



T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı

**ÖZEL YETENEKLİ ERGENLERDE KARIYER
KARARSIZLIĞINA İLİŞKİN BİR MODEL TESTİ VE KARIYER
KARARSIZLIĞI PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ**

Osman GÖNÜLTAŞ
Doktora Tezi

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR

Burdur, 2023

T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı

**ÖZEL YETENEKLİ ERGENLERDE KARIYER
KARARSIZLIĞINA İLİŞKİN BİR MODEL TESTİ VE KARIYER
KARARSIZLIĞI PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ**

Osman GÖNÜLTAŞ
Doktora Tezi

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR

Burdur, 2023



MAKÜ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

DOKTORA JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 02.06.2023 tarih ve 2023/471/13 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 23.06.2023 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Osman GÖNÜLTAŞ'ın "Özel Yetenekli Ergenlerde Kariyer Kararsızlığına İlişkin Bir Model Testi ve Kariyer Kararsızlığı Psikoeğitim Programının Etkisinin İncelenmesi" konulu tez çalışması Eğitimi Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı'nda DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE (TEZ DANIŞMANI) :

Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR

ÜYE :

Prof. Dr. Özlem TAGAY

ÜYE :

Prof. Dr. Ümit ŞAHBAZ

ÜYE :

Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN KARÇKAY

ÜYE :

Doç. Dr. Sakine Gülfem ÇAKIR ÇELEBİ

ONAY

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA / MÜHÜR

BİLDİRİM

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu taahhüt edip, tezimin kaynak göstermek koşuluyla aşağıda belirttiğim şekilde fotokopi ile çoğaltılmasına izin veriyorum.

[] Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[] Tezim/Raporum sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

[] Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

23.06.2023

Osman GÖNÜLTAŞ

TEŞEKKÜR

Öncelikle kariyer danışmanlığı alanında araştırma yapmamı teşvik eden ve araştırmanın her sürecinde bana destek sağlayan danışmanım Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR'a saygılarımı sunuyorum ve çok teşekkür ediyorum. Tez İzleme Komitesinde yer alarak araştırmaya katkılar sunan değerli hocam Prof. Dr. Özlem TAGAY'a ve Prof. Dr. Ümit ŞAHBAZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Doktora öğrenimim süresince bana önemli katkılar sunan Prof. Dr. Zeynep KARATAŞ ve Prof. Dr. Firdevs SAVİ ÇAKAR hocalarıma teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

Ayrıca tez savunma jürisinde yer alan Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN KARÇKAY ve Doç. Dr. Sakine Gülfem ÇAKIR ÇELEBİ'ye katkıları için teşekkür ediyorum.

Veri toplama sürecinde desteklerini sunan meslektaşlarıma çok teşekkür ederim. Ayrıca psikoeğitim programına katılan ve sorumluluk bilinciyle hareket eden değerli öğrencilerime de teşekkürlerimi sunarım.

Yaşamım boyunca maddi ve manevi desteklerini sunan anneme ve bu süreçte kaybettiğim babama teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu zorlu akademik yolculuğumda bana her zaman destek olan ve beni motive eden sevgili eşime sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Son olarak, en büyük mutluluk kaynağım olan biricik kızıma ve oğluma çok teşekkür ederim.

Osman GÖNÜLTAŞ

Burdur, 2023

**Özel Yetenekli Ergenlerde Kariyer Kararsızlığına İlişkin Bir Model Testi ve
Kariyer Kararsızlığı Psikoeğitim Programının Etkisinin İncelenmesi
(Doktora Tezi)**

Osman GÖNÜLTAŞ

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, özel yetenekli ergenlerde öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracı rolünü incelemektir. Ayrıca araştırmada, geliştirilen yapısal modelden yararlanarak hazırlanan kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlığı düzeylerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada betimsel tarama modeli ve ön-test, son-test ve izleme testi ve kontrol gruplu 2x3'lük karışık (split plot) deneysel model kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Bilim ve Sanat Merkezlerine devam eden 349 özel yetenekli lise öğrencisi oluşturmaktadır. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının etkisinin incelendiği ikinci çalışma grubu ise 18 özel yetenekli lise öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma verileri, “Mesleki Karar Verme Envanteri”, “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği”, “Çocuklar İçin Öz-yeterlik Ölçeği”, “Sürekli Umut Ölçeği” ve “Bilişsel Esneklik Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracı rolü yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Deneysel ölçümlerden elde edilen verilerin analizinde ise iki ortalama (deney-kontrol) arasındaki farkı test etmek için Mann-Whitney U Testi ve aynı grupta (deney veya kontrol) farkı incelemek için Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan tüm analizler SPSS v25 ile AMOS v24 istatistik programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Yapısal eşitlik modeli sonucunda kariyer uyum yeteneğinin, öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide tam aracı rolü olduğu bulunmuştur. Ayrıca öz-yeterlik, umut ve bilişsel esnekliğin kariyer uyum yeteneğini ve kariyer kararsızlığını yordadığı görülmüştür. Deneysel işleme ait analiz sonuçları ise uygulanan psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer kararsızlığı üzerinde etkisinin pozitif olduğunu ve bu etkinin 4 hafta sonra gerçekleştirilen izleme testi sonucunda devam ettiğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilişsel Esneklik, Kariyer Kararsızlığı, Kariyer Uyum Yeteneği, Özel Yetenekli Ergenler, Öz-Yeterlik, Umut.

Sayfa Adedi: 230

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR

**A Model Test on Career Indecision in Gifted Adolescents and Investigation of
the Effect of Career Indecision Psychoeducation Program
(Ph. D Thesis)**

Osman GÖNÜLTAŞ

ABSTRACT

The purpose of the current study is to investigate the mediator role of career adaptability in the relationship between self-efficacy, hope, cognitive flexibility and career indecision in gifted adolescents. Moreover, it is aimed to examine the effects of a career indecision psychoeducation program prepared by using the developed structural model on the career indecision levels of gifted adolescents. In the study, the descriptive survey model and a 2x3 split plot experimental model with pre-test, post-test and retention test and control group were used. The study group is comprised of 349 gifted high school students attending Science and Art Centres in the 2021-2022 school year. The second study group, in which the effect of the career indecision psychoeducation program was examined, consists of 18 gifted high school students. The data of the study were collected by using the “Professional Decision Making Inventory”, “Career Adaptability Scale”, “Children’s Self-Efficacy Scale”, “State Hope Scale” and “Cognitive Flexibility Scale”. The mediator role of career adaptability in the relationship between self-efficacy, hope, cognitive flexibility and career indecision was examined using the structural equation model. In the analysis of the data obtained from the experimental measurements, Mann-Whitney U Test was used to test the difference between two means (experimental-control) and Wilcoxon Signed Rank Test was used to examine the difference within the same group (experimental or control). All the analyses conducted within the scope of the current study were carried out by using SPSS v25 and AMOS v24 statistical programs. As a result of the structural equation model, it was found that career adaptability had a full mediator role in the relationship between self-efficacy, hope, cognitive flexibility and career indecision. In addition, self-efficacy, hope, and cognitive flexibility were found to predict career adaptability and career indecision. The results of the analysis of the experimental process showed that the psychoeducation program applied had a positive effect on the career indecision of the students and this effect was found to persist as a result of the retention test performed 4 weeks later.

Key Words: Career Adaptability, Career Indecision, Cognitive Flexibility, Gifted Adolescents, Hope, Self-Efficacy.

Page Number: 230

Supervisor: Ass. Prof. Mehmet Ali ÇAKIR

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZ	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	ix
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	10
1.2.1. Alt Problemler.	10
1.3. Araştırmanın Amacı	12
1.4. Araştırmanın Önemi	12
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	14
1.6. Araştırmanın Varsayımları	14
1.7. Araştırmanın Tanımları	15
BÖLÜM II.....	16
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	16
2.1. Kuramsal Çerçeve	16
2.1.1. Üstün Yetenek.	16
2.1.2. Özel Yetenekli Bireylerin Özellikleri.....	18
2.1.2.1. Özel Yetenekli Bireylerin Zihinsel ve Dilsel Özellikleri.....	19
2.1.2.2. Özel Yetenekli Bireylerin Fiziksel Özellikleri.	20
2.1.2.3. Özel Yetenekli Bireylerin Sosyal ve Duygusal Özellikleri.	20
2.1.2.4. Özel Yetenekli Bireylerin Kişilik Özellikleri.	21
2.1.3. Özel Yeteneklilerde Kariyer Gelişimi.	21
2.1.4. Karar Verme.	23
2.1.5. Kariyer Kararı Verme.....	26
2.1.6. Kariyer Karar Verme Modelleri.	28

2.1.6.1. Gati'nin Ardışık Eleme Modeli.	28
2.1.6.2. Ön Elemeli Kariyer Modeli.	29
2.1.6.3. Gelatt'ın Kariyer Karar Verme Modeli.....	30
2.1.6.4. Gelatt'ın Pozitif Belirsizlik Modeli.	30
2.1.7. Kariyer Kararsızlığı.	31
2.1.8. Kariyer Uyum Yeteneği.....	35
2.1.9. Kariyer Uyum Yeteneğinin Boyutları.	37
2.1.9.1. Kaygı.....	37
2.1.9.2. Kontrol.	38
2.1.9.3. Merak.	39
2.1.9.4. Güven.....	39
2.1.10. Öz-yeterlik.	41
2.1.11. Öz-yeterlik Kaynakları.	43
2.1.11.1. Doğrudan Deneyim.....	43
2.1.11.2. Dolaylı Deneyim.....	44
2.1.11.3. Sözel İkna.....	45
2.1.11.4. Duygusal Uyarılma.	45
2.1.12. Öz-yeterlik Süreçleri.....	46
2.1.12.1. Bilişsel Süreçler.	46
2.1.12.2. Motivasyonel Süreçler.	47
2.1.12.3. Duygusal Süreçler.....	47
2.1.12.4. Seçim Süreçleri.	48
2.1.13. Umut.	48
2.1.14. Umut Bileşenleri.....	52
2.1.14.1 Hedefler.....	52
2.1.14.2. Alternatif Yollar Düşüncesi.	53
2.1.14.3. Eyleyici Düşünce.	54
2.1.15. Bilişsel Esneklik.	55
2.2. İlgili Araştırmalar	60
2.2.1. Kariyer Kararsızlığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	60
2.2.1.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	61
2.2.1.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	63

2.2.1.3. Kariyer Kararsızlığı ile İlgili Türkiye’de Yapılan Deneysel Araştırmalar.	64
2.2.1.4. Kariyer Kararsızlığı ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Deneysel Araştırmalar.	66
2.2.2. Kariyer Uyum Yeteneği ile İlgili Yapılan Araştırmalar.	67
2.2.2.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.	67
2.2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.	71
2.2.3. Öz-yeterlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar.	73
2.2.3.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.	73
2.2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.	75
2.2.4. Umut ile İlgili Yapılan Araştırmalar.	76
2.2.4.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.	76
2.2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.	79
2.2.5. Bilişsel Esneklik ile İlgili Yapılan Araştırmalar.	80
2.2.5.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.	80
2.2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.	82
BÖLÜM III	84
YÖNTEM.....	84
3.1. Araştırmanın Modeli	84
3.2. Çalışma Grubu.....	85
3.3. Kariyer Kararsızlığı Psikoeğitim Programı	88
3.3.1. Psikoeğitim Programının Geliştirilmesi.	88
3.3.2. Psikoeğitim Programının Amaç ve Hedef-Davranışları.	92
3.3.3. Psikoeğitim Programının Uygulanması.	95
3.4. Veri Toplama Araçları.....	102
3.4.1. Mesleki Karar Verme Envanteri.	102
3.4.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği.....	104
3.4.3. Çocuklar İçin Öz-Yeterlik Ölçeği.....	105
3.4.4. Sürekli Umut Ölçeği.	107
3.4.5. Bilişsel Esneklik Ölçeği.....	109
3.5. Verilerin Toplanması.....	110
3.6. Verilerin Analizi.....	111
BÖLÜM IV	114

BULGULAR VE YORUM.....	114
4.1. Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler	114
4.2. Aracılık Modeline İlişkin Analiz Sonuçları	115
4.3. Deneysel İşleme İlişkin Analiz Sonuçları	119
BÖLÜM V	126
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	126
5.1. Sonuç ve Tartışma	126
5.1.1. Öz-yeterlik Umut ve Bilişsel Esnekliğin Kariyer Kararsızlığını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	126
5.1.2. Öz-yeterlik Umut ve Bilişsel Esnekliğin Kariyer Uyum Yeteneğini Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	129
5.1.3. Aracılık Analizine İlişkin Bulguların Tartışılması.	132
5.1.4. Deneysel İşleme İlişkin Bulguların Tartışılması.	133
5.2. Öneriler.....	137
5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.	137
5.2.2. Alan Uzmanlarına Yönelik Öneriler.....	138
KAYNAKLAR	139
EKLER	169
EK-1	170
EK-2	171
EK-3	172
EK-4	173
EK-5	174
EK-6	175
EK-7	176
EK-8	177

KISALTMALAR

ADDT	: Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi
BİLSEM	: Bilim ve Sanat Merkezi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
KDÖK	: Kariyer Danışmanlığında Öğrenme Kuramı
KYK	: Kariyer Yapılandırma Kuramı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MKE	: Mesleki Karar Envanteri
ÖEKM	: Ön Elemeli Kariyer Modeli
SBKK	: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
TDK	: Türk Dil Kurumu

TABLÖLAR DİZİNİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Kariyer Uyum Yeteneği Yapısının Boyutları ve İlgili Gelişimsel Görevler.	40
Tablo 2. Deneyssel Model	85
Tablo 3. Katılımcılara Ait Betimsel Bulgular	86
Tablo 4. Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Cinsiyete ve Sınıf Düzeylerine Göre Dağılımı	87
Tablo 5. Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test Puanlarına İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	88
Tablo 6. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler	114
Tablo 7. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları	115
Tablo 8. Modele İlişkin Regresyon Ağırlıkları	117
Tablo 9. Modele İlişkin Standardize Edilmiş Dolaylı Etkiler ve Bootstrap Alt-Üst Sınır Aralığı	119
Tablo 10. Deney Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları	119
Tablo 11. Deney Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	120
Tablo 12. Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları	121
Tablo 13. Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	122
Tablo 14. Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Son-Test Puanlarına İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	122
Tablo 15. Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Son-Test Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	123
Tablo 16. Deney Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Son-Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları	124
Tablo 17. Deney Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Son-Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	125

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Sekiller</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Önerilen Aracılık Modeli.....	11
Şekil 2. Mesleki Karar Envanteri’ne İlişkin Ölçme Modeli	103
Şekil 3. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği’ne İlişkin Ölçme Modeli	105
Şekil 4. Çocuklar İçin Öz-Yeterlik Ölçeği’ne İlişkin Ölçme Modeli	107
Şekil 5. Sürekli Umut Ölçeği’ne İlişkin Ölçme Modeli.....	108
Şekil 6. Bilişsel Esneklik Ölçeği’ne İlişkin Ölçme Modeli	110
Şekil 7. Modele İlişkin Standardize Edilmiş Regresyon Değerleri.....	116
Şekil 8. Aracılık Modeline İlişkin Analiz Sonuçları.....	117
Şekil 9. Yeni Modele İlişkin Analiz Sonuçları	118

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler ile araştırmanın amacı, önemi ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Yaşamın olağan akışı içerisinde, sıra dışı kararları, yaklaşımları, davranışları ve eylemleriyle her zaman farklılıklarını ortaya koyan özel yetenekliler, bir ya da daha çok yetenek alanı ya da zekâ özelliği açısından akranlarına göre çok özel performans gösteren bireylerdir (Akkanat, 1999; Çamdeviren, 2014). Ülkelerin geleceği, özel yetenekli bireylerin sahip oldukları yetenekleri geliştirmekle yakından ilişkilidir. Özel yetenekli bireylerin gelişimine destek olunarak, topluma ve insanlığa katkılarının daha fazla olabileceği söylenebilir (Sevgili Koçak, 2020).

Yaşamda bireylerin her bir gelişim döneminde yerine getirmesi beklenen bazı gelişim görevleri bulunmaktadır. Ergenlik döneminin en önemli gelişim görevlerinden biri de kariyer gelişiminin sağlanmasıdır. Özel yetenekliler, sosyal, bilişsel, akademik ve duygusal alanlarda normal gelişim gösteren akranlarından farklı özelliklere ve ihtiyaçlara sahiptir. Bu farklılık, kariyer gelişimlerinde kendilerine özgü ihtiyaçları da beraberinde getirmektedir (Kerr & Sadona, 2003; Ogurlu, Kaya ve Hizli, 2015). Özel yetenekli bireylerin, doğuştan getirdikleri olağanüstü potansiyellerinin geliştirilerek kapasitelerinin en iyisini ortaya koyabilmelerinin sağlanması, yetenekli oldukları alanlara yönlendirilmeleri ve kariyer planlarını bu doğrultuda yapmaları, bireysel ve toplumsal açıdan oldukça önemli bir durumdur (Bakioğlu ve Levent, 2013; Güleç, Karabucak, Tatar ve Akalan, 2020).

Kariyer uzun bir zaman dilimini içine alan, yaşam boyunca yaşanan olaylar dizisi ve meslek yaşamındaki ilerleme, duraklama ya da gerileme sürecini ifade eden bir kavramdır (Akkoç, 2012; Kuzgun, 2004). Savickas'a (2008) göre kariyer, mesleki süreç öncesi, mesleki süreç ve sonrası gelişimsel görevleri, serbest zaman

etkinliklerini, sosyal yaşamda üstlenilen diğer rolleri ve tüm bu roller gerçekleştirilirken kendine özgü uyumu ve gelişimi ifade etmektedir. Kariyer her ne kadar bir meslek seçmek ve meslekte yükselmek olarak algılsa da aslında bireyin tüm yaşamını etkileyen inişler ve çıkışlarla geçen bir yaşam yapılandırma sürecidir. Bu açıdan kariyer yalnızca meslek ile ilgili rolleri değil, diğer özel ve toplumsal yaşam rollerini de kapsayan karmaşık bir süreci ifade etmektedir (Güldü ve Ersoy Kart, 2017; Kalafat, 2019).

Birey yaşamı boyunca pek çok durumla ilgili karar vermektedir. Karar vermesi gereken durumun özelliklerine göre birey yaşamına yön verecek mesleki, sosyal, kişisel, eğitsel ve ekonomik kararlar alabilmektedir (Mutlu, 2011). Lise dönemi, ergenlerin hem kariyer gelişimi hem de kişisel ve sosyal gelişimleri açısından oldukça önemli bir dönemdir. Ergenler bir taraftan ilgi, yetenek ve değerlerini keşfederken diğer taraftan belirsizlikler, kararsızlıklar, duygusal çalkantılar ve çatışmalarla da mücadele etmektedir. Bu dönemde ergenler hem kimlik kazanımını gerçekleştirmek hem de kariyer kararını vermek durumundadır (Erikson; 1968; Steinberg, 2007; Siyez, 2019).

Jung'a (2014) göre, kariyer kararı bireyin yaşamı üzerinde diğer aldığı kararlara göre daha büyük etkiye sahiptir. Yaşam sürecinde önemli dönemlerden geçen birey var olma çabasını seçmiş olduğu mesleğinde sürdürmektedir (Öksüz ve Karalar, 2020). Yanlış kariyer kararı ömür boyu sürerek memnuniyetsizlik ve tükenmişlik ile sonuçlanabilmektedir (Ozcan, 2017). Kariyer kararı vermek genellikle karmaşık ve zorlu bir süreçtir. Bu karar, çok çeşitli kariyer fırsatları, hızla değişen ve öngörülemez bir iş piyasası, kariyer belirsizliği ve ekonomik istikrarsızlık sunan 21. yüzyılın iş dünyasında daha da zorlayıcı hale gelmiştir (Nota & Rossier, 2015).

Yapılan birçok araştırma ergenlerin kariyer karar sürecinde kararsızlık yaşadığını ortaya koymuştur (Bacanlı, 2012; Çakır, 2004; Öksüz ve Karalar, 2020; Öztemel, 2013). Crites'e (1969) göre kariyer kararsızlığı kariyer kararı vermesi gereken bireyin karar vermede zorluk yaşaması veya aldığı karara ilişkin emin olamama durumunu ifade etmektedir. Kelly ve Lee (2002) ise kariyer kararsızlığını kariyer kararı verme sürecinde yaşanan belirsizlik durumu olarak tanımlamıştır. Kariyer kararsızlığı kişilerarası, içsel ve çevresel faktörlerin tetiklediği ikilemleri ve çatışmaları içerdiği

için stresli bir durum olarak kabul edilmektedir (Argyropoulou, Sidiropoulou Dimakakou & Besevegis, 2007).

Patton, Creed ve Watson'a (2003) göre yüksek kararsızlık, ergenlerin kariyer gelişimleri üzerindeki en önemli engellerden biridir. Özellikle özel yetenekli bireyler genel olarak farklı yetenek ve ilgi alanlarına sahiptir. Bu ilgi ve yeteneklerin ayrılmaması sonucu var olan yeteneklerini kariyer planıyla nasıl birleştireceğini bilememek ya da birden fazla alanda kendilerini ortaya koyma olanağı özel yetenekli bireylerin kariyer seçimine ilişkin kararsızlık yaşamalarına sebep olabilmektedir (Altun ve Yazıcı, 2018; Kerr & Sodano, 2003; Kuzgun, 2004; Maxwell, 2007; Ogurlu, Kaya ve Hizli, 2015).

Ogurlu, Kaya ve Hizli'ya (2015) göre özel yetenekli bireylerin kariyer seçiminde karşılaşılabilecek en önemli zorluk, özel yetenekli bireylerin ilgi ve yetenek alanlarının çeşitliliği sebebiyle kariyer kararına ilişkin yaşayabilecekleri karmaşa ve kararsızlık durumudur. Başka bir ifadeyle özel yetenekli bireyler sahip oldukları çeşitli yetenek ve ilgi alanlarından dolayı geniş bir kariyer seçeneği geliştirmektedir. Özel yetenekli bireyler yaşıtlarına göre gelişimsel olarak farklı olduğundan daha erken yaşlarda kariyer gelişimlerine yönelik kararlara ihtiyaç duyabilmektedirler. Bu yönüyle bakıldığında özel yetenekli bireylerin kariyer seçimi yaparken, kariyer kararsızlığına karşı daha fazla yardıma ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Bir kariyerle ilgili kararlar vermek, ergenler için önemli bir görevdir (Creed, Patton & Prideaux, 2006). Günümüzde istihdam ile ilgili sorunlar, bireylerin ilgi, yetenek ve değerlerine göre mesleki karardan ziyade ihtiyaç olan istihdam alanlarına göre mesleki tercih yapmaya yönlendirilmesi, alternatiflerin artması, bilgi kaynaklarının fazlalığı ve sosyal çevrenin müdahil oluşu kariyer kararını güçleştirmektedir (Duru, 2019). Kariyer karar verme sürecinde karşılaşılan güçlükleri işaret eden kariyer kararsızlığı (Chartrand, Rose, Elliot, Marmarosh & Caldwell, 1993) bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir (Bacanlı, 2016).

Bu kapsamda özellikle hemen her çağda toplumları ileriye götürmüş ve insanlığa model olmuş özel yetenekli bireylerin (Saranlı ve Metin, 2012) yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ile ilişkili faktörlerin araştırılmasının alanyazın için gerekli olduğu düşünülmektedir. Alanyazında kariyer kararsızlığının kariyer uyum yeteneğı (Bircan, 2020; Creed, Fallon & Hood, 2009; Urbanaviciute, Kairys, Pociute & Liniauskaite,

2014), öz-yeterlik (Lent & Brown, 2006; Nota, Ferrari, Solberg & Soresi, 2007), umut (McGarity-Palmer, Excell & Ferrari, 2019) ve bilişsel esneklik (Flandermeyer, 2019; Savaş, 2020) ile ilişkili olduğu görülmektedir.

İlgili araştırmalar incelendiğinde bu değişkenlerin kariyer kararsızlığı ile ilişkisi ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu araştırmada ise kariyer uyum yeteneği, öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik değişkenlerinin kariyer kararsızlığı ile ilişkisi bir bütün olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ilişkin bir yapısal model geliştirilmiştir. Ayrıca geliştirilen yapısal modelde ortaya çıkan sonuçlardan yararlanarak özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlığı ile baş etme becerilerini geliştirmeye yönelik hazırlanan kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlıkları üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında ele alınan ilk değişken kariyer uyum yeteneğidir. Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın temel kavramlarından biri olan kariyer uyum yeteneği, kariyer seçimini ve kariyer planlamasını kolaylaştırmaktadır (Savickas & Porfeli, 2012). KYK'ya göre kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyer kararı verme ve çalışma yaşamına uyum sürecinde kritik bir beceriyi ifade etmektedir. Kariyer uyum yeteneği yüksek kişilerin planlı hareket etme, kendini ve çevreyi keşfetme ve karar verme becerisi gelişmiştir (Savickas, 1997). Kariyer uyum yeteneği, bireyin karşılaşılabileceği değişik koşullarla başa çıkabilme kapasitesi ve bu koşullardan yararlanabilme konusunda sahip olduğu yeteneklerine ilişkin algısı ve kariyer kararlarının değişmesine yol açan durumlar karşısında kendini toparlayabilme gücüdür (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005). Bireyin geleceği ile ilgilenmesi, kariyer alternatiflerini merak ederek araştırması, kariyer kararının kontrolünde olması ve doğru kariyer seçimine ilişkin kendine güveni olması, kariyer uyum yeteneğini ifade etmektedir (Yiğit, 2018). Bireyin şimdiki ve gelecekteki kariyer geçişlerini, kariyer değişikliklerini ve ayrıca ihtiyaçlarını başarılı bir şekilde yönetilebilmesinde kariyer uyum yeteneği önemli bir rol oynamaktadır (Koen, Klehe & Van Vianen, 2012). Kariyer uyum yeteneğinin yüksek olması bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin doğru kararlar verebilmelerine ve kariyer gelişimini başarılı bir şekilde sürdürebilmelerine yardımcı olmaktadır (Büyükgoze Kavas, Duffy & Douglass, 2015). Turan'a (2017) göre kariyer uyum yeteneği, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmaya katkı sağlayan güçlü

bir yordayıcıdır. Kariyer uyum yeteneğinin artması, kariyer kararsızlığı yaşamayı azaltmaktadır (Bircan, 2020). Creed, Fallon ve Hood (2009) da kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin kariyer kararsızlığı ve kariyer kaygısı daha az yaşadığını, kariyer uyum yeteneği düşük olan bireylerin ise yoğun kariyer kaygısını yaşadığını ve kariyer kararı vermede zorlandığını belirtmektedir. Urbanaviciute, Kairys, Pociute ve Liniauskaite (2014) kariyer uyum yeteneğinin kariyer kararsızlığı üzerinde doğrudan etkisi olduğunu ifade etmiştir.

Araştırma kapsamında kariyer kararsızlığı ile ilişkisi incelenen bir diğer değişken öz-yeterliktir. Öz-yeterlik, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nın merkezinde yer almaktadır. SBKK'na göre öz-yeterlik inancı bireyin kariyer kararını doğrudan etkilemektedir (Lent, Brown & Hackett, 1994). Öz-yeterlik, genel olarak bireyin belirli bir görevi başarma kapasitesine olan inancını ifade etmektedir (Bandura, 1977). Bandura'ya (1989) göre öz-yeterlik bireyi motive ederek eyleme geçilmesini sağlayan önemli bir işleve sahiptir. Öz-yeterlik, bireylerin geleceğe yönelik bir amaç belirlemelerini, bu amaca ulaşmak için gösterecekleri çabayı, zorluklara karşı dayanıklılığını ve başarısızlık karşısındaki gösterecekleri tepkiyi doğrudan etkilemektedir (Bandura, 1997). Algılanan öz-yeterlik kariyer seçiminde ve kariyer gelişiminde önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Bandura, Barbarabelli, Caprara & Pastorelli, 2001). Öz-yeterliği yüksek olan bireyler, kariyer seçimi konusunda daha az kararsızlık yaşamakta ve daha doğru kariyer kararı vermektedir (Lent & Brown, 2006; Nota, Ferrari, Solberg & Soresi, 2007). Guay, Senecal, Gauthier ve Fernet (2003) kariyer kararsızlığını azaltmak için öz-yeterliğin artırılması gerektiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Betz (2000) başarılı kariyer müdahalelerinin öz-yeterlik kaynaklarına dayalı olanlar olduğunu öne sürmüştür. Genel olarak öz-yeterlik algısının yüksek olması bireylerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmede ve başarıya ulaşmada daha gayretli olmasını sağlayan önemli bir duygusal eğilimdir (Erdoğan ve Yüzbaş, 2018). Kariyer kararı verme konusunda öz-yeterliği düşük olan bireylerin aksine öz-yeterliği daha yüksek olan bireyler, kendilerini kariyerlerine daha iyi hazırlayarak kariyer arayışlarında ısrarcı davranabilmektedir (Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorelli, 2001).

Araştırma kapsamında kariyer kararsızlığı ile ilişkisi incelenen bir diğer değişken ise umuttur. Snyder'in (2002) geliştirdiği umut kuramına göre umut, bireyin kendini, arzu

ettiği hedeflere giden yolları üretme, bu yolları harekete geçirme ve sürekli kullanma yeteneğine sahip olarak algıladığı ve hedefe ulaşmaya yönelik olumlu düşüncelerini ifade etmektedir. Umut, düşünme, hareket etme, hissetme ve ilişki kurmanın etkileşimini içeren ve kişisel olarak anlamlı bir gelecek gerçekleştirmeye yönelik bir beklenti sürecidir (Stephenson, 1991). Scioli vd., (1997) ise umudu düşünce ve davranışları etkileyen ve eylemlerin devam etmesini sağlayan bir duygu olarak nitelendirmiştir. Umut düzeyi yüksek bireyler elde ettikleri başarılarla güvenerek daha yüksek motivasyon göstermektedir. Bu yüksek motivasyon bireylerin amaçlarına ulaşmak için alternatif yollar bulmalarını kolaylaştırmaktadır (Snyder, LaPointe, Jeffrey Crowson, & Early, 1998). Umut kuramına göre alternatif yollar düşüncesi esnek bir yapıya sahiptir ve bireyin amaçlarına ulaşması sürecinde engellerle karşılaştığında yeni çözüm yolları üretmesini sağlamaktadır (Snyder, 2005). Umut, kariyer karar sürecinde belirleyici bir rol oynayarak kariyer seçimini şekillendirmektedir (Diemer & Blustein, 2007). Bireylerin kariyer gelişim görevlerini yerine getirmede bireylere motivasyonel bir güç sağlayan umudun artırılması kariyer hedefine ulaşılmasını kolaylaştırmaktadır (Konuk, 2020). Umut bireylerin kariyer alternatiflerine yönelik kariyer araştırma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Umut düzeyi yüksek bireylerin kişisel seçimlerine ve sahip oldukları güçlü yönlerine dayanarak alternatif yollar denemeleri kariyer kararlarını kolaylaşmaktadır (Hirschi, Abessolo & Froidevaux, 2015). Zaleszczyk ve Kot'a (2015) göre bireylerde umut düzeyinin yüksek olması kariyer kararsızlığını azaltmaktadır. Gelecekle ilgili iyimser ve umutlu olan bireyler, kariyer gelişim sürecinde karşılaşılabilecekleri engellerle baş edebileceklerine inandıkları için kendilerinden beklenen kariyer gelişim görevlerini yerine getirebilmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Bireylerin olumsuz ve karamsar düşüncelerden yoksun olması, kendi özellikleri ve kariyer alternatifleri hakkında daha fazla bilgi edinmesine ve edindiği bilgileri etkili bir şekilde eşleştirerek sentezleyebilmesini kolaylaştırmaktadır (Saunders, Peterson, Sampson & Reardon, 2000).

Araştırmada kariyer kararsızlığı ile ilişkisi incelenen son değişken ise bilişsel esnekliktir. Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi'ye göre bireylerin karşılaştıkları bir olay ya da durumla ilgili akılcı inançlara sahip olması, duygu ve davranışlarının olaya ya da duruma uygun olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla, akılcı inançların duruma uygun, esnek inançlar olduğu söylenebilir. Bireyin hayattan ve çevresindeki kişilerden

beklentilerinde esnek olabilmesi, durumlara farklı açılardan bakabilmesi ve alternatifler oluşturabilmesi daha akılcı bir yaklaşımı ifade etmektedir. ADDT'ye göre bilişsel esneklik bireyin yaşamdan daha fazla doyum alabilmesi, kişilerarası ilişkilerde yapıcı olabilmesi ve daha gerçekçi bir hayat sürmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Ellis, 1975; Ellis & Dryden, 2007). Bilişsel esneklik genel olarak, durumları farklı şekillerde algılamak, işlemek ve tepki vermek için düşünce ve eylem yollarını değiştirme yeteneği anlamına gelmektedir (Eslinger & Grattan, 1993). Bilgin'e (2009) göre bilişsel esneklik, bireyin alternatiflerle ilgili farkındalığa sahip olarak, değişen durumlara uyum sağlayabilmesi ve kendisini bu durumlara karşı yetkin olarak görmesidir. Günümüz yaşam koşullarında kariyer olanaklarının hızla çoğalması ve değişen yaşam koşulları sonucunda belirsizliğin ve değişimin her geçen gün artış göstermesi, bireyin kariyer seçiminde daha esnek olmasını ve alternatifleri düşünmesini gerektirmektedir (Yeşilyaprak, 2012). Bilişsel esnekliğe sahip bireyler farklı seçeneklerle karşılaştıklarında karar verme konusunda kendilerini daha yetkin hissetmektedir (Bilgiç ve Bilgin, 2016). Gelatt (1989) kariyer karar verme sürecinde yaşanan belirsizlik durumunda karar verebilmek için bireylerin esnek olması gerektiğini belirtmiştir. Bilişsel esneklik, yeni bir duruma uyum sağlamak için veya çeşitli problemler için birden çok strateji üretirken bir düşünceden diğerine serbestçe geçiş yapma yeteneğidir (Stevens, 2009). Kariyer gelişim sürecinde yaşanan kararsızlık durumu, bireyin karar verme aşamasında problem çözme stratejilerini kullanamamasından kaynaklanmaktadır (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002). Dennis ve Vander Wal'a (2010) göre karar verme sürecinde veya bir problemin çözümünde karşılaşılan güçlüklerle karşı alternatif üretebilme yeteneğini ifade etmektedir. Bireylerin kariyer gelişim sürecini etkili yönetebilmesi için yeni alternatifler karşısında esnek düşünebilme becerisine sahip olması bir zorunluluktur (Konuk, 2020). Gati ve Levin'e (2014) göre bireyin seçim yapacağı alternatifler arttıkça yaşadığı kararsızlık da artmaktadır. Bireylerin farklı alternatifleri değerlendirerek kişisel özelliklerine uygun mesleklere yönelmelerinde bilişsel esneklik önemli bir etkiye sahiptir (Savaş, 2020). Bilgiç ve Bilgin'e (2016) göre yüksek bilişsel esnekliğe sahip bireyler işlevsel olmayan düşüncelerin yerine alternatif düşünceler geliştirerek kariyer karar verme sürecinde düşük bilişsel esnekliğe sahip bireylere göre daha az kararsızlık yaşamaktadırlar. Bilişsel esneklik kariyer karar

vermeyi teşvik edici bir mekanizma görevi görerek kariyer kararsızlığıyla ilgili baş etmeyi kolaylaştırmaktadır (Flandermeyer, 2019).

Ayrıca ilgili alanyazın incelendiğinde kariyer uyum yeteneğinin öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile ilişkili olduğu görülmüştür. Taş ve Alparslan (2020) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik sermaye alt boyutlarından umut ve öz-yeterliğin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Wilkins vd., (2014) ergenlerle gerçekleştirdiği araştırma sonucunda umudun kariyer uyum yeteneğini önemli ölçüde yordadığını tespit etmiştir. Korkmaz ve Cenkseven Önder (2019) ergenlerin umutlarının yüksek olmasının kariyer uyum yeteneğini artırdığını ifade etmiştir. Siyez ve Yusupu (2015) ise geleceğe yönelik olumlu algının bireylerin kariyer uyumunu yükselttiğini tespit etmiştir. Bir diğer araştırmada, Chong ve Leong (2015) bilişsel esnekliğin kariyer uyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Zıyan (2020) ise yaptığı araştırma sonucunda, kariyer uyum yeteneği ile bilişsel esneklik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

İlgili alanyazın birlikte değerlendirildiğinde öz-yeterlik, umut, bilişsel esneklik ve kariyer uyum yeteneğinin kariyer kararsızlığı ile ilişkili değişkenler olduğu ve bu değişkenlerin kariyer kararsızlığını yordadığı görülmektedir. Yukarıda da ifade edildiği gibi araştırma kapsamında ulaşılan araştırmalar incelendiğinde bu değişkenlerin birlikte ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Başka bir ifadeyle kariyer kararsızlığının bu değişkenlerle ilişkisi ayrı ayrı ele alınmıştır. Özellikle kariyer kararsızlığı ile ilişkisi ele alınan değişkenlerin kariyer kararsızlığı üzerindeki etkilerinin ne ölçüde olduğunun ortaya konmasının alanyazındaki boşluğu doldurabileceği düşünülmüştür. Bu düşünceden hareketle ilgili alanyazın açıklamaları ve elde edilen araştırma bulguları temel alınarak öz-yeterlik, umut, bilişsel esneklik ve kariyer uyum yeteneği ile özel yetenekli ergenlerin sağlıklı kariyer planlaması yapabilmesine engel olabilecek kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir yapısal model geliştirilmiştir. Geliştirilen yapısal modelde öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik yordayan, kariyer uyum yeteneği ise aracı değişken olarak ele alınmıştır.

Araştırmada ayrıca geliştirilen yapısal modelde ortaya çıkan sonuçlardan yararlanarak özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlığı ile baş etme becerilerini geliştirmeye

yönelik hazırlanan kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının etkisini incelemek amaçlanmıştır. Alanyazında mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında farklı örneklem gruplarında, kariyer kararsızlığı (Çakır, 2003; Kırdök, 2010; Loos, 2008; Turan, 2017), kariyer karar verme yeterliği (Dönmezoğulları, 2020; Falco & Summers, 2017; Fouad, Cotter & Kantamneni, 2009; Obiunu, 2008), kariyer karar verme güçlükleri (Coşgun, 2019; Karaçay, 2021; Savickas, 1990) ile ilgili deneysel çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Doğan (2010) lise 9. sınıf öğrencileriyle yaptığı çalışmada kariyer kararı verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlüklerine etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulamasına katılan öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin anlamlı düzeyde azaldığı ortaya çıkmıştır.

Bir başka çalışmada Karaçay (2021) benzer şekilde kariyer karar verme grup rehberliğinin lise 10. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine etkisini test etmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri düzeyini düşürdüğü tespit edilmiştir. Turan (2017) tarafından yapılan çalışmada ise kariyer uyumluluğu geliştirme psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma becerisine etkisi incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar, uygulanan psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerini anlamlı bir biçimde etkilediğini göstermiştir.

Ergenler lise sonrası bir üst eğitim kurumunu tercih ederek belirli bir mesleğe yönelmektedir. Bu süreçte doğru kararlar alınabilmesi için ergenlere kariyer danışmanlığı hizmetlerinin verilmesi gerekmektedir (Yeşilyaprak, 2013). Charokopaki ve Argyropoulou'ya (2019) göre kariyer danışmanlığı uygulamaları ergenlerin kariyer kararı verme güçlükleriyle başa çıkmalarında hayati bir öneme sahiptir. Bireyler kariyer karar sürecinde birtakım sorunlar yaşayabilmektedir. Bu süreçte bireylere sunulacak kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik uygulamaları bireylerin sahip oldukları özelliklere ve isteklerine uygun bir kariyer kararı vermesini kolaylaştırmaktadır (Kuzgun, 2006b).

Özel yetenekli ergenler için kariyer kararı verme, oldukça stresli ve zorlu bir süreci ifade etmektedir. Diğerlerinin yüksek beklentileri ve sahip oldukları benzersiz özelliklerle karşı karşıya kalmaktadır (Gren, 2006). Diğer taraftan özel yetenekli

ergenlerin akranlarına kıyasla farklı gelişimsel ve psikolojik özelliklere sahip olmaları onların farklı gereksinimlerinin olmasına neden olmaktadır. Bu özellikleri nedeniyle özel yetenekliler desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır (Bulut ve Bacanlı, 2022).

Julien (1999) ergenlerin kariyer karar verme sürecini destekleyebilecek kariyer danışmanlığı uygulamalarının kariyer karar verme becerisine olumlu etkisi olacağını ifade etmiştir. Özel yetenekli ergenlerin doğru kariyer kararı vermelerini sağlamak amacıyla önlem alınması gerekmektedir (Özbay ve Palancı, 2011). Schroer ve Dorn (1986) ise özel yetenekli öğrencilere yönelik kariyer seçim sürecinde yeterli danışmanlık müdahalelerin yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Greene (2003) özel yetenekli ergenlerin kariyer seçimi sürecinde kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Özel yetenekli ergenlerde kariyer planlamasına yönelik sorumluluk bilincinin geliştirilmesinin kariyer kararsızlığının önlenmesini olumlu yönde etkilemektedir. Casey ve Shore'a (2000) göre özel yetenekli bireylerin kariyer karar verme becerilerini geliştirmeye yönelik sağlanacak destek, bireylerin kariyer gelişimlerini olumlu etkilemektedir. Bu bireylere sağlanan destek onların kariyer karar sürecinde gerekli donanıma sahip olmalarını sağlamaktadır (Muratori & Smith, 2015).

Sonuç olarak bu araştırmada, kariyer kararsızlığını etkileyen faktörleri ortaya koymak amacıyla geliştirilen yapısal modeli test etmek ve aynı zamanda özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlığı ile baş etme becerilerini geliştirmeye yönelik hazırlanan kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının etkisini incelemek amaçlanmıştır.

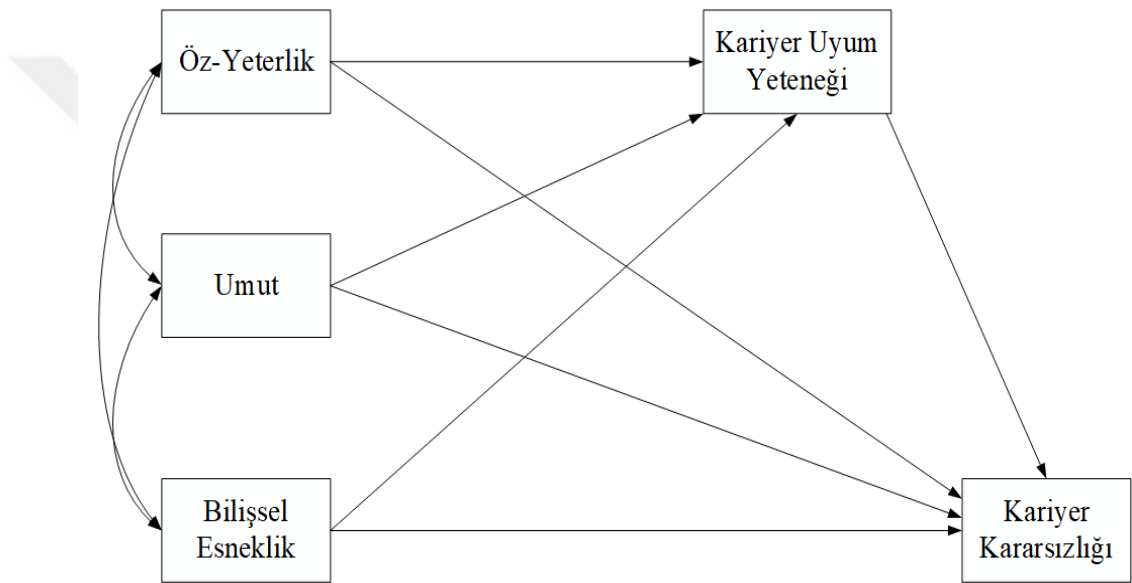
1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problemini; “Özel yetenekli ergenlerde öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracı rolü var mıdır?” ve “Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlığı düzeyleri üzerinde etkili midir?” soruları oluşturmaktadır.

1.2.1. Alt problemler. Bu araştırmada özel yetenekli ergenlerde öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı

doğrultusunda geliştirilen alt problemler ve önerilen aracılık modeli aşağıda verilmiştir.

1. Öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
2. Öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik kariyer uyum yeteneğini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
3. Öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneği aracı rol oynamakta mıdır?



Şekil 1. Önerilen aracılık modeli

Bu araştırmanın bir diğer amacı, kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlığı düzeylerine etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ön-test ve son-test puanları anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ön-test ve son-test puanları anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Deney ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı son-test puanları anlamlı farklılık göstermekte midir?

4. Deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı son-test ve izleme-testi puanları anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, özel yetenekli ergenlerde öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracı rolünü incelemektir. Ayrıca araştırmada, kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlığı düzeylerine etkisini incelemek amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Bireyin toplumda var olabilmesi ve yetişkinler arasında yerini alabilmesi, ergenlik döneminde belirli bilgi, beceri ve deneyimleri kazanması ile ilişkilidir. Ergenlerin, yetişkin bireylerde aranan olgunluğa ulaşabilmesi ve toplumsal beklentileri karşılayabilmesi ergenlik dönemini sağlıklı geçirmesine bağlıdır (Duran ve Eldeleklioğlu, 2005). Ergenler, gelecekte nasıl bir yaşam tarzının olacağını ve kariyer tercihlerini bu dönemde belirlemeye çalışmaktadır (Charokopaki & Argyropoulou, 2019; Niles, Harris & Bowsbey, 2013).

Ergenler kendileri için anlamlı ve içinde bulundukları yaşamlarına uygun gerçekçi hedefler belirleyerek geleceklerine yön verme ihtiyacı içindedirler (Snyder, Feldman, Shorey & Rand, 2002). Bireyler ergenlik döneminde fiziksel, duygusal, sosyal ve bilişsel gelişim alanlarında meydana gelen değişimlerden kaynaklanan bazı güçlükler yaşamaktadırlar. Ergenler çeşitli gelişimsel güçlüklerle başa çıkmaya çalışırken, diğer yandan kariyer gelişimlerini sürdürmek zorunda kalmaktadır (Mutlu, 2011; Turan, 2013).

Ergenlik yılları gelecekle ilgili planlamaların yapıldığı ve kariyer kararlarının alındığı bir dönemi ifade etmektedir (Ozcan, 2017). Bireyin, genel olarak tüm yaşamını ve psikolojik sağlığını etkileyen kariyer gelişiminde belki de en önemli dönem, bireyin kariyer alternatifleri ile ilgili araştırmalar yaptığı, sahip olduğu özellikleri keşfettiği ve sürecin sonunda bir kariyer kararı verdiği lise yıllarıdır. Lise yıllarında ergenler kariyer seçimi gibi kritik ve zor bir gelişim göreviyle karşı karşıya kalmaktadır (Aşçıoğlu Önal ve Yeşilyaprak, 2020; Rowland, 2004).

Kariyer kararı bireyin mesleki seçenekler arasından kendisine uygun olduğunu düşündüğü çalışma alanlarına, eğitim programlarına ve kariyere yönelmesidir (Doğan ve Bacanlı, 2012). Kariyer kararı vermek bireyin yaşamında birçok kararı ile ilişkili olduğu için yaşamında verebileceği en önemli kararların başında gelmektedir. Verilen bu karar bireyin statüsü, gelir düzeyi, sosyal ilişkileri ve özel yaşamının yanı sıra toplumların gelişimini de etkilemektedir (Biçerli, 2011; Doğan, 2010).

Kariyer kararı verme bireyin dikkat ve çaba göstermesini gerektiren karmaşık bir yapıya sahiptir (Germeijs & Boeck, 2003; Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 2004). Ülkemizde pek çok öğrenci bir üst öğrenim kurumuna geçme ve meslek alanı konusunda karar verme aşamasına geldiklerinde kariyer alternatifleri arasından kendilerine en uygun üst öğrenim programlarına yönelmekte zorluk yaşamaktadır (Mutlu, 2011). Başka bir ifadeyle, bu süreçte birey devam etmek istediği meslek hakkında kararsızlık yaşamaktadır (Leong & Chervinko, 1996).

Çok yönlü potansiyele sahip olan özel yetenekliler de kariyer kararı verme aşamasında kararsızlık ve yoğun stres yaşayabilmektedirler. Özel yetenekli öğrencilerin kolaylıkla meslek edinebilecekleri ve mesleklerinde başarılı olabilecekleri düşüncesinden kaynaklı çoğu zaman kariyer eğitimlerinin ihmal edildiği bilinmektedir (Altun ve Yazıcı, 2018; Jung, 2013; Sajjadi, Rejskind & Shore, 2001). Karacan Özdemir'e (2018) göre kariyer gelişimi özellikle özel yeteneklilerin desteklenmesi gereken önemli gelişim alanlarından biridir.

Özbay ve Palancı'ya (2011) göre özel yeteneklilerin mesleki anlamda olgunlaşmış kararlar vermelerini sağlayıcı önlemler alınması gerekmektedir. Schroer ve Dorn (1986) özel yetenekli öğrencilerin kariyer seçim sürecinde yeterli danışmanlık müdahalelerin yapılması gerektiğini belirtmiştir. Birçok yetenek ve ilgi alanları olan özel yetenekliler danışmanlar için zorlu vakalar arasındadır (Achter, Lubinski & Benbow, 1996).

Casey ve Shore (2000) özel yetenekli bireylerin kariyer karar vermelerine yönelik uygun desteğin, kariyer gelişimleri açısından bazı iyileştirmeler sağlayabileceğini vurgulamaktadır. Tüm ergen grupları arasında, özel yetenekliler, çeşitli mesleki alanlara katkıda bulunma ve ilerleme konusunda en büyük potansiyele sahip olabilecekleri için özellikle odak için önemli bir grubu ifade etmektedir (Jung, 2017). Özel yetenekli bireylerin yeteneklerinin ve potansiyellerinin farkında olmaları, sahip

oldukları yetenek ve potansiyelleri geliştirebilmeleri ve kullanabilmeleri onların tüm insanlık için önemli işler gerçekleştirebilmelerini sağlayabileceği söylenebilir (Çetin ve Doğan, 2018).

Araştırmada elde edilecek bulguların, özel yetenekli lise öğrencilerine gerçekleştirilecek mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı faaliyetlerine yön vermesi umulmaktadır. Kariyer kararsızlığı ile ilişkili yapıların anlaşılmasının, özel yetenekli ergenlerde kariyer kararsızlığını önlemede nelere odaklanılması gerektiği ile ilgili araştırmacılar ve alanda çalışan uzmanlar için fikirler oluşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, araştırma bulgularının, kariyer kararsızlığı ile ilgili gerçekleştirilecek çalışmalara yol gösterici bir katkısının olabileceği umulmaktadır.

Alanyazında özel yeteneklilerle kariyer kararsızlığı (Emmett & Minor, 1993; Jung, 2013), kariyer uyum yeteneği (Murat, 2018), öz-yeterlik (Çikrıkci, 2012; Koca, 2019; Yıldırım, 2019), umut (Ogurlu, 2016; Yam, Çetinkaya ve Kurnaz, 2018) ve bilişsel esneklik (Ayoub, 2018; Jaušovec, 1991) ile ilgili araştırmalara sınırlı sayıda da olsa rastlamak mümkündür. Ancak, özel yetenekli ergenlerde kariyer kararsızlığının öz-yeterlik, umut, bilişsel esneklik ve kariyer uyum yeteneği ile ilişkisinin birlikte ele alındığı ve özel yetenekli ergenlerde kariyer kararsızlığı ile baş etme becerilerini geliştirmeye yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmada ele alınan değişkenlerin kariyer karar sürecini etkilediği düşünüldüğünde bu araştırmanın alanyazına önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmadan elde edilen veriler katılımcıların uygulanan ölçme araçlarına verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.
2. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı her oturum 40 dakika olmak üzere 8 oturum ile sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Varsayımları

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

1.7. Araştırmanın Tanımları

Kariyer kararsızlığı; kariyerle ilgili hedef belirlemede güçlük yaşama, kariyer hedefi seçememe veya seçmeme ya da ifade edilen bir kariyer hedefine yönelik belirsizlik duygusuna sahip olma durumudur (Callanan & Greenhaus, 1992).

Kariyer uyum yeteneği; bireyin kariyer geçiş sürecinde karşılaşılabileceği mevcut ve beklenen travmatik yaşantı, geçiş ve değişimlerle başa çıkabilmesini ve yeni rollere uyum sağlayabilmesini sağlayan kaynakları içeren psikososyal bir yapıdır (Savickas, 1997).

Öz-yeterlik; bireyin belirli bir görevi başarma kapasitesine olan inancıdır (Bandura, 1977).

Umut; etkileşimli olarak türetilmiş bir başarılı hedefe yönelik enerji ve hedeflere ulaşmayı planlamaya dayanan bir motivasyon kaynağıdır (Snyder, 1989).

Bilişsel esneklik; bir kişinin (a) herhangi bir durumda mevcut seçenekler ve alternatifler olduğunun farkındalığını, (b) esnek olma ve duruma uyum sağlama istekliliğini ve (c) kişinin kendi kendine yeterliliği veya yeteneği olduğuna dair inancını ifade etmektedir (Martin & Anderson, 1998; Martin, Anderson & Thweatt, 1998).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmanın konusu hakkında ilgili alanyazın taranarak araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur.

2.1.1. Üstün yetenek. Yetenek kavramı, “Bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, kabiliyet” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Kuzgun’a (2006b) göre yetenek, herhangi bir davranışı (bilgi ve/veya beceriyi) öğrenebilme gücüdür. Bu güç, doğuştan getirilen kapasitenin çevre ile etkileşimi ve eğitim sonucunda işlenmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilen kısmını ifade etmektedir. İngilizcede ise yetenek kavramına yönelik, bireyde doğuştan var olan yeteneği ifade eden “giftedness” ve bireylere eğitimle kazandırılan ve belirli bir alanda var olan yeteneği vurgulayan “talent” terimlerinin kullanıldığı görülmektedir (Gagne, 2004).

Üstün yetenek ise bireylerin en az bir alanda yaşlılarından veya aynı bilişsel seviyedeki akranlarından daha ileri seviyede bilgili, olgun ve başarılı olma durumudur (Crepeau Hobson & Bianco, 2012). Renzulli (1978) üstün yetenek kavramının tanımlanmasına ilişkin “Üç Halka Modeli”ni geliştirmiştir. Renzulli’ye göre üstün yeteneklilik ortalamanın üzerinde yetenek, görev bağlılığı (motivasyon) ve yaratıcılık olmak üzere iç içe geçmiş ve birbiri ile etkileşimde olan üç özellikten oluşmaktadır. Morelock’a (1992) göre üstün yetenek, normal standartlardan farklı olarak nicelik ve nitelik açısından farklı içsel deneyimlere sebep olan ve ileri düzeyde bilişsel kabiliyetleri içeren asenkronize gelişimi ifade etmektedir. Morelock’a göre asenkronize gelişim, bilişsel gelişimin fiziksel ve duygusal gelişime göre daha hızlı olması ve sonucunda bir takım problemlere yol açması durumudur.

Akarsu (2001) üstün yeteneği, kendi başına ayrıcalıklı bir özellik ya da bazı bireylerde gözlenen bir özellik değil, yetenek düzeyi ne olursa olsun tüm bireylerde

gözlenen özelliklerin varoluş derecesi, görülme sıklığı, ortaya çıkış zamanı ve bir araya gelişindeki özgünlükten kaynaklanan bir durum şeklinde ifade etmiştir. Akarsu'ya göre bireyler bir ya da bir çok konuda üstün yeteneğe sahip olabilirler. Bar On'a (2007) göre ise üstün yeteneklilik, gelişmiş bilişsel zeka düzeyini, yenilikçi ve yaratıcı problem çözme becerisini, elinden gelenin en iyisini yapma dürtüsünü ve üstün akademik performansı ifade etmektedir.

Alanyazında zeka ile üstün yetenek kavramlarının birbirlerine bağlı ve iç içe oldukları görülmüştür. Zeka kavramı “İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2021). Zeka kavramı, üstün yeteneğin temeli olmakla birlikte, üstün yetenek zekadan başka kavramları da içermekte ve zekanın, üstün yeteneği tek başına açıklamakta yeterli olmadığı düşünülmektedir. Gagne (2000) üstün zeka ve üstün yetenek kavramlarının birbirinden farklı olduğunu vurgulamıştır. Gagne zekanın doğuştan geldiğini ve en az bir alanda yüksek performans göstermek olduğunu ifade etmiştir. Üstün yeteneğin ise bireyde doğuştan var olan zekanın yaşantı, eğitim vb yollarla geliştirilmesi olduğunu söylemiştir. Ona göre üstün yetenekli olan bireyler zaten doğuştan bir zekaya sahip olduğu için aynı zamanda üstün zekalıdır; ancak her üstün zekalı bireyin üstün yetenekli olması söz konusu değildir.

Steiner ve Carr'a (2003) göre üstün yetenekli bireyler ortalama bir yetenek düzeyine sahip akranlarından pek çok alanda farklılık göstermektedir. Üstün yetenekli öğrencilerin diğer öğrencilerden daha geniş bir bilgi alanı bulunmakta ve üstün yetenekliler sahip oldukları bilgiyi kendi gelişimleri, yararları doğrultusunda kullanmakta; üstün yetenekli bireyler daha zor ve karmaşık çevreleri tercih etmektedirler. Ayrıca üstün yetenekli bireylerin problem çözme becerileri ile problem çözmek için planlamaya harcanan süre daha fazla ve problem çözme stratejileri daha esnekler.

Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Konseyi, Üstün Yetenekli Çocuklar ve Eğitimleri Komisyonu Raporunda, “üstün zekâ” ve “üstün özel yetenek” kavramları yerine “üstün yetenek” adı altında birleştirilmiş ve üstün yetenekliler, “genel ve/veya özel yetenekleri açısından akranlarına göre üst düzey performans gösterdiği alan uzmanları tarafından tanınmış bireyler” şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 1991). Alanyazında “üstün yetenek” kavramı kullanılmasına rağmen 15 Ocak 2013 tarihinde Bilim ve

Teknoloji Yüksek Kurulu'na hazırlanan Strateji ve Uygulama Planı'nda "üstün yetenek" kavramının yerine daha az kategorize edici olarak "özel yetenek" kavramı tercih edilmiştir. Bu rapora göre özel yetenek kavramı, genel zihinsel yetenek, özel akademik yetenek, dil, matematik, fen ve sosyal bilimleri, liderlik, yaratıcılık, görsel ve işitsel sanatları ve psikomotor becerileri ifade etmektedir. Bu araştırmada "üstün yetenek" kavramı yerine "özel yetenek" kavramı kullanılmıştır (MEB, 2013).

2.1.2. Özel yetenekli bireylerin özellikleri. Özel yetenekli bireyler ister çeşitli uğraşlarda ister sınırlı bir alanda olsun yüksek düzeyde performans sergileyebilen veya farklı performans potansiyeline sahip kişiler olarak kabul edilmektedir (Freeman, 2019). Gallagher'e (2015) göre özel yetenekli bireyler geçmişte güçsüz, zayıf, ruhsal açıdan hasta bireyler olarak kabul görmelerinin aksine genel olarak düşünülenlerden daha fazla olumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerdir. Özel yetenekliler yaratıcı kişilik özelliğine sahiptirler. Aynı zamanda, daha meraklı, enerjik, bağımsız hareket etmeyi seven, risk almaya istekli kişilerdir (Halpin, Payne & Ellett, 1974). Bar On (2007), özel yeteneklilerin zorlu ve entelektüel görevlerden hoşlandığını, meraklı ve dikkatli gözlemci olduklarını, meraklı olmanın etkisi sonucu çok soru sorduklarını ve olaylara farklı bakış açılarından bakabildiklerini ifade etmiştir.

Marland (1972) tarafından, Amerika'da bulunan Federal Hükümet'in özel yetenekli bireylere yönelik politikasının belirlenebilmesi amacıyla yayınlanan ve günümüzde halen bazı eyaletlerde özel yetenekli bireyler için genel çerçeve olarak kabul edilen Marland Raporu'na göre özel yetenekli bireyler raporda yer alan alanların birinde veya birkaçında üstün performans göstermektedirler. Bu rapor özel yetenekli bireylere yönelik yapılmış ilk kapsamlı çalışmadır. Bu alanlar;

1. "Genel zihinsel yetenek
2. Özel akademik yetenek
3. Yaratıcı ya da üretici düşünce yeteneği
4. Liderlik yeteneği
5. Görsel ve performans sanatlarında yetenek
6. Psiko-motor (devinimsel) yetenek" (akt. Levent, 2011).

Marland (1972) raporuna göre, Federal tanım sadece yüksek genel zekayı değil, aynı zamanda belirli akademik alanlarda ve sanattaki yetenekleri de tanımaktadır. Ayrıca

yaratıcılığa, liderliğe ve psikomotor yeteneklere de dikkat çekmektedir. Özel yetenekli öğrencilerin normalde sağlananların ötesinde farklılaştırılmış eğitim programlarına ve hizmetlerine ihtiyaç duyduğunu da kabul etmektedir (Davis, Rimm & Siegle, 2014).

Rogers tarafından 1995 yılında 241 özel yetenekli çocukla yapılan araştırmada özel yetenekli bireylerin özelliklerine yönelik bazı istatistiki sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan araştırmada, araştırmaya katılan özel yetenekli bireylerin %99.4'ünün hızlı öğrendiği, %99.3'ünün geniş bir kelime haznesine ve mükemmel bir hafızaya sahip olduğu, %97.9'unun çok meraklı olduğu, %99.3'ünün mantığını çok iyi bir şekilde kanıtladığı, %93.4'ünün renkli bir hayal gücüne sahip olduğu, %93.5'inin diğer kişilere karşı merhametli olduğu, %95.9'unun espri anlayışının mükemmel seviyede olduğu, %96.1'inin bazı durumlar karşısında karanlarından olgun olduğu, %93.8'inin gözlemlene yeteneğine sahip olduğu, %90.3'ünün dürüstlük ve adalet kaygısı taşıdığı, %92.9'unun sayılar konusudna yetenekli olduğu, %88.4'ünün yüksek enerjiye sahip olduğu, %88.3'ünün mükemmellik kaygısı taşıdığı, %84.1'inin otriteyi sorguladığı, %80.3'ünün çok okuma yaptığı, %89.4'ünün ise bulmaca ve logolarda başarılı olduğu görülmüştür (akt. Karakurt, 2003). Alanyazında özel yetenekli bireylerin sahip oldukları özelliklere yönelik pekçok listenin olduğu dikkat çekmiştir. Ancak özel yetenekli bireylerin genellenebilen özelliklerinin bazı başlıklar altında sıralandığı görülmüştür.

Ataman'a (2004) göre özel yetenekli bireyler akranlarıyla kıyaslandığında genellikle daha hızlı ve erken gelişim gösterdikleri bilinmektedir. Özel yetenekli bireylere doğumdan itibaren bakıldığında daha erken yürüdükleri, konuşmaya başladıkları, erken okuma ve yazma becerisi kazandıkları, yüksek enerjiye sahip oldukları, öğrenme davranışına ilgi duydukları, yüksek düzeyde duyarlılığa sahip oldukları, akranlarından daha özerk ve daha gelişmiş bir hafızaya sahip oldukları; dolayısıyla akranlarından ayrılmaktadırlar. Leana Taşçılar ve Kanlı (2014) özel yetenekli bireylerin sahip oldukları özelliklerin zihinsel, fiziksel, duygusal, sosyal ve davranışsal özellikler başlıkları altında sınıflandırılabilceğini ifade etmiştir.

2.1.2.1. Özel yetenekli bireylerin zihinsel ve dilsel özellikleri. Özel yetenekli bireylerin yaşitlarına göre en hızlı ilerleme kaydettikleri alan zihinsel gelişim alanı, dolayısıyla özel yetenekli bireyler düşünme ve öğrenme konusunda avantajlıdır (Levent, 2011; Özbay, 2013). Levent ve Özbay'a göre, özel yetenekli bireyler

akranlarından daha kolay ve çabuk öğrenmekte, bu durumun nedeni olarak zihinsel enerjilerinin her zaman etkin olması ve bilgi öğrenme sürecinde istekli olmaları gösterilebilmektedir. Özel yetenekli bireyler okumaktan ve araştırma yapmaktan keyif almakta, eleştirel düşünebilmekte, bilgileri hızlı bir şekilde öğrenmekte ve transfer edebilmektedirler. Ayrıca bu bireylerin dikkat ve konsantrasyon düzeyleri oldukça yüksek, güçlü bir analiz ve gözlem yetenekleri oldukça gelişmiş, yaratıcılık becerilerine sahip, öz eleştiri becerileri gelişmiş, sorgulayan, problem çözme becerileri gelişmiş ve soyut düşünebilme becerisine sahip kişilerdir. Dilsel gelişimleri açısından bakıldığında özel yetenekli bireylerin konuşmaya başladıktan sonra dil becerilerini oldukça etkili biçimde ve sözcükleri yerli yerinde kullandıkları, sözcük dağarcıklarının oldukça zengin olduğu ve akıcı, anlaşılır konuştukları görülmektedir.

2.1.2.2. Özel yetenekli bireylerin fiziksel özellikleri. Clark (1997) ve Davaslıgil (2004) özel yetenekli bireylerin fiziksel gelişimlerinin ve genel sağlık durumlarının normalüstü bir niteliğe, duyarlılığı yüksek bir sinir sistemine sahip olduklarını; uyku ihtiyaçları az olduğundan akranlarından daha üst düzey fiziki performansa sahip olduklarını ve duyularının keskin olduğunu ifade etmişlerdir (akt. Karateke, 2016). Dağlıoğlu (2010) ise özel yetenekli bireylerin fiziksel özelliklerine yönelik, akranlarından daha erken yaşta yürüme ve konuşma becerisine sahip olduklarını, akranlarına göre daha kuvvetli, daha büyük göründüklerini ve olgunlaşma hızlarının da yüksek olduğunu ifade etmiştir.

2.1.2.3. Özel yetenekli bireylerin sosyal ve duygusal özellikleri. Özel yetenekli bireylerin sosyal ve duygusal uyumuna yönelik alanyazında iki farklı görüş bulunmaktadır. Bu görüşlerden biri özel yetenekli bireylerin sahip oldukları özelliklerinin uyum sağlamayı kolaylaştırdığını iddia ederken, diğer görüş ise farklılıklar nedeniyle özel yetenekli bireylerin uyum sağlamakta zorlandığını iddia etmektedir (Aydın ve Konyalıoğlu, 2011).

Özel yetenekli bireylerin sosyal ve duygusal özellikleri açısından Kanlı (2011), bu bireylerin mutlu olma eğilimine sahip, genellikle akranlarını tarafından sevilen sosyal liderler olduklarını ifade etmiştir. Özel yetenekli olmayan akranlarına göre nevrotik ve psikotik hastalıklara sahip olma düzeylerinin daha düşük olduğunu, duygusal olarak

kararlı ve kendilerine yetebilen bir düzeyde olduklarını belirtmiştir. Ayrıca ilgi alanı açısından çeşitliliğe sahip olduklarına ve kendilerini tanımlarken olumsuz terimlerden kaçındıklarını dikkat çekmiştir. Coleman ve Ann (1985) ise özel yetenekli bireylerin akranlarından farklı hissettiklerini, bu nedenle akranları tarafından farklı, tuhaf, ukala, sosyal çevreden izole vb. gibi nitelendirildiklerini belirtmiştir. Bu durumun özel yetenekli bireylerin duygusal zorluk yaşamasına ve akranlarından izole olmayı tercih etmelerine neden olduğunu belirtmiştir (akt. Çakas Uztemur, 2021).

Alanyazın incelendiğinde özel yetenekli bireylerin sosyal-duygusal açıdan avantaj-dezavantaja sahip olmalarına yönelik kesin bir karara varılamadığı görülmüştür. Akarsu ve Mutlu (2017) özel yetenekli bireylerin sosyal ve duygusal özelliklerine ilişkin, kendilerine yönelik eleştirici ve ayrıntıcı bir tutuma, farklı bir espri anlayışına sahip olduklarını; oyun oynarken yeni kurallar koyduklarını ve yeni oyun yaratma becerisine sahip olduklarını, yaş olarak büyük bireyleri oyun arkadaşı olarak seçtiklerini, akranlarından farklı ilgi alanlarına yöneldiklerini ifade etmiştir.

2.1.2.4. Özel yetenekli bireylerin kişilik özellikleri. Akarsu (2001) özel yetenekli bireylerin kişilik özelliği olarak hedeflerine ulaşmaktan ve başarılı olmaktan keyif aldıklarını belirtmiştir. Bu bireyler oldukça çalışkan olmakla birlikte, kendi kişisel hatalarını görmekte ve bu hatalarını düzeltmektedirler. Ayrıca özel yetenekli bireyler kalıcı, uzun süreli ve güvenilir dostluklar kurmayı hedeflemekte; sabırlı, kararlı ve mükemmeliyetçi bir kişiliğe sahiptirler. Özel yetenekli bireyler bağımsız, yüksek hedefleri olan, oto kontrole sahip, özgüvenli, aşırı duygusal, kararlı, düşündüklerini rahatlıkla ifade edebilen, benimsedikleri görüşleri savunan, estetiğe önem veren kişilerdir (Şenol, 2011). Bar On'a (2007) göre özel yetenekliler, problem çözmede, duygularını yönetmede, kendilerini ifade etmede, kendi kendini motive etmede ve potansiyellerini gerçekleştirmede akranlarından daha beceriklidirler.

2.1.3. Özel yeteneklilerde kariyer gelişimi. Kariyer süreci çocukluk döneminde başlayıp yaşam boyu devam eden bir süreci ifade etmektedir. Özellikle ergenlik döneminin en önemli gelişim görevi olan mesleki kimlik gelişimi, özel yetenekli bireyler açısından kişisel özellikleri ön plana çıkarmaktadır. Kerr ve Sodano'ya (2003) göre özel yetenekli bireyler normal bireylerin aksine çoklu

potansiyele sahiptir. Çok potansiyellilik kavramı, bireylerin çeşitli kariyer seçeneklerinden herhangi birini seçebilme ve geliştirebilme yeteneğine sahip olması, şeklinde tanımlanmıştır. Özel yetenekli bireylerde, diğer bireylerin aksine tek bir yetenek alanı değil genel yetenek bulunmakta, dolayısıyla özel yetenekli bireyler çaba gösterdikleri hemen her alanda yetenekli hale gelmektedirler. Bu durum özel yetenekli bireylerin akademik ve kariyer seçimi yaparken, ortalama yeteneğe sahip bireylerin aksine, yalnızca yetenek faktörünü değil başka kriterleri de dikkate alabilmelerine olanak sağlamaktadır.

Kerr ve Vuyk (2013) genellikle kariyer zorluklarıyla karşı karşıya kalan özel yetenekli bireylerin kariyer gelişiminin normal bireylerden farklı olduğunu, özel yetenekli bireylerin daha çok sosyal saygınlığı olan meslekleri tercih ettiğini ve meslek seçimi yaparken aile, akran, öğretmen gibi kişilerin onayını beklemediklerini ifade etmiştir. Heller ve Schofield (2008) ise özel yetenekli bireylerin kariyerlerini planlama sürecinde aile ve öğretmenlerin rehberlik etmesinin oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır. Bazı özel yetenekliler sahip olunan özellikler sayesinde daha erken yaşta kariyer planlaması yapabilmektedirler. Özel yetenekli bireylerin kariyer seçim sürecinde, aile ve çevrenin yüksek statü, yüksek gelir beklentisi özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir (akt. Altıntaş, 2009).

Jung'a (2017) göre özel yetenekli bireyler sahip oldukları yetenekleri ve ihtiyaçları nedeniyle kariyer gelişim sürecinde farklılık gösteren önemli bir kesimi oluşturmaktadır. Özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimini etkileyen unsurlar, aile ve çevrenin yüksek beklentileri, yüksek prestije veya statüye sahip meslek tercih etme isteği, iyi gelir beklentisi, pek çok ilgi ve yetenek alanına sahip olma, mükemmeliyetçilik gibi faktörler olarak belirtilmektedir. Greene'e (2003) göre ise özel yetenekliler yeterli kariyer danışmanlığı hizmetleri alamamasından kaynaklı kariyer kararı konusunda endişeli ve kafası karışık durumdadırlar. Özellikle topluma katkı sağlayabilecek potansiyele sahip bu bireylerin, yaşam boyu devam edecek destek ile onların hem kariyerinde hem de normal yaşamında değişikliklere ilişkin farkındalık kazanmaları ve bu değişikliklere uyum göstermeleri sağlanabilir.

Kass ve Cavallaro (2010) özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimi sürecinde bazı problemler yaşadığını belirtmiş ve bu problem alanlarını çoklu potansiyel, kariyer gelişimine ilişkin ihtiyaçların erken ortaya çıkması, kişilik özellikleri ve diğerlerinin

beklentileri şeklinde sınıflandırmıştır. Bu faktörler kariyer seçiminde özel yetenekli bireylerin kararlarını etkilemektedir (akt. Murat, 2018). Brooks'a (2015) göre özel yetenekli bireylere yönelik olarak, toplumsal yapı içerisinde bu bireylerin prestijli ve yüksek gelirli bir işte çalışması gerektiğine dair genel bir inanış bulunmaktadır. Bu sebeple özel yetenekli bireylerin meslek seçiminde hukuk, mühendislik, tıp gibi kalıplaşmış meslek alanlarına yönelmeleri dikkat çekmektedir.

Leung, Conoley ve Scheel (1994) tarafından 194 özel yetenekli öğrencilerle yapılan bir araştırma özel yetenekli çocukların kariyer planları hakkında bilgi edinmek amaçlanmıştır. Nebraska Üniversitesi'nde Özel Yetenekliler Laboratuvarı'nda yapılan çalışmada öğrencilere kariyer geliştirme programı uygulanmıştır. 69 erkek ve 125 kadın öğrencinin katıldığı çalışmada özel yetenekli erkek öğrencilerin kariyer isteklerini gerçekleştirme konusunda kızlardan daha azimli olduğu, özel yetenekli kadınların kariyer isteklerini gerçekleştirme ve aile kurma isteklerini aynı anda gerçekleştiremedikleri görülmüştür. Ayrıca kadınların kariyer süreçlerinde özel yetenekliliğin özelliklerinden erkeklere oranla daha az faydalanabilmeleri dikkat çekmiştir.

Sürücü, Kontaş ve Bacanlı'ya (2015) göre özel yetenekli bireyler, sahip oldukları yüksek düzey genel yetenek becerileri sayesinde gerçekleştirdikleri herhangi bir çabayı yüksek performans ile sonuçlandırmaktadırlar. Ayrıca özel yetenekli bireylerin kariyer seçimi yaparken en güçlü olunan yetenek alanına dayandırarak seçmeleri gerekmektedir. Fakat Sürücü vd.'ne (2015) göre özel yeteneğe sahip öğrenciler kariyer seçimi yaparken yalnızca güçlü olan yeteneklerinden değil cinsiyet, aile, ekonomik düzey gibi faktörlerin de etkisi altında kalmaktadır. Özetle yüksek genel yeteneğe ve çoklu potansiyele sahip çocukların içerisinde yer aldıkları durumlar onların ders, meslek alanı ve kariyer seçimlerini etkilemekte, dolayısıyla kariyer gelişimi sürecinde özel yetenekli bireylere yönelik kariyer rehberliği ve danışmanlığının önemini artırmaktadır. Bu nedenler doğrultusunda özel yetenekli öğrenciler için öncelikle eğitim kurumlarında ve ailede, diğer kurumlarda kapsamlı bir şekilde kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyulmaktadır.

2.1.4. Karar verme. Karar verme, bireyin sahip olduğu bilgiyi bir seçim ya da eylem haline getirme sürecidir (Gelatt,1989). Wang, Wang, Patel, ve Patel (2006)

karar vermeyi, tercih edilen bir seçenek veya bir eylem planına dayalı bir dizi alternatif arasından belirli kriterlere göre seçilen insan davranışlarının temel bilişsel süreçlerinden biri olarak tanımlamıştır. Karar verme, güvenilir bir bilgi tabanı ve bilişsel becerilerin etkili bir şekilde kullanılmasını gerektirmektedir (Bandura & Wood, 1989).

Kuzgun (2006a) ise karar vermeyi, bireylerin ihtiyaçlarını giderebilecek yollara yönelirken birden fazla seçenek olması durumunda ya da ulaşılmak istenen bir amacın bireyin ihtiyacını karşılayıp karşılayamayacağını belli olmadığı durumlarda yaşanan problemi çözmek amacıyla harekete geçmek olarak tanımlamaktadır. Genel olarak karar verme, bireyin amaçlarını belirlemesini, durumla ilgili veri toplamasını ve işlemlerini, seçenekleri gözden geçirmesini ve seçenekler arasından bir seçim yaparak sonuçları değerlendirmesini zorunlu kılmaktadır (Ersever, 1996).

Bilişsel bir süreç olan karar verme, herhangi bir ihtiyaç durumunda ilgili ihtiyacı karşılayabilmek için mevcut seçeneklerden ihtiyaca en uygun olan seçeneğin tercih edilmesidir (Güçray, 1998). Bireyin doğru bir karar verebilmesi için öncelikle mevcut seçenekleri algılayabilmesi, daha sonra ise gereksinimleri ile seçenekler arasında ilişki kurabilmesi gerekmektedir. Bu ilişkiyi kurabilen bireyler, gereksinimlerini karşılayabilecek seçeneklere ilişkin daha kolay karar verebilmektedir (Çakır, 2003).

Günlük yaşamda birey çoğu zaman belirsizliklerle karşılaşmakta ve bu belirsizlik durumlarında bireyden “sağlıklı” kararlar vermesi beklenmektedir. Gelecekle ilgili tahminlerde bulunma, alternatifler arasından “en iyi olanı” seçme ya da kısıtlı ve / veya yanlış bilgilere dayanarak akıl yürütme karar verme eyleminin ortaya çıktığı durumlar olarak ifade edilebilir (Kökdemir, 2003). Alınacak kararın karmaşıklığı ve birey için önemi arttıkça karar verici üzerindeki baskı da artmaktadır. Özellikle telafinin mümkün olmadığı bir durumda alınacak kararın önemi daha artmaktadır (Tekin ve Ehtiyar, 2010).

Belli bir problemin çözümü için doğru bir karar verebilme, bireyin yaşadığı endişeyi ve karmaşayı azaltmaktadır (Çakır, 2003). Yaşamın her aşamasında kendini gösteren karar verme üzerinde durulması gereken bir yetenektir. Çünkü bireylerin kararları hem kendi hayatlarını hem çevresindeki kişilerin hayatını hem de toplumu etkilemektedir (Çakır, 2003; Köksal, 2003).

Karar verme eylemi her bireyin yaşamı boyunca sıklıkla karşılaştığı, akıl, düşünce, bilinç ve irade ile yapılan bir davranıştır. Karar verme eyleminin gerçekleşebilmesi için aşağıdaki üç koşulun bireyde olması gerekmektedir:

1. Karar verme davranışını ortaya çıkaran bir seçim sorununun varlığı ve bu sorunun birey tarafından hissedilmesi;
2. Güçlüğü giderecek farklı seçeneklerin olması;
3. Bireyin uygun seçeneğe yönelme özgürlüğünün olmasıdır. Bu koşulların sağlanması durumunda bireyin doğru bir karar vermesi beklenmektedir (Kuzgun, 2005).

Ersever'e (1996) göre karar verme süreci belirli aşamalardan oluşmakta ve her aşamada birey bazı davranışlar sergilemektedir. Karar verme sürecinin aşamaları ve her aşamada sergilenmesi gereken davranışlar aşağıda belirtilmiştir:

1. *Karar verilmesi gereken durumun farkına varılması:* Karar verme sürecinin başlayabilmesi için bireyin öncelikle karar vermesi gereken bir durumu algılaması gerekmektedir.
2. *Karar probleminin tanımlanması:* Birey, karar verilmesini gerektiren bir durumu kabul etmekte ve var olan bu durumun özelliklerini belirtebilmektedir.
3. *Seçenekler oluşturma:* Bir karar verici olarak birey, karar sorununu çözmeye yönelik yapabileceklerinin kapsamlı bir listesini hazırlamaktadır.
4. *Oluşturulan seçenekleri değerlendirme:* Birey, seçenekleri eyleme dönüştürmesi durumunda olası sonuçların sağlayacağı yararları ve getireceği olası zararları ayrıntılarıyla incelemektedir.
5. *Seçeneklerin elenmesi:* Birey, seçeneklerin olası sonuçlarını dikkate alarak, uygun olmayan seçenekleri elemeye başlamaktadır.
6. *Kararın verilmesi:* Birey, amacına ulaşmasını sağlayacağını düşündüğü, uygun seçeneği uygulamaya doğru yönelmektedir.
7. *Verilen kararın uygulamaya konması:* Birey, uygulamayı düşündüğü seçeneği, gerçek yaşamda davranışa dönüştürmektedir.
8. *Kararın sonuçlarının değerlendirilmesi:* Birey, kararını davranışa dönüştürdükten sonra, karşılaştığı durumun değerlendirmesini yapmaktadır. Birey almış olduğu kararın kendisi için yararlarının ve kayıplarının neler olduğunu tespit etmektedir.

9. *Gerekirse yeniden karar verilmesi:* Birey, almış olduğu kararın sonucundan memnun olmaması durumunda başka bir seçeneğe yönelebilmektedir.

Sonuç olarak, bireyler yaşamlarının her döneminde karar verme durumu ile karşı karşıya kalmaktadır. Alınan kararlar her bireyin olduğu gibi özel yetenekli bireylerin yaşamını da doğrudan etkilediğinden alınan kararlar neticesinde pişmanlıklar yaşanmaması, sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürdürülebilmesi için doğru ve etkili karar verebilme beceresine sahip olunması gerektiği söylenebilir.

2.1.5. Kariyer kararı verme. Kariyer, bireyin deneyimlediği tüm yaşam olaylarını ve mesleki rolleri ile yaşam rollerinin etkileşimiyle oluşan bir süreci ifade etmektedir (Niles & Harris Bowsbey, 2013). Super (1980) kariyer kavramını, bir kişinin yaşamı boyunca oynadığı rollerin birleşimi ve sırası olarak tanımlamıştır. Savickas'a (2005) göre ise kariyer, bireylere disiplinli faaliyetler seçerek ve yükümlülüklerini kabul ederek istikrarlı bir benlik inşa etmek, test etmek ve uygulamak için bir yol sunmaktadır.

Kariyer, insanların yaşamında oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Kariyer, bir insanın yaşamında çok uzun bir zaman dilimini içine alan hem çalışma yaşamını hem de özel yaşamı doğrudan etkileyen, yaşam boyu kişinin değerlerinden, yaşayacağı şehre kadar birçok alanı etkileyen bir süreçtir. Kariyer bireyin sadece işini değil, aynı zamanda yaşamdan ne beklediğini, amaçlarını, ne kadar risk alabileceği gibi soruların da cevabını içermektedir (Akkoç, 2009; Kavi ve Kaya, 2018).

Karmaşık bir süreç olan kariyer kararı verme, bireyin kendisine en iyi uyan kararı vermeye çalıştığı bir durumdur (Ersever, 1996; Gati, Krausz & Osipow, 1996). Bazı bireyler kariyer kararını kolaylıkla verebilirken bazıları ise karar verme sürecinde zorluklarla karşılaşabilmekte ve profesyonel yardıma ihtiyaç duyabilmektedir (Campbell & Cellini, 1981; Gati vd., 1996). Kariyer kararı ile karşı karşıya olan bazı bireyler, bazen karar verme sorumluluğunu bir başkasına devretme, kariyer kararını erteleme veya vermekten kaçınma gibi davranışlar gösterebilmektedir (Gati, Saka & Krausz, 2001).

Kariyer kararı verme, mesleki veya eğitimsel bir seçime varma sürecidir. Bireyler ilgi alanlarını, beceri ve yeteneklerini, değerlerini keşfettikten sonra bile ilgi, beceri ve yeteneklerini bütünleştirmede başarısız olduğu için kariyer hedefine odaklanma ve

kariyer seçimi yapma konusunda zorluklar yaşayabilmektedir (Savickas, 2002; Swanson & D'Achiardi, 2005). Amundson'a (1995) göre kariyer kararı verme eğitim, iş ve diğer yaşam deneyimleri yoluyla bireyin yaşamı boyu devam eden bir süreçtir. Doğru kariyer kararları verebilmek, mevcut ekonomik ve sosyal değişim bağlamında özellikle önemlidir. Kariyer karar verme sürecini tam olarak anlamak yalnızca rasyonel karar verme tekniklerinin farkında olmayı değil, aynı zamanda bireyin algılarının nasıl oluştuğunu, bireyi karar vermeye iten yaşantı ve olayları, kararların nasıl çerçevelendiğini ve kararların nasıl uygulandığını da bilmeyi gerektirmektedir

Kariyer seçenekleri ile ilgili yapılan araştırmalar bireylere bilinçli bir karar verme ve seçim yapma sürecinde iş dünyası hakkında değerli bilgiler sağlamaktadır. Doğru bilgi olmadan bireyler kariyer seçimini yetersiz ve yanlış bilgiye dayanarak yapma riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Gerçekçi bir seçim yapılamaması ya bireyin yeteneklerini olduğundan düşük algılamasından ya da kariyer alternatifinin bireyin sahip olduğu yeteneklerinin üzerinde bir yetenek gerektirmesinden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2003).

Harren (1979) kariyer karar vermeyi rasyonel, sezgisel ve bağımlı olmak üzere üç şekilde kategorize etmiştir.

1. *Rasyonel karar verme:* Rasyonel karar verme stili, daha sonraki kararlar için önceki kararların sonuçlarını tanıma yeteneği ile karakterize edilir. Birey gelecekte karar verme ihtiyacını öngörür ve kendisi ve beklenen durum hakkında bilgi arayarak bunlara hazırlanır. Bireyin öz değerlendirmesinin gerçekçi olduğu bu stil kendini gerçekleştiren karar vericinin idealini temsil eder.
2. *Sezgisel karar verme:* Sezgisel karar verme stili, fantezi kullanımı ile karakterizedir. Kararlar duygulara ve duygusal tepkilere dayalı olarak verilir. Bireyin içsel durumundaki zaman içindeki dalgalanmalar ve tanıdık olmayan bir durumu doğru bir şekilde temsil etme kapasitesinin sınırlı olması nedeniyle bu stilin etkili karar vermeyle sonuçlanması, rasyonel stile göre daha az olasıdır.
3. *Bağımlı karar verme:* Bağımlı karar verme stili ise, karar vermede kişisel sorumluluğun reddi ve bu sorumluluğun kendinin dışına yansıtılmasıyla karakterize edilir. Birey, otoritelerin ve akranlarının kendisinden olan beklentilerinden ve arzularından büyük ölçüde etkilenir. Sosyal onaya ihtiyaç duyan birey pasif ve uyumlu olma eğilimindedir. Bu tarz, karar vermeyle ilişkili kaygıyı azaltabilse de nihayetinde kişisel tatmin eksikliği ile sonuçlanabilir.

2.1.6. Kariyer karar verme modelleri. Kariyer karar verme ile ilgili dört model aşağıda verilmiştir.

2.1.6.1. Gati'nin ardışık eleme modeli. Gati'ye (1986) göre, var olan alternatiflerin birbirine benzemesi, alternatiflerle ilgili yeterli bilgiye sahip olunmaması, alternatifler arasından birden fazla seçim yapma şansının olması ve sahip olunan kişisel özellikler ve yeterlilikler ile ilgili farkındalık oluşmaması durumunda kariyer kararsızlığı yaşanması olasıdır.

Gati (1986) tarafından geliştirilen ardışık eleme modeli, her alternatifi tanımlayan çeşitli kriterlerin olduğunu ve her bir kriterin derecelendirilerek alternatiflerin bu kriterler dikkate alınarak elenmesini içermektedir. Bu model, bireye karar verme sürecinde karşılaştığı güçlükleri azaltan kariyer seçeneklerini inceleme ve potansiyeli olan diğer seçenekler ile karşılaştırma yapma fırsatı sunmaktadır.

Bu model birbiriyle ilişkili dokuz aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar;

1. Karar verilecek konuyu tanımlama ve yapılandırma. (Örneğin, bir meslek veya bir alan seçimi)
2. Karar verilecek konuda istenen amaca ulaşmak için gerekli olan kriterlerin ve gereksinimlerin tespit edilmesi.
3. Birey için önemli olan kriterlerin önem sırasına konulması.
4. Belirlenen kriterlerin içerisinde en çok istenenden en az istenene doğru sıralanması.
5. En önemli seçenektan başlanarak tüm seçeneklerin, tüm kriterlerin dikkate alınarak değerlendirilmesi ve kabul edilebilir olmayan kriterlerin elenmesi.
6. Elenen seçeneklerin tekrar gözden geçirilmesi.
7. Yapılan inceleme sonrasında seçilmiş alternatifleri derinlemesine incelemek amacıyla ihtiyaç duyulan ek bilgilerin toplanması.
8. Elde edilen ek bilgiler dikkate alınarak sıralamanın avantaj ve dezavantajlarına göre gözden geçirilmesi.
9. Yapılan sıralama sonucunda en çok istenilen seçenek hedef olarak belirlenerek hedefe ulaşmak için bir planlamanın yapılması (Gati,1986).

2.1.6.2. Ön elemeli kariyer modeli. Gati ve Asher (2001), karmaşık süreç olan kariyer karar verme sürecinde bireylerin daha sistematik olarak araştırma yapabilmeleri ve daha doğru karar verebilmeleri amacıyla Gati'nin (1986) geliştirdiği ardışık eleme modeline dayanarak ÖEKM'yi geliştirmiştir. Bu modelde ön tarama, derinlemesine araştırma ve seçim olmak üzere üç aşama bulunmaktadır. Bu aşamalar aşağıda açıklanmıştır;

1. *Ön tarama aşaması:* Bu aşamada amaç, bireyin kendisi için uygun ve yapmak istediği kariyer alternatiflerinin bir listesini hazırlamasını sağlamaktır. Tarama, bireyin en önemli yönünün değerlendirilmesi ile başlar ve bu yönüyle bireyin tercihlerine uygun olmayan alternatifler (örneğin 2 yılı aşan bir eğitim süresi) elenir. Daha sonra, bir sonraki önemli yön aynı şekilde ele alınır ve ilk elemeye elenmeyen alternatifler, bireyin bu konudaki tercihleriyle karşılaştırılır. Birey listeni oluşturduğu kariyer alternatiflerinin gereklilikleriyle kendi sahip olduğu özellikleri karşılaştırarak en çok istenenden en az istenene doğru bir sıralama yapmaktadır. Sıralama sona erdikten sonra, birey kişisel özellikleri ile belirlenen alternatifte karşılık bulmuyorsa bu alternatif eleyerek listeden çıkarmaktadır. Birey seçenekler arasından, seçme olasılığı en yüksek olanları belirleyerek ikinci aşamadan önce seçenekleri azaltmaktadır.
2. *Derinlemesine keşif aşaması:* Birey bu aşamada, kendisi için uygun olabileceğini düşündüğü kariyer alternatiflerinin bir adım ötesine geçerek; kendi ilgi, yetenek ve isteklerine uygun, aynı zamanda gerçekleştirme olasılığı yüksek olan kariyer alternatifleri ile ilgili detaylı araştırma yapmaya başlar. Burada amaç, gelecek vaat eden alternatiflerin her biri hakkında kapsamlı bilgi toplamak ve bunların uygunluğunu doğrulamaktır. Bu bilgi, bireyin hem umut vadeden bir alternatifin gerçekten kendi tercihleriyle uyumlu olup olmadığını hem de alternatifin gereksinimlerini karşılayıp karşılamadığını incelemesine izin verir. Bireyin kişisel özellikleri ve mesleğin gerektirdiği özellikleri ile birlikte daha önceki tecrübeler ve kazandığı başarıları da hesaba katarak kariyer alternatiflerini daha az sayıya düşürmesi beklenmektedir. Bu aşamanın sonucunda birey potansiyel kariyer alternatif listesini 2-4 mesleğe düşürmeyi hedeflemektedir.
3. *Seçim aşaması:* Seçim aşamasının amacı, en uygun alternatifi bulmaktır. Bu aşamada birey, bir önceki aşamada sayısını düşürdüğü kariyer alternatiflerinin avantajlarını ve dezavantajlarını birbiri ile karşılaştırarak kendisi için en uygun

kariyer seçeneğini belirlemeyi hedeflemektedir (Gati & Asher, 2001; Gati vd., 2001).

2.1.6.3. Gelatt'ın kariyer karar verme modeli. Gelatt (1962) yaşanan durumlar karşısında çoğunlukla bir karar verme davranışının zorunlu olmasından dolayı karar teorisi temelli kariyer karar verme modelini geliştirmiştir. Gelatt (1962) bireyin karar verme sürecinde, riskten kurtulmak ya da riski sıfıra indirmek gibi bir durumun söz konusu olamayacağını ve bu çabanın anlamsız olacağını ifade etmiştir. Bireyin ne kadar doğru ve detaylı bilgiye sahip olması farklı kararları uygulamaya koyulduğunda alacağı riskler ile ilgili o derece açık bir fikre sahip olabilmelerini sağlamaktadır (Kuzgun, 2006b).

Gelatt (1962) kariyer sürecinde karar verme davranışını mantıksal, sistematik, objektif ve basamaklardan oluşan bir süreç olarak ele almaktadır. Gelatt'a (1962) göre kariyer karar süreci birbiri ardına sıralı ardışık bir yapıdadır. Bu kariyer karar verme süreci 'yordayıcı sistem', 'değer sistemi' ve 'kriter' olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır.

1. *Yordayıcı sistem:* Karar verme sürecinin ilk aşaması olan yordayıcı sistem, kararla ilgili muhtemel seçim alanlarını, bu seçim alanlarının muhtemel sonuçlarını ve sonuçların gerçekleşme olasılıklarını içermektedir.
2. *Değer sistemi:* Karar verme sürecinin ikinci aşaması değer sistemi, sonuçların istenirlik dereceleri olarak tanımlanmıştır. Bir seçeneğin sonucu birey için ne kadar çekici olursa bireyin o seçeneği tercih etme olasılığı da o kadar artmaktadır. Gelatt'a (1962) göre istenirlik derecesi bireyin seçiminde çok işlevsel olduğu için önemli bir role sahiptir.
3. *Kriter:* Karar verme sürecinin son aşaması olan kriter ise bireyin bir değerlendirme yapmasını, alternatifleri bir bir elemesini ve bir karara ulaşmasını ifade etmektedir.

2.1.6.4. Gelatt'ın pozitif belirsizlik modeli. Gelatt'a (1989) göre bireylerin kariyer karar verirken karşılaşılabilecekleri belirsizlik durumların ile etkili bir şekilde baş edebilmeleri için belirsizliklere karşı olumlu bir tutuma sahip olmaları bir gerekliliktir. Gelatt (1989), karar verme sürecinde yaşanan belirsizliğin bir endişe kaynağı olarak değil farklı alternatiflerin farkına varılması açısından önemli bir fırsat olduğunu ifade etmiştir.

Gelatt (1989) kariyer karar verme sürecinde olumlu bir tutum kazanabilmek ve belirsizlikler karşısında karar verebilmek için dört aşamadan oluşan bir süreç önermiştir. Bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

1. Bireyler istedikleri şeylere odaklanmalı ve esnek olmalıdırlar. Bu bireylerin hedeflerinin ne çok dar ne de çok geniş olmasını ifade etmektedir.
2. Bireyler sahip oldukları bilgilere dikkatini vermeli, söz konusu bilgilerin farkında olmalı ve beraberinde sezgilerini de kullanmalıdırlar.
3. Bireyler inandıklarına göre gerçekçi ve iyimser olmak arasında bir denge kurmalıdırlar.
4. Bireyler akılcı ve sezgisel karar verme becerilerini geliştirmeli ve yaptıkları her işte pratik olmalıdırlar.

2.1.7. Kariyer kararsızlığı. Kariyer kararsızlığı genellikle kariyer gelişimi ile ilgili yaşanan problemleri, özellikle kariyer karar sürecinde karşılaşılan güçlükleri ifade etmektedir (Büyükgöze Kavas, 2012). Kariyer kararsızlığı, bir kariyer hedefi belirlemede güçlük yaşama, kariyer hedefi seçememe veya seçmeme ya da ifade edilen bir kariyer hedefine yönelik belirsizlik duygusuna sahip olma durumudur (Callanan & Greenhaus, 1992). Kuzgun'a (2006a) göre kariyer kararsızlığı, mesleki karar verme sürecinde bireylerin seçenekler arasında bocalayarak kararını kesinleştirememesi ve kararını çok sık değiştirmesidir. Saka ve Gati (2007) ise kariyer kararsızlığını, bireylerin kariyerleriyle ilgili planlama sürecinde karşılaştıkları zorlukların çözümü doğrultusundaki kariyer alternatifleri arasından kendine uygun seçeneğe karar verememesi şeklinde tanımlamıştır.

Bireyin kariyer seçimleriyle ilgili yüksek düzeyde belirsizlik deneyimi ile karakterize edilen kariyer kararsızlığı, kariyer olgunlaşma sürecinde kendisi veya iş dünyası hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklı gelişimsel bir sorun olarak ifade edilmektedir (Chartrand vd., 1994; Lopez & Ann-Yi, 2006). Chartrand vd., (1994) kariyer kararsızlığını bilişsel ve duyuşsal olmak üzere iki boyutta açıklamış ve her iki boyutun da kariyer kararsızlığında önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Kariyer kararsızlığının bilişsel boyutu, bireyin kendi özellikleri ile kariyer alternatiflerinin özellikleri ile ilgili bilgi eksikliğinden kaynaklı kaygıyı ifade ederken, duyuşsal boyutu ise duygusal kaygıları ifade etmektedir.

Callanan ve Greehaus (1990) kariyer kararsızlığının dört kaynağına işaret etmiştir: (a) kişisel bilgi eksikliği, (b) çalışma alanı hakkında bilgi eksikliği, (c) karar verme korkusu ve kaygısı ve (d) durumsal kısıtlamalardır. Kişisel bilgi eksikliği, bireylerin kendi ilgi alanlarını, değerlerini, güçlü yanlarını ve eksikliklerini, içermektedir. Çalışma alanı hakkında bilgi eksikliği, kariyer olanakları ve iş sorumluluğu hakkındaki bilgileri ifade etmektedir. Karar verme korkusu ve kaygısı bireyin kariyeri ile ilgili karar verme durumlarını aşırı analiz etmesini ifade etmektedir. Durumsal kısıtlamalar ise maddi olanaklar, yaş gibi durumları ifade etmektedir.

Fuqua ve Hartman'a (1983) göre kariyer kararsızlığı çok boyutlu ve karmaşık bir sorun alanıdır. Fuqua ve Hartman (1983) kariyer karar verme problemini gelişimsel kararsızlık, akut durumsal kararsızlık ve kronik kararsızlık şeklinde üç kategoride kavramsallaştırmıştır.

1. *Gelişimsel kararsızlık*: Gelişimsel kararsızlık, bireyin kendini keşfetmesi, kariyer alternatifleri oluşturabilmesi ve etkili karar verme becerilerini geliştirilmesi ile aşılabilecek kararsızlık türüdür.
2. *Akut durumsal kararsızlık*: Akut durumsal kararsızlık, doğrudan çevresel stres faktörlerinden ve dolaylı olarak çevreye verilen etkisiz bir tepkiden kaynaklanmaktadır. Bu durumda tedavinin odak noktası, çevresel stres faktörleri ve bireyin bu faktörlere tepkisi olmaktadır.
3. *Kronik kariyer kararsızlığı*: Kronik kararsızlık ise, altta yatan psikolojik işlev bozukluğu ile karakterize edilmektedir. Örneğin, birey genel kaygıdan muzdarip olduğundan, kariyer geliştirme görevini etkin bir şekilde yerine getirememektedir. Bu nedenle öncelikli hedef, daha yoğun, daha uzun vadeli bir terapötik ilişki yoluyla gerçekleştirilebilecek kariyer gelişimini engelleyen psikolojik bozukluğu hafifletmektir. Kariyer kararsızlığı ancak psikolojik sorunun giderilmesinden sonra ele alınabilmektedir.

Kelly ve Lee (2002), kariyer kararsızlığını ölçen değerlendirme araçlarının faktör analizini gerçekleştirmeleri sonucunda kariyer kararsızlığının üç özel sorundan kaynaklanabileceğini ileri sürmüştür:

1. *Bilgi eksikliği ve başarısız kimlik*: Bilgi eksikliği, kariyer karar verme süreci, sahip olunan özellikler ve kariyer alternatifleri hakkında yetersiz bilgi durumudur. Başarısız kimlik ise, bireyin kariyerle ilgili özelliklerini yeterince

belirginleştiremememe veya kişisel özelliklerinin kariyerlerinde nasıl uygulanabileceğini görememe durumunu ifade etmektedir.

2. *Seçim kaygısı*: Bir kariyer kararı vermek zorunda kalmayla ilgili yaşanan duygusal sıkıntıyı ifade etmektedir.
3. *Başkalarıyla anlaşmazlıklar*: Önemli kişilerin itirazları nedeniyle kariyer kararı verildikten sonra ortaya çıkan sorunları ifade etmektedir.

Gati, Krausz ve Osipow (1996) karar teorisine dayanan kariyer karar verme güçlüklerinin genel bir teorik taksonomisini geliştirmiştir. Kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgiler olmak üzere üç ana kategoriden oluşmaktadır.

1. Hazırlık eksikliği, bireyin kariyer karar verme sürecinin hazırlık aşamasında karşılaştığı güçlükleri ifade etmektedir. Bireyin karar verme konusunda hazır bulunuşluğunun yetersiz olduğunu ya da herhangi bir karar için karar veren kişinin uygun olmadığını gösteren karar verme güçlükleridir. Hazırlık eksikliği ana kategorisindeki yaşanan güçlüğün kaynağı motivasyon eksikliği, genel kararsızlık ve işlevsel olmayan inançlardır. Motivasyon eksikliği, kariyer kararı vermeye güdülenememeden kaynaklanan güçlüklerdir. Bireyin karar verme sürecine dair isteksiz oluşunu, mevcut durumundan dolayı hali hazırda bir karar vermek istememesini ve karar verme konusunda çaba göstermeyi gerekli görmediğini içermektedir. Genel kararsızlık, karar verme sürecindeki genel güçlük durumunu ifade etmektedir. Genel kararsızlık durumunda birey karar verme davranışını erteleme veya aldığı kararı değiştirme eğilimi gösterebilmektedir. İşlevsel olmayan inançlar ise kariyer kararıyla ilgili mantıksız inançlar ve beklentilerin neden olduğu güçlüklerdir. Birey, kendisine uygun hiçbir kariyer alternatifinin olmadığını ya da seçtiği mesleğin hayallerine ulaştıramayacağını düşünmektedir.
2. Bilgi eksikliği güçlükleri kariyer karar verme süreci, benlik, çeşitli kariyer alternatifleri ve ek bilgi elde etme yolları ile ilgili bilgi eksikliği şeklinde dört alt kategoriden oluşmaktadır. Kariyer karar verme süreci ile ilgili bilgi eksikliği, karar verme sürecinin aşamaları hakkındaki yetersiz bilgidir. Benlik hakkında bilgi eksikliği, bireyin kişilik özellikleri, yetenek, ilgi ve değerleri ile istekleri hakkındaki bilgi düzeyinin yeterli olmadığını ifade etmektedir. Çeşitli kariyer alternatifleri ile ilgili bilgi eksikliği, seçilebilecek kariyer alternatifleri

hakkında yeterli bilgiye sahip olunmadığını ifade etmektedir. Ek bilgi elde etme yolları hakkındaki bilgi eksikliği ise karar verme sürecini hızlandırmak amacıyla bilgi sağlanabilecek, araştırma yapılabilecek ve bu süreçte yardım alınabilecek ek kaynaklar ile ilgili bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlükleri ifade etmektedir.

3. Tutarsız bilgiler ise, bireyin sahip olduğu bilginin güvenilir olmayışı ve tutarsızlığından kaynaklanan güçlükleri işaret etmektedir. Birey sahip olduğu özellikler ile seçmek istediği meslekler hakkındaki bilgi arasında çelişki yaşamaktadır. Güvenilir olmayan bilgiler, içsel çatışmalar ve dışsal çatışmalar tutarsız bilgiler ana kategorisindeki güçlüklerdir. Güvenilir olmayan bilgiler, kariyer kararı verilirken belirsiz, tutarsız ya da güvenilirliği düşük kaynaklardan sağlanan bilgiler nedeniyle yaşanan güçlükleri ifade etmektedir. İçsel çatışmalar, birey için önemli faktörlerden bazılarının birbiriyle uyuşamaması sonucu bireyin içinde yaşadığı çelişkinin neden olduğu güçlüklerdir. Dışsal çatışmalar ise, bireyin kendi kararı ile çevresindekilerin söylemleri arasındaki çelişkiden kaynaklanan güçlüklerle işaret etmektedir. Başka bir ifadeyle, bireyin kariyer kararı ile çevresindeki önemli kişilerin onun adına istedikleri kariyer çelişmektedir.

Lucas ve Epperson (1988), kariyer kararsızlığı yaşayan bireyleri beş grupta incelemiştir. Birinci grupta, bir kariyer kararı vermeye yakın olan, görevlerini, önceliklerini belirleme ve plan yapma aşamasında olan bireyler bulunmaktadır. Araştırma davranışlarını vurgulayan kariyer danışmanlığı süreci bu gruptakiler için yararlı olabilmektedir. İkinci grupta, iş, kişiler arası ilişkiler ve serbest zaman etkinliklerinden hangisi üzerinde yoğunlaşacağı konusunda güçlük çeken bireyler yer almaktadır. Üçüncü grupta, motivasyon eksikliği yaşayan ve kendini çaresiz hisseden, kararsız ve sınırlı ilgileri olan bireyler bulunmaktadır. Dördüncü grupta, kendini rahat hissetmeyen ve amaçları açık olmayan bireyler bulunmaktadır. Beşinci grubu ise, karar verme durumunda olan ancak iş ve kişiler arası ilişki etkinlikleriyle çok az ilgilenen bireyler oluşturmaktadır (akt. Çakır, 2003).

Bireyler kariyer karar verme güçlüklerinin üstesinden gelebilmek için sıklıkla profesyonel yardıma başvururlar. Kariyer danışmanlığının temel amacı, kariyer kararlarını vermekte güçlük çeken bireylerin karar verme sürecini kolaylaştırmaktır (Gati vd., 2001). Savickas (1989) kariyer kararsızlığı için beş aşamalı bir yaşam temalı danışmanlık modeli geliştirmiştir. İlk olarak, danışman, danışanın yaşam temasını ortaya çıkaran kariyer hikayesini dinlemektedir. Danışman, kariyer kararsızlığını

çözmeye çalışan bir danışanla görüşükten sonra, mevcut kararsızlığın ayrıntılarını öğrenir ve danışanın yaşam temasını ortaya çıkaran hikayeler ortaya çıkarmaya devam eder. İkinci olarak, danışman danışanın anlatmış olduğu kariyer hikayesinde ortaya çıkan ortak örüntüleri ifade eden yaşam temalarını danışanın fark etmesini sağlamaya çalışır. Üçüncüsü, danışan ve danışman mevcut kararsızlığın anlamını yaşam temasıyla ilişkilendirerek tartışır. Dördüncüsü, danışan ve danışman, yaşam temasını tanımlayan meslekleri, mesleki ilgileri ve değerleri adlandırarak temayı geleceğe doğru genişletir. Son olarak, danışanın kariyer kararı verilmesi için eylem planı hazırlanır ve danışan ve danışman davranışın provasını yapar (Savickas, 1995).

2.1.8. Kariyer uyum yeteneği. Super'in mesleki gelişim kuramını temel alarak Kariyer Yapılandırma Kuramını geliştiren Savickas (1997) Super'in (1955) kuramının temel kavramı olan "mesleki olgunluk" kavramının yerine "kariyer uyum yeteneği" kavramının koyulabileceğini ileri sürmüştür. Super'e göre mesleki olgunluk, bireylerin kendi yaşam dönemlerindeki mesleki gelişimsel görevleri ile baş edebilmek için sahip oldukları hazır bulunuşluk düzeyini ve bunları gerçekleştirme düzeyini göstermektedir (Nelson Jones, 1982). King (1989) ise mesleki olgunluğu, bireyin kendisi için uygun ve gerçekçi bir meslek seçimi yapabilme yeteneği şeklinde tanımlamıştır. Mesleki olgunluk kavramı ile bireyin mesleki davranışı anlaşılmasına ve mesleki gelişim görevleri ile ilişkili meslek gelişim düzeyinin değerlendirilmesine çalışılmıştır (Oğuz, 2008).

Super'in mesleki olgunluk kavramı genel olarak bireyin ergenlik ve genç yetişkinlik yaşam dönemine odaklanmıştır. Özellikle durağan bir iş yapısının yerini daha hareketli bir iş yapısına bırakması sonucunda bireyler belirsizlik, güvensizlik, iş travması ve sıkışmışlık duygusu gibi sorunlar yaşayabilmektedir. Bireyler çalışma yaşamıyla ilgili değişiklikleri öngörmeli ve kendilerini buna hazırlamalıdır. Mesleki olgunluk bireyin eğitim veya mesleki karar vermeye hazır olma durumunu açıklayabilirken günümüzde bireylerin bu değişimlere karşı ne yapabileceği sorusunu yanıtlamada yetersiz kalmıştır (Kalafat, 2012; Maree, 2015; Siyez ve Belkıs, 2016; Van Vianen, Klehe, Koen & Dries, 2012).

Kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyer karar verme ve iş yaşamına uyum sürecinde gezinme becerisinde kritik bir beceriyi ifade etmektedir. Mesleki olgunluk kavramı

ergenlik dönemi sonrası yetişkin bireylerin kariyer gelişimini açıklamada oldukça sınırlı kalmaktadır. Her yaşam dönemini ve rolünü kapsayan kariyer uyum yeteneği ise, bireyin yaşamı boyu devam eden kariyer gelişimini daha kapsamlı bir şekilde açıklamaktadır (Savickas, 1997).

Günümüzde iş yaşamında meydana gelen hızlı değişimler bireylerin kariyerlerinde dinamik bir yapıya sebep olmakta ve bireylerin bu değişimlere uyum sağlayabilmeleri için kendilerini sürekli olarak yenileme zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir. Başka bir ifadeyle bireyler çeşitli durumlara kolaylıkla uyum sağlamalarını kolaylaştıran becerilere ihtiyaç duymaktadır (Duru ve Gültekin, 2019; Kavi ve Kaya, 2018). Yaşam tasarlama paradigmasının ortaya çıkışıyla birlikte, kariyer uyumluluğu, yaşam-kariyer memnuniyeti ve başarısı için temel bir yapı ve merkezi bir hedef olarak gelişmiştir (Savickas vd., 2009). Kariyer uyumu her yaştan bireye tüm yaşam rollerinde karşılaşılabilecek sorunlarla başa çıkmaya hazır olmayı geliştirmeye odaklanmaktadır. Kariyer uyumu ister ergenlerde ister yetişkinlerde olsun planlı tutumları, kendini ve çevreyi keşfetmeyi ve gerçekçi karar vermeyi içermektedir (Savickas, 1997).

Kariyer uyum yeteneği, kişinin kariyer geçiş sürecinde karşılaştığı mevcut ve beklenen travmatik yaşantı, geçiş ve değişimlerle başa çıkabilmesini ve yeni rollere uyum gösterebilmesini sağlayan kaynakları içeren psikososyal bir yapıdır (Savickas, 1997). Öz-düzenleme stratejileri olarak işlev gören kariyer uyumluluğu, bireylerin benlik kavramlarını mesleki rollerde etkin bir şekilde uygulamalarına, böylece iş yaşamlarını oluşturmalarına ve kariyerlerini inşa etmelerine olanak tanımaktadır (Savickas, 2005). Kariyer uyum yeteneği, dayanıklılık oluşturmak ve gelecekteki kariyer tatmini ve başarısı için bir temel oluşturmak için her aşamayla ilgili görevleri tamamlamayı teşvik etmektedir (Hartung & Cadaret, 2017).

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin değişimleri önceden görme yeteneklerini ve kendi geleceklerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca beklentilerini gerçekleştirmelerinde önemli rol oynamaktadır (Savickas vd., 2009). Super ve Knasel (1981) kariyer uyum yeteneğini, değişen meslekler ve çalışma koşulları ile baş edebilme yeteneği olarak belirtmektedir. Savickas'a (1997) göre kariyer uyumu, bireyin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi, olası engellere karşı etkin bir biçimde başa çıkacak becerileri geliştirebilmesidir. Kariyer uyum

yeteneği, bireyin kendini ve çevresini keşfinden yola çıkarak, iş yaşamı, sosyal yaşamı ve diğer rolleri arasında bir denge kurabilmesini temel alan kariyer merkezli bir kavramdır (Savickas & Porfeli, 2012).

Koen, Klehe ve Van Vianen'e (2012) göre, bireylerin hem şimdiki hem de gelecekteki kariyer geçişlerini, kariyer değişikliklerini ve ayrıca ihtiyaçlarını başarılı bir şekilde yönetilebilmesinde kariyer uyum yeteneği önemli bir rol oynamaktadır. Kariyer uyumluluğu artık mesleki davranışı kavramak için temel bir yapıyı ve yaşam-kariyer tasarımı teşvik etmek için müdahalelerin odağını temsil etmektedir. Etkili bir kariyer inşası ve yaşam tasarımı için bir meta-yeterlik olarak, kariyer uyumluluğu, günümüzde bireylerin değişen dünya ve yerel ekonomilerde kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olmak için uluslararası geçerli ve hayati bir kavramsal ve pratik çerçeve sunmaktadır (Hartung & Cadaret, 2017).

Savickas (2005) kariyer uyum yeteneği gelişmiş bireyin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

1. Geleceği hakkında endişe duyarak geleceği ile ilgili planlar yapar,
2. Mesleki gelecekleri üzerinde kontrolü artırmaya çalışır,
3. Olası benlikleri ve gelecek senaryolarını merak eder ve bunları keşfetmeye koyulur,
4. Beklentilerine ve özlemlerine ulaşmak için kendine güveni güçlendirmeye çalışır.

2.1.9. Kariyer uyum yeteneğinin boyutları. Savickas ve Porfeli, (2012) bireylerin öz-düzenleme stratejilerini destekleyen kariyer uyum yeteneği boyutlarını kaygı (concern), kontrol (control), merak (curiosity) ve güven (confidence) olmak üzere dört alt boyutta açıklamıştır. Bu dört boyut, bireylerin kariyerlerini oluştururken kritik görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için kullandıkları genel uyarlanabilir kaynakları ve stratejileri temsil etmektedir (Savickas, 2005).

2.1.9.1. Kaygı. Kaygı, bireylerin gelecekte olabilecekleri düşünerek ve sahip oldukları yeteneklerinin de farkına vararak hazırlık yapmasıdır. Bireyin iş yaşamındaki gelecek hedeflerini ve gelecek bilincini kapsar ve gelecek kariyer öğelerini düzenler (Savickas & Porfeli, 2012). Başka bir ifadeyle kariyer kaygısı,

esasen geleceğe yönelik bir yönelim anlamına gelir ve yarın için hazırlanmanın önemli olduğu duygusudur. Planlı olma ve iyimserlik tutumları gelecek için hazırlık yapmaya teşvik eder, çünkü bireyleri karşılaşılabilecek mesleki görevlerin ve mesleki geçişlerin ve yakın ve uzak gelecekte yapılacak seçimlerin farkına varmaya hazırlar (Savickas, 2013). Bireyin kariyeri hakkında ciddi olarak ilgilenmesi geleceği hakkında bir planı olduğunu ve geleceği ile ilgili gerekli hazırlıkların yapılması gerektiğini ifade etmektedir (Sharf, 2017).

Kariyer kaygısı eksikliği kariyer kayıtsızlığını ifade eder ve bu kayıtsızlık gelecekle ilgili karamsarlığı yansıtır. Bu ilgisizlik, ileriye dönük bir yönelimi ve ufuktaki mesleki gelişim görevleri ve mesleki geçişler konusunda farkındalığı teşvik etmek için tasarlanmış kariyer müdahaleleriyle ele alınması gerekmektedir. Bu müdahaleler geleceğe yönelimi ve iyimserliği teşvik ederek planlamaya yönelik olumlu tutumları pekiştirir, mevcut faaliyetleri gelecekteki sonuçlarla ilişkilendirir, planlama becerilerini uygular ve kariyer bilincini artırır. Bu başa çıkma tutumları, inançları ve yeterlikleri kariyer kaygısını güçlendirir ve bireyin kariyerini kimin kontrol ettiğine dair düşünceleri harekete geçirir (Savickas, 2005).

2.1.9.2. Kontrol. Kontrol, bireylerin gelecekte yaşanabileceklere hazırlıklı olabilmeleri için şimdiden disiplinli, gayretli ve sabırlı bir şekilde hem kendilerini hem de çevrelerini şekillendirmekten sorumlu olmasını ifade etmektedir. Kontrol ayrıca kendini korumaya ilişkin pozitiflik, kendi kendini yönetme kararı verme ve daha etkin olma durumudur (Savickas & Porfeli, 2012). Kontrol, öz disiplini ve mesleki gelişim görevlerini yerine getirme sürecinde ve mesleki geçiş aşamasında, organize ve kararlı olmayı içermektedir. Her ne sebeple olursa olsun daha dar bir seçenek yelpazesıyla karşılaşan bireyler, onları kişisel olarak anlamlı kılmak için sınırlı sayıdaki olasılığı keşfederek ve mevcut seçenekleri benzersiz bir şekilde hayata geçirmek için ince ayar yaparak kariyer kontrolü uygulayabilmektedir (Savickas, 2013).

Duffy'e (2010) göre kişisel kontrolün yüksek olması, bireyin kariyer karar verme sürecini ve iş doyumunu olumlu olarak etkilemektedir. Kariyer kontrolü eksikliği genellikle kariyer kararsızlığı olarak adlandırılır. Seçim yapamama, belirleyici tutumları ve karar verme yeterliliklerini teşvik etmek için tasarlanmış kariyer müdahaleleriyle ele alınabilir. Kariyer danışmanlığı müdahaleleri, genel olarak,

bireyin seçimlerini netleştirerek karar verme yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olur. Kariyer kararsızlığı, özellikle, atılganlık eğitimi, karar verme eğitimi ve karar verme becerilerini geliştiren, sorumluluğu teşvik eden, başarıyı çabaya bağlayan, zaman yönetimi tekniklerini öğreten ve öz-yönetim stratejilerini uygulayan yeniden yükleme eğitimi gibi müdahalelerle ele alınmaktadır. Bu başa çıkma tutumları, inançları ve yetkinlikleri, kariyer kontrolünü güçlendirir ve olası benlikler ve alternatif gelecekler hakkında merak uyandırır (Savickas, 2005).

2.1.9.3. Merak. Merak, bireyin çevresinde gerçekleşen olayları araştırma ve inceleme eğilimidir. Kariyer merakı, kişinin benliğiyle çalışma hayatı arasındaki uyumu araştırması ve kendisine uygun seçenekleri keşfetmesini ifade etmektedir (Savickas & Porfeli, 2012). Kişinin yapmak isteyebileceği meslek türleri ve bunu yapmak için mesleki fırsatlar hakkında bilgi edinme gereksinimi bir özdenetim duygusundan kaynaklanır. Merak harekete geçirildiğinde, duruma uygun seçimler yapmak için bir bilgi kaynağı geliştirir. Merakın kariyer inşa etmedeki temel işlevi, bireyleri farklı şeyler denemeye ve maceralar yaşamaya yönlendirmesidir. Keşfetmeyi ve yeni şeyler denemeyi destekleyen tutum ve eğilimler hem kendini tanıma hem de mesleki bilgilerde yetkinliği artıran deneyimlere yol açar. Netice olarak, dünyayı keşfeden bireyler, yetenekleri, ilgi alanları ve değerleri ile çeşitli mesleklerin gereksinimleri, rutinleri ve ödülleri ile ilgili daha fazla bilgiye sahip olmaktadır (Savickas, 2013).

Kariyer merakı eksikliği, bireyin iş dünyası ve benliği hakkındaki gerçek dışılığı ifade eder. Bu gerçek dışılık, bilgi sağlamak için tasarlanmış kariyer müdahaleleriyle ele alınabilir. Genel olarak kariyer danışmanlığı müdahaleleri, bireylerin kendileri ve iş dünyası hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olur. Kariyer gerçekçiliği, özellikle, değerlerin açıklığa kavuşturulması, içsel ödüllere karşı dışsal ödüllerin tartışılması, iş simülasyonlarına katılma, hedef belirleme pratiği, nasıl keşfedileceğini öğrenme, mesleki broşürleri okuma, yarı zamanlı işlerde çalışma ve gönüllülük gibi müdahalelerle ele alınmaktadır (Savickas, 2005).

2.1.9.4. Güven. Güven ise, bireylerin gelecekte karşılaşılabilecekleri kariyer sorunlarını çözebilmesi, bu sorunlarla baş edebilmesi için mevcut bilgi, yetenek ve

tecrübelerini yeterli görmesini ifade etmektedir. Güven, farklı beceriler öğrenme ve yeteneklerini gösterme arzusuyla da ilişkilidir (Savickas & Porfeli, 2012). Kariyer yapılandırma kuramında güven, kişinin uygun eğitimsel ve mesleki seçimleri yapmak ve uygulamak için gereken bir eylem planını başarılı bir şekilde yürütme yeteneğine ilişkin öz-yeterlik duygularını ifade etmektedir. Kariyer güveni, ev işleri, okul işleri ve hobiler gibi günlük aktivitelerde karşılaşılan sorunları çözmekten doğar. Ayrıca, kişinin bu görevlerde faydalı ve üretken olabileceğine ilişkin farkındalık kazanması, kendini kabul etme duygularını artırmaktadır. Kariyer güven eksikliği, rollerin gerçekleştirilmesi ve bireyin hedeflerine ulaşmasını zorlaştıran kariyer engellerinin oluşmasına yol açabilir (Savickas, 2013).

Bireyler keşfetmeye ve bir şey yapmak için eyleme geçmeye istekli olsalar da güven eksikliği yaşadıklarından gerekli araştırmaları yapabilmek için eyleme geçmekte güçlük yaşayabilmektedir (Sharf, 2017). Kariyer güveni eksikliği, rolleri gerçekleştirmeyi ve hedeflere ulaşmayı engelleyen kariyer ketlenmesine neden olabilmektedir. Kariyer danışmanlığı müdahaleleri, genel olarak, danışmanlığın ilişki boyutu aracılığıyla özgüven inşa etmektedir. Bu müdahaleler, bireylerde hayatın getirdiği sorunlarla baş edebilecek kadar iyi oldukları hissini yaratarak, bireylerin problem çözme becerisini geliştirmektedir (Savickas, 2005).

Tablo 1’de kariyer uyum yeteneğinin dört kaynağı ile ilgili belirli gelişimsel görevler yer almaktadır.

Tablo 1.

Kariyer Uyum Yeteneği Yapısının Boyutları ve İlgili Gelişimsel Görevler.

Boyutlar	Kariyer sorusu	Tutumlar ve inançlar	Yeterlik	Kariyer problemi	Başa çıkma davranışları	Kariyer müdahalesi
Kaygı	“Bir geleceğim var mı?”	Planlı	Planlama	İlgisizlik	Farkındalık İlgili olma Hazırlık yapma	Oryantasyon çalışmaları
Kontrol	“Geleceğimin sahibi kim?”	Kararlı	Karar verebilme	Kararsızlık	Disiplinli olma İstekli olma Etkili davranma	Karar eğitimi
Merak	“Gelecekte ne yapmak istiyorum?”	Meraklı	Keşfetme	Gerçekçi olmama	Deneme Risk alma Araştırma	Bilgi arama faaliyetleri
Güven	“Bunu yapabilir miyim?”	Etkili	Problem çözme	Ketlenme	İş birliği İsrar savaşma	Benlik saygısı oluşturma

Tablo 1 incelendiğinde, kariyer uyum yeteneği kaynaklarından kaygı, bireyin geleceği hakkında ilgili olması ve geleceğe yönelik planlama ve hazırlık yapmayı; kontrol karar verebilme becerisine sahip olmayı ve kararsızlık yaşamamayı; merak araştırma yapmayı ve keşfetmeyi; güven ise karşılaşılan zorluklar karşısında etkili problem çözebilme becerisini içeren gelişimsel görevleri ifade ettiği görülmektedir.

Sonuç olarak, kariyer uyumu bireyin eğitim döneminden iş yaşamına geçiş sürecinde doğru mesleki kararlar verebilmesinde gerekli becerilere sahip olmasını ifade etmektedir. Aynı zamanda kariyer gelişim sürecinin yaşam boyu devam ettiği düşünüldüğünde ise kariyer uyumunun bireye yaşamı boyunca başarılı kariyer geçişleri yapabilmesinde de katkı sağlayacağı söylenebilir.

2.1.10. Öz-yeterlik. Öz-yeterlik kavramı ilk olarak Bandura (1977) tarafından ortaya konulmuş ve Sosyal Bilişsel Kuramı'nın merkezinde yer alan bir kavramdır. Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başarma kapasitesine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977). Öz-yeterlik, bireyin belirli bir görevi başatabileceğine olan inancıdır (Eggen & Kauchak, 2010). Öz-yeterlik karar verme ve performansla ilişkili bir kavramdır. Bireyler yapabilecekleri hakkındaki inançlarına göre hareket ederler. Bireyler yüksek yetenekli olduklarına inandıkları işleri seçme eğilimindeyken, düşük öz-yeterlik algıladıkları faaliyetlerden kaçınırlar. Düşük öz-yeterliğe sahip bireyler, faaliyetlerin gerçekte olduğundan daha zor olduğuna dair bir düşünce geliştirirler. Bireyin öz-yeterliği ne kadar yüksek ise hedeflerine ulaşmaya yönelik çabaları ve güçlüklerle baş etmedeki azmi, sebatı ve direnci de o kadar yüksek olmaktadır. Bu da başarılı bir performansa katkı sağlamaktadır (Bandura, 1997; Pajares, 1996).

Maddux'a (2002) göre öz-yeterlik, bireyin sonucu üreten davranışı gerçekleştirebileceğine olan inancıdır. Öz-yeterlik bireyin fiziksel veya psikolojik özellikleri gibi kişisel niteliklerinden ziyade eylemleri gerçekleştirme yetenekleri hakkındaki yargılarını içerir. Bireyler, insan olarak kim olduklarını veya genel olarak kendileri hakkında ne hissettiklerini değil, verilen görevleri yerine getirme yeteneklerini değerlendirmektedir (Zimmerman, 1995).

Bandura'ya (1977) göre öz-yeterlik bir sonuç elde etmek amacıyla gereken davranışı başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusundaki inançlarla ilgilidir. Algılanan öz-

yeterlik, bireyin belirlediği hedeflere ulaşmak için eylem planlarını organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin kişisel yargılarıdır. Öz-yeterlik, öğrenme motivasyonunu güçlü bir şekilde etkilemektedir. Yüksek öz yeterliğe sahip olan bireyler, düşük öz-yeterliğe sahip olanlarla karşılaştırıldığında öğrenme yaşantılarında daha isteklidir ve başarı için daha çok çaba harcayarak genellikle daha iyi performans göstermektedir (Eggen & Kauchak, 2010).

Öz-yeterlik, bireyin arzu edilen bir sonuç üretecek şekilde davranma yeteneğine olan güvenini ifade eder. Belirli bir davranış için bireyin yeterlik beklentilerinin düzeyi ve gücü davranışın denenip denenmeyeceğini, ne kadar ısrar edileceğini belirlemektedir (Bandura, 1977). Her birey yaşamında engeller, başarısızlıklar, zorluklar ve hayal kırıklıkları ile karşılaşabilmektedir. Bireyler bu zorluklarla baş etmede başarılı olmak ve gereken çabayı sürdürebilmek için güçlü bir öz-yeterlik algısına sahip olmalıdır (Bandura, 1989). Litt'e (1988) göre, öz-yeterlik inancı bireyin zorluklara ve acılara karşı tolerans geliştirmesini sağlamaktadır.

Öz-yeterlik, bireylerin kendileri için bir hedef belirlemelerini, bu hedefe ulaşmak için gösterecekleri çabayı, karşılaştıkları zorluklara karşı dayanıklılığını ve başarısızlık yaşamaları durumunda, bu başarısızlık karşısındaki tepkilerini etkilemektedir (Bandura, 1997; Zimmerman, Bandura & Martinez Pons, 1992). Bandura'ya (1997) göre, öz-yeterlik düzeyi düşük ve yüksek olan bireyleri ayırt eden en önemli özellik, öz-yeterliği yüksek olan bireylerin başarısızlıklar karşısında hızlıca toparlanarak eylemlerinde yılmayarak ısrarcı olmalarıdır. Öz-yeterlik, değişen ve güç durumlarda sahip olunan beceri ve yetenekleri koordine etme ve düzenleme yeteneği hakkındaki inançlarla ilgilidir (Maddux, 2002).

Güçlü bir yeterlik duygusu, kişisel başarıyı birçok yoldan artırmaktadır. Yüksek yeterliliğe sahip bireyler, zor görevlere, kaçınılması gereken tehditler olarak değil, başarılması gereken zorluklar olarak yaklaşırlar. Böyle etkili bir bakış açısı faaliyetlere ilgiyi ve katılımı artırmaktadır (Bandura, 1993). Öz-yeterlik algısı ne kadar güçlüyse bireyler stres ve kaygıyı besleyen sorunlarla baş etmede o kadar cesurdurlar ve çevreyi istedikleri gibi şekillendirmede o kadar başarılıdırlar (Bandura, 1999).

Kişisel öz-yeterlik yargısı, bazı bireylerin kendi repertuarlarında açıkça yer alan davranışları neden gerçekleştiremediklerini veya yapmak istemediklerini açıklamak için gelişen bir yapıdır (Bouffard Bouchard, 1990). Kişisel başarılar, yalnızca

becerileri değil, onları iyi kullanmak için yeterlik inancını da gerektirir. Dolayısıyla, aynı bilgi ve becerilere sahip bir kişi, öz-yeterlik düşüncesindeki dalgalanmalara bağlı olarak yetersiz, yeterli veya olağanüstü performans gösterebilir (Bandura, 1993). Yeterlik inançları bir kez oluşturulduktan sonra, insan işleyişinin düzeyine ve kalitesine önemli ölçüde katkıda bulunur (Bandura, 1995). Algılanan öz-yeterlik, akademik yeterliğin gelişimini destekleyen öğrenme etkinliklerine katılımı teşvik ettiğinden, başarıyı olduğu kadar motivasyonu da etkilemektedir (Zimmerman, 1995).

Öz-yeterlik inancı, bireylerin nihai olarak ulaşacakları başarı düzeyinin güçlü bir belirleyicisi ve yordayıcısıdır (Pajares, 1996). Yüksek öz yeterliğe sahip öğrenciler düşük öz-yeterlik grubundaki öğrencilere göre daha yüksek başarı hedef belirlemektedir (Bouffard Bouchard, 1990). Zimmerman, Bandura ve Martinez-Pons'a (1992) göre, kendi faaliyetlerini stratejik olarak düzenleyebileceklerini düşünen öğrenciler, akademik konularda uzmanlaşma ve daha yüksek akademik performans elde etme konusunda kendilerine daha fazla güvenirlir. Başarmak için algılanan yeterlik, kişisel hedef belirlemeyi etkileyerek hem doğrudan hem de dolaylı olarak akademik başarı için bireyi motive etmektedir. Böylece öz-yeterlik ve hedefler birlikte sonraki akademik başarılarına katkıda bulunmaktadır.

2.1.11. Öz-yeterlik kaynakları. Bandura'ya (1977) göre öz-yeterlik düzeyleri dört ana kaynağa dayanmaktadır: performans başarıları/doğrudan deneyim, dolaylı deneyim, sözel ikna ve duygusal uyarılma. Bireyler bu dört kaynağa dayanarak kendi öz-yeterlik düzeyleri hakkında bir yargıya ulaşmaya çalışırlar. Bu dört öz-yeterlik kaynağı bireyin performansını etkileyen performans yargıları ile sürekli ve karşılıklı etkileşim halindedir (Bandura, 1997; Hampton & Mason, 2003).

2.1.11.1. Doğrudan deneyim. Doğrudan deneyim, bireyin daha önceki başarı ya da başarısızlık deneyimlerini ifade etmektedir. Bu yeterlik kaynağı, kişisel performans deneyimlerine dayanan en etkili kaynaktır. Başarılı olarak değerlendirilen deneyimler öz yeterliği artırırken, başarısızlık olarak algılanan deneyimler ise azaltmaktadır. Tekrarlanan başarı yoluyla güçlü yeterlik beklentileri geliştirildikten sonra, ara sıra yapılan başarısızlıkların olumsuz etkisinin azalması muhtemeldir. Kararlı bir çabayla üstesinden gelinen başarısızlıklar, en zor engellerin bile sürekli

çabayla üstesinden gelinebileceği deneyimi yoluyla motivasyonu artırmaktadır (Bandura, 1977). Tekrarlanan başarısızlık içselleştirildiğinde ise bireyin başarılı olmaya ilişkin inançları zayıflamaktadır. Bu zayıflamış öz-yeterlik duygusu bireyin gelecekteki performans düzeyini ve stresli koşullar karşısında ısrarını sınırlayabilir (Hampton & Mason, 2003).

Doğrudan deneyim yoluyla yeterlik duygusu geliştirmek hazır alışkanlıkları benimsemek değildir. Daha ziyade sürekli değişen yaşam şartlarını yönetebilmek, uygun eylem planlarını oluşturmak ve yürütmek için bilişsel, davranışsal ve öz-düzenleyici araçları kazanmayı içermektedir (Bandura, 1995). Bireylerin kendi çabaları ile elde ettiği başarı deneyimleri onların öz yeterliği üzerinde uzun süreli etkiye sahiptir. Özellikle bireyin, gelecekte de başarılı olacağına dair inancı artmaktadır (Usher & Pajares, 2007).

2.1.11.2. Dolaylı deneyim. Dolaylı deneyim, başkalarının gerçekleştirdiği etkinliklerin yarattığı sonuçları ifade etmektedir. Pek çok yeterlik beklentisi, dolaylı deneyimlerden türetilir. Başkalarının olumsuz sonuçlar olmaksızın tehdit edici faaliyetler gerçekleştirdiğini görmek, gözlemcilerde, çabalarını yoğunlaştırıp ısrar ettikleri takdirde kendilerinin de gelişeceği beklentisine yol açabilir (Bandura, 1977). Bireyler, yetenekleriyle ilgili tek bilgi kaynağı olarak doğrudan deneyime güvenmezler. Benzer diğerlerinin başarılı bir şekilde performans gösterdiğini görmek, gözlemcilerde yeterlik beklentilerini yükseltebilir ve daha sonra kendilerinin de bu özelliklere sahip olduğuna karar vermesini sağlayabilir. Ayrıca yetkin modeller gözlemcilere zorlu veya tehdit edici durumlarla başa çıkmak için etkili stratejiler öğretir (Bandura, 1982).

Dolaylı deneyimlerin öz-yeterlik inançlarına etki düzeyi, model alınan bireyin özellikleri ve başarı düzeyi ile yakından ilişkilidir. Bireyin model alınan bireyle yaş, cinsiyet, fiziksel görünüm, etnik köken, eğitim düzeyi ve sosyo-ekonomik düzey açısından benzerlik göstermesi bireyin kendi yapabilirliğine ilişkin inancını olumlu yönde etkilemektedir (Sakız, 2013). Arslan'a (2012) göre, bireyin gösterdiği performansın diğerlerinin performansından yüksek olduğunu görmesi bireyde olumlu öz-yeterlik inancı geliştirirken; performansının diğerlerinin performansından düşük olduğunu görmesi durumunda ise olumsuz öz-yeterlik inancının gelişmesine sebep

olmaktadır. Sosyal karşılaştırmadan elde edilen sonuçlara dayanan dolaylı deneyim, kişinin yetenekleri hakkında kişisel başarıların doğrudan kanıtı olandan daha az güvenilir bir bilgi kaynağıdır (Bandura, 1977).

2.1.11.3. Sözel ikna. İkna edici iletişim ve önemli kişilerden gelen değerlendirici geri bildirimler de bireyin öz-yeterlik algısını etkilemektedir (Bong & Skaalvik, 2003). Sözel ikna, insan davranışını etkileme girişimlerinde kolaylığı ve kolay ulaşılabilirliği sebebiyle yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Bandura, 1977). Sözel ikna, bireylerin sosyal çevresindeki kişiler tarafından başarabileceklerine ilişkin ikna edilmesini ifade etmektedir. Bireye bir işi başarabilecek yeteneğe sahip olduğunun ifade edilmesi, bireyin o işi başarmaya yönelik çaba göstermesini sağlamaktadır (Arslan, 2012).

Sözlü ikna, doğrudan deneyimlerden ve dolaylı deneyimlerden daha az güçlü bir kalıcı değişim kaynağıdır (Maddux, 2002). Yeterlik bilgisini ileten kişilerin bilgili ve güvenilir ve bilgilerin gerçekçi olarak görüldüğü zaman sözel ikna daha etkilidir (Bong & Skaalvik, 2003). Örneğin, bir öğretmenin öğrencileri zorlayıcı görevleri denemeye teşvik etmek amacıyla “İyi bir rapor vereceğinizi biliyorum” şeklindeki yorumu öz-yeterliği inancını artırabilmektedir (Eggen & Kauchak, 2010).

Bireylerin daha çok çaba göstermelerini sağlayan gerçekçi cesaretlendirmeler kişinin kendini başarılı olarak algılamasını sağlayabilir. Bunun yanında, kişisel yeterlik ile ilgili gerçekçi olmayan inançların artması durumunda ise başarısızlık riski ile karşı karşıya kalınabilmektedir (Wood & Bandura, 1989). Bireyin stresli bir yaşam olayıyla başa çıkmadaki nihai başarısı somut destek veren veya etkili başa çıkma stratejileri öneren destekleyici diğer kişilerden doğrudan etkilenebilir ve böylece algılanan öz-yeterlik artış gösterebilir (Major vd., 1990).

2.1.11.4. Duygusal uyarılma. Yeterlik inançlarını değiştirmenin bir diğer yolu, fiziksel durumu iyileştirmek, stresi ve olumsuz duygu durumlarını azaltmak ve bedensel durumların yanlış yorumlarını düzeltmektir (Bandura, 1995). Duygusal uyarılma, tehdit edici durumlarla baş etmede algılanan öz-yeterliği etkileyebilen bir diğer bilgi kaynağıdır. Bireyler, kaygılarını ve strese karşı savunmasızlıklarını

yargılarken kısmen fizyolojik uyarılma durumlarına güvenirler. Yapılacak göreve ilişkin kaygı, stres gibi güçlü duygusal tepkiler sonuçların başarı ve başarısızlığını ön görme konusunda ipuçları vermektedir (Bandura, 1977).

Önemli olan duygusal ve fiziksel tepkilerin yoğunluğu değil, bu tepkilerin nasıl algılandığı ve yorumlandığıdır. Örneğin, yüksek yeterlik duygusuna sahip bireyler, duygusal uyarılma durumlarını performansın enerji verici bir kolaylaştırıcısı olarak algımlarken, kendinden şüphe duyanlar, uyarılmalarını zayıflatıcı olarak algımlarlar. Fizyolojik göstergeler etkinlik, sağlığın işleyişinde ve fiziksel güç ve dayanıklılık gerektiren faaliyetlerde özellikle etkili bir rol oynamaktadır. Duygusal durumlar, çeşitli işlevsellik alanlarında kişisel yeterlik inançları üzerinde geniş ölçüde genelleştirilmiş etkilere sahip olabilmektedir (Bandura, 1995).

2.1.12. Öz-yeterlik süreçleri. Öz-yeterlik inancı, bireylerin nasıl hissettiklerini, düşündüklerini, kendilerini nasıl motive ettiklerini ve davrandıklarını etkileyen bir faktördür. Öz-yeterlik inançları, bu farklı etkileri bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim olmak üzere dört ana süreç aracılığıyla üretir (Bandura, 1990).

2.1.12.1. Bilişsel süreçler. Yüksek öz-yeterliğe sahip bireyler, çevrelerini daha etkili ve üretken bir şekilde yönetmelerini sağlayan daha fazla bilişsel güçlülük ve stratejik esneklik gösterirler (Wood & Bandura, 1989). Düşüncenin önemli bir işlevi, insanların olayların oluşumunu tahmin etmelerini sağlamak ve günlük yaşamlarını etkileyenler üzerinde kontrol uygulamak için araçlar yaratmaktır. Birçok aktivite, olaylar arasındaki koşullu ilişkiler hakkında çıkarımsal yargılar içerir. Bu tür öngörücü kuralların keşfi, amaç belirsizlikleri ve belirsizlikler içeren çok boyutlu bilginin etkin bilişsel işlenmesini gerektirir. Aynı tahmin edicinin farklı etkilere katkıda bulunabileceği ve aynı etkinin birden fazla tahmin ediciye sahip olabileceği gerçeği, olasılıklı ortamlarda neyin neye yol açabileceği konusunda belirsizlik yaratır (Bandura, 1990).

Bandura'ya (1993) göre, çoğu eylem planı, başlangıçta düşüncede şekillenir. İnsanların yeterliklerine olan inançları, oluşturdıkları ve prova ettikleri beklenti senaryolarının türlerini etkiler. Yeterlik duygusu yüksek olanlar, performans için

olumlu rehberlik ve destek sağlayan başarı senaryolarını görselleştirir. Etkinliklerinden şüphe duyanlar, başarısızlık senaryolarını görselleştirir ve yanlış gidebilecek birçok şey üzerinde dururlar. Kendinden şüphe duymayla savaşırken çok şey başarmak zordur.

2.1.12.2. Motivasyonel süreçler. Yeterliliğe dair inançlar, motivasyonun kendi kendini düzenlemesinde merkezi bir rol oynar. Çoğu motivasyon bilişsel olarak gelişmektedir. Bilişsel motivasyonda, insanlar kendilerini motive eder ve öngörü aracılığıyla eylemlerini ileriye dönük olarak yönlendirir. Bireyler yapabilecekleri hakkında inançlar oluştururlar ve gelecekteki eylemlerin olası sonuçlarını tahmin ederek kendileri için hedefler belirlerler ve gelecekteki eylemleri gerçekleştirmek için tasarlanmış eylem planları hazırlarlar (Bandura, 1990; Bandura, 1993).

Kişisel standartlara veya hedeflere dayalı motivasyon, bilişsel bir karşılaştırma sürecini içerir. Kendinden tatmini, benimsenen hedeflere uyma şartına bağlayarak, insanlar eylemlerine yön verir ve performansları belirlenen hedeflere ulaşılan kadar çabalarında ısrarcı olmalarına yardımcı olmak için öz teşvikler yaratırlar. Motivasyon etkileri, hedeflerin kendisinden değil, kendi davranışlarına değerlendirci bir şekilde yanıt veren bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır (Wood & Bandura, 1989). Yeterlik inançları, hedef zorlukları ve sonuç beklentileri yoluyla motivasyonun kendi kendini düzenlemesinde merkezi bir rol oynar. Bireylerin hangi güçlükleri üstlenecekleri, bu güçlükler karşısında ne kadar çaba harcayacakları, engeller ve başarısızlıklar karşısında ne kadar sebat edecekleri ve başarısızlıkların motive edici olup olmadığı kısmen yeterlik inançlarına bağlıdır (Bandura, 2001).

2.1.12.3. Duygusal süreçler. Bireylerin yeteneklerine olan inançları, tehdit edici veya zorlayıcı durumlarda ne kadar stres ve depresyon yaşadıklarını ve ayrıca motivasyon düzeylerini etkilemektedir. Performans yeteneklerine dayanan güçlü bir başa çıkma yeterliği duygusunun, algılanan öz-yeterlik üzerinde, rahatsız edici bilişlerin artmasını veya devam etmesini durdurmak için önemli bir etkisi vardır (Bandura, 1990). Yeterlik duygusu ne kadar güçlüyse, birey stres yaratan sorunlu durumları üstlenmekte o kadar cesur olmaktadır (Bandura, 1995).

Tehditlerle baş edebileceklerine inanan bireyler, rahatsız edici düşünce kalıpları geliştirmezler. Ancak tehditleri yönetemeyeceklerine inananlar, yüksek düzeyde kaygı yaşayarak baş edebilme yetersizliklerine odaklanırlar. Çevrelerinin birçok yönünü tehlikelerle dolu olarak algırlar. Olası tehditlerin ciddiyetini büyütürler ve nadiren gerçekleşen şeyler için endişe duyarlar. Böyle etkisiz düşünme yoluyla, kendilerini üzerler ve işlev düzeylerini bozarlar (Bandura, 1993).

2.1.12.4. Seçim süreçleri. Öz-yeterlik inancı, seçim süreçleri aracılığı ile bireyin seçimlerinde kolaylık sağlamaktadır. Bu açıdan, algılanan öz-yeterlik inancı, bireyin seçimini etkileyerek, bir anlamda yaşamını yönlendirmektedir (Bandura, 1995). Bireyler, yaptıkları seçimlerle farklı yetkinlikler, ilgi alanları ve hayatın gidişatını belirleyen sosyal ağlar geliştirirler. Seçim davranışını etkileyen herhangi bir faktör kişisel gelişim üzerinde son derece önemi bir etkiye sahiptir. Bunun sebebi, seçilmiş ortamlarda işleyen sosyal etkilerin, belirli yeterlikleri, değerleri ve ilgileri desteklemeye devam etmesidir (Bandura, 1993; Bandura, 1995).

2.1.13. Umut. Umut kavramı gündelik yaşamda daha çok herhangi bir alandaki olumlu beklentileri ifade etmek için kullanılmaktadır (Akman ve Korkut, 1993). Umut bireyin düşünce ve davranış biçimini etkileyerek bireyi motive etmektedir (Averill, Catlin & Chon, 1990). Snyder (1989) umudu, etkileşimli olarak türetilmiş bir başarılı hedefe yönelik enerji ve hedeflere ulaşmayı planlamaya dayanan olumlu bir motivasyon durumu olarak tanımlamıştır.

Umut ile ilgili en kapsamlı çalışmaları gerçekleştiren Frank (1968) ise umudu "iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özellik" şeklinde tanımlamıştır (akt. Akman ve Korkut, 1993). Stephenson (1991) 'umut' kavramının tanım ve bağlamsal kullanımı analizi sonrası en az dört özellik tespit etmiştir:

- a. Umudun nesnesi kişi için anlamlıdır,
- b. Umut, düşünceleri, duyguları, davranışları ve ilişkileri içeren bir süreçtir,
- c. Bir beklentiyi ifade etmektedir,

- d. Şimdiki zamana dayanan ve geçmişle bağlantılı olumlu bir gelecek öngörüsü vardır.

Snyder'a (2002) göre umut, bireylerin kendilerini, arzu ettikleri hedeflere ulaştıran yolları üretebilme, bu yolları harekete geçirebilme ve gerektiğinde kullanabilme yeteneğine sahip olarak algıladıkları, hedefe yönelik düşünceyi ifade etmektedir. Umut, ruhun huzuru ve yaşam kanı olarak, neredeyse yaşamın kendisiyle eş tutulmaktadır (Averill vd., 1990). Umut, bireyin daha iyi yarınlara ulaşmak için hareket etme yeteneğine dair olumlu inancıdır (Snyder, Feldman, Taylor, Schroeder & Adams, 2000).

Umut bireysel temellidir ve geleceğe yöneliktir. Umudun hem bilişsel bir bileşeni (olma olasılığı olan gelecekteki bir olayın beklentisi) hem de duygusal bir bileşeni (yani, umduğumuz şeylerin hoş olaylar veya iyi sonuçlar olması) vardır (Staats, 1987). Miller (1985), umut kavramını duygu, arzu ve beklentiler olarak ele alarak umudun bireyin yaşamının içgüdüsel bir ögesi olduğunu ve bireyi incinmekten koruyarak sahip olduğu potansiyeli kullanabilmesini kolaylaştırdığını ifade etmektedir (akt. Yerlikaya, 2014).

Yaşama umutlu bakan bireyler, problem odaklı başa çıkma stratejilerini kullanarak yaşadıkları zorlukları kendileri için bir fırsat olarak görmekte ve bu zorluklarla baş etmek için çaba sarf etmektedirler (Sürücü ve Mutlu, 2016). Yüksek umutlu kişi belirli bir arzu edilen hedefin peşinde gerçekten engellenirse, benzer ihtiyaçları karşılayacak başka bir hedef bulmaya çalışmaktadır. Bu genellikle yüksek umut bireyler için mümkündür, çünkü karakteristik olarak onlara mutluluk getirebilecek çeşitli hedeflere sahiptir. Özellikle yüksek umutlu bireylerin düşüncelerinin esnekliği, onları çok uzun süre boyunca tatmin edici olmayan koşullarda kalma ihtimalini ortadan kaldırmaktadır (Snyder vd., 2000).

Umut düzeyi düşük bireyler ise tam tersine, hedefleri için gerekli yollardan yoksun olduklarına inanırlar ve sahip olabilecekleri mevcut yolları kullanabileceklerinden şüphe duyarlar. Ayrıca, umut düzeyi düşük bireyler kolay veya aşırı zor hedefler koyar, hedeflerine ulaşma şanslarının düşük olduğunu algılar, hedefleri konusunda belirsizlik ve başarısızlık duygusuna sahiptir ve hedeflerine ulaşırken olumsuz duygular yaşarlar (Snyder vd., 1998). Tarhan ve Bacanlı'ya (2016) göre umut düzeyi yüksek bireyler umutlu olma konusunda temelde kendilerinden destek alırken, umut

düzeyi düşük bireyler umutlu olma konusunda daha çok sosyal desteğe ihtiyaç duymaktadır.

Bireyin sahip olduğu yüksek umut, belirlediği hedefe yönelik eylem basamağına karar vermede bireyin harekete geçmesini sağlayan bir role sahiptir. Birey hedefine ulaşma sürecinde aşılamayacak durumlarla karşılaştığında, bu engeller etrafındaki eylem basamaklarına karar verme ve bu basamakları takip etmede, hedeflerine ulaşmayı sağlayacak kişisel esnekliğe sahip olmaları gereklidir. Kişisel esneklik, değişimle birlikte değişme yeteneğini kapsamaktadır. Başka bir ifadeyle, kişisel esneklik bireysel hedefler belirlenirken kişinin aynı zamanda şu anki amaçlarını pekiştirmesini ya da yeni amaçlar geliştirmesini sağlayacak bilgiye açık olmasını ifade etmektedir (Korkut Owen & Niles, 2018).

Bir kişi belirli bir hedef peşinde koşmaya devam ettikçe ve engellerin aşılamaz olduğuna dair daha güçlü duygular geliştirdikçe, başlangıçtaki stres duygusu olumlu duygulara dönüşmektedir. (Snyder, 2002). Yüksek umutlu bireylerin çoğu daha önce zorluklarla veya streslerle karşılaşmış ve gelecekte daha etkili olmak için onlardan bir şeyler öğrenmiş kişilerdir. Yüksek umutlu bireyler önceki zorluklarını hem kendileri hem de gelecekte karşılaşılabilecekleri zorluklar hakkında yararlı bilgi kaynağı olarak görmektedir. Bu nedenle, arzu ettikleri hedeflere yönelik zorluklarla karşılaştıklarında, deneyimlerini hedeflerine ulaşmak için başka alternatif yollar bulmak için kullanabilmektedir (Snyder vd., 2000).

Umut, fiziksel sağlıktan, zihinsel sağlığa, akademik performanstan, atletik performansa kadar uzanan pek çok önemli çıktının belirleyicisidir (Snyder vd., 2002). Umut, potansiyel olumsuz etkilere karşı koruyucu bir faktör olabilmekte veya tampon görevi görebilmektedir (Padilla Walker, Hardy & Christensen, 2010). Bireylerin geleceğe yönelik olumlu duygu ve düşüncelere sahip olmasını sağlayan umut, bireye gelecek yaşamında karşılaşılabileceği olumsuz yaşantılar ile başa çıkabileceği inancını vererek bireyin ruh sağlığını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Sürücü ve Mutlu, 2016).

Magaletta ve Oliver (1999) umudun iyi oluşa önemli katkıda bulunan bilişsel bir yapı olduğunu ifade etmiştir. Yüksek umut düzeyi ve gerçekçi umutlara sahip olmak bireylerin başarılı, sağlıklı ve mutlu olabilmesi için bir gerekliliktir (Tarhan ve Bacanlı, 2016). Umut düzeyi yüksek bireylerin, hedeflerine götüren faaliyetlerde

bulunmakta kendilerini daha yetenekli olarak algılamaları, daha motive olmaları ve geleceğe dönük patolojik kaygılar yaşamamaları beklenmektedir (Şahin, Aydın, Sarı, Kaya ve Pala, 2012).

Hedef belirleme çerçevesi içinde, umut bir biri ile ilişkili eyleyici düşünce (agency) ve alternatif yollar düşüncesi (pathways) olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. İlk olarak, eyleyici düşünce (agency) bileşeni, geçmişte, şu anda ve gelecekte hedeflere ulaşmada başarılı bir kararlılık duygusunu ifade etmektedir. İkinci olarak, alternatif yollar düşüncesi bileşeni ise hedeflere ulaşmak için başarılı planlar yaratabilir olma duygusunu ifade etmektedir (Snyder vd., 1991).

Çocukluk dönemi boyunca çeşitli öğrenme deneyimleri yoluyla, bireyler, arzu edilen hedeflere yönelik uygulanabilir yollar oluşturma yetenekleri (alternatif yollar düşüncesi) ve bu hedeflere götüren eylemleri başlatma ve sürdürme yetenekleri hakkında (eyleyici düşünce) genelleştirilmiş inançlar oluştururlar (Snyder, 2002). Umut kuramına göre, eyleyici düşünce ve alternatif yollar düşüncesi bileşeni karşılıklı etkileşim içindedir. Hedefler için her iki bileşen olmadan yüksek umut bilişleri aktif değildir. Bu nedenle, yüksek umut üretmek için ne eyleyici düşünce ne de alternatif yollar düşüncesi tek başına yeterli değildir (Snyder, 1995).

Umut kuramına göre, duygular da bireylerin hedeflerine ulaşmada etkili olabilmektedir. Diğer bir deyişle, olumlu duygular, dikkatlice incelendiğinde, aslında, kişilerin arzu ettikleri hedeflere ulaşmakta olduklarını veya ulaştıklarını algıladıkları durumları yansıtır. Tersine, olumsuz duygular ise ulaşılmaya çalışılan bir hedefe ulaşılmadığının algılandığı durumları yansıtmaktadır (Snyder, 1995).

Olumlu duyguların, başarılı hedef gerçekleştirme algılarından kaynaklanmaktadır. Başarılı hedef gerçekleştirme algısı, arzulanan hedeflere doğru engelsiz hareketten kaynaklanabilir veya kişinin herhangi bir sorunu veya tikanıklığı etkili bir şekilde aştığı durumları yansıtabilir. Olumsuz duygular ise başarısız hedefe ulaşma girişimlerinin ürünüdür. Başarısız hedefe ulaşma algıları, yetersiz eyleyici ve/veya alternatif yollar düşüncesinden veya engelleyici bir durumun üstesinden gelememen kaynaklanabilmektedir (Snyder, Rand & Sigmon, 2002). Umut düzeyi yüksek bireyler, hedeflerine ulaşacaklarına dair yeterlik ve inancın verdiği mutluluğu deneyimleyerek olumlu duygular geliştirmektedir (Şahin, Aydın, Sarı, Kaya ve Pala, 2012).

Umut bireyin geçmiş deneyimlerine de bağlı bir duygudur. Bireyin geçmişte yaşadığı olumlu ya da olumsuz deneyimleri bireyin kendilik algılarını da olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği için bireyin şimdiki ve geleceğe yönelik eylemlerine ilişkin duygu ve düşüncelerine de etkisi olabilmektedir. Geçmişteki başarılı yaşantılar bireyin kendine olan güvenini ve geleceğe yönelik umutlarını artırmaktadır (Karaca ve Kandemir, 2016; Tarhan ve Bacanlı, 2016).

Her birey kendi gelecekleri hakkında farklı inançlara sahiptir. Bazı bireyler, parlak bir geleceğe sahip olacağını ve iyi deneyimlerin kötü deneyimlerden daha fazla olacağına inanırken; bazı bireyler ise, kötü deneyimlerin iyi deneyimlerden daha fazla olacağına inanarak geleceklerinin hayal kırıklığı yaratacağını düşünürler (Alarcon, Bowling, & Khazon, 2013). Geçmiş deneyimlere dayalı karamsarlık, olumsuz beklentiler sonucu oluşan amaçsızlık ve başarıya karşı inançsızlık umutsuzluğa yol açabilmektedir (O'Connor, Connery & Cheyne, 2000).

2.1.14. Umut bileşenleri. Umutlu düşünme her zaman üç bileşen içermektedir: hedefler, alternatif yollar düşüncesi ve eyleyici düşünce (Snyder, Feldman, Shorey & Rand, 2002). Bu bileşenler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.1.14.1 Hedefler. Hedefler ulaşılması umulan sonlardır. Umut kuramına göre hedef, bir kişinin sahip olmak, yapmak, olmak, tecrübe etmek ya da yaratmak istediği herhangi bir şeydir. Bu türden hedefler, oldukça büyük olabilir (elde etmesi aylar hatta yıllar sürebilir) ya da aşırı küçük olabilir (elde etmek sadece dakikalar ya da saniyeler içinde gerçekleşebilir) (Snyder vd., 2002).

O'Connor vd. (2000) umutsuzluğun nedeni olarak hayatın temeli olan ve bireyi değerli kılan hedeflerin yokluğu olduğunu belirtmiştir. Umut kuramının temelleri, günlük yaşamda hedeflerin önemi ve gerekliliği üzerine kurulmuştur. Somut hedeflere sahip olmanın kişilere kazandıracağı çok şey vardır. Umut, belirsiz bir kavram değildir. Gerçekte, umut düzeyi yüksek bireyler tarafından görselleştirilebilen hedefler, canlıdır ve kişinin kendisine ya da başkalarına tam olarak tanımlanabilir. Somut bir hedef zihinde canlandırılabilir olduğunda, bireyin bu hedefin peşinde gitmek için ihtiyaç duyduğu enerjiyi ve yolları yaratmak için sahip olduğu kapasiteyi ortaya koymasını

sağlamaktadır. Bir diğer ana nokta, ulaşılabilir hedeflerin belirlenmesidir. Ulaşılabilir hedeflerin belirlenmesi, bireyin hedeflerini somut olarak ortaya koymasına yardımcı olmanın yanı sıra, hedeflere ulaşılacağından emin olma bağlamında kişide umut yaratmaktadır (Snyder, 1995).

Snyder'a (2002) göre iki tür arzu edilen hedef vardır. İlk tür olumlu ya da "yaklaşım" hedeflerini ifade etmektedir. Bu türden olumlu bir hedef (a) ilk defa düşünülmüş bir hedef olabilir (ilk arabasını almak isteyen bir kişi); (b) var olan bir hedefin sürdürülmesi ile ilgili olabilir (örneğin, bir kişinin emeklilik için yaptığı birikimlerine dokunmak istememesi); ya da (c) bir kişinin belirli bir ilerleme kaydettiği bir olumlu hedefi daha ileriye taşımak istemesi (örneğin, ilk kitabını sattıktan sonra kişinin yaşamını yazar olarak geçirmeyi istemesi). İkinci bir hedef türü ise, olumsuz bir sonucun önlenmesini içermektedir. En güçlü haliyle, bu tür bir hedef, bir şeyi gerçekleşmeden önce durdurmayı ifade eder (örneğin, işten atılmayı istememek). Daha zayıf biçiminde, bu tür caydırıcılık, istenmeyen olayları geciktirmeyi amaçlar (örneğin, işten atılmayı bir yıl geciktirmenin yollarını aramak).

2.1.14.2. Alternatif yollar düşüncesi. Alternatif yollar düşüncesi, arzu edilen bir amaca yönelik bir veya daha fazla uygulanabilir yol üretmede algılanan yeteneği içermektedir (Snyder vd., 1998). Bireyler, hedeflere ulaşmak için aktif olarak rotalar veya planlar oluşturdıklarında yol düşüncesi ile meşgul olmaktadır. Bu planlardan bazıları uygulamaya konulduğunda başarılı olamayabileceğinden, umutlu kişiler hedefe ulaşmanın önündeki olası engelleri aşmak için bu tür birçok plan üretmektedir (Snyder vd., 2002).

Hedefe ulaşma yönünde kademe kaydedildikçe, yollar düşüncesi giderek daha kesin hale gelmelidir. Ancak, kişinin kişilik özelliği olarak umut düzeyine bağlı olarak bu süreçte farklılaşmalar ortaya çıkacaktır. Yani, umut düzeyi yüksek bireyler, umut düzeyi düşük olanlara göre hedeflerine ulaşmak için rotalarını daha etkin ve hızlı bir biçimde belirlerler. Diğer taraftan umut düzeyi düşük bireyler için, alternatif yollar düşüncesi çok daha belirsizdir ve sonuçta ortaya çıkan yol iyi tanımlanmış bir yol olarak nitelendirilmemektedir (Snyder, 2002).

Bireyin hedeflerine ulaşabilmesi için kendine yönelik olumlu düşüncelere sahip olması alternatif yollar keşfetmesini kolaylaştırmaktadır (Tarhan ve Bacanlı, 2016). Belirli bir

hedef peşinde koşan umut düzeyi yüksek bir kişi için, alternatif yollar düşüncesi, bu yola duyulan bir güven duygusuyla birlikte, tek bir makul yolun üretilmesini gerektirir. Böyle olduğu için, umut düzeyi düşük bireylere kıyasla umut düzeyi yüksek bireyler, hedeflerine giden yollar konusunda daha kararlı ve kendilerinden daha emin olmaktadır (Woodbury, 1999, akt. Snyder, 2002). Birey bir hedefe doğru yol alırken, bu hedefe ulaşma yolculuğunda başarı veya eksikliği hakkında da algılara sahiptir ve bu algılar ve ilgili yaklaşım duyguları, hedef peşinde koşma süreci boyunca döngüsel olarak hareket etmektedir (Snyder, 2002).

2.1.14.3. Eyleyici düşünce. Eyleyici düşünce, arzu edilen hedeflere ulaşmak için kişinin kendi yollarını kullanmasına yönelik algılanan kapasiteyi ifade etmektedir. Bu düşünceler, hedefe ulaşmanın tüm aşamalarında bir yol kullanmaya başlamak ve devam etmek için zihinsel enerjiyi içermektedir. Umut düzeyi yüksek bireyler “Bunu yapabilirim” ve “Durdurulmayacağım” gibi kendi kendine eyleyici ifadelerini sık kullanmaktadır (Snyder vd., 1998).

Umut kuramındaki son bilişsel bileşen eyleyici düşünce olmadan tek başına alternatif yollar düşüncesi hedefe ulaşmayı sağlayamamaktadır (Snyder vd., 2002). Eyleyici düşünce umut kuramındaki motive edici bileşen olup, bireyin hedeflerine ulaşma sürecinde alternatif stratejiler geliştirerek farklı yolları kullanmaya başlaması ve devam ettirmesi ile ilgili algısını ifade etmektedir. Zorluklarla karşılaşması durumunda eyleyici düşünce bireyi motive ederek alternatif yollar oluşturmaya ve seçmesi için bireye güç vermektedir (Snyder, 2002).

Bir hedefe yönelik birkaç yol yaratmış ancak yeterli düzeyde motive edici eyleyici düşüncesini yaratamamış olan bir kişi muhtemelen onların başarılabilir olmadığı düşüncesi temelinde yollarının pek çoğunu reddetmeye başlayacaktır. Böyle olduğu için umudun, önemli bir hedefin hizmetinde olan eyleyici ve alternatif yollar düşüncelerinden oluşmuş olan yinelemeli bir bilişsel süreç olarak anlaşılması önemlidir (Snyder vd., 2002). Tarhan ve Bacanlı’ya (2016) göre umut pasif bir bekleyiş olmayıp hedeflere ulaşmak için mutlaka çaba gösterilmesi ve özellikle de zorluklarla karşılaşıldığında bireyin kendine güvenerek zorluklara karşı çabasını sürdürmesini ifade etmektedir.

Snyder (1995) harekete geçme güdüsünü (eyleyici düşünce) ve hedeflere ulaşma yollarını (alternatif yollar düşüncesi) geliştirmek için aşağıdaki nerileri sunmuştur:

- Başarılı olma üzerine kendi kendine konuşmayı öğrenmek
- Karşılaşılan güçlüklerin yetenek eksikliğinin değil yanlış stratejinin kullanılmasının yansıması olarak düşünmek
- Hedefleri ve aksaklıkları başarısızlıklar olarak değil, üstesinden gelinebilecek güçlükler olarak düşünmek
- Geçmişteki başarıları hatırlamak, diğer insanların başarı hikayelerini dinlemek (rneğin, filimler, dinleme malzemeleri, kitaplar)
- Hedefler hakkında konuşulabilecek arkadaşlar edinmek
- Taklit edebileceğiniz rol modelleri bulmak (günlük kahramanlar sizin düşündüğünüzden daha yakın)
- Fiziksel egzersiz yapmak (vücudun ve zihnin bağlantılı olduğunu öğrenmek)
Düzenli beslenmek (besine gereksinim olduğu unutulmamalıdır) (Snyder, 1995).

2.1.15. Bilişsel esneklik. İnsanlar esnek davranma, bir görevi yerine getirmenin ötesine geçme, bir bilgi üzerinde düşünme ve bu bilgiyi yeni sorunlara yaklaşmak için kullanma yeteneğine sahiptir (Spensley & Taylor, 1999). Bilim ve teknolojikteki hızlı gelişim sonrası toplum daha çeşitli ve karmaşık hale gelmektedir. Böyle bir toplum beraberinde bireylerin sofistike problem çözücü olmasını gerektirmektedir. Bu karmaşık ve gelişen bağlamda problem çözme, problemin çoklu yorumlamalarının ve farklı çözüm ve çözüm stratejilerinin kavramsallaştırılmasının dikkate alınmasını gerektirmektedir (Elen, Stahl, Bromme & Clarebout, 2011).

Bireyler, sosyal ilişkilerinde kaçınılmaz olarak zor durumlarla karşılaşmakta ve bu zor durumlarla baş etmek için çaba göstermektedir. Bununla birlikte günlük yaşam içerisinde herhangi bir sorun yaşamasa da seçimler yapmak ya da kararlar almak durumunda kalabilmektedir. Karşılaşılan sorunlarla baş etme ya da karar verme durumlarında bireyler pek çok farklı seçenek ile karşılaşabilmektedir (Sapmaz ve Doğan, 2013). Baş etme süreci davranışsal olduğu kadar bilişsel edimleri de içeren bir süreçtir. Bu süreçte bireyin eyleme geçmek dışında bir dizi karmaşık bilişsel beceriyi

de kullanması gerekmektedir (Bedel ve Ulubey, 2015). Böyle bir durumda bireyin karşılaştığı sorunlarla baş edebilmesi ve doğru kararlar verebilmesinde bilişsel esnekliğin önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Bilişsel esneklik, bir kişinin (a) herhangi bir durumda mevcut seçenekler ve alternatifler olduğunun farkındalığını, (b) esnek olma ve duruma uyum sağlama istekliliğini ve (c) kişinin kendi kendine yeterliliği veya yeteneği olduğuna dair inancını ifade etmektedir (Martin & Anderson, 1998; Martin, Anderson & Thweatt, 1998). Bilişsel esneklik genel olarak, durumları farklı şekillerde algılamak, işlemek ve tepki vermek için düşünce ve eylem yollarını değiştirme yeteneği anlamına gelmektedir (Eslinger & Grattan, 1993). Stevens (2009) bilişsel esnekliği, belirli bir duruma uyum sağlamak veya karşılaşılan problemleri çözebilmek için farklı stratejiler üretirken ve bunlara erişirken bir düşünceden diğerine kolayca geçiş yapma yeteneği olarak ifade etmiştir.

Schommer Aikins'e (2011) göre bilişsel esneklik, bireylerin alternatif seçimleri dengeli ve dikkatli bir şekilde düşünmesi ve/veya benimsemesidir. Burada "dengeli" kavramı, hızlı bir dürtüsel değişime karşı çok çeşitli seçeneklerin veya yanıtların dikkate alınmasından sonra meydana gelen değişim anlamına gelirken; "dikkatli" kavramı, arama sürecinin ve ardından yapılan seçimlerin izlenmesini ifade etmektedir. Bu nedenle, bilişsel esneklik aşağıdaki dört uyarlanabilirliği içermektedir:

- a. Değişime yönelik potansiyel ihtiyacı veya faydayı görme,
- b. Alternatif seçenekleri değerlendirdikten sonra değişiklik yapma,
- c. Değişimin etkinliğini izleme ve
- d. Değişikliklerin kalıcı olmayabileceğini varsaymaktır.

Eslinger ve Grattan'a (1993) göre bilişsel esneklik değişen koşulları ve uzun vadeli hedefleri yönetmek için çeşitli fikirler üretme, yanıt alternatiflerini dikkate alma ve planları ve davranışları değiştirme gibi becerilere katkıda bulunan kolektif bilişsel süreçtir. Alışılmış olmayan şekilde yanıt verme yeteneğini ifade eden bilişsel esneklik, otomatik yanıtları kesintiye uğratarak veya otomatikleştirmeyi devre dışı bırakarak bireylerin çoklu görev yapma ve değişen taleplere yeni, uyarlanabilir çözümler bulma gibi karmaşık görevleri gerçekleştirmelerine yardımcı olan önemli bir özelliktir (Ionescu, 2012; Moore & Malinowski, 2009). Bilişsel esneklik, bir problemin nasıl çözüleceğine karar verirken veya çeşitli alanlarda bir (öğrenme) görevi yürütürken ve

birinin problem çözmesini uyarlamaya karar verirken çeşitli bağlama özel bilgi unsurlarını dikkate alma eğilimidir (Elen vd., 2011).

Bireylerin bilişsel esneklikleri arttıkça planlama ve çözüm üretme stratejileri gelişmekte ve birey eş zamanlı olarak farklı görevlere odaklanabilmektedir (Yukay Yüksel, Sayın ve Dinç, 2020). Bilişsel esnekliğin bir ürünü olan alternatifsel düşünebilme becerisi bireyin aynı olayı farklı açılardan değerlendirebilmesini sağlamaktadır. Bilişsel esnekliğe sahip bireyler yaşamsal olaylar karşısında her duruma uygun ve ulaşılabilir alternatiflerin olduğunun farkında olup aynı zamanda her bir alternatifin olumsuz yönlerine de dikkat ederek en az olumsuz olan alternatifi seçmektedir (Demirci ve Güneri Yöner, 2020).

Bilişsel esneklik düzeyinin yüksek olması bireyin sosyal yaşamında karşılaştığı uyarıcıları stres olarak algılamamasını sağlamaktadır. Bireyin esnek bir bakış açısına, düşünce yapısına ve başa çıkma stratejisine sahip olması karşılaştığı sorunların oluşturduğu stres ve baskıdan daha kolay çıkmasına yardımcı olmaktadır. Aksine işlevsel olmayan düşünce tarzlarında ve başa çıkma yollarında ısrar edilmesi ise bireyin hissettiği baskıyı artırmaktadır (Altunkol, 2011). Cardom'a (2016) göre bilişsel esneklik bireylerin yaşamalarındaki stresörlere veya krizlere daha uyumlu bir şekilde tepki vermelerine olanak tanımaktadır. Genel iyilik halini artırıcı etkisi düşünüldüğünde, bilişsel esneklik bireyin yaşamında gerekli bir yeterliliklerdir (Aktepe, 2019).

Bilişsel esnekliği kişiliğin önemli bir boyutu olarak kabul eden Batting (1979) bilişsel esnekliği, bireyin repertuarındaki çok sayıda çeşitli alternatif stratejiler ve gerekli görev veya problem için bu alternatiflerden en uygun ve en etkili olan bir veya daha fazlasını seçme yeteneği şeklinde tanımlamıştır. Bilişsel esneklik, yeni ve beklenmedik koşullarla yüzleşmek için bilişsel işlem stratejilerini uyarlayabilme yeteneğini ifade eder ve özünde dikkat süreçleriyle bağlantılıdır. Bir durumun değiştiğini ve rutin olmayan bir yanıtın gerekliliklerini tespit ederken, bireyin yeni durumu değerlendirebilmesi ve yapılacak eylemi planlayabilmesi daha yüksek düzeyde bir dikkat kontrolünü gerektirmektedir (Cañas, Fajardo & Salmerón, 2006; Cañas, Quesada, Antolí & Fajardo, 2003).

Anderson'a (2002) göre ise bilişsel esneklik, yanıt kümeleri arasından geçiş yapmayı, hata deneyimlerinden öğrenmeyi, alternatif stratejiler geliştirmeyi, dikkati bölerek

aynı anda birden fazla bilgi kaynağını işleme becerisini ifade etmektedir. Payne, Bettman ve Johnson (1993) ise, bilişsel esnekliğin üç belirgin özelliğini aşağıdaki gibi açıklamıştır: Bilişsel esneklik;

- a. Öğrenme süreçleri ile ilgili bir beceri olarak deneyim yoluyla kazanılabilmektedir,
- b. Bilgi işleme stratejilerinin uyumunu içermektedir,
- c. Herhangi bir görevin yerine getirildikten sonraki yeni ve beklenmedik değişimlere uyum sağlayabilme yeteneğidir (akt. Ereyi, 2016).

Bilişsel esneklik, rutin gidişat beklenmedik bir biçimde sona erdiğinde ya da belirsizlik ortaya çıktığında bireyin bu yeni duruma uyum sağlayarak farklı ve uygun sorun çözme stratejileri geliştirebilmesidir (Çuhadaroglu, 2011). Dennis ve Vander Wal (2010), bireylerin zor yaşam deneyimlerine uyumlu tepki vermesini sağlayan bilişsel esnekliğin üç yönünün olduğunu ifade etmiştir. Bunlar;

- a. Zor durumları kontrol edilebilir olarak algılama eğilimi,
- b. Yaşam olayları ve insan davranışları için birden fazla alternatif açıklama yeteneği,
- c. Zor durumlara farklı alternatif çözümler üretebilme yeteneğidir.

Birey kendini, başkalarını, durumları ve içinde yaşadığı sosyal çevreyi yorumlayabilmek için şemaları kullanmaktadır. Şemalar bireyin kendisi başta olmak üzere, sosyal çevresi ile ilgili gözlemlerini ve karşılaştığı durumları yorumlayabilmesi için kullandığı temel bilgi ve izlenimleri içermektedir. Yeni deneyimleri geçmiş şemalara bağlayabilmek bireyin özellikle karmaşık durumlarda yaşananları anlamlandırabilmesini kolaylaştırdığı için birey için oldukça önemlidir (Demirci ve Güneri Yöner, 2020). Bireyin yaşadığı çevrenin sunduğu seçenekleri görebilmesi ve olanakları değerlendirebilmesi esnek bir bakış açısına sahip olmayı gerektirmektedir. Bilişsel esnekliğe sahip bireyler çevrenin sunduğu seçenekleri ve olanakları algılayarak içsel süreçlerden geçirip, analiz ederek en doğru ve çözümleyici davranışta bulunabilirler (Alparslan Kardeş, 2016).

Bireyler, dünyayı kendi algılarına göre oluşturarak davranışlarını bu algılara göre şekillendirirler. Bireyin yaşamında meydana gelen tüm değişimlere uyum sağlaması ve var olan alternatifleri kullanarak kararlar alabilmesi bilişsel olarak esnek olabilmeyi gerektirmektedir (Bilgiç ve Bilgin, 2016). Bireyin karşılaştığı her yeni durum için nasıl tepki vereceğine karar vermesi gerekmektedir. Karar öncesi birey seçeneklerin farkına vardığı bir bilişsel işlem sürecine girmektedir. Bu süreçte, yaşadığı duruma bağlı

olarak öz-düzenleme yapabilen bireylerin, bilişsel esnekliğe sahip oldukları söylenebilir (Martin, Anderson & Thweatt, 1998). Demirtaş (2019a) bilişsel esneklik ile öz-düzenleme arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ve hem bilişsel esnekliğin hem de öz-düzenleme becerisinin çözüme dönük başa çıkmayı olumlu etkilediğini belirtmiştir.

Buğa, Özkamalı, Altunkol Wise ve Çekiç'e (2018) göre bilişsel esneklik bireylerin probleme yönelik tutumlarını etkilemektedir. Yüksek bilişsel esnekliğe sahip bireylerin, probleme yönelik tutumları, bilişsel esnekliği düşük olan bireylere göre daha olumludur. Bilişsel esnekliği yüksek olan bireyler, karşılaştıkları problem durumlarının çözülebileceği konusunda daha rasyonel yaklaşım göstermektedirler. Martin ve Anderson (1998) bilişsel esnekliğe sahip bireylerin, yeni iletişim yollarını denemeye, yeni ve farklı durumlarla karşılaşmaya ve bağlamsal ihtiyaçları karşılamak için davranışları uyarlamaya istekli olduğunu ifade etmiştir.

Bilişsel esneklik bireylerin sahip oldukları kapasitelerini her yönüyle ortaya koyabilmelerini sağlamaktadır (Çelikkaleli, 2014). Bilişsel esneklik yeni durumlara uyum sağlamak için alternatif düşüncelerin ve seçeneklerin farkında olunmasını gerektirmektedir (Bilgin, 2009). Chung, Y.-F. Su ve Su'ya (2012) göre yüksek düzeyde iç görüye sahip bireyler, farklı durumlara uyum sağlamak için daha fazla alternatif yollar bulabilirler. Bilişsel esnekliğe sahip olan bireyler, karşılaştıkları problemlerin olumlu yönlerini görerek, alternatif çözümler üretmekte ve ihtiyaç duymaları halinde yaşadıkları sorunla ilgili başkalarının yardımına başvurmaktadır (Bedel ve Ulubey, 2015).

Jonessen ve Grobowski (1993) bilişsel esnekliğe sahip olan bireylerin odaklanma sorunu yaşamadıklarını ve daha çok analitik düşünme becerilerine sahip olduğunu, değişime açık olduklarını ve çözüm önerileri getirme konusunda çok yönlü olduklarını ifade etmiştir (akt. İşçioğlu, 2020). Bilişsel olarak esnek bireyler aynı zamanda etkili davranma yeteneklerine de güvenirlir (Bandura, 1977). Bilişsel esnekliğe sahip olmayan bireyler ise genellikle katı ve ritüelci olarak kabul edilir ve yeni durumlara karşı uyum sağlamakta ve etkili stratejiler geliştirmekte güçlük yaşamaktadırlar (Anderson, 2002). Bilişsel olarak esnek olmama, durumsal taleplerle başa çıkmada işlevsel olmayan bir şekilde davranılmasına sebep olmakta ve bu da genellikle hata yapılmasına yol açmaktadır (Cañas, Fajardo & Salmerón, 2006).

Beck'e (1967) göre bireyin belirli bir olayla ilgili diğerlerinden farklı düşüncelere sahip olması doğal kabul edilmektedir. Çünkü birey karşılaştığı bir durumda seçeceği farklı davranışları uygulayabilme hakkına sahiptir. Birey davranışlarını uygulamaya karar vermeden önce, seçenekler ile ilgili farkındalığa sahip olmalıdır. Belirli bir durumla ilgili seçeneklerin farkında olan birey en doğru davranışı gören bireyle kıyaslandığında daha fazla düşünüyor demektir. Bu aynı zamanda, bireyin aynı anda birden çok çözüm yolu ürettiğini göstermektedir. Burada önemli olan en doğru seçeneği görebilmek değil, karar vermeden önce seçenekleri görebilmektir (akt., Bilgin, 2009).

Bilişsel esneklik, bireylerin sosyal yaşamında karşılaştıkları değişikliklere uyum sağlayabilmelerini kolaylaştıracak gerekli değişimlere istekli, farklı bakış açıları geliştirebilen bilişsel süreçlere sahip olmasıdır. Bilişsel esnekliğe sahip bireyler çevresiyle sağlıklı ilişki kurabilmekte ve ihtiyaç halinde çevresi ile kolaylıkla işbirliği yapabilmektedir (Yazgan, 2019). Bilişsel olarak esnek olan bireyler özellikle yeni durumlarda etkili iletişim kurma yeteneklerine daha fazla güvenmektedir. (Martin & Anderson, 1998). Ayrıca, olumsuz duygu, düşünce ve davranışları önlemede etkili olan bilişsel esneklik, bireylerin iç gözü sahibi, hoşgörülü, olumlu bir bakış açısına ve yaşayışa sahip olmasına katkı sağlamaktadır (Yazgan, 2019).

Bireylerin genel olarak yaşamlarında karşılaştıkları zorluklara etkili çözümler bulabilmesi, kararlar alabilmesi ve bunları davranışa dönüştürebilmesi bilişsel esnekliği gerektirmektedir. Bilişsel esnekliğin aynı zamanda bireyin değişen yaşam şartlarına ve yaşanan yeniliklere uyum sağlayabilmesini de kolaylaştırdığı görülmektedir.

2.2. İlgili Araştırmalar

2.2.1. Kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan araştırmalar. Alanyazın incelendiğinde farklı örneklem gruplarıyla kariyer kararsızlığı ve ilişkili faktörlerin incelendiği çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Aşağıda Türkiye'de ve yurt dışında yapılan araştırmalar kronolojik sıraya göre verilmiştir.

2.2.1.1. Türkiye’de yapılan araştırmalar. Büyükgöze Kavas (2011) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada kariyer kararsızlığı ile kontrol odağı, algılanan anne baba tutumu, kariyer karar verme öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulguları kariyer kararsızlığı ile kariyer karar verme öz-yeterliği ve algılanan anne-baba psikolojik özerkliği arasında olumsuz ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kontrol odağı ile kariyer sonuç beklentilerinin ise kariyer kararsızlığını olumlu yönde yordadığı saptanmıştır. Öte yandan, kariyer kararsızlığının kontrol odağı, algılanan anne-baba kabul/ilgi tutumu, algılanan anne-baba psikolojik özerkliği tutumu ve kariyer karar verme öz-yeterliği ile dolaylı olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Öztemel’in (2012) lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığının kariyer karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı tarafından yordanıp yordanmadığını incelemek amacıyla yaptığı araştırma sonuçlarına göre kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kariyer karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağının birlikte, kariyer kararsızlığına ilişkin toplam varyansın % 32’sini açıkladığı görülmüştür.

Şen (2017) ise lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada kariyer karar verme güçlükleri ile duygusal zekâ ve A tipi kişilik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada kariyer karar verme güçlükleri ile A tipi kişilik arasında pozitif yönde ilişki, duygusal zekâ arasında ise negatif yönde ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırmada kariyer karar verme güçlüklerinin en iyi yordayıcısı olarak duyguların değerlendirilmesi ve iş saplantısının (rekabetçilik, başarı odaklılık ve işe verilen önem) olduğu saptanmıştır.

Bir başka çalışmada, Dursun ve Kara (2019) lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer kararı yetkinlik beklentileri ve kariyer seçiminde aile etkileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada, kariyer seçiminde aile etkisinin alt boyutları bilgi desteği, finansal destek, aile beklentileri, değer ve inançlar kariyer karar verme güçlüklerine ait toplam varyansın yaklaşık %5’ini; kariyer kararı yetkinlik beklentisinin ise kariyer karar verme güçlüklerine ait toplam varyansın yaklaşık % 6’sını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, hem kariyer kararı yetkinlik beklentisinin hem de kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer karar verme güçlüklerinin anlamlı yordayıcıları olduğunu göstermiştir.

Yılmaz'ın (2019) yaptığı çalışmada lise öğrencilerinde mesleki kararsızlığı açıklamada kariyer denetim odağı ile meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların rolü incelenmiştir. Araştırmada mesleki kararsızlık ile meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar alt boyutları arasında zayıf düzeyde pozitif yönde ilişki; mesleki kararsızlık ile kariyer denetim odağı içsellik boyutu ile zayıf düzeyde negatif yönde ilişki ve dışsallık boyutu ile zayıf düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları, kariyer denetim odağı alt boyutları çaresizlik ve güçlü diğerleri ile meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar alt boyutları mükemmeliyetçi eğilim, dışsal kontrol ve özsaygının mesleki kararsızlığın anlamlı yordayıcıları olduğunu göstermiştir.

Kırdök ve Burçak Boran (2020) da yaptıkları çalışmada lise öğrencilerinde mükemmeliyetçi eğilim ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, kariyer kararsızlığı ile mükemmeliyetçilik alt boyutlarından ailesel eleştiri, davranışlarından şüphe ve hatalara aşırı ilgi arasında düşük ve orta düzeyde anlamlı pozitif ilişki; düzen ve kişisel standartlar alt boyutları arasında ise düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlara göre, mükemmeliyetçiliğin olumsuz alt boyutları olan ailesel eleştiri ve davranışlardan şüphe duyma puanları arttıkça öğrencilerin kariyer kararsızlığı da artış göstermiştir. Bununla birlikte, kişisel standartlar ve düzen alt boyutlarından alınan puanlar arttıkça öğrencilerin kariyer kararsızlığı azalış göstermiştir. Ayrıca, mükemmeliyetçilik alt boyutlarının kariyer kararsızlığındaki toplam varyansın yaklaşık %19'unu açıkladığı saptanmıştır. Yordayıcı değişkenlerin kariyer kararsızlığı üzerindeki görece önem sırası ailesel eleştiri, davranışlardan şüphe, kişisel standartlar, düzen şeklinde sıralanmıştır.

Son olarak, Savaş (2020) lise öğrencilerinde kariyer kararsızlığı ile bilişsel esneklik ve duygusal özerklik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırma sonucunda kariyer kararsızlığı ile bilişsel esneklik ve duygusal özerklik arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu orta çıkmıştır. Ayrıca duygusal özerklik alt boyutu olan bireyleşme ile kariyer kararsızlığı alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bir diğer bulgu ise, kariyer kararsızlığı toplam puan ve alt ölçek puanlarının bilişsel esneklik düzeylerine göre farklılık gösterdiğidir. Yüksek bilişsel esnekliğe sahip öğrencilerin, bilişsel esneklik düzeyi orta ve düşük olanlara göre daha az kariyer kararsızlığı yaşadıkları görülmüştür.

Kariyer kararsızlığı ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde, kariyer kararsızlığının kontrol odağı, algılanan ebeveyn tutumu, kariyer karar verme öz-yeterliği, kariyer sonuç beklentileri, duygusal zekâ, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar, mükemmeliyetçi eğilim, bilişsel esneklik ve duygusal özerklik gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

2.2.1.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar. Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında, Hawkins, Bradley ve White (1977) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırma sonucunda anksiyetenin kariyer kararsızlığı üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada, katılımcıların büyük bir bölümünün bir üniversiteye karar verme sürecinde kaygı yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak, yaş değişkeninin kariyer kararsızlığı üzerindeki varyansın %3,6’sını açıkladığı görülmüştür.

Taylor ve Betz (1983) ise üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada ilk olarak, üniversite öğrencilerinin genel olarak kariyer kararları vermek için gerekli görevleri tamamlama yeteneklerine önemli ölçüde güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yeterlik beklentileri ile genel kariyer kararsızlığı düzeyleri arasında olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür.

Conneran ve Hartman (1993) meslek lisesi öğrencilerinde mesleki kimlik yapısı ile kronik kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada kronik kariyer kararsızlığı olan ergenlerin kronik olarak kariyer kararsızlığı olmayan ergenlerin aksine daha düşük düzeyde uyum ve mesleki kimlik sergileme eğilimi gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Jenkins Woodbury (1997) tarafından Afrika kökenli Amerikalı üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada durumluk kaygı, kontrol odağı, umut ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analiz sonuçları, kaygının, güçlü diğerleri inancı ve şansa inanma kontrol odağı boyutlarının kariyer kararsızlığı ile önemli düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, durumluk kaygı ve kontrol odağı alt boyutu güçlü diğerleri inancı kariyer kararsızlığının en iyi yordayıcıları olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kariyer kararsızlığı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermiştir. Erkek katılımcıların kariyer kararsızlığı puanları daha yüksek çıkmıştır.

Nota, Ferrari, Solberg ve Soresi (2007) ise İtalyan liseli ergenlerle yaptığı çalışmada aile desteği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer araştırma öz-yeterliğinin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda, kariyer araştırma öz-yeterliğinin aile desteği ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kısmen aracılık rolünün olduğu bulunmuştur. Ayrıca, kariyer araştırma öz-yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında ve aile desteği ile kariyer araştırma öz-yeterliği arasında doğrudan ilişki olduğu da ortaya çıkmıştır.

Kariyer kararsızlığı ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, kariyer kararsızlığının anksiyete, kariyer karar verme öz-yeterliği, mesleki kimlik yapısı, durumluk kaygı, umut ve aile desteği gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

2.2.1.3. Kariyer kararsızlığı ile ilgili Türkiye’de yapılan deneysel araştırmalar. Alanyazın incelendiğinde kariyer kararsızlığı ile ilgili farklı yaş gruplarıyla deneysel çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Çakır (2003) tarafından yapılan deney ve kontrol gruplu ön test ve son test modeline dayalı deneysel çalışmada mesleki grup rehberliği programının 9.sınıf öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarına etkisi incelenmiştir. Deney grubu öğrencilerine on haftalık mesleki grup rehberliği programı uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, deney grubu öğrencilerinin “Mesleki Karar Envanteri” ön test ve son test puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Kontrol grubunda ise ön test ve son test puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, uygulanan mesleki grup rehberliği programının öğrencilerin mesleki kararsızlık düzeyleri üzerinde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, araştırmada lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerini tespit etmek amacıyla, araştırmacı tarafından “İçsel Çatışmalar”, “Kendini Yeterince Tanımama”, “Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği”, “Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar” ve “Dışsal Çatışmalar” olmak üzere beş faktörden oluşan otuz maddelik “Mesleki Karar Envanteri” geliştirilmiştir.

Doğan (2010) 9. sınıf öğrencileri ile yaptığı araştırmada kariyer karar verme grup rehberliği programının, kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini incelemiştir. Araştırmada, plasebo kontrol gruplu ön test son test ve izleme testli deneysel model kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, grup rehberliği uygulamasına katılan

öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeyleri plasebo kontrol grubunda yer alan öğrencilere göre anlamlı olarak düşüş göstermiştir. Başka bir ifadeyle, kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olmuştur. Ayrıca, on bir hafta sonra uygulanan izleme testine göre programın etkisinin sürdüğü tespit edilmiştir.

Kırdök (2010) bilişsel bilgiyi işleme kuramı temelli mesleki karar verme programının 9. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk, mesleki kararsızlık ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları düzeylerine etkisini incelemiştir. Araştırmada ön test-son test deney ve kontrol gruplu deneysel model kullanılmıştır. Araştırma bulguları, mesleki karar verme programının öğrencilerin mesleki olgunluklarını artırmada ve mesleki kararsızlıklarını ve akılcı olmayan düşüncelerini azaltmada etkisi olduğunu göstermiştir.

Turan (2017) tarafından lise öğrencileri ile yapılan araştırmada kariyer yapılandırma kuramına dayalı geliştirilen kariyer uyumluluğu geliştirme psikoeğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerinde etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Araştırma sonucunda, deney grubuna uygulanan on bir oturumluk psikoeğitim programının, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma becerilerini anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Ek olarak, dört ay sonra uygulanan izleme testi sonucunda da programın etkisinin sürdüğü ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma arasındaki ilişkide, kariyer uyumunun aracı rolü olduğu görülmüştür.

Dönmezoğulları (2020) ise üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmada kariyer yapılandırma kuramı temelli hazırlanan psikoeğitim programının kariyer kararı ve güçlü yönler öz-yeterlik düzeyine etkili olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada, deney ve kontrol gruplu, ön-test, son-test ve izleme testinden oluşan yarı deneysel model kullanılmıştır. Deney grubu ile birlikte sekiz psikoeğitim oturumu ve altı atölye çalışması yapılmıştır. Araştırma bulguları, psikoeğitim programına katılan öğrencilerin son-test ve ön-test puan ortalamaları ile kontrol grubu öğrencilerinin son-test ve ön test puan ortalamaları arasında, deney grubu lehine anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, izleme testi sonucuna göre sıra ortalamaları

arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Elde edilen bu sonuç, uygulanan psikoeğitim çalışmasının kalıcı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Son olarak, Karaçay (2021) 10. Sınıf lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada sekiz haftalık kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerine ve temel psikolojik ihtiyaçlarına etkisini test etmiştir. Araştırma, kontrol gruplu ön-test, son-test ve izleme testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, deney grubuna uygulanan programın öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bir diğer bulguda ise, temel psikolojik ihtiyaçlar puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

İlgili araştırmalar incelendiğinde, kariyer kararsızlığı ile ilgili farklı örneklem gruplarıyla çok sayıda deneysel çalışmaların yapıldığı ve uygulanan programların kariyer kararsızlığını azaltmada etkili olduğu görülmektedir.

2.2.1.4. Kariyer kararsızlığı ile ilgili yurt dışında yapılan deneysel araştırmalar. Yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, Savickas (1990) lise 10. sınıf öğrencileri ile yaptığı çalışmada öğrencilerin kariyer seçimi görevleriyle başa çıkmaya hazır olmalarını artıran ve bu görevleri karşılayan davranışsal tepkileri kolaylaştıran tutum ve yeterlikleri geliştirmek amacıyla kariyer kararı verme kursu hazırlamıştır. Araştırma sonucu, kariyer kararı verme kursunun öğrencilerin kariyer kararı verme ile ilgili planlı tutum ve davranışlarını arttığını ve kariyer karar verme güçlüklerini azalttığını göstermiştir.

Bir diğer araştırmada, Obiunu (2008) ortaokul çağındaki ergenlerle gerçekleştirdiği araştırmada, on haftalık kariyer karar verme sürecini geliştirmede kariyer programının etkisini incelemiştir. Elde edilen bulgular, deney grubundaki öğrencilerin kariyer programından önemli ölçüde yararlandığını göstermiştir. Öğrencilerin kariyer karar verme ön-test ve son-test puanları arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır.

Benzer şekilde, Loos (2008) ortaokul 8.sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını azaltmak amacıyla altı haftalık kariyer eğitim programı geliştirmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer eğitim programına katılan ergenlerin kariyer kararsızlığı düzeyleri

arasında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle, uygulanan kariyer eğitim programının kariyer kararsızlığının azaltılmasında etkili olduğu tespit edilmiştir.

Fouad, Cotter ve Kantamneni (2009) ise üniversite öğrencilerinde kariyer karar verme becerisini geliştirme amacıyla hazırlamış oldukları on beş haftalık kariyer kursunun etkisini test etmiştir. Araştırma sonucunda, kursu tamamlayan öğrencilerde kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı, bununla birlikte kariyer karar verme öz-yeterliğin arttığı görülmüştür.

Son olarak, Falco ve Summers (2017) liseli kız öğrencileri ile yaptığı deney ve kontrol gruplu araştırmada, dokuz haftalık kariyer karar verme yeterliğini geliştirmeye yönelik kariyer grup müdahalesinin etkili olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada, kontrol grubundaki katılımcıların kariyer karar verme öz-yeterliğin önemli ölçüde arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, kariyer grup müdahalesinin kariyer kararsızlığı üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. İlgili araştırmalara bakıldığında, kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan deneysel çalışmalarda uygulanan programların kariyer kararsızlığını azaltmada etkili olduğu görülmektedir.

2.2.2. Kariyer uyum yeteneği ile ilgili yapılan araştırmalar. Alanyazında farklı örneklem gruplarıyla kariyer uyum yeteneği ile çeşitli faktörlerin ilişkisinin incelendiği araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Kariyer uyum yeteneği ile ilgili Türkiye’de ve yurt dışında yapılan araştırmalar kronolojik sıraya göre verilmiştir.

2.2.2.1. Türkiye’de yapılan araştırmalar. Büyükgöze Kavas (2016) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada, olumlu psikolojik özellikler ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler ve dayanıklılık, umut ve iyimserliğin kariyer uyumunu tahmin etmedeki rolü incelemiştir. Bu çalışmanın sonuçları, kariyer uyumluluğunun umut, dayanıklılık ve iyimserlik gibi olumlu psikolojik özellikler tarafından önemli ölçüde yordandığını göstermiştir. Daha dayanıklı, iyimser ve umutlu olan öğrencilerin kendilerini kariyerlerinde daha uyumlu olarak algıladıkları görülmüştür.

Karacan Özdemir ve Yerin Güneri (2017) lise öğrencilerinde kariyer uyum yeteneği ile algılanan sosyal destek, iyimserlik ve genel öz-yeterlik değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada kariyer uyum yeteneği ile algılanan sosyal destek,

iyimserlik ve genel öz-yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırmada iyimser olan ve daha fazla sosyal destek algılayan lise öğrencilerinin, daha fazla genel öz-yeterliğe ve kariyer uyumuna sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca algılanan sosyal destek, iyimserlik ve genel öz-yeterlik kariyer uyum yeteneği üzerindeki varyansın %46'sını açıklamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, genel öz-yeterlik, iyimserlik ve algılanan sosyal desteğin öğrencilerin kariyer uyum yeteneği üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Murat (2018) ise özel yetenekli lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini incelemiştir. Nitel araştırma desenine dayalı gerçekleştirilen çalışmada en sık gözlemlenen kariyer uyum boyutunu merak olduğu görülmüştür. Bunu sırasıyla ilgi ve kontrol boyutu incelemiştir. En az gözlemlenen ise güven boyutu olmuştur. Elde edilen sonuçlar, özel yeteneklilere yönelik çevreyi keşfetme ve alternatifleri değerlendirme, umut ve iyimserlik düzeylerini ve kendilerine olan güven ve inancı artırmaya yönelik uygulamalara daha fazla ağırlık verilmesi gerektiğini göstermiştir.

Bir başka çalışmada, Yiğit (2018) üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ve kariyer kararsızlığının kariyer uyumunu yordayıp yordamadığını incelemiştir. Elde edilen bulgular, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığının öğrencilerin kariyer uyumunu anlamlı şekilde yordadığını göstermiştir. Ayrıca, kariyer kararsızlığının, kariyer uyum yeteneği alt boyutları olan ilgi (kaygı), kontrol, merak ve güven boyutlarını anlamlı şekilde yordadığı bulunmuştur. Diğer taraftan, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ilgi (kaygı), kontrol ve güven boyutlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı; merak boyutunu ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak, kariyer uyumu cinsiyete göre farklılık göstermemiştir.

Bölükbaşı ve Kırdök (2019) tarafından lise öğrencilerinin kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide gelecek yöneliminin aracı rolünün incelendiği çalışmada ise kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasında yordayıcılık ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kariyer uyumunun gelecek yönelimini ve gelecek yöneliminin de yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin kariyer uyumları arttıkça gelecek yönelimleri; gelecek yönelimleri arttıkça yaşam doyumu artmaktadır. Bu bulgular, kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide gelecek yöneliminin aracı etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Karacan Özdemir (2019) liseli ergenlerde kariyer uyumu ve cinsiyetin kariyer karar verme güçlüklerine etkisini incelemiştir. Araştırmada kariyer uyumu tüm alt boyutlarının kariyer karar verme güçlüklerinin üç kategorisine önemli ölçüde katkıda bulunmadığını ortaya çıkarmıştır. Elde edilen bulgular, kariyer uyumu alt boyutu kaygının kariyer karar verme güçlükleri alt boyutu hazırlık eksikliği ile negatif, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Öte yandan kariyer uyumu alt boyutu kontrol ile hazırlık eksikliği arasında negatif ilişki çıkmıştır. Ayrıca kariyer uyumu alt boyutu merak, hazırlık eksikliği ile pozitif, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi ile negatif ilişki göstermiştir. Son olarak kariyer uyumu alt boyutu güvenin ise, herhangi bir güçlük ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Bir diğer değişken cinsiyetin ise kariyer karar verme güçlükleri alt boyutu hazırlık eksikliğinde önemli etkisinin olduğu görülmüştür. Kız ergenlerin hazırlık eksikliğinde erkek ergenlere göre daha yüksek güçlük düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Korkmaz ve Cenkseven Önder (2019) liseli ergenlerde yaşam amaçları ve umut düzeyinin kariyer uyum yeteneklerini ne düzeyde yordadığını yapısal eşitlik modellemesi ile incelemiştir. Araştırmada elde edilen sonuca göre yaşam amaçlarından kariyer amaçları, beden-duyum amaçları ve umudun kariyer uyum yeteneklerini pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Lise öğrencilerinin umut düzeylerinin, kariyer ve beden-duyum amaçları arasında kısmi aracı role sahip olduğu da araştırmada ulaşılan bir diğer bulgudur.

Özdemir (2019) proaktif kişiliğin üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde kendini yetiştirmenin durumsal aracılık rolünü tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada proaktif kişilik, kariyer uyum yeteneği ve kendini yetiştirme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi görülmüştür. Bir diğer bulgu ise proaktif kişiliğin, kariyer uyum yeteneği üzerine etkisinde kendini yetiştirmenin aracı rolü olduğudur.

Sarsıkoğlu ve Bacanlı (2019) üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluklarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada öğrencilerin algıladıkları kariyer engellerinin ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanını (% 12) ve alt boyutlarını (İlgi; %19, Kontrol; %5,9, Merak; %11,4, Güven; %14,6) yordadığı görülmüştür. Bu sonuç,

algılanan kariyer engellerinin yükseldikçe kariyer uyum düzeylerinin düştüğünü göstermektedir.

Bircan (2020) yaptığı çalışmada üniversite son sınıf öğrencilerinde öz saygı, genel öz-yeterlik ve kontrol odağının kariyer uyumu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları kariyer uyumu ile genel öz-yeterlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Diğer yandan kariyer uyumu ve kontrol odağı arasında düşük negatif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Son olarak, kariyer uyumu ve benlik saygısı arasında ise düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Taş ve Alparslan (2020) üniversite öğrencileri ile kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları araştırmada değerlerin, bireyin hem psikolojik sermayesi hem de kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Yine bir diğer bulgu psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerinde doğrudan etkisi olduğudur. Bununla birlikte psikolojik sermaye boyutlarından umut ve öz yeterliğin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ziyan (2020) yaptığı araştırmada üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik özelliklerinin kariyer uyumunun yordayıcıları olup olmadığını belirlemek amacıyla yaptığı çalışma sonucunda kariyer uyumu toplam puanı ve alt boyutlarından alınan puanlar ile psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik puanları arasında pozitif anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Araştırmada yordayıcı değişkenlerin birlikte kariyer uyumunu %33 düzeyinde anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bir diğer bulgu, proaktif kişilik özelliklerinin kariyer uyumu ve alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığıdır. Ek olarak, psikolojik sağlamlık kariyer uyumu alt boyutları ilgi ve kontrol boyutunu yordadığı tespit edilmiştir. Bilişsel esnekliğin ise kariyer uyumu ve alt boyutları üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Son olarak, Gerni ve Denizli (2021) kariyer uyum yetenekleri ile öz-yeterlik ve proaktif kişilik arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada ele alınan bu değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkili olduğu ve öz-yeterliğin ve proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğine katkı sağladığı belirlenmiştir. Ayrıca, öz-yeterliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin tam aracı rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer uyum yeteneği ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde, kariyer uyum yeteneğinin umut, iyimserlik, algılanan sosyal destek, öz-yeterlik, kariyer karar verme güçlükleri, yaşam amaçları, öz saygı, kontrol odağı, kültürel değerler, psikolojik sağlamlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişilik gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

2.2.2.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar. Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında, Duffy ve Blustein (2005) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyum yeteneği ile maneviyat ve dindarlık arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular, içsel dindarlık ve manevi farkındalığın kariyer uyum yeteneğinin önemli yordayıcıları olduğu saptanmıştır. Ayrıca, dışsal dindarlık kariyer seçimlerine ket vurma eğilimi için önemli bir yordayıcı olarak hizmet etmiştir. Sonuçlar, güçlü bir manevi ilişkiye sahip olan ve dindar olan bireylerin, kariyer kararları verme yeteneklerine daha fazla güvenme eğiliminde olduklarını ve çeşitli kariyer seçeneklerini keşfetmeye açık olduklarını göstermiştir.

Başka bir çalışmada Hirschi (2009) sekizinci sınıf İsviçreli öğrencilerde Motivasyonel Sistemler Teorisine dayalı dört grup yordayıcı olan olumlu duygusal eğilim, hedef kararlılığı, yetenek inançları ve sosyal bağlam inançları ile güç duygusunun ve yaşam doyumunun etkisini araştırmıştır. Araştırmada, dört yordayıcı değişkenin bir öğretim yılı boyunca kariyer uyumunu etkilediği görülmüştür. Ayrıca, destekleyici sosyal bağlamsal inançların kariyer uyum yeteneğinin önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Duffy (2010) üniversite öğrencilerinde kontrol duygusu ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, kontrol duygusu ve kariyer uyumu arasında güçlü ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yüksek kişisel kontrol duygusuna sahip bireylerin kariyer uyumlarının da yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada, öğrencilerin destekleyici ilişkilerinin, benlik saygılarının ve kariyer iyimserliğinin kariyer uyum yeteneği ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, kariyer iyimserliği ve benlik saygı ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide kontrol duygusunun aracılık rolü olduğu görülmüştür.

Wilkins vd., (2014) İtalyan lise öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun dört boyutunda (merak, güven, kontrol ve endişe) umut ve yaşam doyumunu arasındaki doğrudan ilişkiyi

ve aracı etkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçları hem umudun hem de iyimserliğin kariyer uyumunun çeşitli boyutlarını önemli ölçüde yordadığını göstermiştir. Ek olarak, kariyer uyumu boyutları merak ve güvenin umudun yaşam doyumu ile ilişkisinde aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak, iyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide kariyer uyumunun aracılık rolünün olmadığı görülmüştür.

Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota ve Soresi (2016) İtalyan ergenlerle yaptığı çalışmada geleceğe yönelik olumlu tutumun ve geleceğe yöneliminin kariyer uyumluluğu ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü test edilmiştir. Araştırma sonuçları, geleceğe yönelik olumlu tutum ve gelecek yöneliminin kariyer uyumu ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini göstermiştir. Ayrıca, kariyer uyumun dolaylı olarak kariyer kararlılığını anlamlı şekilde yordadığı ortaya çıkmıştır.

Nilforooshan ve Salimi (2016) üniversite öğrencilerinde kişilik boyutları ve kariyer bağlılığı arasında bir arabulucu olarak kariyer uyum yeteneğinin rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda, kariyer uyum yeteneğinin kişilik boyutları aktivite, nevrotiklik ve heyecan arayışı ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer uyum yeteneği ile kariyer bağlılığı arasında pozitif ilişki ortaya çıkmıştır.

Santilli vd. (2017) İsviçreli ve İtalyan ergenlerde kariyer uyumluluğu, geleceğe yönelik olumlu yönelim (umut ve iyimserlik) ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada kariyer uyumunun yaşam doyumu ve geleceğe yönelik olumlu yönelim ile ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca geleceğe yönelik olumlu bir yönelimin kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği ortaya çıkmıştır.

Cho ve Lee (2017) ise kız üniversite öğrencilerinin kariyer stresi, kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda, kariyer stresi ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönde ilişki ortaya çıkmıştır. İkinci olarak, kariyer uyum yeteneği, kariyer stresi ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir.

Cai vd. (2015) Çinli öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada sonuçlar, proaktif kişiliğin ve benlik saygısının, kariyer keşfini tahmin etmeye benzersiz katkılar sağladığını ve bunun da gelecekteki iş benliğini ve kariyer uyumunu yordadığını göstermiştir. Ayrıca, proaktif kişilik ile benlik saygısı arasında kariyer keşfi üzerinde

bir ilişki tespit edilmiştir. Öyle ki, proaktif kişilik yüksek olduğunda, benlik saygısı ve kariyer keşfi artmaktadır.

Kariyer uyum yeteneği ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, kariyer uyum yeteneğinin maneviyat, olumlu duygusal eğilim, hedef kararlılığı, yetenek inançları, sosyal bağlam inançları, güç duygusu, yaşam doyumu, kontrol duygusu, umut, kariyer bağlılığı, kariyer stresi, kariyer kararsızlığı, proaktif kişilik ve benlik saygısı gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

2.2.3. Öz-yeterlik ile ilgili yapılan araştırmalar. Alanyazında farklı örneklem gruplarıyla öz-yeterlik inancı ile çeşitli faktörlerin ilişkisinin incelendiği araştırmalara rastlanmaktadır. Öz-yeterlik inancı ile ilgili Türkiye’de ve yurt dışında yapılan araştırmalar kronolojik sıraya göre verilmiştir.

2.2.3.1. Türkiye’de yapılan araştırmalar. Mısırlı Taşdemir (2003) tarafından yapılan çalışmada özel yetenekli liseli ergenlerin sınav kaygısı ile mükemmeliyetçilik, benlik saygısı, kontrol odağı, öz-yeterlik ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki test edilmiştir. Analiz sonuçları, problem çözme becerisinin boyutları olan aceleci yaklaşım ve planlı yaklaşım, kontrol odağı ve öz-yeterlik inancı ve mükemmeliyetçiliğin hatalara aşırı ilgi ve davranışlardan şüphe boyutlarının sınav kaygısının duyuşsal boyutunu yordadığını göstermiştir. Öte yandan benlik saygısının sınav kaygısının duyuşsal boyut üzerinde yordayıcı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, problem çözme becerileri aceleci, kaçınan, kendine güvenli ve planlı yaklaşım, benlik saygısı, dışsal kontrol odağı, düşük öz-yeterlik inancı ve mükemmeliyetçiliğin hatalara aşırı ilgi, davranışlardan şüphe, ailesel eleştiri ve kişisel standartlar boyutlarının sınav kaygısının kuruntu boyutunu yordadığı bulunmuştur.

Oğuz (2008) yaptığı araştırmada karar verme stratejileri, öz-yeterlik, cinsiyet, sınıf düzeyi ve not ortalamasının mesleki olgunluğun yordayıcıları olup olmadığını incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, mesleki olgunluğun en önemli yordayıcısının öz-yeterlik olduğu tespit edilmiştir. Öz-yeterlik inancını sırasıyla, 11.sınıf düzeyi, 10.sınıf düzeyi, cinsiyet ve mantıklı karar verme stratejisi değişkenleri izlemiştir. Ayrıca, içtepisel ve bağımlı karar verme stratejisi, kararsızlık stratejisi, not ortalaması

ve 9.sınıf düzeyinin ise mesleki olgunluğun anlamlı birer yordayıcısı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Başka bir çalışmada, Altun ve Yazıcı (2012) özel yetenekli liseli öğrencilerle özel yetenekli olmayan liseli öğrencilerin benlik kavramları ve akademik öz-yeterlik inançlarını karşılaştırmıştır. Elde edilen bulgular, özel yeteneklilerin benlik kavramı ve akademik öz-yeterlik puanlarının özel yetenekli olmayan gruba göre daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Kılınç (2017) tarafından yapılan çalışmada ise üniversite öğrencilerinde öz-yeterlik ve etkileşim kaygısının psikolojik iyi oluşu yordama gücü test edilmiştir. Sonuçlar, öz-yeterlik ve etkileşim kaygısının birlikte psikolojik iyi oluşun %15'ini açıkladığını göstermiştir. Ayrıca, öz-yeterliğin psikolojik iyi oluşu pozitif yönde, etkileşim kaygısının ise negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür.

Peker (2018) üniversite öğrencilerinde öz-yeterlik, yaşam doyumu ve proaktif kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptığı çalışmada, öz-yeterlik ile yaşam doyumu ve proaktif kişilik özellikleri arasında olumlu anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bir diğer bulgu, yaşam doyumu ile proaktif kişilik arasında olumlu anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öz-yeterlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişki de proaktif kişiliğin kısmi aracılık rolü olduğu görülmüştür.

Yıldırım (2019) özel yetenekli ortaokul öğrencileri ile yaptığı çalışmada, psikolojik sağlamlık, öz-yeterlik ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgular, değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ayrıca, regresyon analizi sonucunda, özel yetenekli öğrencilerin öz-yeterlik düzeylerinin ve algılanan sosyal destek düzeylerinin psikolojik sağlamlığın anlamlı yordayıcıları olduğu saptanmıştır.

Bir diğer çalışmada, Gönülalan (2019) ortaokul öğrencilerinde öz-yeterlik ve narsisizm arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda öz-yeterlik ve narsisizm arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Narsisizmin öz yeterliğe olumlu katkı sağladığı görülmüştür.

Koca (2019) tarafından özel yetenekli ergenlerle yapılan çalışmada öz-yeterlik ve iyi oluş arasındaki ilişkide duygu düzenlemenin aracı rolü test edilmiştir. Araştırmam sonucunda, öz yeterliğin iyi oluşu orta düzeyde doğrudan etkilediği sonucuna

ulaşılmıştır. Ek olarak, duygu düzenlemenin, öz-yeterlik ve iyi oluş arasındaki ilişkide kısmi aracı rolünün olduğu görülmüştür.

Son olarak, Yıldırım ve Atilla (2020) üniversite öğrencilerinin öz-yeterlik düzeyleri ile bilinçli farkındalık ve benlik saygısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan analiz sonuçları, bilinçli farkındalık ile öz-yeterlik arasında zayıf ve negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bir diğer araştırma bulgusuna göre bilinçli farkındalık ile benlik saygısı ile orta düzeyde negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öz-yeterlik ile benlik saygısı arasında zayıf ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ek olarak, öz yeterliğin bilinçli farkındalık ve benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Öz-yeterlik ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar, öz-yeterliğin sınav kaygısı, mükemmeliyetçilik, benlik saygısı, kontrol odağı, problem çözme becerileri, psikolojik iyi oluş, yaşam doyumu, proaktif kişilik özellikleri, psikolojik sağlamlık, algılanan sosyal destek, narsisizm, iyi oluş, duygu düzenleme gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiğini göstermektedir.

2.2.3.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar. Yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, Zimmerman, Bandura ve Martinez Pons (1992) tarafından yapılan çalışmada liseli ergenlerde öz-yeterlik ve akademik hedeflerin akademik başarı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öz-yeterlik inançlarının ve akademik hedeflerin sosyal bilgiler dersi final notlarının yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Öğrencilerin öğrenme konusundaki yeterliklerine olan inançları, akademik başarı için algılanan öz-yeterliklerini ve akademik hedeflerini etkilemiştir.

Bir diğer çalışmada, Luszczynska, Gutiérrez Doña ve Schwarzer (2005) algılanan genel öz yeterliğin, insan işleyişinin çeşitli alanlarındaki farklılıkları açıklayan evrensel bir psikolojik yapı olup olmadığını incelemiştir. Araştırma, Kosta Rika, Almanya, Polonya, Türkiye ve ABD'den katılımcılar ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, algılanan öz-yeterlik ile akademik performans, iyimserlik, öz düzenleme ve benlik saygısı ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Öte yandan, algılanan genel öz-yeterlik depresyon ve kaygı ile negatif yönde anlamlı ilişki göstermiştir. Ayrıca, öz-yeterlik ve diğer değişkenler arasındaki ilişkiler, kültürler ve

örneklemeler arasında sabit kalmıştır. Bu nedenle, algılanan genel öz-yeterliğin, psikolojik yapılarla anlamlı ilişkiler sağlayan evrensel bir yapı olduğu görülmüştür.

Vecchio, Gerbino, Pastorelli, Del Bove ve Caprara (2007) yaptıkları boylamsal çalışmada ise genç ergenlerin çok yönlü öz-yeterlik inançları (akademik, sosyal ve öz-düzenleyici) ile akademik başarı, akran tercihi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analiz sonuçları, erken ergenlikteki akademik ve sosyal öz-yeterlik inançlarının, geç ergenlikteki yaşam doyumunun erken akademik başarı ve akran tercihinden daha iyi yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Ayrıca, akademik ve sosyal öz-yeterlik inançlarındaki değişim, beş yıl boyunca yaşam doyumunun öngörülmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

Son olarak, Ruch, Littman-Ovadia, Lavy ve Gai (2013) tarafından yapılan çalışmada İsraili lise öğrencilerinde güçlü yönler, iyi oluş ve öz-yeterlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, güçlü yönlerin öz-yeterlik ile iyi oluşu pozitif yönde yordadığını göstermiştir. Ayrıca, öz yeterliğin liderlik güçleri ile iyi oluş arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Öz-yeterlik ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar, akademik başarı, iyimserlik, öz düzenleme, benlik saygısı, depresyon, kaygı, yaşam doyumu, güçlü yönler, iyi oluş gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiğini göstermektedir.

2.2.4. Umut ile ilgili yapılan araştırmalar. Alanyazında umut ile ilişkili değişkenlerin farklı örneklem gruplarıyla incelendiği araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Umut ile ilgili Türkiye’de ve yurt dışında yapılan araştırmalar kronolojik sıraya göre verilmiştir.

2.2.4.1. Türkiye’de yapılan araştırmalar. Tarhan (2012) öz-yeterlik, algılanan sosyal destek ve kişilik özelliklerinin umut düzeyini ne derece yordadığını tespit etmek amacıyla yaptığı araştırma sonucunda, öz-yeterliğin, algılanan sosyal desteğin ve kişilik özelliklerinin umut düzeyinin anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, analiz sonuçları, Sorumluluk, Dışadönüklük ve Deneyime Açıklık özelliklerinin umudu anlamlı pozitif olarak düşük düzeyde yordadığını, Duygusal

Dengesizlik özelliğinin umudu negatif yönde düşük düzeyde anlamlı yordadığını ve Yumuşak Başlılık özelliklerinin ise umudu anlamlı yordamadığını ortaya koymuştur.

Ogurlu (2016) yaptığı çalışmada özel yetenekli ortaokul öğrencilerinin gelecek umutlarını ve beklentilerini incelemiştir. Elde edilen bulgular, özel yetenekli öğrencilerin umut düzeylerinin yüksek olduğunu ve olumlu gelecek beklentilerine sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, karma yöntemin kullanıldığı araştırmada nitel veri analiz sonuçları da nicel ölçümleri desteklemiştir.

Yılık (2017) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada, sürekli umut, durumluk umut, bilişsel esneklik ve başa çıkma stratejilerinin öznel iyi oluşu etkileme düzeyi test edilmiştir. Araştırma sonucunda, geliştirilen modelin öznel iyi oluşun içinde yer alan toplam varyansın %79'unu açıkladığı görülmüştür. Ayrıca, sürekli umut, bilişsel esneklik ve kaçınma ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan, durumluk umut, problem-odaklı başa çıkma ve sosyal destek arama ile öznel iyi oluş arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ek olarak, sürekli umut ile başa çıkma stratejileri ve öznel iyi oluş arasında anlamlı ve dolaylı ilişki ortaya çıkmıştır.

Yam, Çetinkaya ve Kurnaz (2018) özel yetenekli öğrencilerin geleceğe yönelik algılarının metaforlar yoluyla belirlemek amacıyla yaptıkları nitel araştırmada öğrencilerin geleceği olumlu algıladıkları, kendi geleceklerini biçimlendirilebileceği ve geleceğe umutla baktıkları ortaya çıkmıştır.

Demirtaş (2019b) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada umut, kariyer stresi ve bilişsel esnekliğin duygular üzerinde bilişsel kontrol ile değerlendirme ve başa çıkma esnekliği faktörlerinin arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgular, duygular üzerinde bilişsel kontrol ile değerlendirme ve başa çıkma esnekliği faktörlerinin, umut ve kariyer stresi arasındaki ilişkide aracılığının anlamlı olduğunu göstermiştir. Geliştirilen modeldeki tüm değişkenlerin birlikte kariyer stresindeki varyansın %25'ini açıkladığı görülmüştür.

Fincan (2019) ergenlerle yaptığı çalışmada umut ve iyimserlik ile algılanan ebeveyn affediciliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, umut ile algılanan ebeveyn affediciliği arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bir diğer bulguda, algılanan ebeveyn affediciliği ile iyimserlik arasında ve umut ile iyimserlik arasında orta düzeyde olumlu anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, umut ve

iyimserlik puan ortalamaları algılanan ebeveyn affediciliğinin her düzeyinde farklılık göstermiştir.

Pala (2019) liseli ergenlerle kimlik gelişimi ile akademik motivasyon ve umut düzeyleri arasındaki ilişkide temel psikolojik ihtiyaçların aracılık rolünü araştırmıştır. Araştırma sonucunda, kimlik gelişiminin “İçsel Yatırımda Bulunma” boyutu dışındaki boyutlar ile akademik motivasyonun tüm boyutları arasındaki ilişkide özerkliğin aracı rolü olduğu görülmüştür. Bir diğer bulguda, kimlik gelişiminin İYB boyutu dışında diğer boyutlar ile umut arasındaki ilişkide özerkliğin aracı rolü olduğu saptanmıştır. Yine kimlik gelişiminin İYB boyutu dışındaki boyutlar ile akademik motivasyonun tüm boyutları arasındaki ilişkide yeterliğin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak, kimlik gelişiminin İYB boyutu hariç diğer boyutlar ile umut arasındaki ilişkiye yeterliğin aracılık ettiği tespit edilmiştir. Son olarak, kimlik gelişiminin İYB, “Seçeneklerin Genişlemesine Araştırılması” ve “İçsel Yatırımla Özdeşleşme” boyutu dışında diğer boyutlar ile akademik motivasyonun tüm boyutları arasındaki ilişkide ilişkisellik aracı rol etkisi göstermiştir. Aynı zamanda, imlik gelişiminin İYB, SGA ve İYÖ kimlik boyutu hariç diğer boyutlar ile umut arasındaki ilişkiye de benzer şekilde ilişkisellik aracılık etmiştir.

Şama (2020) tarafından ergenlerin kariyer kaygılarını aile desteği ve umudun ne derecede yordadığını incelemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda, aile desteği ve umudun ergenlerin kariyer kaygısını yordadığı ve aile desteği ve umut değişkenlerinin, kariyer kaygısına yönelik varyansın %41’ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Mantar (2021) tarafından liseli ergenlerle yapılan çalışmada algılanan sosyal destek, benlik saygısı ve umut düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, algılanan sosyal desteğin umudu anlamlı şekilde yordadığını göstermiştir. Ayrıca, benlik saygısının umudun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, algılanan sosyal destek ve benlik saygısı birlikte ele alındığında umudu yordamada benlik saygısının etki büyüklüğünün daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Umut ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar, umut ile algılanan sosyal destek, kişilik özellikleri, bilişsel esneklik, öznel iyi oluş, kariyer stresi, algılanan ebeveyn affediciliği, akademik motivasyon, temel psikolojik ihtiyaçlar, kariyer kaygısı,

algılanan sosyal destek, benlik saygısı gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiğini göstermektedir.

2.2.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar. Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında, Magaletta ve Oliver (1999) üniversite öğrencilerinde umut, öz-yeterlik, iyimserlik ile iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda, öz-yeterlik, iyimserlik ve umudun her birinin iyi oluşu önemli ölçüde yordadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, umut, öz-yeterlik ve iyimserlik arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Hendricks (2004) üniversiteye devam eden sporcularda umut ve öz yeterliğin sağlığı geliştirici davranışlarla ilişkisini araştırmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, umut ve öz yeterliğin sağlığı teşvik edici davranışların önemli yordayıcıları olduğunu ve umudun daha güçlü bir yordayıcı olduğunu göstermiştir. Her iki değişken birlikte varyansın %18'ini açıklamıştır.

John Hurley (2004) tarafından yapılan çalışmada, lisans öğrencileri arasında mesleğe yönelik umudun kariyer kararsızlığını ve meslek seçimiyle başa çıkmayı etkileyip etkilemediğini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Sonuçlar, üniversite not ortalamasının ve umudun hem kariyer kesinliğini hem de kariyer kararsızlığını tahmin etmek için kullanılabileceğini göstermiştir. Ek olarak hem üniversite not ortalaması hem de umut, bir meslek seçimi yaparken yaklaşımla başa çıkma yanıtlarının kullanımını tahmin etmek için kullanılabileceği ortaya çıkmıştır. Öte yandan, bu çalışmada, kariyer kesinliği ve üniversite not ortalamasının bu değişkenle hafif bir şekilde ilişkili olduğu bulunmasına rağmen, umut ile kaçınma başa çıkma stratejilerinin kullanımı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Marques, Lopez ve Mitchell (2012) Portekizli 15-19 yaş arası ergenlerle yaptıkları boylamsal çalışmada umut, maneviyat, dini uygulamalar ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kesitsel ve boylamsal analizlerden elde edilen bulgular, umut ve maneviyat arasında ergenlerin yaşam doyumuyla güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, umut altı ay ve bir yıl sonra da yaşam memnuniyetini önemli ölçüde yordamıştır.

Ayrıca, Valero, Hirschi ve Strauss (2015) mesleki eğitime devam eden İsviçreli ergenlerle yaptığı çalışmada, özerk hedefler, iş yerinde duygusal deneyim ve mesleki

öz-yeterlik inançlar açısından umudun artan iş motivasyonu yoluyla iş performansını ve işten ayrılma niyetlerini etkilediğini öneren bir modeli test etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar, umudun her üç motivasyon kaynağı (özerk hedefler, iş yerinde duygusal deneyim ve mesleki öz-yeterlik inancı) ile pozitif ve işten ayrılma niyetleri ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, umut ile iş performansı ve umut ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye iş motivasyonunun aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Umut ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar, umut ile öz-yeterlik, iyimserlik, iyi oluş, kariyer kararsızlığı, yaşam doyumu, maneviyat, özerk hedefler gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiğini göstermektedir.

2.2.5. Bilişsel esneklik ile ilgili yapılan araştırmalar. Alanyazında bilişsel esneklik ile ilişkili değişkenlerin çeşitli örneklem gruplarıyla incelendiği araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bilişsel esneklik ile ilgili Türkiye’de ve yurt dışında yapılan araştırmalara kronolojik sıraya göre yer verilmiştir.

2.2.5.1. Türkiye’de yapılan araştırmalar. Altunkol (2011) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmada bilişsel esneklik ile algılanan stres arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulguları, öğrencilerin bilişsel esneklikleri ile algıladıkları stres arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bir diğer bulguda, bilişsel esnekliğin ve algılanan stresin öğrencilerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Erkek öğrencilerin bilişsel esneklik düzeyleri kız öğrencilerin bilişsel esneklik düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan, kız öğrencilerin algılanan stres düzeyleri ise erkek öğrencilerinkinden daha yüksek çıkmıştır.

Buğa, Özkamalı, Altunkol Wise ve Çekiç (2018) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeyleri ile sosyal problem çözme tutum ve tarzları arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular, bilişsel esneklik düzeylerine göre sosyal problem çözme tutumlarının ve problem çözme tarzlarının anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir. Bilişsel esnekliği yüksek olan öğrencilerin probleme yönelik tutumları, bilişsel esnekliği düşük ve orta düzeyde olan öğrencilere

kıyasla daha olumlu olduğu görülmüştür. Ek olarak, yüksek bilişsel esnekliğe sahip öğrencilerin daha etkili problem çözme tarzlarına sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Başka bir çalışmada, Demirci ve Güneri Yöyen (2019) bilişsel esnekliğin duygu düzenleme üzerindeki etkisini araştırmıştır. Üniversite öğrencileri ile yapılan çalışma sonucunda, bilişsel esnekliğin “alternatif” boyutunun, bilişsel duygu düzenleme alt boyutlarından “diğerlerini suçlama”, “felaketleştirme”, “olumlu yeniden odaklanma”, “plan yapmaya yeniden odaklanma”, “olumlu yeniden değerlendirme” arasında olumlu olduğu; “kendini suçlama” ve “ruminasyon” alt boyutları arasında ise olumsuz ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, bilişsel esnekliğin “kontrol” boyutunun, bilişsel duygu düzenleme alt boyutlarından “kendini suçlama”, “diğerlerini suçlama” ile olumlu; “ruminasyon”, “olumlu yeniden odaklanma” ve “plan yapmaya yeniden odaklanma” ile olumsuz ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Demirtaş (2019a) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada ise bilişsel esneklik, öz-düzenleme ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen bulgular göre, bilişsel esneklik ile öz-düzenleme arasında olumlu orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca hem bilişsel esnekliğin hem de öz-düzenlemenin stresle başa çıkma alt boyutu çözüme dönük başa çıkma ile olumlu, duygusal başa çıkma ile olumsuz ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, her iki değişkenin de stresle başa çıkma alt boyutu kaçınmacı başa çıkma ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı ortaya çıkmıştır. Ek olarak, bilişsel esneklik ve öz-düzenleme değişkenlerinin çözüme dönük başa çıkma alt boyutundaki toplam varyansın %55’ini, duygusal başa çıkma alt boyutundaki toplam varyansın ise %15’ini açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Koşar (2019) ise yaptığı çalışmada liseye devam eden özel yetenekli öğrencilerle normal öğrencilerin bilişsel esneklik ve öz-düzenleyici öğrenme becerileri arasında farklılaşma olup olmadığını ve bilişsel esneklik ile öz-düzenleyici öğrenme arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, özel yeteneğe sahip öğrencilerin bilişsel esneklik düzeylerinin normal öğrencilerinkine göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca hem özel yetenekli öğrencilerin hem de normal öğrencilerin bilişsel esneklik düzeyleri ile öz-düzenleyici öğrenme becerisi düzeyleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Bir diğer çalışmada, Akyüz (2020) öğretmen adaylarında bilişsel farkındalık, bilişsel esneklik ve öz-yeterlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre,

katılımcıların bilişsel farkındalık, bilişsel esneklik ve öz-yeterlik düzeyleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, bilişsel farkındalık, bilişsel esneklik ve öz yeterliğin kitap okuma sıklığına ve akademik başarıya göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güleç (2020) ise lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada bilişsel esneklik düzeyi ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkiyi ve yaşam amaçlarının aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçları, bilişsel esnekliğin ve yaşam amaçlarının, psikolojik sağlamlığın anlamlı yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda, bilişsel esneklik ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide yaşam amaçlarının kısmi aracılık rolü olduğu orta çıkmıştır.

Bilişsel esneklik ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde, bilişsel esneklik ile algılanan stres, sosyal problem çözme tutum ve tarzları, duygu düzenleme, özdüzenleyici öğrenme, öz-yeterlik, bilişsel farkındalık, psikolojik sağlamlık gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

2.2.5.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar. Yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, Moore ve Malinowsk (2009) yaş ortalaması 28 olan yetişkinlerde meditasyon, kendi kendine bildirilen farkındalık ve bilişsel esneklik ile diğer dikkat işlevleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Genel olarak sonuçlar, dikkat performansının ve bilişsel esnekliğin meditasyon pratiği ve farkındalık düzeyleri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Stevens (2009) tarafından 4-6 yaş arası çocuklarla yapılan çalışmada sosyal problem çözebilme becerileri, bilişsel esneklik ve davranış sorunları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda, sosyal problem çözme ve bilişsel esneklik arasında önemli ilişkiler bulunmuştur. Bilişsel esnekliği yüksek olan çocukların daha iyi sosyal becerilere sahip oldukları, sosyal problemleri çözebilmede farklı stratejiler kullanabildikleri ve daha az dışsallaştırma davranışları sergiledikleri görülmüştür.

Chung, Fang Su ve Wen Su (2012) Tayvan’da yetişkinlerle yaptıkları çalışmada ise bilişsel kişilik özelliği olan bilişsel esneklik, iç görü ve öz-yansıtma arasındaki ilişkiyi ve bilişsel, duygusal ve davranışsal direnç arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen

bulgular, iç görü ve öz-yansıtmanın bilişsel esnekliğin öncül değişkenleri olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırmada, bilişsel esnekliğin direncin tüm değişkenleri ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür.

Son olarak, Cardom (2016) 18 yaş üzeri siyahi ve beyaz Amerikalı, Latin Amerikalı ve Asyalı bireylerle gerçekleştirdiği çalışmada, ırklar arası etkileşimlerin sıklığı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide bilişsel esnekliğin aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda, ırklar arası etkileşimler ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif ilişki çıkmıştır. Bununla birlikte, bilişsel esneklik psikolojik iyi oluş güçlü bir ilişki göstermiştir. Ayrıca, çalışmada bilişsel esnekliğin ırklar arası etkileşimlerin sıklığı ile psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

Bilişsel esneklik ile ilgili yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, bilişsel esneklik ile meditasyon, kendi kendine bildirilen farkındalık, sosyal problem çözebilme becerileri, davranış sorunları, iç görü, öz-yansıtma, psikolojik iyi oluş gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi alt bölümleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada hem betimsel hem de deneysel model kullanılmıştır. Öncelikle özel yetenekli lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracı rolünün incelenmesinin amaçlandığı ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını, bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Araştırmada öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik bağımsız değişken, kariyer kararsızlığı bağımlı değişken ve kariyer uyum yeteneği ise aracı değişken olarak belirlenmiştir.

Bu araştırmanın bir diğer amacı geliştirilen yapısal model kapsamında hazırlanan kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlığı düzeylerine etkisini incelemektir. Buradan hareketle ön-test, son-test ve izleme testi ve kontrol gruplu 2x3'lük karışık (split plot) deneysel model kullanılmıştır. Bu desende birinci faktör bağımsız işlem gruplarını (deney-kontrol); ikinci faktör ise bağımlı değişkenle ilişkili farklı koşullarda tekrarlanan ölçümleri (ön-test, son-test ve izleme testi) ifade etmektedir (Büyüköztürk vd., 2016). Bu amaç kapsamında araştırmanın bağımsız değişkeni sekiz oturumluk kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı, bağımlı değişkeni ise öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeyleridir. Araştırmanın deneysel modeli Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

Deneyisel Model

Gruplar	Öntest	İşlem	Sontest	İzleme
Deney	MKE	Kariyer Kararsızlığı Psikoeğitim Programı	MKE	MKE
Kontrol	MKE		MKE	

*MKE: Mesleki Karar Envanteri

Araştırmada deney grubuna sekiz oturumluk kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Psikoeğitim programı sonrası deney ve kontrol grubuna son-test ve dört hafta sonra ise deney grubuna izleme testi uygulanmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Birinci amaç kapsamında araştırmanın çalışma grubunu, Isparta, Burdur, Antalya, Denizli ve Konya illerinde Bilim ve Sanat Merkezlerine devam eden ‘Genel Yetenek’, ‘Genel Yetenek-Resim’ ve ‘Genel Yetenek-Müzik’ alanlarından tanımlanmış 349 özel yetenekli lise öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde seçkisiz olmayan amaçlı örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi, araştırmacının ihtiyaç duyduğu büyüklükteki bir gruba ulaşana kadar en ulaşılabilir olan yanıtlayıcılardan başlamak üzere örneklemini oluşturması şeklinde ifade edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2016). Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Katılımcılara Ait Betimsel Bulgular

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kız	202	57.9
	Erkek	147	42.1
Sınıf Düzeyi	9. Sınıf	95	27.2
	10. Sınıf	104	29.8
	11. Sınıf	57	16.3
	12. Sınıf	93	26.6
Lise Türü	Fen Lisesi	175	50.1
	Anadolu Lisesi	129	37.0
	Proje Lisesi	20	5.7
	Kolej	25	7.2
Yetenek Alanı	Genel Yetenek	289	82.8
	Genel Yetenek-Resim	33	9.5
	Genel Yetenek-Müzik	27	7.7
Bilsem	Isparta	69	19.8
	Konya	95	27.2
	Antalya	111	31.8
	Denizli	47	13.5
	Burdur	27	7.7

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 202'si (% 57,9) kız, 147'si (% 42,1) erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Sınıf düzeyine göre incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerden 95'i (27,2) 9.sınıf, 104'ü (29,8) 10.sınıf, 57'si (16,3) 11.sınıf ve 93'ü (26,6) 12.sınıf öğrencisidir. Ayrıca katılımcıların 175'i (50,1) Fen Lisesinde, 129'u (37,0) Anadolu Lisesinde, 20'si (5,7) Proje lisesinde ve 25'i (7,2) Kolejde öğrenim görmektedir. Yetenek alanı incelendiğinde katılımcıların 289'unun (82,8) Genel Yetenek, 33'ünün (9,5) Genel yetenek-Resim ve 27'sinin (7,7) Genel Yetenek-Müzik alanından tanılanmış öğrencilerdir. Son olarak, katılımcıların kayıtlı olduğu Bilsem'in bulunduğu il incelendiğinde ise 69'unun (19,8) Isparta, 95'inin (27,2) Konya, 111'inin (31,8) Antalya, 47'sinin (13,5) Denizli ve 27'sinin (7,7) Burdur olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci amacı kapsamında çalışma grubunu ise 2021-2022 eğitim-öğretim yılı 2. döneminde Isparta Şehit Polis Mehmet Karacatilkı Bilim ve Sanat Merkezi'ne devam eden özel yetenekli lise öğrencileri oluşturmuştur. Araştırmanın deney ve kontrol grubunu belirlemek amacıyla seçkisiz atama yoluyla belirlenmiş 54 lise öğrencisine ön-test olarak “Mesleki Karar Envanteri” uygulanmıştır. Mesleki Karar Envanteri'nden alınan toplam puana göre ortalamanın üstünde puan alan 26 öğrenciden 18'i araştırmaya katılmaya gönüllü olmuştur. Gönüllü öğrenciler arasından kura yoluyla 9 öğrenci deney grubuna, 9 öğrenci ise kontrol grubuna atanmıştır. Deney ve kontrol grubu öğrencilerinin cinsiyete ve sınıf düzeylerine göre dağılımı Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Cinsiyete ve Sınıf Düzeylerine Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		Toplam	Sınıf Düzeyi			Toplam
	Kız	Erkek		9.sınıf	10.sınıf	11.sınıf	
Deney	4	5	9	8	1	-	9
Kontrol	5	4	9	1	3	5	9

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırmanın deneysel boyutunun çalışma grubunu 9 kız ve 9 erkek olmaz üzere toplam 18 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerden 4 kız, 5 erkek deney grubunu, 5 kız ve 4 erkek ise kontrol grubunu oluşturmuştur. Deney grubundan 8 kişi 9.sınıf ve 1 kişi 10.sınıf öğrencisidir. Kontrol grubundan ise 1 kişi 9.sınıf, 3 kişi 10.sınıf ve 5 kişi 11.sınıf öğrencisidir.

Deney ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ön-test puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Mann-Whitney U testine ilişkin analiz sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test Puanlarına İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları

	Grup	Sıra ortalaması	Sıralar toplamı	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Kariyer Kararsızlığı Toplam Puan	Deney	8.50	76.50	31.500	-.796	.426
	Kontrol	10.50	94.50			
İçsel Çatışmalar	Deney	8.94	80.50	35.500	-.443	.658
	Kontrol	10.06	90.50			
Kendini Yeterince Tanımama	Deney	8.06	72.50	27.500	-1.154	.249
	Kontrol	10.94	98.50			
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	Deney	8.94	80.50	35.500	-.443	.658
	Kontrol	10.06	90.50			
Akılcı Olmayan İnançlar	Deney	6.61	59.50	14.500	-2.311	.021
	Kontrol	12.39	111.50			
Dışsal Çatışmalar	Deney	10.78	97.00	52.000	-1.024	.306
	Kontrol	8,22	74,00			

Tablo 5 incelendiğinde deney ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ön-test puanlarının, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar boyutu ($z = -2.311$, $p < .05$) dışında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($P > .05$). Elde edilen bulgulara göre, deney ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeylerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir.

3.3. Kariyer Kararsızlığı Psikoeğitim Programı

3.3.1. Psikoeğitim programının geliştirilmesi. Super'ın 14-24 yaşları arasını kapsayan araştırma döneminin ilk yılları ergenlerin ilgi, yetenek ve değerlerini keşfettiği ve aynı zamanda benlik tasarımını geliştirdiği süreci ifade etmektedir. Bu dönem içerisinde ergenlerden kariyer alternatifleri arasından bir veya birkaçına yönelerek kariyer seçimlerini billurlaştırması beklenmektedir. Belirtilen gelişimsel görevlerin yerine getirilememesi sonucunda bireyin kararsızlık yaşaması olasıdır (Kuzgun, 2006a). Savickas da benzer şekilde 15-25 yaşlarında bireylerin kariyer olasılıklarını araştırdıklarını, gelecekte ne yapmak istediklerini ve daha fazla eğitim almak isteyip istemediklerini açıklığa kavuşturmaları gerektiğini ifade etmiştir (Sharf, 2017).

Psikoeğitim programları, beceri geliştirmeyi hedefleyen ve ulaşılması gereken hedeflerin yer aldığı bir grup çeşidi olarak tanımlanmaktadır. Daha çok bilişsel ağırlıklı yürütülen psikoeğitim grupları, bireylerin özellikleri ile ilgili farkındalık kazandırmayı ve bilgi eksikliğinden kaynaklanabilecek sorunlarla karşılaşmalarını önlemeyi amaçlamaktadır (Brown, 2004). Tüm bu bilgiler ışığında, araştırma kapsamında doğrulanan yapısal model temel alınarak özel yetenekli ergenlerin kariyer kararsızlığı ile baş etme becerilerini geliştirmek amacıyla sekiz oturumluk kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı hazırlanmıştır. Psikoeğitim programının hazırlanması sürecinde çeşitli kuram ve yaklaşımlardan yararlanılmıştır. Öğrencilerin ilgi, yetenek ve mesleki değerleri ile ilgili farkındalık kazanması; kariyer tercihleri hakkında bilgi sahibi olması ve kendi özellikleri ile kariyer tercihlerinin gerektirdiği özellikleri bütünleştirmesi amacıyla Özellik-Faktör Kuramı'ndan yararlanılmıştır. Bu kapsamda öğrencilerin ilgi alanları hakkında farkındalık kazanmalarını sağlamak amacıyla *“İlgi Alanlarımı Keşfediyorum”* etkinliği hazırlanmıştır. Bu etkinlikte, öğrencilerin ilgi alanlarını belirleyerek hangi tutum ve davranışlarının bu düşüncelerini desteklediğini belirlemeleri hedeflenmiştir. Kariyer seçimini etkileyen yetenek alanları ile ilgili *“Başarıya Götüren Yetenek Alanlarım”* etkinliği hazırlanmıştır. Bu etkinlik ile öğrencilerin geçmiş başarılarını düşünerek hangi yetenek alanlarının etkili olduğunu belirlemeleri hedeflenmiştir. Kendini tanımaya yönelik son olarak *“Kişisel Mesleki Değerlerim”* etkinliği hazırlanmıştır. Bu etkinlikte, öğrencilerin mesleki değerleri derecelendirerek kendileri için önemini belirlemeleri hedeflenmiştir. Öğrencilerin kendini tanıma ve önemi ile ilgili farkındalık kazanmalarını sağlamak ve kariyer alternatifleri belirleyebilmeleri amacıyla *“Kendini Tanımak ve Kariyer Seçeneklerim”* etkinliği hazırlanmıştır. Öğrencilerin kariyer alternatifleri ve bilgi kaynakları hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları amacıyla *“Kariyer Alternatiflerimi Tanıyorum”* formu geliştirilmiştir. Bu form aracılığıyla öğrencilerin seçmeyi düşündükleri kariyer alternatifleri ile ilgili araştırma yapmaları sağlanarak kariyer alternatifleri ile ilgili detaylı bilgi sahibi olabilmeleri hedeflenmiştir.

Kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar, öğrencilerin kendileri ve kariyer alternatifleri ile ilgili algılarını etkilemekte, kariyer karar verme ile ilgili olumsuz duygularını arttırmakta ve kariyer amaçlarına ilişkin eyleme geçmelerini engelleyebilmektedir (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon ve Sauders, 1996).

Öğrencilerin kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançlar ile ilgili farkındalık kazanmalarını sağlamak ve geliştirilen akılcı olmayan inançları değiştirebilme becerisini geliştirebilmek amacıyla “*Kariyer İnançlarını Değiştiriyorum*” etkinliği hazırlanmıştır. Ayrıca “*Ahmet’in Kariyer İnançları*” hipotetik vaka ile kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların olası sonuçları hakkında farkındalık kazandırmak hedeflenmiştir. Öğrencilerin kariyer yolunda karşılaşılabilecekleri engeller ve bu engellerle baş edebilmelerini kolaylaştıracak güçlü yönleri ile ilgili farkındalık kazanmalarını sağlamak amacıyla “*Kariyer Yolum*” etkinliği hazırlanmıştır. Katılımcıların kariyer seçimine ilişkin geliştirdikleri akılcı olmayan inançlarını belirlemek ve bu inançlarını akılcı inançlarla değiştirmelerini sağlamak ve güçlü yönleri ile ilgili farkındalık kazandırmak amacıyla Kariyer Danışmanlığında Öğrenme Kuramı’ndan yararlanılmıştır. KDÖK’ye göre, öğrenilen akılcı olmayan kariyer inançları yeni öğrenmeler yoluyla akılcı inançlara dönüşebilmektedir (Özyürek, 2018).

Araştırmada öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik değişkenlerinin kariyer kararsızlığını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda öncelikle öğrencilerin geçmiş başarılarına odaklanmalarını sağlayarak şimdi ve gelecekte neler başarabilecekleri ve hedefleri ile ilgili farkındalık kazandırmak amacıyla “*Zaman Çizgisi*” etkinliğinden yararlanılmıştır. Umut kuramına göre her insan doğası gereği hedeflerine odaklanmaktadır. Bu hedefler bireyin yaşam içinde nerede olmak ve neleri başarmak istediğine karar vermede yol gösterici role sahiptir (Snyder, 2005). Diemer ve Blustein’e (2007) göre, bireylerin gelecek planlarına bağlı kalmada umut belirleyici bir etkiye sahiptir.

Bilişsel esneklik, bireyin belirli durum ve problemlere uyum sağlayabilmesi, bir düşünceden bir başka düşünceye geçme becerisi ya da değişik problemlere farklı stratejilerle yaklaşma kapasitesini ifade etmektedir (Stevens, 2009). Öğrencilerin karşılaştıkları çeşitli durum ve problemlere ilişkin alternatif geliştirebilmelerini sağlamak amacıyla “*Karar Verme Süreci*” etkinliği hazırlanmıştır. Öğrencilerin “*Yusuf’un Kariyer Kararı*” hipotetik vakaya ilişkin karar verme döngüsünü kullanarak doğru ve etkili bir karar verebilmeleri hedeflenmiştir. Bireylerin etkili problem çözme ve karar verme becerilerine sahip olması kariyer seçimlerini olumlu etkilemektedir. Bireyler kariyer kararı ile ilgili problem çözme konusunda bağımsız davranabilirler

(Sampson, Reardon, Peterson & Lenz, 2004). Katılımcıların kariyer problemlerini çözme ve karar verme becerilerini geliştirmek amacıyla Bilgi İşleme Yaklaşımı'ndan yararlanılmıştır. Öğrencilerin karar verme döngüsünü kullanarak çeşitli durum ve problemlere yönelik alternatifler geliştirebilme becerilerini, başka bir ifadeyle bilişsel esnekliklerini geliştirmek amaçlanmıştır.

Son olarak, araştırmada kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kariyer ilgisi (kaygısı), merakı, kontrolü ve güveni kariyer uyum yeteneğinin boyutlarını ifade etmektedir (Savickas & Porfeli, 2012). Bireylerin kariyer gelecekleri için kaygı duyması ve iyimser bir bakış açısıyla gelecek planları yapmaları kariyer ilgisini ifade etmektedir (Zorver, 2018). Bireylerin çevresindeki fırsatları keşfetmeye istekli olması ve kariyer alternatiflerini değerlendirebilmesi kariyer merakını ifade etmektedir (Sharf, 2017). Kariyer merakı, bireyin kendini ve çevresini keşfetmesini ele almaktadır. Kendini keşif, bireyin ilgi, yetenek ve mesleki değerlerini tanımasıdır. Çevreyi keşif ise, bireyin kariyer alternatifleri hakkında bilgi toplamasıdır (Coolen, 2014). Kariyer uyum yeteneğinin güven boyutu bireyin güçlü yönleri ile problemleri çözebilme ve karar verebilme becerisinin kazandırılmasını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Kariyer kontrolü ise bireyin kariyer geleceği ile ilgili alınan kararlarda kontrolün ne düzeyde bireyin kendisinde olduğunu ifade etmektedir (Zorver, 2018). Kariyer kontrolü, kariyer gelişiminde bireyin kararlı oluşuna ve sorumluluk almasına vurgu yapmaktadır (Coolen, 2014). Bu bilgiler ışığında öğrencilerin kariyer uyum becerilerini artırmak amacıyla “*Geleceğimi Hayal Ediyorum*” etkinliği hazırlanmıştır. Bu etkinlikte, öğrencilerden geleceklerini hayal etmeleri (*kariyer ilgisi*), çevresinde ne gibi fırsatlar olduğunu keşfetmeleri (*kariyer merakı*), karşılaşılabilecek problemlerle nasıl baş edebilecekleri (*kariyer kontrolü*) ve kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için hangi güçlü yönlerinin etkisi olabileceği (*kariyer güveni*) ile ilgili farkındalık kazanmaları hedeflenmiştir. Ayrıca, bireylerin kendi özellikleri ve kariyer alternatiflerinin gerektirdiği özellikleri tanımaları kariyer ilgisi; kariyer yolunda karşılaşılabilecekleri engellerle baş etmelerini kolaylaştıracak güçlü yönler kariyer güveni ve çeşitli durum ve problemlere ilişkin geliştirilen alternatifler kariyer kontrolü ile ilişkilendirilmiştir.

Psikoeğitim programının uygulanması sürecinde bilgi verme, grup tartışması, soru sorma, hipotetik vaka, ev ödevi verme ve özetleme teknikleri kullanılmıştır.

3.3.2. Psikoeğitim programının amaç ve hedef-davranışları. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı oturumlarına ilişkin amaç ve hedef-davranışlar aşağıda yer almaktadır.

1. Oturum

Amaçlar

1. Grup üyelerinin birbirleri ile tanışmalarını sağlamak,
2. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının içeriği ve grupta uyulması gereken kurallar hakkında bilgilendirmek,
3. Psikoeğitim programı sonrası hedeflerin belirlenmesini sağlamak,
4. Hedeflerine ulaşabilmek için sorumlulukları hakkında farkındalık kazandırmak.

Hedef-Davranışlar

1. Grup üyelerinin isimlerini söyler,
2. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının amacını ve içeriğini açıklar,
3. Grupta uyulması gereken kuralları açıklar,
4. Psikoeğitim sonrası ulaşmak istedikleri hedefleri ve belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için sorumluluklarını açıklar.

2. Oturum

Amaçlar

1. Geleceği planlamanın önemi hakkında farkındalık kazandırmak,
2. Kariyer seçimini etkileyen ilgi kavramı ve ilgi alanları hakkında bilgilendirmek,
3. İlgi alanlarının hangi kariyer alternatifleri ile ilişkili olduğu hakkında farkındalık kazandırmak.

Hedef-Davranışlar

1. Geleceği planlamanın önemi belirtir,
2. İlgi kavramının tanımını yapar,
3. Kariyer seçimini etkileyen ilgi alanlarını açıklar,
4. Kendi ilgi alanlarını listeler,

5. İlgi alanlarının hangi kariyer alternatifleri ile ilişkili olduğunu açıklar,
6. Kariyer seçiminde ilgi alanlarının önemini belirtir.

3. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer seçimini etkileyen yetenek kavramı ve yetenek alanları hakkında bilgilendirmek,
2. Yetenek alanlarının hangi kariyer alternatifleri ile ilişkili olduğu hakkında farkındalık kazandırmak.

Hedef-Davranışlar

1. Yetenek kavramının tanımını yapar,
2. Kariyer seçimini etkileyen yetenek alanlarını açıklar,
3. Kendi yetenek alanlarını listeler,
4. Yetenek alanlarının hangi ilgi alanları ile ilişkili olduğunu açıklar,
5. Yetenek alanlarının hangi kariyer alternatifleri ile ilişkili olduğunu açıklar,
6. Kariyer seçiminde yetenek alanlarının önemini belirtir.

4. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer seçimini etkileyen mesleki değerler hakkında bilgilendirmek,
2. Kendini tanımanın önemini hakkında farkındalık kazandırmak,
3. Çeşitli bilgi kaynaklarını kullanarak kariyer alternatifleri oluşturabilmelerini sağlamak.

Hedef-Davranışlar

1. Kariyer seçimini etkileyen mesleki değerleri açıklar,
2. Kendi mesleki değerlerini listeler,
3. Kariyer seçiminde mesleki değerlerin önemini belirtir,
4. Kariyer seçiminde kendini tanımanın önemini belirtir,
5. Kariyer alternatiflerini listeler,

6. Kariyer alternatifleri ile ilgili bilgi kaynaklarını kullanır.

5. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer alternatiflerinin birey için uygunluğunu belirlemeye çalışmak,
2. Kariyer yolunda karşılaşılabilecek engeller ile ilgili farkındalık kazandırmak,
3. Kariyer engellerini aşabilmek için sahip olunan güçlü yönler ile ilgili farkındalık kazandırmak,
4. Kariyer amaçlarına ulaşılabilmesini sağlayacak sorumluluklar ile ilgili farkındalık kazandırmak.

Hedef-Davranışlar

1. Kariyer alternatiflerini detaylıca açıklar,
2. Kariyer alternatiflerinin uygunluğunu gerekçeleriyle açıklar,
3. Kariyer yolunda karşılaşılabilecek engelleri listeler,
4. Engellerle baş edebilmeyi kolaylaştıracak güçlü yönlerini listeler,
5. Kariyer amaçlarına ulaşabilmek için sorumluluklarını açıklar.

6. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançlar ile ilgili farkındalık kazandırmak,
2. Kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançların kariyer seçimine etkisi ile ilgili farkındalık kazandırmak.

Hedef-Davranışlar

1. Kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların neler olduğunu açıklar,
2. Kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları akılcı inançlarla değiştirir,
3. Kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların kariyer seçimine etkisini açıklar.

7. Oturum

Amaçlar

1. Karar verme stilleri hakkında bilgilendirmek,
2. Karar verme döngüsü basamakları hakkında bilgilendirmek,
3. Çeşitli durum ve problemlere ilişkin alternatifler oluşturabilme becerisi geliştirmek.

Hedef-Davranışlar

1. Karar verme stillerini açıklar,
2. Karar verme stillerinin olası sonuçlarını değerlendirir,
3. Karar verme döngüsü basamaklarını açıklar,
4. Karar verme sürecinde karar verme döngüsünü kullanır,
5. Çeşitli durum ve problemlere ilişkin alternatif geliştirir,
6. Doğru karar vermenin önemini belirtir.

8. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı sonrası elde edilen kazanımları tartışmak,
2. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programını sonlandırmak.

Hedef-Davranışlar

1. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı ile ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşır,
2. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı sonrası elde ettiği kazanımları listeler.

3.3.3. Psikoeğitim programının uygulanması. Deneyisel işlem öncesi Mesleki Karar Envanteri ön-test uygulamasından ortalamanın üstünde puan alan Isparta Şehit Polis Mehmet Karacatilkı Bilim ve Sanat Merkezi öğrencileri ile kariyer kararsızlığı psikoeğitim programını tanıtım görüşmeleri yapılmıştır. Öğrencilere programın içeriği ve uygulama süreci hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü öğrenciler arasından deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur.

Deney ve kontrol grubuna seçilen öğrencilerin velilerine veli onam formları imzalatıldıktan sonra deneysel işlem gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı tarafından geliştirilen kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı deney grubuna Isparta Şehit Polis Mehmet Karacatilki Bilim ve Sanat Merkezi kütüphanesinde uygulanmıştır. Psikoeğitim programı 2021-2022 eğitim öğretim yılı ikinci dönemi içerisinde 15.03.2022-26.04.2022 tarihleri arasında sekiz oturum olarak uygulanmıştır. Her oturum 40 dakika olarak planlanmıştır. Her oturumun uygulanmasına ilişkin özetler aşağıda verilmiştir.

1. Oturum

Bu oturumda ilk olarak grup liderinin ve grup üyelerinin birbirini tanıma sürecini kolaylaştırmak için tanışma etkinliği yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle grup lideri ismini söylemiş daha sonra sıradaki öğrenci önce grup liderinin ismini, daha sonra kendi ismini söylemiştir. Tanışma etkinliği her öğrenci aynı şekilde önce kendi önündeki arkadaşlarının, daha sonra kendi ismini söylemesiyle etkinlik devam etmiştir. Tanışma etkinliği sonrası, grup lideri tarafından kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının tanıtım sunumu yapılmıştır. Tanıtım sunumunda her oturuma ilişkin amaç ve hedef-davranışlar hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Bilgilendirme sonrası, psikoeğitim programı süresince grupta uyulması gereken kuralların yer aldığı Form-1 (Grupta Uyulması Gereken Kurallar) dağıtılmış ve grup üyelerinin okumaları istenmiştir. Daha sonra formda yer alan tüm kuralların önemi ve gerekçesi grup üyeleri ile tartışılmıştır. Psikoeğitim programının istenen amaca ulaşılabilmesi için kuralların önemi vurgulanarak Form-1 tüm grup üyelerine imzalatılarak grup lideri tarafından toplanmıştır.

Grup kuralları sonrası, grup üyelerinin program sonunda ulaşmak istedikleri hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için sorumluluklarını yazmaları amacıyla Form-2 (Hedeflerim ve Sorumluluklarım) dağıtılmıştır. Daha sonra grup üyeleri kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı sonunda ulaşmak istedikleri hedefler ve hedeflere ulaştıracak sorumluluklar ile ilgili paylaşımda bulunmuştur. Ev ödevi olarak, Form-3 (Geleceğimi Hayal Ediyorum) dağıtılmış ve form hakkında açıklama yapılarak bir sonraki oturuma kadar formda yer alan her soruyu ayrıntılı olarak cevaplamaları istenmiştir. Son olarak, grup üyelerinin oturuma ilişkin düşüncelerini yazmaları istenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

2. Oturum

Bu oturumda öncelikle gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumu özetlemesi için söz hakkı verilmiştir. Grup lideri tarafından da kısa bir özet yapıldıktan sonra ev ödevi hatırlatılarak grup üyelerinden paylaşımda bulunmaları istenmiştir. Ev ödevi ile ilgili paylaşımlar sonrası grup üyelerinden sözlü olarak “İlgi” kavramını açıklamaları istenmiş ve gelen doğru cevaplara dikkat çekilmiştir. Paylaşımlar sonrası Form-1 (İlgi) kullanılarak ilgi kavramı açıklanmış ve ilgi alanları tanıtılarak ilişkili meslekler hakkında detaylıca bilgi verilmiştir. Örneğin, elektrik-elektronik, makine mühendisliği gibi meslek dalları için mekanik ilgisinin ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Grup üyelerine Form-2 (İlgi Alanlarımı Keşfediyorum) dağıtılmış ve kendilerinde yüksek olduğunu düşündükleri ilgi alanlarını destekleyen tutum ve davranışları belirtmeleri istenmiştir. Bireyin ilgi alanları hakkında farkındalığa sahip olmasının doğru bir kariyer seçiminde nasıl etkili olduğu sorularak grup tartışması başlatılmış ve gelen doğru cevaplara dikkat çekilmiştir. Ev ödevi olarak, Form-3 (Zaman Çizgisi) dağıtılmış ve bir sonraki oturuma kadar doldurulması istenmiştir. Son olarak, grup üyelerinin oturuma ilişkin düşüncelerini yazmaları istenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

3. Oturum

Bu oturumda öncelikle gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumu özetlemesi için söz hakkı verilmiştir. Grup lideri tarafından da kısa bir özet yapıldıktan sonra ev ödevi hatırlatılarak grup üyelerinden paylaşımda bulunmaları istenmiştir. Ev ödevi ile ilgili paylaşımlar sonrası grup üyelerinden “Yetenek” kavramını açıklamaları istenmiştir. Paylaşımlar sonrası yetenek kavramı açıklanmış ve yetenek alanları tanıtılarak ilişkili meslekler hakkında detaylıca bilgi verilmiştir. Grup üyelerinin yetenek alanları ile ilgili farkındalık kazanmalarını sağlamak amacıyla Form-2 (Başarıya Götüren Yetenek Alanlarım) dağıtılmış ve şimdiye kadar elde etmiş oldukları başarılarda hangi yetenek alanlarının başarıya ulaşmalarında etkili olduklarını yazmaları istenmiştir. Örneğin, uluslararası Caribou Matematik Yarışması’ndaki elde edilen birinciliğin sayısal ve şekil-uzay yeteneği ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Grup üyelerinin paylaşımı sonrası, ilgi ve yetenek alanlarının ortak bir paydada buluşmasının kariyer seçimi açısından daha doğru bir yaklaşım olabileceğini vurgulamak amacıyla Form-3 (Yetenek Alanları ve İlişkili İlgi Alanları) aracılığıyla

yetenek alanlarının hangi ilgi alanı ile ilişkili olduğu tartışılmış ve grup üyeleri ilgi ve yetenek alanlarına göre kendileri için uygun olabilecek kariyer alternatiflerinin neler olabileceği hakkında paylaşımda bulunmuştur. Grup üyelerine yetenek alanları hakkında farkındalığa sahip olmanın doğru bir kariyer seçiminde nasıl etkili olduğu sorularak grup tartışması başlatılmıştır. Son olarak, grup üyelerinin oturuma ilişkin düşüncelerini yazmaları istenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

4. Oturum

Bu oturumda öncelikle gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumu özetlemesi için söz hakkı verilmiştir. Grup lideri tarafından da kısa bir özet yapıldıktan sonra ev ödevi hatırlatılarak grup üyelerinden paylaşımda bulunmaları istenmiştir. Ev ödevi ile ilgili paylaşımlar sonrası grup üyelerinden “Mesleki Değer” kavramını açıklamaları istenmiştir. Grup üyelerinin paylaşımları sonrası mesleki değer kavramı grup lideri tarafından açıklanmış ve mesleki değerler tanıtılarak ilişkili meslekler tartışılmıştır. Örneğin, pilotluk mesleği ile düzenli bir aile hayatı mesleki değerinin çatışabileceğine dair açıklamalarda bulunulmuştur.

Daha sonra grup üyelerinin mesleki değerleri derecelendirmeleri için Form-2 (Kişisel Mesleki Değerlerim) dağıtılmış ve grup üyelerinden ilk üç sırada olan mesleki değerlerin kendileri için önemini açıklamaları istenmiştir. Grup üyeleri hangi kariyer alternatiflerinin kendi mesleki değerlerini karşılayabileceğini bulmaya çalışmıştır. Daha sonra, araştırmacı tarafından hazırlanan Form-2 (Aslı'nın Kariyer Hedefi) hipotetik vaka yüksek sesle okunmuş ve grup üyeleri hipotetik vakadaki kariyer tercihi ile ilgili düşüncelerini paylaşmıştır. Kariyer seçiminde kendini tanımanın önemi, kariyer alternatifleri ve bilgi kaynakları ile ilgili farkındalık kazandırmak için Form-3 (Kendini Tanımak ve Kariyer Seçeneklerim) dağıtılmış ve grup üyelerine formda yer alan tüm maddeleri detaylıca doldurmaları için yeterli süre verilmiştir. Form doldurma işleminden sonra grup üyeleri paylaşımda bulunmuştur.

Grup üyelerinin meslekler hakkında doğru bilgiye ulaşabilmek için kullanabilecekleri bilgi kaynakları hakkında bilgi verildikten sonra, ev ödevi olarak Form-4 (Kariyer Alternatiflerimi Tanıyorum) dağıtılmış ve paylaşılan bilgi kaynaklarını kullanarak grup üyelerinin seçmeyi düşündükleri meslekler hakkında araştırma yaparak formda yer alan bilgileri doldurmaları istenmiştir. Son olarak, grup üyelerinin oturuma ilişkin düşüncelerini yazmaları istenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

5. Oturum

Bu oturumda öncelikle gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumu özetlemesi için söz hakkı verilmiştir. Grup lideri tarafından da kısa bir özet yapıldıktan sonra ev ödevi hatırlatılarak grup üyelerinden paylaşımda bulunmaları istenmiştir. Grup üyeleri, seçmeyi düşündükleri meslekler hakkında detaylıca bilgi vermiş ve hangi bilgi kaynaklarını kullandıklarını belirtmiştir. Ayrıca grup üyeleri, tanıttıkları kariyer alternatiflerinin kendileri için uygunluğunu ilgi, yetenek ve mesleki değer açısından açıklamaya çalışmıştır.

Daha sonra, grup üyelerinin kariyer planlama sürecinde karşılaşılabilecek engeller ve bu engellerle baş edebilmelerini kolaylaştırabilecek güçlü yönleri ve özellikle kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için sorumlulukları ile ilgili farkındalık kazanmaları için Form-1 (Kariyer Yolum) dağıtılmış ve grup üyelerinin formda yer alan tüm maddeleri detaylıca doldurmaları için yeterli süre verilmiştir. Form doldurma işleminden sonra tüm maddeler grup üyeleri ile tartışılmıştır. Son olarak, grup üyelerinin oturuma ilişkin düşüncelerini yazmaları istenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

6. Oturum

Bu oturumda öncelikle gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumu özetlemesi için söz hakkı verilmiştir. Grup üyelerinin kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançlar ile ilgili farkındalık kazanmalarını sağlamak amacıyla akılcı olmayan inançlar hakkında kısaca açıklama yapılmıştır. Açıklama sonrası grup üyelerine Form-1 (Kariyer İnançlarını Değiştiriyorum) dağıtılmış ve kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançları değiştirebilmeleri için öneriler geliştirmeleri istenmiştir. Grup üyeleri geliştirilen her akılcı olmayan inanç için önerilerini grup üyeleri ile paylaşmıştır.

Daha sonra, Form-2 (Ahmet'in Kariyer İnançları) hipotetik vaka yüksek sesle okunmuş ve geliştirilen akılcı olmayan inançlar grup üyeleri ile tartışılmıştır. Kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançların kariyer seçimini nasıl etkilediği sorularak grup tartışılması başlatılmıştır. Grup üyeleri akılcı olmayan inançların kariyer seçimini nasıl olumsuz etkilediği ile ilgili düşüncelerini paylaşmıştır. Ev ödevi olarak, Form-3 (Karar Verme Stilleri) dağıtılmış ve grup üyelerinin geçmişte aldıkları önemli bir kararı formda yer alan bilgileri dikkate alarak değerlendirmeleri istenmiştir.

Son olarak, grup üyelerinin oturuma ilişkin düşüncelerini yazmaları istenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

7. Oturum

Bu oturumda öncelikle gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumu özetlemesi için söz hakkı verilmiştir. Grup lideri tarafından da kısa bir özet yapıldıktan sonra karar verme stilleri hakkında detaylıca bilgi verilmiştir. Ev ödevi hatırlatılarak grup üyelerinden paylaşımda bulunmaları istenmiştir. Doğru karar verebilmek için rasyonel karar verme stiline önemi vurgulanarak grup üyelerinden günlük yaşamda karşılaştıkları karar verme durumlarına ilişkin nasıl bir yol izlediklerini açıklamaları istenmiştir. Grup üyelerinin karar verme ile ilgili stratejileri ve olası sonuçları tartışılmıştır.

Daha sonra, grup üyelerinin sağlıklı bir karar verme süreci yürütebilmelerini sağlayabilme becerisi geliştirebilmeleri amacıyla Form-1 (Karar Verme Döngüsü) dağıtılmış ve karar verme döngüsü basamakları detaylıca açıklanmıştır. Karar verme döngüsü üzerinde örnek bir uygulama yapmak için grup üyeleri gruplara ayrılmış ve Form-2 (Yusuf'un Kariyer Kararı)'de yer alan örnek durumla ilgili karar verme döngüsünü dikkate alarak Form-3 (Karar Verme Süreci)'ü doldurmaları istenmiştir. Grup çalışması sonrası her gruptan bir sözcü karar verme süreci ile ilgili paylaşımda bulunmuştur. Günlük yaşamda karar verme döngüsü kullanılarak daha sağlıklı kararlar alabilecekleri vurgulanarak grup üyelerinin oturuma ilişkin düşüncelerini yazmaları istenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

8. Oturum

Bu oturumda öncelikle gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumu özetlemesi için söz hakkı verilmiştir. Grup üyelerinin psikoeğitim programı süresince yapılan faaliyetleri hatırlayabilmelerini sağlamak amacıyla grup lideri tarafından tüm oturumlara ilişkin genel bir tekrar yapılmıştır. Genel tekrar sonrası, Form-1 (Psikoeğitim Programı İle İlgili Görüşlerim) dağıtılmış ve grup üyelerinin oturumlarda yapılan etkinliklerle ilgili duygu ve düşüncelerini yazmaları istenmiştir. Tüm grup üyelerine söz hakkı verilerek oturumlarla ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşmaları için fırsat verilmiştir.

Bu kapsamda özetle, K1 *“Gelecekte yapacağım mesleğin sadece parasına dikkat ediyordum eskiden ama bu program sayesinde seçeceğim mesleğe başka bir gözle bakma imkânı buldum. Eksilerini ve artılarını daha iyi analiz etmemi sağladı. Bu yüzden kariyer seçimi sırasındaki eksikliklerimizi bu program sayesinde kapatabiliriz.”* K2 *“Fikirlerimi rahatça paylaşılabildiğim bir ortam vardı. Seçmek istediğim mesleği eleştiren ya da sen onu seçme diye uğraşan yoktu. Ayrıca meslek seçimine giden yolda beni geliştirecek birçok etkinlik vardı ve bu sayede programın sonunda fikirlerim netleşmiş oldu.”* K3 *“Meslek seçiminde etkili faktörleri öğrendik. İlgiler ve yetenek alanları, karar verme stilleri ve uygulama süreci konuları üzerinde konuştuk. Özellikle kendini tanımanın kariyer seçim sürecindeki önemini fark ettim. Ayrıca fikirlerimi rahatça paylaşabileceğim bir ortam vardı.”* K4 *“Meslek seçiminde yetenek, ilgi gibi etkenlerin ön planda olduğunu ve meslek seçerken bunlara dikkat etmemiz gerektiğini öğrendim. Karar verme mekanizmamı kuvvetlendirdim. Bazı inançların da meslek seçiminde önemsiz olduğunu burada bir kez daha gördüm.”* K5 *“Meslek seçimi ve kendini tanıma açısından oldukça faydalı bir program olduğunu söyleyebilirim. Yeteneklerimi ve ilgilerimi nasıl kullanacağımı, yapabileceğim meslek dallarını ve karar verebilme yöntemlerini program sayesinde öğrendim.”* K6 *“Kariyer seçimi sürecinde karşımıza çıkacak olan engellerin aşılması ve doğru kariyer seçimi konusunda yararlı bir çalışma oldu.”* K7 *“Program süresince hiç sıkılmadım. Bu süreçte bol bol etkinlikler yaptık ve yeteneklerimi, ilgilerimi, akılcı olmayan fikirlerimi öğrendim. Kısacası kariyer ile ilgili her şeyi burada öğrendim.”* K8 *“Benim gibi kariyer seçme konusunda kararsız kişilerin mutlaka katılması gerektiğini söyleyebilirim. Program sayesinde aklımda bulunan kariyer seçenekleri hakkında gerekli bilgilere ulaşmam gerektiğini ve nasıl ulaşacağımı öğrendim.”* K9 *“Kariyer alternatiflerimi, ilgi ve yeteneklerimin meslek seçiminde önemli rol oynadığını, yanlış karar vermeme sebep olabilecek etkenleri tanıyıp önlem almamı, karar verme yöntemlerini ve seçimlerime birçok farklı yönden bakmayı öğrendim. Kariyer eğitimi dışında birçok farklı şeyi de öğrendiğimi söyleyebilirim”* şeklinde paylaşımda bulunmuştur.

Grup lideri tarafından her grup üyesinin grup sürecindeki olumlu bir özelliği vurgulanarak göstermiş oldukları çaba ve sundukları katkı için grup üyelerine teşekkür edilmiştir. Daha sonra, grup üyelerinin grup işleyişi ve grup etkileşimi ile ilgili düşüncelerini paylaşımları istenmiş ve tüm grup üyelerine düşüncelerini paylaşımları

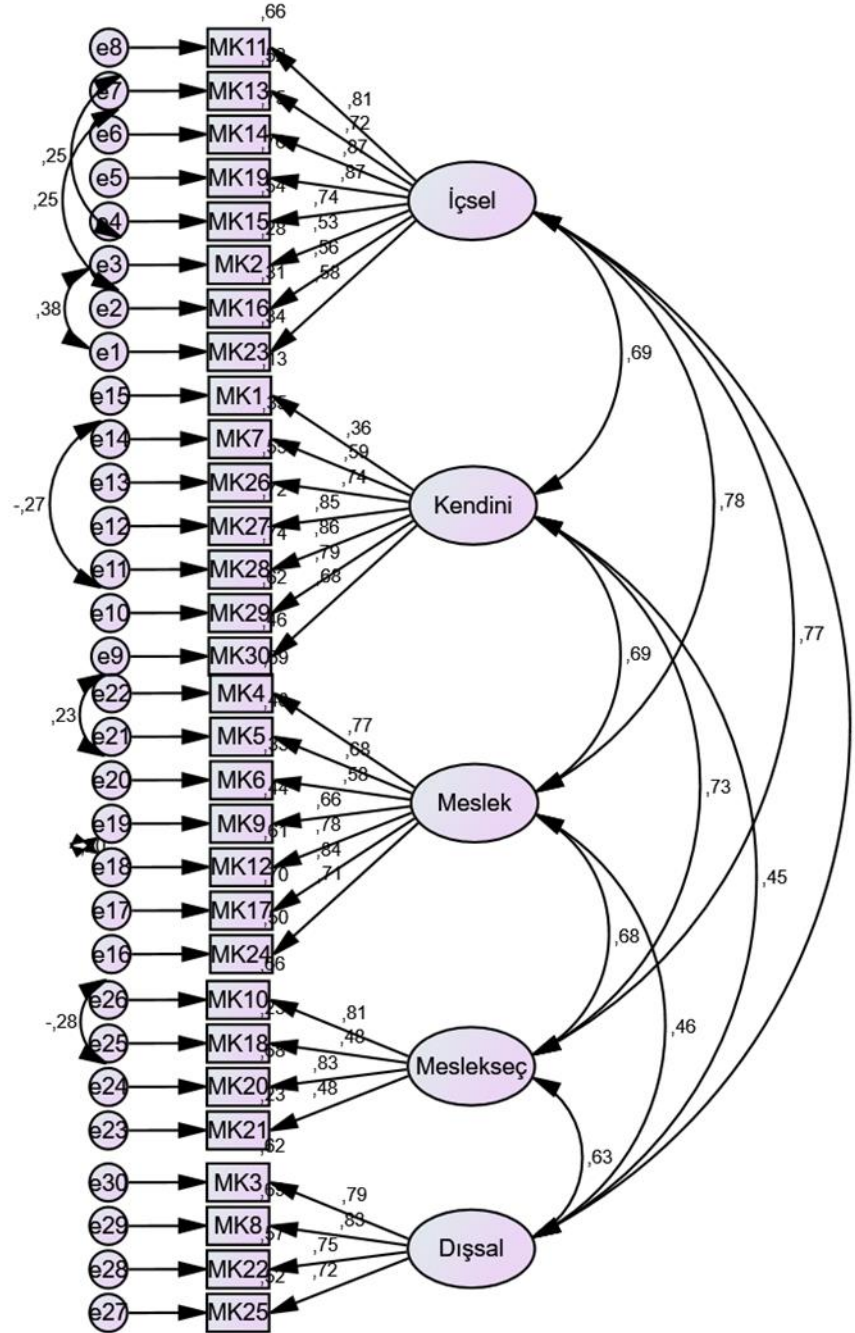
için fırsat verilmiştir. Son olarak, “Mesleki Karar Envanteri” son test uygulaması yapılmış ve tüm grup üyelerine tekrar teşekkür edilerek iyi dilek ve temennilerle program sonlandırılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, “Mesleki Karar Verme Envanteri”, “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği”, “Çocuklar İçin Öz-yeterlik Ölçeği”, “Sürekli Umut Ölçeği” ve “Bilişsel Esneklik Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Ölçeklere ilişkin açıklamalar ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar aşağıda verilmiştir.

3.4.1. Mesleki karar verme envanteri. Mesleki karar verme envanteri, lise öğrencilerinin mesleki kararsızlığını ölçmek amacıyla Çakır (2003) tarafından geliştirilmiştir. 30 maddeden oluşan ölçeğin “içsel çatışmalar”, “kendini yeterince tanımama”, “meslek ve alan bilgisi eksikliği”, “meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar” ve “dışsal çatışmalar” olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır. 5’li likert tipi ölçek “Bana çok uygun” 5, “Bana uygun” 4 puan, “Bana biraz uygun” 3 puan, “Bana pek uygun değil” 2 puan ve “Bana hiç uygun değil” 1 puan şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek puanlar 30-150 aralığında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan mesleki kararsızlığı, düşük puan ise mesleki kararlılığı göstermektedir. Yapılan faktör analizi sonuçları maddelerin faktör yüklerinin .36 ile .73 arasında olduğunu göstermiştir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test tekrar güvenirlik kat sayısı ise katsayısı .83’dür. Bu araştırma kapsamında ölçeğin iç tutarlık (α) değerine bakılmıştır. Analiz sonuçları ölçeğe ilişkin iç tutarlık değerinin .94 olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar ölçeğin güçlü bir iç tutarlık değerine sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010). Ayrıca Mesleki Karar Envanteri’nin beş boyutlu ve 30 maddelik faktör yapısı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak incelenmiştir. DFA sonuçları ölçeğe ilişkin CFI dışındaki diğer uyum değerlerinin kabul edilebilir olduğunu göstermiştir ($\chi^2/sd= 3.07 [1215.53/395]; p<.001$; RMSEA= .077; SRMR= .073; CFI= 0.87). Ayrıca regresyon değerleri ölçek madde yüklerinin .32 kriterini karşıladığını ortaya koymuştur.

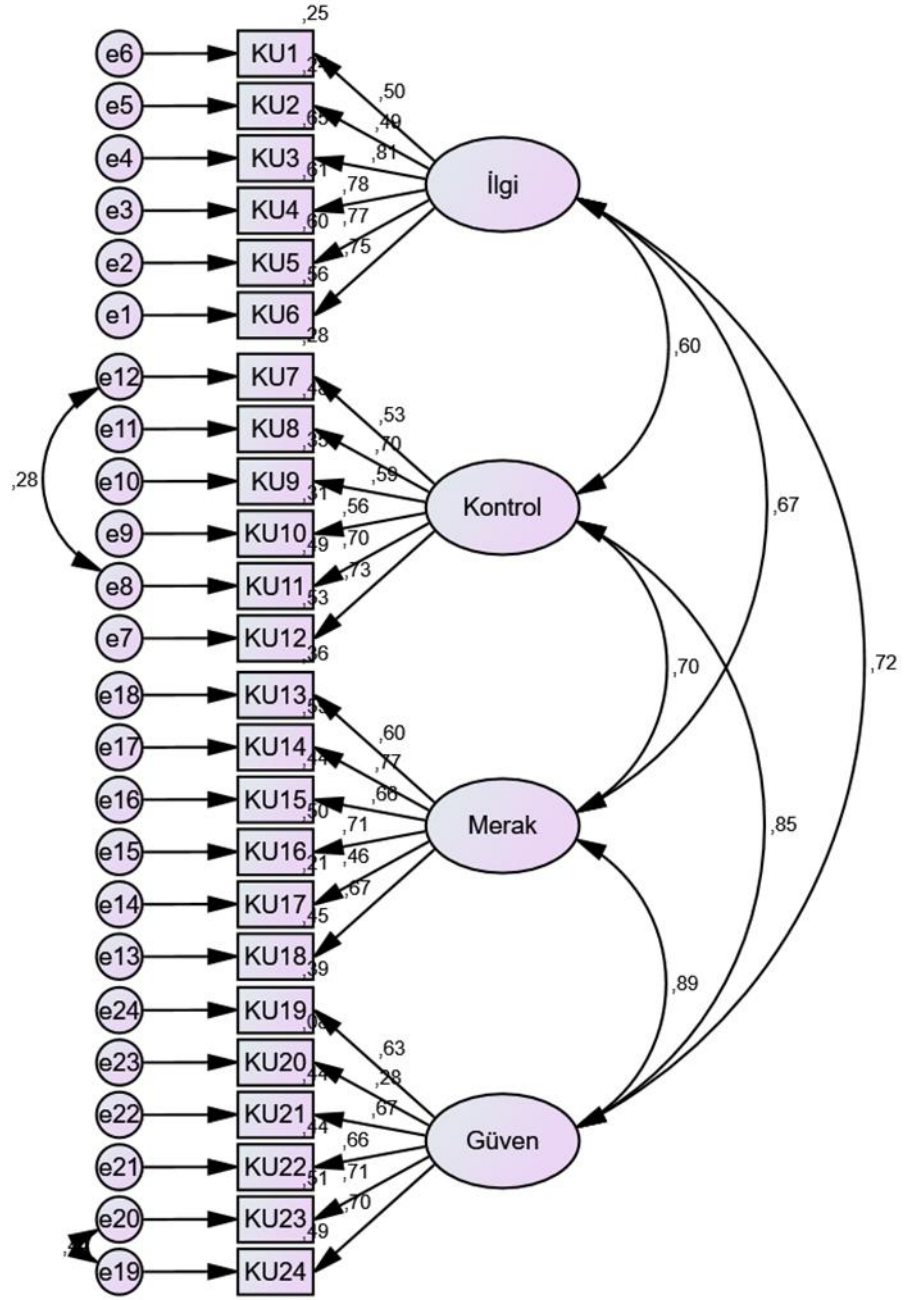
Ölçeğin uyum değerlerini arttırmak amacıyla modifikasyonlar incelenmiştir. Önerilen modifikasyonlar sonrası uyum değerlerinin daha iyi olduğu görülmüştür. Diğer uyum değerlerindeki iyileşme ile birlikte CFI değerinin de kabul edilebilir olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd= 2.75$ [1069.512/388]; $p<.001$; RMSEA= .071; SRMR= .071; CFI= .90). Bu sonuçlar ölçeğin faktör yapısının doğrulandığını göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin ölçme modeli Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Mesleki Karar Envanteri’ne ilişkin ölçme modeli

3.4.2. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği. Ölçek Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiş ve Büyükgöze Kavas (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İlgi (kaygı), kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyutu olan ölçek toplam 24 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi ölçek 1 “güçlü değil”, 5 “çok güçlü” şekilde derecelenmektedir. Ölçekten alınacak yüksek puan kariyer uyum yeteneğinin arttığını ifade etmektedir. Ölçeğin dört faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 = 833.063$, $df=248$, $p < .001$; $\chi^2/df=3.36$; $RMSEA=.060$, $SRMR=.049$; $CFI=.90$). Ayrıca, Cronbach Alfa iç tutarlık güvenirlik katsayıları toplam ölçek için .91 ve alt boyutları içinse; ilgi .78, kontrol .74, merak .81 ve güven için .81 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlık (α) değerinin .88 olduğunu göstermiştir. Güvenirlik analiz sonuçları ölçeğin güçlü bir iç tutarlık değerine sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010).

Ayrıca Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin dört boyutlu ve 24 maddelik faktör yapısı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak incelenmiştir. DFA sonuçları Mesleki Karar Envanteri'nde olduğu gibi kabul edilebilir olduğu fakat yine CFI değerinin .90 sınırını aşmadığı görülmüştür ($\chi^2/sd= 2.755$ [677.799/246]; $p < .001$; $RMSEA= .071$; $SRMR= .059$; $CFI= 0.88$). Her ne kadar bu çalışmada CFI değeri .90 ve üzeri kabul olarak alınsa da bu değerin madde faktör yüküne duyarlı olması (Hu & Bentler, 1999) CFI değerine ilişkin kabul sınırını .85'e kadar düşürebilmektedir (Dimitrov, 2012). Bununla birlikte model uyumunu arttırmak için modifikasyon değerleri incelenmiş ve CFI değerinin modifikasyon sonrası bu çalışmada kabul sınırına eriştiği görülmüştür ($\chi^2/sd= 2.475$ [603.816/244]; $p < .001$; $RMSEA= .065$; $SRMR= .056$; $CFI= .90$). Ayrıca ölçek madde yüklerinin .32 üzeri olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar bu çalışmada ölçeğe ilişkin faktör yapısının doğrulandığını göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin ölçme modeli Şekil 3'te verilmiştir.

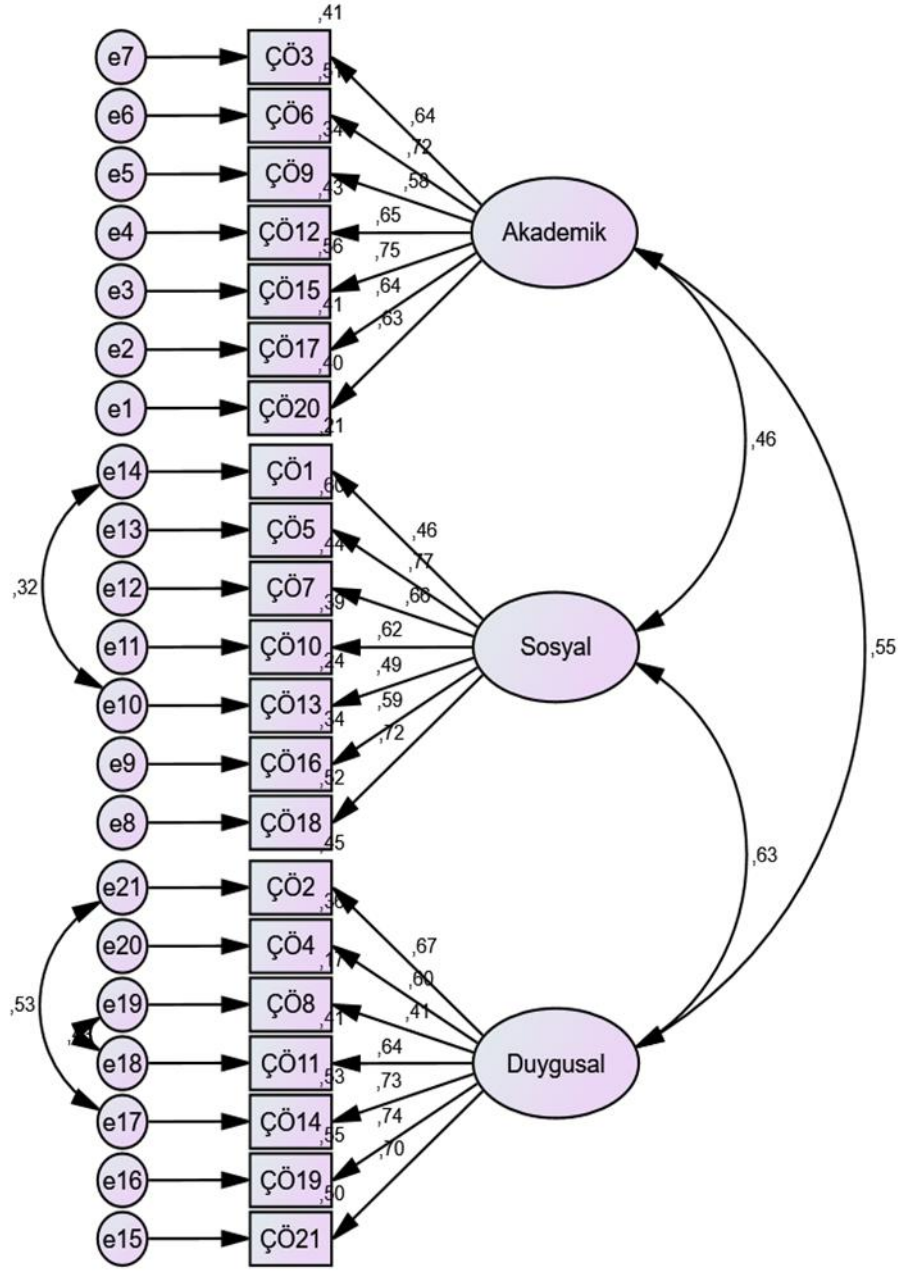


Şekil 3. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'ne ilişkin ölçme modeli

3.4.3. Çocuklar için öz-yeterlik ölçeği. Ölçek Muris (2001) tarafından geliştirilmiş olup, Telef ve Karaca (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Akademik öz-yeterlik, sosyal öz-yeterlik ve duygusal öz-yeterlik olmak üzere 3 alt boyutu olan ölçek toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipi "Hiç" 1 puan, "Biraz" 2 puan, "Oldukça iyi" 3 puan, "İyi" 4 puan ve "Çok iyi" 5 puan şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan öz-yeterlik düzeyinin

yüksek olduğunu ve düşük puan ise öz-yeterlik düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeks değerleri RMSEA=.049, NFI=.95, CFI=.96, GFI=.94 ve SRMR=.066 olarak çıkmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayıları ölçeğin geneli için .86, akademik öz-yeterlik alt boyutu için .84, sosyal öz-yeterlik alt boyutu için .64, duygusal öz-yeterlik alt boyutu için .78 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayıları ise .75 ile .89 arasında bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlık (α) değerinin .87 olduğunu göstermiştir. Güvenirlik analiz sonuçları ölçeğin güçlü bir iç tutarlık değerine sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010).

Ayrıca Çocuklar İçin Öz-yeterlik Ölçeği'nin üç boyutlu ve 21 maddelik faktör yapısı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak incelenmiştir. DFA sonuçları ölçeğin diğer ölçeklerde olduğu gibi düşük ile iyi uyum arasında değerler ürettiğini göstermiştir ($\chi^2/sd= 3.359 [624.757/186]$; $p|<.001$; RMSEA= .082; SRMR= .066; CFI= 0.85). Ölçeğe ilişkin modifikasyon önerileri yapıldıktan sonra analizler yenilenmiş ve ölçme modelinin iyi uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($\chi^2/sd= 2.425 [443.744/183]$; $p|<.001$; RMSEA= .064; SRMR= .061; CFI= 0.91). Ölçeğe ilişkin faktör yük değerleri .32 değerinin üzerindedir. Bu sonuçlar ölçeğin yapı geçerliğini sağladığını yani bu çalışmada ölçeğin üç faktörlük yapısının desteklendiğini göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin ölçme modeli Şekil 4'te verilmiştir.

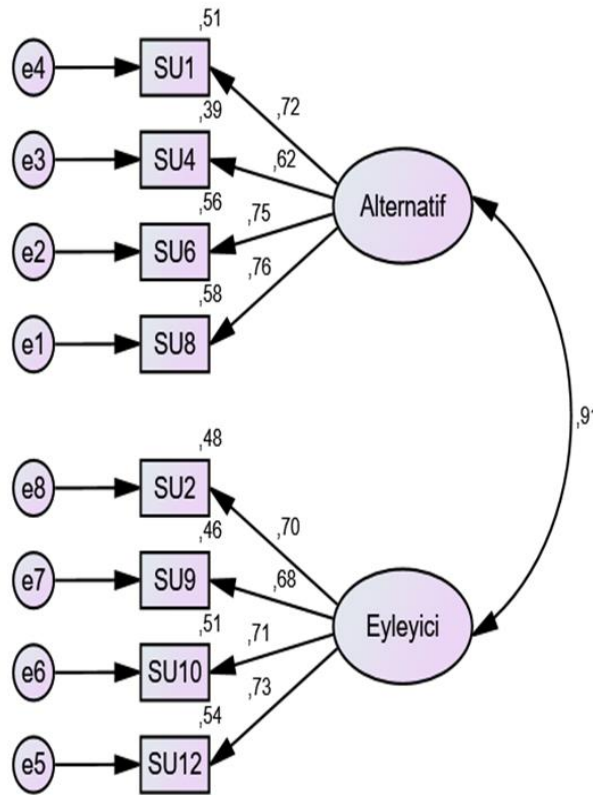


Şekil 4. Çocuklar İçin Öz-Yeterlik Ölçeği'ne ilişkin ölçme modeli

3.4.4. Sürekli umut ölçeği. Ölçek Snyder ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilmiş olup, ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Tarhan ve Bacanlı (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. “Alternatif Yollar Düşüncesi” ve “Eyleyici Düşünce” olmak üzere iki alt boyutu olan ölçek 12 maddeden oluşmaktadır. Her iki boyut dörder madde ile ölçülmektedir. Diğer dört madde ise puanlanmayan umutla ilgisi olmayan dolgu maddeleridir. Ölçek 8’li likert tipi (1: Kesinlikle Yanlış, 8: Kesinlikle Doğru) şeklinde derecelendirmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 8, en yüksek puan

ise 64'tür. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam varyansın % 61'inin açıklandığı ve maddelerin iki faktörde toplandığı tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksi değerleri GFI = .96, AGFI = .92, RMR = .08, NNFI = .94, RFI = .90, CFI = .96 ve RMSEA = .077 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .84'tür. Test-tekrar test güvenilirlik kat sayısı ise ölçeğin toplam puanı için .86, “Alternatif Yollar Düşüncesi” alt boyutu için .78 ve “Eyleyici Düşünce” alt boyutu için .81 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları iç tutarlık değerinin .83 olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar ölçeğin güçlü bir iç tutarlık değerine sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010).

Ayrıca ölçeğe ilişkin DFA sonuçları 8 madde ve 2 boyutlu ölçme modelinin iyi uyum değerleri ürettiğini göstermiştir ($\chi^2/sd= 4.092 [677.757/19]$; $p<.001$; RMSEA= .094; SRMR= .041; CFI= .95). Bu nedenle ölçeğe ilişkin herhangi bir modifikasyona gidilmemiştir. Bununla birlikte ölçeğin faktör yük değerlerinin .32 üzeri olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin ölçme modeli Şekil 5'te verilmiştir.

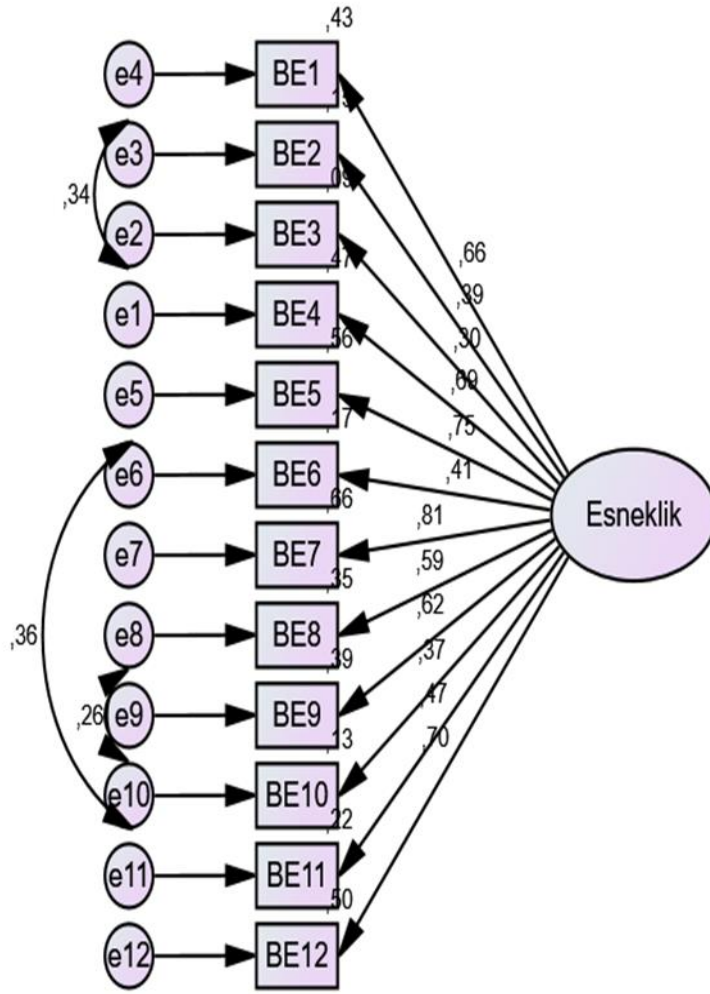


Şekil 5. Sürekli Umut Ölçeği'ne ilişkin ölçme modeli

3.4.5. Bilişsel esneklik ölçeği. Ölçek Martin ve Rubin (1995) tarafından geliştirilmiş olup, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Çelikkaleli (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. 6'lı likert tipi ölçek “kesinlikle katılmıyorum” 1 puan, “katılmıyorum” 2 puan, “kısmen katılmıyorum” 3 puan, “kısmen katılıyorum” 4 puan, “katılıyorum” 5 puan ve “kesinlikle katılıyorum” 6 puan şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınacak puanların yükselmesi bilişsel esnekliğin yüksekliği anlamına gelmektedir. Orijinal formu 12 maddeden oluşan ölçeğin 11 maddelik Türkçe formunun açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen tek boyutlu yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen yapıyla uyum göstermektedir. Güvenirlik analizi üç farklı örnekleme gerçekleştirilmiş ve iç tutarlık katsayıları sırasıyla .74, .73 ve .75 olarak bulunmuştur. Ayrıca test-tekrar test güvenirlik kat sayısı. 98 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenirlik analiz sonuçları ölçeğin iç tutarlık (α) değerinin.82 olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar ölçeğin güçlü bir iç tutarlık değerine sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2010).

Ayrıca ölçeğe ilişkin DFA sonuçları 12 madde ve tek boyutlu ölçme modelinin düşük ile iyi uyum arasında değerler ürettiğini göstermiştir ($\chi^2/sd= 4.667 [252.035/54]$; $p<.001$; RMSEA= .103; SRMR= .074; CFI= 0.86). Ölçeğe ilişkin modifikasyon önerileri yapıldıktan sonra analizler yenilenmiş ve ölçme modelinin iyi uyum değerleri ürettiği görülmüştür ($\chi^2/sd= 2.880 [146.896/51]$; $p<.001$; RMSEA= .074; SRMR= .059; CFI= 0.93).

Ölçeğe ilişkin faktör yük değerleri madde 3 dışında .32 değerinin üzerindedir. Modifikasyon öncesi madde yük değeri .33 olan bu maddenin modifikasyon sonrası .30'a düştüğü görülmüştür. Madde yük değerinin sınırda olması nedeniyle bu madde ölçekten çıkartılmamış ve analize devam edilmiştir (Büyüköztürk, 2010). Bu sonuçlar ölçeğin 12 maddelik tek faktörlü yapısının bu çalışmada desteklendiğini göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin ölçme modeli Şekil 6'da verilmiştir.



Şekil 6. Bilişsel Esneklik Ölçeği'ne ilişkin ölçme modeli

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli verilerin toplanabilmesi için öncelikle Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 06.10.2021 tarih ve 2021/350 no.lu "Etik Kurulu Raporu" alınmıştır. Etik kurulu raporu sonrası Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nden 29.11.2021 tarih ve E-27250534-605.01-37853498 sayılı araştırma uygulama izni alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra araştırmada kullanılacak ölçekler yeterli sayıda çoğaltılmış ve ilk olarak Isparta ve Burdur illerindeki Bilim ve Sanat Merkezleri'nde veri toplanmaya başlanmıştır. Daha sonra Konya, Antalya ve Denizli illerindeki Bilim ve Sanat Merkezleri'ne ölçekler araştırmacı tarafından ulaştırılarak veri toplama sürecine devam edilmiştir. İlgili Bilim ve Sanat

Merkezleri'ndeki psikolojik danışmanlara araştırma hakkında detaylı bilgi verilmiş ve öğrenci ders programına göre gerekli planlamalar yapılmıştır. Yüz yüze derse devam eden öğrencilere ilgili ölçekler uygulanmıştır. Uygulama öncesi araştırmanın içeriği ve amacı hakkında öğrenciler bilgilendirilmiştir. Ayrıca ölçeklere ilişkin öğrencilere detaylı açıklamalar yapılmıştır. Verilerin toplanmasında gönüllülük esas alınmıştır. Veri toplama sürecinde Bilsem psikolojik danışmanları ile sürekli iletişim halinde olunmuş ve psikolojik danışmanlarla iş birliği yapılmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmaya ilişkin veri analiz süreci dört aşamada gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci aşamasında ölçeklerin çalışma grubu için geçerliği test edilmiştir. Geçerlik çalışması kapsamında ölçeklerin faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak incelenmiştir. Analiz sürecine geçilmeden önce veri seti hatalı ve kayıp değerler açısından frekans değerlerine bakılarak incelenmiştir. Hatalı kodlamalar yeniden kontrol edilerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca standardize edilmiş değerler aracılığıyla uç değerler incelenmiştir (z -değerleri $<|3.29|$; Tabachnick & Fidell, 2013). Gerekli varsayımlar sonrasında varsayımlara ilişkin kabul edilebilir sınırların dışında olan 41 veri analiz dışı bırakılmıştır.

Daha sonra ölçeklere ilişkin faktör analiz sürecine geçilmiştir. Doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarının değerlendirilmesinde alanyazında yaygın olarak kullanılan uyum değerlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca madde yük değerleri incelenmiş ve ölçek maddelerine ilişkin faktör yükleri yeniden gözden geçirilmiştir.

Alanyazında χ^2 değeri yaygın olarak model uyumunun değerlendirilmesinde kullanılmasına rağmen örneklem büyüklüğüne duyarlılığı nedeniyle bu değer in serbestlik derecesine (sd) oranı araştırmacılar tarafından yaygın olarak önerilmektedir. Araştırmalarda genellikle bu oranın ≤ 5 olması beklenmekte ve kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008). Bununla birlikte karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), standardize edilmiş artık ortalamaların karekökü (SRMR) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) diğer önemli uyum göstergelerindendir. SRMR ve RMSEA değerinin $\leq .08$ olması iyi uyumun ve bu değer $\leq .10$ ise kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmektedir. CFI değerinin .90 ve üstü olması kabul edilebilir

uyum, .95 ve üstü olması iyi uyumun bir göstergesi olarak belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2012; Hooper vd., 2008; Kline, 2015). Son olarak ölçek faktör yük değerlerinin .32 ve üzeri olması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2010). Ölçeklere ilişkin faktör yük değerleri de bu çerçevede incelenmiştir.

Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri yapıldıktan sonra veri analiz sürecinin ikinci aşamasına geçilmiştir. Analiz sürecinin ikinci aşamasında aritmetik ortalama, standart sapma gibi değişkenlere ilişkin betimleyici istatistiklere bakılmıştır. Normallik varsayımının incelenmesinde basıklık ve çarpıklık katsayılarından yararlanılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığının test edilmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır ve bu değerlerin -1 ile +1 aralığında olması normallik varsayımının karşılandığını ifade etmektedir (Çokluk vd., 2012; Field, 2009). Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiyi görmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Veri analiz sürecinin üçüncü aşamasında araştırma soruları kapsamında yapısal eşitlik modeli kullanılarak veri analiz süreci gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ölçeklerin toplam puanları kullanılarak aracılık modeli yol analizi ile incelenmiştir. Öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracı rolüne ilişkin bulgular doğrulayıcı faktör analizinde olduğu gibi uyum göstergelerinden yararlanılarak değerlendirilmiştir. Ayrıca regresyon değerleri ile dolaylı etkilere bakılarak aracılık modelinin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir (Kline, 2015).

Veri analiz sürecinin son aşamasında araştırma kapsamında doğrulanan yapısal modele göre hazırlanan kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının etkililiği test edilmiştir. Deneysel çalışmalarda analiz öncesi izlenecek yolun belirlenmesinde normallik ve örneklem büyüklüğü iki önemli varsayım olarak belirtilmektedir. Araştırmanın çalışma grubu (n=9) dikkate alındığında her bir gruptaki katılımcı sayısının küçük olması parametrik olmayan testlerin analiz sürecinde kullanılmasını gerektirmektedir (Büyüköztürk, 2010; Field, 2009). Bu bağlamda ayrıca betimleyici istatistikler aracılığıyla normallik varsayımının karşılanıp karşılanmadığı da incelenmiştir. Basıklık değerleri ön-test, son-test ve izleme testi için -.709 ile 1.772 arasında değişmektedir. Çarpıklık değerleri ise -1.864 ile 3.344 arasındadır. Analiz sonuçları basıklık ve çarpıklık değerlerinin (içsel çatışmalar, kendini tanıma, mesleki

bilgi ön-testleri ve kariyer kararsızlığı izleme testi toplam gibi) kabul edilebilir sınırların dışında olduğu ve bu nedenle verilerin normal dağılım kriterini karşılamadığını göstermiştir. Bu sonuçlardan hareketle analiz sürecine parametrik olmayan analizlerle devam edilmiştir. İki ortalama (deney-kontrol) arasındaki farkı test etmek için Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Aynı gruplarda (deney veya kontrol) farkı incelemek için ise Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Ayrıca, kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeylerindeki etki büyüklüğünü belirlemek amacıyla cohen's d etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan tüm analizler SPSS v25 ile AMOS v24 istatistik programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma bulguları ve bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar yer almaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular ve yorumlar, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda sunulmuştur.

4.1. Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Araştırma kapsamında ele alınan kariyer kararsızlığı, kariyer uyum yeteneği, öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik değişkenlerine ilişkin betimleyici bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart sapma	Basıklık	Çarpıklık
Kariyer kararsızlığı	30	131	73.399	23.626	.001	-.927
Kariyer uyum yeteneği	57	120	92.250	13.368	.049	-.614
Öz-yeterlik	27	105	70.746	12.885	-.090	.264
Umut	16	64	47.418	8.653	-.579	.482
Bilişsel esneklik	27	72	53.191	8.792	-.340	-.056

Değişkenlere ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde basıklık değerinin -.579 ile .049 arasında, çarpıklık değerinin -.927 ile .482 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlerin -1 ile +1 aralığında olması normallik varsayımının karşılandığı olarak kabul görmektedir (Çokluk vd., 2012; Field, 2009). Bu aralık ve elde edilen sonuçlar göz önüne alındığında araştırmada yer alan değişkenlerin normallik varsayımını karşıladığı görülmektedir.

Betimleyici istatistikler incelendikten sonra kariyer kararsızlığı, kariyer uyum yeteneği, öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik arasındaki ilişkiyi görmek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.

Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Kariyer kararsızlığı	1	-.519**	-.403**	-.374**	-.373**
2. Kariyer uyum yeteneği		1	.679**	.620**	.545**
3. Umut			1	.633**	.604**
4. Öz-yeterlik				1	.494**
5. Bilişsel esneklik					1

*** $p < .001$

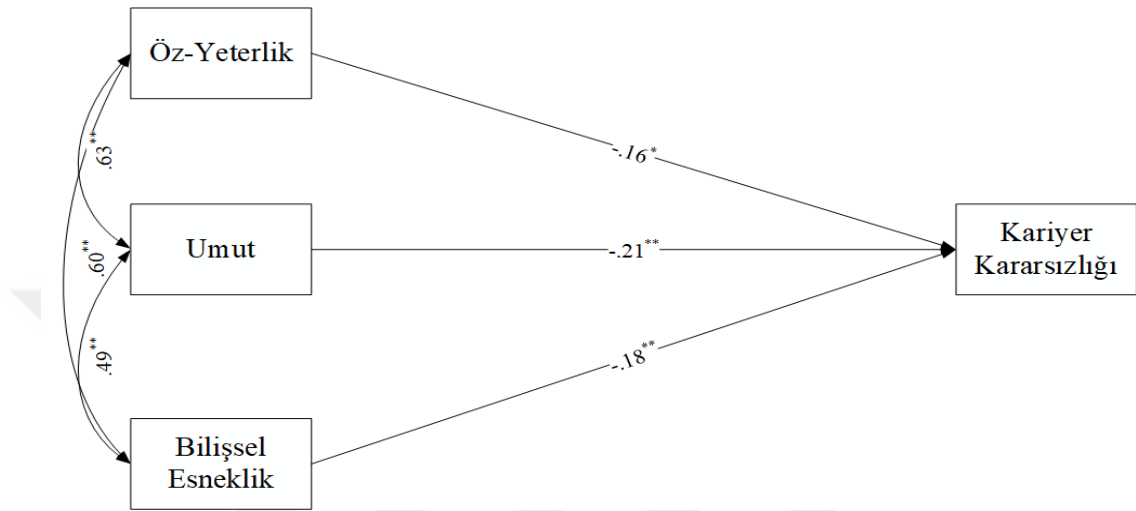
Tablo 7 incelendiğinde öğrencilerin kariyer kararsızlığı ile kariyer uyum yeteneği ($r = -.519$, $p < .001$), umut ($r = -.403$, $p < .001$), öz-yeterlik ($r = -.374$, $p < .001$) ve bilişsel esneklik ($r = -.373$, $p < .001$) arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Öğrencilerde kariyer uyum yeteneği, umut, öz-yeterlik ve bilişsel esneklik arttıkça kariyer kararsızlığının azaldığı söylenebilir. Bununla birlikte umut ($r = .679$, $p < .001$), öz-yeterlik ($r = .620$, $p < .001$) ve bilişsel esneklik ($r = .545$, $p < .001$) arttıkça öğrencilerde kariyer uyum yeteneğinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde arttığı bulunmuştur.

4.2. Aracılık Modeline İlişkin Analiz Sonuçları

Öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracı rolü yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Ölçeklerin toplam puanları kullanılarak aracılık analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrudan etkilerin yanı sıra dolaylı etkileri görmek için Bootstrap yeniden örneklendirme yöntemi kullanılarak analiz yapılmıştır. Bootstrap yeniden örneklendirme 5000 için ve %90 güven aralığı ile incelenmiştir (Preacher & Hayes, 2008).

Öncelikle “Öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” alt problemine ilişkin analizler yapılmıştır. Bağımsız değişkenler

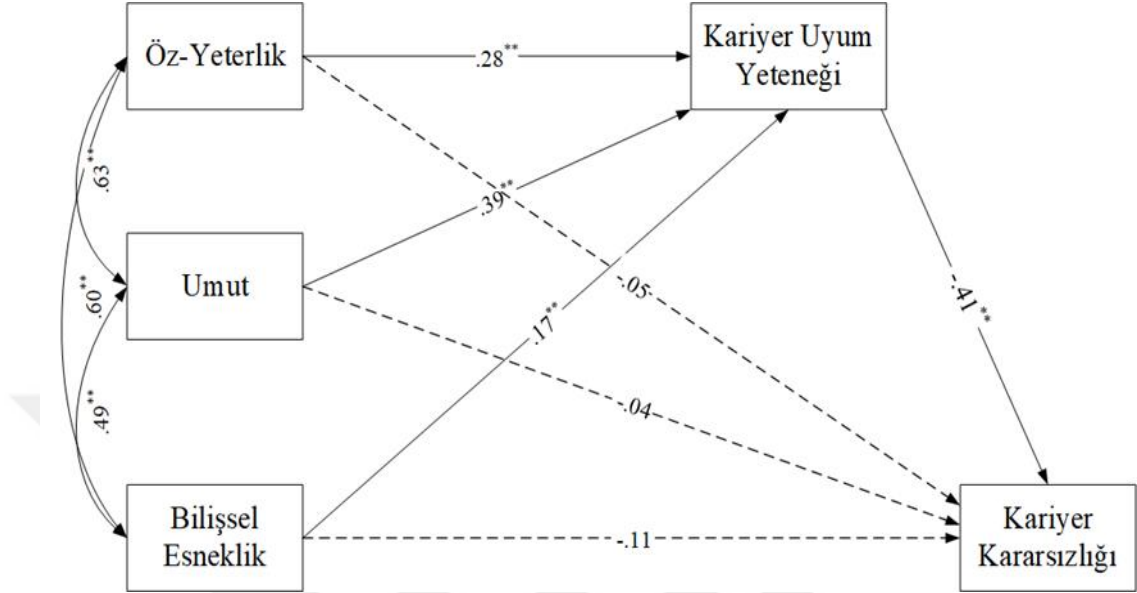
olan öz-yeterlik, umut ve bilişsel esnekliğin bağımlı değişken olan kariyer kararsızlığı üzerindeki yordayıcı etkisine bakılmıştır. Analiz sonuçları kariyer kararsızlığının öz-yeterlik ($\beta = -.16, p < .05$) umut ($\beta = -.21, p < .001$) ve bilişsel esneklik ($\beta = -.18, p < .001$) tarafından anlamlı düzeyde ve negatif yönde yordandığını göstermiştir. Modele ilişkin standardize edilmiş regresyon değerleri Şekil 7’de verilmiştir.



Şekil 7. Modele ilişkin standardize edilmiş regresyon değerleri

Bu bulgular sonrasında “Öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik kariyer uyum yeteneğini anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?” ve “Öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneği aracı rol oynamakta mıdır?” alt problemlerine ilişkin analizler yapılmıştır. Bağımsız değişkenler olan öz-yeterlik, umut ve bilişsel esnekliğin aracı değişken olan kariyer uyum yeteneği üzerindeki yordayıcı etkisine sahip olup olmadığı ve kariyer uyum yeteneğinin bu değişkenler ile kariyer kararsızlığı ilişkisinde aracılık edip etmediği incelenmiştir. Bu amaçla bütün değişkenler analize dahil edilmiş ve model uyumuna bakılmıştır. Yapısal eşitlik modelinin tam uyum indeksleri ürettiği görülmüştür. Başka bir ifadeyle modelin χ^2 değeri üretmediği, RMSEA ve SRMR değerinin “0”, CFI değerinin “1” olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar modelin değerlendirilebilmesi için uyum değerleri üretmediği şeklinde düşünülebilir. Araştırmacılar tarafından bu tür durumlarda modelin revize edilmesi veya alternatif modellerin test edilmesi önerilmektedir (Hooper vd., 2008; Kline, 2015). Buradan hareketle öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren standardize regresyon değerleri incelenmiştir. Kariyer kararsızlığının kariyer uyum yeteneği aracı olarak modele dahil edildikten sonra öz-yeterlik ($\beta = -.05$,

$p = .439$), umut ($\beta = -.04$, $p = .546$) ve bilişsel esneklik ($\beta = -.11$, $p = .078$) tarafından anlamlı düzeyde yordanmadığı görülmüştür. Modele ilişkin standardize edilmiş regresyon değerleri Şekil 8’de verilmiştir.



Şekil 8. Aracılık modeline ilişkin analiz sonuçları

Ayrıca modele ilişkin anlamlılık düzeyini gösteren C.R. ve p değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

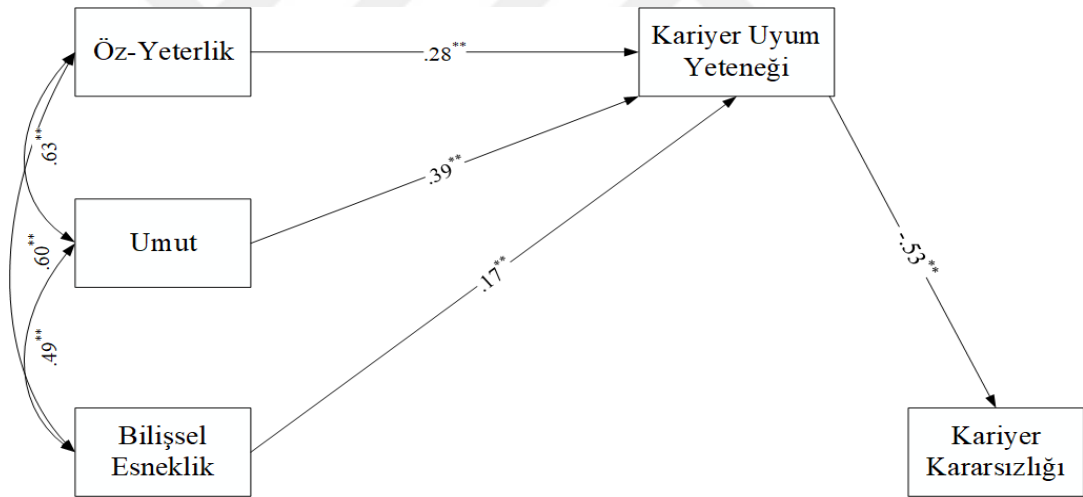
Modele İlişkin Regresyon Ağırlıkları

			Değer	Hata	C.R.	p
Kariyer uyum yeteneği	<---	Öz-yeterlik	.274	.051	5.342	<.001
Kariyer uyum yeteneği	<---	Umut	.579	.083	6.942	<.001
Kariyer uyum yeteneği	<---	Bilişsel esneklik	.249	.073	3.405	<.001
Kariyer kararsızlığı	<---	Kariyer uyum yeteneği	-.630	.106	-5.927	<.001
Kariyer kararsızlığı	<---	Öz-yeterlik	-.077	.100	-.774	.439
Kariyer kararsızlığı	<---	Umut	-.101	.167	-.604	.546
Kariyer kararsızlığı	<---	Bilişsel esneklik	-.244	.139	-1.760	.078

İstatistiksel olarak anlamsız olan yollar modelden çıkartılarak analiz yenilenmiştir. Şekil 9’da görüldüğü gibi analiz sonuçları yeni modelin iyi düzeyde uyum değerleri ürettiğini göstermiştir ($\chi^2/sd = 2.34 [7.041/3]$; $p = .071$; RMSEA = .066; SRMR = .033; CFI = 0.99). χ^2/sd oranının 3’ün altında, CFI değerinin .95 ve üzeri, RMSEA ve SRMR

değerlerinin .08'in altında olması modelin uyum açısından iyi düzeyde olduğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2012; Hooper vd., 2008; Kline, 2015).

Ayrıca analiz sonuçları öz-yeterlik ($\beta = .28, p < .001$), umut ($\beta = .39, p < .001$) ve bilişsel esneklik ($\beta = .17, p < .001$) değişkenlerinin kariyer uyum yeteneğini anlamlı düzeyde ve pozitif yönde yordadığını göstermiştir. Açıklanan varyans miktarına bakıldığında öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik birlikte kariyer uyum yeteneğine ilişkin toplam varyansın yaklaşık %52'sini açıkladığı bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyum yeteneğinin de kariyer kararsızlığını ($\beta = -.41, p < .001$) negatif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Bağımlı değişken olan kariyer kararsızlığına ilişkin varyansa bakıldığında ise öz-yeterlik, umut, bilişsel esneklik ve kariyer uyum yeteneğinin kariyer kararsızlığına ilişkin toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıkladığı görülmüştür.



Şekil 9. Yeni modele ilişkin analiz sonuçları

Aracılık analizine ilişkin elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, kariyer uyum yeteneğinin öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide tam aracılık rolünün olduğu görülmektedir. Kariyer uyum yeteneğinin öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide tam aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla Bootstrap alt-üst sınır aralığına bakılmış ve Bootstrap sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9.

Modele İlişkin Standardize Edilmiş Dolaylı Etkiler ve Bootstrap Alt-Üst Sınır Aralığı

	Öz-yeterlik	Umut	Bilişsel Esneklik
Kariyer kararsızlığı	-.147	-.208	-.091
Kariyer kararsızlığı-Alt sınır	-.202	-.264	-.140
Kariyer kararsızlığı-Üst sınır	-.089	-.156	-.047

Tablo 9 incelendiğinde Bootstrap yeniden örneklendirme (5000) sonuçları öz yeterliğin kariyer kararsızlığı üzerindeki dolaylı etkisinin -.15 (Alt sınır= -.20; Üst sınır = -.09), umudun -.21 (Alt sınır= -.26; Üst sınır = -.16) ve bilişsel esnekliğin -.09 (Alt sınır= -.14; Üst sınır = -.05) olduğunu ve bu aracılık etkisinin istatistiksel olarak .001 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermiştir. Bootstrap sonuçları kariyer uyum yeteneğinin öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide tam aracılık rolünün başka bir ifadeyle, öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik değişkenlerinin kariyer kararsızlığı üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu desteklemektedir.

4.3. Deneysel İşleme İlişkin Analiz Sonuçları

Deneysel modele ilişkin geliştirilen birinci alt problem kapsamında deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ön-test ve son-test puanları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı Wilcoxon İşaretli Sıralar testi aracılığıyla incelenmiştir. Analize ilişkin elde edilen bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10.

Deney Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

	Pozitif-negatif sıra	Sıra ortalaması	Sıralar toplamı	z	p
Kariyer Kararsızlığı Toplam Puan	9-0	5-0	45-0	-2.668	.008
İçsel Çatışmalar	9-0	5-0	45-0	-2.670	.008
Kendini Yeterince Tanımama	9-0	5-0	45-0	-2.673	.008
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	9-0	5-0	45-0	-2.670	.008
Akılcı Olmayan İnançlar	8-1	5.44-1.50	43.50-1.50	-2.494	.013
Dışsal Çatışmalar	8-1	4.50-0	36-0	-2.527	.012

Tablo 10 incelendiğinde deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ön-test ve son-test puanları arasındaki farka ilişkin analiz sonuçları, kariyer kararsızlığı toplam puan ($z = -2.668, p < .05$) ile içsel çatışmalar ($z = -2.670, p < .05$), kendini yeterince tanımama ($z = -2.673, p < .05$), meslek ve alan bilgisi eksikliği ($z = -2.670, p < .05$), meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ($z = -2.494, p < .05$) ve dışsal çatışmalar ($z = -2.527, p < .05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu göstermiştir. Sıra ortalaması ve sıralar toplamı göz önüne alındığında bu farkın öğrencilerin son-test puanları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu yani uygulanan kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı sonrası deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeylerinde anlamlı bir azalmanın olduğu görülmektedir. Deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ön-test ve son-test puanlarına ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11.

Deney Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Uygulama	N	Ortalama	Ss
Kariyer Kararsızlığı Toplam Puan	Ön-test	9	89.667	10.909
	Son-test	9	45.667	7.263
İçsel Çatışmalar	Ön-test	9	27.667	4.330
	Son-test	9	15.444	5.341
Kendini Yeterince Tanımama	Ön-test	9	19.778	4.919
	Son-test	9	10.111	2.571
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	Ön-test	9	21.889	5.798
	Son-test	9	9.000	2.000
Akılcı Olmayan İnançlar	Ön-test	9	9.778	2.108
	Son-test	9	6.333	1.936
Dışsal Çatışmalar	Ön-test	9	10.556	4.126
	Son-test	9	4.778	.972

Tablo 11 incelendiğinde deney grubu öğrencilerinin deneysel işlem sonrası kariyer kararsızlığı toplam puan ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarının düştüğü görülmektedir. Bu sonuçlar, kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı sonrasında öğrencilerin kariyer kararsızlığı puan ortalamalarında anlamlı bir düşüşün olduğunu ortaya koymuştur.

Deneysel modele ilişkin geliştirilen ikinci alt problem kapsamında kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ön-test ve son-test puanları arasında anlamlı bir

farkın olup olmadığı Wilcoxon İşaretli Sıralar testi aracılığıyla incelenmiştir. Analize ilişkin elde edilen bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12.

Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

	Pozitif-negatif	Sıra	Sıra toplamı	z	p
	sıra	ortalaması			
Kariyer Kararsızlığı Toplam Puan	3-4	4.17-3.88	12.50-15.50	-.254	.799
İçsel Çatışmalar	3-4	2-5.50	6-22	-1.355	.176
Kendini Yeterince Tanımama	2-4	3.50-3.50	7-14	-.734	.463
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	4-4	4.75-4.25	19-17	-.141	.888
Akılcı Olmayan İnançlar	6-1	4.33-2	26-2	-2.043	.041
Dışsal Çatışmalar	5-2	3.70-4.75	18.50-9.50	-.763	.445

Tablo 12 incelendiğinde kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ön-test ve son-test puanları arasındaki farka ilişkin analiz sonuçları, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ($z = -2.043, < .05$) dışında kariyer kararsızlığı toplam puan ($z = -.254, p > .05$) ile içsel çatışmalar ($z = -1.355, p > .05$), kendini yeterince tanımama ($z = -.734, p > .05$), meslek ve alan bilgisi eksikliği ($z = -.141, p > .05$), ve dışsal çatışmalar ($z = -.763, p > .05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar alt boyutunda ortaya çıkan anlamlı farkın, kontrol grubu öğrencilerinin bu süreçte kariyer danışmanlığı desteği almış olmalarından kaynaklanabileceği söylenebilir. Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin kariyer kararsızlığı ön-test ve son-test puanlarına ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13.

Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Uygulama	N	Ortalama	Ss
Kariyer Kararsızlığı Toplam Puan	Ön-test	9	95.444	11.435
	Son-test	9	95.889	8.950
İçsel Çatışmalar	Ön-test	9	28.222	5.911
	Son-test	9	30.555	5.570
Kendini Yeterince Tanımama	Ön-test	9	21.667	3.464
	Son-test	9	23.333	5.809
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	Ön-test	9	22.778	4.763
	Son-test	9	22.777	6.591
Akılcı Olmayan İnançlar	Ön-test	9	12.889	3.018
	Son-test	9	10.667	2.645
Dışsal Çatışmalar	Ön-test	9	8.889	4.044
	Son-test	9	8.556	3.940

Tablo 13 incelendiğinde kontrol grubu öğrencilerinin deneysel işlem sonrası kariyer kararsızlığı toplam puan ve alt boyutlara ilişkin ön-test ve son-test puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Deneysel modele ilişkin geliştirilen üçüncü alt problem kapsamında deney ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı son-test puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Analize ilişkin elde edilen bulgular Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14.

Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Son-Test Puanlarına İlişkin Mann-Whitney U Test Sonuçları

	Grup	Sıra ortalaması	Sıralar toplamı	U	z	p
Kariyer Kararsızlığı Toplam Puan	Deney	5.00	45.00	.00	-3.580	.000
	Kontrol	14.00	126.00			
İçsel Çatışmalar	Deney	5.33	48.00	3.00	-3.323	.000
	Kontrol	13.67	123.00			
Kendini Yeterince Tanımama	Deney	5.00	45.00	.00	-3.580	.000
	Kontrol	14.00	126.00			
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	Deney	5.39	48.50	3.50	-3.280	.000
	Kontrol	13.61	122.50			
Akılcı Olmayan İnançlar	Deney	5.50	49.50	4.50	-3.221	.001
	Kontrol	13.50	121.50			
Dışsal Çatışmalar	Deney	6.83	61.50	16.560	-2.190	.028
	Kontrol	12.17	109.50			

Tablo 14 incelendiğinde deney ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı son-test puanlarının, kariyer kararsızlığı toplam ($z = -3.580, p < .001$), içsel çatışmalar ($z = -3.323, p < .001$), kendini yeterince tanımama ($z = -3.580, p < .001$), meslek ve alan bilgisi eksikliği ($z = -3.280, p < .001$), akılcı olmayan inançlar ($z = -3.221, p < .001$) ve dışsal çatışmalar boyutlarında ($z = -2.190, p < .05$) anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, deney ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir ifadeyle uygulanan programın öğrencilerin kariyer kararsızlığı üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeyleri üzerindeki etki büyüklüğünü belirlemek amacıyla yapılan cohen's d etki büyüklüğü .62 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeyini orta etki düzeyinde etkilediğini göstermektedir (Cohen, 1988). Deney ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı son-test puan ortalamalarına ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15.

Deney ve Kontrol Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Son-Test Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Grup	N	Ortalama	Ss
Kariyer Kararsızlığı Toplam Puan	Deney	9	45.6667	7.26292
	Kontrol	9	95.8889	8.95048
İçsel Çatışmalar	Deney	9	15.4444	5.34114
	Kontrol	9	30.5556	5.57026
Kendini Yeterince Tanımama	Deney	9	10.1111	2.57121
	Kontrol	9	23.3333	5.80948
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	Deney	9	9.0000	2.00000
	Kontrol	9	22.7778	6.59124
Akılcı Olmayan İnançlar	Deney	9	6.3333	1.93649
	Kontrol	9	10.6667	2.64575
Dışsal Çatışmalar	Deney	9	4.7778	.97183
	Kontrol	9	8.5556	3.94053

Tablo 15 incelendiğinde deney ve kontrol grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı toplam puan ve alt boyutlara ilişkin puan ortalamalarının anlamlı farklılaştığı ve deney grubu öğrencilerinin uygulama sonrası kariyer kararsızlığı puanlarının önemli ölçüde düştüğü görülmektedir.

Son olarak, deneysel modele ilişkin geliştirilen dördüncü alt problem kapsamında deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı son-test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı son-test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar testi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16.

Deney Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Son-Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

	Pozitif- negatif sıra	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	z	p
Kariyer Kararsızlığı Toplam Puan	3-5	5.17-4.10	1550-20.50	-.350	.726
İçsel Çatışmalar	4-4	4.88-4.13	19.50-16.50	-.211	.833
Kendini Yeterince Tanımama	2-6	5.25-4.25	10.50-25.50	-1.058	.290
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	5-2	3-6.50	15-13	-.172	.863
Akılcı Olmayan İnançlar	6-1	3.75-5.50	22.50-5.50	-1.466	.143
Dışsal Çatışmalar	2-4	4-4.25	8-13	-.531	.595

Tablo 16 incelendiğinde deney grubu öğrencilerinin son-test ve izleme testi puanları arasındaki farka ilişkin analiz sonuçları, kariyer kararsızlığı toplam puan ($z = -.350$, $p > .05$) ile içsel çatışmalar ($z = -.211$, $p > .05$), kendini yeterince tanımama ($z = -1.058$, $p > .05$), meslek ve alan bilgisi eksikliği ($z = -.172$, $p > .05$), meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ($z = -1.466$, $p > .05$) ve dışsal çatışmalar ($z = -.531$, $p > .05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir. Bu sonuçlar, uygulanan psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer kararsızlığı üzerindeki olumlu etkisinin sürdüğü şeklinde yorumlanabilir. Deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı son-test ve izleme testi puanlarına ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17.

Deney Grubu Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı Son-Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Grup	N	Ortalama	Ss
Kariyer Kararsızlığı Toplam Puan	Son-test	9	45.667	7.262
	İzleme	9	46.777	6.457
İçsel Çatışmalar	Son-test	9	15.444	5.341
	İzleme	9	14.889	3.218
Kendini Yeterince Tanımama	Son-test	9	10.111	2.571
	İzleme	9	11.889	3.551
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	Son-test	9	9.000	2.000
	İzleme	9	9.444	2.788
Akılcı Olmayan İnançlar	Son-test	9	6.333	1.936
	İzleme	9	5.444	1.509
Dışsal Çatışmalar	Son-test	9	4.778	.971
	İzleme	9	5.111	1.691

Tablo 17 incelendiğinde deney grubu öğrencilerinin kariyer kararsızlığı toplam puan ve alt boyutlara ilişkin son-test ve izleme testi puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında yapılan deneysel çalışmaya ilişkin sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde uygulanan psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer kararsızlığı üzerinde etkisinin pozitif olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeyinin azaldığı ve izleme testinde görüldüğü gibi bu değişimin devam ettiği ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmiş, bulgular ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılmış ve sonuçlar doğrultusunda önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada geliştirilen modelde öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik bağımsız değişken, kariyer kararsızlığı bağımlı değişken ve kariyer uyum yeteneği ise aracı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular geliştirilen modelin doğrulandığını göstermiştir. Ayrıca deneysel işleme ilişkin elde edilen bulgular uygulanan psikoeğitim programının kariyer kararsızlığı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlar alanyazın çerçevesinde tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1.1. Öz-yeterlik umut ve bilişsel esnekliğin kariyer kararsızlığını yordamasına ilişkin bulguların tartışılması. Araştırmada öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin aracı rolü incelenmiştir. Öncelikle öz-yeterlik, umut ve bilişsel esnekliğin kariyer kararsızlığı üzerindeki yordayıcı etkisine bakılmıştır. Elde edilen bulgular, öz-yeterlik, umut ve bilişsel esnekliğin kariyer kararsızlığını negatif yönde yordadığını göstermiştir. Bu sonuç, öğrencilerin öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik düzeyleri arttıkça kariyer kararsızlığı düzeylerinin düşeceği şeklinde ifade edilebilir. Bu bulgular, kariyerle ilgili karar vermede öz-yeterlik, umut ve bilişsel esnekliğin rolünü vurgulayan önceki araştırmaları desteklemektedir (Argyropoulou vd., 2007; Betz & Voyten, 1997; Hirschi, 2014; Jenkins Woodbury, 1997; John Hurley, 2004; Karamenderes, 2020; Luzzo, 1993; Ogutu, 2017; Savaş, 2020; Taylor & Betz, 1983; Taylor & Popma, 1990; Tuck, Rolfe & Adair, 1995; Zaleszczyk & Kot, 2015).

Özel yetenekli ergenlerde öz-yeterlik ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, Preston ve Salim (2020) kariyer kararı verme öz-yeterliği ve kariyer karar verme davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, Salim ve Safitri (2020) özel yetenekli ergenlerin geniş ilgi ve yetenek alanları olması sebebiyle kariyer seçiminde zorlandıklarını ve bu nedenle başarılı bir kariyer seçimi yapabilmeleri için öz yeterliğin bir ön koşul olduğunu ifade etmiştir.

Farklı örneklem gruplarıyla yapılan araştırmalara bakıldığında, Taylor ve Betz (1983) üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda, öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yeterlik beklentileri ile genel kariyer kararsızlığı düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Öz-yeterliğin düşük olması kariyer kararı alınmasında gerekli görev ve davranışlardan kaçınmaya ve bu da kararsızlık durumunun devam etmesine neden olmaktadır.

Benzer şekilde, Guay vd., (2003) üniversite öğrencileri ile yaptıkları araştırmada kariyer kararı verme ile öz-yeterlik arasında güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Bir diğer araştırmada, Oguttu (2017) ortaokul öğrencileri arasında öz-yeterliğin kariyer kararı verme üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, öz-yeterlik ile kariyer karar verme arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin kariyer karar verme becerilerini geliştirmek için öz-yeterliğin artırılması gerektiği belirtilmiştir. Benzer şekilde Falco ve Summers'a (2017) göre düşük öz-yeterlik kariyer kararı vermeyi güçleştirmektedir.

Karamenderes ise (2020) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada, yeterlik algısı ile kariyer karar verme güçlükleri arasında ilişki olduğunu ortaya koymuş ve bireylerin kendilerini yeterli algılama eğiliminin, kariyer karar vermede yaşanan güçlüğü azalttığını ifade etmiştir. Yüksek öz-yeterlik, bireylerin kariyer seçimi sürecinde daha az kararsızlık yaşamalarını ve tatmin edici kariyer kararı verebilmelerini sağlamaktadır (Hargrove, Creagh & Burgess, 2002; Lent & Brown, 2006; Nota, Ferrari, Solberg & Soresi, 2007). Öz-yeterlik eksikse eğer, bireyler ne yapacaklarını bilmelerine rağmen etkisiz davranma eğilimi gösterebilmektedir (Bandura, 1982). Öz-yeterlik algısı bireyi harekete geçirici bir etkiye sahiptir (Bandura vd., 2001). Betz ve Voyten'e (1997) göre

kariyer kararsızlığının önemli bir yordayıcısı olan öz-yeterlik inancı, bireylerin daha net hedefler belirlemelerini ve hedeflerine yönelik eylemlerini kolaylaştırmaktadır.

Bu araştırma kapsamında yapılan alanyazın taramasında özel yetenekli ergenlerde umut ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamış fakat farklı örneklem gruplarıyla araştırmaların yapıldığı görülmüştür. Örneğin, Zaleszczyk ve Kot (2015) tarafından yapılan araştırmada, lise son sınıf öğrencilerinin umut düzeyleri ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, umut düzeyi arttıkça kariyer kararı vermenin kolaylaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer şekilde, Ginevra vd., (2016) ergenlerin geleceğe yönelik olumlu tutumlarının kariyer kararları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bir diğer araştırmada ise John Hurley (2004) umut düzeyinin bireylerin kariyer kararını belirlemede önemli bir rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yüksek düzeyde umuda sahip bireylerin kariyer kesinliklerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Umut, bireyin başarılı bir geleceği güvence altına almak için özellikle kendi yeteneğine olan inancını artırmaktadır (Alarcon vd., 2013). Umut düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerine güvenen, gerçekçi hedefler koyabilen, hedeflerine ulaştırabilecek yolları araştıran ve karşılaşılabilecekleri zorluklar karşısında pes etmeyerek çabalarını devam ettiren kişilerdir (Tarhan, 2012). Hedeflerini belirlemiş ve bu hedeflerine ulaşmak için çaba gösteren bireylerin daha az kararsızlık yaşayabilecekleri ve karşılaşılabilecekleri zorluklara karşı daha kolay çözüm üretebilecekleri söylenebilir (Albert & Luzzo, 1999).

Umudu yüksek olan bireyler, kariyer seçimi sürecinde karşılaşılabilecekleri olası engelleri hedefin gerçekleştirilmesinin önündeki kalıcı engellerden ziyade üstesinden gelinebilecek geçici aksilikler olarak görmektedir. Rasyonel problem çözme stiline sahip bu kişiler, mesleğe ve kendine yönelik doğru değerlendirmeler yaparak kariyer kararına ilişkin doğru stratejiler geliştirebilmektedir (Chang, 1998; John Hurley, 2004; Sarı ve Şahin, 2013). Buna karşılık, düşük umuda sahip bireyler, kariyer kararı verme sürecinde karamsarlık yaşayarak kariyer seçiminin başarısızlıkla sonuçlanacağına dair bir algıya sahip olabilmektedir (John Hurley, 2004).

Benzer şekilde, özel yetenekli ergenlerde bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Diğer örneklem

gruplarında da sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı görülmüştür. Savaş'ın (2020) lise öğrencileri ile yaptığı çalışma sonucunda kariyer kararsızlığı ile bilişsel esneklik arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yüksek bilişsel esnekliğe sahip öğrencilerin, bilişsel esneklik düzeyi orta ve düşük olanlara göre daha az kariyer kararsızlığı yaşadıkları tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada ise, Flandermeyer (2019) bilişsel olarak daha esnek olan öğrencilerin daha az kariyer kararsızlığı yaşadıklarını belirtmiştir.

Bilişsel esneklik, yaşanılması muhtemel stres ve kaygıya sebep olan olumsuz durum ve olaylarla baş etmeyi kolaylaştırarak bireyi tek bir çözüm ya da seçenek arasında sıkışıp kalmaktan kurtarmakta ve beklenmedik değişikliklere uyum gösterme sürecini hızlandırmaktadır (Aktepe 2019). Kariyer alternatiflerinin hızla çoğalması ve değişen yaşam koşullarıyla birlikte belirsizliğin ve değişimin giderek artması, bireyin kariyer seçiminde daha esnek davranmasını ve alternatifli düşünmesini beraberinde getirmektedir (Yeşilyaprak, 2012). Birden fazla seçeneği daha iyi değerlendirebilen bireyler kariyer planlamalarında daha kararlı eğilim gösterebilmektedir (Flandermeyer, 2019).

Bilgiç ve Bilgin'e (2016) göre yüksek bilişsel esnekliğe sahip bireyler işlevsel olmayan düşüncelerin yerine alternatif düşünceler üreterek kariyer karar verme sürecinde düşük bilişsel esnekliğe sahip bireylere göre daha az kararsızlık yaşamaktadırlar. Bu bilgiler ışığında, öğrencilerin kariyer seçimi konusunda yaşayabilecekleri kararsızlık ile baş edebilmelerinde öz-yeterlik, umut ve bilişsel esnekliğin önemli bir rolü olduğunu söylemek mümkündür.

5.1.2. Öz-yeterlik umut ve bilişsel esnekliğin kariyer uyum yeteneğini yordamasına ilişkin bulguların tartışılması. Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu, öz-yeterlik, umut ve bilişsel esnekliğin kariyer uyum yeteneğini pozitif yönde yordadığıdır. Öğrencilerde öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik arttıkça kariyer uyum yeteneğinin de arttığı söylenebilir. Elde edilen bulgular, farklı örneklem gruplarında değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma (Bircan, 2020; Büyükgöze Kavas, 2016, Çelik, 2020; Gerni ve Denizli, 2021; Gushue, Clarke, Pantzer & Scanlan, 2006; Korkmaz ve Cenkseven Önder, 2019; Wilkins vd., 2014) bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Gerni ve Denizli (2021) ön lisans öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada, öz-yeterliğin kariyer uyum yeteneğini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bircan'ın (2020) üniversite son sınıf öğrencileri ile yaptığı araştırma sonuçları da kariyer uyum yeteneği ile öz-yeterlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde Taş ve Alparslan (2020) üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada, psikolojik sermaye alt boyutlarından umut ve öz-yeterliğin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Oğuz'a (2008) göre, bireyin kariyer seçimi yapması gerektiğini fark etmesi, kariyer alternatifleri hakkında bilgi toplaması, sahip olduğu özellikleri billurlaştırması ve kariyer tercihlerinin akılcılığını değerlendirebilmesi gibi görevleri yerine getirmesinde öz-yeterlik inancı etkilidir. Öz-yeterlik, değişen ve zorlu durumlara karşı beceri ve yetenekleri koordine etme ve düzenleme yeteneğine ilişkin inancı etkilemektedir (Maddux, 2002). Bandura'ya (1989) göre bireyler engeller ve güçlüklerle baş etmede başarılı olmak ve gereken çabayı sürdürebilmek için güçlü bir öz-yeterlik algısına sahip olmalıdır.

Yüksek öz-yeterliğe sahip bireyler yaşamları üzerinde kontrolleri olduğuna inanmakta ve içsel güçlerine güvenmektedirler. Bu da onların stres etkenleri ile daha etkin başa çıkabilmelerini ve değişime karşı daha kolay uyum gösterebilmelerini sağlamaktadır (Yıldırım, 2019). Kariyer uyum yeteneğinin, bireylerin kariyer geçiş sürecinde karşılaşılabilecekleri travmatik yaşantılar, geçişler ve değişimlere karşı baş edebilmesini ve aynı zamanda yeni rollere uyum sağlayabilmesini sağlayan kaynakları içeren psikososyal bir yapı (Savickas, 1997) olduğu düşünüldüğünde, bireylerde öz-yeterlik inancının yüksek olmasının bu psikososyal yapıyı daha da güçlendirebileceği söylenebilir.

Umut ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar incelendiğinde, Wilkins vd., (2014) İtalyan lise öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırma sonucunda umudun kariyer uyum yeteneğini önemli ölçüde yordadığını bulmuştur. Bir diğer araştırmada, Santilli vd., (2017) ergenlerin geleceğe yönelik olumlu tutumlarının kariyer uyum yeteneklerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Korkmaz ve Cenkseven Önder (2019) ise ergenlerin umut düzeylerinin yüksek olmasının kariyer uyum yeteneklerini artıracak ve kariyerlerinde karşılaşılabilecekleri sorunlarla kolayca başa çıkabileceklerini vurgulamıştır.

Umut kariyer gelişimi için önemli psikolojik kaynaklardan bir olarak kabul edilmektedir (Hirschi, 2014). Büyüköze Kavas'a (2016) göre kariyer uyum yeteneğini geliştirmek amacıyla kariyer müdahaleleri tasarlarken umudu artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Peterson ve Byron (2008) umudun birey için motivasyon kaynağı olduğunu ve karşılaşılan engeller ve güçlükler karşısında bireyin ısrar etme eğilimi göstermesini sağladığını ifade etmiştir.

Umut düzeyi yüksek bireyler, başarısızlıktan ziyade başarılı olmaya odaklanarak, durumu üstesinden gelinebilecek bir meydan okuma olarak algılamakta, hedeflerine ulaşacaklarına dair olumlu bir algı ve olumlu bir duygusal ruh hali ile hedeflerine ulaşmaya çalışmaktadır. Genel olarak, umut düzeyi yüksek bireyler, düşük umutlu kişilerle karşılaştırıldığında kendileri hakkında olumlu düşünmekte, daha yüksek hedefler belirlemekte ve hedefleri önünde duran engelleri yaşamın normal bir parçası olarak algılamaktadır (Snyder, 1995; Snyder vd, 1998).

Bilişsel esneklik ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında ise sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı görülmüştür. Zıyan (2020) üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmada kariyer uyum yeteneği ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bir diğer araştırmada, Chong ve Leong (2015) bilişsel esnekliğin kariyer uyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kişisel dayanıklılığın bir bileşeni olan bilişsel esneklik, değişimi daha fazla gelişme için bir meydan okuma veya fırsat olarak algılama eğilimini ifade etmektedir. Değişimle başa çıkmak, uyumlu davranışın önemli bir yönünü temsil ettiğinden, bilişsel esneklik, kişinin düzenli olarak değişen ve değişken durumlarda etkinliğini artırmaktadır (Pulakos, Dorsey & White, 2006). Bilişsel esnekliği yüksek bireyler, kariyer gelişim görevlerini gerçekleştirmede ve kariyer geçiş süreçlerinde karşılaşılabilecekleri olası güçlüklerle karşı diğer bireylere göre uyum becerilerini daha etkili kullanabilmektedir (Zıyan, 2020).

Akranlarına göre farklı gelişimsel özellikler gösteren özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi ve sahip oldukları çoklu potansiyeli fırsata dönüştürebilmeleri için kariyer uyum yeteneğinin önemli bir kaynak olduğu söylenebilir. Araştırma bulguları dikkate alındığında, öz-yeterlik, umut ve bilişsel

esnekliğin özel yetenekli ergenlerin kariyer uyum yeteneği üzerinde önemli bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

5.1.3. Aracılık analizine ilişkin bulguların tartışılması. Araştırmada öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneğinin tam aracılık rolü üstlendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde, öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik ile kariyer kararsızlığı arasında doğrudan bir ilişki olmakla birlikte kariyer uyum yeteneği aracılığıyla dolaylı bir ilişkinin olduğu da anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, öğrencilerin öz-yeterlik, umut ve bilişsel esneklik düzeyleri kariyer uyum yeteneğini etkilemekte ve bu durumun da öğrencilerde kariyer kararsızlığını azalttığı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde, elde edilen bulguları destekler nitelikte farklı örneklem gruplarıyla yapılmış araştırmalara (Cho & Lee, 2017; Creed, Fallon & Hood, 2009; Ginevra vd., 2016; Guan vd., 2016; Jia, Hou, Zhang & Xiao, 2020; Karacan Ozdemir, 2019; Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens & Gibson, 1999; Parola & Marcionetti, 2021; Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017; Turan, 2017; Udayar, Fiori, Thalmayer & Rossier, 2018) rastlamak mümkündür.

Ginevra vd.'nin (2016) İtalyan ergenlerle yaptıkları araştırma sonucunda kariyer uyum yeteneği ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Turan (2017) da lise öğrencileri ile yaptığı araştırmada, kariyer uyum yeteneğinin, kariyer kararsızlığını yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Bir diğer araştırmada Urbanaviciute vd., (2014) kariyer uyum yeteneği ile kariyer kararı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analiz sonuçları, kariyer uyum yeteneği ile kariyer kararı arasında yüksek bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyer kararı verme ve çalışma yaşamına uyum sürecinde kritik bir beceriyi ifade etmektedir (Savickas, 1997). Savickas ve Porfeli'ye (2012) göre, kariyer uyum yeteneğinin yüksek olması bireylerin kariyer kararlarını kolaylaştırmaktadır. Yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip ergenler düşük uyum kapasitesine sahip ergenlere göre daha düşük kariyer kararsızlığı düzeyi göstermekte ve etkili kariyer kararı verebilmektedir (Hirschi, 2009; Udayar vd., 2018). Parola ve Marcionetti'ye (2021) göre kariyer uyum yeteneği kariyer kararsızlığı ile baş etmeyi kolaylaştırmaktadır. Benzer şekilde, Creed, Fallon ve Hood (2009) kariyer uyum

yeteneği yüksek ergenlerin daha az kariyer kararsızlığı yaşadığını ve düşük kariyer uyum yeteneğine sahip bireylerin ise kariyer kararı almakta zorlandığını ifade etmiştir.

Savickas'a (2005) göre kariyer uyum yeteneği, problem çözme stratejilerinde ve başa çıkma davranışlarında önemli bir rol oynamaktadır. Duffy, Douglas ve Autin (2015) kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin daha fazla kontrol ve güven duygusuyla birlikte kariyer karar verme ile ilgili görevlerini başarıyla yerine getirme inancı taşıdıklarını vurgulamıştır. Ayrıca, Hirschi, Herrmann ve Keller'e (2015) göre kariyer uyum yeteneği yüksek olan ergenler etkili problem çözme eğilimi gösterdikleri için kariyeri ile ilgili daha kararlı seçimler yapabilmektedir. Jia vd., (2020) ve Karacan Ozdemir (2019) ise ergenlerin kariyer kararı ile ilgili motivasyonlarını sağlamak amacıyla kariyer uyum yeteneğini artırmaya yönelik programların gerekliliğini vurgulamıştır.

Kariyer uyum yeteneği, bireyi geleceğe ilişkin endişelendiren, kariyer seçimi konusunda kişisel kontrolü sağlayan, kariyer alternatifleri ve fırsatlarının araştırılmasını sağlayan ve hedeflerine ulaşmak için bireyin kendine güvenini artıran bir beceridir (Savickas, 2005). Yeşiltaş, Akdağ, Çeken ve Gürlek'e (2014) göre kariyer uyum yeteneği, bireylerin özel ve çalışma hayatında başarı yakalamalarında kilit rol oynayan zihinsel ve duygusal bir yapıyı ifade etmektedir. Bu yapı bireye eğitim hayatından iş hayatına veya kariyer değişikliği sürecinde oldukça fayda sağlamaktadır.

Patton, Creed ve Watson (2003) yaşanan yüksek kararsızlığın, ergenlerin kariyer gelişimleri üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ifade etmiştir. Jung'a (2017) göre özel yetenekli bireyler sahip oldukları yetenekleri ve ihtiyaçları nedeniyle kariyer gelişim sürecinde farklılık göstermektedir. Özellikle toplumların gelişimine katkı sağlayabilecek özel yetenekli bireylere yönelik sunulacak kariyer danışmanlığı desteği ile onların kariyer gelişimi sürecinde karşılaşılabilecekleri değişikliklere uyum gösterebilme becerileri kazanmaları sağlanabilir (Green, 2003).

5.1.4. Deneysel işleme ilişkin bulguların tartışılması. Deneysel işleme ilişkin elde edilen bulgular, kariyer kararsızlığı psikoeğitim programına katılan deney grubu öğrencilerinin, programa katılmayan kontrol grubu öğrencilerine göre kariyer kararsızlığı düzeylerinin azaldığını ve bu etkinin izleme testinde de devam ettiğini göstermektedir. Araştırma kapsamında yapılan alanyazın incelemesinde, özel

yetenekli öğrencilere yönelik kariyer kararsızlığı ile ilgili deneysel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Geliştirilen psikoeğitim programının özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyebilecek nitelikte olduğu düşünüldüğünde, bu araştırmanın alanyazındaki boşluğu doldurabileceği söylenebilir. Ancak, farklı örneklem gruplarında kariyer kararsızlığı ile baş etmeye yönelik deneysel çalışmaların (Baker, 2002; Coşgun, 2019; Çakır, 2003; Doğan, 2010; Dönmezoğulları, 2020; Gati & Asher, 2001; Karaçay, 2021; Kırdök, 2010; Loos, 2008; Obiunu, 2008; Reese & Miller, 2010; Savickas, 1990; Taylor, 2007; Turan, 2017) yapıldığı görülmektedir.

Savickas (1990) lise 10. sınıf öğrencileri ile yaptığı çalışmada öğrencilerin kariyer seçimi görevleriyle başa çıkmaya hazır olmalarını artıran ve bu görevleri karşılayan davranışsal tepkileri kolaylaştıran tutum ve yeterlikleri geliştirmek amacıyla “Kariyer Kararı Verme Kursu” hazırlamıştır. Araştırma sonucu, kursun öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azalttığını göstermiştir. Gati ve Asher’in (2001) kariyer rehberlik sistemlerinin ergenlerin yaşadıkları kariyer kararsızlığını azaltmada etkili olup olmadığını inceledikleri çalışmada, rehberlik sistemleri programına katılan ergenlerin kariyer kararsızlıklarında azalma olduğu görülmüştür. Baker (2002) da uyguladığı kariyer keşif programının ergenlerin kariyer kararsızlığını düşürmede etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bir diğer çalışmada Doğan (2010) 9. sınıf öğrencileri için geliştirdiği kariyer karar verme grup rehberliği programının, kariyer kararı verme güçlük düzeylerine etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, kariyer karar verme grup rehberliği programının 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Kırdök (2010) bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımı temel alınarak hazırlanan mesleki karar verme programının 9.sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığını azaltmada etkili olduğunu ortaya koymuştur. Obiunu (2008) ise hazırlamış olduğu kariyer programının ortaokul ergenlerinde kariyer karar verme sürecine etkisini araştırmıştır. Elde edilen bulgular, geliştirilen kariyer programının ergenlerin kariyer kararı verme becerisi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Turan (2017) ise lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada “Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psikoeğitim Programı”nın kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerinde etkisi olup olmadığını incelemiştir. Elde edilen bulgular, deney grubuna uygulanan on

bir oturumluk psikoeğitim programının, öğrencilerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma becerilerini anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, Karaçay (2021) tarafından yapılan araştırmada “Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı”nın 10. Sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine ve temel psikolojik ihtiyaçlarına etkisi test edilmiştir. Araştırma sonucunda, uygulanan programın katılımcıların kariyer karar verme güçlüklerini azalttığı görülmüştür. Bu bulguların, araştırma bulgularını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Kariyer seçimi bireyin yaşamı boyunca attığı en önemli adımlardan biridir (Stărică, 2012). Kariyer seçim sürecinin karmaşıklığı kariyer karar verme sürecini daha da zorlaştırır (Öztemel, 2012). Kariyer seçim sürecinin daha sağlıklı yaşanabilmesi ve doğru kariyer kararlarının alınabilmesi adına okullarda ergenleri destekleyici çalışmaların planlanmasına ve uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Akkoç, 2012).

Ergenlerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarına yardımcı olmak hem gelecekte mutlu bir nesil yetiştirmek hem de iş verimi açısından son derece önemlidir. Bu nedenle okullarda yürütülen rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin temel amaçlarından biri de bireylerin sahip olduğu özelliklere uygun kariyer kararı vermelerine yardımcı olmaktır (Çakır, 2004). Turan’a (2017) göre, yeterli düzeyde kariyer danışmanlığı desteği almayan ergenlerin kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı baş etme düzeyleri düşüktür. Hartman, Fuqua ve Hartman (1983) ise kararsız öğrencilerin yardım almamaları durumunda kariyer seçimlerinden mutsuz olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Özel yetenekli ergenler de farklı alanlara ilgi duymaları ve pek çok alanda yetenekli olmalarından kaynaklı kariyer seçimine ilişkin kararsızlık yaşayabilmektedir (Ogurlu, Kaya ve Hizli, 2015). Özel yetenekli bireyler için akademik planlama ve kariyer gelişimi üzerinde durulması gereken önemli ve karmaşık bir süreçtir (Smith & Wood, 2020). Özel yetenekli bireylerin daha mutlu ve üretken olabilmeleri ancak sahip oldukları özelliklere uygun kariyer seçimi yapmaları ile mümkündür. Bu bireylere sunulacak uygun danışmanlık desteğinin uzun vadede pozitif etkiler sağlayabileceği söylenebilir (Zat ve Evren, 2019).

Greene’e (2003) göre, özel yetenekli ergenler kariyer kararı verme konusunda kariyer danışmanlığına ihtiyaç duymaktadır. Smith ve Wood (2020) özel yetenekli bireylerin yetenek, ilgi ve değerlerini tanımlarına yardımcı olarak kariyer seçeneklerini

keşfetme sürecine yardımcı olunabileceğini ifade etmiştir. Özcan (2017) ise özel yeteneklilere yönelik kariyer danışmanlığı hizmetlerinde bireylerin sahip oldukları özelliklerinin farkına varmalarını ve karar verme becerilerini geliştirmelerini sağlayacak şekilde yapılandırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Kariyer kararsızlığı, bireyler karar verme sürecinde kendi kişilik özellikleri, ilgi, yetenek, değer ve süreç içinde uygun kariyer seçeneklerini belirleyemedikleri için yaşanmaktadır (Gati & Asher, 2001). Kariyer karar verme konusunda kararsızlık yaşayan bireyler kendi özellikleri ile ilgili yeterli bilgiye sahip değildir. Bu kişilerin ilgi, yetenek ve mesleki değerleri henüz ayıramamıştır (Çakır, 2003).

Benzer şekilde, Peterson vd., (2002) bireylerin kendi özellikleri ile ilgili farkındalığa sahip olmasının, kariyer alternatiflerine ilişkin bilgi düzeyinin ve karar verebilme becerilerini geliştirmesinin kariyer kararsızlığı ile ilgili yaşadıkları problemlerin çözümünde yardımcı olabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca Öztemel'e (2012) göre ergenlerin kariyer kararsızlıklarını azaltmak amacıyla ergenlere sahip oldukları özellikler ve kariyer alternatifleri hakkında farkındalık kazanmalarına yönelik kariyer danışmanlığı hizmetlerinin verilmesi gerekmektedir.

Kariyer kararsızlığı ergenler için gelişimsel bir sorun olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle alan uzmanlarının kariyer danışmanlığı uygulamalarına ağırlık vermeleri gerekmektedir. Kariyer danışmanlığı uygulamaları, ergenlerin kariyer kararsızlık düzeylerini azaltmak ve gelecekte bilinçli kararlar almayı öğrenmelerine yardımcı olmak için çok önemli bir role sahiptir (Gati vd., 1996; Reese & Miller, 2010; Stărică, 2012; Taylor, 2007). Amir ve Gati (2006) kariyer karar verme konusunda yaşanan güçlüklerin öğrencilerin uygun kariyer seçimi yapmalarını engellediğinden, öğrencilerin kariyer karar verme becerilerinin geliştirilmesi için fırsatlar sunulması gerektiğini ifade etmiştir.

Özel yetenekli ergenler yüksek genel zeka ve yeteneğe sahip olmalarına rağmen kariyer gelişimlerini etkileyebilecek engellerle karşılaşabilirler. Bu bakımdan özel yetenekli danışan grubu için uygun kariyer danışmanlığı stratejilerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Chen & Wong, 2013). Murat'a (2018) göre, özel yetenekli bireylere yönelik kariyer danışmanlığı uygulamalarında çevreyi keşfetme ve alternatifleri değerlendirme, umut düzeylerini, kendilerine olan güven ve inancı artırmaya yönelik daha fazla uygulama yapılması gerekmektedir.

Kariyer kararının, bireyin yaşamı boyunca yaptığı seçimler arasından en önemlisidir. Çünkü verilen kariyer kararı bireyin yaşam biçimini önemli ölçüde etkilemektedir (Çakır, 2004). Kariyer seçiminin bireylerin yaşamı üzerinde etkisi düşünüldüğünde kariyer kararsızlığı ile baş etme becerilerini geliştirmeye yönelik uygulamaların bireylerin özellikle geleceğe yönelik hedef belirlemelerini ve bu hedeflere ulaşabilmelerini kolaylaştırabileceği söylenebilir. Bu açıdan özel yetenekli bireylere yönelik geliştirilen kariyer danışmanlığı uygulamalarının özel yetenekli bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemede etkili olabileceği öngörülmektedir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarına göre araştırmacılara ve alanda çalışan uzmanlara yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir. Geliştirilen öneriler aşağıda alt başlıklar halinde sunulmuştur.

5.2.1. Araştırmacılara yönelik öneriler. Bu çalışmada özel yetenekli lise öğrencilerinde kariyer kararsızlığına ilişkin bir model test edilmiştir. Gelecek araştırmalarda özel yetenekli ortaokul ve üniversite öğrencilerinde de aynı model test edilebilir.

Bu araştırma özel yetenekli ergenler ile gerçekleştirilmiştir. Gelecekte hem özel yetenekli ergenlerin hem de normal gelişim gösteren ergenlerin örneklem grubunu oluşturacağı benzer araştırmalar yapılarak gruplar arası karşılaştırma yapılabilir.

Bu çalışmada kariyer kararsızlığının öz-yeterlik, umut, bilişsel esneklik ve kariyer uyum yeteneği değişkenleri ile ilişkisi ele alınmıştır. Diğer araştırmalarda kariyer kararsızlığı ile ilişkili olabilecek diğer değişkenler ele alınabilir.

Araştırmada doğrulanan yapısal model kapsamında hazırlanan kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı özel yetenekli lise öğrencileri için geliştirilmiştir. Gelecek araştırmalarda psikoeğitim programının etkililiği özel yetenekli ortaokul ve üniversite öğrencilerinde de test edilebilir.

Özel yetenekli bireylerin kariyer karar verme sürecinde yaşadıkları güçlükler dikkate alındığında özel yetenekli bireylere yönelik daha etkili kariyer danışmanlığı desteği

sunulabilmesi için kariyer kararsızlığı ile ilgili daha fazla deneysel çalışmalar gerçekleştirilebilir.

5.2.2. Alan uzmanlarına yönelik öneriler. Bilsem’lerde görev yapan psikolojik danışmanlar araştırmada ele alınan öz-yeterlik, umut, bilişsel esneklik ve kariyer uyum yeteneği değişkenlerine ilişkin önleyici rehberlik faaliyetleri gerçekleştirebilirler.

Araştırma kapsamında özel yetenekli lise öğrencileri için geliştirilen kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı Bilsem’lerde görev yapan psikolojik danışmanlar tarafından uygulanarak psikoeğitim programının yaygınlaştırılması sağlanabilir.

Özel yetenekli bireylerin üniversite eğitimi ile birlikte çeşitli fırsatlar yakalamaları sonucunda kariyer planlaması ile ilgili kararsızlık yaşama ihtimali düşünüldüğünde, üniversitelerin kariyer geliştirme ve uygulama merkezlerinde özel yeteneklilere yönelik kariyer danışmanlığı uygulamalarına ağırlık verilebilir.

KAYNAKLAR

- Akarsu, F. (2001). *Üstün yetenekli çocuklar aileleri ve sorunları*. Ankara: Eduser Yayınları.
- Akarsu, Ö. ve Mutlu, B. (2017). Üstün yetenekli çocukları anlamak: Çocukların sosyal ve duygusal sorunları. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 112-116.
- Akkoç, F. F. (2009). *Lise öğrencilerinin kariyer düşüncelerini etkileyen faktörlerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 49-70.
- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 193-202.
- Aktepe, F. (2019). Aktepe, R. (2019). Lise öğrencilerinin bilişsel esnekliklerinin cinsiyetlerine ve mizah tarzlarına göre incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 27(6), 2631-2640.
- Akyüz, B. (2020). *Öğretmen adaylarının bilişsel farkındalık, bilişsel esneklik ve öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Alarcon, G. M., Bowling, N. A. & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821-827.
- Albert, K. A. & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling and Development*, 77(4), 431-436.
- Alparslan Kardeş, G. (2016). *Davranış-mekân uyumu: Bilişsel esneklik düzeyleri farklı öğrencilere göre, okul ortamında olanaklılıkların (affordances) incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Altıntaş, E. (2009). *Purdue modeline dayalı matematik etkinliği ile öğretimin üstün yetenekli öğrencilerin başarılarına ve eleştirel düşünme becerilerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altun, F. ve Yazıcı, H. (2012). Üstün yetenekli öğrencilerin benlik kavramları ve akademik öz-yeterlik inançları: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 319-334.
- Altunkol, F. (2011). *Üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklikleri ile algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Amir, T. & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503.
- Amundson, N. E. (1995). An interactive model of career decision making. *Journal of Employment Counseling*, 32(1), 11-21.
- Anderson, P. (2002). Assessment and development of executive function (ef) during childhood. *Child Neuropsychology*, 8(2), 71-82.
- Argyropoulou, E. P., Sidiropoulou Dimakakou, D. & Besevegis, E. G. (2007). Generalized self-efficacy, coping, career indecision, and vocational choices of senior high school students in Greece. *Journal of Career Development*, 33(4), 316-337.
- Arslan, A. (2012). İlköğretim öğrencilerinin öz-yeterlik inancı kaynaklarının öğrenme ve performansla ilgili öz-yeterlik inancını yordama gücü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1907-1920.
- Averill, J. R., Catlin, G. & Chon, K.K. (1990). *Rules of hope*. New York: Springer Verlag.
- Aydın, O. ve Konyalıoğlu, P. (2011). 18-21 yaş grubu bireylerin genel zeka düzeyleri ile psikolojik semptom düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Üstün Zeka ve Eğitim Dergisi*, 1(1), 77-103.

- Bakioğlu, A. ve Levent, F. (2013). Üstün yeteneklilerin eğitiminde Türkiye için öneriler. *Üstün Yetenekli Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 31-44.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp.1-45). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 21-41.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V. & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187- 206.
- Bandura, A. & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
- Bar-On, R. (2007). The impact of emotional intelligence on giftedness. *Gifted Education International*, 23(2), 122-137.

- Battig, W. F. (1979). Are the important “individual differences” between or within individuals? *Journal of Research in Personality*, 13, 546-558.
- Bedel, A. ve Ulubey, E. (2015). Ergenlerde başa çıkma stratejilerini açıklamada bilişsel esnekliğin rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(55), 291-300.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222.
- Betz, N. E. & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189.
- Bilgiç, R. ve Bilgin, M. (2016). Ergenlerin cinsiyet ve öğrenim kademesi düzeylerine göre bilişsel esneklik düzeyleri ile karar stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 39-55.
- Bilgin, M. (2009). Bilişsel esnekliği yordayan bazı değişkenler. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36), 142-157.
- Bircan, Y.H. (2020). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumunun psikososyal değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bong, M. & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review*, 15(1), 1-40.
- Bouffard Bouchard, T. (1990). Influence of self-efficacy on performance in a cognitive task. *The Journal of Social Psychology*, 130(3), 353-363.
- Bölükbaşı, A. ve Kırdök, O. (2019). Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde gelecek yöneliminin aracı rolü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 44(200), 77-91.
- Brown, N. W. (2004). *Psychoeducational groups process and practice*. New York: Brunner-Routledge.
- Buğa, A., Özkamalı, E., Altunkol, F. ve Çekiç, A. (2018). Üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerine göre sosyal problem çözme tarzlarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 48-58.

- Bulut, B. ve Bacanlı, F. (2022). Üstün yetenekli öğrencilerin kariyer gelişimi alanında 2000-2021 yılları arasında yapılmış olan makalelerin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 51-69.
- Büyükgöze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Büyükgöze Kavas, A. (2012). Kariyer Karar Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 159-168.
- Büyükgöze Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Büyükgöze Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125.
- Büyükgöze Kavas, A., Duffy, R. D. & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (21.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y. & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.
- Callanan, G. A. & Greenhaus, J. H. (1990). The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 79-103.

- Callanan, G. A. & Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers and professionals: An examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 212-231.
- Campbell, R. E. & Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, 19(2), 175-190.
- Cañas, J.R., Fajardo, I. & Salmerón, L. (2006). Cognitive flexibility. In W. Karwowski (Ed.), *International encyclopedia of ergonomics and human factors* (pp.297-301). Boca Raton, FL: Taylor & Francis Group.
- Cañas, J.R., Quesada, J., Antolí, A. & Fajardo, I. (2003). Cognitive flexibility and adaptability to environmental changes in dynamic complex problem-solving tasks. *Ergonomics*, 46(5), 482-501.
- Cardom, R. D. (2016). *The mediating role of cognitive flexibility on the relationship between cross-race interactions and psychological well-being* (Unpublished Doctoral Thesis). University of Kentucky, Lexington.
- Chartrand, J. M., Martin, W. F., Robbins, S. B., McAuliffe, G. J., Pickering, J. W. & Calliotte, J. A. (1994). *Testing a level versus an interactional view of career indecision*. *Journal of Career Assessment*, 2(1), 55-69.
- Chen, C. P. & Wong, J. (2013). Career counseling for gifted students. *Australian Journal of Career Development*, 22(3), 121-129.
- Cho, B. & Lee, J. (2017). Investigating relationships between career stress and career indecision of female students: Career adaptability as the mediator. *Journal of Digital Convergence*, 15(5), 1-12.
- Chong, S. & Leong, F. T. L. (2015). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268-280.
- Chung, S.-H., Su, Y.-F. & Su, S.-W. (2012). The impact of cognitive flexibility on resistance to organizational change. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(5), 735-745.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum

- Conneran, J. M. & Hartman, B. W. (1993). *The concurrent validity of the self directed search in identifying chronic career indecision among vocational education students. Journal of Career Development, 19(3), 197-208.*
- Coolen, A. C. M. (2014). *Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students* (Unpublished Master's Thesis). Utrecht University, Utrecht.
- Coşgun, H. (2019). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Creed, P. A., Fallon, T. & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 74(2), 219-229.*
- Creed, P., Patton, W. & Prideaux, L.A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development, 33(1), 47-65.*
- Crepeau Hobson, F. & Bianco, M. (2012). School engagement trajectories and their differential predictive relations to dropout. *Journal of Adolescence, 74(4), 274-283.*
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology: The study of vocational behavior and development*. New York: Mc Graw-Hill.
- Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakır, M.A. (2004). Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37(2), 1-14.*
- Çakas Uztumur, N. (2021). *Üstün yetenekli öğrencilerin mükemmeliyetçilik düzeyleri ile içsel dışsal motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Çelikkaleli, Ö. (2014). Bilişsel Esneklik Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliği. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39(176), 339-346.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çuhadaroğlu, A. (2011). *Bilişsel esnekliğin yordayıcıları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dağlıoğlu, H. (2010). Üstün yetenekli çocukların eğitiminde öğretmen yeterlikleri ve özellikleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 186(36), 72-84.
- Davis, G.A., Rimm, S.B. & Siegle, D. (2014). *Education of the gifted and talented*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Demirci, O. O. ve Güneri Yöyen, E. (2020). Bilişsel esnekliğin bilişsel duygu düzenleme üzerindeki etkisi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(39), 651-684.
- Demirtaş, A.S. (2019a). Üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma stratejileri: Bilişsel esneklik ve öz-düzenlemenin rolü. *Turkish Studies - Social Sciences*, 14(3), 447-464.
- Demirtaş, A.S. (2019b). Sürekli umut ve kariyer stresi arasında bilişsel esnekliğin paralel çoklu aracılığı. Erdal H. (Ed.), 21. *Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi* içinde (s. 78-85). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Antalya.
- Dennis, J. P. & Vander Wal, J. S. (2010). The cognitive flexibility inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research*, 34(3), 241–253.
- Diemer, M. A. & Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents? Career Development. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 98-118.
- Dimitrov, D. M. (2012). Statistical methods for validation of assessment scale data in counseling and related fields. In *Statistical methods for validation of assessment scale data in counseling and related fields*. Dimitrov, Dimiter M.: ddimitro@gmu.edu: American Counseling Association.

- Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Duffy, R. D. & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429-440.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Dursun, A. ve Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 39-55.
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2019). Pdr öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından incelenmesi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 161-181.
- Eggen, P. & Kauchak, D. (2010). *Educational psychology windows on classrooms*. New Jersey: Pearson Education.
- Elen, J., Stahl, E., Bromme, R. & Clarebout, G. (2011). *Links between beliefs and cognitive flexibility*. New York: Springer Dordnecht Heidelberg.
- Ellis, A. (1975). *Humanistic psychotherapy: Therational-emotive approach*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Ellis, A. & Dryden, W. (2007). *The practice of rational emotive behavior therapy*. NewYork: Springer.

- Emmett, J. D. & Minor, C. W. (1993). Career decision-making factors in gifted young adults. *The Career Development Quarterly*, 41(4), 350-366.
- Erdem, Y. A. (2006). *Lise öğrencileri için meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ölçeğinin geliştirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, M.E. ve Yüzbaş, D. (2018). Lise öğrencilerinin okula bağlılık ile genel öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(3), 205-227.
- Ereyi, B. (2016). *Ergenlerde bilişsel esneklik düzeyi ve problem çözme becerisinin mizah kavramıyla ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ersever, Ö.H. (1996). *Karar verme becerileri kazandırma programının ve etkileşim grubu deneyiminin üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Eslinger, P. J. & Grattan, L. M. (1993). Frontal lobe and frontal-striatal substrates for different forms of human cognitive flexibility. *Neuropsychologia*, 31(1), 17-28.
- Falco, L. D. & Summers, J. J. (2017). Improving career decision self-efficacy and stem self-efficacy in high school girls. *Journal of Career Development*, 46(463), 1-15.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage publications.
- Fincan, M.C. (2019). *Ergenlerde algılanan ebeveyn affediciliği ile umut ve iyimserlik arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Flandermeyer, E.M. (2019). *What do you want to be when you grow up? Cognitive flexibility influences career decision making and related anxiety* (Unpublished Honors Thesis). Butler University, Indianapolis.

- Fouad, N., Cotter, E.W. & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 338-347.
- Freeman, J. (2019). The emotional development of the gifted and talented. In B. Wallace, D.A. Sisk & J. Senior (Eds.), *The SAGE handbook of gifted and talented education* (pp. 169-183). London: SAGE Publications
- Fuqua, D. R. & Hartman, B. W. (1983). *Differential diagnosis and treatment of career indecision. The Personnel and Guidance Journal*, 62(1), 27-29.
- Gagne, F. (2000). Understanding the complex choreography of talent development through DMGT-based analysis. *International Handbook of Giftedness and Talent*, 2, 67-79.
- Gagne, F. (2004). Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147.
- Gallagher, J. J. (2015). Psychology, psychologists and gifted students. *Journal for the Education of the Gifted*, 38(1), 6-17.
- Gati, I. & Asher, I. (2001). *Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. The Career Development Quarterly*, 50(2), 140-157.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). *A taxonomy of difficulties in career decision making. Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I. & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98-113.
- Gati, I., Saka, N. & Krausz, M. (2001). Should I use a computer-assisted career guidance system? It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(3), 301-321.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9(3), 240-245.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256.

- Germeijs, V. & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 11-25.
- Gerni, G. M. ve Denizli, A.A. (2021). Öz yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 1-19.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L. & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 102-110.
- Gönülalan, G. D. (2019). *Ortaokul öğrencilerinde öz-yeterlik ve narsisizm* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Greene, M. J. (2003). Gifted adrift? Career counseling of the gifted and talented. *Roeper Review*, 25(2), 66-72.
- Greene, M. J. (2006). Helping build lives: Career and life development of gifted and talented students. *Professional School Counseling*, 10(1), 34-42.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L. & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L. & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 165-177.
- Güçray, S. S. (1998). Bazı kişisel değişkenler, algılanan sosyal destek ve atılganlığın karar verme ile ilişkisi. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(9), 7-16.
- Güleç, S. (2020). Lise öğrencilerinde bilişsel esneklik ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide yaşam amaçlarının aracı rolü. *Gelişim ve Psikoloji Dergisi*, 1(1), 27-35.
- Halpin, W. G., Payne, D. A. & Ellett, C. D. (1974). In search of the creative personality among gifted groups. *Gifted Child Quarterly*, 18(1), 31-33.

- Hampton, N. Z. & Mason, E. (2003). Learning disabilities, gender, sources of efficacy, self-efficacy beliefs, and academic achievement in high school students. *Journal of School Psychology, 41*(2), 101-112.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G. & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 61*(2), 185-201.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 119-133.
- Hartman, B. W., Fuqua, D. R. & Hartman, P. T. (1983). The predictive potential of the career decision scale in identifying chronic career indecision. *Vocational Guidance Quarterly, 32*(2), 103-108.
- Hartung, P. & Cadaret, M., (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (p. 15-28). Switzerland: Springer International Publishing AG.
- Hawkins, J. G., Bradley, R. W. & White, G. W. (1977). Anxiety and the process of deciding about a major and vocation. *Journal of Counseling Psychology, 24*(5), 398-403.
- Hendricks, D.L. (2004). *The relationship of hope and self-efficacy to health promoting behaviors among student-athletes attending historically black colleges and universities* (Unpublished Doctoral Thesis). Auburn University, Alabama.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies, 15*, 1495-1512.
- Hirschi, A., Abessolo, M. & Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 38-47.

- Hirschi, A., Herrmann, A. & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Ionescu, T. (2012). Exploring the nature of cognitive flexibility. *New Ideas in Psychology*, 30(2), 190-200.
- İşçioğlu, E. (2020). *Lise öğrencilerinin cinsiyet, okul türü ve bilişsel esneklik düzeylerine göre sosyal becerilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Jenkins Woodbury, C.A. (1997). *The relationship of anxiety, locus of control and hope to career indecision of African American college students* (Unpublished Doctoral Dissertation). Howard University Graduate School of Arts and Sciences, Washington.
- Jia, Y., Hou, Z.-J., Zhang, H. & Xiao, Y. (2020). *Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations*. *Journal of Career Development*, 49(2), 1-15.
- John Hurley, M.A. (2004). *The effects of dispositional hope on coping with career indecision in a sample of undergraduate students* (Unpublished Doctoral Thesis). The University of Oklahoma, Oklahoma.
- Julien, H. E. (1999). Barriers to adolescents' information seeking for career decision making. *Journal of the American Society for Information Science*, 50(1), 38-48.
- Jung, J. Y. (2013). The cognitive processes associated with occupational/career indecision. *Journal for the Education of the Gifted*, 36(4), 433-460.

- Jung, J. Y. (2017). Occupational/career decision-making thought processes of adolescents of high intellectual ability. *Journal for the Education of the Gifted*, 40(1), 50-78.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kanlı, E. (2011). Üstün zekalı ve normal ergenlerin mükemmeliyetçilik, depresyon ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 33, 103-121.
- Karaca, F. ve Kandemir, F. (2016). Karaca-Kandemir Umut Ölçeği (KKUÖ). *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7-34.
- Karacan Ozdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 19, 475-495.
- Karacan Ozdemir, N. & Yerin Guneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183-198.
- Karaçay, G. (2021). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlüklerine ve temel ihtiyaçlara etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Karakurt, B. (2003). Sınıf yönetiminde üstün zeka ve yetenekli öğrencilere yönelik öğretmen tutumu. *Eğitim Dergisi*, 2.
- Karamenderes, A.(2020). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlüğü ile kariyere ilişkin ebeveynden algılanan destek, yeterlik algısı, gelecek beklentisi arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Karateke, B. (2016). *Üstün yetenek potansiyeli olan çocuklara uygulanan sosyal beceri eğitim programının sosyal beceri gelişimine etkisinin incelenmesi*

- (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kavi, E. ve Kaya, A. (2018). İstanbul'da öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 104-116.
- Kelly, K. R. & Lee, W.-C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 302-326.
- Kerr, B. & Soldano, S. (2003). Career assessment with intellectually gifted students. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 168-186.
- Kerr, B. & Vuyk, M. A. (2013). Career development for creatively gifted students. In K. H. Kim, J. C. Kaufman, J. Baer & B. Sriraman (Eds.), *Creatively gifted students are not like other gifted students: Research, theory, and practice* (pp. 137-152). Rotterham: Sense Publishers.
- Kılınç, M. (2017). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak öz-yeterlik ve etkileşim kaygısı. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 207-216.
- Kırdök, O. (2010). *Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına göre geliştirilen mesleki karar verme programının sınanması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kırdök, O. ve Boran, S.B. (2010). Lise öğrencilerinin mükemmeliyetçilik özelliklerinin mesleki kararsızlık düzeylerini yordayıcı gücünün incelenmesi. *Turkish Studies-Education*, 15(4), 2757-2770.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford .
- Koca, D. (2019). *Üstün yetenekli ergenlerde öz-yeterlik ve iyi oluş: Duygu düzenlemenin aracı rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koen, J., Klehe, U.-C. & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.

- Konuk, M. (2020). *Umut odaklı kariyer gelişimi modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, O. ve Cenkseven Önder, F. (2019). Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki: Umudun aracılık rolünün incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 44(200), 59-76.
- Korkut Owen, F. ve Niles, S.G. (2018). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (s. 273-307). Ankara: Pegem Akademi.
- Koşar, M.B. (2019). *Üstün ve normal zekâ düzeyindeki ergenlerde bilişsel esneklik ve özdüzenleyici öğrenme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.
- Kökdemir, D. (2003). *Belirsizlik durumlarında karar verme ve problem çözme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köksal, A. (2003). *Ergenlerde duygusal zeka ile karar verme stratejileri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuzgun, Y. (2005). *PDR’de kullanılan ölçekler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y.(2006a). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2006b). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Leana Taşçılar, M. Z. ve Kanlı, E. (2014). Üstün zekalı ve normal gelişim gösteren çocukların, mükemmeliyetçilik ve öz-saygı düzeylerinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 47(2), 1-20.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.

- Lent, R. W., Brown, S. D. & 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.
- Leung, S. A., Conoley, C. W. & Scheel, M. J., (1994), The carer and educational aspirations of gifted high school students:a retrospective study. *Journal of Counseling & Development*, 72(3), 298-303.
- Levent, F. (2011). Üstün yetenekli çocukların hakları el kitabı anne baba ve öğretmenler için. 1. *Türkiye Çocuk Hakları Kongresi*, Çocuk Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Litt, M. D. (1988). Self-efficacy and perceived control: Cognitive mediators of pain tolerance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 149-160.
- Loos, L.A. (2008). *Career education: Addressing career indecision and career decision in middle school students* (Unpublished Doctoral Thesis). Capella University, Capella.
- Lopez, F. G. & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, 33(1), 29-46.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S. & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652.
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B. & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- McGarity-Palmer, R., Excell, S. & Ferrari, J.R. (2019). "I can't decide, and it upsets me": Assessing self-critical cognition, indecision, and hope among young adults. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(1), 8-14.
- Maddux, J.E. (2002). Self-efficacy In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 277-287). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Magaletta, P. R. & Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: Their relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 55(5), 539-551.

- Major, B., Cozzarelli, C., Sciacchitano, A. M., Cooper, M. L., Testa, M. & Mueller, P. M. (1990). Perceived social support, self-efficacy, and adjustment to abortion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(3), 452-463.
- Mantar, M. (2021). *Lise öğrencilerinde umudun yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve benlik saygısı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Marques, S. C., Lopez, S. J. & Mitchell, J. (2012). The role of hope, spirituality and religious practice in adolescents' life satisfaction: Longitudinal findings. *Journal of Happiness Studies*, 14(1), 251-261.
- Martin, M. M. & Anderson, C. M. (1998). The Cognitive Flexibility Scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9.
- Martin, M. M., Anderson, C. M. & Thweatt, K. S. (1998). Aggressive communication traits and their relationships with the cognitive flexibility scale and the communication flexibility scale. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(3), 531-540.
- Mısırlı Taşdemir, Ö. (2003). *Üstün yetenekli çocuklarda mükemmeliyetçilik, sınav kaygısı, benlik saygısı, kontrol odağı, öz-yeterlik ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Morelock, M. (1992). Giftedness: The view from within. *Understanding Our Gifted* 4(3),11-15.
- Moore, A. & Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and Cognition*, 18(1), 176-186.
- Murat, M.H. (2018). *Üstün yetenekli ergenlerin kariyer uyum yetenekleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Muratori, M. C. & Smith, C. K. (2015). Guiding the talent and career development of the gifted individual. *Journal of Counseling & Development*, 93(2), 173-182.
- Niles S. G. & Harris-Bowlsbey J. (2013). *Career development interventions in the 21st Century*. Boston: Pearson.

- Nilforooshan, P. & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H. & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181-193.
- Nota, L. & Rossier, J. (2015). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Boston, MA: Hogrefe.
- Obiunu, J. J. (2008). The effects of reciprocal peer tutoring on the enhancement of career decision making process among secondary school adolescents. *Educational Research and Review*, 3(7), 236-241.
- O'Connor, R. C., Connery, H. & Cheyne, W. M. (2000). Hopelessness: The role of depression, future directed thinking and cognitive vulnerability. *Psychology, Health & Medicine*, 5(2), 155-161.
- Ogurlu, U. (2016). Hopelessness and future expectations among gifted middle school students. *Turkish Journal of Education*, 5(1), 4-17.
- Ogurlu, U., Kaya, F. & Hizli, E. (2015). Career decisions of gifted students in Turkey. *Journal of European Education*, 5(1), 31-45.
- Ogotu, J. P. J. (2017). *Influence of self-efficacy, academic self-concept and peer pressure on career decision making among secondary school students in Kenya*. (Unpublished Doctoral Thesis). Masinde Muliro University of Science and Technology, Kakamega, Kenya.
- Oğuz, Ö. (2008). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Özel Arı Lisesi örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ozcan, D. (2017). Career decision-making of the gifted and talented. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-8.
- Özbay, Y. (2013). *Üstün yetenekli çocuklar ve aileleri*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayını. PDF kitap. ISBN: 978-605-4628-54-4.

- Özdemir, S. (2019). Proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde kendini yetiştirmenin rolü [Özel Sayı]. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12, 507-526.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Özyılmaz Misican, D. ve Bedir, E. (2017). Değişimin ortaya çıkardığı yeni kuşağın değişen kariyer algısı: Bilişim sektörü uygulaması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 78-99.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Pala, G. (2019). *Ergenlerin kimlik gelişimi ile akademik motivasyon ve umudun ilişkisinde psikolojik ihtiyaçların aracı rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Parola, A. & Marcionetti, J. (2021). Career decision-making difficulties and life satisfaction: The role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development*, 49(4), 831-845.
- Patton, W., Creed, P. A. & Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 74-82.
- Peker, T. (2018). *Öz-yeterlik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide proaktif kişiliğin aracı rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu.
- Peterson, S. J. & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P., Lenz, J.G. & Reardon, R.C. (2002). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp.312-369). San Francisco: Jossey-Bass

- Pişkin, M. (2017). Mark L. Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı. *Kariyer Gündemi*, 5, 4-13.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Preston, M. & Salim, R.M.A. (2020). Career decision-making attribution, proactive personality, and career decision self-efficacy in gifted high-school students. *Psychology And Education*, 57(4), 221-225.
- Pulakos, E.D., Dorsey, D.W. & White, S.S. (2006). Adaptability in the workplace: Selecting an adaptive workforce. In C.S. Burke, L.G. Pierce & E. Salas (Eds.), *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp.41-71). USA: Elsevier Inc.
- Reese, R. J. & Miller, C. D. (2009). Using outcome to improve a career development course: Closing the scientist-practitioner gap. *Journal of Career Assessment*, 18(2), 207-219.
- Renzulli, H.S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *The Phi Delta Kappan*, 60(3), 180-184.
- Rottinghaus, P.J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, (13)1, 3-24.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340-358.
- Sakız, G. (2013). Başarıda anahtar kelime: Öz-yeterlik. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 185-209.

- Salim, R. M. A. & Safitri, S. (2020). Career decision-making attribution and self efficacy: The moderating role of emotional intelligence. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 1-14.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2013). Bilişsel esnekliğin değerlendirilmesi: Bilişsel Esneklik Envanteri Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 46(1), 143-161.
- Sarı, S. V. ve Şahin, M. (2013). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 97-110.
- Sarsıkoğlu, A. F. ve Bacanlı, F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(13), 95-113.
- Saunders, D. E., Peterson, G., Sampson, J. P. & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298.
- Savaş, A. E. (2020). *Mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencilerinin mesleki karar düzeyleri ile bilişsel esneklik ve duygusal özerklik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Savickas, M. L. (1990). The career decision-making course: Description and field test. *The Career Development Quarterly*, 38(3), 275-284.
- Savickas, M. L. (1995). *Constructivist counseling for career indecision*. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 363-373.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.

- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp.149-205). San Francisco: Jossey-Bass
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673
- Schommer Aikins, M. (2011). Spontaneous cognitive flexibility and an encompassing system of epistemological beliefs. In J. Elen, E. Stahl, R. Bromme & G. Clarebout (Eds.), *Links between beliefs and cognitive flexibility* (pp.61-77). New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R. & McLenon, J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81(3), 723-733.
- Smith, C. K. & Wood, S. M. (2020). Supporting the career development of gifted students: New role and function for school psychologists. *Psychology in the Schools*, 57(10), 1558-1568.
- Siyez, D. M. ve Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 78-88.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 355-360.

- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., Feldman, D. B., Taylor, J. D., Schroeder, L. L. & Adams, V. H. (2000). The roles of hopeful thinking in preventing problems and enhancing strengths. *Applied and Preventive Psychology*, 9(4), 249-269.
- Snyder, C. R., La Pointe, A. B., Crowson, Jr., Jeffrey, J. & Early, S. (1998). Preferences of high and low-hope people for self-referential input. *Cognition & Emotion*, 12(6), 807-823.
- Spensley, F. & Taylor, J. (1999). The development of cognitive flexibility: Evidence from children's drawings. *Human Development*, 42(6), 300-324.
- Stărică, E. C. (2012). Predictors for career indecision in adolescence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 168-172.
- Steiner, H. H. & Carr, M. (2003). Cognitive development in gifted children: toward a more precise understanding of emerging differences in intelligence. *Educational Psychology Review*, 15(3), 215-246.
- Stephenson, C. (1991). The concept of hope revisited for nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 16(12), 1456-1461.
- Stevens, A. D. (2009). *Social problem solving and cognitive flexibility: Relations to social skills and problem behaviour of at-risk young children* (Unpublished Doctoral Thesis). Seattle Pacific University, USA.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201.
- Sürücü, A. ve Mutlu, D. (2016). Bireyin yaşamında umut. N. Sargın, S. Avşaroğlu ve A. Ünal (Ed.), *Eğitimden psikolojik yansımalar* (s.115-124). Konya: Çizgi Kitabevi.

- Sürücü, M., Kontaş, H. ve Bacanlı, F. (2015). Üstün yetenekli ilköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10(15), 801-820.
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S.V., Kaya, S. ve Pala, H. (2012). Öznel iyi oluşu açıklamada umut ve yaşamda anlamın rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 827-836.
- Şama, H. (2020). *Ergenlerin kariyer kaygısını yordamada aile desteği ve umudun rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şen, A. (2017). *Kariyer karar verme güçlüklerinin duygusal zekâ ve a tipi kişilik ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Şenol, C. (2011). *Üstün yetenekliler eğitim programlarına ilişkin öğretmen görüşleri (Bilsem örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. Boston, MA: Pearson.
- Tarhan, S. (2012). *Umutun özyeterlik, algılanan sosyal destek ve kişilik özelliklerinden yordanması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tarhan, S. ve Bacanlı, H. (2015). Sürekli Umut Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 1-14.
- Tarhan, S. ve Bacanlı, H. (2016). İlkokuldan üniversiteye umut kavramının tanımlanması üzerine nitel bir çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 86-112.
- Taş, M. A. ve Alparslan, A.M. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması [Özel Sayı]. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 417-440.

- Taylor, B. C. (2007). *The impact that career guidance counselling has on the level of career indecision in the career decision-making process of late adolescents in Cape Town* (Unpublished Honours Assignment). University of Cape Town, Cape Town.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Tekin, Ö. A. ve Ehtiyar, V. R. (2010). Yönetimde karar verme: Batı Antalya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde çalışan farklı departman yöneticilerinin karar verme stilleri üzerine bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 20(5), 3394-3414.
- Telef, B. B. ve Karaca, R. (2012). Çocuklar İçin Öz-Yeterlik Ölçeği; geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 169-187.
- Tuck, B., Rolfe, J. & Adair, V. (1995). *Career indecision and self-efficacy among adolescents*. *Australian Journal of Career Development*, 4(3), 60-63.
- Turan, M.E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Türk Dil Kurumu (2021). Türkçe sözlük <https://sozluk.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G. & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12.
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B. & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433-442.
- Usher, E. L., & Pajares, F. (2007). Self-efficacy for self-regulated learning. *Educational and Psychological Measurement*, 68(3), 443-463.
- Valero, D., Hirschi, A. & Strauss, K. (2015). Hope in adolescent careers. *Journal of Career Development*, 42(5), 381-395.

- Van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J. & Dries, N. (2012). Career adaptabilities scale-Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 716-724.
- Wang, Y., Wang, Y., Patel, S. & Patel, D. (2006). A layered reference model of the brain (LRMB). *IEEE Transactions on Systems, Man and Cybernetics, Part C (Applications and Reviews)*, 36(2), 124-133.
- Weber, M., Ruch, W., Littman Ovadia, H., Lavy, S. & Gai, O. (2013). Relationships among higher-order strengths factors, subjective well-being, and general self-efficacy: The case of Israeli adolescents. *Personality and Individual Differences*, 55(3), 322-327.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G. & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338.
- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Yam, Z., Çetinkaya, H. ve Kurnaz, A. (2018). Özel yetenekli öğrencilerin “gelecek” kavramına ilişkin algılarının metaforik olarak incelenmesi [Özel Sayı]. *Millî Eğitim Dergisi*, 1, 67-89.
- Yazgan, N. N. (2019). *Yetişkinlerde savunma mekanizmalarının, bağlanma stilleri ve bilişsel esneklik arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yerlikaya, İ. (2014). Bilişsel-davranışçı yaklaşıma ve hobi terapiye dayalı “umut eğitimi programları”nın ilköğretim öğrencilerinin umutsuzluk düzeyine etkisi. *Route Educational and Social Science Journal*, 1(1), 35-43.
- Yeşiltaş, M., Akdağ, G., Çeken, H. ve Gürlek, M. (2014). Kariyer uyum yetenekleri turizm sektörüne bağlılığı etkiler mi? Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik bir uygulama. Arzu K., Ahmet T. (Eds.), 15. *Ulusal Turizm Kongresi* içinde (s.1286-1300), Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Yeşilyaprak, B. (2013). *21. Yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri: Gelişimsel yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, Ö. (2019). *Bilim ve sanat merkezlerine devam eden öğrencilerin psikolojik sağlamlık, öz-yeterlik ve sosyal destek düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, G. ve Atilla, G. (2020). Öz yeterliğin bilinçli farkındalık ve benlik saygısına etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 59-84.
- Yılık, M. M. (2017). *A model towards subjective well-being: The roles of dispositional and state hope, cognitive flexibility, and coping strategies* (Unpublished Doctoral Thesis). Middle East Technical University The Department Of Educational Sciences, Ankara.
- Yılmaz, N. (2019). *Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarını açıklamada kariyer denetim odağı ile meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yukay Yüksel, M., Sayın, M. ve Dinç, S. (2020). Lise öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının yordanmasında bilişsel esneklik ve ruminasyonun etkisi [Özel Sayı]. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 202-218.
- Zaleszczyk, A.K. & Kot, P. (2015). Hope for success and difficulties in the career decision-making process. *Roczniki Psychologiczne*, 11(4), 611-621.
- Zat, U. ve Evren, B. (2019, Ekim). *Ergenlik dönemi (13 yaş üstü) üstün yetenekli çocukların kariyer seçimleri*. VI. Ulusal Üstün Yeteneklilerin Eğitimi Kongresi'nde sunulmuş bildiri, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Zimmerman, B.J. (1995). Self-efficacy and educational development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 202-231). New York: Cambridge University Press.
- Zimmerman, B. J., Bandura, A. & Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American Educational Research Journal*, 29(3), 663-676.
- Ziyan, M. (2020). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını yordamada psikolojik sağlık, bilişsel esneklik ve proaktif kişiliğin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont: Thomson Brooks/Cole.



EKLER

EK-1

Etik Kurulu Onayı

MAKÜBurdur
Mehmet Akif Ersoy
Üniversitesi

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi: 06.10.2021 Çarşamba

Toplantı No:2021/10

Karar No: GO 2021/350

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora programı öğrencisi Osman GÖNÜLTAS' ın Doç. Dr. Mehmet Ali ÇAKIR danışmanlığında yürüteceği *"Bilim ve Sanat Merkezine Devam Eden Ergenlerde Kariyer Kararsızlığı İle Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişkide Öz Yeterlik İnancı Umut ve Bilişsel Esnekliğin Aracı Rolü: Kariyer Kararsızlığı Psikoeğitim Programının Etkisinin İncelenmesi"* başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup çalışmanın fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu araştırma ekibine ait olması koşulu ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 15100-BURDUR

Telefon : 0-248-213 1029-1032 / Faks: 0-248-213 1028

EK-2

Araştırma Uygulama İzni

MAKÜ Kayıt Tarih ve No: 30.11.2021 - 89853



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Özel Eğitim Ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sayı : E-27250534-605.01-37853498
Konu : Araştırma Uygulama İzni
(Osman GÖNÜLTAŞ)

29.11.2021

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlgi: a) Milli Eğitim Bakanlığı'nın 21/01/2020 tarihli ve 2020/2 Nolu Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesi.
b) Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektörlüğünün 18.11.2021 tarihli ve E-83427534-302.08.01-86555 sayılı yazısı.

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı öğrencisi Osman GÖNÜLTAŞ'ın "Bilim ve Sanat Merkezine Devam Eden Ergenlerde Kariyer Kararsızlığı ile Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişkide Öz Yeterlik İnancı Umut ve Bilişsel Esnekliğin Aracı Rolü Kariyer Kararsızlığı Psikoeğitim Programının Etkisinin İncelenmesi" konulu araştırmasına veri sağlamak amacıyla izin talebine ilişkin yazı ve ekleri incelenmiş olup Genel Müdürlüğümüzce ilgi (a) Genelge kapsamında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Mehmet Nezir GÜL
Bakan a.
Genel Müdür

Adres : MEB Beşevler Kampüsü A Blok

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.meb.gov.tr/meb-dhy-s>

Bilgi için: Gonca ÇAKIR BOZDEMİR

Telefon No : 0 (312) 413 35 62

Unvan : Öğretmen

E-Posta:

İnternet Adresi:

Faks:3122131356

Kep Adresi : mebu01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrikaorgu.meb.gov.tr> adresinden 238e-30a7-3624-b4af-ded9 kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-3

Mesleki Karar Envanteri Örnek Maddeler

Açıklama: Envanterde meslek seçimiyle ilgili tutum ve davranışlarınızı ölçen bazı ifadelere yer verilmiştir. Sizden istenen, her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyarak, bu ifadelerin size ne kadar uygun olup olmadığını belirtmenizdir. Her bir maddeyi dikkatli bir şekilde okuduktan sonra karşısındaki kutucuğa "X" işareti koymanız yeterli olacaktır.

MADDELER	Bana çok uygun	Bana biraz uygun	Kararsızım	Bana pek uygun değil	Bana hiç uygun değil
1. Kişiliğime en uygun olan mesleğin ne olduğunu bilmiyorum.					
2. Birçok meslek ilgimi çekiyor, bunlar arasından hangisini seçeceğimde güçlük çekiyorum.					
5. İlgilendiğim mesleklerin gerektirdiği eğitimler konusunda bilgim yeterli değil.					
6. Hangi branşı (alanı) seçeceğimi biliyorum ancak, bu branşın beni hangi mesleğe götüreceğini bilmiyorum.					
7. Ne gibi ilgilere sahip olduğumu bilmiyorum, çok az şey ilgimi çekiyor.					
10. Kendime uygun bir meslek ya da alan olduğunu zannetmiyorum					
11. İleride ne olmak/ ne yapmak istediğim sorulduğunda cevap vermekte zorlanıyorum.					
12. Mesleki tercihim nasıl uygulamaya koyacağım konusunda bilgi sahibi değilim.					
13. Seçeceğim meslek konusundaki kararım sık sık değişiyor.					
14. Bir meslek seçme oldukça karmaşık bu yüzden bir türlü başlayamıyorum.					
17. Meslek seçimi ve alan belirleme konusunda neler yapılması gerektiğini bilmiyorum.					
18. Seçtiğim alan ile ilgili bir iş bulmak tamamen şans.					
19. Mesleki karar verme oldukça karmaşık ne yapacağım konusunda yetersizim					
20. Varolan meslek ve eğitim alanları içinden bana uygun birini bulacağımı zannetmiyorum.					
21. Mesleki bir tercih yapmanın çok erken olduğunu düşünüyorum					
22. Hayatımdaki önemli insanların görüşleri, alan ve meslek seçmem konusunda kafamı karıştırıyor.					
23. Hoşlandığım birçok meslek var fakat hangisinin diğerlerinden daha iyi olduğunu bilemiyorum.					
24. Meslek ya da alan seçiminde gerekli olan bilgileri kimlerden alabileceğimi bilmiyorum.					
25. Düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler istediğim mesleği bana seçtirmiyorlar.					
26. Yeteneklerimin istediğim mesleğe beni ulaştırıp ulaştıramayacağını bilmiyorum.					
29. Hoşlandığım alanlarda yetenekli olup olmadığını bilmiyorum.					
30. Hangi alanın derslerinin daha çok hoşuma gittiğinden emin değilim.					

EK-4

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Örnek Maddeler

Açıklama: İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her konuda iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha güçlü olduğu bazı yanları vardır. Aşağıdaki puanlamayı kullanarak belirtilen her bir konuda kendinizi ne kadar güçlü/ iyi geliştirdiğinizi belirtiniz.

1 2 3 4 5
Hiç Çok
Güçlü Değil Güçlü

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Bugünkü seçimlerimin geleceğimi şekillendireceğinin farkında olma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Hedeflerime nasıl ulaşacağımı planlama	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Kariyerimle ilgilenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Morali, neşemi sürdürebilme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Kendi kendime karar verme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Davranışlarımın sorumluluğunu alma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Kendim için doğru olanı yapma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Çevremi keşfetme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Herhangi bir seçim yapmadan önce seçenekleri inceleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Yeni olanaklar hakkında meraklı olma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Görevleri etkili bir şekilde yerine getirme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. İşleri iyi yapmaya özen gösterme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Engellerin üstesinden gelme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Problemleri çözme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK-5

Çocuklar İçin Öz-yeterlik Ölçeği Örnek Maddeler

Açıklama: Sevgili öğrenciler, aşağıdaki soruları dikkatlice okuyup, sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan her soru için sadece bir cevabı işaretleyiniz. Aşağıdaki sorulara cevabınız “Hiç” ise 1’i, “Biraz” ise 2’yi “Oldukça iyi” ise 3’ü, “İyi” ise 4’ü “Çok iyi” ise 5’i işaretleyiniz. Teşekkürler.

MADDELER	Hiç	Biraz	Oldukça iyi	İyi	Çok iyi
1.Sınıf arkadaşlarınız sizinle aynı görüşte olmadığı zaman kendi görüşlerinizi ne kadar iyi ifade edebilirsiniz?					
2.Olumsuz bir olay karşısında kendi kendinize moralinizi yükseltmeyi ne kadar iyi başarabiliyorsunuz?					
3.Yapılacak başka ilgi çekici şeyler olduğunda dersinizi ne kadar iyi çalışabiliyorsunuz?					
4.Çok korktuğunuzda yeniden sakinleşebilmeyi ne kadar iyi başarabiliyorsunuz?					
5.Çevrenizdeki diğer çocuklarla arkadaşlık kurmada ne kadar iyisiniz?					
6.Sınav için hazırlanmanız gereken bir üniteye ne kadar iyi çalışabiliyorsunuz?					
9.Her gün ev ödevlerinizi tamamlama konusunda ne kadar başarılısınız?					
10.Sınıf arkadaşlarınız ile ne kadar uyumlu çalışabiliyorsunuz?					
11.Duygularınızı ne kadar iyi kontrol edebiliyorsunuz?					
12.Her dersinizde ders boyunca dikkatinizi ne kadar iyi toparlayabiliyorsunuz?					
13.Çevrenizdeki diğer çocuklara sizin hoşlanmadığınız bir şeyi yaptıklarını ne kadar iyi anlatabilirsiniz?					
14.Kendinizi iyi hissetmediğinizde kendi kendinize moral vermede ne kadar iyisiniz?					
15.Okuldaki derslerin tümünü anlamayı başarma konusunda ne kadar iyisiniz?					
18.Diğer çocuklarla arkadaşlığınızı sürdürebilme konusunda ne kadar başarılısınız?					
19.Sizi rahatsız eden düşüncelerinizi bastırma konusunda ne kadar başarılısınız?					
20.Herhangi bir sınavı geçme konusunda ne kadar başarılısınız?					
21.Olması muhtemel şeyler için endişe etmeme konusunda ne kadar başarılısınız?					

EK-6

Sürekli Umut Ölçeği Örnek Maddeler

Açıklama: Sevgili öğrenciler, Aşağıdaki görüşlerinize, düşünceleriniz ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Her soruyu dikkatlice okuyunuz. En yakın hissettiğiniz ifadeyi ilgili sütunlarından birine (X) işareti koyarak fikrinizi belirtiniz. Teşekkürler.

MADDELER	Kesinlikle yanlış (1)	Çoğunlukla yanlış(2)	Oldukça yanlış(3)	Biraz yanlış(4)	Biraz doğru(5)	Oldukça doğru(6)	Çoğunlukla doğru(7)	Kesinlikle doğru(8)
1.Sıkıntılı bir durumdan kurtulmak için pek çok yol düşünebilirim.								
2. Enerjik bir biçimde amaçlarıma ulaşmaya çalışırım								
5. Tartışmalarda kolayca yenik düşerim.								
6. Hayatta önem verdiğim şeylere ulaşmak için pek çok yol düşünebilirim.								
7. Sağlığım için endişelenirim.								
8. Başkalarının ümitsizliğe kapıldığı durumlarda bile sorunu çözecek bir yol bulabileceğimi bilirim.								
9. Geçmiş yaşantılarım beni geleceğe iyi hazırladı.								
10. Hayatta oldukça başarılıyım.								
12. Kendim için koyduğum hedeflere ulaşırım.								

EK-7

Bilişsel Esneklik Ölçeği Örnek Maddeler

Açıklama: Aşağıda bazı düşünceleri içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Kısmen Katılmıyorum”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneklerinden size en uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Her bir ifadeye katılma derecenizi kendinize en uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğu işaretleyerek gösteriniz. Lütfen hiçbir maddeyi yanıtsız bırakmayınız. Teşekkürler.

MADDELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Bir fikri/düşünceyi birçok farklı biçimde ifade edebilirim.						
2.Yeni ve alışık olmadığım durumlardan <u>kaçınırım</u> .						
3.Hiçbir zaman, hiçbir konuda karar <u>veremeyecekmişim</u> gibi hissediyorum. (gelecekle ilgili, alışveriş yaparken, karşı cinsle ilgili vb.)						
4.Her duruma uygun davranabilirim.						
5.Çözümlemeyecek gibi görünen sorunlara işe yarar çözümler bulabilirim.						
6.Nasıl davranacağıma karar verirken, farklı bakış açıları <u>geliştiremem</u> .						
9.Her hangi bir durum karşısında farklı biçimlerde davranabilirim.						
10.Sahip olduğum bilgilerimi gerçek hayatımda kullanmakta <u>zorlanırım</u> .						
12.Bir işi farklı biçimlerde yapmayı deneme konusunda kendime güvenirim.						

EK-8

Kariyer Kararsızlığı Psikoeğitim Programı

1. Oturum

Amaçlar

1. Grup üyelerinin birbirleri ile tanışmasını sağlamak
2. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının içeriği ve grupta uyulması gereken kurallar hakkında bilgilendirmek
3. Psikoeğitim programı sonrası hedeflerin belirlenmesini sağlamak
4. Hedeflerine ulaşabilmek için sorumlulukları hakkında farkındalık kazandırmak

Hedef-Davranışlar

1. Grup üyelerinin isimlerini söyler
2. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programının amacını ve içeriğini açıklar
3. Grupta uyulması gereken kuralları açıklar
4. Psikoeğitim sonrası ulaşmak istedikleri hedefleri ve bu hedeflere ulaşabilmek için sorumluluklarını açıklar

Materyal

1. Form-1 (Grupta Uyulması Gereken Kurallar)
2. Form-2 (Hedeflerim ve Sorumluluklarım)
3. Form- 3 (Geleceğimi Hayal Ediyorum)

Süre: 40 Dakika

Süreç

1. Grup liderinin ve grup üyelerinin tanıma sürecini kolaylaştırmak ve grup üyelerinin birbirlerine ısınmalarını sağlamak amacıyla tanışma etkinliği yapılır. Bu etkinlikte öncelikle grup lideri ismini söyler ve daha sonra yanındaki öğrenci önce grup liderinin ismini, daha sonra kendi ismini söyler. Etkinlik tüm grup üyeleri birbirlerinin isimlerini unutmadan söyleyip bitirinceye kadar devam eder. Kendinden önceki isimleri unutan öğrenci,

unuttuğu kişiye adını sorar ve tekrar en baştan başlayarak grup arkadaşlarının isimlerini söylemeye çalışır.

2. Grup üyelerine kariyer kararsızlığı psikoeğitim programını tanıtım sunumu yapılır. Her oturuma ait içerik hakkında detaylı bilgi verilir.
3. Grupta uyulması gereken kuralların olduğu Form-1 (Grupta Uyulması Gereken Kurallar) grup üyelerine dağıtılır ve incelemeleri istenir. Grup kuralları ile ilgili tartışma başlatılır. İstenen amaca ulaşılabilmesi için kuralların önemi vurgulanır ve Form-1 tüm grup üyelerine imzalatılır.
4. Grup üyelerinin program sonunda ulaşmak istedikleri hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için sorumluluklarını yazmaları amacıyla Form-2 (Hedeflerim ve Sorumluluklarım) dağıtılır. Daha sonra her üyenin paylaşımda bulunması sağlanır.
5. Ev ödevi olarak Form- 3 (Geleceğimi Hayal Ediyorum) dağıtılır ve her soruyu ayrıntılı olarak cevaplamaları istenir. Verilecek ev ödevlerinin eksiksiz ve zamanında yapılmasının önemi vurgulanır. Özellikle ev ödevlerinin grubun amaçlarına ulaşmak için verileceği ve bu nedenle her üyenin ev ödevi ile ilgili grupta paylaşımlarda bulunmasının gerekliliği hatırlatılır.
6. Oturuma ilişkin, duygu, düşünce ve kazanımların kısaca yazılı olarak değerlendirilmesi istenerek oturum sonlandırılır.

Form-1 (Grupta Uyulması Gereken Kurallar)

1. Her hafta Salı günleri saat 17:30'da okul kütüphanesinde toplanılacak. Her oturum 40 dakikadır.
2. Grup üyeleri tüm oturuma katılacaktır. Sağlık engeli gibi özel durumlarda katılamayacak kişiler grup liderine önceden haber verecekler.
3. Grup üyeleri verilen ev ödevlerini eksiksiz ve zamanında yapacaklar.
4. Grup üyeleri birbirlerine saygılı davranacaklar. Paylaşımlarda bulunan üyelerin sözleri kesilmeden dinlenecek.
5. Gruba getirilen örnek olaylar tartışılırken her üye katkıda bulunmaya çalışacak. Üyeler birbirlerini dikkatli bir biçimde dinleyerek, farklı görüş ve düşüncelerini ben dili kullanarak açıklayacaklar.
6. Grup içinde paylaşılan kişiye özel bilgiler grup dışında paylaşılmayacak.
7. Cep telefonları sessiz ya da kapalı konumda olacaktır. Sadece acil durumlarda telefona cevap verilebilecek.

Grup amaçlarına ulaşabilmek için yukarıdaki grup kurallarına uymayı kabul ediyorum.

Adı Soyadı

İmza

Form-2 (Hedeflerim ve Sorumluluklarım)**Adı Soyadı:****1. Program Sonunda Ulaşmak İstediğim Hedefler**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Hedeflerime Ulaşmam İçin Yapmam Gerekenler/Sorumluluklarım

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Form- 3 (Geleceğimi Hayal Ediyorum)

Adı Soyadı:

Aşağıda gelecek ile ilgili boşluklar yer almaktadır. Geleceğinizi hayal ettiğinizde; Nasıl bir kariyere sahipsiniz?

.....

.....

.....

.....

.....

Hayal ettiğiniz kariyer için şimdiden hangi araştırmaları yapmanız gerekir? Çevrenizde ne gibi fırsatlar olduğunu düşünüyorsunuz?

.....

.....

.....

.....

.....

Hayal ettiğiniz kariyere ulaşmanızı engelleyecek güçlükler nelerdir? Bu güçlüklerle nasıl baş edebileceğinizi düşünüyorsunuz?

.....

.....

.....

.....

.....

Hayal ettiğiniz kariyere ulaşabilmek için hangi güçlü yönleriniz size yardımcı olur?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Oturum

Amaçlar

1. Geleceği planlamanın önemi hakkında farkındalık kazandırmak
2. Kariyer seçimini etkileyen ilgi kavramı ve ilgi alanları hakkında bilgilendirmek
3. İlgi alanlarının hangi kariyer alternatifleri ile ilişkili olduğu hakkında farkındalık kazandırmak

Hedef-Davranışlar

1. Geleceği planlamanın önemini belirtir
2. İlgi kavramının tanımını yapar
3. Kariyer seçimini etkileyen ilgi alanlarını açıklar
4. Kendi ilgi alanlarını listeler
5. İlgi alanlarının hangi kariyer alternatifleri ile ilişkili olduğunu açıklar
6. Kariyer seçiminde ilgi alanlarının önemini belirtir

Materyal

1. Form-1 (İlgi)
2. Form-2 (İlgi Alanlarımı Keşfediyorum)
3. Form-3 (Zaman Çizgisi)

Süre: 40 Dakika

Süreç

1. Gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumun özeti yaptırılır. Ekleme yapmak isteyen öğrencilere söz hakkı verilir. Ev ödevi hatırlatılır ve grup üyelerinden paylaşımlarda bulunmaları istenir.
2. Ev ödevi ile ilgili paylaşımlar sonrası grup üyelerinden “İlgi” kavramını açıklamaları istenir. Grup üyelerinden gelen doğru cevaplara dikkat çekilir.
3. Grup lideri tarafından Form-1 (İlgi) akıllı tahtada yansıtılır ve ilgi kavramı ile ilgili açıklama yapılır. Daha sonra ilgi alanları tanıtılarak ilişkili meslekler hakkında konuşulur.

4. Grup üyelerine Form-2 (İlgi Alanlarımı Keşfediyorum) dağıtılır ve kendilerini ifade eden ilgi alanlarını doldurmaları istenir. Tüm grup üyelerinin paylaşımda bulunmaları sağlanır.
5. Grup üyelerine “*İlgi alanlarımız hakkında farkındalığa sahip olmak doğru bir kariyer seçimi yapmamızda nasıl etkili olur?*” sorusu sorularak grup tartışması başlatılır. Tüm grup üyelerinin paylaşımda bulunmaları sağlanır.
6. Ev ödevi olarak grup üyelerine Form-3 (Zaman Çizgisi) dağıtılır ve bir sonraki oturuma kadar doldurmaları istenir.
7. Oturuma ilişkin, duygu, düşünce ve kazanımların kısaca yazılı olarak değerlendirilmesi istenerek oturum sonlandırılır.

Form-1 (İlgi)

İlgi, bir kişinin bir faaliyetten hoşlanma ve haz alma derecesidir. İlgi, belli faaliyetlere isteyerek yönelme, bu faaliyetleri kısıtlayıcı koşullar altında bile başka faaliyetlere tercih etme ve bu faaliyetleri yaparken yorgunluk hissi yerine dinlenmişlik, sıkılma yerine devam etme isteği duyulmasıdır. Genel olarak, sevilmeyen faaliyetlerden oluşan bir işi bireyin yaşamı boyunca yapabilmesi mümkün görünmemektedir. Çünkü ilgiler bireyin iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. İş doyumunu da doğal olarak bireyin performansını da etkilemektedir. Başka bir ifadeyle, sevdikleri bir faaliyeti yapan bireylerin iş tatminlerinin ve başarılarının artma olasılığı vardır (Pişkin, 2018).

Temel Bilim, doğal olayları incelemek, matematik konuları ile uğraşmaya;

Sosyal Bilim, sosyal olayları incelemek ve nedenlerini araştırmaya;

Canlı Varlık, hayvan ve bitkilerin yaşayışını incelemeyi, onları yetiştirip üretmeye;

Mekanik, çeşitli alet ve makineler yapma, işletme ve onarmaya;

İkna, başkalarına düşünceleri aktarma, belli amacı gerçekleştirmek için başkalarını etkilemeye;

Ticaret, alım satım işleri, ticaret ile kar elde etme, bir malı müşteriye tanıtmaya ve satmaya;

İş Ayrıntıları, ayrıntılar üzerinde çalışmaya;

Edebiyat, edebi eserleri inceleme, eleştirme ve edebi eserler yazmaya;

Güzel Sanatlar, resim, heykel gibi plastik sanatlar ve el sanatları ile ilgili eserleri inceleme veya bu tür eserler ortaya koymaya;

Müzik, bir müzik aleti çalma, müzik dinleme ve beste yapmaya;

Sosyal Yardım, hasta, yoksul ve engelli insanlara yardım etmeye yönelik ilgileri ifade etmektedir (Kuzgun, 2014).

Form – 2 (İlgi Alanlarımı Keşfediyorum)

Adı Soyadı:

Aşağıda 11 ilgi alanı yer almaktadır. Hangi ilgi alanlarının sizde yüksek olduğunu düşünüyorsanız bu düşüncenizi destekleyen davranışlarınızı belirtiniz.

Temel Bilim ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

Sosyal Bilim ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

Canlı Varlık ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

Mekanik ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

İkna ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

Ticaret ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

İş Ayrıntıları ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

Edebiyat ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

Güzel Sanatlar ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

Müzik ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

Sosyal Yardım ilgim yüksektir. Çünkü, ...

.....

3. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer seçimini etkileyen yetenek kavramı ve yetenek alanları hakkında bilgilendirmek
2. Yetenek alanlarının hangi kariyer alternatifleri ile ilişkili olduğu hakkında farkındalık kazandırmak

Hedef-Davranışlar

1. Yetenek kavramının tanımını yapar
2. Kariyer seçimini etkileyen yetenek alanlarını açıklar
3. Kendi yetenek alanlarını listeler
4. Yetenek alanlarının hangi ilgi alanları ile ilişkili olduğunu açıklar
5. Yetenek alanlarının hangi kariyer alternatifleri ile ilişkili olduğunu açıklar
6. Kariyer seçiminde yetenek alanlarının önemini belirtir

Materyal

1. Form-1 (Yetenek)
2. Form-2 (Başarıya Götüren Yetenek Alanlarım)
3. Form-3 (Yetenek Alanları ve İlişkili İlgi Alanları)

Süre: 40 Dakika

Süreç

1. Gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumun özeti yaptırılır. Ekleme yapmak isteyen öğrencilere söz hakkı verilir. Ev ödevi hatırlatılır ve grup üyelerinden paylaşımlarda bulunmaları istenir.
2. Ev ödevi ile ilgili paylaşımlar sonrası grup üyelerinden “Yetenek” kavramını açıklamaları istenir. Grup üyelerinden gelen doğru cevaplara dikkat çekilir.
3. Grup lideri tarafından Form-1 (Yetenek) akıllı tahtada yansıtılır ve yetenek kavramı ile ilgili açıklama yapılır. Daha sonra yetenek alanları tanıtarak ilişkili meslekler hakkında konuşulur.

4. Grup üyelerine Form-2 (Başarıya Götüren Yetenek Alanlarım) dağıtılır ve grup üyelerinin şimdiye kadar elde etmiş oldukları başarılarda hangi yetenek alanlarının başarıya ulaşmalarında etkili olduklarını yazmaları istenir. Tüm grup üyelerinin paylaşımda bulunmaları sağlanır.
5. Grup üyelerinin paylaşımı sonrası Form-3 (Yetenek Alanları ve İlişkili İlgi Alanları) dağıtılır ve grup üyelerinin yetenek alanlarının hangi ilgi alanı ile ilişkili olduğunu bulmaları istenir. Grup lideri tarafından ilgi ve yetenek alanlarının ortak bir paydada buluşmasının kariyer seçimi açısından daha doğru bir yaklaşım olacağı vurgulanır.
6. Grup üyelerinden yetenek alanları ile ilişkili hangi mesleklerin kendileri için uygun olduğunu düşünmeleri istenir. Tüm grup üyelerinin paylaşımda bulunmaları sağlanır.
7. Grup üyelerine “*Yetenek alanlarımız hakkında farkındalığa sahip olmak doğru bir kariyer seçimi yapmamızda nasıl etkili olur?*” sorusu sorularak grup tartışması başlatılır. Tüm grup üyelerinin paylaşımda bulunmaları sağlanır.
8. Oturuma ilişkin, duygu, düşünce ve kazanımların kısaca yazılı olarak değerlendirilmesi istenerek oturum sonlandırılır.

Form-1 (Yetenek)

Bireyin sahip olduğu yeteneğin türü ve düzeyi kariyer seçimini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Yetenek, genel anlamda çeşitli alanlarda sergilenebilen performans kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca yetenek, öğrenme gücü veya bir iş, görev ya da faaliyeti diğerlerine göre daha hızlı ve başarılı bir şekilde yapabilme becerisini de ifade etmektedir. Bireyler yetenekli olduğu alanlarda daha kolay ve hızlı öğrenebilmekte ve daha başarılı olmaktadır (Pişkin, 2018).

Yetenek Alanları

Sözel Yetenek, sözcüklerle ifade edilmiş kavramlar öğrenebilme, sorunları algılayıp çözebilme ve düşünceleri doğru, açık bir biçimde anlatabilme gücünü;

Sayısal Yetenek, sayılarla ifade edilen problemleri çözebilme, sayısal kavramları daha çabuk öğrenebilme ve sayılarla akıl yürütebilme gücünü;

Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği ise şekiller arasındaki benzerlik ve farkları, şekillerdeki değişimin temelindeki ilkeyi algılayabilme, düzlem üzerinde çizilmiş bir cismi üç boyutlu görebilme gücünü ifade etmektedir (Kuzgun, 2014).

Form-2 (Başarıya Götüren Yetenek Alanlarım)

Adı Soyadı:

Şimdiye kadar elde etmiş olduğunuz başarıları düşündüğünüzde sahip olduğunuz hangi yetenekler başarıya ulaşmanızda etkili olmuş olabilir?

Başarı 1:

.....

Yetenek Alanı:.....

Başarı 2:

.....

Yetenek Alanı:.....

Başarı 3:

.....

Yetenek Alanı:.....

Başarı 4:

.....

Yetenek Alanı:.....

Form-3 (Yetenek Alanları ve İlişkili İlgi Alanları)

Adı Soyadı:

Aşağıda yetenek alanları ve ilgi alanları verilmiştir. Yetenek alanlarını ilişkili olduğu ilgi alanları ile eşleştiriniz.

Yetenek Alanları

İlgi Alanları

1. Sözel Yetenek

2. Sayısal Yetenek

3. Şekil-Uzay İlişkileri Yeteneği

1. Temel Bilim

2. Sosyal Bilim

3. Canlı Varlık

4. Mekanik

5. İkna

6. Ticaret

7. İş Ayrıntıları

8. Edebiyat

9. Güzel Sanatlar

10. Müzik

11. Sosyal Yardım

4. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer seçimini etkileyen mesleki değerler hakkında bilgilendirmek
2. Kendini tanımanın önemini hakkında farkındalık kazandırmak
3. Çeşitli bilgi kaynaklarını kullanarak kariyer alternatifleri oluşturabilmelerini sağlamak

Hedef-Davranışlar

1. Kariyer seçimini etkileyen mesleki değerleri açıklar
2. Kendi mesleki değerlerini listeler
3. Kariyer seçiminde mesleki değerlerin önemini belirtir
4. Kariyer seçiminde kendini tanımanın önemini belirtir
5. Kariyer alternatiflerini listeler
6. Kariyer alternatifleri ile ilgili bilgi kaynaklarını kullanır

Materyal

1. Form-1 (Mesleki Değerler)
2. Form-2 (Kişisel Mesleki Değerlerim)
3. Form-3 (Aslı'nın Kariyer Hedefi)
4. Form-4 (Kendini Tanımak ve Kariyer Alternatiflerim)
5. Form-5 (Kariyer Alternatiflerimi Tanıyorum)
6. Form-6 (Bilgi Kaynakları)

Süre: 40 Dakika

Süreç

1. Gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumun özeti yaptırılır. Ekleme yapmak isteyen öğrencilere söz hakkı verilir.
2. Grup üyelerinden “mesleki değer” kavramını açıklamaları istenir. Grup üyelerinden gelen doğru cevaplara dikkat çekilir.

3. Grup lideri tarafından Form-1 (Mesleki Değerler) akıllı tahtada yansıtılır ve mesleki değerler ile ilgili açıklama yapılır. Daha sonra mesleki değer alanları tanıtılarak ilişkili meslekler hakkında konuşulur.
4. Grup üyelerine Form-2 (Kişisel Mesleki Değerlerim) dağıtılır ve grup üyelerinin listedeki mesleki değerleri 1 en düşük 5 en yüksek olacak şekilde derecelendirmeleri ve tüm grup üyelerinden ilk üç sırada olan mesleki değerlerin kendileri için önemini açıklamaları istenir.
5. Grup lideri tarafından Form-3 (Aslı'nın Kariyer Hedefi) hipotetik vaka seslice okunur ve grup üyelerinin Aslı'nın kariyer tercihi ile ilgili düşüncelerini paylaşmaları istenir.
6. Grup üyelerine Form-3 (Kendini Tanımak ve Kariyer Seçeneklerim) dağıtılır ve gerekli açıklama yapıldıktan sonra grup üyelerine formu doldurmaları için yeterli süre verilir. Form doldurulduktan sonra tüm maddeler grup üyeleri ile tartışılır. Tüm grup üyelerinin paylaşımda bulunmaları sağlanır.
7. Ev ödevi olarak Form-4 (Kariyer Alternatiflerimi Tanıyorum) ve Form-5 (Bilgi Kaynakları) dağıtılır ve grup üyelerinden Form-5'te yer alan kaynaklardan yararlanarak kariyer seçenekleri hakkında detaylı bilgi toplamaları istenir.
8. Oturuma ilişkin, duygu, düşünce ve kazanımların kısaca yazılı olarak değerlendirilmesi istenerek oturum sonlandırılır.

Form-1 (Mesleki Değer)

Mesleki değer, bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden elde edilen doyumdur. Başka bir ifadeyle, mesleki değer, bir mesleği birey için değerli kılan özellikler anlamına gelmektedir. Her bireyin ihtiyacı farklı olduğu için mesleki değeri de farklılık göstermektedir. Bu nedenle herkes için geçerli olabilecek ortak mesleki değerlerden söz etmek mümkün değildir. En doğru meslek değeri bireysel ihtiyaçlara en fazla yanıt veren özellikleri taşıyan mesleklerde gizlidir (Pişkin, 2018).

Mesleki Değer Alanları

Yeteneğini Kullanma, sahip olunan gizil güçleri kullanma ve geliştirmeye;

Yaratıcılık, işleri alışılmışından farklı biçimde yapma, yenilikler ortaya koymaya;

Yarışma, bireyin yarışmaya girip kendini kanıtlamasına;

İş Birliği, başka kişi ya da kişilerle işbirliği halinde olmaya, işleri başkaları ile birlikte yürütmeye;

Değişiklik, değişik işler yapmaya, seyahat etmeye;

Düzenli Yaşam, çalışma saatleri belli olan, seyahat etmeyi, gece ve tatillerde nöbet tutmayı gerektirmeyen işlere;

Liderlik, iş yerinde lider olmaya, çalışmalarını planlayıp başkalarını yönetmeye;

Kazanç, yüksek düzeyde kazanç elde etmeye;

Ün Sahibi Olma ise adını duyurmaya, herkes tarafından tanınan bir kimse olmaya yönelik değerleri ifade etmektedir (Kuzgun, 2014).

Form-2 (Kişisel Mesleki Değerlerim)

Mesleki Değerler	Derecelendirme
Yeteneğini Kullanma	1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
Yarışma	1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
İş Birliği	1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
Değişiklik	1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
Düzenli Yaşam	1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
Yaratıcılık	1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
Liderlik	1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
Kazanç	1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()
Ün Sahibi Olma	1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

(Kuzgun, 2006b).

Form-3 (Aslı'nın Kariyer Hedefi)

Aslı lise 10.sınıf öğrencisidir. LGS’de yüksek bir puan alarak iyi bir liseyi kazanmıştı. Gerek sayısal dersleri gerekse sözel dersleri çok seven bir öğrencidir. Başarılı bir öğrenci olan Aslı hem arkadaşları hem de öğretmenleri tarafından sevilen bir kişidir. Aslı’yı çok iyi tanıyan okul psikolojik danışmanı da onun kişiler arası ilişkilerinin çok iyi olduğunu ve etkili iletişim becerilerine sahip olduğunu ifade etmektedir. Aslı dersler dışında sosyal aktivitelere de çok önem vermektedir. Özellikle insanlara yardım etmeyi çok sevmektedir. Bu amaçla çeşitli proje ve etkinliklere katılım sağlamak için fırsatlar yaratmaktadır. Örneğin, okulunun düzenlemiş olduğu “Gençler Çocuklarla Buluşuyor” projesinde sevgi evlerinde kalan çocuklarla bir gün boyunca çeşitli aktivitelere katılmıştır. Aslı’nın başka bir özelliği de çok iyi bir dinleyici olmasıdır. Özellikle arkadaşları sorunlarını Aslı ile konuştuklarında çok rahatladıklarını ifade ederler. Okul psikolojik danışmanından kariyer planlaması ile ilgili destek alan Aslı lise sonrası iyi bir üniversitede psikoloji eğitimi alarak başarılı bir psikolog olmayı hedeflemektedir. Kendine ait özel danışmanlık merkezi açarak daha iyi yaşam standartlarına sahip olabileceğini düşünmektedir. Eczacı olan ailesi Aslı’nın da kendileri gibi eczacı olması konusunda bazen baskı yapmaktadır. Aslı ise kararından emin olduğunu ifade ederek ailesinin de bu konuda kendisine gerekli desteği vermesini istemektedir.

Form-4 (Kendini Tanımak ve Kariyer Alternatiflerim)

1. Kariyer planlaması sürecinde kendini tanımak ne ifade ediyor?

.....

.....

.....

2. Kendini tanımanın kariyer seçiminde önemi nedir?

.....

.....

.....

3. Kariyer alternatiflerin nelerdir? Bu alternatifleri belirlerken neleri dikkate aldın?

.....

.....

.....

4. Kariyer alternatifleri ile ilgili bilgi kaynakları nelerdir?

.....

.....

.....

Form-5 (Kariyer Alternatiflerimi Tanıyorum)
(Her kariyer seçeneğiniz için ayrı form doldurunuz)

Mesleğin Adı:.....

Gerektirdiği ilgi ve yetenek alanları nelerdir?

.....

.....

.....

Hangi mesleki değerinizi karşılamaktadır?

.....

.....

.....

Meslek çalışanlarının yürüttüğü faaliyetler/görevler nelerdir?

.....

.....

.....

Çalışma alanları nerelerdir?

.....

.....

.....

Çalışma ortamı ve koşulları nasıldır?

.....

.....

.....

Meslekte ilerleme olanağı ne kadardır?

.....

.....

.....

Form-6 (Bilgi Kaynakları)

<https://meslegimhayatim.meb.gov.tr>

<https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/MeslekleriTaniyalim.aspx>,

<http://www.meslektercihleri.com/>

http://meslek.eba.gov.tr/dokumanlar/MESLEK%20KITAPCI_1.pdf

5. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer alternatiflerinin birey için uygunluğunu belirlemeye çalışmak
2. Kariyer yolunda karşılaşılabilecek engeller ile ilgili farkındalık kazandırmak
3. Kariyer engellerini aşabilmek için sahip olunan güçlü yönler ile ilgili farkındalık kazandırmak
4. Kariyer amaçlarına ulaşılabilmesini sağlayacak sorumluluklar ile ilgili farkındalık kazandırmak

Hedef-Davranışlar

1. Kariyer alternatiflerini detaylıca açıkla
2. Kariyer alternatiflerinin uygunluğunu gerekçeleriyle açıkla
3. Kariyer yolunda karşılaşılabilecek engelleri listele
4. Engellerle baş edebilmeyi kolaylaştıracak güçlü yönlerini listele
5. Kariyer amaçlarına ulaşabilmek için sorumluluklarını açıkla

Materyal

1. Form-1 (Kariyer Yolum)

Süre: 40 Dakika

Süreç

1. Gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumun özeti yaptırılır. Ekleme yapmak isteyen öğrencilere söz hakkı verilir. Ev ödevi hatırlatılır ve grup üyelerinden paylaşımlarda bulunmaları istenir.
2. Her grup üyesinden kariyer alternatiflerinin kendileri için uygunluğunu gerekçeleriyle açıklamaları istenir.
3. Grup üyelerine Form-1 (Kariyer Yolum) dağıtılır ve gerekli açıklama yapıldıktan sonra grup üyelerine formu doldurmaları için yeterli süre verilir. Form doldurulduktan sonra tüm maddeler grup üyeleri ile tartışılır. Tüm grup üyelerinin paylaşımda bulunmaları sağlanır.
4. Oturuma ilişkin, duygu, düşünce ve kazanımların kısaca yazılı olarak değerlendirilmesi istenerek oturum sonlandırılır.

Form-1 (Kariyer Yolum)

Adı Soyadı:

1. Kariyer yolunda karşılaşılabileceğin engeller nelerdir?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Kariyer engelleriyle baş edebilmek için hangi güçlü yönlerle sahipsin?

.....

.....

.....

.....

.....

3. Kariyer amaçlarına ulaşabilmek için sorumlulukların nelerdir?

.....

.....

.....

.....

.....

6. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançlar ile ilgili farkındalık kazandırmak
2. Kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançların kariyer seçimine etkisi ile ilgili farkındalık kazandırmak

Hedef-Davranışlar

1. Kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların neler olduğunu açıklar
2. Kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları akılcı inançlarla değiştirir
3. Kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların kariyer seçimine etkisini açıklar

Materyal

1. Form-1 (Kariyer İnançlarını Değiştiriyorum)
2. Form-2 (Ahmet'in Kariyer İnançları)
3. Form-3 (Karar Verme Stilleri)

Süre: 40 Dakika

Süreç

1. Gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumun özeti yaptırılır. Ekleme yapmak isteyen öğrencilere söz hakkı verilir.
2. Grup lideri tarafından kariyer seçimini olumsuz etkileyen akılcı olmayan inançlar hakkında kısaca açıklama yapılır.
3. Grup üyelerine Form-1 (Kariyer İnançlarını Değiştiriyorum) dağıtılır ve kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançları değiştirmeleri istenir. Tüm maddeler grup üyeleri ile tartışılır.
4. Grup lideri tarafından Form-2 (Ahmet'in Kariyer İnançları) hipotetik vaka yüksek sesle okunur ve geliştirilen akılcı olmayan inançlar grup üyeleri tartışılır.

5. Grup üyelerine “*Kariyer seçimine ilişkin geliştirilen akılcı olmayan inançlar kariyer seçimini nasıl etkiler?*” sorusu sorularak grup tartışması başlatılır. Tüm grup üyelerinin paylaşımda bulunmaları sağlanır.
6. Ev ödevi olarak Form-3 (Karar Verme Stilleri) dağıtılır ve geçmişte aldıkları önemli bir kararı formda yer alan bilgileri dikkate alarak değerlendirmeleri istenir.
7. Oturuma ilişkin, duygu, düşünce ve kazanımların kısaca yazılı olarak değerlendirilmesi istenerek oturum sonlandırılır.



Form-1 (Kariyer İnançlarını Değiştiriyorum)

Adı Soyadı:

Okan lise 10. sınıf öğrencisidir. Kariyer seçimine ilişkin bazı inançlar geliştirmiştir. Okan'ın kariyer seçimini olumsuz etkileyebileceğini düşündüğün inançları değiştirebilmesi için Okan'a neler önerirdin?

1. Bir meslekten hoşlanıyorsam o mesleği mutlaka iyi yaparım.

Öneri:

.....

.....

2. İnsan mesleğini tesadüfen seçer.

Öneri:

.....

.....

3. Bir kişinin saygınlığını sadece mesleki statüsü belirler.

Öneri:

.....

.....

4. Her şey tamamen şans ve kaderin elinde olduğu için meslek seçimi konusunda yapabileceğim hiçbir şey yok.

Öneri:

.....

.....

5. Kazancı yüksek her meslekte mutlu olurum.

Öneri:

.....

.....

6. Ne kadar değerli olduğumu göstermek için, girilmesi en zor bir mesleği ya da alanı seçmeliyim.

Öneri:

.....

.....

7. Başarılı insan yüksek geliri ve saygın bir mesleği olan kişidir.

Öneri:

.....

.....

8. Meslek seçimi konusunda arkadaşlarım ne yapıyorsa ben de onu yapmalıyım.

Öneri:

.....

.....

9. Meslek seçiminde okul psikolojik danışmanı tam olarak ne yapmam gerektiğini bana söyleyebilir.

Öneri:

.....

.....

10. Kariyer seçimimde çok dikkatli olmalıyım, çünkü hayatımın geri kalanında o işi yapacağım.

Öneri:

.....

.....

(Yılmaz Erdem, 2006'dan uyarlanmıştır).

Form-2 (Ahmet'in Kariyer İnançları)

Uzun zamandır görmediğim lise 1.sınıf arkadaşım Ahmet ile dün bir çocuk mağazasında karşılaştım. Çocuğunun doğum günü için bir hediye bakıyordu. Ahmet tüm derslerde başarılı bir öğrenciydi. 10. sınıfta sayısal bölümü seçtiği için sınıflarımız ayrılmıştı. Bazen tenefüslerde karşılaştığımızda sohbet ederdik. O zamanlarda genellikle mutsuz bir kişiydi. Hep okuldan, derslerden sıkıldığını söylerdi. Ailesi doktor olmasını çok istiyordu ve bu konuda ona baskı kuruyordu. O ise hep avukat olmayı hedeflemişti. Doktorların kazancının yüksek olduğunu ve doktorluğun saygın bir meslek olduğunu düşündüğü için mutlu olacağını söylerdi. Ayrıca ailesinin kendisi için en doğru kararı vereceğini düşünürdü. Aynı zamanda ailesini de üzmemek istemediğini ifade ederdi. Ahmet'e mesleğini sorduğumda doktor olduğunu ve il dışında özel bir hastanede iç hastalıkları uzmanı olarak çalıştığını ifade etti. Eşinin de doktor olduğunu öğrenmiştim. Maddi olarak çok iyi olanaklara sahip olduğunu yalnız mesleğini çok da sevmediğini söylemişti. Tıp fakültesinde öğrenciyken bölümü bırakıp hukuk fakültesine geçmeyi düşünmüş fakat cesaret edememiş. Şimdi ise bunun imkânsız olduğunu düşünüyor.

Form-3 (Karar Verme Stilleri)

Karar Verme Stilleri	Özellikleri
Sezgisel Karar Verme	Sezgisel karar verme stilinde kararlar duygulara ve duygusal tepkilere dayalı olarak verilir. Birey karar verme sürecinde, seçenekler üzerinde yeterince düşünmez ve içinden geldiği gibi davranır. Daha hoşuna giden seçeneğe yönelim gösterir.
Bağımlı Karar Verme	Bağımlı karar verme stili, karar vermede kişisel sorumluluğun reddi ve bu sorumluluğun kendinin dışına yansıtılmasıyla karakterize edilir. Birey karar verme sürecinde diğerlerinin doğruyu bildiğine inanır ve daha çok onların önerilerini dikkate alır.
Rasyonel Karar Verme	Rasyonel karar verme stili, araştırma, gerçekçi seçenekler oluşturma ve kişisel kararların sorumluluğunu alma ile ilişkilidir. Birey karar verme sürecinde seçenekleri dikkatlice inceler, seçenekler hakkında bilgi toplar ve her bir seçeneğin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirirler.

(Harren, 1979)

Geçmişte sizin için çok önemli bir kararı yazınız.

.....

Bu kararı aldığınızda hangi karar verme stilini kullandığınızı düşününüz?

.....

Bu kararın sonucunu değerlendiriniz.

.....

7. Oturum

Amaçlar

1. Karar verme stilleri hakkında bilgilendirmek
2. Karar verme döngüsü basamakları hakkında bilgilendirmek
3. Çeşitli durum ve problemlere ilişkin alternatifler oluşturabilme becerisi geliştirmek

Hedef-Davranışlar

1. Karar verme stillerini açıklar
2. Karar verme stillerinin olası sonuçlarını değerlendirir
3. Karar verme döngüsü basamaklarını açıklar
4. Karar verme sürecinde karar verme döngüsünü kullanır
5. Çeşitli durum ve problemlere ilişkin alternatifler geliştirir
6. Doğru karar vermenin önemini belirtir

Materyal

1. Form-1 (Karar Verme Döngüsü)
2. Form-2 (Yusuf'un Kariyer Kararı)
3. Form-3 (Karar Verme Süreci)

Süre: 40 Dakika

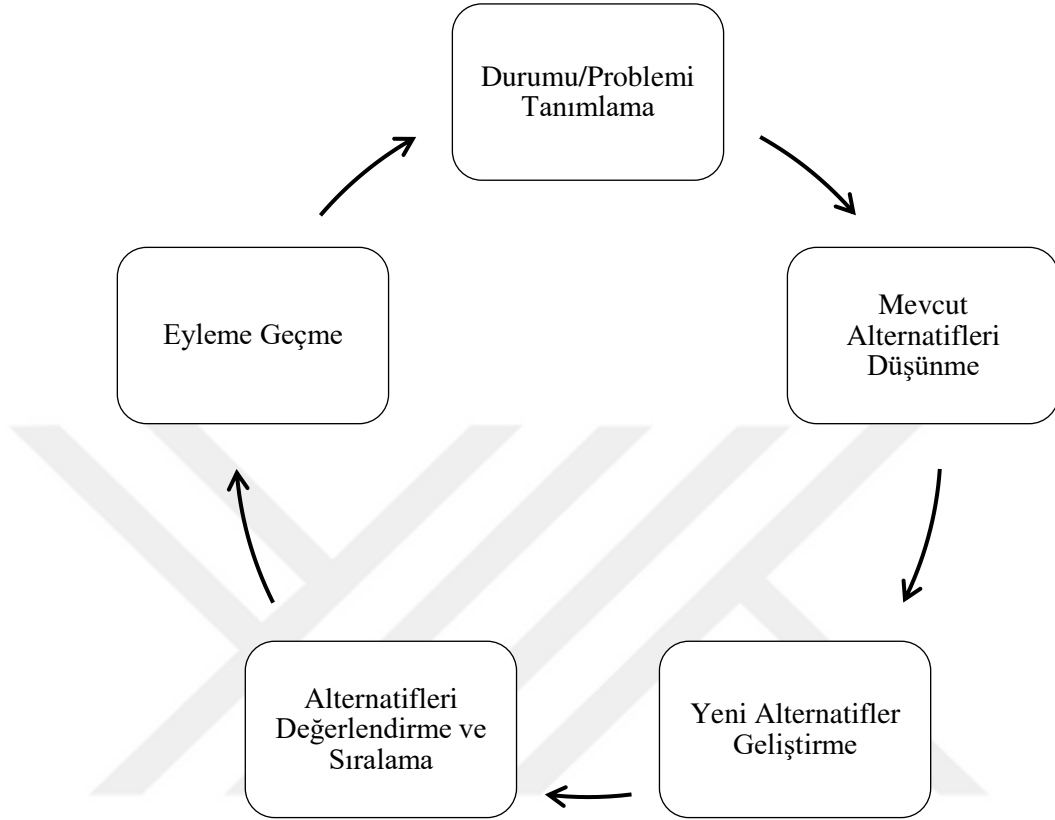
Süreç

1. Gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumun özeti yaptırılır. Ekleme yapmak isteyen öğrencilere söz hakkı verilir. Ev ödevi hatırlatılır ve grup üyelerinden paylaşımlarda bulunmaları istenir.
2. Grup üyelerinden günlük yaşamda karşılaştıkları karar verme durumlarına ilişkin nasıl bir yol izlediklerini açıklamaları istenir. Her grup üyesinin paylaşımlarda bulunması sağlanır.
3. Grup lideri tarafından Form-1 (Karar Verme Döngüsü) tahtaya yansıtılır ve detaylı açıklama yapılır.

4. Grup üyeleri ikişerli gruba ayrılır ve her gruba Form-2 (Yusuf'un Kariyer Kararı) dağıtılarak örnek durumla ilgili karar verme döngüsünü dikkate alarak Form-3 (Karar Verme Süreci)'ü doldurmaları istenir.
5. Grup çalışması sonrası her gruptan bir sözcü seçilerek yaptıkları çalışma ile ilgili paylaşımda bulunmaları istenir. Grup lideri tarafından günlük yaşamda karar verme döngüsü kullanılarak daha sağlıklı kararlar alabilecekleri vurgulanarak etkinlik sonlandırılır.
6. Oturuma ilişkin, duygu, düşünce ve kazanımların kısaca yazılı olarak değerlendirilmesi istenerek oturum sonlandırılır.



Form-1 (Karar Verme Döngüsü)



Durumu tanımlama, var olan bir durumun veya problemin ortaya koyularak tanımlanmasıdır.

Mevcut alternatifleri düşünme, tanımlanan durum veya problemin çözümüne ilişkin akla gelen ilk alternatiflerin ortaya koyulmasıdır.

Olası alternatifler üretme, durumun veya problemin çözümüne yönelik mevcut alternatiflerin haricinde yeni çözüm önerilerinin üretilmesi ve farklı alternatifler oluşturulmasıdır.

Alternatifleri değerlendirme ve sıralama, mevcut çözümlerin ve geliştirilen yeni çözüm önerilerinin fayda sağlama durumuna göre sıralanmasını ifade etmektedir.

Eyleme geçme ise, sıralan çözüm yollarının en uygun olanının uygulamaya konmasını ifade etmektedir.

(Kırdök, 2015).

Form-2 (Yusuf'un Kariyer Kararı)

Yusuf, hem ilköğretimde hem de lisede oldukça başarılı bir öğrenciydi. Özellikle, fen bilimleri ve matematik derslerini çalışmaktan çok zevk alırdı. Geleceğe yönelik çok güzel hayalleri olan Yusuf, ODTÜ Elektrik-Elektronik Mühendisliği bölümünü kazanmak istiyordu. Bu hedefine ulaşmak için ciddi bir hazırlık süreci geçirmişti. Ailesi de çocuklarının bu hedefine ulaşması için ona her türlü desteği sağlamışlardı. Onun motive olabilmesi için çeşitli serbest zaman etkinliklerine katılmasına da olanak tanımışlardı.

Hazırlık süreci sonunda Yusuf, üniversite sınavında sınırda bir puan almıştı. İsteddiği ODTÜ Elektrik-Elektronik Mühendisliği bölümünü kazanması riske girmişti. Başka bir üniversite ya da bölüm tercih etme konusunda kararsızlık yaşıyordu....

Form-3 (Karar Verme Süreci)**Durumu/Problemi Tanımlama**

.....

.....

Mevcut Alternatifleri Düşünme

.....

.....

.....

Yeni Alternatifler Geliştirme

.....

.....

.....

Alternatifleri Değerlendirme Ve Sıralama

.....

.....

.....

Eyleme Geçme

.....

.....

.....

8. Oturum

Amaçlar

1. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı sonrası elde edilen kazanımları tartışmak
2. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programını sonlandırmak

Hedef-Davranışlar

1. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı ile ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşır
2. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı sonrası elde ettiği kazanımları listeler

Materyal

1. Form-1 (Psikoeğitim Programı İle İlgili Görüşlerim)

Süre: 40 Dakika

Süreç

1. Gönüllü bir grup üyesine bir önceki oturumun özeti yaptırılır. Ekleme yapmak isteyen öğrencilere söz hakkı verilir.
2. Grup üyelerine son oturumun yapılacağı hatırlatılarak grup lideri tarafından yapılan etkinliklerle ilgili genel bir tekrar yapılır.
3. Grup üyelerinin oturumlarla ilgili duygu ve düşüncelerini yazmaları için Form-1 (Psikoeğitim Programı İle İlgili Görüşlerim) dağıtılır ve doldurmaları için yeterli süre verilir.
4. Tüm grup üyelerine söz hakkı verilir ve oturumlarla ilgili duygu ve düşüncelerini paylaşmaları için fırsat verilir.
5. Her grup üyesinin grup sürecindeki olumlu bir özelliği vurgulanarak göstermiş oldukları çaba için teşekkür edilir.
6. Grup üyelerinin grup işleyişi ve grup etkileşimi ile ilgili düşüncelerini paylaşmaları istenir.
7. “Mesleki Karar Envanteri” son-test uygulaması yapılır ve tüm grup üyelerine teşekkür edilerek iyi dilek ve temennilerle program sonlandırılır.

Form-1 (Psikoeğitim Programı İle İlgili Görüşlerim)

Psikoeğitim programından neler öğrendiğinizi kısaca yazınız?

.....

.....

.....

.....

Psikoeğitim programının doğru kariyer seçimi yapabilmeniz açısından faydalı olduğunu düşünüyor musunuz? Nasıl?

.....

.....

.....

.....

Psikoeğitim programında uygulanan etkinliklerin amaca ulaşmada yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Kısaca açıklayınız.

.....

.....

.....

.....

Psikoeğitim programını arkadaşınıza önermeniz program ile ilgili neler söylediniz?

.....

.....

.....

.....

