

**Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlıkları İle Kariyer
İnançları Arasındaki İlişki**
**The Relationship Between the Vocational
Indecision and Career Beliefs of High School Students**

Funda AKKOÇ*

ÖZET

Bu araştırmanın amacı lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada ayrıca mesleki kararsızlığın cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre farklılaşım farklılaşmadığı incelenmektedir. Araştırmaya İzmir ilinde farklı türlerdeki ortaöğretim kurumlarından 299 lise öğrencisi katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Mesleki Karar Verme Envanteri ve Kariyer İnançları Envanteri ile araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki kararsızlığın, üniversite eğitimi, akran denkliği ve iş denemesi kariyer inançları ile pozitif yönde; içsel tatmin, sorumluluk, iş hayatına yönelim, iş denemesi, belirsizlik karşısında vazgeçmeme, risk alma ve çalışma kariyer inançları ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca mesleki kararsızlığın yaş değişkenine göre farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Kararsızlık, Kariyer İnançları, Lise Öğrencileri

ABSTRACT

The purpose of this research is the evaluation of the relationship between the vocational indecisions and career beliefs of high-school students, as well as the analysis of how vocational indecision differs according to gender and age. 299 students from different schools in Izmir contributed to this study. Two instruments, Vocational Decision Inventory and the Career Beliefs Inventory were used in the study. To be able to have access to students' and their families' demographic data, an "Personal Information Sheet", developed by researcher, was used. Vocational Decision Inventory total scores were positively correlated with college education, peer equality, job experimentation and negatively correlated with intrinsic satisfaction, responsibility, post training transition, persisting while uncertain, taking risks, working hard subscales. Scores for irrational beliefs about choosing an occupation and external conflict subscales vary according to age. The finding has been discussed within the literature.

Key Words: Vocational Indecision, Career Beliefs, High School Students

*Psikolog Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, fundaakkoc75@gmail.com

GİRİŞ

Kariyer, bir insanın yaşam süresinde çok uzun bir zaman dilimini içine alan, yaşam boyu kişinin değerlerinden, yaşayacağı şehre kadar birçok alanda etkisini hissettiren bir süreçtir. Kariyer kişinin sadece işi değil, yaşamdan ne beklediği, amaçları, ne kadar risk alabileceği gibi soruların cevabıdır. Sampson, Lenz, Reardon ve Peterson'a göre (1999), kariyer gelişimi sadece seçilen işin icra edilme süreci değildir, aynı zamanda gerekli becerilerin kazanılması, ihtiyaç duyulan eğitimin alınması, iş arama ve iş bulma çerçevesinde o seçimin uygulamasını da içinde barındıran bir sistemdir. Teknolojideki hızlı gelişmeler, kurumlardaki rekabet ve yeniden yapılanmalar gibi değişikliklerin bireylerin kariyer gelişimleri üzerinde büyük etkileri vardır (Liu, 2003). Kariyer ile ilgili endişeler bireyin yaşamı boyunca devam eder (Ulu, 2007).

Mesleki karar verme, ergen ve erişkin gelişiminde önemli bir gelişim görevidir (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon ve Saunders, 1996). Mesleki kararlar, bir mesleğe yönelme, işe başlama ya da eğitim alma gibi birbiri ile bağlantılı kararlardır ve kararsız bireyler seçim için gerekli bilgilerde bulunan boşluklardan dolayı belli bir mesleğe yönelik taahhütte bulunamazlar (Sampson, Robert, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004). Patton, Creed ve Watson (2003), yüksek kararsızlığın, ergenlerin kariyer gelişimleri üzerindeki en önemli engellerden biri olduğunu ortaya koymuşlardır. Gençler, çevrelerinin etkisi ile (arkadaşlar, aile olanakları, rol modelleri, televizyon, okul programları ve rehberlik çalışmaları, sosyal etkinlikler vb.) kariyer olanakları ve seçeneklerinin farkına varırlar. Lise yılları boyunca tüm bu seçenek ve olanaklar, derinleşerek ve genişleyerek açığa çıktıkça öğrencinin bunalmaması imkansız hale gelir (Ireh, 2000).

Meslek seçimi, sadece bireyin yetenek ve ilgilerini içermez; aynı zamanda bireyin değer ve inanç sisteminden de etkilenir (Ulu, 2007). Kariyer inançları bireylerin kendileri, meslekler ve kariyer gelişim süreci ile ilgili olumlu ve olumsuz düşünce ve varsayımlarıdır (Peterson, Sampson, Reardon ve Lenz, 1996; Akt: Roll ve Arthur, 2002). Her birey kendisi ve iş dünyasında nasıl başarılı olabileceğine ilişkin kariyer inançlarına sahiptir (Krumboltz, 1992). İnançlar kariyer kararları üzerinde geliştirici ve zayıflatıcı sonuçlar yaratabilirler (Roll ve Arthur, 2002) ve bize ya yardım eder ya da bizi engeller (Ulu, 2007).

Kariyer inançları çocukluk ve aile deneyimlerinin yanı sıra arkadaş görüşleri, medyadaki reklamlar, televizyon ve filmlerden de etkilenebilir (Elliott, 1995; Roll ve Arthur,

2002). Kariyer inançları aynı zamanda bireylerin kariyerle ilişkili gayelerini ve eylemlerini hem olumlu hem de olumsuz şekilde etkilerler (Roll ve Arthur, 2002). Krumboltz (1991), bireylerin sınırlı tecrübeleri ile kendileri ve iş dünyası hakkında varsayımlar ve genellemeler yaptıklarını, bu varsayımların doğru kabul edilerek bireyin eylemlerini etkilediğini vurgulamıştır (Akt: Schnorr ve Ware, 2001). Pozitif inançlara sahip bireyler kendileri ve meslekler hakkındaki bilgileri daha gerçekçi biçimde kariyer ve yaşam biçimi amaçları için uygulamaya koyabilmektedirler (Roll ve Arthur, 2002). Bu inançlar, gerçek ile örtüşüyorsa destekleyici kararlarla kişinin davranışlarını etkiler (Naylor ve Krumboltz, 1994). Bir inanç bireyin kariyeri ile ilgili bilgi ve aktiviteleri araştırmasını ya da istenen alternatiflere erişebilmesini engellediği zaman problem haline gelir (Ulu, 2007). Birçok birey olumsuz mesajların hakim olduğu ortamlarda büyümüştür (Krumboltz, 1992). Bu mesajlara inananlar, mesajları kendilerine ait gibi algılayarak davranırlar ve bu durum kariyer seçiminde kendine yönelik şüphe, güvensizlik, başarısızlık, kararsızlık, erteleme ve tatmin olamama gibi sonuçlar yaratır (Elliott, 1995). Kariyer konusunda kararsız bireylerin kaçınmaya yönelik inançları, kendilerine yönelik şüpheleri, daha fazla engellere yönelik algılara sahip oldukları, problemler üzerinde daha az kontrollerinin olduğunu düşündükleri, dış destek ve uzmanlara daha çok bel bağladıkları söylenebilir (Liu, 2003). Uzmanlar tarafından mesleki seçimlere yönelik olumsuz ifadeler kullanan bireylerin kariyer problemlerini çözmekte ve kararlarını vermekte daha zorlandıkları belirtilmiştir (Sampson ve diğer, 1996).

Kariyer inançlarının açığa çıkarılması, danışanların kariyer amaçlarına ulaşmaları aşamasında karşılaşılan güçlükleri anlamada önemli fırsatlar sunar (Fuqua ve Newman, 2001). Bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilecek kariyer inançlarının keşfedilmesi, ihtiyaç duydukları yardımı alabilmelerini için gereklidir ve bireyin alternatifler üretebilmesi için gerekli içgörüyü kazanmasını sağlar (Gati, Krausz ve Osibow, 1996; Roll ve Arthur, 2002). İnançlar ya da bir grup inanç ortaya çıkarıldığında danışman danışanın kendine özgü ihtiyaçlarına yönelik çalışmaya başlayabilir (Fuqua ve Newman, 2001).

Alan yazına bakıldığında; mesleki kararsızlık ile problem çözme becerisi (Larson ve Heppner, 1985; Akt: Hamamcı ve Hamurlu, 2005), babaların meslek gelişimine karşı tutumları (Hamamcı ve Hamurlu, 2005), kişisel rehberlik ihtiyaçları (Kesici, 2007), işlevsel olmayan düşünceler (Kleiman, Petterson, Sampson ve Reardon, 2004), depresyon (Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000) ve içsel motivasyonsuzluk, içsel çatışma, umutsuzluk

(Şahin ve diğ., 2011), yüksek kapasite, başarı, daha fazla deneyim sahibi olma ve zengin kaynaklara sahip olma (Holland ve Nichols, 1964; Akt: Rysiew, Shore ve Leeb, 1999) arasında anlamlı ilişkiler olduğunu görülmüştür. Ancak mesleki kararsızlık ile kariyer inançları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaların çok sınırlı olduğu ve henüz ülkemizde bu alanda çalışma bulunmadığı görülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişkinin ve mesleki kararsızlığın cinsiyet ve yaşa göre farklılığının incelenmesidir. Araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

- Öğrencilerin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğrencilerin mesleki kararsızlıkları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğrencilerin mesleki kararsızlıkları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Araştırmaya İzmir ilinde farklı türlerdeki ortaöğretim kurumlarından 299 lise öğrencisi katılmıştır. Araştırma grubunu tanıttıcı bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo1.Öğrencilerin Okullara Göre Dağılımı

	f	%
Cinsiyet		
Kız	140	46.8
Erkek	157	52.5
Boş bırakanlar	2	0.7
Okul Adı		
Şemikler Lisesi	152	50.8
İzmir Öğretmen Anadolu Lisesi	105	35.1
Karşıyaka Süleyman Demirel Lisesi	42	14.1
Sınıf		
9. Sınıf	117	39.1
10. Sınıf	78	26.1
11. Sınıf	104	34.8
TOPLAM	299	100.0

Çalışma grubu 2010-2011 eğitim-öğretim yılında İzmir’de Şemikler Lisesi, Süleyman Demirel Anadolu Lisesi ve İzmir Öğretmen Anadolu Lisesi’nde okuyan 140 (% 46.8) erkek, 127 (% 52.5) kız (2 öğrenci belirtmemiş) olmak üzere toplam 299 öğrencidir. Öğrencilerin 152’si (% 50.8) Şemikler Lisesi, 105’i (% 35.1) İzmir Öğretmen Anadolu Lisesi ve 42’si (% 14.1) Süleyman Demirel Anadolu Lisesi’nde okumaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerden 117 (% 39.1) 9. sınıfa, 78 (% 26.1) 10. sınıfa ve 104 (% 34.8) 11. sınıfa devam etmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, öğrencilerin mesleki kararsızlıkları Çakır (2003) tarafından geliştirilmiş “Mesleki Karar Verme Envanteri”, kariyer inançları Ulu (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış “Kariyer İnançları Envanteri” ile ölçülmüştür. Bu ölçme araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Mesleki Karar Verme Envanteri

Mesleki Karar Verme Envanteri, lise öğrencilerinin mesleki kararsızlığını ölçmek amacıyla Çakır (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 30 maddeden oluşmaktadır ve içsel çatışmalar, kendini yeterince tanımama, meslek ve alan bilgisi eksikliği, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar, dışsal çatışmalar olmak üzere beş alt ölçeği vardır. Mesleki karar verme envanterinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması lise 1. sınıf öğrencileriyle yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre 5 faktörde toplanan maddelerin faktör yükleri .36 ile .73 arasında değişmektedir. Ölçeğin madde toplam korelasyonlarına bakıldığında, korelasyon katsayıları 0.23 ile 0.57 arasında değişmektedir. Maddelerin ayırt edicilik özelliği, yapılan “t” testine göre .05 düzeyindedir. Envanterin benzer ölçekler geçerliliğini saptamak için “Mesleki Olgunluk Envanteri” kullanılmıştır. Uygulama sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı $r=0.68$ çıkmıştır. Mesleki karar verme envanterinin güvenilirliği iki yöntemle test edilmiştir. Envanterin iç tutarlılık düzeyine göre Cronbach Alfa Katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Test tekrar test yöntemi sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı 0.83’dir. Ölçeği alan kişi sorulara “bana çok uygun, bana biraz uygun, kararsızım, bana pek uygun değil, bana hiç uygun değil” şeklinde yanıtlardan birini vererek cevaplar. Ölçeğin toplamından alınabilecek puanların aralığı ($X=68,84$, $ss=23,39$) 30-150 arasında değişmektedir. Puanın yüksekliği mesleki kararsızlığın yüksekliğini ifade eder.

Kariyer İnançları Envanteri (KİE)

Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyen inanç ve kanıları belirlemede kullanılan Kariyer İnançları Envanteri (Career Beliefs Inventory), Ulu (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin uyarlanması 670 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Kariyer inançları envanterinin orijinali 96 madde ve 25 alt ölçekten oluşmaktadır. Yapılan uyarlama çalışması sonucunda 29 madde 10 alt ölçekten oluşan bir form oluşturulmuştur. Buna göre ölçek maddeleri yeniden numaralandırılmış ve alt ölçekler Üniversite Eğitimi, İçsel Tatmin, Akran Denkliği, Sorumluluk, İş Hayatına Yönelim, İş Denemesi, Yerleştirme, Belirsizlik Karsısında Vazgeçmeme, Risk Alma ve Çalışma olarak belirlenmiştir. Alt ölçeklere ilişkin açıklamalar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. *Kariyer İnançları Envanteri Alt Ölçekleri Puanlarının Anlamı*

	Düşük Puanlar	Yüksek Puanlar
Üniversite Eğitimi	Üniversite iyi bir iş için gereklidir.	Üniversite iyi bir iş için gerekli yollardan biridir.
İçsel Tatmin	Çalışmak diğer amaçlar için bir araçtır.	Çalışma görevleri tatmin edici olmalıdır.
Akran Denkliği	Diğerlerinden üstün olma tutkusu	Diğerlerinden üstün olunmak zorunluluk değildir.
Sorumluluk	Uzman yardımı en iyi kariyer tercihini sağlar.	Bir kariyer tercihi kişisel bir tercihtir.
İş Hayatına Yönelim	İş alınan eğitimle bağlantılı olmalıdır.	İş alınan eğitimden farklı olabilir.
İş Denemesi	Uygun bir kariyer ihtiyacı	Alternatif meslekleri seçmeye istekli oluş.
Yerleştirme	Daha iyi bir iş talep edilmez.	Daha iyi bir işe geçmeyi istemek.
Belirsizlik Karsısında Vazgeçmeme	Üzerinde çalışmak için amaçların netleştirilmesi gereklidir.	Her şeye rağmen çalışmaya devam etmek.
Risk Alma	Başarısızlık ihtimali varsa denememek daha iyidir.	Olumlu sonuç olma ihtimali için üzerinde çalışmak daha iyidir.
Çalışma	Başarı çalışma ile ilişkili değildir.	Çalışma başarıyı getirir.

Tablo 2, kariyer inançları envanteri alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek ya da düşük oluşunun ifade ettiği anlamlar yer almaktadır. (Porat, Marshall ve Howell, 1997). Her ölçeğe yönelik düşük puanlar sınırlayıcı inançları göstermekte, puan yükseldikçe inançların sınırlayıcılığı azalmaktadır.

Ölçeğin kapsam geçerliliği için alan bilgisine sahip çeşitli üniversitelerde görevli akademisyenlerden destek alınarak uygulanacak form oluşturulmuştur. KİE'nin yapı

geçerliğini sınamak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyen inanç ve kanılarını belirlemede Türkçe ölçek bulunamaması nedeni ile ölçüt bağıntılı geçerliği sınamak için benzer ölçek geçerliği sınaması yapmak mümkün olmamıştır. Ölçeğin orjinali sağlam bir teorik temele sahip olduğu için doğrulayıcı faktör analizi yapılmasına karar verilmiştir. İlk aşamada KİE'nin 96 maddesine açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve teorik beklentiler sebebiyle 4 faktörlü bir yapı aranmıştır. Dört faktörlü çözümde faktörlere yüklenen maddeler belirlenirken maddelerin yüklendiği faktördeki yüklerinin en az .30 ve daha yukarı olması esas alınmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda .30'un altında kalan maddeler çıkarılmıştır. Daha sonra analiz tekrarlanmış ve böylece ölçme modelinin ilk aşaması tamamlanmıştır. İkinci aşamada, 4 faktörlü modeli test edebilmek için kovaryans matrisi hazırlanmış, LISREL 8.72 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır ve Ki-Kare değerini düşüren maddeler çıkarılmıştır. Elde edilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve kurulan modele göre KİE içinde 15 alt boyutun kendi başına puanlanabildiği görülmüştür. Ancak yapılan hesaplamalar sonunda güvenilirlik katsayıları .50'nin altında kalan 5 alt ölçek envanterden çıkarılmıştır. McDonald güvenilirlik katsayıları üniversite eğitimi alt ölçeği için 0.77, içsel tatmin alt ölçeği için 0.60, akran denkliği alt ölçeği için 0.65, sorumluluk alt ölçeği için 0.61, iş hayatına yönelim alt ölçeği için 0.55, iş denemesi alt ölçeği için 0.62, yerleştirme alt ölçeği için 0.75, belirsizlik karşısında vazgeçmeme alt ölçeği için 0.73, risk alma alt ölçeği için 0.74, çalışma alt ölçeği için 0.64 olarak hesaplanmıştır. Pozitif ifade içeren maddelere “Tamamen Katılıyorum” cevabı verildiğinde 5 puanla değerlendirilirken, “Hiç Katılmıyorum” cevabı 1 puanla değerlendirilmektedir. Ortada bulunan cevaplar ise 4, 3 ve 2 puanlarını alırlar. Negatif ifade içeren maddeler ise ters olarak puanlanır. Düşük puanlar kariyer amaçlarını sınırlayan inançlar olarak değerlendirilmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda hangi istatistiksel tekniklerin kullanılacağını belirlemek için ilk olarak ölçek puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği Shapiro Wilks testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Dolayısıyla da verilerin analizinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2011). Mesleki kararsızlık ile kariyer inançları arasındaki ilişkinin incelenmesinde Spearman-Brown korelasyon tekniği kullanılırken; mesleki karar verme envanteri ve alt boyutların cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığı Mann Whitney U testi ile mesleki kararsızlığın yaşa

göre farklılaşp farklılaşmadığı ise Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Karşılaştırmalarda hata payı 0.05 olarak kabul edilmiştir. Analizler SPSS 15 paket programı ile yapılmıştır.

BULGULAR

Öğrencilerin kariyer inançları envanteri alt ölçekleri puanlarına ilişkin ortalama, standart sapmaları, minimum ve maksimum değerleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. *Kariyer İnançları Envanteri Alt Ölçekleri Puanlarının Ortalama, Standart Sapma, Minimum ve Maksimum Değerleri*

	\bar{X}	ss	Min	Max
Üniversite Eğitimi	3.69	1.95	2	10
İçsel Tatmin	6.95	2.25	2	10
Akran Denklığı	3.19	1.73	2	10
Sorumluluk	11.48	3.49	4	20
İş Hayatına Yönelim	4.15	2.12	2	10
İş Denemesi	13.85	4.37	5	25
Yerleştirme	16.51	4.41	5	25
Belirsizlik Karşısında Vazgeçmeme	12.39	2.50	3	15
Risk Alma	5.46	2.32	2	10
Çalışma	7.68	1.84	2	10

Üniversite eğitimi ($\bar{X} = 3.69$, $ss = 1.95$), içsel tatmin ($\bar{X} = 6.95$, $ss = 2.25$), akran denklığı ($\bar{X} = 3.19$, $ss = 1.73$), iş hayatına yönelim ($\bar{X} = 4.15$, $ss = 2.12$), risk alma ($\bar{X} = 5.46$, $ss = 2.32$) ve çalışma ($\bar{X} = 7.68$, $ss = 1.84$) alt ölçeklerinden alınabilecek puanların aralığı 2-10; belirsizlik karşısında vazgeçmeme ($\bar{X} = 12.39$, $ss = 2.50$) alt ölçeğinden aralığı 3-15; sorumluluk alt ölçeğinden alınabilecek puan aralığı 4-20 ($\bar{X} = 11.48$, $ss = 3.49$); iş denemesi ($\bar{X} = 13.85$, $ss = 4.37$) ve yerleştirme ($\bar{X} = 16.52$, $ss = 4.41$) alt ölçeklerinden alınabilecek puanların aralığı 5-25 arasında değişmektedir.

Tablo 4. Öğrencilerin Mesleki Kararsızlıkları ile Kariyer İnançları Arasındaki İlişkiye Ait Sperman Brown Korelasyon Katsayısı Sonuçları

	n	R	P
Üniversite Eğitimi	299	.170**	.003
İçsel Tatmin	299	-.279**	.000
Akran Denkliği	299	.186**	.001
Sorumluluk	299	-.328**	.000
İş Hayatına Yönelim	299	-.139*	.016
İş Denemesi	299	.283**	.000
Yerleştirme	299	-.012	.841
Belirsizlik Karşısında Vazgeçmeme	299	-.210**	.000
Risk Alma	299	-.144*	.013
Çalışma	299	-.320**	.000

*p<0.05

Tablo 4’deki veriler incelendiğinde, mesleki karar verme envanteri toplam puanı ile kariyer inançları envanterinin üniversite eğitimi ($r=.170$), akran denkliği ($r=.186$), iş denemesi ($r=.283$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<.01$). Buna göre mesleki kararsızlık ile üniversite eğitimi, akran denkliği ve iş denemesi puanlarının arasında pozitif bir ilişkinin bulunması, üniversite eğitimi, akran denkliği ve iş denemesi puanlarının artması durumunda mesleki kararsızlığın da arttığı şeklinde yorumlanabilir. Mesleki karar verme envanteri toplam puanı ile kariyer inançları envanterinin içsel tatmin ($r=-.279$), sorumluluk ($r=-.328$), belirsizlik karşısında vazgeçmeme ($r=-.210$), çalışma ($r=-.320$) alt ölçekleri arasında $p<.01$ düzeyinde; iş hayatına yönelim ($r=.139$), risk alma ($r=-.144$) alt ölçekleri puan ortalamaları arasında $p<.05$ düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Tablo 3’teki bulgular, mesleki kararsızlık ile içsel tatmin, sorumluluk, belirsizlik karşısında vazgeçmeme, çalışma, iş hayatına yönelim, risk alma puanlarının arasında negatif bir ilişkinin bulunması, bu alt ölçek puanlarının artması durumunda mesleki kararsızlığın düştüğü şeklinde yorumlanabilir. Mesleki karar verme envanteri toplam puanı ile kariyer inançları envanterinin yerleştirme alt ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$).

Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U testi ile; yaşa göre farklılık gösterip göstermediği ise Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgulara Tablo 5 ve Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 5. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Karar Verme Envanteri Alt Ölçekleri Puanlarının Ortalama, Standart Sapma ve U Testi Sonucu

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Sd	U	P
İçsel Çatışmalar	Kız	140	20.97	9.38	10065.50	0.210
	Erkek	157	19.53	8.64		
Kendini Yeterince Tanımama	Kız	140	16.90	7.18	10617.50	0.614
	Erkek	157	17.45	6.56		
Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği	Kız	140	16.09	6.62	9962.00	0.163
	Erkek	157	17.01	6.41		
Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar	Kız	140	7.40	3.17	10069.50	0.209
	Erkek	157	7.97	3.49		
Dışsal Çatışmalar	Kız	140	6.76	3.54	9652.50	0.064
	Erkek	157	7.29	3.42		
Toplam puan	Kız	140	68.65	23.95	10928.50	0.933
	Erkek	157	68.71	22.96		

*p< 0.05

Tablo 5’de de görüldüğü gibi öğrencilerin cinsiyetlerine göre mesleki karar verme envanteri alt ölçekleri ve toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 6. Öğrencilerin Sınıflarına Göre Mesleki Karar Verme Envanteri Alt Ölçekleri ve Toplam Puanlarının Sıra Ortalamaları, Standart Sapma, X^2 ve p Değeri

	İçsel Çatışmalar					Kendini Yeterince Tanımama				Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği			
	N	Sıra Ort.	X^2	sd	Anlamlı Fark	Sıra Ort.	X^2	Sd	Anlamlı Fark	Sıra Ort.	X^2	sd	Anlamlı Fark
Yaş													
15 ve altı	94	156.95	2.13	2	YOK	149.91	0.40	2	YOK	159.55	3.53	2	YOK
16	89	141.33				142.13				143.34			
17 ve üstü	109	141.71				147.13				137.83			

Tablo 6 (Devamı). Öğrencilerin Sınıflarına Göre Mesleki Karar Verme Envanteri Alt Ölçekleri ve Toplam Puanlarının Sıra Ortalamaları, Standart Sapma, X^2 ve p Değeri

	Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar					Dışsal Çatışmalar				Toplam Puan			
	N	Sıra Ort.	X^2	Sd	Anlamlı Fark	Sıra Ort.	X^2	sd	Anlamlı Fark	Sıra Ort.	X^2	sd	Anlamlı Fark
Yaş													
15 ve altı	94	162.21	6.02*	2	15 ve altı-16	157.23	7.49*	2	15 ve altı-16, 16-17 ve üstü	158.56	2.94	2	YOK
16	89	131.99				126.66				138.56			
17 ve üstü	109	144.80				153.45				142.58			

*p<0.05

Tablo 6’da görüldüğü gibi meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ($X^2=6.02$, $p=0.049$) ve dışsal çatışma ($X^2=7.49$, $p=0.024$) alt ölçeklerinden alınan puan ortalamaları öğrencilerin yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktayken ($p<0.05$), içsel çatışmalar, kendini yeterince tanımama, meslek ve alan eksikliği ve toplam puan da fark anlamlı değildir.

Yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda yaşları 15 ve altı olan öğrencilerin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar alt ölçeğinden aldıkları puan 16 yaşındaki öğrencilerin puan ortalamalarından $p<0.05$ düzeyinde anlamlı biçimde yüksektir. Yaşları 15 ve altı olan öğrencilerin bu alt ölçeğe ilişkin puan ortalamaları ile yaşları 17 ve üstü olan öğrencilerin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca yaşları 16 olan öğrencilerin puan ortalamaları ile 17 ve üstü olan öğrencilerin puan ortalamaları arasındaki fark da anlamlı değildir.

Dışsal çatışma alt ölçeğine göre bakıldığında 15 yaş ve altı yaş grubundaki öğrencilerin puan ortalamaları 16 yaşındaki öğrencilere göre $p<0.05$ düzeyinde anlamlı biçimde yüksekken, 15 yaş ve altı öğrencilerin puan ortalamaları ile 17 ve üstü yaşlarındaki öğrencilerin puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı değildir. 16 yaşındaki öğrencilerin dışsal çatışma alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, 17 ve üstü yaşlardaki öğrencilerin puan ortalamalarından $p<0.05$ düzeyinde anlamlı derecede düşük bulunmuştur.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın amacı lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişkinin ve mesleki kararsızlığın cinsiyet ve yaşa göre farklılığının incelenmesidir. Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri toplam puanları ile kariyer inançları envanterinin üniversite eğitimi puan ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğrencilerin üniversite eğitimine yönelik sınırlı inançları azaldıkça mesleki kararsızlıkları da düşmektedir. Türkiye’deki iş hayatı düşünüldüğünde bu sonuç şaşırtıcı değildir. Üniversite mezunlarının işi bulmakta güçlük çekmesi basında çok sık yer alan bir haberdir. İşsizlikteki azalıştan eğitim düzeyi yetersiz kişilerin daha fazla yararlandığı, yükseköğrenim mezunları içindeki işsiz sayısının 25 bin kişi arttığı (Nethaber, 2011), Eylül 2011’de 537 bin kişi seviyesine ulaştığı (Yeniaksen, 2011) benzeri haberler ve eğitim bitiminde mezun olunan bölüm dışında işlerde çalışılması gençler için üniversite eğitiminin temel koşul olmadığı düşüncesinin ön plana çıkmasına neden olabilir. İyi bir iş için üniversite eğitiminin şart olduğunu düşünen gençlerin karşısına zorlu bir sınava hazırlanma süreci ve daha sonra da alınan puan istedikleri meslek alanlarına yetip yetmeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Peng (2001), öğrencilerin bölümlerini bir sınav sonucunda alınan puanlara göre

belirlemelerinin, bazı öğrenciler açısından aldıkları eğitim ile mezuniyet sonrasında yapmak istedikleri arasında anlamlı bir ilişki görememelerine neden olduğunu vurgulamıştır.

Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri toplam puanları ile kariyer inançları envanterinin içsel tatmin puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Gençlerin içsel tatminlerini arttıracak seçeneklerin farkına varabilmeleri, bu alanları kapsayan ve kapsamayan meslekleri daha kolay ayırt edebilmelerine yardımcı olabilir ve kararsızlık yaşamalarını azaltabilir. Yapılacak meslek kişiyi duygusal olarak doyurduğunda farklı seçenekleri deneme ihtiyacı düşebilir. Bu bulguyu destekler biçimde, Perrone, Karshner, ve Male (1979), 10 sene süren boylamsal bir araştırma sonucunda lise mezuniyetinden bu yana kariyer tercihi istikrarlı olan bireylerin işlerinde daha tatmin sağlamış ve daha yüksek statüye ulaşmış olduklarını bildirmişlerdir (Akt: Ryslew, Shore ve Leeb, 1999).

Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri toplam puanları ile kariyer inançları envanterinin akran denkliği puan ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Türkiye’de yükseköğretimde arzın talebi karşılayamaması, ÖSYM tarafından iki aşamalı merkezi sınav yapılması nedeniyle (Kaya, 1997; Akt: Genç ve diğer, 1999) gençler yarışmacı ortamda sıralama sınavının gerektirdiği rekabet ve daha iyi olma zorunluluğuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum sınav kaygısı, stres gibi olumsuz sorunların ortaya çıkması ile sonuçlanabilmektedir. Ancak akranlarından daha öne geçebilen gençler tercih edilen okul ve bölümlere yerleşebilmektedirler. Öğrenciler akademik başarıyı başkalarının performansına göre değerlendirmeye başladıklarında, kendilerini kaçınılmaz bir şekilde başarısız olarak görmeye başlayabilirler. Bu durum öğrencilerin kendi yeteneklerini daha az olarak algılamalarına neden olacaktır (Good ve Brophy, 1996; Akt: Schnorr ve Ware, 2001). Ters durumda akranlarından daha iyi olmak zorunda olmadığını düşünen genç rekabet ortamında özgürce meslek seçme konusunda zorlanabilir. Ancak sistem rekabeti zorunlu kılmaktadır. Kendini rekabet etmek zorunda hissetmeyen genç, üniversite giriş için gerekli sınavlara girmediğinde, seçenekleri çok daralacağı için yönünü belirlemekte zorlanabilir ve mesleki kararsızlığı artabilir.

Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri toplam puanları ile kariyer inançları envanterinin sorumluluk puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bireyin karar verme sürecinde sorumluluğu alması, olumlu ya da olumsuz kararlarının arkasında durması mesleki kararsızlığın azalmasına yardım edebilir. Dungy (1984), kısıtlı kişisel bilgi, mesleki bilgi, özgüvene sahip ve sorumluluk almak istemeyen öğrencilerin kariyer kararları vermede daha başarısız ve kararsız olduklarını görmüştür (Akt:

Schmidt, 2001). Kararlı öğrenciler kendi kendilerini yönetme ve bağımsız olma eğilimindedirler; kişisel kaynaklarını yönetme sorumluluğunu üstlerine alırlar (Gendey, 1989). Kariyer kararı verme süreci üzerinde çok fazla kontrolleri ve bu konuda karşılaştıkları durumlar konusunda sorumlulukları olmadığını düşünen gençler kariyer kararı vermede karşılarına çıkan her durumu problem yaratan bir engel olarak görürler (Luzzo, 1997).

Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri toplam puanları ile kariyer inançları envanterinin iş hayatına yönelim puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş hayatına girdikten sonra eğer koşullardan memnun olmazsa değişiklik yapabileceğine, farklı seçenekleri olabileceğine inanmak, bireyin mesleki kararsızlığının azalmasına neden olabilir. Böyle bir durumda sonuç istediği gibi olmadığında farklı başlangıçlar yapabilmek mümkün olacaktır. Özellik-etmen kuramının temelindeki birey için uygun tek bir seçenek olabileceği varsayımı (Bacanlı, 2011; Coertse ve Schepers, 2004), bu seçeneğin hangisi olduğunu keşfetme sürecinde bireyin kararsızlık yaşamasına neden olabilir. Birey kendisi için uygun tek bir seçenek olduğunu düşündüğünde, bu seçeneğe herhangi bir nedenden dolayı ulaşamazsa, bloke olur (Naylor ve Krumboltz, 1994). Savickas (2004), insanların mesleki özellikleri ve iş dünyasının ihtiyaçları nedeni ile bir grup mesleğe ilişkin becerilere sahip olduklarını söyler. Dolayısı ile yeterince seçeneğe sahip olduğunu düşünmek bireyin daha olumlu düşünmesine ve kararsızlığının azalmasına neden olabilir.

Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri toplam puanları ile kariyer inançları envanterinin iş denemesi puan ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum gençlerin çok fazla farklı seçenekleri olduğunu düşündüklerinde kafalarının daha fazla karışabileceğine yönelik düşüncelerinden kaynaklanıyor olabilir. Super (1980) lise dönemini içine alan 14-18 yaş dönemini billurlaşma adı altında ifade etmiştir. Bu dönem fırsatların, ilgilerin, değerlerin fark edilmesi ile genel mesleki hedeflerin belirlendiği ve tercih edilen meslekle ilgili planların yapıldığı bilişsel süreçtir (akt: Siyez, 2011). Seçenekleri belli bir çerçeveye alamamak, bununla bağlantılı yapılacak çalışmaları da (Ör. hangi derslere daha ağırlık verileceği, gerekiyorsa hangi becerilerin gelişimi için destek alınacağı vb.) belirleyememeye neden olur. Ayrıca, Türkiye’de üniversite sınavına girmiş ve bir bölüme yerleştirilmiş bireyler bölümlerinden memnun olmayıp bir sonraki sene yeniden sınava girmek istediklerinde orta öğretim başarı puanları düşürülmektedir. Bu durum gencin bir mesleğe yöneldikten sonra değişiklik yapmasını zorlaştırmaktadır. Seçenekleri belli bir çerçeve içine alamama bu nedenle sıkıntı yaratabilir.

Mesleki karar verme envanteri toplam puanı ile kariyer inançları envanterinin yerleştirme alt ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Diğer alt ölçekler karar verme süreci öncesi ile ilişkilidir ancak yerleştirme alt ölçeği meslek seçimi yapıldıktan sonra karşılaşılabilecek farklı bir yerde yaşama, yakın çevreden ayrılmayı gerektirme, yeni bir iş teklifini değerlendirme gibi mesleğin ve işin gerekleri ile ilgilidir. Bu nedenle mesleki kararsızlık ile anlamlı bir farkının çıkmamış olması normal karşılanabilir.

Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri toplam puanları ile kariyer inançları envanterinin belirsizlik karşısında vazgeçmeme puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Üniversiteye giriş sınavına hazırlık ve sonrasındaki tercih aşaması zorlu süreçlerdir. Merkezi sistemle yapılan sınavlar adaylar için yarış niteliği göstermektedir (Genç ve diğer, 1999) ve bu süreçte gençlerin motivasyonları zaman zaman dalgalanmalar geçirebilir. Ryan-Jones (1990) yaptığı mesleki kimlik puanları yüksek bireylerin kararsızlık karşısında daha çok rahatsız olduklarını ve başarılı olacağı kesin olmasa bile elinden geleni en iyi şekilde yapmaya çalıştığını bulmuştur. Bu kararı verme konusunda hazır olmama bireyi karar verme sürecine başlama konusunda engelleyebilir (Gati ve diğer, 1996). Hedefini net belirleyen ve bunun gereklerini karşısına çıkabilecek zorluklara rağmen yerine getirmek için çabalayan öğrencilerin daha az kararsızlık yaşayabilecekleri ve karşılarına çıkabilecek sorunlara daha kolay çözüm üretebilecekleri düşünülebilir. Hedefleri belirlemek bireylerin davranışlarını düzenlemelerine ve yönetmelerine yardımcı olur; dışsal desteklerin yokluğunda bile ulaşmak istedikleri hedefler için olasılığı yükseltmek için kendilerini organize ederler (Albert ve Luzzo, 1999).

Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri toplam puanları ile kariyer inançları envanterinin risk alma puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguyu destekler biçimde, Lunney'in (1993) yaptığı araştırmada kararsızlık yaşayan öğrencilerin risk alma konusunda kararlı öğrencilere oranla daha isteksiz olduğunu görülmüştür (Akt: Liu, 2003). Benzer şekilde Leu (2000) kariyer konusunda kararsız öğrencilerin sorunlardan kaçındığı, daha düşük hedefler koyduğu, başarısızlıktan korktuğu ve kariyer kararları konusunda uzmanların görüşlerine bel bağladıkları sonucunu bulmuştur (Akt: Liu, 2003). Belli bir alana yönelebilen ve bir mesleğe yönelik kararlı olan öğrenciler, koydukları hedefe kendilerini ulaştırabilecek adımları atma konusunda daha cesur davranıyor olabilirler.

Öğrencilerin mesleki karar verme envanteri toplam puanları ile kariyer inançları envanterinin çalışma puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Lunney (1993) ve Chi (1994) yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlara

ulaşmış ve kararlı öğrencilerin çalışma konusunda daha güçlü inançlara sahip olduğunu bulmuşlardır (Akt: Liu, 2003). Luzzo (1997), kariyer kararı sürecinde kontrolün kendi ellerinde olduğunu düşünen öğrencilerin çalışarak başarıya ulaşabileceklerine inandıklarını ortaya koymuştur. Liu (2003), kararlı bireylerin daha özgüvenli ve uyumlu inançlara sahip olduklarını ve çalışmaya, karşılarına çıkabilecek engelleri aşmaya ve ortaya çıkan durumların üzerinde kontrollerinin olduğuna inandıklarını bildirmiştir. Bu bulguların ışığında öğrencilerin yeteri kadar çalıştıklarında, istedikleri hedefe ulaşabilecekleri konusunda kendilerini yeterli hissedebilecekleri ve bu hedefe ulaşabilir aşamaya geldiklerinde mesleki kararsızlıklarının azalabileceği söylenebilir.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre mesleki karar verme envanteri alt ölçekleri ve toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Farklı araştırmalarda benzer bulgular görülmektedir (Albion, 2000; Lock, 2009; Owre, 2005; Van Reenen, 2010). Araştırma grubunun, kız ve erkek öğrencilere sunulan fırsatların çok farklı olmadığı düşünülen bir il olan İzmir’de ikamet etmeleri, bu sonucun ortaya çıkmasına; kız ve erkek öğrencilerin mesleki kararsızlık düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık bulunmamasına neden olduğu düşünülebilir.

Öğrencilerin yaşlarına göre meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inanç puanları ve dışsal çatışma puanları arasında $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunurken, içsel çatışma, kendini yeterince tanımama, meslek ve alan bilgisi eksikliği ve toplam puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğrenciler 12. sınıfın sonunda gelecekteki mesleklerini belirleyecek YGS ve LYS sınavlarına hazırlanacakları derslerin seçimini 9. sınıfın sonunda yapmaktadırlar. Geleceklerini etkileyecek böyle bir kararı vermek bazı öğrenciler için stres kaynağı olabilir ve bu durum akılcı olmayan inançları arttırabilir. Bu tür inançlardan kurtulabilmek, karar verme sürecini kolaylaştırır (Kleiman ve diğ., 2004). Çeşitli araştırma bulguları daha genç yaştakilerin yaşı daha ileri olanlara oranla daha fazla mesleki kararsızlık yaşadığını ortaya koymuştur (Feldman, 2003; Hamamcı ve Hamurlu, 2005). Araştırmacılar öğrencilerin yaşları ve sınıfları büyüdükçe meslek seçimi üzerinde daha fazla düşündüklerini, tercihleri netleştirerek ve meslek seçimi ile ilgili daha kararlı hale geldiklerini vurgulamışlardır. Ancak 9. sınıfta yapılan ders seçimi seçenekleri belli bir çerçeveye alınsa da, 12. sınıfa yaklaştıkça sınava az bir süre kalması ile üniversitede okunmak istenen bölüm ve meslek seçimine yönelik karar verme zorunluluğu gençlerin karşılaştıkları sıkıntılardır. Bu aşamada çevrelerinde önem verdikleri kişilerin onların seçimlerine yönelik düşünce ve sözleri gençlerin karar verme sürecini etkileyebilir. Mesleki kararsızlığın yaşa göre farklılaşmasının bu şekilde açıklanabileceği düşünülmektedir.

ÖNERİLER

Mesleki kararsızlık lise dönemindeki gençlerin çok sık karşılaştıkları bir sorundur. Lise eğitimi boyunca yapılan rehberlik çalışmaları içinde konu ile ilgili birçok etkinlik olsa da, mesleki karar aşaması öğrenciler için zorlu bir süreçtir. Bu konuda gençleri destekleyecek çalışmalar yapılması karar aşamasının sağlıklı yaşanması için gerekli ve önemlidir. Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki rehberlik çalışmalarının içine kariyer inançlarına yönelik etkinlik ve uygulamalar koyması ve bu uygulamaların tüm lise dönemine yayılarak hayata geçirilmesi yararlı olacaktır. Öğrencilerin karar verme ve kariyer inançları etkilemek için eğitim sürecinden yararlanılabilir (Peng ve Herr, 1999). Okulda yapılabilecek grup rehberliği ve grupla psikolojik danışma çalışmalarının yararlılığı kanıtlanmıştır (Bal, 1998; Bilgin, 1995; Kırdök, 2006, Nota ve Soresi, 2003; Peng, 2001; Peng ve Herr, 1999). Bu çalışmalar sadece öğrencilere yönelik olarak yapılmamalı, aileler de bu süreçte bilinçlendirilmelidir. Ailelerin okullarla yapacağı işbirliği karar verme aşamasında çocuklarına daha sağlıklı şekilde destek verebilmelerine yardımcı olabilir.

Bu araştırmanın sınırlılığı çalışmanın İzmir ilinde yaşayan ve 9., 10. ve 11. sınıflarda okuyan lise öğrencileri ile yapılmış olmasıdır. Bu nedenle diğer illerde ve 12. sınıfta okuyan öğrencilerle ilgili genellemeler yapılırken dikkatli davranılmalıdır. Gelecekte mesleki kararsızlık ve kariyer inançlarına yönelik deneysel çalışmalar yapılması ve sonuçlarının değerlendirilmesi yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Albert, K. A. ve Luzzo, D. A. (1999). The Role of Perceived Barriers in Career Development: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Counseling and Development*, 77, 431-436.

Albion, M. J. (2000) Career decision making difficulties of adolescent boys and girls. *Australian Journal of Career Development*, 9 (2), 14-19.

Bacanlı, F. (2011). Özellik Faktör Uyumlu Kuramlar. Yayımlandığı Kitap: Binnur Yeşilyaprak (Editör), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya (171-217). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Bal, P. N. (1998). *Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunluğunun incelenmesi ve Mesleki Karar Verme Eğitim Programı'nın Etkisinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Bilgin, A. (1995). *Grup Rehberliğinin ve Grupla Psikolojik Danışmanın, Lise Öğrencilerinin Anne-Babalarından Bağımsız Meslek Kararı Verme Davranışına Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem.

Coertse, S. ve Schepers, J.M. (2004). Some Personality and Cognitive Correlates of Career Maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30 (2), 56-73.

Elliott, K. J. (1995). Anthetic Dialogue: A New Method for Working with Dysfunctional Beliefs in Career Counseling. *Journal of Career Development*, 22(2), 141-148.

Fuqua, D.R. ve Newman, J.L. (2001). An Evaluation of the Career Beliefs Inventory. *Journal of Counseling & Development*. 72, 429-430.

Gati I., Krausz, M. & Osipow, S.H . (1996). A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (4), 510-526.

Genç, M., Karlıdağ, R., Eğri, M., Güneş, G., Kurçer, M.A., Pehlivan, E. Özcan, E. ve Ünal, S. (1999). Öğrenci Seçme Sınavına Girecek Öğrencilerin Sınav Kaygısı Düzeyleri. *Turgut Özal Tıp Merkezi Dergisi*. 6(1), 38-41.

Gendey, N.V. (1989). Personality Correlates of Decidedness in Choice of a Major Career Field. Doctoral Dissertation. The University of Arizona / Department of Psychology.

Hamamcı, Z. ve Hamurlu, M. K. (2005). Anne Babaların Meslek Gelişimine Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumları ve Bilgi Düzeylerinin Çocuklarının Mesleki Kararsızlıkları İle İlişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 55-69.

Ireh, M. (2000). Career Development Theories and Their Implications for High School Career Guidance and Counseling. *High School Journal*, 83(2),28-40.

Kesici, Ş. (2007). Ortaöğretim Öğrencilerinin Anne Baba Tutumlarının ve Rehberlik İhtiyaçlarının Mesleki Karar Verme Zorluklarını Yordaması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 329-340.

Kırdök, O. (2010). *Bilişsel Bilgiyi İşleme Yaklaşımına Göre Geliştirilen Mesleki Karar Verme Programının Sınanması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.

Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12, 213-331.

Krumboltz, J. D. (1992), "Challenging Troublesome Career Beliefs", Eric Clearinghouse on Counseling and Personnel Services Ann Arbor MI, www.ericdigests.org/1992-3/beliefs.htm (Erişim: Aralık, 2011)

Liu, Y. C. (2003). The Relationship Between Resilience and Career Beliefs of Employees in Taiwan. Doctoral Dissertation. Texas A&M University.

Lock, E. (2009). The Relationship Between Individualistic And Collectivistic Value Orientations And Early Career Indecision. Master Dissertation. University of South Africa.

Luzzo, D. A. (1997). *Correlates of Mexican American college students' perceptions of career-related barriers*. Paper presented at the 1997 annual meeting of the American Psychological Association, Chicago. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 422530).

Naylor, F.D. ve Krumboltz, J. D. (1994). The independence of aptitudes, interests, and career beliefs. *The Career Development Quarterly*, 43(2),152-160.

Nota, L. & Soresi, S. (2004). Improving the Problem-Solving and Decision-Making Skills of a High Indecision Group of Young Adolescents: A Test of the “Difficult: No Problem!” Training. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 4(1), 3–21.

Owre, M. L. (2005). Career Self-Efficacy And Career Decision of African-American, Hispanic, And Anglo Students Enrolled in Selected Rural Texas High Schools. Doctoral Dissertation. Texas A&M University.

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.

Peng, H. (2001). Comparing The Effectiveness Of Two Different Career Education Courses On Career Decidedness For College Freshmen: An Exploratory Study. *Journal of Career Development*, 28(1), 29-41.

Peng, H. & Herr, E. L. (1999). The Impact of Career Education Courses on Career Beliefs and Career Decision Making Among Business College Students In Taiwan. *Journal of Career Development*, 25(4), 275-290.

Porat, H., Marshall, G. ve Howell, W. (1997). The Career Beliefs of Homeless Veterans: Vocational Attitudes as Indicators of Employability. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 47-59.

Roll, T. & Arthur, N. (2002). Beliefs in Career Counseling. NATCON Papers 2002 Les actes du CONAT. 1-9.

Ryan-Jones, R. E. (1990). The relationship of career indecision, vocational identity, and gender to career beliefs. Doctoral dissertation, The Florida State University. *Dissertation Abstracts International*, 51 (12).

Rysiew, K. J., Shore, B. M. ve Leeb, R. T. (1999). Multipotentiality, Giftedness, and Career Choice: A Review. *Journal of Counseling and Development*, 77, 423-430.

Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory: Professional manual*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Sampson, J.P., Lenz, J.G., Reardon, R.C. ve Peterson, G.W. (1999). A Cognitive Information Processing Approach to Employment Problem Solving and Decision Making. *The Career Development Quarterly*, 48, 3-18.

Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W. & Lenz, J.G. (2004). Career Counseling ve Services. Canada: Brooks/Cole.

Saunders, D.E., Peterson, G.W., Sampson, J.P. & Reardon, R.C. (2000). Career Indecision, Depression, and Thinking. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.

Savickas, M. L. (2004). The theory and Practice of Career Construction. Yayımlandığı Kitap: Steven D. Brown ve Robert W. Lent (Editörler), Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (42-70). New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.

Schmidt, L. M. (2001). Factors That Influence Career Uncertainty in High School Students. A Research Paper. The Graduate College University of Wisconsin-Stout.

Schnorr, D. Ve Ware, H. W. (2001). Moving Beyond a Deficit Model to Describe and Promote the Career Development of At-Risk Youth. *Journal of Career Development*. 27(4), 247-268.

Siyes, D.M. (2011). Gelişimsel Yaklaşımlar. Yayımlandığı Kitap Binnur Yeşilyaprak (Editör), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya (171-217). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Şahin, M., Sarı, S. V., Aydın, B., Cengiz, F. ve Dereli, H. (2011). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlıklarını Yordamada Akademik Motivasyon ve Umudun Rolü*. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 3-5 Ekim, İzmir.

Ulu, E. (2007). Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi.

Van Reenen, S. (2010). Career Indecision Amongst Prospective University Students. Master Dissertation. University of The Western Cape.

Yükseköğrenimlilerde İşsiz Sayısı 25 Bin Arttı. (2011, 18 Temmuz). <http://www.nethaber.com/video/9228/issizlik-orani-dustu-universiteli-issizler-artti.html>

537 Bin Üniversite Mezunu İşsiz... (2011, 19 Aralık). <http://www.yeniaksen.com/haber/ekonomi/537-bin-universite-mezunu-issiz-/32338.html>

EXTENDED ABSTRACT

Purpose

Career is a process that covers a very long time slot and that makes its influence felt for a lifetime in many fields ranging from a person's values to the province s/he dwells in. Career is not only a person's profession, but it is also the answer to the questions like what the individual expects from life, what are his/her purposes and how much risk s/he can take. Concerns regarding the career continue throughout the individual's life. Making vocational decisions is a significant duty for personal development. Vocational decisions are interrelated decisions such as tendency toward a specific occupation, employment or receiving training. The youth become aware of their career opportunities and options under the influence of those around them (friends, family opportunities, role models, television, school programs and guidance studies, social activities etc.). Choice of profession does not only comprise an individual's skills and interests, but it is also affected by an individual's value and belief system. Career beliefs are positive and negative thoughts and assumptions of individuals, with

regard to themselves, their professions and career development process. Each individual has career beliefs about himself/herself and how successful s/he can be in the business world. Beliefs either help or hamper us at the career-related decision making stage. Identification of career beliefs that may adversely affect the individual's career development is essential for them to receive the help they need.

Results

The participants were 299 high- school students (157 male and 140 female, 2 unknown) from two different schools in Izmir. Of the 299 students, 117 (39%) were 9th grade students; 78 (26 %) were in the 10th grade, and 114 (35 %) were in the 11th grade. In this research, Vocational Decision Inventory, Career Beliefs Inventory and Personal Information Sheet were used. At the end of the study, the following results were found:

A positively significant relationship is observed between the total scores of the vocational decision-making inventory and the score averages of the college education, peer equality and job experimentation of the career beliefs inventory of students. A negatively significant relationship, on the other hand, has been observed between the total scores of the vocational decision-making inventory and the score averages of the intrinsic satisfaction, responsibility, post-training transition, persisting while uncertain, taking risks and working hard, of the career beliefs inventory of students. It was found out that while average scores for irrational beliefs about choosing an occupation ($X^2=10.76$, $p=0.005$) and for external conflict ($X^2=12.22$, $p=0.002$) highly differentiated according to age ($p<.01$), there is no significant difference between scores for internal conflict, lack of knowledge about self and for lack of knowledge about the occupation and the field, and the total scores ($p>.05$).

Discussion

The purpose of this research is the evaluation of the relationship between the vocational indecisions and career beliefs of high-school students, as well as the analysis of how vocational indecision differs according to gender and age. A positively significant relationship is observed between the total scores of the vocational decision-making inventory and the score averages of the college education, peer equality and job experimentation of the career beliefs inventory of students. Given that the college graduates in our country have trouble finding jobs, the competitive exam system and the various options, failure to put these options into a frame may be the reason behind such result. A negatively significant relationship, on the other hand, has been observed between the total scores of the vocational decision-making inventory and the score averages of the intrinsic satisfaction, responsibility, post-training transition, persisting while uncertain, taking risks and working hard, of the career beliefs inventory of students. Decline in vocational indecisiveness may lead to an enhancement in the behaviors of the youth under these subscales, which may reduce the

negative effects caused by indecisiveness. While there is a significant difference between the scores of irrational beliefs about selecting a profession made by the students on the basis of their ages and the external conflict scores, no significant difference has been found in the total scores of internal conflicts, lack of knowledge about self and lack of knowledge about the occupation and the field. The students select at the end of 9th grade the courses through which they will be prepared for the YGS (Transition to Higher Education Examination) and the LYS (Undergraduate Placement Examination), determining their future professions at the end of 12th grade. Making such a decision that will affect their futures might be a source of stress for some students, which may intensify irrational beliefs. At this stage, opinions and remarks of the people they care on their choices may positively or negatively affect the youth's decision-making process.

Conclusion

Vocational indecision is a problem faced frequently by the youth at high-school age. Carrying out studies to support the youth in this regard is essential and significant for a healthy decision-making process. Inclusion of activities and practices concerning the career beliefs in the vocational guidance studies of the counselors working at schools and putting such practices into effect by spreading them throughout the entire high-school education period will be useful. Group counseling studies and family educations may also be put into practice in order to support the decision-making stages of the youth.