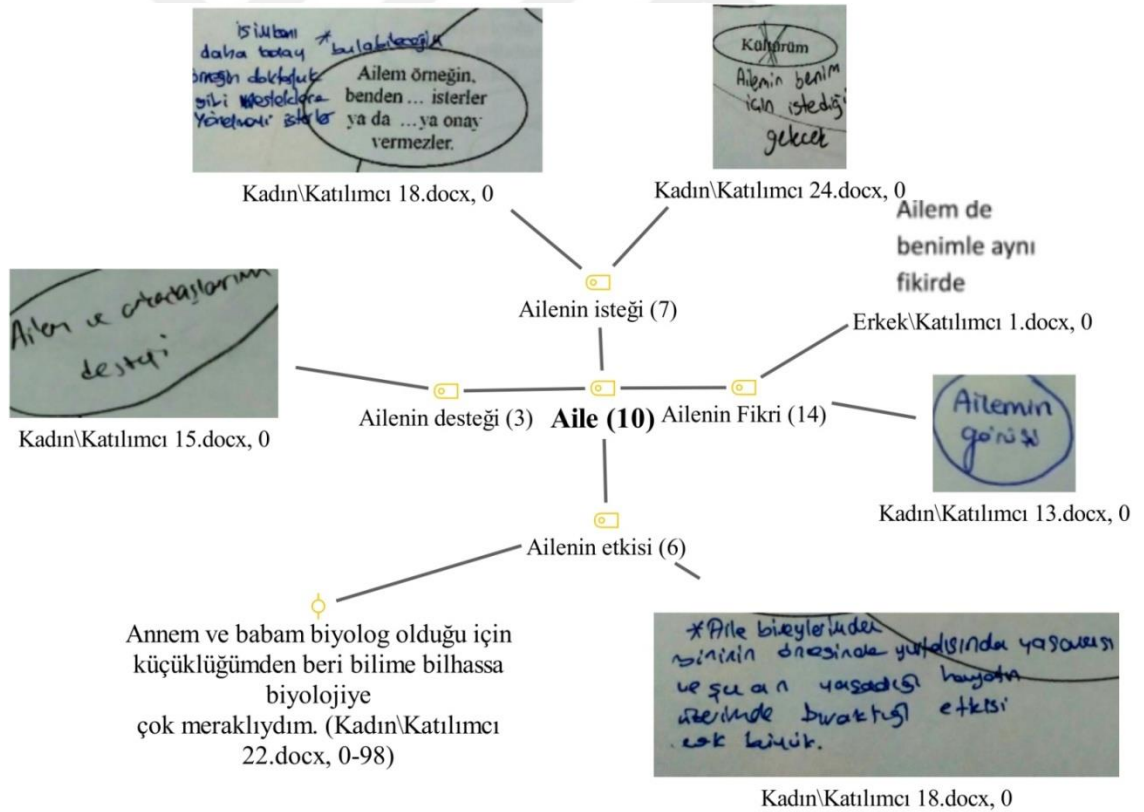
Sosyal Sistem/Cinsiyet	Kız f	%	Erkek f	%	Toplam
Aile	11	84,62	9	90,00	20
Öğretmen	8	61,54	5	50,00	13
Ünlü birisi	7	53,85	4	40,00	11
Arkadaş	6	46,15	3	30,00	9
Medya	5	38,46	3	30,00	8
Sosyal ilişkiler/Etrafındaki insanlar	1	7,69	1	10,00	2
Diğer	1	7,69	1	10,00	2
Sahip olunan evcil hayvan	1	7,69	1	10,00	2
Gençlik kulübü lideri	1	7,69	0	0,00	1
Başkalarının düşünceleri/eleştirisi	1	7,69	0	0,00	1

Tablo 4’de sosyal sistem etkilerinin belgelere göre dağılımı ile ilgili istatistiksel bilgiler bulunmaktadır. Tablo 4’e göre aile alt teması toplamda 20 katılımcı tarafından en az bir kez

ifade edilmiştir. Erkek katılımcılar aile alt temasını kadın katılımcılardan az bir farkla daha fazla vurgulamışlardır. Ancak öğretmen, ünlü birisi, arkadaş ve medya sosyal sistem alt temaları kız katılımcılar arasında daha çok ifade edildiği görülmektedir. Katılımcılar arasında en sık ifade edilen aile, öğretmen, ünlü birisi, arkadaş ve medya sosyal sistem alt temalarına ilişkin bilgiler ve katılımcı ifadeleri alt başlıklarla açıklanacaktır.

4.4.2.1. Aile Alt Teması

Aile katılımcılar arasında sosyal sistemin alt temaları arasında en sık ifade edilen alt temadır. Bireylerin kariyer gelişimlerinde ailelerinin etkisini ifade etmektedir. Aile alt teması katılımcıların ailelerinin kariyer gelişimlerini etkileme biçimlerine verdikleri yanıtlara göre alt kodlara tanımlanmıştır. Buna göre katılımcıların verdikleri yanıtlardan ailenin fikri, ailenin isteği, ailenin etkisi, ailenin desteği şeklinde dört alt kod tanımlanmıştır. Şekil 19'da aile teması ve alt kodlarına ilişkin bilgiler ve katılımcıların ifadeleri yer almaktadır.



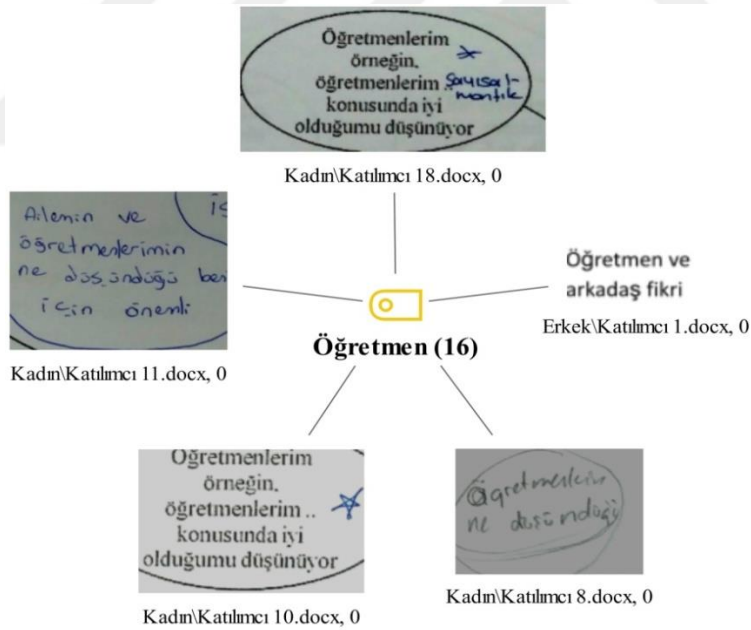
Şekil 19. Aile alt teması ve alt kodlarına ilişkin bilgiler ve katılımcı ifadeleri.

Şekil 19'da aile alt temasında yer alan ailenin fikri, ailenin isteği, ailenin etkisi ve ailenin desteği alt kodları görülmektedir. En çok ifade edilen ailenin fikri alt kodunu, kariyer gelişimlerinde kendileri için önemli olan etkilerden birinin ailelerinin görüşleri olan

katılımcılar belirtmiştir. Ailelerinin isteklerinin kariyer gelişimlerinde etkili olduğunu ifade eden katılımcılar ise ailenin isteği alt kodunda yer almaktadır. Kariyer gelişimlerinde aile bireylerinin kariyerlerinden ya da yaşantılarından etkilenen katılımcıların ifadeleri ise ailenin etkisi olarak ele alınmıştır. Kariyer gelişimlerinde ailelerinin desteğinin etkili olduğunu düşünen katılımcılar ise aile desteği alt kodunda tanımlanmıştır. *Şekil 19*'da aynı zamanda katılımcıların alt kodlara ilişkin ifadeleri ve alt kodların frekans değerleri görülmektedir.

4.4.2.2. Öğretmen Alt Teması

Öğretmen alt teması bireylerin kariyer gelişimlerinde öğretmenlerinin etkisini ifade etmektedir. Katılımcıların sosyal sistemde en sık ifade ettiği ikinci alt temadır. Katılımcılar öğretmen alt teması ile ilgili öğretmenlerinin düşüncelerinin önemini ifade eden görüşler paylaşmışlardır. Bazı katılımcılar (katılımcı 1 ve katılımcı 11) ise öğretmenlerinin etkisini diğer sosyal sistemlerinde yer alan kişilerle birlikte ifade etmiştir. *Şekil 20*'de katılımcıların ifadeleri yer almaktadır.

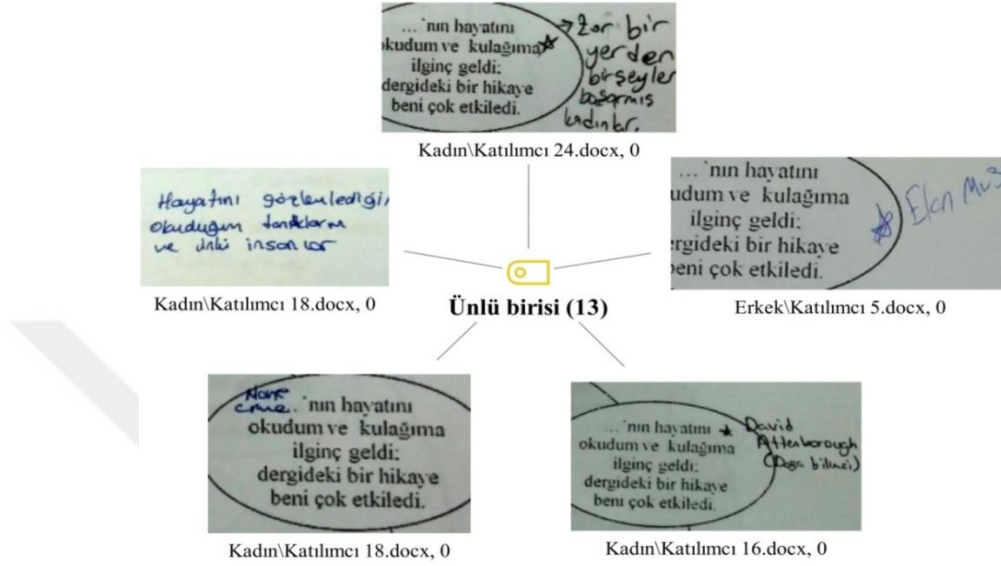


Şekil 20. Öğretmen alt teması ve öğretmen alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

4.4.2.3. Ünlü Birisi Alt Teması

Ünlü birisi alt teması bireylerin örnek aldığı, kariyerinden, mesleğinden ya da hayatından etkilendiği ünlü kişileri temsil etmektedir. Katılımcıların kendilerini etkilediklerini ifade ettiği ünlü kişiler bir meslek alanında tanınmış kişiler, yazarlar, iş adamları, bilim adamları gibi insanlardan oluşmaktadır. Katılımcılardan bazıları (katılımcı 16) ünlü kişinin

mesleğinden etkilenirken bazıları (katılımcı 24) ünlü kişilerin başarılarından etkilendiğini ifade etmektedir. *Şekil 21* katılımcıların ünlü birisi alt temasına ilişkin ifadelerini göstermektedir.



Şekil 21. Ünlü birisi alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

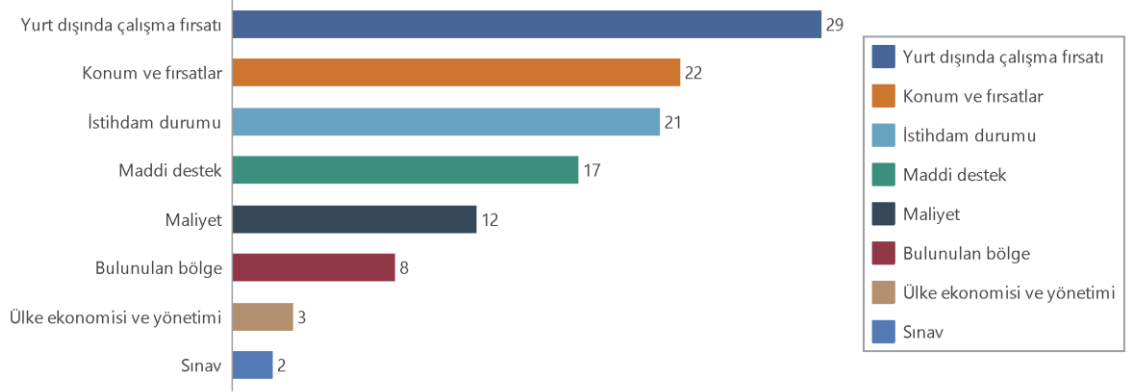
4.4.2.4. Arkadaş Alt Teması

Arkadaş alt teması bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen sosyal çevreleri arasında bireylerin akran ve arkadaşlarını ifade etmektedir. Buna göre katılımcılardan arkadaş alt temasını belirtenler arkadaşlarının düşüncelerini, arkadaşlarıyla ilişkilerini, arkadaşlarının kendileri hakkındaki görüşlerini kariyer gelişimlerinde etkili olarak ifade etmişlerdir. Bu bağlamda *Şekil 22*'de katılımcıların arkadaş alt teması hakkındaki ifadeleri bulunmaktadır.

Şekil 23. Medya alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

4.4.3. Çevresel-Toplumsal Sistem

Çevresel-toplumsal sistem bireylerin sosyal çevresi dışında yer alan çevresel faktörlerdir. Bireylerin içinde yaşadıkları çevre ve toplumu ifade etmektedir. Çevresel-toplumsal sistem teması ise bireylerin içinde yaşadıkları toplumda kariyer gelişimlerini etkileyen faktörleri içermektedir. Yapılan araştırma sonucunda çevresel-toplumsal sistem teması içinde yurt dışında çalışma fırsatı, konum ve fırsatlar, istihdam durumu, maddi destek, maliyet, bulunulan bölge, ülke ekonomisi ve yönetimi, sınav olmak üzere 8 alt tema ortaya çıkmıştır. Bu alt temalardan ülke ekonomisi ve sınav KES’te örnek olarak verilen faktörler arasında yer almayan, öğrencilerin sonradan ekleme yaptığı ifadelerden ortaya çıkmıştır.



Şekil 24. Çevresel-toplumsal sistem temasının alt temaları.

Şekil 24’de çevresel-toplumsal sistem temasının alt temalarına ilişkin bilgiler ve frekans değerleri görülmektedir. Buna göre yurt dışında çalışma fırsatı alt temasının çevresel-toplumsal sistem alt temaları arasında en çok ifade edildiği görülmektedir. Sonrasında katılımcıların sırasıyla konum ve fırsatlar, istihdam durumu, maddi destek ve maliyet alt temalarını sıklıkla ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 5

Çevresel-Toplumsal Sistem Etkilerinin Cinsiyetler Arasında Belgelere Göre Dağılımı

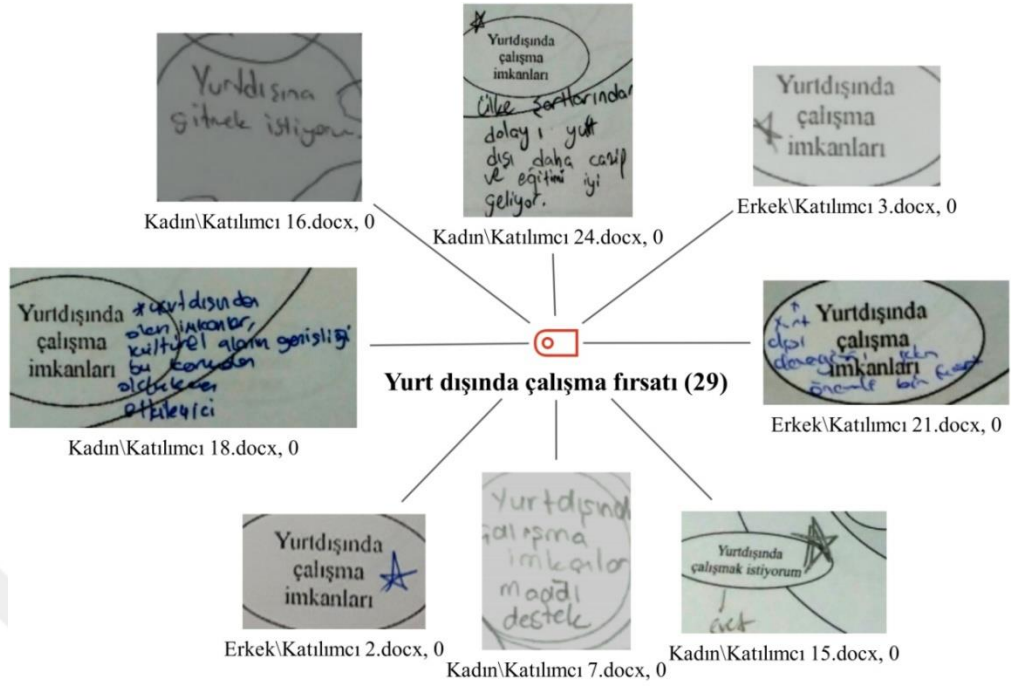
Çevresel-Toplumsal Sistem	Kız f	%	Erkek f	%	Toplam
Yurt dışında çalışma fırsatı	12	92,31	9	90,00	21
Konum ve fırsatlar	9	69,23	5	50,00	14

İstihdam durumu	8	61,54	5	50,00	13
Maddi destek	7	53,85	5	50,00	12
Bulunulan bölge	5	38,46	4	40,00	9
Maliyet	4	30,77	1	10,00	5
Sınav	2	15,38	1	10,00	3
Ülke ekonomisi ve yönetimi	2	15,38	0	0,00	2

*Tablo 5'*de ise çevresel-toplumsal sistem etkilerinin belgelere göre dağılımına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre toplamda 21 katılımcı en az bir kere çevresel-toplumsal sistem etkilerinin kendi kariyer gelişimleri üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Çevresel-toplumsal sistem etkilerine genel olarak bakıldığında az farkla kadınlar tarafından daha fazla ifade edildiği görülmektedir. Ayrıca *Tablo 5'e* bakıldığında bulunulan bölge alt temasının maliyet alt temasına göre daha çok katılımcının belirttiği görülürken, *Şekil 24'e* bakıldığında maliyet alt temasının ifade edilme sayısının bulunulan bölge alt temasına göre daha fazla olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle maliyet alt teması daha az katılımcı tarafından daha çok vurgulanmış, ancak bulunulan bölge alt teması daha çok katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Çevresel-toplumsal sistem alt temalarından katılımcılar tarafından en çok vurgulanan yurt dışında çalışma fırsatı, konum ve fırsatlar, istihdam durumu ve maddi destek alt başlıklar halinde açıklanmıştır.

4.4.3.1. Yurt Dışında Çalışma Fırsatı Alt Teması

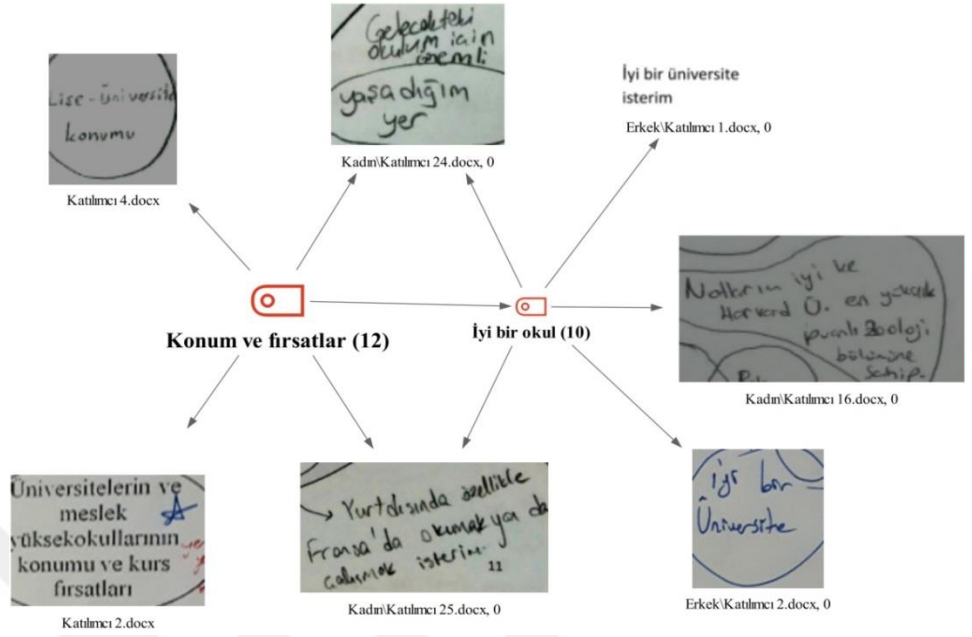
Çevresel-toplumsal sistem alt temaları arasında en çok ifade edilen tema olan yurt dışında çalışma fırsatı bireylerin kariyerlerini yurt dışında devam ettirmek istemesi ile ilgilidir. Katılımcılar seçmek istedikleri meslek ve çalışma alanlarının Türkiye'de bulunmaması, iş imkanları, yurt dışındaki çeşitli kariyer ve yaşam fırsatları, eğitim olanakları gibi sebeplerle yurt dışında çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Yurt dışında çalışma fırsatı alt teması ile ilgili katılımcı ifadeleri *Şekil 25'* de verilmiştir.



Şekil 25. Yurt dışında çalışma fırsatı alt teması katılımcı ifadeleri.

4.4.3.2. Konum ve Fırsatlar Alt Teması

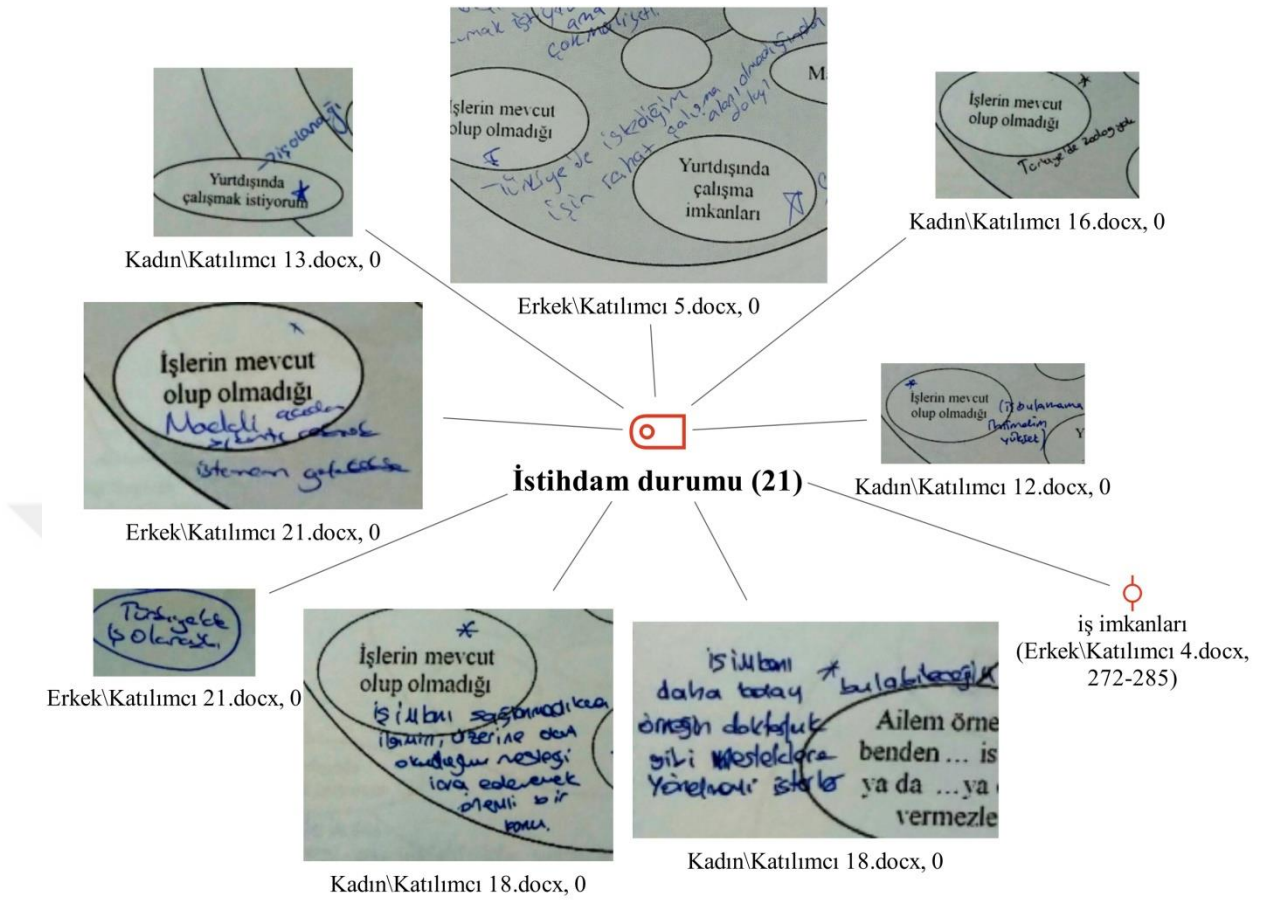
Konum ve fırsatlar alt teması okul, iş yeri, staj yeri gibi bireylerin bulundukları ya da bulunmak istediği yerleri ve bu yerlerdeki kariyer fırsatlarını temsil etmektedir. Katılımcıların cevapları doğrultusunda konum ve fırsatlar alt teması içinde iyi bir okul alt kodu oluşturulmuştur. Katılımcılar konum ve fırsatlar alt temasını gitmek istedikleri okulun konumu, yurt dışında eğitim ve çalışma olanağı, bulundukları yerin fırsatlarının yeterliliği olarak ifade etmişlerdir. İyi bir okul alt kodunu ise iyi bir okulda eğitim almak ve yurt dışında gitmek istedikleri üniversite olarak ifade etmişlerdir. Şekil 26 öğrencilerin konum ve fırsatlar alt teması ile ilgili katılımcı ifadelerini içermektedir.



Şekil 26. Konum ve fırsatlar alt temasına ilişkin alt kodlar ve katılımcı ifadeleri.

4.4.3.3. İstihdam Durumu Alt Teması

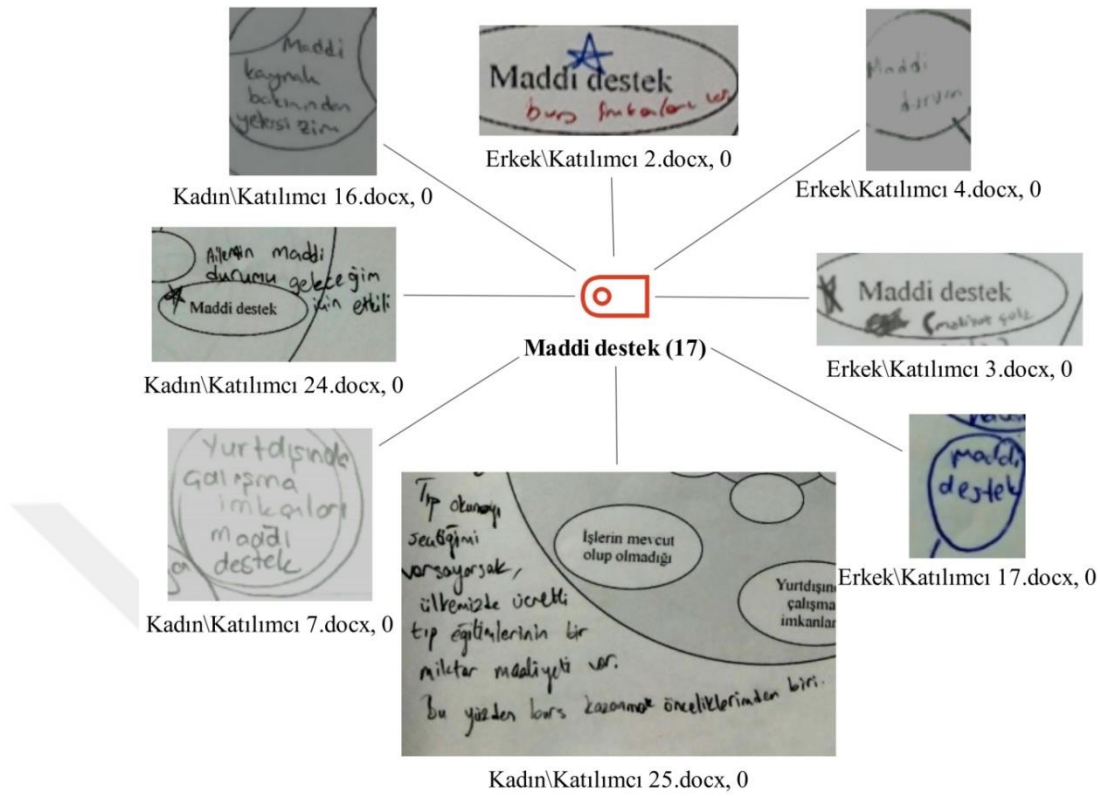
İstihdam alt teması bireylerin iş olanakları ve gelecekte çalışmak istedikleri alanlarla ilgilidir. Katılımcılar istihdam durumunu yetersiz gördüklerini, mevcut çalışma şartlarının rahat olmadığını, alacakları maaşın önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar çalışmak istediği alanın Türkiye’de mevcut istihdamının olmadığını ifade ederken bazı katılımcılar ise iş bulma olanağının daha kolay olduğu meslekleri tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların ifadelerinde istihdam durumu alt teması yurt dışında çalışma fırsatı, maddi kazanç, iş ortamı gibi alt temalarla beraber görülmektedir. Şekil 27’de istihdam durumu alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri yer almaktadır.



Şekil 27. İstihdam durumu alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

4.4.3.4. Maddi Destek Alt Teması

Bu alt tema burs, aileden alınan maddi destek gibi yardımların bireylerin kariyer gelişimlerindeki etkisini ifade etmektedir. Katılımcılar eğitim hayatlarında burs gibi maddi desteklerin kariyerleri üzerindeki etkisini ifade etmiş, hem yurt dışı hem de yurt içi burs imkanlarını vurgulamıştır. Ayrıca katılımcılar yurt dışında yaşamak ve eğitim görmek için de maddi desteğin etkili olduğunu ifade etmiştir. Şekil 28 'de katılımcıların maddi destek alt temasına ilişkin ifadeleri bulunmaktadır.



Şekil 28. Maddi destek alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

4.4.4. Zaman

Sistemler Kuramı Yaklaşımına göre bireylerin geçmiş yaşantıları ve şimdiki yaşamları gelecekteki kariyer durumlarını etkilemektedir. Bu nedenle bireylerin içinde bulundukları sistemler dışında zaman etkisi de kariyer gelişimlerinde önem taşımaktadır. Tablo 6’da zaman teması ve alt temaları görülmektedir.

Tablo 6

Zaman teması ve alt temalarına ilişkin istatistiksel bilgiler

Zaman Etkileri	f	%
Gelecek	100	
Beklenen yaşam tarzı	43	43,00
Yurtdışında yaşamak	33	33,00
Aile ve işi birleştirme	13	13,00
Bulunulan yerde kalmak	8	8,00
Kaygı ve belirsizlik	3	3,00

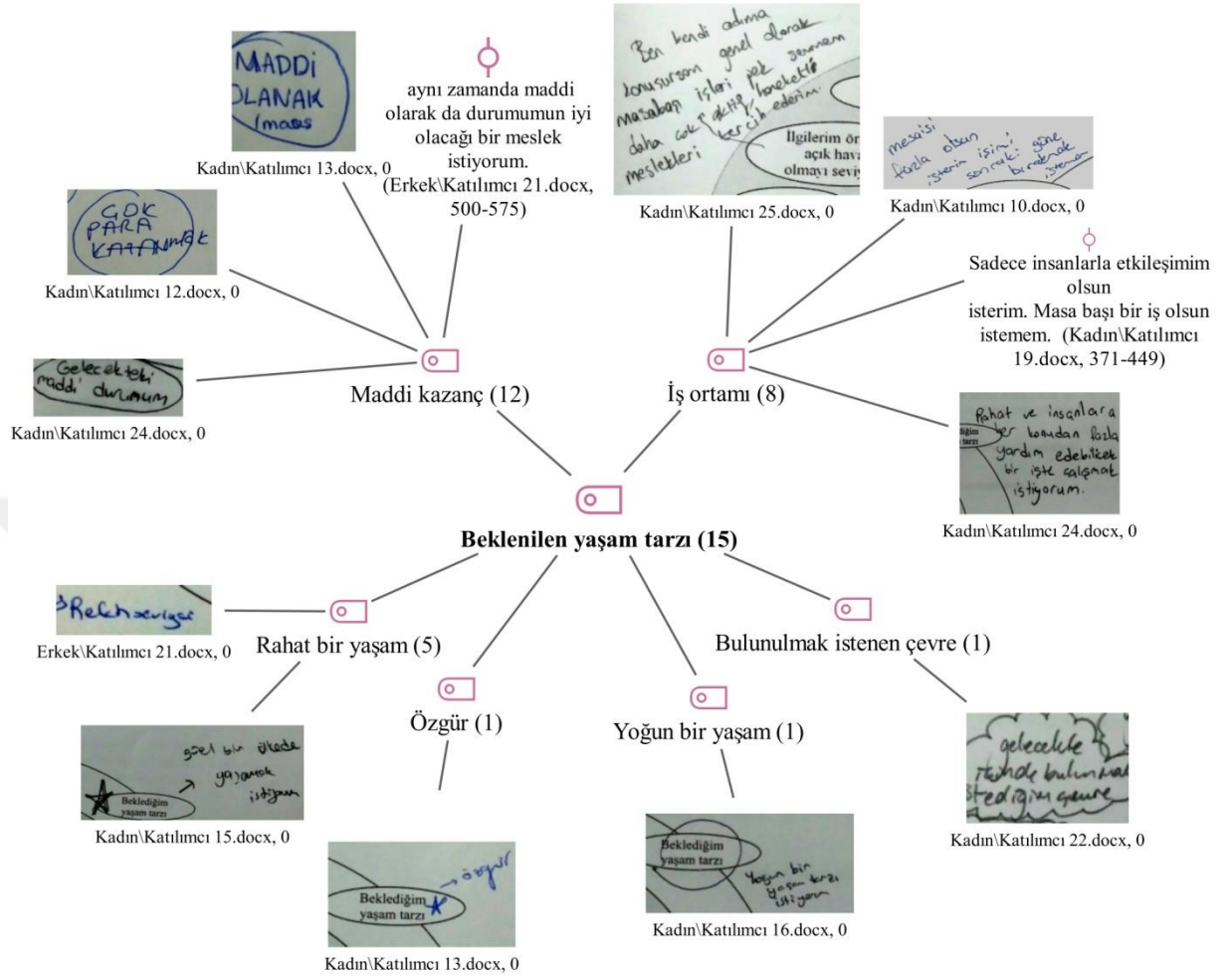
Şimdi	-	-	-
Geçmiş		2	
	Geçmişteki durum ve olaylar	2	100,00

*Tablo 6'*ya bakıldığında zaman temasının geçmiş, şimdi ve gelecek olmak üzere üç alt teması olduğu görülmektedir. Gelecek alt teması beklenen yaşam tarzı, yurtdışında yaşamak, aile ve işi birleştirme, bulunulan yerde kalmak, kaygı ve belirsizlik şeklinde 5 alt koddan oluşmaktadır. Geçmiş alt temasında ise bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen geçmiş yaşantılarını temsil eden geçmişteki durum ve olaylar olmak üzere bir alt kod bulunmaktadır. Şimdi alt teması ise katılımcılar tarafından hiç ifade edilmemiştir.

*Tablo 6'*ya göre katılımcılar tarafından en çok ifade edilen alt temanın ve alt kodların gelecek olduğu görülmektedir. Gelecek alt temasında ise beklenen yaşam tarzı alt kodu katılımcılar tarafından en fazla ifade edilmektedir. Sonrasında sırasıyla yurtdışında yaşamak, aile ve işi birleştirme, bulunulan yerde kalmak, kaygı ve belirsizlik alt kodları yer almaktadır. *Tablo 6'*ya göre zaman temasında katılımcılar tarafından en çok ifade edilen kodlar olan alt başlıklar halinde açıklanacaktır.

4.4.4.1. Beklenen Yaşam Tarzı

Bireylerin gelecekteki yaşamlarına ilişkin beklentilerini ifade etmektedir. Beklenen yaşam tarzı katılımcıların yanıtlarına göre maddi kazanç, iş ortamı, rahat bir yaşam, özgürlük, yoğun bir yaşam, bulunulmak istenen çevre olmak üzere altı alt koda ayrılmıştır. *Şekil 29'*da alt kodlar ve katılımcıların ifadeleriyle ilgili bilgiler bulunmaktadır.



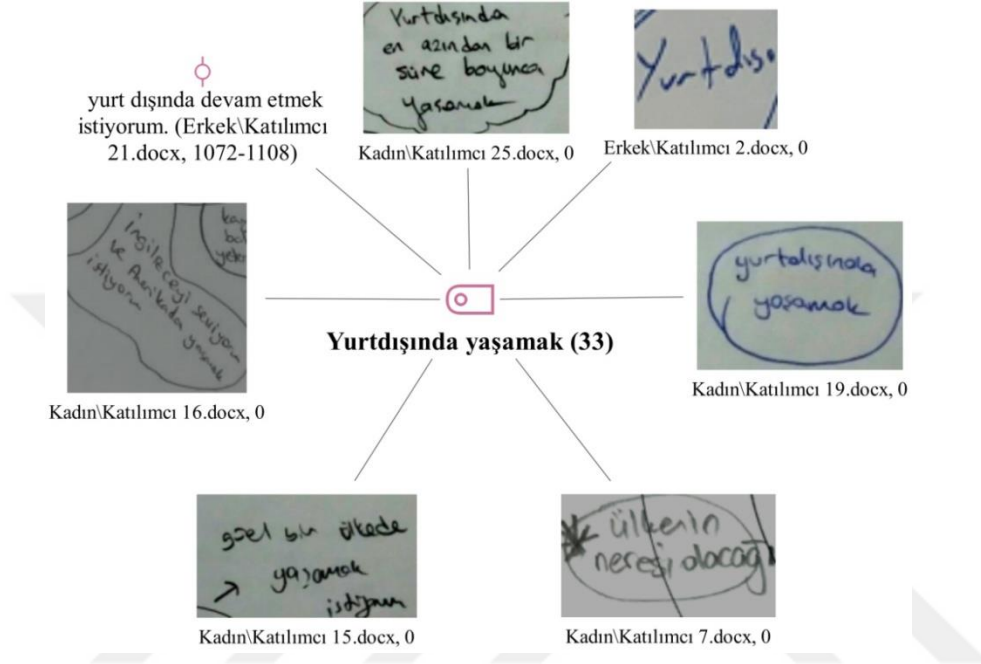
Şekil 29. Beklenilen yaşam tarzı kodu ve alt kodlarına ilişkin bilgiler ve katılımcı ifadeleri.

Şekil 29'a göre beklenilen yaşam tarzı kodunun en fazla ifade edilen alt kodu gelecekteki sosyoekonomik durum beklentilerini içeren maddi kazançtır. Sonrasında çalışma ortamı beklentilerini ifade eden iş ortamı ve refah seviyesi beklentilerini ifade eden rahat bir yaşam alt kodu bulunmaktadır. Yoğun bir yaşam ve özgürlük ise katılımcıların yaşamlarından beklentilerini anlatan alt kodken, sosyal çevre beklentilerini ifade eden bulunulmak istenen çevre alt kodu bulunmaktadır.

4.4.4.2. Yurtdışında Yaşamak

Bireylerin gelecekte başka bir ülkede yaşamak istemesini ifade eden yurtdışında yaşamak bireyler tarafından ikinci en çok ifade edilen gelecek zaman kodudur. Katılımcılar çeşitli sebeplerle yurtdışında yaşamak istediklerini ifade etmişlerdir. Yurtdışında yaşamak alt

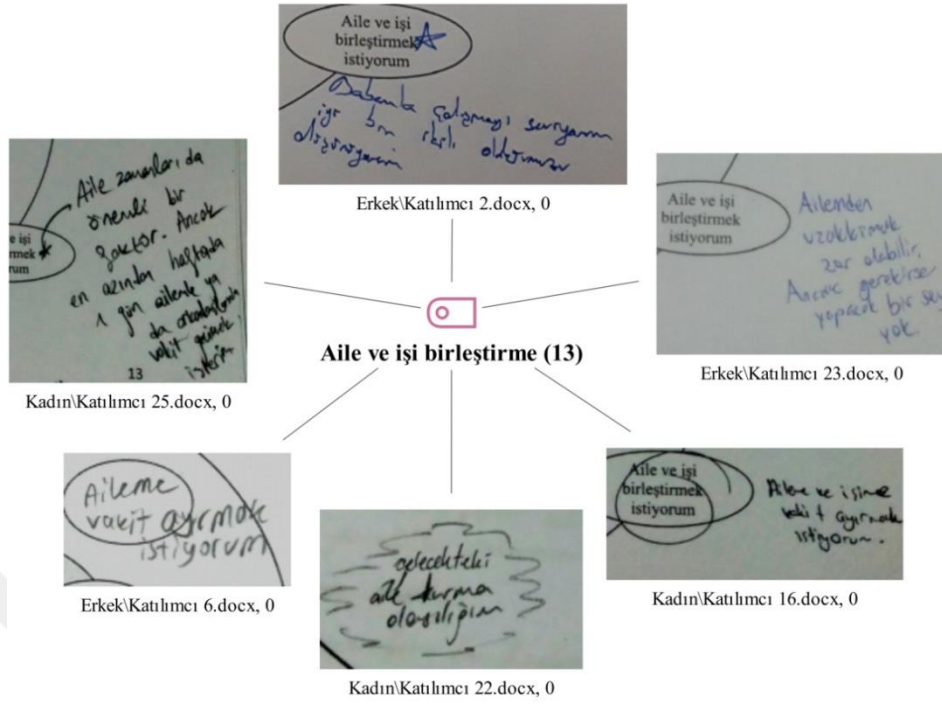
kodu katılımcılar tarafından çevresel-toplumsal sistem alt kodları arasında yer alan yurtdışında çalışmak alt koduyla bağlantılı şekilde ele alınmıştır.



Şekil 30. Yurtdışında yaşamak alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

4.4.4.3. Aile Ve İşi Birleştirme

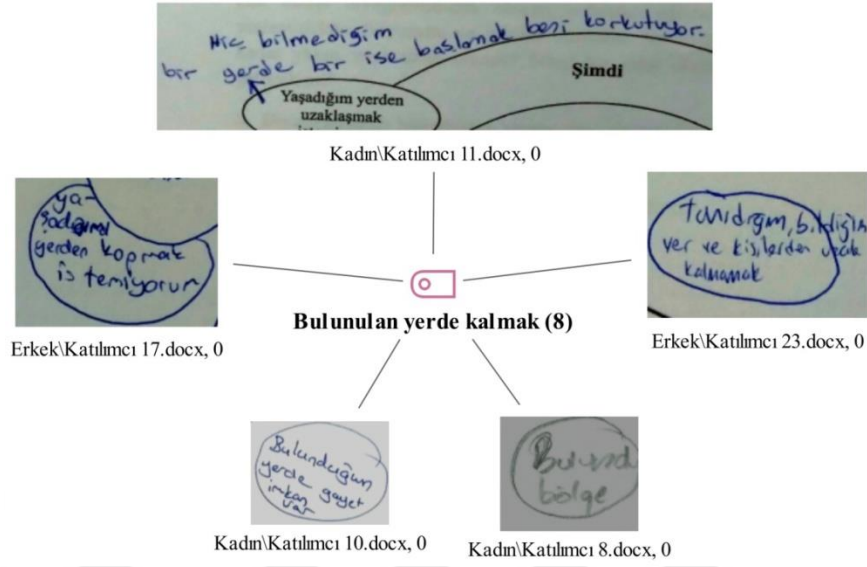
Bireylerin aile ve kariyer yaşantılarını yürütme şeklini ifade etmektedir. Aile ve işi birleştirme alt kodunda katılımcıların aile yaşantılarına yeterince vakit ayırmak istemeleri ve ailelerinden uzak olma durumlarını anlatan ifadeler yer alırken aileleriyle birlikte ortak bir işte çalışmak gibi yanıtlar da yer almıştır. Şekil 31 'de aile ve işi birleştirme alt koduna ait katılımcı ifadeleri yer almaktadır.



Şekil 31. Aile ve işi birleştirme alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

4.4.4.4. Bulunulan Yerde Kalmak

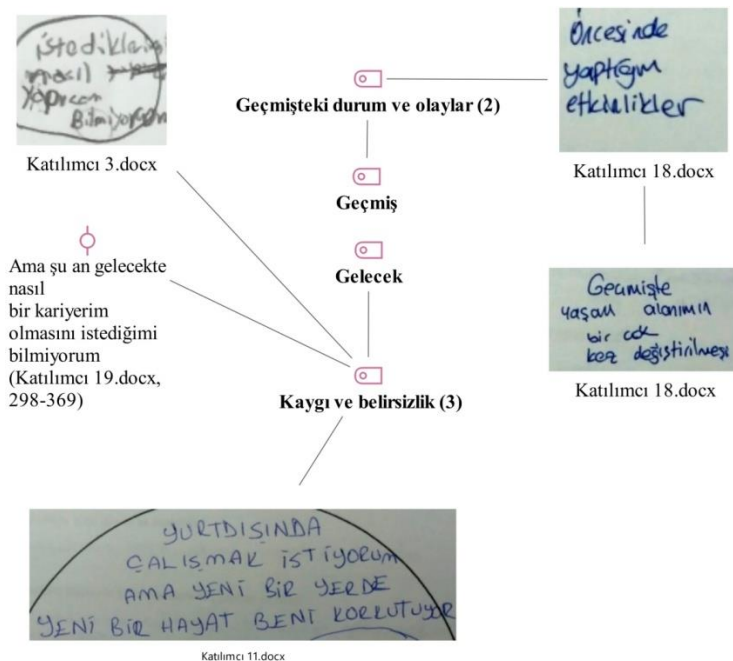
Bireylerin gelecekte bulundukları yerden ayrılmak ile ilgili düşüncelerini ifade etmektedir. Katılımcılar bulunulan yerde kalmak alt temasıyla ilgili olarak başka bir yerde yaşamaya başlamakla ilgili kaygılarını, bulundukları yerdeki imkanların kendileri için yeterli olduğunu, etrafındaki insanlardan ve yaşadıkları yerden ayrılmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların bulunulan yerde kalmak alt temasıyla ilgili ifadeleri Şekil 32’ de yer almaktadır.



Şekil 32. Bulunulan yerde kalmak alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

4.4.4.5. Geçmişteki Durum Ve Olaylar - Kaygı Ve Belirsizlik

Bireylerin geçmişteki yaşantıları ve deneyimlerini ifade eden geçmişteki durum ve olaylar alt teması ve bireylerin gelecek ile ilgili yaşadıkları belirsizlikleri ve gelecekleriyle ilgili kaygılarını ifade eden kaygı ve belirsizlik teması Şekil 33’de gösterilmektedir. Bireyler amaçlarını gerçekleştirme ve kariyer kararı konularında kaygı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Geçmişteki durum ve olaylar alt temasında ise geçmiş etkinlikler ve geçmişteki yer değişiklikleri vurgulanmıştır.



Şekil 33. Geçmişteki durum ve olaylar alt teması ve kaygı ve belirsizlik alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri.

4.5. Eylem Planı

Bu bölümde “Özel yetenekli ergenlerin KES uygulandıktan sonraki kariyer düşünceleri nelerdir?” araştırma sorusuna ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcıların kendi KES şemalarıyla ilgili düşünceleri ve bundan sonraki atacakları adımlarla ilgili bulguları içermektedir. Bu nedenle bu bölüm KES şeması ve eylem planı şeklinde iki alt başlık halinde ele alınacaktır. KES şeması başlığında katılımcıların kendi şemalarına baktıklarında kendileri için en önemli ve en önemsiz gördükleri etkiler, kendi KES şemalarıyla ilgili hislerine ilişkin bulgulara yer verilecektir. Eylem planı başlığında ise katılımcıların KES şemasını paylaşmayı düşündüğü kişiler, bilgi kaynakları, öğrenmek istedikleri bilgiler ve atacakları adımlar ile ilgili bulgular bulunacaktır.

4.5.1. KES Şeması

Katılımcılar sistem etkilerinden kendi kariyer gelişimlerinde etkili olduğunu düşündüğü etkileri belirledikten ve kendi KES şemalarını tamamladıktan sonra KES şeması üzerinde düşünmüşlerdir. Bu başlıkta katılımcılar için en önemli olan etkiler, en önemsiz olan etkiler ve kendi KES şemaları hakkındaki hislerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.5.1.1. En Önemli Etkiler

Katılımcılar KES şemalarını tamamladıktan sonra kendileri için en önemli olan etkileri belirtmişlerdir. Tablo 7’de katılımcıların kendi şemalarında en önemli gördükleri etkilere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 7

En önemli etkiler

Temalar-Alt temalar	Bölümler f	%
Bireysel Sistem Etkileri	43	55,84
İlgi	18	41,86
Yetenek	7	16,28
Mutlu olmak	5	11,63
Amaç/istek	5	11,63

	Değer	3	6,98
	Sağlık	2	4,65
	Kendi düşüncesi	2	4,65
Sosyal Sistem Etkileri		19	24,64
	Aile	15	78,95
	Arkadaş	2	10,53
	Başka biri/Evcil hayvan	2	10,53
Çevresel-Toplumsal Sistem Etkileri		15	19,48
	Maddi kazanç	9	60,00
	İyi iş ortamı	2	13,33
	Sınav	2	13,33
	Yaşam tarzı	1	6,67
	İstihdam	1	6,67

*Tablo 7'*ye bakıldığında katılımcıların en önemli etki ifadelerinde bireysel sistem etkilerinin diğer sistem etkilerine göre öne çıktığı görülmektedir. Bireysel sistem etkileri arasında yer alan ilginin diğer etkilere göre daha çok ifade edildiği görülmektedir. Bu bulgu bireysel sistem temasında verilen bulgularla da tutarlıdır. Katılımcılar en önemli etki olarak ikinci sırada sosyal sistem etkilerinden aile etkisini ifade etmiştir. Sonrasında çevresel-toplumsal sistem etkilerinden maddi kazanç yer almaktadır. Katılımcıların verdikleri cevaplar sonucunda diğer en önemli gördükleri etkiler sırasıyla bireysel sistemden yetenek, mutlu olmak, amaç/istek, değer, sağlık, kendi düşüncesi; sosyal sistemden arkadaş, başka biri/evcil hayvan; çevresel toplumdan sistemden iyi iş ortamı, sınav, yaşam tarzı ve istihdam yer almaktadır.

4.5.1.2. En Az Önemli Etkiler

Katılımcılar kendileri için en az önemli olarak gördükleri etkileri belirtmişlerdir. *Tablo 8'*de katılımcıların en az etkili olarak gördüğü etkiler hakkında bilgiler yer almaktadır.

Tablo 8

En az önemli etkiler

Temalar-Alt temalar	Bölümler f	%
---------------------	---------------	---

Bireysel Sistem Etkileri	9	37,50
Maddi kazanç	3	33,33
Statü	2	22,22
İlgi	1	11,11
Fiziksel özellikler	1	11,11
Cinsiyet	1	11,11
Sosyal Sistem Etkileri	11	45,83
Diğerlerinin fikri/Eleştiriler	5	45,45
Arkadaş	3	27,27
Öğretmen	1	9,09
Ailenin istekleri	1	9,09
Aile kurmak	1	9,09
Çevresel-Toplumsal Sistem Etkileri	4	16,67
Bulunulan yer	3	75,00
Ulaşım	1	25,00

Tablo 8'e bakıldığında katılımcılar sosyal sistem etkilerinin diğer sistemlere göre daha az önemli olduğunu belirtmektedir. Katılımcılara göre en az önemli olan etki diğerlerinin fikri/eleştiriler olduğu görülmektedir. Sonrasında sırasıyla sosyal sistemden arkadaş, bireysel sistem etkilerinden etkilerinden maddi kazanç, çevresel toplumsal sistem etkilerinden bulunulan yer yer almaktadır. Daha az belirtilen diğer etkiler ise statü, ilgi, fiziksel özellikler, cinsiyet, öğretmen, ailenin istekleri, aile kurmak ve ulaşımıdır. Katılımcılar en az önemli olan etkiler için en önemli etkilere göre daha az düşünce ifade etmişlerdir.

4.5.1.3. KES Şeması Hakkındaki Duygular

Katılımcılar KES şemalarını tamamlayıp kendileri için önemli olan etkileri yerleştirdikten sonra şemalarının geneli hakkındaki duygularını ifade etmişlerdir. Katılımcıların kariyerlerini etkilediklerini düşündükleri etkilere karşı duyguları *Tablo 9*'da yer verilmiştir.

Tablo 9

KES şeması hakkındaki duygular

KES Şeması Hakkındaki Duygular	f	%
Olumlu Duygular	13	52,00

Olumsuz Duygular	9	36,00
Karışık Duygular	3	12,00
TOPLAM	25	100,00

Katılımcıların kendi KES şemaları hakkında en fazla yer alan duygular arasında olumlu duygular yer almaktadır. Olumlu duygularını kararlılık, net olma, mutlu olma, gibi sebeplerle ifade etmişlerdir.

KES şemalarıyla ilgili olumsuz duyguları olan katılımcıların ifadelerinde kaygı ve belirsizlik alt temasının ön plana çıktığı görülmektedir. Katılımcılar geleceklerinin zor olduğunu, çevresel faktörler tarafından ele geçirilmiş hissettiklerini ifade etmektedir.

Katılımcılar tarafından en az ifade edilen duygu karışık duygular olarak bulunmuştur. Karışık duygular pek çok hissin bir arada bulunduğu durumlarda belirtilmektedir. Katılımcılar karışık duygularını garip ve karışık şeklinde ifade etmektedir.

4.5.1. Eylem Planı

Bu başlıkta katılımcıların KES'i tamamladıktan sonra atmayı planladıkları adımlarla ilgili bulgular yer almaktadır. Bulgular arasında KES şemaları hakkında kime danışacakları, atacakları adımlar, öğrenmek istedikleri bilgiler, kariyer gelişimleri için öğrenmek istedikleri bilgiler ve bilgi kaynakları bulunmaktadır.

Tablo 10

KES şeması hakkında konuşmak istenilen kişiler

Kişiler	Bölümler f	%
Aile	15	57,69
Kendisi	5	19,23
Öğretmen	3	11,54
Tecrübeli kişiler	1	3,85
Arkadaş	1	3,85
P. danışman	1	3,85

Tablo 10'da katılımcıların KES şemalarını konuşmak ve danışmak istedikleri kişilere ilişkin bilgiler yer almaktadır. Katılımcılar en çok ailelileri ile konuşmak istediklerini belirtmektedirler. Diğer katılımcılar kendilerinin düşüneceklerini, öğretmenleriyle paylaşacaklarını ifade ederken birer katılımcı da tecrübeli kimseler, arkadaşları ve okul psikolojik danışmanlarıyla konuşacaklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar aileleriyle konuşma isteklerini kendilerinin onları en iyi şekilde anlayacağını düşündükleri, yeni düşünceleri hakkında bilgilendirmek istedikleri, kariyerlerini etkileyen etkileri söyleyip onlar için en iyi mesleği seçmede yardımcı olacaklarını düşündükleri ve istedikleri mesleği yapmak istediklerini söyleyecekleri şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 11

Atacakları adımlar

Atacakları adımlar	Bölümler f	%
Ders/yetenek ve ilgi alanlarında kendini geliştirmek	10	33,33
Bir okulu kazanmak	6	20,00
İstenen kariyer hakkında çalışma yapmak	5	16,67
Meslek düşünme	4	13,33
Amaç ve hayalleri belirlemek	3	10,00
Sorun olarak görülen bir durumu çözmek/çalışmak	2	6,67

Katılımcılar kariyerlerini etkileyen etkileri KES şemasında gösterdikten sonra atmak istedikleri adımları belirtmişlerdir. Katılımcıların atmak istedikleri adımlarla ilgili ifadeleri *Tablo 11*'de yer almaktadır. *Tablo 11*'e göre katılımcılar ilgi ve yetenek alanlarında kendini geliştirip istedikleri alanlarda ders almayı düşünmektedir. Bazı katılımcılar atmak istedikleri adımın gitmek istedikleri okulu kazanmak olduğunu ifade ederken bazı katılımcılar ise istedikleri kariyer için çalışmalar yapmayı düşünmektedir. Ayrıca katılımcılar meslek düşüneceklerini, amaç ve hayallerini belirleyeceklerini ve kariyer gelişimlerini engellediğini düşündükleri bir durumu çözeceklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 12

Öğrenecekleri bilgiler

Öğrenecekleri bilgiler	Bölümler f	%
Mesleki bilgiler	10	40,00
Okul/kurs	7	28,00
Yeni bir dil	3	12,00
Yurt dışına gitmek	2	8,00
Bir ders veya konu	1	4,00
Sınav	1	4,00
Kariyer becerileri	1	4,00

Tablo 12 katılımcıların kariyer gelişimleriyle ilgili öğrenmek istedikleri bilgileri içermektedir. Katılımcıların cevaplarından en fazla mesleki bilgileri öğrenmek istedikleri görülmektedir. Katılımcıların ayrıca gitmek istedikleri okul ve kurslarla ilgili bilgileri öğrenmek istediklerini ifade etmektedir. Diğer ifadelerde yeni bir dil öğrenmek istedikleri, yurt dışına gitmek için nasıl bir yol izlemeleri gerektiği ile ilgili bilgileri, kendilerini geliştirmek istedikleri bir ders veya alan ile ilgili bilgiler, girecekleri sınavlar ile ilgili bilgileri ve kariyer becerilerini öğrenmek istedikleri bulunmaktadır.

Tablo 13

Bilgi kaynakları

Bilgi kaynakları	Bölümler f	%
İnternet	21	38,89
Tecrübeli kişiler	10	18,52
Aile	8	14,81
Öğretmen	8	14,81
Kitap	4	7,41
P.Danışman	2	3,70
Gazete	1	1,85

Katılımcıların kariyer gelişimlerinde öğrenmek istedikleri bilgiler için hangi bilgi kaynaklarını kullanacağı ile ilgili bilgiler *Tablo 13'* de yer almaktadır. Buna göre katılımcılar

en çok internet yanıtını vermiştir. Katılımcılar tecrübeli kişilerden, ailelerinden ve öğretmenlerinden bilgi alabileceğini belirtmiştir. Ayrıca kitap, okul psikolojik danışmanı ve gazeteler de katılımcıların bilgi alabileceği kaynaklar arasında olduğu ifade edilmiştir.

Sonuç olarak özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerinde pek çok faktör yer almaktadır. Araştırmanın bulgularını özetlemek gerekirse özel yetenekli ergenlerin geçmişte eğitim etkinliklerinin dışında en fazla sosyal-sportif faaliyetlerle ilgilendiği ve bununla bağlantılı olarak geçmişteki en fazla sosyal-sportif faaliyetlerde kariyer kararı verdikleri bulumıştır. Özel yetenekli ergenler kariyer kararlarını verirken kendini tanıma ve iş/meslek bilgisini dikkate aldıklarını vurgulamışlardır. Kariyer kararları verirken ise en fazla ailelerine danıştıkları görülmektedir. Özel yetenekli ergenlerin yaşam rolleri arasında ise en fazla kurs/kulüp üyesi yer almaktadır. Özel yetenekli ergenlerin gelecekte vermeleri gereken kariyer kararlarına bakıldığında ise alan/ders seçimi ve okul seçimi konularının en fazla vurgulandığı görülmektedir. Meslek seçimlerinde ise en fazla endüstri ve mühendislik teknolojilerine ilişkin meslekleri tercih ettikleri görülmüştür.

Özel yetenekli ergenlerin sistem etkilerine bakıldığında ise bireysel sistem etkilerinin sosyal sistem, çevresel-toplumsal sistem ve zaman etkilerine göre daha fazla vurgulandığı görülmektedir. Bireysel sistem etkilerinden ise en fazla ilgi, değer ve yetenek etkileri vurgulanmıştır. Sosyal sistemde ise özel yetenekli ergenler en fazla aile etkisini vurgulamıştır. Çevresel-toplumsal sistemde ise yurt dışında çalışma fırsatı, konum ve fırsatlar ve istihdam durumu etkileri en fazla ifade edilen alt temalar olarak bulunmuştur. Zaman etkileri arasında ise gelecekle ilgili olan etkiler en fazla ifade edilirken şimdiki zamanda düşünülen etkiler ise hiç ifade edilmemiştir. Gelecek zaman etkilerinden ise en fazla beklenen yaşam tarzı ve yurt dışında yaşamak etkisi ön plana çıkmaktadır.

Özel yetenekli ergenlerin KES uygulandıktan sonraki görüşlerinde ise en önemli etkilerin bireysel sistem etkilerinden ilgi, sosyal sistem etkilerinden aile, çevresel-toplumsal sistem etkilerinden ise maddi kazanç olduğu görülmektedir. En az önemli etkiler en önemli etkilere göre daha az vurgulanırken sosyal sistem etkilerinin daha fazla ifade edildiği görülmektedir. Sosyal sistem etkilerinden diğerlerinin fikirleri en fazla vurgulanan en az önemli bulunan etki olarak bulunmuştur. Özel yetenekli ergenler KES şemaları hakkında ise olumlu duygular kadar olumsuz duygulara da sahiptir. Son olarak KES hakkında aileleriyle konuşacaklarını, KES'ten sonra atmak istedikleri adımlar arasında ise en fazla ders/yetenek/ilgi alanında kendilerini geliştireceklerini, en fazla mesleki bilgileri öğrenmek istediklerini ve öğrenmek

istedikleri bilgiler için bilgi kaynağı olarak en fazla internete başvuracaklarını ifade etmişlerdir.



BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bü bölümde özel yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimlerine etki eden faktörleri incelemek amacıyla uygulanan Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES) nitel kariyer değerlendirme aracından elde edilen bulgular tartışılmaktadır. Son olarak araştırma sonuçları ve bunlara ilişkin öneriler sunulmuştur.

5.1. Tartışma

Bu bölümde araştırmanın bulguları değerlendirilmektedir. Elde edilen sonuçlar tartışılırken bulgularla uyumlu olarak geçmişteki kariyer durumları, yaşam rolleri, gelecekteki kariyer kararları, kariyer etkileri ve eylem planı olmak üzere beş bölümde değerlendirme yapılmıştır.

5.1.1. Geçmişteki Kariyer Durumları

Bu bölümde öğrencilerin geçmişteki kariyer durumlarıyla ilgili bulgular tartışılmaktadır. Kariyer gelişiminin yaşam boyu devam eden bir süreç olması (McMahon ve Watson, 2012) bireyler için geçmiş, şimdi ve gelecek zamanın da etkisine dikkat çekmektedir. SKY’da geçmişteki etkinliklerin şimdiki zamana; şimdiki zamanın ise ve geleceğe olan etkisine vurgu yapılmaktadır. (McMahon ve ark., 2005). Buna bağlı olarak özel yetenekli ergenlerin kariyerlerini etkileyen faktörleri incelerken geçmiş ve şimdiki yaşantılarını, gelecek planlarını göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Katılımcılar geçmiş etkinliklerinde en fazla sosyal-sportif faaliyetlerde yer aldıklarını belirtmişlerdir. Yani katılımcılar yetenek alanları ve akademik faaliyetleri dışında kalan sosyal-sportif faaliyetlerle ilgilenmektedir. Sosyal-sportif faaliyetleri arasında çeşitli kurslar, spor dalları, müzik etkinlikleri gibi pek çok alan yer almaktadır. Gür ve ark. (2012) yaptığı çalışmaya göre normal gelişim gösteren ergenlerin okul dışı aktiviteleri arasında en fazla televizyon izleme, dergi/kitap okuma ve sosyal medyada vakit geçirme olarak ortaya konulmuştur. Araştırmada ise neredeyse her katılımcının bir okul dışı sosyal-sportif faaliyet içinde olduğu görülmektedir. Bu açıdan özel yetenekli ergenlerin akranlarına göre daha aktif olduğu düşünülebilmektedir. Alan yazında özel yetenekli bireylerin özellikleri arasında yetenek alanları dışında kendilerini geliştirmeye ve yeni faaliyetler yapmaya yatkın olmaları bir diğer deyişle çok yönlü olmaları vurgulanmaktadır (Greene, 2002). Çok yönlülük faktörü katılımcıların geçmiş etkinlikleri için görülebilmektedir.

Bireylerin geçmişteki yaşantılarını düşünerek gelecekte neler yapabileceğini düşünmesi kariyerlerini yapılandırmalarında önemli bir rol oynamaktadır (Savickas, 2005). Buna göre katılımcılar geçmişte verdikleri kariyer kararlarında geçmişteki etkinliklerine uyumlu olarak sosyal-sportif alanda verdiği görülmektedir. Akademik alanda verdikleri kararlarda ise okul tercihi bulunmaktadır. Bu bulgunun lise tercihi olduğu düşünülmektedir. Katılımcılar ayrıca geçmişte verdikleri kariyer kararlarında kariyer kararı değişikliği yaptıklarını da belirtmektedirler. Özel yetenekli ergenler kariyer kararı verirken yüksek standartlar gibi faktörlerin etkisiyle bazen sağlıksız mükemmeliyetçiliğe kapılabilmekte ve buna bağlı olarak mükemmellik kaygısıyla çok sık kariyer kararı değiştirebilmektedir. Ayrıca diğerlerinin yüksek beklentilerine en çok maruz kalan gruplardan biridir (Schuler, 2000). Verdikleri kariyer kararlarındaki değişikliğin ya da yaşadıkları kararsızlığın bu nedenle gerçekleştiği düşünülmektedir. Çok yönlülük ve farklı alanlara duyulan entellektüel merakın da ayrıca kararlarındaki değişikliğin bir diğer sebebi olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların karar verme stratejileri arasında en sık ifade edilen bulgunun kendini tanıma olduğu görülmektedir. Kendini tanıma alt teması katılımcıların ilgi, yetenek, değer gibi etkileri kariyer kararları verirken göz önünde bulundurduğu durumlarda ifade edilmiştir. Buna bağlı olarak karar verme stratejilerinde bireysel sistem etkilerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca bulgularda katılımcıların pek çoğunun kariyer kararlarının bulunduğu göz önüne alındığında bu grubun kendini tanıma konusunda farkındalıklarının yüksek olduğu da düşünülebilmektedir. İş/meslek bilgisi de katılımcıların en fazla ifade ettiği alt tema olarak görülmektedir. Alkan (2014) da yaptığı çalışmada üniversite tercihi yapmadan önce yapılan bilgilendirme çalışmasının öğrencilerin kariyer kararları üzerinde etkisinin olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak katılımcılar kariyer kararı verirken kendi kişisel özellikleri ve karar vermeleri gereken konu hakkında bilgi toplamakta ve buna bağlı olarak kariyer kararlarını vermektedir. Bu sonuç bu grubun alanyazında vurgulanan kendilerine ve çevrelerine karşı farkındalıklarının yüksek olduğu kanısıyla uygun gözükmektedir.

Kariyer kararı verirken katılımcıların yardım aldıkları kişiler arasında en fazla ifade edilen aile ve öğretmenler olduğu görülmektedir. Jung ve Young (2018) yaptıkları araştırmada özel yetenekli öğrencilerin aile görüşlerinin kariyer kararları üzerinde etkileyici olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar aile ve öğretmenlerin yanında arkadaşlarının da önemli olduğunu belirtmişlerdir. Psikolojik danışmanların ise hiç ifade edilmediği görülmektedir. Psikolojik danışman yeterliklerine göre psikolojik danışmanların farklı grupların gelişimsel ve kariyer özelliklerine uygun bilgi ve becerilere sahip olması ve bu gruplara yönelik uygulama

yapması beklenmektedir (Yeşilyaprak, 2020). Ancak katılımcılar tarafından psikolojik danışmanların ifade edilmemesi bu bireylerin okul ve kurum psikolojik danışmanları tarafından yeterince desteklenmediğini düşündürmektedir.

5.1.2. Yaşam Roller

Super (1980) bireylerin çalışan rolünün dışında yaşamda sahip olduğu pek çok rolünün bulunduğunu ve bu rollerin bireylerin kariyer gelişimlerinde etkili olduğunu ortaya atmıştır. Örneğin, çalışan rolünün dışında eş rolü bazı bireyler için kariyer etkilerinde mesai saatinin daha önemli olmasına neden olabilmektedir. Araştırma bulgularında ise katılımcıların yaşam rolleri arasında en çok ifade edilen katılımcıların yapmış oldukları geçmiş etkinlikleriyle uyumlu olarak kurs/kulüp üyesi ve sporcu rolleri öne çıkmıştır. Gür ve ark. (2012) yaptığı çalışmada normal ergenlerin sosyal-sportif faaliyetlere televizyon izlemek gibi etkinliklerden daha az yer aldığı ifade edilmektedir. Bu açıdan özel yetenekli ergenlerin akranlarına göre daha fazla yaşam rolünün bulunduğu düşünülebilmektedir. Bu durumun özel yeteneklilik durumundan dolayı bu ergenlerin sosyal-sportif faaliyetlere katılımının daha fazla desteklenmiş olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Ancak alanyazına bakıldığında özel yetenekli ergenlerin yaşam rollerini ve yaşam rolleri arasındaki etkileşimi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.1.3. Gelecekteki Kariyer Kararları

Katılımcıların gelecekte vermeleri gereken kariyer kararlarını sorgulayan görüşme sorusuna ilişkin bulgularda en fazla ifade edilen kariyer kararlarının alan/ders seçimi, okul seçimi ve meslek seçimi olduğu görülmektedir. Super'ın ve Ginzberg ve arkadaşlarının kariyer gelişim dönemlerine göre de kendi ilgi yetenek ve değerlerinin ve buna bağlı olarak verecekleri mesleki kararların farkında olmaları özel yetenekli ergenlerin içinde bulundukları dönemin özelliklerini taşıdığını göstermektedir. Başka bir deyişle özel yetenekli ergenler yerine getirmeleri beklenen kariyer gelişimi görevlerini yerine getirdikleri söylenebilmekte ve bununla birlikte mesleki olgunluk düzeylerinin yüksek olduğu düşünülebilmektedir.

Katılımcıların gelecekte seçmeyi düşündükleri meslek alanları arasında en fazla endüstri ve mühendislik teknolojisi ve hukuk, eğitim-öğretim, kamu yönetimi, sosyal hizmetler gibi alanları kapsayan insan hizmetleri yer almaktadır. Ogurlu, Kaya ve Hizli (2015) da yaptıkları çalışmada öğrencilerin %76'sının mühendislik alanlarını tercih etmek istediğini belirtmiştir. Katılımcıların BİLSEM'deki yetenek alanları dağılımları arasında genel yetenek

ön plana çıkmakta ve bu bulgu öğrencilerin yetenek alanı dağılımlarına uyumlu görünmektedir. Aynı zamanda katılımcıların en fazla ifade ettiği kariyer etkilerinden olan ilgi ve yetenek olması ve gelecekte seçmek istedikleri mesleklerin ilgi ve yeteneklerine uyumlu olması araştırmanın bulguları arasındaki tutarlılığı göstermektedir. Katılımcılardan bir çoğu gelecekte çalışmak istediği alan ya da meslek seçimi konusunda düşünceleri hatta kararları bulursa da katılımcılardan %21.7'si (5 katılımcı) kararsız olduğunu belirtmiştir. Duru (2019) ise yaptığı araştırmada fen lisesinde öğrenim gören öğrencilerin seçeneklerin fazla olması nedeniyle daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadığını belirtmektedir. Buna bağlı olarak özel yetenekli ergenlerin kariyer seçeneklerinin fazla olması kariyer kararsızlığı yaşayan katılımcıların kararsızlığının nedeni olduğu düşünülmektedir.

5.1.4. Kariyer Etkileri

Bu bölümde özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerini etkileyen faktörlere ilişkin bulgular değerlendirilecektir. Araştırmanın bulgularına göre bireysel sistem, sosyal sistem, çevresel-toplumsal sistem ve zaman temaları ve bu temalara bağlı alt temalar bulunmaktadır.

5.1.4.1. Bireysel Sistem

Bireysel sistem bireylerin içsel faktörlerini barındıran kariyer etkileridir. Bireysel sistem içinde yaş, cinsiyet, kişilik, yetenek, kültür gibi faktörler yer almaktadır (McMahon, Patton ve Watson, 2003). Araştırmanın bulgularına göre bireysel sistem içinde bireylerin kariyer gelişimlerinde en fazla etkili olduğu ifade edilen etkiler ilgi, değer, yetenek, kişilik ve başa çıkma stratejisi olarak görülmektedir. Araştırmada ise katılımcıların kariyer kararı verirken kullandıkları stratejilerde de kendilerini tanımayı ve kendileri için en önemli etkileri ifade ederken de ilgi etkisini en fazla ifade etmeleri özel yetenekli ergenler için bireysel sistem etkilerinin ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. İlgi, yetenek, değer ve kişilik gibi öz farkındalık gerektiren faktörlerin en önemli etkiler olarak belirtilmesi ve buna bağlı olarak kariyer kararlarını vermiş olmaları bu bireylerin üst düzey bilişsel özelliklerini kullanma becerileriyle ilgili olduğu düşünülmektedir.

Bireysel sistem içinde katılımcıların en fazla ifade ettiği etkilerden bir diğeri de değerlerdir. Brown'ın Değerler Temelli Kariyer Gelişimi Kuramına (2003) göre değerler motivasyonel süreçlerle ve mesleki doyumla ilişkilendirilmektedir. Katılımcılar mesleki değerlerine bakıldığında maddi kazanç, yardım etmek, insanlığa katkı sağlamak olduğunu görülmektedir. Bu durum alanyazında özel yetenekli bireyler duyarlılığı yüksek ve toplumsal

olaylara karşı hassasiyet gösterme eğiliminde olmasıyla açıklanmaktadır (Silverman, 1983). Buna göre özel yetenekli bireylerin motivasyon kaynakları ve mesleki doyumlarının diğer insanlara karşı olan duyarlılıklarıyla bağlantılı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca maddi kazancın kendileri için önemli olmasının gelecek kaygısı ve istedikleri yaşam tarzına ulaşma arzusundan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Özel yetenekli öğrenciler kariyer gelişimini etkileyen etkiler arasında kariyer gelişimi denilince ilk olarak akla gelemeyebilen ve literatürde de vurgu yapılmayan kavramlara da değinmiştir. Örneğin, başa çıkma stratejisi, sağlık, cinsiyet, kültür gibi faktörlerin de kariyer gelişimlerinde etkili olduklarını ifade etmeleri bu bireylerin yüksek farkındalıklarından kaynaklanabileceği gibi, KES'in yansıtıcı yapısından dolayı farkındalık kazanmalarına yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Dillon'da (2011) özel yetenekli ergenlerle yaptığı çalışmada yazma yoluyla yapılan yansıtıcı etkinliğin özel yetenekli ergenlerin kendilerini tanımlarına yardımcı olduğunu belirtmiştir.

5.1.4.2. Sosyal Sistem

Bireyler çevrelerinden bağımsız bir şekilde hayatlarını sürdürmemekte ve sürekli çevrelerinden etkilenmekte ve çevrelerini etkilemektedir. Sosyal sistem de bireylerin etkileşimde bulunduğu kişiler ve ortamları içeren sosyal faktörleri kapsamaktadır (McMahon, Patton ve Watson, 2003). Araştırmanın bulgularında katılımcıların aile, öğretmen, ünlü birisi, arkadaş ve medya etkilerini en fazla ifade ettiği görülmektedir.

Bireylerin ilk etkileşimde bulundukları yer olan aile özel yetenekli ergenler için de büyük önem taşımaktadır. Ailenin fikri ve ailenin isteği alt kodlarına bakıldığında katılımcılar tarafından diğer alt kodlara göre daha fazla ifade edildiği görülmektedir. Başka bir deyişle katılımcılar ailelerinin fikir ve isteklerini önemsediklerini ifade etmektedir. Bu durum Jung ve Young'un (2018) ve Ozcan'ın (2017) yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla da uyumlu görünmektedir. Aile küçük yaşlardan itibaren bireyler için bir rol model örneği haline gelebilmektedir (Savikas, 2002). Aile alt teması içinde ailenin etkisi alt koduna bakıldığında katılımcıların aile üyelerini kendileri için rol model olarak gördüğü görülmektedir. Başarı ve amaçta etkili olan başarılı kimlik statüsünde (Oral, 2012) ise aile etkisinin belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Sosyal sistemde dikkat çeken bir diğer fazla ifade edilen etkinin ise ünlü birisi olduğu görülmektedir. Ünlü birisi alt temasında katılımcıların örnek aldığı kişilerin kariyer gelişimlerinde önemli olduğu ifade edilmektedir. Alanyazında özellikle özel yetenekli

kadınlar için kadın rol modellerin bu bireylerin toplumsal cinsiyet önyargılarını kırmak için önemli olabileceği belirtilmektedir (Fox, Tobin ve Brody, 1981; Pleiss ve Feldhusen, 1995). Özellikle STEM alanlarında meslek tercihi yapan ve cinsiyet etkisinin kendisi için önemli olduğunu belirten kız katılımcılar da bu kanıyı destekleyen nitelikte cevaplar vermişlerdir. Bunun dışında Bandura'ın Sosyal Öğrenme Kuramına (1977) göre de çocukların ve ergenlerin ilgi duyduğu alanlardaki rol modellerin de başarılı olmalarında yararlı olduğu belirtilmektedir. Buna bağlı olarak katılımcıların belitmiş olduğu ünlü kişiler de bir meslek alanında önemli bir kişi, iş adamı, bilim adamı gibi kimselerdir. Medyanın ve internetin de etkisiyle özel yetenekli ergenler kişisel olarak tanımadıkları ünlü kişileri rol model olarak alabildikleri düşünülmektedir. Katılımcıların ifadelerinde ayrıca medya üzerinden çeşitli meslek ve çalışma alanları ile ilgili bilgi edindikleri de görülmektedir.

Bir diğer ifade edilen etkinin arkadaş olduğu görülmektedir. Alanyazında özel yetenekli ergenlerin kendini akranlarından farklı hissettiği ve özel yetenekliliğin potansiyel bir zorluk olarak görüldüğü ifade edilmektedir (Coleman ve Cross, 1988; Swiatek, 2001). Ergenlik dönemi gibi akran ilişkilerinin önemli olduğu bir dönemde (Siyez, 2016) arkadaş etkisinin pek çok etkiden daha az ifade edilmesi bu kanı ile tutarlılık göstermektedir. Katılımcıların bulgularda pek çok etkinliğe katıldığı görülmektedir. Ancak bu durumun da katılımcıların akranları ile sosyalleşmesinin fazla olduğu anlamına gelmediği düşünülmektedir. Alanyazında ayrıca özel yetenekli öğrencilerin akranlarına göre sosyometrik statüleri arasında farklılık olmadığı (Akkan, 2012) ve akranlarına göre sosyometrik statünün daha yüksek olduğu (Akpolat, Sakallı Demirok ve Seven, 2017) sonuçları da bulunmaktadır.

5.1.4.3. Çevresel-Toplumsal Sistem

Bireylerin içinde bulundukları toplumu ve çevreyi ifade eden ve bulunulan ülke, istihdam durumları, sosyo-ekonomik statü, politika gibi faktörleri içeren sistemdir. Araştırma bulgularına göre katılımcılar en fazla yurt dışında çalışma fırsatı, konum ve fırsatlar, istihdam durumu, maddi destek ve maliyet faktörlerini ifade etmişlerdir. Bulunulan bölge alt teması maliyet alt temasına göre daha fazla katılımcı tarafından ifade edilse de maliyet alt teması katılımcılar tarafından daha fazla vurgulanmıştır.

Katılımcılar tarafından en fazla belirtilen yurt dışında çalışma fırsatı alt temasıdır. Katılımcıların ifadelerine göre yurt dışında bulunan istihdam, eğitim ve fırsat olanakları katılımcıların yurt dışında çalışmak istemesinin sebebi olarak belirtilmiştir. Yurt dışına çalışma fırsatı alt teması ile konum ve fırsatlar ve istihdam durumu alt temaları birbirleriyle bağlantılı görünmektedir. İş piyasasındaki değişiklikler, küreselleşme, medya gibi faktörler

bireylerin kariyerlerini sürdürmek için farklı ülkeleri tercih etmelerine sebep olabilmektedir (Grubb, 2004). İş arama ve bilgiye erişim konusundaki kolaylık da bu durumu hızlandırabilmekte (Patton ve McMahon, 2014) ve bulunulan bölgedeki yetersiz olanaklar özel yetenekli bireyler gibi yüksek potansiyelli bir grubun başka ülkelerde fırsat aramasına yol açabilmektedir. Bu açıdan sosyal sistem etkilerinden medyanın çevresel-toplumsal sistem üzerindeki etkisinin de olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların en fazla vurguladığı alt temalar arasında maddi destek ve maliyet bulunmaktadır. Bu alt temalar bireylerin eğitim olanaklarına maddi açıdan erişme ve eğitim ücretlerini kapsamaktadır. Katılımcılar ifadelerinde özellikle yüksek öğrenim için burs fırsatının olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca yurt dışında eğitim ve istihdam amacıyla bulunmak için de maddi desteğe ihtiyaçları olduğunu ifade etmişlerdir. Maddi desteğin bir diğer boyutu ailenin sosyo-ekonomik durumu olarak görülmektedir. Bireylerin çevresindeki fırsatlar ve içinde bulundukları sosyo-ekonomik durum kariyer örüntülerinde etkili olan faktörlerdendir (Savickas, 2002, 2005).

Japonya’da KES’in uygulanan Japon versiyonunda (Sakamoto, 2020), ergenlerin üniversite öğrencisi olmalarına rağmen Türk versiyonunun aksine bireysel sistem etkilerinin farkındalığının en fazla olduğu sosyal sistem ve çevresel-toplumsal sistem etkilerinin farkındalığının çok az olduğu bulunmuştur. Türk öğrencilerin farkındalık seviyelerinin yüksek olmasının nedeninin özel yetenekli olmalarının yanında Türkiye’nin sosyal ve çevresel-toplumsal sistem bağlamlarının ülke gündeminde fazla yer edinmesi ve bu tür konulara maruz kalma oranının fazla olması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Başka bir bakış açısına göre ise Türk öğrencilerin kariyer kararları üzerinde çevresel-toplumsal sistem etkilerinin daha fazla etkili olması ve buna bağlı olarak kariyer denetim odağının dış denetimli olabileceği düşünülmektedir.

5.1.1.4. Zaman

Kariyer kararı vermek gelecek zaman ile ilgili bir durum olsa da kariyer gelişimi geçmiş zamandan ve şimdiki zamanın etkileşiminden etkilenmektedir (Patton ve McMahon, 2014). Araştırmanın bulgularında bireylerin geleceğe daha fazla odaklandığı görülmektedir. Buna bağlı olarak gelecek alt temasında bulunan beklenen yaşam tarzı, yurtdışında yaşamak, aile ve işi birleştirme, bulunulan yerde kalmak, kaygı ve belirsizlik alt kodları katılımcılar tarafından daha fazla vurgulanmıştır.

Katılımcıların gelecek zaman için en fazla bekledikleri yaşam tarzını ifade etmişlerdir. Katılımcıların beklentileri arasında iyi bir maddi kazanç, iş ortamı ve refah seviyesi bulunmaktadır. Bu bulgular katılımcıların mesleki değerlerinden maddi kazanç ile uyumlu görünmektedir. Katılımcıların bir diğer gelecek zaman planları yurt dışında yaşamak olduğu görülmektedir. Bu bulgu yurt dışında çalışma fırsatı alt temasıyla ve dolayısıyla konum ve fırsatlar ve istihdam durumu alt temalarıyla uyumludur.

Katılımcılar gelecek zamanda ailelerine daha fazla vakit ayırmak istediklerini ve ailelerinden uzak kalma durumlarını ifade etmektedir. Bu bulguyla bağlantılı olarak sosyal sistemdeki aile etkisi ile katılımcıların gelecek zaman beklentilerinin etkileşimde olduğu görülmektedir. Aynı şekilde katılımcı ifadelerine göre bulunulan yerde kalmak alt kodunda da sosyal sistemdeki değer verilen kişiler etkileşimde olduğu görülmektedir. Bulunulan yerde kalmak alt kodunda ise diğer faktörler kaygı ve belirsizlik alt koduyla bağlantılı görülmektedir. Başka bir deyişle katılımcılar sevdiklerinden ve bulundukları yerden ayrılmama ve yeni bir yerde yaşamakla ilgili kaygı duymalarını bulundukları yerde kalmak istemeleri olarak ifade etmişlerdir. Ancak katılımcıların yurt dışında yaşamak istemeleri ve aynı zamanda etrafındaki insanlardan ayrılmak istememeleri çelişmektedir.

Zaman temasında katılımcılar şimdiki zamanla ilgili hiçbir şey ifade etmemişlerdir. Bununla birlikte ifadelerinin neredeyse tamamı gelecek zamanla ilgilidir. Başka bir ifadeyle katılımcılar şimdiki zamanı yaşama ve şu anı değerlendirmeyi atlamaktadır. Gestalt Yaklaşımında şimdi ve burada önemli bir yer tutmakta ve bireylerin anı yaşama kavramını gerçekleştirilememesi kaygı ile ilişkili olarak görülmektedir (Avcı, 2016). Ancak katılımcıların kaygı ve belirsizlik alt kodunu az ifade etmesi kendi kaygılarının farkında olmadıklarını düşündürmektedir.

5.1.1. Eylem Planı

Bu bölümde katılımcıların KES şemaları ile ilgili genel değerlendirmelerini içeren bulgular ve katılımcıların KES'ten sonraki adımlarına ilişkin bulgular değerlendirilecektir.

Katılımcılar kendi KES şemalarında en önemli etkileri belirtirken bireysel sistem etkilerini ifade etmişlerdir. Maree (2019) yaptığı araştırmada özel yetenekli bir ergenin kariyer gelişim özelliklerini incelemiş ve gelişme ve öğrenme arzusu, rekabet, içe dönüklük, bağımsızlık gibi temaları ortaya çıkarmıştır. Bu temalar bireysel sistemdeki değer, kişilik özelliği gibi etkileri temsil etmekte ve buna bağlı olarak bu araştırmanın bulgularıyla tutarlı

görülmektedir. Katılımcılar en az önemli etkileri belirtirken ise sosyal sistem etkilerini ifade etmektedir. Katılımcıların toplam ifadelerine bakıldığında ise en önemli etkilerin en önemsiz etkilere göre daha fazla ifade edildiği görülmektedir. Katılımcılar KES şemalarına ilişkin duygularını ifade ederken olumlu duyguları kariyer kararının ve netliğin, olumsuz duyguların ise kaygı ve belirsizlikle ifade ettiği görülmektedir.

Katılımcılar KES'ten sonraki adımlarını ifade ederken KES deneyimlerini paylaşacakları kişileri, atacakları adımları, öğrenmek istedikleri bilgileri ve bilgi kaynaklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar KES deneyimlerini paylaşacakları kişilerin en fazla aile olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgu sosyal sistem etkilerindeki aile bulgularıyla, ve yardım aldıkları kişilerdeki aile vurgusuyla uyumlu görünmektedir. Katılımcıların atacakları adımlara bakıldığında en fazla ifade edilen bulgunun ilgi ve yetenek alanlarında kendilerini geliştirmek ve ders alamakla ilgili olduğu görülmektedir. Bireysel sistem etkilerinde en fazla ifade edilen bulgulardan olan ilgi ve yetenek, katılımcıların atmak istedikleri adımlarda etkili görünmektedir. Katılımcıların öğrenmek istedikleri bilgiler arasında mesleki bilgiler en fazla ifade edilen olarak bulunmaktadır. Katılımcıların karar verme stratejilerindeki iş/meslek bilgisi alt teması ile katılımcıların en fazla öğrenmek istediği bilgi tutarlı görünmektedir. Bu durumda katılımcıların kariyer merakı (Savickas, 2005) yüksek görünmektedir. Ancak başka bir bakış açısıyla katılımcıların mesleki rehberlik hizmetlerine daha fazla ihtiyaç duyduğu sonucu çıkarılabilmektedir. Katılımcılar bilgi kaynaklarının en fazla internet olduğunu belirtmiştir. Sosyal sistem etkilerinden medya katılımcıların bilgi kaynakları üzerinde etkili görünmektedir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada araştırma sonuçlarının genel bir değerlendirilmesi ve ileri araştırmalar için öneriler bulunmaktadır. Özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimlerini etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için nitel bir kariyer değerlendirmesi olan Kariyerimi Etkileyen Sistemler (KES) kullanılarak yapılan bu araştırmada bulgulardan elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Özel yetenekli ergenler gelecekte en fazla alan/ders seçimi, okul seçimi ve meslek seçimi konularında kararlar vereceklerdir. Özel yetenekli ergenler okul dışında en fazla sosyal-sportif faaliyetlerde yer almaktadır. Buna bağlı olarak kurs/kulüp üyesi ve sporcu yaşam rolleri en fazla ifade edilen yaşam rolleridir. Katılımcılar gelecekte endüstri ve mühendislik

teknolojisi ve insan hizmetleri alanlarında meslek seçmeyi düşünmektedir. Geçmişte verdikleri kariyer kararları arasında en fazla ifade edilen olarak sosyal sportif alanlarda kariyer kararları yer almaktadır. Katılımcılar kariyer kararı verirken kendini tanıma ve iş/meslek bilgisini dikkate almaktadır. Karar vermelerine yardımcı olan kişiler arasında ise en fazla aile vurgulanmaktadır.

Özel yetenekli ergenlerin kariyerlerini etkileyen sistemler arasında en fazla bireysel sistem etkileri yer almaktadır. Bireysel sistem etkilerinden ise en fazla ifade edilen etkiler arasında ilgi, değer, yetenek ve kişilik yer almaktadır. Sonrasında sosyal sistem etkileri ve sosyal sistem etkilerinden sırasıyla aile, öğretmen, ünlü birisi, arkadaş ve medya ön plana çıkmaktadır. Çevresel-toplumsal sistem etkileri arasında ise en fazla yurt dışında çalışma fırsatı, konum ve fırsatlar, istihdam durumu, maddi destek ve maliyet faktörleri etkili olarak görülmektedir. Zaman etkileri içinde ise gelecek zaman etkileri katılımcılar arasında etkili görülmektedir. Ayrıca katılımcıların şimdiki zaman ile ilgili hiçbir ifadede bulunmaması da önemli olarak görülmektedir.

Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların KES deneyimlerini aileleriyle paylaşmak istediği, ilgi ve yetenek alanlarında kendilerini geliştirmek istedikleri, mesleki bilgileri öğrenmek istedikleri ve bilgi kaynakları arasında en fazla internetin bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

İleri Araştırmalar için Öneriler

1. Araştırma sonuçlarına bakıldığında aile etkisinin pek çok kategoride etkili olduğu görülmüştür. Buna bağlı olarak özel yetenekli öğrencilerin kariyer kararlarında etkisinin önemli ölçüde görüldüğü aile ile ilgili etkinin hangi açıdan gerçekleştiğine yönelik (ailenin istekleri, ailenin desteği, ailenin düşünceleri vb.) araştırma yapılması önerilmektedir.
2. Özel yetenekli öğrencilerin kaygı düzeyleri konusunda farkındalıklarının sınırlı olduğu düşünülmekte ve bu durumu irdelemek için kariyer kaygı düzeyleri ile ilgili araştırma yapılması önerilmektedir.
3. Özel yetenekli öğrencilerin yaşam rollerini irdeleyen bir çalışmaya alanyazında rastlanmamıştır. Bu nedenle yaşam rollerinin kariyer gelişimindeki rolü ve etkisi ile ilgili araştırma yapılması önerilmektedir.
4. Özel yetenekli ergenleri ailelerinden sonra en fazla öğretmenlerin etkilediği görülmektedir. Ancak Bilim ve Sanat Merkezleri dışındaki okullarda

öğretmenlerin özel yetenekli grup hakkında ne derece yetkinliğe sahip olduğu bilinmemektedir. Bu durumun ileri araştırmalarda araştırılması önerilmektedir.

5. Özel yetenekli ergenlerin kariyer kararı-kararsızlığını irdeleyen ve kararsızlık yaşayan ergenlerin kararsızlıklarını araştıran çalışmaların yapılması önerilmektedir.
6. KES'in Türkçe versiyonu sadece özel yetenekli ergenler ile kullanılmıştır. Normal gelişim gösteren öğrencilerin kariyer durumlarının incelenmesi hatta özel yetenekli ergenlerle karşılaştırma yapan bir çalışmanın yapılması önerilmektedir.

Uygulayıcılar için öneriler

1. Araştırma bulgularında özel yetenekli ergenlerin mesleki bilgiye ulaşma konularında ihtiyaçlarının olduğu görülmüştür. Bu konularda mesleki rehberlik hizmetlerinin verilmesi önerilmektedir.
2. Özel yetenekli öğrencilere bilinçli farkındalık, anı yaşama kavramlarıyla ilgili uygulamaların yapılması önerilmektedir.
3. Özel yetenekli ergenlerin kaygı düzeyleri ve kaygı düzeylerine ilişkin farkındalıkları kazandırmak ve kaygıyı yönetmek için programların geliştirilmesi ve uygulanması önerilmektedir.
4. Özel yetenekli öğrenciler istihdam, kariyer yönetimi, yurt dışı fırsatları ile ilgili pek çok vurgu yapmaktadır. Özel yetenekli öğrencilerin kariyerlerini doğru yönetebilmek, fırsatları takip edebilmek ve yakalayabilmek için 21. yy kariyer becerilerinin kazandırılması önerilmektedir.
5. Özel yetenekli ergenleri etkileyen bir diğer sosyal sistem etkisi ünlü kişiler başka bir deyişle rol modellerdir. Bu bireylere özellikle kız öğrencilere ilgi ve yetenek alanlarındaki rol modellerin tanıtılması önerilmektedir.
6. Özel yetenekli öğrencilere yönelik özellikle sosyal ilişkilerinde destekleyici çalışmaların yapılması önerilmektedir.
7. Üniversite döneminde ise kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik faaliyetlerin olmamasıyla birlikte bu tür destekleyici faaliyetlerin yapılması önerilmektedir.

8. Özel yetenekli ergenlerin büyük çoğunluğunun kariyerlerini yurt dışında devam ettirmek istediği görülmektedir. Bu grubun yurt içindeki kariyer fırsatlarını, burs imkanlarını ve istihdam oranı yüksek çalışma alanlarını keşfetmelerine yönelik mesleki rehberlik çalışmalarının yapılması önerilmektedir.

9. Özel yetenekli ergenlerin en fazla kullandığı bilgi kaynaklarının internet olması bu gruba bilinçli internet kullanımı ve doğru bilgiye ulaşma konusunda eğitici çalışmalar yapılması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü bünyesinde yazılacak tüm tezlerde metin içi kaynak gösterimi ve metin sonu kaynakça yazımında APA 6 yazım kuralları (http://tk.org.tr/APA/apa_2.pdf) baz alınmalıdır.

- Abidin, M.H.Z., Amat, S., Mahmud, M.I., Bakar, M.A., ve Bakar, A.Y.A. (2019). Career decision making self-efficacy (CDMSE) among gifted and talented students in Malaysia. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 7(1), 113-118.
- Akkan, H. (2012). *Üstün zekâlı 6-8. sınıf öğrencilerinin iki farklı akademik ortamdaki sosyometrik statülerine göre empatik eğilimleri, yaşam doyumları ve aile yaşantıları* (Doktora Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi).
- Akpolat, A. H., Demirok, M. S. ve Seven, S. (2017). Üstün yetenekli çocukların sosyal yeterliliklerinin sınıf içerisindeki sosyometrik statülerine göre incelenmesi. *Turkish Studies (Elektronik)*, 12(33), 49-65.
- Albert, K. A. ve Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling and Development :JCD*, 77(4), 431-436. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02470.x>
- Albien, A. J. (2013). *Exploring grade 12 Kayamandi adolescents' career influences using the Systems Theory Framework of career development* (Doctoral Dissertation, Stellenbosch, Stellenbosch University).
- Alkan, N. (2014). Üniversite adaylarının bölüm tercihleri: Bir kariyer araştırma yöntemi olarak bölüm tanıtımları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(41).
- Amundson, N. (2005). The potential impact of global changes in work for career the oryand practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 91 99.
- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 3-14.

- Arnold, J. (1997). Nineteen propositions concerning the nature of effective thinking for career management in a turbulent world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25(4), 447-462.
- Arnold, J. 2004. "The congruence problem in John Holland's Theory of vocational decisions." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 95-113.
- Arnold, J. (2011). Career concepts in the 21st century. *The Psychologist*, 24(2), 106-109.
- Arthur, N., ve McMahon, M. (2005). Multicultural career counseling: theoretical applications of the systems theory framework. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 208-222. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/multicultural-career-counseling-theoretical/docview/219442421/se-2?accountid=10527> sayfasından alınmıştır.
- Ateş, G. (2019). *Üstün zekalı olan ve olmayan ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimleri*. (Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun).
- Ateş, H. K., ve Gül, M. (2017). Türkiye’de üstün yetenekliler eğitimi ile ilgili yapılan lisansüstü tezlere genel bir bakış. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 4(3), 33-57.
- Avcı, Ö. (2016). Ânı Yaşama Ölçeği’nin geliştirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 177-192. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefad/issue/59425/853486>
- Bacanlı, F., Hamamcı, Z., ve Doğan, H. (2013). Türkiye'deki ergen öğrenciler için gelişimsel ve kapsamlı online bir ideal kariyer karar verme sistemi geliştirme ve etkililiğini değerlendirme (TÜBİTAK SOBAG Proje No: 110K418).TRDizin web sitesinden erişildi: <https://app.trdizin.gov.tr/publication/project/detail/TVRNeE1UazU>.
- Bandura, A. ve Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (vol. 1). Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Barış, N., ve Ecevit, T. (2019). STEM education for gifted student. *Necatibey Faculty of Education Electronic Journal of Science & Mathematics Education*, 13(1), 217-233.
- Barnett, B. R., ve Bradley, L. (2007). The Impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.

- Baykoç-Dönmez, N. (2018). Üstün yetenekli çocuklar. N. Metin (Ed.), Özel gereksinimli çocuklar (2. Bs.) içinde. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bell, M. A., ve Fox, N. A. (1992). The relations between frontal brain electrical activity and cognitive development during infancy. *Child Development*, 63(5), 1142-1163.
- Bilgiç, N., Taştan, A., Kurukaya, G., Kaya, K., Avanoğlu, O. ve Topal, T. (2013). Özel yetenekli bireylerin eğitimi strateji ve uygulama kılavuzu. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü. [Http://orgm.meb.gov.tr](http://orgm.meb.gov.tr).
- Bilgili, A. (2000). Üstün yetenekli çocukların eğitimi sorunu-sosyal sorumluluk yaklaşımı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(12), 59-74.
- Bingham, R. P. ve Ward, C. M. (1996). Practical applications of career counseling with ethnic minority women. *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*, 291-314.
- Bircan, M. A., ve Köksal, Ç. (2020). Özel yetenekli öğrencilerin STEM tutumlarının ve STEM kariyer ilgilerinin incelenmesi. *Turkish Journal of Primary Education*, 5(1), 16-32.
- Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity, and career counseling. *Professional School Counseling*, 7(5), 343.
- Blustein, D. L. (2006). The psychology of working: A new perspective for a new era. *The Oxford Handbook of The Psychology of Working*, 3-18.
- Blustein, D. L. ve Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33(2), 203-216.
- Bordin, E. S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. D. Brown ve L. Brooks (Ed.), Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (pp. 102-144) içinde. San Francisco: Jossey-Bass.
- Borland, J. H. (2009). Myth 2: The gifted constitute 3% to 5% of the population. Moreover, giftedness equals high IQ, which is a stable measure of aptitude: spinal tap psychometrics in gifted education. *Gifted Child Quarterly*, 53(4), 236-238.

- Bozgeyikli, H., Doğan, H. ve Işıklar, A. (2010). Üstün yetenekli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(28), 133-149.
- Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life role choices and satisfaction. D. Brown ve L. Brooks (Ed.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3. Bs.), (pp. 337-372). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development*. Boston: Allyn&Bacon.
- Brown, D. ve Brown, D. (2012). *Career information, career counseling, and career development*. Boston: PearsonPub.
- Buescher, T. M. (1985). A framework for understanding the social and emotional development of gifted and talented adolescents. *RoeperReview*, 8(1), 10-15.
- Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 470-484.
- Callahan, C. M., Sowa, C. J., May, K. M., Tomchin, E. M., Plucker, J. A., Cunningham, C. M. ve Taylor, W. (2004). The social and emotional development of gifted students. *National Research Center On The Gifted And Talented*.
- Chen, C. P. ve Wong, J. (2013). Career counseling for gifted students. *Australian Journal of Career Development*, 22(3), 121-129.
- Clasen, R. D. ve Clasen, R. E. (1995). Underachievement of highly able students and the peer society. *Gifted and Talented International*, 10(2), 67-75.
- Colangelo, N. (1991). Counseling gifted students. Colangelo, N., Davis, G.A. (Ed.), *Handbook of gifted education*, (pp. 273-284) içinde. Needham Heights, Ma: Allyn & Bacon.
- Colangelo, N. (2002). Counselling gifted and talented students. *Talented*, 20(3), 19-24.

- Coleman, L. J. ve Cross, T. L. (1988). Is being gifted a socialhandicap?. *Journal For The Education of The Gifted*, 11(4), 41-56.
- Collin, A. ve Watts, A. G. (1996). The death and transfiguration of career—and of career guidance?.*British Journal of Guidanceand Counselling*, 24(3), 385-398.
- Collin, A. ve Young, R. A. (1986). New directions for theories of career. *Human Relations*, 39(9), 837–853.doi:<https://doi.org/10.1177/001872678603900904>
- Cornell, D. G. ve Grossberg, I. W. (1987). Family environment and personality adjustment in gifted program children. *Gifted Child Quarterly*, 31(2), 59-64.
- Coutinho, M. T., Dam, U. C. ve Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 8(1), 5-18.
- Creswell, J. W. (2021). Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni (3. Bs.'dan)(Selçuk Beşir Demir, Mesut Bütün Çev. Ed.) (6. Bs.). Ankara:Siyasal Kitabevi.
- Creswell, J. W. ve Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory Into Practice*, 39(3), 124-130.
- Dabrowski, K. (1966). The theory of positive disintegration. *International Journal Of Psychiatry*, 2(2), 229-249.
- Dai, D. Y. (2018). Gifted education in Asia: Vision & capacity. B. Wallace, D. A. Sisk, J. Senior (Ed.),The sage handbook of gifted and talented education, (pp. 462-478) içinde.London: SagePub.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota Theory of Work Adjustment. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 3–23) içinde. John Wiley&Sons, Inc.
- Dawis, R. ve Lofquist, L. H. (1978). A note on the dynamics of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12(1), 76-79.
- deMusset, A. (2012). What is giftedness?. K.L. Silverman (Ed.),Giftedness 101, (pp, 19) içinde.Springer Publishing Co.

- Dillon, L. (2011). Gifted adolescents: Addressing the 'Who Am I?' question. *Australasian Journal of Gifted Education*, 20(1), 28-37.
- Doğan, A. (2020). Üstün yetenekli öğrencilerin meslek tercihleri. *Turkish Studies Educational Sciences*, 15(5), 3277-3300.
- Duan, X., Dan, Z. ve Shi, J. (2013). The speed of information processing of 9-to 13-year-old intellectually gifted children. *Psychological Reports*, 112(1), 20-32.
- Duffy, R. D. ve Dik, B. J. (2009). Beyond the self: external influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29.
- Duru, H. (2019). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Doctoral Dissertation, Bursa, Uludağ University).
- Ehrich, L. (1996). The difficulties of using phenomenology: A novice researcher's experience. *Qualitative Research Practice in Adult Education*, 199-216.
- Ericsson, K. A., Nandagopal, K. ve Roring, R. W. (2005). Giftedness viewed from the expert-performance perspective. *Journal for The Education of The Gifted*, 28(3-4), 287-311.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatri Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Feldhusen, J. F. (1986). A conception of giftedness. K. A. Heller ve J. F. Feldhusen (Ed.), *Identifying and nurturing the gifted: An international perspective*, (pp.33-39) içinde. Toronto: Huber Publishers.
- Flores, L. Y. ve Heppner, M. J. (2002). Multicultural career counseling: Ten essentials for training. *Journal of Career Development*, 28(3), 181-202.
- Fouad, N. A. ve Bingham, R. P. (1995). Career counseling with racial and ethnic minorities. W. B. Walsh ve S. H. Osipow (Ed.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (pp. 331–365) içinde. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fouad, N. A. ve Byars-Winston, A. M. (2005). Work: Cultural perspectives on career choices and decision making. R. T. Carter (Ed.), *Handbook of racial-cultural*

- psychology and counseling, Vol. 1. Theory and research (pp. 232–255) içinde. John Wiley&Sons, Inc.
- Fox, L. H., Tobin, D. ve Brody, L. (1981). Career development of gifted and talented women. *Journal of Career Education*, 7(4), 289-298.
- Friedman, T. L. (2005). *The world is flat: a brief history of the 21st century*. New York: Farrar, Strauss, & Giroux.
- Gagné, F. (1985). Giftedness and talent: reexamining a reexamination of the definitions. *Gifted Child Quarterly*, 29(3), 103-112.
- Gallagher, J. J. (1966). Research summary on gifted education. State of Illinois: Office of the Superintendent of Public Instruction.
- García-Ros, R., Talaya, I. ve Pérez-González, F. (2012). The process of identifying gifted children in elementary education: teachers' evaluations of creativity. *School Psychology International*, 33(6), 661-672.
- Gassin, E. A., Kelly, K. R. ve Feldhusen, J. F. (1993). Sex differences in the career development of gifted youth. *The School Counselor*, 41(2), 90-95.
- Gere, D. R., Capps, S. C., Mitchell, D. W. ve Grubbs, E. (2009). Sensory sensitivities of gifted children. *The American Journal Of Occupational Therapy*, 63(3), 288-295.
- Ginzberg, E. (1952). Toward a theory of occupational choice. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 30(7), 491-494.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. ve AndHerma, J. R. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Girgin-Büyükbayraktar, Ç., Kesici, Ş., Bozgeyikli, H. (2018). Gençlerin kariyer yaşamı nasıl planlanır?. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 147-169.
- Goldman, L. (1990). Qualitative assessment. *The Counseling Psychologist*, 18, 205-213.
- Goldman, L. (1992). Qualitative assessment: an approach for counselors. *Journal Of Counseling and Development*, 70(5), 616-621.

- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's Theory Of Circumscription And Compromise. D. Brown ve L. Brooks (Ed.), *Career Choice and Development* (3. Bs.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory Of Circumscription, Compromise, and Self Creation. D. Brown (Ed.) *Career choice and development* (4. bs.)(pp, 85-148) içinde. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's Theory Of Circumscription And Compromise in career guidance and counseling. *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*, 71-100.
- Gramling, L. F. ve Carr, R. L. (2004). Lifelines: a life history methodology. *Nursing Research*, 53(3), 207-210.
- Greene, M. J. (2002). Recurring themes in career counselling of gifted and talented students. *Talented*, 20(2), 7-11.
- Greene, M. J. (2003). "Gifted adrift?" Career counseling of the gifted and talented. *Roeper Review*, 25, 66-72.
- Greene, M. J. (2006). Helping build lives: Career and life development of gifted and talented students. *Professional School Counseling*, 10(1).doi:2156759x0601001s05.
- Grobman, J. (2006). Underachievement in exceptionally gifted adolescents and young adults: a psychiatrist's view. *Journal of Secondary Gifted Education*, 17(4), 199-210.
- Gross, M. (1998). Early indicators of intellectual giftedness. *Newsletter of The World Council for Gifted and Talented Children*, 17(3).
- Gross, M. U. (1989). The pursuit of excellence or the search for intimacy? The forced-choice dilemma of gifted youth. *RoeperReview*, 11(4), 189-194.
- Grubb, W. N. (2004). An occupation in harmony: the roles of markets and government in career information and guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2), 123-139.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1981). *Effective evaluation: improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *ECTJ*, 30(4), 233-252.
- Guichard, J. (2018). Life design interventions and the issue of work. Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Podgórný, M., Drabik-Podgórný, V., Aisenson, G., Bernaud, J. L., ... & Guichard, J. (Ed.). *Interventions in career design and education*. (pp. 15-28) içinde. Springer Pub.
- Güleç, S., Karaburçak, S., Tatar, V. ve Akalan, C. (2020). Özel yetenekli lise öğrencilerinin pozitif kariyer planlama tutumlarının incelenmesi ve normal gelişim gösteren popülasyon ile karşılaştırılması. *The Journal of Social Science*, 4(7), 318-327.
- Gür, B.S., Dalmış, İ., Kırmızıdağ, N., Çelik, Z., Boz, N. (2012). Türkiye'nin gençlik profili. Ankara:SETA. Erişim adresi: http://www.gsb.gov.tr/content/files/turkiyenin_genclik_profil_i_web.pdf
- Gysbers, N. C. (2006). Using qualitative career assessments in career counselling with adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(2), 95-108.
- Gysbers, N. C. ve Moore, E. J. (1975). Beyond career development--life career development. *Personnel and Guidance Journal*, 53(9), 647-652.
- Hackett, G. ve Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. *Handbook of Counseling Psychology*, 2, 419-452.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Santa Monica, Ca: Goodyear.
- Hartung, P. J. (2002). Cultural context in career theory and practice: role salience and values. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 12-25.
- Herr, E. L. (1992). Emerging trends in career counselling. *International Journal for The Advancement of Counselling*, 15(4), 255-288.
- Herr, E. L. (2008). Social contexts for career guidance through out the world. J. A. Athanasou ve R. V. Esbroeck(Ed.), *International hand book of career guidance* (pp. 45-67) içinde. Dordrecht: Springer.
- Hill R.V, Zrull M. C. ve Turlington S. (1997) Perfectionism and interpersonal problems. *Journal of Personality Assessment*; 69: 81-103.

- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal Of Vocational Behavior*, 79(1), 60-73.
- Holland, J. L. (1959). A Theory of occupational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, Fl: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Hua, C. B. (2002). Career self-efficacy of the student who is gifted/learning disabled: A case study. *Journal for The Education of The Gifted*, 25(4), 375-404.
- Ihrig, L. M., Lane, E., Mahatmya, D. ve Assouline, S. G. (2018). STEM excellence and leadership program: increasing the level of STEM challenge and engagement for high-achieving students in economically disadvantaged rural communities. *Journal for the Education of the Gifted*, 41(1), 24-42.
- International Test Commission. (2017). *The ITC guidelines for translating and adapting tests* (Second edition). Erişim adresi: [www.intestcom.org]
- Janos, P. ve Robinson, N. (1985). Psycho social development in intellectually gifted children. F.D. Horowitz ve M.O'brien (Ed.), *The Gifted and talented: developmental perspectives* (pp. 149- 195) içinde. Washington. D.C.: American Psychological Association.
- Joel, O. P. (2019). Learning environment, achievement motivation and career decision making among gifted secondary school students. *American Journal of Education and Learning*, 4(1), 50-61.
- Jordan, J. V. ve Walker, M. (2004). Introduction. M. Walker ve W. B. Rosen (Ed.), *How connections heal: Stories from relational-cultural therapy* (pp. 1-10) içinde. New York: The Guilford Press.
- Jung, J. Y. (2014). Modeling the occupational/career decision-making processes of intellectually gifted adolescents: A competing models strategy. *Journal for the Education of the Gifted*, 37(2), 128-152.

- Jung, J. Y. (2018). Occupational/career a motivation and indecision for gifted and talented adolescents: a cognitive decision-making process perspective. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 28(2), 143-165.
- Jung, J. Y. ve Young, M. (2019). The occupational/career decision-making processes of intellectually gifted adolescents from economically disadvantaged backgrounds: a mixed methods perspective. *Gifted Child Quarterly*, 63(1), 36-57.
- Jung, J.Y. (2019). The career development of gifted students. J. Athanasou ve H. Perera (Ed.) International handbook of career guidance. Springer, Cham. Erişim adresi: https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_15
- Kanevsky, L. (2011). Differential differentiation: what types of differentiation do students want?. *Gifted Child Quarterly*, 55(4), 279-299.
- Karacan Özdemir, N. (2018). Ekim Düşü filminin üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimleri açısından incelenmesi. *Milli Eğitim*, 47(1), 31-52.
- Kaya, F., Ogurlu, U. ve Hizli, E. (2015). Career decisions of gifted students in Turkey. *Journal of European Education*, 5(1), 35-51.
- Kelly, K. (1992). Career maturity of young gifted adolescents: A replication study. *Journal for the Education of the Gifted*, 16, 36-45.
- Kerr, B. (1991). *A Handbook for counseling the gifted and talented.*, Alexandria Va: American Association For Counseling And Development
- Kielhofner, G. (2002). *A model of human occupation: Theory and application*. Lippincott: Williams & Wilkins.
- Kim, M. (2011). The relationship between thinking style differences and career choices for high-achieving students. *Roeper Review*, 33(4), 252-262.
- Kline, B. E. ve Meckstroth, E. A. (1985). Understanding and encouraging the exceptionally gifted. *Roeper Review*, 8(1), 24-30.
- Knafo, A. ve Plomin, R. (2006). Parental discipline and affection and children's prosocial behavior: Genetic and environmental links. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 147.

- Kontaş, H., Ünişen, A. ve Sürücü, M. (2016). Üstün yetenekli öğrencilerin problem çözme becerileri ve kariyer gelişimleri. *Turkish Studies*, 11(3), 1569-1586.
- Korkut-Owen, F. (2015). Okul psikolojik danışmanları için bir araç: Kariyer yelkenlisi modeli. *Yaşadıkça Eğitim*, 29(1), 33-48.
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25(1), 19-30.
- Krumboltz, J. D. (1979). *The Effect of alternative career decision-making strategies on the quality of resulting decisions*. Final Report.
- Krumboltz, J. D. (1994). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72(4), 424-428.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. ve Jones, G. B. (1976). A Social Learning Theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
- Kurter, M. F. (2011). *Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimine yönelik nitel bir inceleme* (Doctoral Dissertation, İstanbul, Marmara Üniversitesi).
- Lee, S. Y., Olszewski-Kubilius, P. ve Thomson, D. T. (2012). Academically gifted students' perceived inter personal competence and peer relationships. *Gifted Child Quarterly*, 56(2), 90-104.
- Lent, R. W. (2005). A socialcognitive view of career development and counseling. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: putting theory and research to work*, (pp. 101–130) içinde. New York: Wiley
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: revisiting career planning and adjustment in the new work place. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14.
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: an overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310.
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior a cross the life span. *Journal Of Counseling Psychology*, 60(4), 557.

- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: putting theory and research to work*, (2. Bs. pp, 2, 1-26) içinde. New Jersey: Wiley
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4. Bs., Pp. 255–311) içinde. San Francisco: Jossey-Bass.
- Leong, F. T. ve Hartung, P. J. (2000). Adapting to the changing multicultural context of career. A. Collin ve R. A. Young (Ed.) *The Future Of Career* (pp. 212) içinde. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P. ve Zane, C. (2007). Transition to employment: role of the family in career development. *Exceptional Children*, 73(3), 348.
- Locke, E. A. (1963). Some correlates of classroom and out-of-class achievement in gifted science students. *Journal of Educational Psychology*, 54(5), 238.
- Lovecky, D. V. (1994). Exceptionally gifted children: different minds. *Roeper Review*, 17(2), 116-120.
- Lovecky, D. V. (2009). Moral sensitivity in young gifted children. D. Ambrose ve T.L. Cross *Morality, Ethics, And Gifted Minds* (Vol. 385, Pp. 161-176) içinde. New York: Springer.
- Lunneborg, P. W. (1997). Putting Roe in perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 301-305.
- Maree, J.G. (2019). Self- and career construction counseling for a gifted young woman in search of meaning and purpose. *IJEVG*, 19, 217–237. doi: <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9377-2>.

- Maree, J.G., Bester, S.E., Lubbe, C. ve Beck, C.(2001). Post-modern career counselling to a gifted black youth: A case study. *Gifted Education International*, 15:324-338.
- Marland, S. P., Jr. (1972). *Education of the gifted and talented, volume 1: Report to the congress of the united states by the commissioner of education*. Washington, DC: United States Government Printing Office.
- Marques, J. F. (2001). Interaction of theory, research, and applications in the work of super: an international perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 13-20.
- Maxwell, M. (2007). Career counseling is personal counseling: a constructivist approach to nurturing the development of gifted female adolescents. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 206-224.
- Mcmahon, M. (2005). Career counseling: Applying the Systems Theory Framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 29-38.
- Mcmahon, M. (2011). The Systems Theory Framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 170-172.
- Mcmahon, M. L. ve Watson, M. B. (2008). Systemic influences on career development: assisting clients to tell their career stories. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 280-288.
- Mcmahon, M. ve Patton, W. (2006). The Systems Theory Framework: A conceptual and practical map for career counselling. *Career Counselling Constructivist Approaches*, 94-109.
- Mcmahon, M. ve Patton, W. (2018). Systemic thinking in career development theory: contributions of the systems theory framework. *British Journal Of Guidance & Counselling*, 46(2), 229-240.
- Mcmahon, M. ve Watson, M. (2007). An analytical framework for career research in the post-modern era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(3), 169-179. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10775-007-9126-4>
- Mcmahon, M. ve Watson, M. (2009). Career psychology research challenges: A systems theory response. *South African Journal of Psychology*, 39(2), 184-194.

- Mcmahon, M., Patton, W. ve Watson, M. (2003). Developing qualitative career assessment processes. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 194-202.
- Mcmahon, M., Patton, W. ve Watson, M. (2004). Creating career stories through reflection: An application of the systems theory framework of career development. *Australian Journal Of Career Development*, 13(3), 13-17.
- Mcmahon, M., Patton, W. ve Watson, M. (2015). My System of Career Influences. McMahon, M., Watson, M. (Ed.) Career Development Series (Vol 7). *Career Assessment* (pp. 169-177) içinde. Rotterdam: Sense Publishers. doi: https://doi.org/10.1007/978-94-6300-034-5_20
- Mcmahon, M., Watson, M. (2012). Story crafting: strategies for facilitating narrative career counselling. *IJEVG* 12, 211–224 doi: <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9228-5>
- Mcmahon, M., Watson, M., Patton, W. (2013). *The My System Of Career Influences Adult Version (MSCI Adult): A Reflection Process*. Brisbane, Avustralya: Avustralya Akademik Basını
- Mcmahon, M., Watson, M. ve Lee, M. C. (2019). Qualitative career assessment: a review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 420-432.
- Mcmahon, M., Watson, M. ve Patton, W. (2005). Qualitative career assessment: Developing the My System Of Career Influences reflection activity. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 476-490.
- Mcmahon, M., Watson, M. ve Patton, W. (2014). Context-resonant systems perspectives in career theory. Leong, F. T. L., Watts, A., Bakshi, A. J., ve Arulmani, G. (Ed.) *Handbook Of Career Development: International Perspectives [International And Cultural Psychology]* (Pp. 29-41) içinde. USA: Springer
- Mcmahon, M., Watson, M., Chetty, C. ve Hoelson, C. N. (2012). Examining process constructs of narrative career counselling: an exploratory case study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(2), 127-141.
- Mcmahon, M., Watson, M., Foxcroft, C. ve Dullabh, A. (2008). South african adolescents' career development through the lens of the systems theory framework: an exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 18(4), 531-538.

- Mcmillan, J. H. ve Schumacher, S. (2014). Research in education: Evidence-based inquiry, MyEducationLab Series. London: Pearson.
- Meeus, W., Silbereisen, R. K., Nurmi, J. E. ve Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25(1), 19-30.
- Meydan, B. (2020). Kariyer bağlamında dünyada ve Türkiye’de dezavantajlı gruplar. Dezavantajlı gruplarla kariyer psikolojik danışmanlığı. D. Y. Kağnıcı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Milgram, R. M. (1991). *Counseling gifted and talented children: A guide for teachers, counselors, and parents*. Ablex Publishing.
- Milli Eğitim Bakanlığı. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği. 07.07. 2018 tarih ve 30471 sayılı resmî gazete. https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_07/09101900_ozel_egitim_hizmetleri_yonetmeligi_0707218.pdf son erişim tarihi: 26.11.2020
- Moon, S. M. (2009). Myth 15: high-ability students don’t face problems and challenges. *Gifted Child Quarterly*, 53(4), 274-276.
- Moon, S. M., Kelly, K. R. ve Feldhusen, J. F. (1997). Specialized counseling services for gifted youth and their families: a needs assessment. *Gifted Child Quarterly*, 41(1), 16-25.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage Publications.
- Murat, M. H. (2018). *Üstün yetenekli ergenlerin kariyer uyum yetenekleri* (Master's Thesis, Gaziantep, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).
- Muratori, M. C. ve Smith, C. K. (2015). Guiding the talent and career development of the gifted individual. *Journal of Counseling & Development*, 93(2), 173-182.
- National Association For Gifted Children. (2011). *Frequently asked questions about the commoncore state standards and gifted education*. Erişim adresi: <http://www.nagc.org/index2.aspx?id=8980>

- Nauta, M. M. (2013). Holland's theory of vocational choice and adjustment. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: putting theory and research to work*, (2. Bs. pp, 2, 55-82) içinde. New Jersey: Wiley
- .Neihart, M. (2006). Üstün yetenekli çocukların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayan hizmetler. *Üstün Yetenekli Öğrenciler İçin Hizmet Ve Programlar Tasarlama: Üstün Zekalılar Eğitimi İçin Bir Rehber* , 112-124.
- Niles, S. G. (2003). Career counselors confront a critical crossroad: a vision of the future. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 70-77.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4. Bs.). Columbus: Merrill Prentice Hall.
- Ogurlu, U., Kaya, F. ve Hizli, E. (2015). Career decisions of gifted students in Turkey. *Journal of European Education*, 5(1), 35-51.
- Okocha, A. A. (1998). Using qualitative appraisal strategies in career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 35(3), 151-159.
- Okutan, E. ve Göncü Akbaş, M. (2019). 15-24 yaş arası öğrencilerin kariyer kaygılarını incelemeye yönelik literatür araştırması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 33-41.
- Olszewski-Kubilius, P., Lee, S. Y. Ve Thomson, D. (2014). Family environment and social development in gifted students. *Gifted Child Quarterly*, 58(3), 199-216.
- Onwuegbuzie, A. J. ve Collins, K. M. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *Qualitative Report*, 12(2), 281-316.
- Oral, T. (2012). *Ergenlerde kimlik statülerinin başarı amaç yönelimlerini yordamadaki rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Pamukkale Üniversitesi).
- Ozcan, D. (2017). Career decision-making of the gifted and talented. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-8.
- Öpengin, E., (2018). Zeka testleri. U. Sak (Ed.), *Üstün Yeteneklilerin Tanınması* (2. Bs. s.33-54). Ankara: Vize Yayıncılık.

- Özbay, Y. ve Palancı, M. (2011). Üstün yetenekli çocuk ve ergenlerin psikososyal özellikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 89-108.
- Parmer, T. ve Rush, L. (2003). The next decade in career counseling: cocoon maintenance or metamorphosis? *The Career Development Quarterly*, 52, 26-34.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- Patton, M. Q. (2005). Qualitative research. *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*.
- Patton, M.Q. (2018). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri. (2. Bs.) M. Bütün ve S. B. Demir (Çev.Ed.) Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Patton, W. ve McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: a new relationship*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3. Bs.) Rotterdam: Sense Pub.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2017). The systems theory framework of career. J. P. Sampson Jr., E. Bullock-Yowell, V. C. Dozier, D. S. Osborn ve J. G. Lenz (Ed.), Integrating theory, research and practice in vocational psychology: current status and future directions (Pp. 50–61) içinde. Tallahassee, Fl: Florida State University
- Patton, W., McMahon, M. ve Watson, M. (2006). Career development and systems theory: Enhancing our understanding of career. *Career Psychology in the South African Context*, 65-78.
- Perrone, K. M., Tschopp, M. K., Snyder, E. R., Boo, J. N. ve Hyatt, C. (2010). A longitudinal examination of career expectations and outcomes of academically talented students 10 and 20 years post—high school graduation. *Journal of Career Development*, 36(4), 291-309.
- Perrone, K. M., Webb, L. K. ve Blalock, R. H. (2005). The effects of role congruence and role conflict on work, marital, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 31, 225–238.
- Perrone, P. (1997). Gifted individuals' career development. N. Colangelo ve G. A. Davis (Ed.), *Handbook Of Gifted Education* (2. Bs., Pp. 398–407). Boston: Allyn & Bacon.

- Perrone, P. A. (1983). Giftedness: a personal-social phenomenon. *Roeper Review*, 6(2), 63-65.
- Pfeiffer, S. I. (Ed.). (2008). *Handbook of giftedness in children: psycho educational theory, research, and best practices*. Springer Science & Business Media.
- Piechowski, M. M. (1997). Emotional giftedness: the measure of intrapersonal intelligence. *Handbook of Gifted Education*, 2, 366-381.
- Pleiss, M. K. ve Feldhusen, J. F. (1995). Mentors, role models, and heroes in the lives of gifted children. *Educational Psychologist*, 30(3), 159-169.
- Pouyaud, J. (2016). For a psycho social approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, 7, 422.
- RaeClasen, D. ve Clasen, R. E. (1995). Underachievement of highly able students and the peer society. *Gifted and Talented International*, 10(2), 67-75.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson Jr, J. P. ve Peterson, G. W. (2011). Big questions facing vocational psychology: A cognitive information processing perspective. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 240-250.
- Renzulli, J. S. (1999). What is this thing called giftedness, and how do we develop it? A twenty-five year perspective. *Journal for the Education of the Gifted*, 23(1), 3-54.
- Rinn, A. N. ve Majority, K. L. (2018). The social and emotional world of the gifted. S.I. Pfeiffer (Ed.) *Handbook Of Giftedness In Children* (2. Bs. Pp. 49-63) içinde. Florida: Springer, Cham.
- Robinson, N. M. (1993). *Parenting the very young gifted child*. Washington DC: Parenting Research Based Decision Making Series.
- Rogers, K. B. (1986). Do the gifted think and learn differently? A review of recent research and its implications for instruction. *Journal for the Education of the Gifted*, 10(1), 17-39.
- Rogers, K. B. (2002). Grouping the gifted and talented: questions and answers. *Roeper Review*, 24(3), 103-107.

- Rounds, J. B., Dawis, R. ve Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 297-318.
- Rudasill, K. M., Adelson, J. L., Callahan, C. M., Houlihan, D. V. ve Keizer, B. M. (2013). Giftedstudents' perceptions of parenting styles: associations with cognitive ability, sex, race, and age. *Gifted Child Quarterly*, 57(1), 15-24.
- Rysiew, K. J., Shore, B. M. ve Leeb, R. T. (1999). Multipotentiality, giftedness, and career choice: A review. *Journal of Counseling& Development*, 77, 423-430.
- Sak, U. (2016). *Üstün zekalılar özellikleri tanımlamaları eğitimleri*. (5. Baskı). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Sakamoto, K. (2020). Application of my systems of career influences (adolescent) in Japan: reflection processes and responses among college students. *International Journal of Human Culture Studies*, 2020(30), 358-367.
- SampsonJr, J. P., Peterson, G. W., Reardon, R. C. veLenz, J. G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: a cognitive information-processing approach. *The Career Development Quarterly*, 49(2), 146-174.
- Sampson, J.P.,Peterson, G.W., Osborn, D.S., ve Hayden, S.C. (2015). Using career theory to integrate qualitative and quantitative career assessment. McMahon, M., Watson, M. (Ed.) Career Development Series (Vol 7).*Career Assessment* (pp.181-190) içinde. Rotterdam: Sense Publishers.
- Sart, G. (2011). Üstün yetenekli öğrencilere kariyer danışmanlığı. *XI. Ulusal Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Kongresi, Efes Sürmeli Otel, İzmir*.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the post modern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7(3), 205-215.
- Savickas, M. L. (1994). Donald EdwinSuper: the career of a planful explorer. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 4-24.
- Savickas, M. L. (2000).Renovating the psychology of careers for the twenty-wrst century. *The Future Of Career*, 53.

- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development:dispositions, concerns, and narratives. *Contemporary Models In Vocational Psychology: A Volume In Honor Of Samuel H. Osipow*, 12(295-320).
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. Brown, D. (Ed.)career choice and development, (pp.149, 205) içinde. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.),Career development and counseling: putting theory and research to work, (2. Bs. pp, 1, 42-70) içinde. New Jersey: Wiley.
- Savickas, M. L. (2006). Career construction theory. *Encyclopedia Of Career Development*, 1,84-88.
- Savickas, M. L. (2009). Pioneers of thevocational guidance movement: a centennial celebration. *The Career Development Quarterly*, 57(3), 194.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: a paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal Of Counseling& Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... ve Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M.L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 363-373.
- Schindler, N. ve Schreiber, M. (2015). German version of the My System Of Career Influences. *Australian Journal Of Career Development*, 24(3), 173-177.
- Schuler, P.A. (2000). Perfectionism and gifted adolescents. *Journal of Secondary Gifted Education*, 11(4), 183-196.
- Schultheiss, D. E. P. (2007). The emergence of a relational cultural paradigm for vocational psychology. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(3), 191-201.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143. doi:<https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1982.tb01305.x>

- Sharf, R. S. (2013). Advances in theories of career development. W. B. Walsh, M. L. Savickas ve P. J. Hartung (Ed.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice* (pp. 3–32) içinde. Routledge: Taylor & Francis Group.
- Shechtman, Z. ve Silektor, A. (2012). Social competencies and difficulties of gifted children compared on gifted peers. *Roeper Review*, 34(1), 63-72.
- Silverman, L. K. (1983). Personality development: the pursuit of excellence. *Journal for the Education of the Gifted*, 6(1), 5-19
- Silverman, L. K. (1994). The moral sensitivity of gifted children and the evolution of society. *Roeper Review*, 17(2), 110-116.
- Siyez, D. M. (2012). *Ergenlerde problem davranışlar: Okul temelli önleme çalışmaları ile ilgili uygulama örnekleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Snowden, P. L. ve Christian, L. G. (1999). Parenting the young gifted child: supportive behaviors. *Roeper Review*, 21(3), 215-221.
- Starks, H. ve Brown Trinidad, S. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative Health Research*, 17(10), 1372-1380.
- Stead, G. B. ve Davis, B. L. (2015). Qualitative career assessment: research evidence. M. McMahon ve M. Watson (Ed.), *Career Assessment* (Pp. 21-30) içinde. Rotterdam: Brill Sense.
- Stewart, J. B. (1999). Career counselling for the academically gifted student. *Canadian Journal of Counselling And Psychotherapy*, 33(1).
- Stoeber, J. ve Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295-319.
- Super, D. E. (1953). A Theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.

- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. D. Brown ve L. Brooks (Ed.), *Career Choice And Development Applying Contemporary Theories ToPractice* (2. Bs.Pp. 197-261) içinde. San Francisco: Jossey Bass.
- Sürücü, M., Kontaş, H. ve Bacanlı, F. (2015). Üstün yetenekli ilköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri. *Turkish Studies (Elektronik)*, 10(15), 801-820.
- Swiatek, M. A. (2001). Social coping among gifted high school students and it srelationship to self-concept. *Journal of Youth and Adolescence*, 30(1), 19-39.
- Şahin, E. ve Keser, F. F. (2016). Farklılaştırılmış eğitim ortamlarının öğrencilerin meslek algılarına etkisi: yasemin karakaya bilim ve sanat merkezi örneği. *Journal of Hasan Ali Yücel Faculty of Education/Hasan Ali Yücel Egitim Fakültesi Dergisi (HAYEF)*, 13(1).
- Tinsley, H. E. (1997). Re-examining Roe's theory of personality development and career choice. *Journal Of Vocational Behavior*, 2(51), 280-282.
- Tunnicliffe, C. (2010). *Teachingable, gifted and talented children: strategies, activities& resources*. London: Sage Publications.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90.
- Valach, L. (1990). A Theory of goal-directedaction in career analysis. *Methodological Approaches to the Study of Career*, 107-126.
- Valach, L. ve Young, R. A. (2004). Some corner stones in the development of a contextual action theory of career and counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(1), 61-81.
- vanVeldhoven, M. ve Dorenbosch, L. W. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13(2), 112-131.
- Vogl, K. ve Preckel, F. (2014). Full-time ability grouping of gifted students: impacts on social self-concept and school-related attitudes. *Gifted Child Quarterly*, 58(1), 51-68.
- VonBertalanffy, L. (1972). The history and status of general systems theory. *Academy of Management Journal*, 15(4), 407-426.

- Vondracek, F. W. ve Porfeli, E. (2002). Integrating person-and function-centered approaches in career development theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 386-397.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M. ve Schulenberg, J. E. (2019). *Career development: a life span developmental approach*. London: Routledge.
- Vuyk, M. A. ve Kerr, B. A. (2019). Personality and vocational interests of creative adolescents from racial and ethnic minorities. *Gifted and Talented International*, 34(1-2), 116-128.
- Watson, M. ve McMahon, M. (2006). My system of career influences: responding to challenges facing career education. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(3), 159-166.
- Whiston, S. C. ve Rahardja, D. (2005). Qualitative career assessment: an overview and analysis. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 371-380.
- Willard-Holt, C. (2008). You could be doing brain surgery: Gifted girls becoming teachers. *Gifted Child Quarterly*, 52(4), 313-325.
- Worrell, F. C., Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P. ve Dixon, D. D. (2019). Gifted students. *Annual Review Of Psychology*, 70, 551-576.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2016). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112).
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yılmaz, O. (2020). Temel kavramlar. D. M. Siyez ve T. Mutlu Çaykuş (Ed.) *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi* içinde. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yim, A., Wong, S. W. ve Yuen, M. (2015). Qualitative career assessment approaches in Hong Kong. M. McMahon ve M. Watson (Ed.), *Career Assessment* (Pp. 239-246) içinde. Rotterdam: Brill Sense.

Young, R. A. ve Collin, A. (2004). Introduction: constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373-388.

Young, R. A. ve Collin, A. (Ed.). (2000). Introduction. The future of career (pp. 1-17) içinde. Cambridge: Cambridge University Press.

Zunker, V. (2011). *Career counseling: a holistic approach*. (7. Baskı). Thomson Brooks/ColePub.



EKLER

EK 1.

ÖĞRENCİNİN AKADEMİK ÖZGEÇMİŞİ

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	Aytan Çine		
E-postası/Web Sayfası			
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı			
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm	Yıl
Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	2015-2019
Tez Başlığı	Özel yetenekli ergenlerin kariyer gelişimi: Nitel bir değerlendirme		
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Diğdem M. Siyez		
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.			
Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler			
Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller			

EK 2.

UYGULAMA İZİNLERİ

	T.C. DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ	ACELE 10.12.2021
Sayı : E-87347630-659-156945 Konu : Ayten ÇİNE		
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE		
İlgi : a) 21.10.2021 tarihli ve E-67493393-302.08.01-130655 sayılı yazınız. b) İzmir Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 30.11.2021 tarihli ve E-12018877-604.01.02-37931912 sayılı yazısı.		
İlgi (a)'da kayıtlı yazınız ile bildirilen Enstitünüz lisansüstü öğrencisi Ayten ÇİNE'nin "Özel Yetenekli Ergenlerin Kariyer Gelişimi: Nitel Bir Değerlendirme" konulu çalışması kapsamında uygulama yapma talebine ilişkin İzmir Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğünden alınan ilgi (b)'de kayıtlı yazı, işbu yazınız ekinde sunulmaktadır.		
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.		
		Prof.Dr. Nükhet HOTAR Rektör
Ek: İlgi (b)'de kayıtlı yazı ve ekleri.		
Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Doğrulama Kodu: BB7B3836-D13D-4FES-897B-618181FC7394 Doğrulama Adresi: https://turkiye.gov.tr/dokuz-eyul-universitesi-dbyr Adres: Kültür Mahallesi, Cumhuriyet Bldv No:144, 35220 Konak/İzmir Bilgi için Merve ÇÖRÜK, Bilgiye İşletme		
		

EK 3.

ETİK İZİN

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Ayten ÇİNE
Kurumu / Üniversitesi	Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Araştırma Yapılacak İller	İzmir
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi	İzmir ilinde Bulunan Bilim Sanat Merkezleri
Araştırmanın Konusu	Özel Yetenekli Ergenlerin Kariyer Gelişimi : Nitel Bir Değerlendirme
Üniversite / Kurum Onayı	
Araştırma/Proje/Ödev/Tez Önerisi	Özel Yetenekli Ergenlerin Kariyer Gelişimi : Nitel Bir Değerlendirme (Tez)
Veri Toplama Araçları	Onam Formu, Vesi Onam Formu, Veri Toplama Aracı, Şimdiki Kariyer Durumum, Kim Olduğum Hakkında Düşünme, Etrafımdaki İnsanlar Hakkında Düşünmek, Toplum ve Çevre Hakkında Düşünmek, Geçmişim, Şimdiki ve Geleceğim Hakkında Düşünmek, Kariyerimi Etkileyen Sistemleri İfade Etmek, Eylem Planım, Kariyer Gelişimimi Öğrenmek
Görüş İstenilecek Birim/Birimler	----
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
İlçe Millî Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 1563890 sayılı Araştırma, Yaratma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 2020/2 sayılı Genelgesi, Genelge gereğince; araştırma başvurusu olması gereken nitelikler açısından incelenmiş olup araştırmanın 2021-2022 öğretim yılında, eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumları yöneticilerinin uygun gördüğü şekli ile yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhatf Üyesi Adı ve Soyadı: ----	Gerektesi; -----

KOMİSYON

22/11/2021

(Başkan) İlker Erteslan Müdür Yardımcısı	Uye Nurdan MAHAL Öğretmen	Uye Ceylan AYDIN Öğretmen	Uye Dr. Yasin KAYIŞ Öğretmen	Uye Salahattin AKIN Öğretmen
--	---------------------------------	---------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

EK 4.

OKUL İZİNLERİ



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-12018877-604.01.02-37931912
Konu : Araştırma İzni

30.11.2021

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi :a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı (Genelge 2020/2).
b) Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğünün 16.11.2021 tarihli ve 142245 sayılı yazısı.
c) Valilik Makamının 29.11.2021 tarihli ve 12018877-604.01.02-37760961 sayılı Onayı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayten ÇİNE' nin, "Özel Yetenekli Ergenlerin Kariyer Gelişimi Nitel Bir Değerlendirme" konulu çalışmasını ilimiz ilçelerine bağlı Resmi Bilim Sanat Merkezlerinde uygulama isteği Valilik Makamının ilgi (c) Onayı ile uygun görülmüştür.

Söz konusu ölçeklerin ilimiz ilçelerine bağlı Resmi Bilim Sanat Merkezlerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında, eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumları yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde, araştırma yapılmadan önce araştırmanın yapılacağı okullar tarafından "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Her Tür Okul ve Kurumlarda Yapılmasına İzin Verilen Araştırma Uygulamasında, Olabilecek Zararları Karşılama Taahhüdü" ndü ek" in araştırmacı tarafından doldurulması gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Mehmet Tahir BÜDÜN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:

- 1- Valilik Onayı (1 Sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
- 3- Anket Formları (26 Sayfa)
- 4- Taahhüt Formu (1 Sayfa)
- 5- Fiziki Zararları Karşılama Taahhütnamesi (1 Sayfa)

Dağıtım:

Dokuz Eylül Üniversitesi
30 İlçe MEM.

Adres : Fecirpaşa mah. 452 46, 66155 konaklı İZMİR

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/izmir-eyl>

Tel/Fax No : 0 (232) 280 34 31

E-Posta : izmirel@meb.gov.tr

Kayıt Adresi : izmirel@meb.gov.tr

Bölge İsim : Dokuz Eylül Üniversitesi

Ünvan : Bilgisayar Yöneticisi

İnternet Adresi : www.dokuzeyluni.edu.tr

Fax : www.dokuzeyluni.edu.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.dokuzeyluni.edu.tr/adresimizde> 9a6d-f093-3e95-8303-88c2 kodu ile teyit edilebilir.

EK 5.

ÖLÇME ARAÇLARININ UYGULANMA İZİNLERİ

09.10.2020

Gmail - My system of career influences (MSCI)



ayten çine

My system of career influences (MSCI)

Mary McMahon
Alioc ayten çine

28 Ağustos 2020 04:20

Hello Ayten

Thank you for your emails and for your interest in the MSCI. Sorry for the delay in replying. I did receive your email and have been looking for a description I could send you. There is a detailed description of the MSCI in Wendy Patton and my book Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers. You may be interested to know that another edition of the book will be published in 2021.

I have provided a description of the MSCI below. The reference for this description is McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2017). From the Systems Theory Framework (STF) to My System of Career Influences (MSCI): Integrating theory and practice. In Busacca, L. A., & Rehfuess, M. (Eds.), *Postmodern career counseling: A handbook for multicultural practice* (pp. 285-298). American Counseling Association: Alexandria, VA.

The My System of Career Influences (MSCI) Reflection Activity

The Systems Theory Framework (STF) stimulated the development of a qualitative career assessment process, My System of Career Influences (MSCI) that assists individuals to reflect on their career development influences. The MSCI was developed and tested through a rigorous process (McMahon, Watson & Patton, 2005) based on suggestions for the development of qualitative career assessment processes (McMahon, Patton, & Watson, 2003). An adolescent version of the MSCI (McMahon, Patton, & Watson, 2005a, b) was first published and subsequently an adult version (McMahon, Watson, & Patton, 2013a, b) was published in response to requests from practitioners.

The MSCI is a qualitative career assessment process that is guided by constructivist principles (McMahon & Patton, 2006). The subsystems of the STF provide the core structure (Figure 1) of the MSCI which enables individuals to construct their own system of career influences through a guided reflection process. Individuals construct their own MSCI subsystem by subsystem in the same sequential process as the STF is constructed (see Patton & McMahon, 2014 for a description of the process).

The following description of the MSCI is applicable to both adolescent and adult versions as the structure of each is similar. The MSCI is completed by individuals using a booklet that guides them through a structured reflection on their current career development and its influences. The booklet provides brief information, instructions and examples, and places where reflections can be recorded. Beginning with a page titled *My Present career situation* the individual reflects on their occupational aspirations, work experience, life roles, previous decision-making and support networks available. The individual then works through a series of pages titled *Thinking about who I am*, *Thinking about the people around me*, and *Thinking about society and the environment* on which they identify and prioritize their influences. The next section, *Thinking about my past, present and future*, invites the individual to reflect on past career influences, present circumstances and anticipated future lifestyle. Subsequently, individuals are guided by instructions on a page titled *Representing My System of Career Influences* to collate the influences from the previous pages on a diagram titled *My System of Career Influences*. An example of an MSCI diagram developed by a 16 year old rural Australian girl is presented in Figure 3.

The next page of the booklet titled *Reflecting on My System of Career Influences* provides a series of open questions that guide individuals to reflect on their MSCI diagram and to elicit meaning and learning. The MSCI diagram and individuals' responses to the questions provide the stimulus for telling their story to peers in class and group situations or to career counselors in one-on-one settings. *My Action Plan* is a page where individuals may

