T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ENDÜSTRİ PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

LİSE SON SINIF ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK SEÇİMİ KARARLARINDA BENLİK ALGISININ ÖNEMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇİĞDEM ÇINAR

071107203

İstanbul, Ekim 2010

T.C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ENDÜSTRİ PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

LİSE SON SINIF ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK SEÇİMİ KARARLARINDA BENLİK ALGISININ ÖNEMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇİĞDEM ÇINAR

071107203

Danışman Öğretim Üyesi:

Prof. Dr. NURSEL TELMAN

İstanbul, Ocak 2011

TEZ ONAY SAYFASI

TARIH: ../../…..

T.C. Maltepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

09.12.2010 tarihinde tezinin savunmasını yapan Nazime Çiğdem ÇINAR' a ait "Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Benlik Algısmm Önemi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Nursel TELMAN Jüri Başkanı (Danışman



Doç. Dr. İlyas GÖZ (Üye)



Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN (Üye)

ÖNSÖZ

Yaşamın en önemli kilometre taşlarından bir tanesi kişiyi geleceğe taşıyacak, gelecekte yaşam tarzını, sosyal statüsünü, ilişkilerini, sağlığını, mutluluğunu etkileyecek olan meslek seçimidir. Kişi doğarken seçim söz konusu değildir. Aile çocuğun ileriki yaşamında, hayat duruşunu belirleyecek olan temel yaşamsal becerilerinin temelini atar. Seçimleri küçük yaşlarda anne babanın tercihleri belirler ama birey büyüdükçe kendi seçimlerini de yapmak zorunda kalır. Hatta bazı araştırmacılara göre bu seçimleri yapabilmek büyümenin de bir göstergesidir.

Gençler geleceklerini belirleyecekleri mesleklerini seçerken zorluk çekiyorlar. Ne istediklerini biliyorlar. Büyük çoğunluğu, "gelecekte beni mutlu edecek bir meslek" diye cevap veriyor ama mutluluğun tanımına gelince, üzerinde çalışmak gerekiyor.

Bu çalışma bu amaçla yapılmıştır. Çalışma boyunca izledik ki, gençler yaşamdaki isteklerini, rollerini, yaşam duruşlarını farkettiklerinde mesleklerine karar vermekte zorlanmıyorlar.

Çalışan insanın iş doyumu ve üretkenliğini, ilgi ve yeteneklerine uygun bir iş yapması ile ilişkilendiren Endüstri Psikolojisi alanında bu tezi hazırlamak benim için heyecan verici oldu. Çünkü işsizliğin yüksek oranlarda seyrettiği bizim gibi ülkelerde "çalışan insan" için alan değiştirmek imkanlı olsa bile, ülke ekonomisi açısından karşılanması zor kayıplara yol açacak, çalışan kişi için ise, büyük riskler taşıyacak bir durumdur.

Çok severek çalıştığım bu araştırma konusunu seçmeme vesile olan kızım Ayşegül Çınar'a, Türkiye'de Endüstri Psikolojisinin akademide olduğu kadar uygulamanın içinde de gelişmesine büyük katkıları olan, hocalığından önce dostluğuyla tanıştığım gerçek insan, tez hocam Prof. Dr. Nursel Telman'a, uygulama sırasında yardımını esirgemeyen Ataşehir Lisesi yönetimine, öğretmen ve öğrencilerine teşekkür ederim.

Sınava kısa bir süre kala psikodrama çalışma grubuna büyük bir özveri ile katılarak çalışmaya destek veren, şu anda bir kısmı üniversite sıralarında öğrenimlerini sürdüren grup öğrencilerime ise sonsuz teşekkürler.

N.Çiğdem Çınar

ÖZET

Bu araştırmada lise son sınıfa devam eden bir grup öğrencinin mesleki olgunlukları ve mesleki kararsızlıkları incelenmiştir. Mesleklerini seçmelerine çok az bir zaman kalmasına rağmen, seçimlerini netleştiremeyen gençler, karar aşamasında büyük sıkıntılar yaşamaktadır. Bu aşamada gençlere yapılacak yardımın iki temel yararı olacaktır: Birincisi, bir hedefin belirlenmesi ve meslek seçimine ilişkin kaygının azaltılması ile sınav hazırlıklarına destek olmak. İkincisi yaşamın en önemli kararında doğru seçimi yapmasını sağlamak.

Araştırmanın birinci aşamasında İstanbul Ataşehir lisesinde okuyan 237 lise son sınıf öğrencisine Mesleki Olgunluk Ölçeği(Kuzgun ve Bacanlı, 2003) ve Mesleki Karar Envanteri (Çakır, 2003) uygulanmış, mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlık düzeyleri ile bazı demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Aynı grubun içinden seçilen 31 öğrencinin 15'i ile haftada bir kez iki saat süren toplam dört oturumluk bir psikodrama grup çalışması yapılmış, diğer 16 öğrenci kontrol grubu olarak belirlenmiştir. Grup çalışmasının tamamlanmasının ardından 31 öğrenciye her iki ölçek sontest olarak tekrar uygulanmıştır.

Öntest ve sontest sonuçları karşılaştırıldığında öğrencilerin mesleki kararsızlık düzeylerinde düşüş, mesleki olgunluk düzeylerinde ise yükselme tespit edilmiştir. Her iki bulgu da parametrik olmayan Wilcoxon Testi ile incelenmiş ve anlamlı bulunmuştur.

Çalışmanın sonunda öğrencilerle yapılan birer saatlik görüşmede çalışma ile ilgili değerlendirmeleri bir kayıt cihazı yardımı ile metne geçirilmiştir. Öğrencilerin kendi ifadelerinde de çalışmadan çok yararlandıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslek Seçimi, Psikodrama

ABSTRACT

In this research, final grade students career maturity and career indecision are examined. Although there was a little time to choose their occupation, student's who couldn't clarify their choises, are living through a great trouble. At this stage, there will be two main benefits of assisting the young people. First, determination of the aim and with decrease the anxiety on the choise of profession, support the exam preparations. Second, provide them to truest decision in the most important decision of life.

At first step, 237 high school students studying in their final year in Istanbul Ataşehir High School, Career Maturity (Kuzgun ve Bacanlı, 2003) and scale of Career Decision (Çakır, 2003) has been applied, the level of Career Maturity and Career Indecision, associated with some demographical characteristics.

A pyschodrama groupwork have been applied in four sessions, longing two hours to the 15 of 31 students chosen in the same group, other 16 students were in the same control group. After the completion of groupwork, both two scale applied to the students again as post-test.

When the results of pre-test and post-test compared, students's vocational indecision level declined and Profesional Maturity level increased. Both of these findings have examined with the nonparametric Wilcoxon Test and found meaningful.

At the end of the research the one hour meeting with students, their assesments has been written in the text with the help of a recording device. As student's own statements prove, they have been benefit from this work.

Keywords: Selecting a Profession, Psychodrama

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ iv
ÖZET v
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER vii
SEKİLLER ve KISALTMALAR ix
TABLOLAR LİSTESİ xi
1. BÖLÜM 1
GİRİŞ 1
1.1. Meslek Seçimi 2
1.1.1. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler 3
1.1.2. Meslek Seçimini Etkileyen Bireysel Özellikler 4
1.1.2.1. Yetenekler 5
1.1.2.2. İlgiler 6
1.1.2.3. Değerler 7
1.1.2.4. Benlik Algısı 9
1.1.3. Meslek Seçimini Açıklayan Kuramlar 11
1.1.3.1. Kuramlara Genel Bakış 11
1.1.3.2. Yapısal Kuramlar-Özellik-Faktör Kuramı 12
1.1.3.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı 12
1.1.3.4. Psikoanalitik Kuramlar 12
1.1.3.5. ROE'nun gereksinim kuramı 13
1.1.3.6. Gelişim Kuramları 14
1.1.3.7. Super'in Yaşam Boyu Meslek Gelişimi Kuramı 15
1.1.3.8. Super'in Benlik Kavramı Kuramı 16
1.1.4. Mesleki Olgunluk 17
1.1.5. Mesleki Kararsızlık 20
1.1.5.1. Karar Kuramları 22
1.1.5.1.1. Gellat'ın Karar Modeli 22
1.1.5.1.2. Vroom'un Beklenti Kuram 22
1.1.5.1.3. Hilton'un Karar Modeli 23

1.1.5.1.4. Littrel'e Göre Karar Verme 23
1.2. Psikodrama 24
1.2.1. Psikodramanın Teorik Temelleri 25
1.2.2. Psikodrama Tekniği 26
1.2.3. Psikodrama ve Benlik Kavramı 27
1.3. Araştırmanın Amacı 28
1.4. Araştırmanın Hipotezi 28
1.5. Araştırmanın Önemi 29
2. BÖLÜM 31
YÖNTEM 31
2.1 Araştırmanın Yöntemi 31
2.2 Evren ve Örneklem 31
2.3 Veri Toplama Araçları 34
2.4 İşlem 40
2.5 Araştırmanın Sınırlılıkları 42
3. BÖLÜM 43
BULGULAR 43
3.1. Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler 43
4. BÖLÜM 54
TARTIŞMA 54
4.1 Örneklemin Frekans Dağılımına İlişkin Tartışma 54
4.2 Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistiklerin Tartışılması 54
4.3 Sonuç ve Öneriler 58
KAYNAKLAR 60
EKLER 64
ÖZGEÇMİŞ 82

KISALTMALAR

MKE: Mesleki Karar Envanteri

MOÖ: Mesleki Olgunluk Ölçeği

ŞEKİLLER

Şekil 1: Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

TABLO LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 2.1: Katılımcıların cinsiyet dağılımları..... 33

Tablo 2.2: Katılımcıların anne eğitim durumlarına ilişkin dağılımları..... 33

Tablo 2.3: Katılımcıların baba eğitim durumlarına ilişkin dağılım durumları..... 33

Tablo 2.4: Katılımcıların okul alanlarına göre dağılım durumları..... 34

Tablo 2.5: Katılımcıların anne meslek alanlarına göre dağılım durumları..... 34

Tablo 2.6: Katılımcıların baba meslek alanlarına göre dağılım durumları..... 34

Tablo 2.7: Katılımcıların meslek seçimi konusunda daha önce yardım alıp almadıkları konusunda dağılım durumları..... 34

Tablo 2.8: Katılımcıların dershaneye devam ettikleri süre..... 34

Tablo 2.9: Katılımcıların ebeveynlerinin meslek seçimlerine karışma durumu... 34

Tablo 3.1: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, cinsiyetin etkisi; t-test sonuçları..... 43

Tablo 3.2: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin eğitim alanının etkisi; ANOVA test sonucu..... 44

Tablo 3.3: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin babasının eğitim durumunun etkisi; ANOVA test sonucu..... 44

Tablo 3.4: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin annesinin eğitim durumunun etkisi; ANOVA test sonucu..... 45

Tablo 3.5: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin babasının mesleğinin etkisi; ANOVA test sonucu..... 46

Tablo 3.6: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin annesinin mesleğinin etkisi;ANOVA test sonucu..... 46

Tablo 3.7: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde ebeveyn etkisi; ANOVA testi..... 47

Tablo 3.8: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde üniversitede geçirilen sürenin etkisi; ANOVA testi 48

Tablo 3.9: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde arkadaş etkisi; t testi..... 48

Tablo 3.10: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde akraba etkisi; t testi..... 49

Tablo 3.11: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde komşu etkisi; t testi..... 49

Tablo 3.12: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde diğer

çevre etkileri; t testi..... 49
Tablo 3.13: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde okul rehberlik servisi yönlendirmesinin etkileri; t testi..... 50
Tablo 3.14: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde dershane rehberlik servisi yönlendirmesinin etkileri; t testi..... 50
Tablo 3.15: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde kaynak olarak Kullanılan internetin etkileri; t testi..... 51
Tablo 3.16: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde meslek uzmanlarının görüşlerinin etkileri; t testi..... 51
Tablo 3.17: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde diğer kaynakların görüşlerinin etkileri; t testi..... 51
Tablo 3.18: Psikodrama Tekniğinin olgunluk düzeyine etki analizi (Wilcoxon Testi)..... 52
Tablo 3.19: Psikodrama Tekniğinin kararlılık düzeyine etki analizi (Wilcoxon Testi)..... 52

LİSE SON SINIF ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK SEÇİMİ KARARLARINDA BENLİK ALGISININ ÖNEMİ

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Meslek seçimini açıklayan kuramları incelediğimizde bir çok kuramcı, meslek seçimi davranışının bir gelisim süreci olduğunu ve belli bir olgunlaşma dönemi gerektirdiğini ileri sürer. Okul öncesi dönemden baslayıp meslek ömrünün sonuna kadar devam eden bu süreç boyunca bireyin bazı davranışları geliştirmesi beklenir. Bu davranışlardan bazıları; yapabileceği işlerin ve bu işleri yapabilirlik seviyesinin farkında olma; yeteneklerini dogru, gerçekçi ve detaylı olarak degerlendirebilme, bir meslekten, bir çalışma ortamından, mesleğin gerektirdiği alt disiplinlerden neler beklediğini açıkça ifade edebilme, var olan seçenekleri inceleme, baska seçenekler olup olmadıgını arastırma, seçeneklerin istek ve beklentilerini karşılama olasılığını hesaplayabilme, seçenekleri hem var olan yeteneklerle ve hem de ekonomik olanaklarla erişebilme olasılığı bakımından değerlendirme, tüm bu değerlendirmeler sonuncunda da karar verebilme becerileridir. İnsanın hayatı süresince kendisini bekleyen gelisim görevleri içinde en önemlisi ve en zor gerçeklestirilebileni, gelecekte nasıl bir yaşam sürmek (iş yapmak) istediği ve neleri ne ölçüde yapıp neleri yapamayacagı konusunda net ve kararlı bir benlik algısı gelistirmesidir. Kendini bilmek olgun bir birey olmanın birinci koşuludur. Meslek seçimi söz konusu olduğunda kişinin kendini bilmesi demek "yetenekleri" diğer bir deyişle hangi çalısma alanının gerektirdigi görevleri yerine getirebilecegi, "ilgileri" yani nasıl bir çalışma ortamında ne gibi işleri yapmaktan hoşnut olacağı ve "değerleri" yani mesleki etkinliklerden ne gibi yararlar beklediğini açık seçik olarak ifade edebilmesi demektir. Bu ancak insanların çoğunun en erken orta yaşlarına doğru erişebilecekleri bir durumdur. Ne var ki insanlar henüz yeniyetmelik dönemlerinde iken yaşamlarının en önemli kararını verme sorunu ile karşılaşmaktadırlar.

1.1. Meslek Seçimi

Meslek seçimi bireyin hayatındaki en önemli kararlardan birisidir. Bir insan için önemi düşünüldüğünde yaşamın neredeyse bütününü ilgilendirir. Kişi mesleğini seçmekle yapacağı işi, yaşam biçimini, arkadaş çevresini, gelecekte yaşamın ona sunacağı imkanları da seçmiş olur, başka bir deyişle gelecek yaşantısında kiminle, nerede, nasıl ilişki kuracağını da seçer. Toplumsal olarak bakıldığında da konu geleceğin doğru şekillenmesinde belirleyiciliği açısından çok önemlidir. Mesleğini seven, mesleğine kendisini adayabilecek düzeyde bir ilişki geliştiren ve bir ömür boyu onunla ilişkisini sürdürmek üzere yola çıkan kişi, hem mesleğini "doğru" yapacaktır, hem de doğru işlere imza atacaktır.

John Dewey şöyle der: "İş bir insanın kendine özgü kapasitesiyle gerçekleştirdiği toplumsal hizmetler arasındaki dengeyi tutturmasını sağlayan yegane şeydir. Mutluluğun anahtarı, insanın kendisine uygun, yapacak bir şeyinin olması ve eline bunu rahatça gerçekleştirebileceği bir fırsat geçmesidir." (Akt:Noddings, 2006)

Meslek; insanın bilgi ve becerileri doğrultusunda öğrenme yolu veya ustalıkla kazandığı ve bir ödül (kazanç) karsılıgı yaptıgı faaliyetler toplamı olarak tanımlanabilir (Telman, 2002, s.23).

Kariyer ve meslek, günlük dilde birbirine karıştırılabilen kavramlardır. Oysa kariyer kavramı daha geniştir ve meslek kavramını da içine alır. Hatta kariyer yaşam boyunca gerçekleşen roller örüntüsü olarak tanımlanırken, meslek bu rollerden biri ve en önemlisidir. "Ancak, kariyer bir yaşam vagonu dizisinden oluşuyorsa, meslek bu vagonların en dolu ve değerli olanıdır."(Eviz,2007, S:16)

"Meslek seçimi bir kimsenin çesitli safhalardan geçerek kendisine açık olan meslek seçenekleri arasından kendi ihtiyaçları ve beklentileri açısından istenilen yönleri çok, istenilmeyen yönleri az olan birine yönelmeye karar vermesidir ve buna girmek için gayret göstermesidir." (Aytaç ve Bayram, 2003, s.10).

Bir insan yaşamının 22 ila 65 yaşları arasındaki büyük bir kısmını işinde geçirir. 'Üretken' olmanın anlamı belki de ilk kez işe yapılan katkı ile hissedilir. Bu noktada "meslek" ve "iş" kavramlarının birbirinden ayrılmasında yarar vardır. İş belli bir işyerinde ortak hedefler çerçevesinde sürdürülen faaliyetlerdir. İşin hacmi büyüdükçe farklı meslek alanlarından bireyler o "iş"te çalışabilirler. Meslek ise belli

bir alanda etkinlikte bulunabilme gücüdür. Bir görevde çalışabilmek için gereken bilgi ve becerilerden oluşan uzmanlık alanıdır. Mesleğinin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanan kişi ,o mesleğin ünvanını da kazanır. Yıldız Kuzgun'un ifadesi ile "meslek para kazanmanın ötesinde, kapasiteyi kullanma ve kendini (özünü) gerçekleştirme yoludur."(Kuzgun, 2000, s:2) Dolayısıyla bir meslek sahibi olmakla bir işte çalışmak farklı anlamlar taşır.

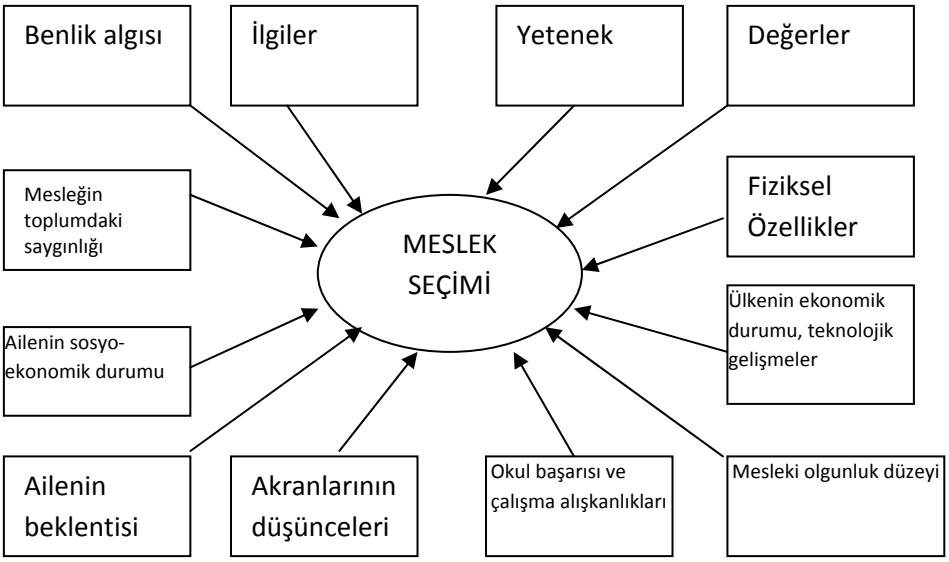
İş yapmak insanın doğasında gizlidir, çoğu zaman bunun için egitim ve ögretim gerekmemektedir. Meslek ise sürekli bir egitim ve ögretim sonrası kazanılır (Telman, 2002, s.23).

Mesleğe yöneltme, çeşitli ülkelerde genellikle zorunlu okul süresi içinde ele alınmakta ve ülkelere göre değişik yaşlarda başlamaktadır. Örneğin, Almanya'da 10, Belçika'da 12, Danimarka'da 15 yaşından itibaren mesleki yöneltme yapılmaktadır. Ancak bu ülkelerde yapılan uygulama, eğitimcilerin ya da anne babaların isteğiyle çocuğa belli bir meslek alanının empoze edilmesi değil, öğrencinin gizilgüçleriyle, mesleklerin gerektirdiği özellikler arasında denge kurulmasıdır. (TÜSİAD, 1999)

Meslek seçimi konusuna bakıldığı zaman 2 temel başlık karşımıza çıkar. Bunlardan birisi mesleğini seçecek bireyin özelliklerini, yapabilirliklerini, yaşama ait değerlerini bilmek, tanımlamak ve bu özelliklerle mesleğin gerektirdiği nitelikler arasında ilişkiler kurarak kişiye uygun mesleğin ne olduğunu belirlemektir. Bir diğeri ise meslek hedeflerinin oluşması, gelişmesi ve uygulamaya koyulmasıdır. Birey hayatının çeşitli evrelerinde birçok seçme ve karar verme durumları ile karşılaşır, bazı etmenler bireyin doğru ve gerçekçi seçimler yapmalarına yardımcı olur ya da tam tersi doğru seçimleri engeller. Meslek arayışı gerçekte yaşam boyu bitmeyen bir süreçtir.

1.1.1. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Meslek seçim kararı ve mesleki tercihler belli bir gelişim sürecinden sonra çok yönlü faktörlerin etkileşimi içinde belirlenmektedir. (Bkz:Şekil 1) Bireyin ihtiyaçları, değerleri, ilgileri, genel ve özel yetenekleri, kişilik özellikleri gibi psikolojik faktörler, ailesi, bölgenin özellikleri, iş olanakları, piyasadaki arz talep durumu gibi çeşitli çevre faktörleri meslek seçme kararını etkiler. Meslek seçimini etkileyen faktörler arasında kişisel özellikler olduğu kadar yaşadığımız çevre, mesleğin bugünkü ve gelecekteki durumu, çalışma koşulları, gibi faktörler de sayılmaktadır. (Özgüven,2003)



Şekil 1: Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler.

Meslek seçimini etkileyen faktörler dört grupta toplanmaktadır.

1.1.1.1. Bireysel özellikler (ilgi, yetenek, değer, beklenti, kişilik özellikleri, fiziksel özellikler, bireyin kendisi ve mesleklerle ilgili algılamaları, deneyimleri, mesleki olgunluk düzeyi, vb.)

1.1.1.2. Sosyal özellikler (ailenin özellikleri, içinde yaşanılan kültürün mesleklere ve cinsiyete yönelik değerlendirmeleri, sosyal yapı vb.)

1.1.1.3. Politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler (ülkenin yönetim biçimi, ekonomik yapısı, yasalar, eğitim ve sınavla ilgili sistemleri, iş bulma olanakları, vb.)

1.1.1.4. Şans (sağlık koşulları, doğal olaylar, beklenmedik durumlar, vb.)

(Bkz Şekil:1)

Lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörlerin incelendiği bir araştırmada,öğrencilerin % 57.6'sı ilgi ve yeteneklerine uygunluk, % 16 'sı iş olanaklarının çokluğu, % 15.3'ü ücretin yüksek olması, % 4.3'ü ailenin isteği, % 4, prestijin yüksek olması, % 2 meslekte çalışan yakınların teşviki gibi faktörlerin etkili olduğunu belirtmiştir. (Aytekin, 2005)

1.1.2 Meslek Seçimini Etkileyen Bireysel Özellikler

Bireyin fiziksel yapısı, meslek tercihini etkileyecektir, ama genelde yazında üzerinde durulan ve bizim de burada dikkatle değerlendirmek istediğimiz psikolojik

özelliklerdir. Öğrencinin ilgi duyduğu alanlar, yetenekleri ve değerleri meslek seçimini etkileyen karmaşık süreçlerdir.

1.1.2.1 Yetenekler:

Yeteneklerin meslek seçimine etkisi konusunda yapılmış bir çok çalışma vardır. Bu çalışmaların temeli ABD'de 1930'lu yıllarda başlayan, Minnesota Üniversitesinden Williamson, Paterson ve Darley gibi meslek psikologlarının yürüttüğü ve ABD İş Kurumunun desteklediği 'Mesleki Yetenek Örüntüsü Araştırmaları'dır. Bu araştırmalarda 9 ayrı yeteneği ölçmek üzere 12 farklı test hazırlanmıştır. Bu testlerin hazırlanmasının ardından, bir mesleğin üyesi olabilmek için her bir testten alınması gereken en düşük puanlar (norm değeri) belirlenmiştir. Bu yetenek test bataryası ile meslek normları saptandıktan sonra ancak çeşitli meslekler gerektirdikleri yetenekler bakımından karşılaştırılabilmiştir. Bir meslekle ilgili yetenek örüntüsü, meslek için gerekli ve önemli bir kaç yeteneği ölçen testlerde saptanan norm değerlerinden oluşmaktadır. (Akt, Kuzgun, 2009 s:26-28)

Yetenekler genel olarak ön ergenlik döneminden önce kendilerini gösterirler.Ergenlikle birlikte hızlı bir şekilde belirgin hale gelirler. Bazı yetenekler ergenlik döneminden önce ortaya çıkabilir. Yapılan bilimsel araştırmaların ve incelemelerin sonuçlarına göre en erken kendini gösteren yetenekler müzik, mekanik, resim yeteneğidir. Bu yeteneklerin genelde 11 yaş civarında kesinlik kazandığı görülmüştür. 14 yas cıvarında matematik yeteneğinin geliştiği, 16-17 yas cıvarında diğer bilimsel yeteneklerin ortaya çıktığı yapılan araştırmalarla belirlenmiştir. (Telman, 2002).

"Mesleki gelişim kuramları da yeteneklere çok önem vermiştir. Özellik-faktör kuramcıları yetenekleri seçimi içeren denklem parçaları olarak tanımlarken; Holland, Roe ve sosyal yaklaşımcılar mesleki karar vermede yetenekleri önemli faktör göstermişlerdir. İhtiyaçlar ve değerler yaklaşımcıları yeteneği, ihtiyaçlar ve değerler için önemli bir değişken kabul etmişlerdir. Davranışçı kurama göre yetenekler hem duruma hem de durum ile bireylerin mesleki davranışların oluşumundaki etkileşimlere katkıda bulunduğunu söylemişlerdir. Lofquist ve Dawis yeteneği iş tatmini aracı olarak görmüşlerdir. " (Durmaz, 2008, s:15)

1.1.2.2 İlgiler:

İlgi, bir kişinin herhangi bir nesne ile arasında oluşan uygunluk ilişkisidir. İlgiler o an kişi için önem taşıyan şeylerdir. Herhangi bir nesnenin insanı yakından etkilemeye başladığı an, o nesneye karşı ilgi de uyanmaya başlar. İnsanın ilgilerizamanla gelişme ve değişme gösterebilir. Diğer bir deyişle ilgiler yaşam sürecinde öğrenilenlerle değişirler, ergenlik çağının sonlarına dogru kararlı ve dengeli bir şekil alırlar. Meslekle ilgili planlar da ergenlik çağında belirlenmeye başlar. (Telman,2002, s.68).

Roe'ya göre ilgi bir insanın özel bir gayret sarfetmeden dikkat ettiği, gözlemlediği, üzerinde durup düşündüğü ve zevk alarak yaptığı işlerdir. Bu tanıma göre ilgi, enerjinin hiç bir zorlama olmaksızın uzun bir süre belli bir noktada toplanmasıdır. (Kuzgun, 2009)

Lent ve ark.'na göre ilginin 2 belirleyicisi vardır : Bunlar kendini bir işi başarmada yetkin görme (yetkinlik algısı) ve istediği sonuca erişebileceğine inanmadır (sonuç beklentisi) İlgiler, bir etkinlikte bulunurken yaşanan yetkinlik ve durumu kontrol edebilme duygusundan kaynaklanır. (Kuzgun, 2009)

İlgi kavramı tanımlarının bir çoğu işlevsel olup bireyin, bir eyleme yada bir kimseye belirli bir süreklilikle bağlanması, ilişki kurması biçiminde ifade edilmektedir. Bazı psikologlar ilgiyi, bireyin bir gereksinimini doyuran öğrenilmiş, hoşlanma veya hoşlanmama duygusu biçiminde belirlenmiş davranışlar olarak tanımlamaktadırlar. Bunların yanı sıra, ilginin bir çok etmenden etkilendiğini belirten araştırmalarda vardır. (Koç,2006)

Küçük yaşlardaki gençlerde ilgi alanlarının belirlenmesi zordur. İlgiler yaşla birlikte yaşamı deneyimledikçe, eğitim düzeyi arttıkça değişebilir. (Özcan, 1985) İlgilerde değişme bazı yaşlarda çok hızlı, bazı yaşlarda çok yavaş olabilmektedir. En fazla değişme 15-20 yaşlar arasında olmakta, onu 20-25 yaş grubu izlemektedir. 15-25 yaşlar arasındaki değişmelerin 1/3'ü ilk yılda, 1/3'ü sonraki 2 yılda, 1/3'ü de son 7 yılda gerçekleşir. 25 yaşından sonra kişi mesleki etkinliklerde bulundukça ilgiler pek az değişikliğe uğramaktadır. (Kuzgun, 2009)

İlgilerle yetenekler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda ilginç sonuçlar belirlenmiştir. Super ve Crites, çeşitli yetenek testleri ile ilgi envanterleri arasındaki korelasyonları % 97'sinin +0.40 ila -0.40 arasında değiştiğini, en yüksek korelasyonun 0.45 olarak saptandığını belirtmektedir. (Akt: Kuzgun, 2009) Yazarlara

göre bilim ve dil ile ilgili alanlarda genel yetenek ile ilgi arasındaki ilişkiler olumlu, iş-ticaret ve sosyal hizmet alanlarında ise olumsuzdur. Bunun nedenini yazarlar yetenek testlerinin daha çok soyut düşünme yeteneğini ölçmesi ile açıklamaktadırlar. Nitekim bilim ve dil ile ilgili yetenekler aslında soyut kavramlarla uğraşmayı, sosyal hizmet ve ticaret gibi konular somut durumlarla uğraşmayı gerektirir. (Kuzgun, 2009)

İlgiler 'ilgi envanterleri' ile ölçülebileceği gibi, kişinin gözlenmesi ya da sorular yardımı ile de belirlenebilir.

Geliştirilen ilgi envanterlerinin geniş gruplara uygulanmasından elde edilen verilere göre değişik ilgi alanları saptanmıştır. Strong'un geliştirdiği envanterden elde edilen veriler üzerinde yapılan faktör analizi ile bilim, teknik, sosyal yardım, iş ayrıntıları, edebiyat, müzik, güzel sanatlar ilgi alanları tanımlanmıştır. Kuder (1977) bunlara açık hava ilgisini de eklemiştir. Prediger (1981) insan ilişkileri, nesne, veri ve kavram olmak üzere dört genel ilgi kategorisi belirlemiştir. Roe (1965) ise meslekleri daha kaba bir gruplama ile insana yönelik, insana yönelik olmayan meslekler olarak ayırmıştır. Holland'ın kategorileri, salt ilgileri değil, tüm kişilik özelliklerini kapsayan tipler olarak düşünülmelidir. (Kuzgun, 2009)

İlgi envanterlerine bu tez kapsamında fazla girilmeyecektir. Ancak şu belirtilmelidir ki araştırmalar, envanter yolu ile elde edilen puanların mesleği kestirme gücünün, kişinin kendini anlatması gibi geleneksel yöntemler ile elde edilen veriler kadar güçlü olmadığını göstermektedir. (Kuzgun 2009) Bu konu, yani kişiye kendini en kısa süre içinde ve en etkin biçimde nasıl anlattırırız sorusu da bu tezin çıkış noktası olmuştur.

1.1.2.3 Değerler:

Değerler , kişinin hayatı ile ilgili tercih yapması gereken durumlarda ona yol gösteren ilke ya da inançlarlardır. Bir konu ile ilgili öncelikler belirlenirken, değerler doğrultusunda belirlenmesi arzu edilir.

Değer konusu meslek seçiminde önemli fakat ölçülmesi zor bir kavramdır. Durmaz'ın (2008) Sharf'tan aktardığına göre, araştırmacılar, kuramsal, ekonomik, estetik, sosyal, politik, dini olmak üzere 6 genel değer ile beceri kullanımı, başarı, ilerleme, estetik, başkalarına yardım, otorite, özerklik, yaratıcılık, ekonomik ödül, yaşam stili, kişisel gelişim, fiziksel etkinlik, prestij, risk, sosyal etkileşim, sosyal

ilişkiler, değişiklik, iş şartları, kültürel kimlik, fiziksel yapı, ekonomik güvence olmak üzere işle ilgili 21 değer belirlemişlerdir .

Rojewski'ye göre, meslek değerleri kişinin mesleğinde başarılı olma veya ilerleme arzusunu içermektedir. Ancak bu değerlerin ifadesi kişisel değerlerin ifadesinden daha zor olmaktadır (Akt:, Y.Özen, F.Gülaçtı, 2006).

Gençler meslek kararı verirlerken gelecekteki amaç ve meslek değerlerine göre düşünmektedirler. Bu nedenle Sharef, "birey bir yandan insanlara hizmet etme, bağımsız olma gibi kişisel değerleri dikkate alırken diğer yandan statü, prestij ve kazanç gibi işe ait değerleri de dikkate almalıdır" der. (Aktaran, Y.Özen, F.Gülaçtı,2006).

Değerlerle yapılan bir çok araştırmada, araştırmacılar öğrencilerin önem verdikleri değerlerle sosyo ekonomik düzeylerini, aile değerlerinin öğrencinin değerlerine etkisini, çeşitli mesleklere ve işlere atfedilen değerleri ve cinsiyetin değerler üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bulgular genel anlamda ailenin değerlerinin çocuğun değerlerini etkilediği, ailenin içinde bulunduğu sosyo ekonomik düzeyin yine çocuğun önceliklerini belirlediği yönündedir.

Miller (1982), yaptığı bir araştırmada, 60 ögrencinin mesleki değerlerini, mesleki seçim yapmamış, mesleki seçimden emin olmayan, mesleki seçiminden kesinlikle emin şeklinde üç kategoride sınıflandırmıstır. Sonuçlar mesleki seçim yapmamış öğrencilerin tek ve en yüksek değerinin "güvence" olduğunu göstermiş, tersine kesin mesleki seçim yapmış örneklem için en yüksek değer "is tatmini" olmuştur. (Akt: Bal, 1998)

Bu konuda yapılan araştırmaların en ilgi çekici olanlarından biri şudur: "Larry, 1983 yılında yaptığı bir araştırmada, grid tekniğini kullanarak öğrencilere meslek değerlerini sıralatmıştır. Daha sonra öğrencilerden 10 meslek alternatifini sıraya koymalarını istemiştir. Sonuçlar, iki sıralamanın pek tutmadığını, iki sıralama arasındaki sıra farkları korelasyon katsayısının 0.63 olduğunu saptamıştır.Değerler sıralamasında mücadele etme, zor işlere girişme 2, güvenceli meslekler 7. Sırada iken, meslek sıralamasında mücadele gerektiren meslekler 7. Sırada, güvenceli meslekler 2. Sırada yer almıştır. Öğrencilerin dikkati bu tuttarsızlığa çekilerek yeniden yaptırılan sıralamada çoğunun meslek sıralamasını değiştirmediği halde, değerler sıralamalarını meslek sıralamalarına uydurdukları görülmüştür. Benzer

durum Güney'in 1982 yılında yaptığı çalışmada Türk örneklem için de saptanmıştır. Bu araştırmada da meslekleri ve gerektirdiği meslek değerlerini açıklayan bir rehberlik programı sonunda öğrenciler değerle sıralamasını, daha önceki meslekler sıralamasına uydurmuşlardır." (Akt:Kuzgun, 2009)

Kariyer değerleri bir bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri, güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramıdır. Schein, kariyer değerleri kavramını, mesleki ben kavramını tanımlamakta kullanmıştır. (Erdoğmuş, 2003)

1.1.2.4 Benlik Algısı:

Benlik ve kisilik arasında gelisme ve yapı bakımından kesin sınır çizmek zordur. Benlik ve kisilik iç içe olmakla birlikte, benlik kisilikten farklı özellikler tasır. İnsanın kendi kisiligine iliskin kanıların toplamı, kendisini tanıma ve degerlendirme biçimidir. Benlik kisiligin öznel yanıdır (Köknel, 1982)

Felsefe tarihine bakıldığında benlik kavramı, neredeyse yüzyıllardır felsefecilerin üzerinde çalışmalarına rağmen bir kesinlik kazanmamış en muğlak konulardan birisidir. Gilbert Ryle'in benlik kavramı konusunda sözünü ettiği bir metafor, benliği, insanın gölgesine benzetir. Benlik kavramını insana olanca yakınlığına rağmen bir gölge gibi yakalanamayan bir kavram olarak ifade eder. (Akt: Yalçın, 2010)

Carl G.Jung "Keşfedilmemiş Benlik" (1999)adlı kitabında der ki, "kendimizi tanıdıkça, yani kendi ruhumuzu keşfettikçe, içgüdülerimizle karşılaşırız ve onların imgelerle dolu dünyası ruhun içinde uyuklamakta olan ve herşey yolunda gittiği sürece bizim nadiren farkettiğimiz güçlere ışık tutar. Bunlar, müthiş bir etkinliğe sahip potansiyel güçlerdir. Bu güçlerin ve bunlarla bağlantılı imgelerin ve düşüncelerin olumlu ve yapıcı bir alana mı yoksa yoksa felakete mi yöneltileceği tamamen bilinçli aklın hazırlıklı olmasına ve yaklaşımına bağlıdır."

Rogers (1959)'a göre benlik, "kişinin kendini algılama ve değerlendirme biçimi olarak tanımlanmıştır. Benlik kavramı bir anlamda kişinin çok çeşitli özellikleri yönünden kendini değerlendirmesidir." (Akt: Karamustafa,2000)

"Bem'in kendini algılama (self-perception) kuramına göre, "başkalarının davranışlarını kestirmeye çalışırken, nasıl onların geçmiş davranışlarını göz önüne alıp çıkarsamalarda bulunuyorsak, aynı şekilde kendimiz hakkında da geçmiş

yaşantılarımızı dikkate alarak çıkarsamalar yaparız" (Bacanlı, 1997) .Bu çıkarsamalara uygun davranarak bilişsel tutarsızlıktan ve çelişkiden kurtulmuş oluruz. Aynı zamanda bu durum benliğin, kişinin davranışlarına yön verme fonksiyonunu nasıl yerine getirdiğini ortaya koyar.

Swan'ın (1983) ortaya attığı "kendini doğrulama" kuramı, benliğin kendini tutarlı bir şekilde sürdürmesini vurgulamaktadır. Bu kurama göre bireyler benlik kavramlarına yönelik bir tehditle karşılaştıklarında benliğin tehdit edilen yönlerini güçlendirme yönünde, eğer benliğin ilgili yönü savunulur durumda değilse tehdit doğrultusunda değişmeye motive olmaktadırlar. (Bacanlı, 1983)

Nelson'a göre, öğrencilerin mesleki kararları verme konusunda karşımıza çıkan sorun, çevresel ve bireysel faktörlerin etkisi altında mesleki yönelimlerine ilişkin davranışlarının bilinmesidir (Aktaran, Y.Özen, F.Gülaçtı, 2006).

Birey meslek seçme yaşına gelinceye kadar bulunduğu toplumdaki meslek üyeleri hakkında oluşan kalıplaşmış fikirlerden, ön yargılardan (Stereotipler) etkilenerek meslek üyelerine ilişkin kendine özgü fikir ve duygularını geliştirir. Meslek seçiminde karar verme noktasına geldiği zaman yöneldiği mesleklerdeki kişiler hakkında edindiği fikir ve duyguları kullanır. Başka bir deyişle, bu fikir ve duygular onun mesleklere ilişkin algılarını içerir. Bir gencin farklı mesleklerdeki kişilerin oynadığı rollere ilişkin algıladığı şeyler onun meslek seçimi üzerinde önemli etkiye sahiptir (Nelson, 1963; Aktaran, Y.Özen, F.Gülaçtı,2006).

Bireyin benlik kavramı ile mesleki tercihleri arasında yakın bir ilişki vardır. Benlik kavramının yanında mesleki benlikten de söz edebiliriz. Mesleki benlik bireyin ihtiyaçlarından, meslekler hakkındaki önyargılarından, geleceğe yönelik tasarımlarından, dinsel ve ahlaki tutumlarından değerler sisteminden ve ailesinin beklentisinden etkilenir. Mesleki benlik bireyin hangi mesleki rolü ve itibarı benimsediğine dair düşüncelerini içerir. (Kulaksızoğlu, 2002)

Kişinin kendine ait değerlendirmeleri nasıl bir insan olduğuna, neleri yapması ve neleri yapmaması veya nasıl davranması gerektigine dair düsünceleri de kisiliğinin bir boyutunu olusturur. Benlik kavramı denilen bu değerlendirmeler, bireyin ileriye yönelik düşünce ve tasarımlarına da yansır (Super ve digerleri, Akt:Özgan, 2006)

Super'e göre meslek seçimi, belli bir gelisim süreci içinde birey ile çevrenin etkilesimi sonucu olusan benlik tasarımının bir mesleğe yansıması ve ifadesidir. "Rol kavramı" olarak da tanımlanabilen kavramsal bir modeldir. Bu kuramın önemli bir yönü, meslek seçiminde çesitli kisilik özelliklerine dikkat çekerek, bireyin tüm yasamı boyunca süren kişilik gelişiminde benlik kavramının meslek seçimindeki önemi üzerinde odaklaşmasıdır. (Yesilyaprak, 2002, Akt:Özgan,2006)

1.1.3 Meslek Seçimini Açıklayan Kuramlar

1.1.3.1 Kuramlara Genel Bakış

Jepsen, meslek seçimi kuramlarına temel sağlamak için bir sınıflama sistemi geliştirmiştir. Jepsen, kuramları yapısal ve gelişimsel olarak iki geniş gruba ayırmıştır. (ICDM,1991,s:4-4; aktaran: GCDF Turkey Eğitim Notları, 2009)

1. Yapısal Kuramlar, bireysel özellikler ve mesleki konular üzerinde durur. Bu kuram grubuna özellik-faktör kuram grubu adı da verilmektedir. (Parsons, Holland, Myers, Briggs...)
2. Gelişimsel Kuramlar, yaşam süresine karşı insan gelişiminin üzerinde durur. (Super, Ginzberg, Crites...)
3. Bu iki kuram grubunun dışında kalan diğer kuramlar:
   - 3.1 Psikodinamik (Anna Freud, Adler, Erickson)
   - 3.2 İhtiyaçlar (Maslow, Roe)
   - 3.3 Karar Verme Kuramları
   - 3.4 Sosyal Öğrenme (Krumbolz)
   - 3.5 Sosyolojik ve ekonomik Kuramlar
   - 3.6 Şans/Tesadüf kuramı (GCDF Turkey Eğitim Notları, 2009

"Meslek seçiminde, özellik kuramcılarına göre, kisilik özellikleri, mesleki kalıp degerleri, ilgiler, tutumlar, meslekle ilgili bilgi ve çevre; yasam-boyu (gelisim) kuramcılarına göre; benlik-kavramı, gelisim evreleri, dıs kosullar ve sosyal degiskenler; ihtiyaç kuramlarına göre, aile yasantıları ve ihtiyaçları; psikodinamik kuramcılara göre, yüceltme; mesleki karar verme kuramcılarına göre; ego kimligi, sosyolojik ve ekonomik kuramcılara göre; bireyin dısındaki bazı sistemlerin isleyisi anahtar degiskenler olarak kabul edilmektedir" (Bal, 1998, s.3).

1.1.3.2 Yapısal Kuramlar: Özellik-Faktör Kuramı

Williamson, Paterson, Darley tarafından geliştirilen ve daha sonra "Özellik-Faktör" kuramı adını alan bu kuram bireyler arası farklarla mesleklerin analiz ve çözümlemesine dayanır. (Özgüven,2003) Bu kuramın dayandığı en önemli nokta, bireyin ilgi, tutum, yetenek ve değerleri gibi özellikleri ile seçtikleri mesleğin özellikleri arasındaki uygunluktur. Bireyler kişilik özellikleri açısından farklılık gösterirken, meslekler de başarı için gerektirdikleri özellikler açısından farklıdır.

Bu ve benzeri kuramlar 1950'lere kadar geçerliliğini korumuştur. 1950'lerden sonra ise meslek psikologları "kimler hangi mesleklere uygundur, kimler hangi mesleklerde daha başarılı olur" gibi sorular yerine, "bir birey yaşamının çeşitli dönemlerinde ne gibi seçme ve karar verme durumlarıyla karşılaşır, meslek amaçları nasıl oluşur, hangi etkenler bireyin kararlarını etkiler," gibi sorular sorulmaya başlanmıştır.

1.1.3.3 Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland(1973)'a göre kişilik özellikleriyle mesleki yönelişler, diğer bir deyişle, meslekler arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Bu kuram, kişilik dinamiği ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği etkinlikler arasındaki ilişkiye dayanır. Meslek seçimi kişiliğin yansıması, bireyin çevre ile ilişkisinde benimsediği uyum yönteminin bir mesleki etkinlik alanında ifadesini bulmasıdır. Holland 6 kişilik tipi ve buna uygun 6 tür mesleki çevre tanımlamıştır. Bunlar; 1. Gerçekçi, 2. Araştırıcı, 3. Sosyal, 4. Girişimci, 5. Geleneksel, 6. Sanatçı. (Çakır, 2003)

Holland'a göre insanlar belli kalıtımsal donanımla dünyaya gelirler. Çevre ile etkileşimleri sırasında ilgileri gelişir. Bu konuda anne ve babalar en önemli rolü oynarlar. Her anne ve baba belirli bir tipi temsil eder ve çocuğuna o tipe özgü gelişim olanakları sağlar. Örneğin "gerçekçi" anne-babalar evde ve dışarda gerçekçi etkinliklerle uğraşırlar, evlerinde alet, araç gereç bulundururlar, gerçekçi komşu ve arkadaşlar edinirler, sosyal etkinliklerden kaçarlar. Böyle bir ortamda yetişen çocuğun da gerçekçi eylemleri desteklenecek ve pekişecektir.(Kuzgun, 2009) Geleneksel kisilik tipinde olanlar, finans, muhasebe, yönetim islerine daha yatkındır.

1.1.3.4 Psikoanalitik Kuram

Psikoanalitik kuram, bireyin meslek seçimi, tutum ve davranışlarını kişinin bilinçdışı gereksinimlerini doyurma amacına yönelik olduğu iddiasındadır. Burada meslek

seçimi, “yüceltme” ve “özdeşleşme” olmak üzere iki temel kavramla açıklanır. Yüceltme toplumsal olarak kabul görmeyen bireysel davranışların, toplum tarafından kabul edilebilir davranışlara dönüştürülmesidir. “Özdeşim” süreci ise ilişkilerinde yakın oldukları ya da duygusal olarak bağlandıkları kişilere bir “benzeşim mekanizması” olarak önemli rol oynar. Böylece bireyin bilinçaltı temel güdü ve gereksinimleri toplum tarafından kabul edilebilir nitelik ve mesleklere dönüşebilmektedir. (Özgüven, 2003)

1.1.3.5 **Roe’nun Gereksinim Kuramı**

Roe yaşamın ilk yıllarında geçirilen yaşantılar ile yetenekler, ilgiler ve tutumlar arasındaki ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Meslek seçme kararında “psikolojik ihtiyaçların” önemine değinirken ana- baba ilişkilerinde sağlanan doyumun, kişinin gelecekteki davranışlarını belirleyen, kişiyi yönlendirici “iç uyarıcılar” oluşturduğunu bunların da meslek seçiminde etkili olduğunu belirtmiştir. Roe’nun gereksinim kuramına göre, ana baba çocuk ilişkileri, ilgiler ve ihtiyaçlar ile bunların gelişme ve doyum düzeylerini kapsayan “bireyin genetik özgeçmişi” ve “ihtiyaçlar hiyerarşisi” iki temel faktör olarak meslek seçiminin belirleyicileri olmaktadır. (Özgüven,2003)

Roe’nun gereksinim kuramına göre, çocuğun ihtiyaçlarını karşılama yönünden ailesinin tutumu meslek seçiminde önemlidir. Bu konuda özetle şu hipotezleri geliştirmiştir: (Kuzgun, 2009)

- Yetenek, ilgi ve tutumlar üzerinde kalıtımın etkisi yeterince belirgin değildir. Kalıtımsal unsurlar kişiliğin tipini belirlemekten çok gelişimin derecesini belirleyebilir.
- Yetenekleri belirleyen ana etmen psişik enerjinin yöneldiği doğrultudur.
- Kişilik ile algılama arasında yakın bir ilişki vardır ve bir kişinin otomatik olarak yöneldiği şeyler onun tüm davranışını bize anlatacak ip uçlarıdır.
- Hayatın ilk yıllarındaki doyum ya da hayal kırıklıkları, kişinin bilinçli yada bilinsiz ihtiyacını, bu da gelecekte hangi alana yöneleceğini belirlemektedir.
- Psişik enerjinin yönelim örüntüsü, kişinin hayat boyu kendini vereceği alanları ve özel yeteneklerini belirler.
- Aslında bilinçdışı olan ihtiyaçların şiddeti, bir faaliyette ifadesini bulan güdülerin şiddetini de belirler. Bütün yapılan işler bu ihtiyaçlara dayanır.
- Düzenli olarak karşılanan ihtiyaçlar güdüleyici olma niteliğini yitirirler.

- Doyurulmayan üst düzey ihtiyaçlar zamanla kaybolurlar. Bir çocuğun doğal öğrenme merakı engellenecek olursa bu çocuğun merakı zamanla ölebilir.
- Eğer ihtiyacın doyumu engellenmez ama geciktirilirse, bu ihtiyaçlar bilinçdışı güdüleyiciler haline gelir.

1.1.3.6 **Gelişim Kuramları**

"Gelişim kuramları" görüşünün temsilcileri,Ginzberg, Super, Tiedemann, O'Hara, kişiliğin belirli gelişim aşamalarından geçerek oluştuğunu, bu süreç içinde her aşamanın kendine özgü karakteri olduğunu, bir önceki aşamayı temel aldığını ve kendisinden sonraki aşamayı etkilediğini vurgulamakta ve bu nedenle de meslek seçiminin bireyin gelişim süreci ile sıkı bir ilişki içinde olduğunu belirtmektedirler. (Özgüven, 2003)

Ginzberg ve arkadaşlarına göre, meslek seçim kararı yaşamın ilk 20 yılında gelişen tersine çevrilemez, geri dönülemez bir süreçtir ve bireyin istekleriyle, ona tanınan olanakların uzlaşımıdır. Hayal dönemi, deneme dönemi ve gerçeklik döneminden oluşur. Hayal dönemi genel gelişimin çocukluk dönemine rastlar (7-12 yaş). Ginzberg ve arkadaşlarına göre çocuklar küçük yaşlarda meslek tercihlerinde bulunurlar ve bu tercihlerinde zevk ilkesi (pleasure principle) ve özdeşim (identification) önemlidir. Yaptığı işten hoşlanmak ister ve kendisinden daha güçlü gördüğü yetişkinlerle özdeşim kurmak yani onlara benzemek ister. Özdeşleştiği yetişkinin iş etkinliklerini oyunlarında temsil ederek onlara benzemeye çalışırken, meslekleri de test eder. (Akt:Kuzgun, 2009)

11-12 yaşlarında 18 yaşına kadar devam eden deneme döneminde çocuk güçlü ve zayıf yönlerini, mesleklerin gerektirdiği nitelikleri ve sağladığı olanakları tanır, zaman perspektifi gelişir, şimdiki eylemlerinin geleceğini etkileyeceğinin bilincindedir.

Gerçeklik dönemi ise 18 yaşında başlar, bireyin iş yaşamına atıldığı zamana kadar devam eder. İlk aşamada genç hedeflerini daraltmak üzere bir çaba içine girer, ilgi alanlarını daraltır, mesleklerin getireceği kazanç ya da prestiji araştırır. Gerçeklik döneminin sonunda birey bir iş tutarak seçimini pekiştirir. Ginzberg ve arkadaşları kuramlarını oluştururken, gelişim ve derinlik psikolojisinin bulgularından yararlanmışlardır.

1.1.3.7 Super'in Yaşam Boyu Meslek Gelişimi Kuramı

Super, yaşam boyu yaptığı çalışma ve araştırmalardan edindiği izlenimlerle teorisini yaşam boyu mesleki davranış anlayışı üzerine kurmuştur. (Akt: Kuzgun, 2009) Super, bu sürecin, çocukluktan meslek ömrünün sonuna kadar devam eden bir sürede çeşitli gelişim basamaklarından geçilerek yaşandığı fikrini ortaya atmıştır.
Super ve ark. kariyer gelişimi kuramını çeşitli önermelerle desteklemişlerdir; (Akt:Kuzgun, 2009)

- İnsanlar, yetenek, ilgi, kişilik özellikleri, değerler ve öz kavramı bakımından farklılık gösterirler.
- İnsanların sahip olduğu nitelikler, birden fazla mesleğe uygundur.
- Her meslek kendine özgü kişilik ve yetenek örüntüsü gerektirmekle beraber, değişik özellikteki kişilerin bulunmasına olanak verecek kadar da esnektir.
- İnsanların içinde yaşadıkları ortamlar değiştikçe, mesleki yeterlilikleri ve öz kavramları da zamanla değişikliğe uğrayabilir, ancak bu ileri ergenlikten olgunluk dönemine gittikçe artan bir kararlılık kazanır.
- Bu değişim süreci kendi içinde büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve ayrılma şeklinde basamaklandırılabilir. Bu basamaklar birbirini izleyen gelişim görevleri ile dönemlere ayrılır. Basamaklara ayrılan yaşam boyu meslek gelişimi büyük devir(maxi cycle), dönemlerin her birinden diğerine geçiş de küçük devir (mini cycle) adını alır.
- Psikolojik açıdan kariyer olgunluğu,bir gelişim görevini yerine getirmek için gerekli olan bilişsel ve duyuşsal kaynaklarla bireyin halihazır kaynaklarının karşılaştırılması ile değerlendirilir.
- Mesleki gelişim, yeteneklerin, ilgilerin ve baş etme kaynaklarının gelişimini hızlandırarak ya da öz (benlik) kavramının gelişimine yardım edilerek hızlandırılabilir. (Bizim tezimizin çıkış noktası budur.)
- Kariyer gelişimi mesleki öz kavramının gelişimi ve uygulamaya konmasıdır. Öz kavramı, yetenekler, fiziksel yapı ve çeşitli rollerin içinde kendini gözlemleme ile oynanan rolleri büyüklerin onaylaması yoluyla oluşan değerlendirmelerin ürünüdür.
- Birey ve toplumsal faktörleri, öz kavramı ile gerçeği uzlaştırma ve kaynaştırma bir rol oynama sürecidir. Bu rol, hayalde oynanabileceği gibi, psikolojik danışma görüşmesinde, gerçek yaşam etkinliklerinde, sınıflarda, kulüplerde, gerçek yaşam etkinliklerinde, yarı zamanlı işlerle girilen ilk işlerde oynanabilir.

- İş doyumu bireylerin öz kavramını hayata geçirebildikleri ölçüde gerçekleşir.
- İş ve meslek bir çok kişide kişiliğin örgütlenmesinde odak noktasıdır.
- Toplumsal gelenekler, belli rollerin tercih edilmesinde belirleyicidir.

1.1.3.8 **Super'in Benlik Kavramı Kuramı**

Birey çevresi ile etkileşimi sürecinde kendisi ile ilgili bir takım fikirler geliştirir. Fiziksel özellikleri, hatırlama gücü, el-göz koordinasyonu gibi bir çok özelliğinin hakkında farkında olur. Super'e göre bir kişinin belli bir özelliği, örneğin görme keskinliği hakkındaki algılarının bütünleşmesi ile o kişide o özelliği hakkında bir benlik kavramı oluşur. (Kuzgun, 2009) Çeşitli cisimleri, farklı uzaklıklardan ve açılardan ne kadar görebildiğini değerlendirir, bu değerlendirme sonuçlarını başkalarının ki ile karşılaştırır, böylece görme keskinliği konusunda bir algı oluşturur. Bu basit bir benlik algısıdır. Bu algıya, diğer duyu organlarının gücü, fiziksel dayanıklılık, bacak kaslarının gücü gibi diğer bilgiler eklendikçe kişi, daha karmaşık bir benlik algısına ulaşır.

Benlik kavramı sistemini oluşturan kavramların herbiri diğerinden farklı olmakla birlikte, aralarında bazı özellikler yönünden benzerlikler vardır ki bunlar benlik kavramının boyutlarını oluştururlar. Bu boyutlar, kişinin kendi için kullandığı sıfatların kesinliği ve özgünlüğünü ifade eden 'açıklık'; genel ve soyut terimlerle kendini anlatabilmeyi ifade eden 'soyutluk'; içgörü ve yaşantıların zenginliğini ayrıntılarla betimleyebilme özelliğini vurgulayan 'gelişmişlik'; bireyin özellikleri kendisine yüklemedeki kararlılığını anlatan 'kesinlik'; belli bir özelliğe ilişkin olarak oluşturulan öz kavramının değişmezliğini gösteren 'kararlılık'; bireyin herhengi bir özelliği ile ilgili olarak oluşturduğu kavram ile onun bu özelliği hakkında ölçme araçları ile dıştan elde edilen verilerin uygunluk derecesini gösteren 'gerçeklik'; kişinin sahip olduğu özelliklerden memnun olma derecesini gösteren 'kabul edilebilirlik' tir.

Bordin ve Super gibi bazı danışma psikologları, benlik kavramının bireyin davranışlarının belirleyicisi olduğu görüşünden hareket ederek meslek seçimi davranışının da benlik kavramı tarafından belirlendiği,yani kişinin meslek seçerken benlik kavramının özelliklerine uygun düşen mesleklere yöneldiklerini ileri sürmektedirler. Super'e göre meslek seçimi kişinin kendisi hakkındaki tasarımını, yani benlik kavramını bir meslek adı ile ifade etmesidir. (Akt: Meyvacıoğlu,Y.K.)

Starishevsky ve Matlin'e göre insanlar hem öz kavramları yönünden, hem de bunu mesleki terimlere dönüştürmek yönünden birbirlerinden ayrılırlar. Örneğin bedenen güçlü ve atletik yapılı bir kişi olduğunun farkına varan bir kişinin mesleki kararı, müzik yeteneğini fark eden kişinin mesleki kararından farklı olacaktır. (Akt: Kuzgun, 2009)

Mesleki gelişim görevlerini yerine getirme mesleki olgunluk kavramını ortaya çıkarmıştır. Mesleki olgunluk, araştırma döneminden çöküş dönemine kadar uzanan mesleki gelişim doğrusu üzerinde yer alır. Aynı zamanda gelişimin derecesini belirlemede kullanılır(Super, 1957). Mesleki gelişim doğrusu üzerinde yer alan mesleki olgunluk sadece gelişim dönemlerinde oluşan davranışların tüm birimleriyle değil, ama belli bir yaşam döneminin gelişimsel görevleriyle başa çıkmada ortaya konan davranışların daha arıtılmış ve daha küçük birimleri ile tanımlanabilir. Bireylerin mesleki olgunluk düzeyleri onların aynı zamanda mesleki kararlarını vermeyi de önemli ölçüde etkilemektedir. Mesleki olgunluğun düşük olması bireyin uygun bir mesleki karar verebilmesi için gerekli olan davranışları henüz kazanamadığını göstermektedir (Çakır, 2003)

1.1.4 **Mesleki Olgunluk**

Gencin meslek seçimiyle başa çıkma şekli, onun genel olgunluğunun göstergesidir. Birey, her bir mesleki gelişim evresinden başarı ile geçtikçe mesleki olgunluğu da gelişir. Okul öncesi eğitimden diğerine başarı ile geçebilmesi bir bakıma kendisinden beklenen mesleki olgunluğa ulaşabilmesi, her bir dönemde (ilk, orta ve lise yılları) kendisinden beklenen mesleki gelişim görevlerini üstlenmesiyle ve başarmasıyla mümkündür. (Yesilyaprak, 2002, s.248).

Mesleki gelişim kuramcılarından Ginzberg, Alexrad, Herma (1951) ve Super'e (1957) göre meslek seçimi kararı, hayatın belli bir döneminde bir anda verilen bir karar değildir. Onlar, diger alanlardaki gelişim gibi, meslek seçimini de çeşitli evrelere ayırarak incelenmiştir. Super (1963) her bir mesleki gelişim evresi için bireyin üstlenmesi gereken mesleki gelişim görevleri belirlemistir. Bireyin mesleki gelisim evrelerinden başarıyla geçebilmesi her bir mesleki gelisim evresine ilişkin mesleki gelişim görevlerinin üstesinden gelebilme fırsatını elde edebilmesi ile mümkündür. Bireyin mesleki gelişm görevleri ile basa çıkma derecesi aynı zamanda onun mesleki olgunluğunun göstergesidir. Birey olgunlaştıkça mesleki davranışları

da gelişir. Birey, belli bir evrede mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmada başarılı oldugu ölçüde mesleki olgunluk kazanmış sayılır. Özellikle 15-25 yaşlar arasındaki gelişim evresinde (araştırma evresinde) mesleki olgunluk, bireyin meslek seçimi kararıyla ilgilidir. Bu evredeki mesleki olgunluk, "okul programlarının gerektirdigi meslek öncesi ve mesleki kararlara hazır oluş" düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Bacanlı, 1996, s.1). Aşağıda Super ve Overstreet(1960) tarafından önerilen, ergenlik dönemine iliskin mesleki olgunluğun boyutları verilmiştir. Bu boyutları incelerken söyle düşünün "Gencin Mesleki Olgunluğa" ulaştığını anlamamız için onda hangi davranışları gözlemeliyiz? (Yesilyaprak, 2002, s.248).

Mesleki olgunluğun boyutları:

1. Boyut: Meslek Seçimine Planlı Yöneliş
   Bu boyut her bireyin bir işi/mesleki olması gerektiğini, bu nedenle kendisinin de bir karar vermesi gerektiğini kabullenmesi. Bu gereğin bilincinde olması ve planlı bir şekilde bu konuya yönelmesini ifade eder.
2. Boyut: Mesleki Bilgilerin Belirginlesmesi ve Planlama Yapma
   Genç olgunlaştıkça mesleklere ilişkin bilgilerinin daha doğru ve gerçekçi olması beklenir. Meslek seçiminin, çalışma ve iş yaşamına ilişkin güvenilir bilgilere dayanması ve yapılan planların gerçekçi ve uygulanabilir nitelikte olması beklenir.
3. Boyut: Meslek Tercihlerinin Tutarlılığı
   Genç tek ve kesin bir meslek üzerinde kararını vermese de, tercihi belli alanlara yönelik olarak belirginleşmelidir. Eğer genç bazı tercihlerinin sosyal alanlara yönelik, bazı tercihlerini fen ve edebiyat alanında yapıyorsa bir tutarlılık göstermiyor demektir.
4. Boyut: Özelliklerin Billurlaşması
   Olgunluğun bir başka ölçütü de meslek seçimine uygun yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerinin belirginlesmesidir.
5. Boyut: Meslek Tercihlerinde Akılcılık
   Gencin meslek seçiminde durumu mantıklı olarak değerlendirmesi (kendi özellik ve koşulları ile mesleklerin niteliklerinin) ve akılcı bir yol izlemesi beklenir. Bu konu üzerinde düşünüp çaba harcaması ve buna göre davranması olgunluk derecesini gösteren bir ölçüttür (Yesilyaprak, 2002, s.248-249).

Ülkemizde lise ögrenimi yapan ögrenciler genellikle 14-18 yaslar arasındaki gençlerdir. Super (1963)'a göre 14-18 yaşlar arasındaki ögrenciler, mesleki gelisimin

araştırma evresinin deneme basamagındadırlar. Ülkemizde genel lise programına devam eden öğrenciler 1995-1996 ögretim yılından itibaren sınıf geçme uygulamasına göre eğitimlerini sürdürmektedirler. Bu uygulamaya göre lise 1. Sınıf "Yöneltme Sınıfı" olmuştur. Lise 1. sınıfı başaran ögrenciler ileride girmek istedikleri meslekle ilgili alanı/meslek alanını seçmek zorundadırlar. Lise II. ve III. sınıflarda seçtikleri alanla ilgili ve diger seçmeli dersleri, liseyi bitirirken de üniversite programlarını yada mesleklerini seçmek durumunadırlar. Kısacası, lise ögrencileri alan, meslek ve ders seçme gibi meslek seçimi ile ilgili görevleri yerine getirmekle karşı karşıyadır. Ancak bu öğrencilerin isabetli bir meslek seçimi yapabilmeleri için mesleki gelişim kuramcılarının da iddia ettikleri gibi içinde bulundukları mesleki gelişim döneminde kendilerinden beklenilen mesleki gelişim görevini üstlenmis olmaları, yani kendilerinden beklenilen mesleki olgunluğa ulaşmıs olmaları gerekmektedir. Deneme basamaşında üstlenilmesi gereken mesleki gelişim görevi "Bir Mesleki Tercihi Billurlaştırma" dır. Bu basamaktaki gençlerin bu mesleki gelişim görevini üstlenebilmeleri bu gelişim görevine ilişkin olarak belirlenen mesleki tutum ve davranışları kazanabilmeleri ile mümkündür.
Genç bu mesleki tutum ve davranışları kazandıgı ölçüde mesleki olgunluğa ulasır (Bacanlı, 1996, S.3-4).

Mesleki gelisimin önemli bir değişkeni olan mesleki olgunluk, bireyin mesleki davranışlarını etkilemektedir. Nitekim içinde bulunduğu gelişim döneminde kendisinden beklenilen mesleki olgunluk düzeyine ulaşamamış bireylerin mesleki kararlarında istenmeyen faktörler daha çok rol oynamaktadır (Crites, 1969). Bu nedenle, liselerde ögrencilere götürülecek mesleki rehberlik hizmetlerinin odağında her şeyden önce onların mesleki olgunluklarını geliştirmelerine, yani okul programlarının gerektirdiği meslek öncesi ve mesleki kararlarında hazır olmalarına yönelik yardım hizmetleri bulunmalıdır. Bu amacı gerçekleştirmek için Bacanlı gerçekleştirdiği bir araştırmasında lise ögrencilerinin üstlenmeleri gereken "Bir Mesleki Tercihi Billurlaştırma" mesleki gelişim görevine ilişkin mesleki tutum ve davranışları kazandırmayı amaçlayan bir mesleki grup rehberliği programı hazırlamıştır. Bu program, haftada bir oturum olmak üzere 10 hafta mesleki grup rehberliginde lise ögrencileri üzerinde denenmiştir. Grup, rehberliğine katılan ögrencilerin mesleki olgunluklarında anlamlı düzeyde gelişmeler görülmüştür (Bacanlı, 1996, s.2).

İstanbul'da 19 lisenin son sınıfında okuyan 783 lise öğrencisi ile yapılan ve onların mesleki olgunlukları ve denetim odakları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada öğrencilerin mesleki olgunluk puanları ile denetim odağı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmanın bulgularına göre, kızlar erkeklerden mesleki bakımdan daha olgun bulunmuştur. Mesleki rehberlik alanlar, almayanlara göre daha olgun bulunmuştur. İçten denetimlilik puanı arttıkça, mesleki olgunluk daha yükselmektedir. Anne babaların eğitim seviyesi de mesleki olgunluğu etkilmektedir. Ailelerin gelir düzeyleri arttıkça mesleki olgunluk artmaktadır. (Çakar, 1997)

1.1.5 **Mesleki Kararsızlık**

Crites, Gesell ve arkadaşları (1969) tarafından uzunlamasına yapılan bir araştırmayı özetleyerek mesleki gelişimin sürekli gelişme gösteren bir süreç olmadığını, zaman zaman geri dönüşler yaşanabileceğini ileri sürmektedir. Gesell ve arkadaşları biri 13 diğeri 16 yaşlarında olmak üzere iki belirleme dönemi saptamışlardır. Yani ergen 13 yaşında belirlediği kararını, 16 yaşında gözden geçirip değiştirebilir. Bir bireyin kesin karar verme zorunluluğu olmadığı zamanlar bir meslek alanını tercih olarak belirtmemiş olması kararsızlık sayılmamalıdır. Ancak karar günü geldiği halde seçenekler arasında bocalanıyor, karar bir türlü kesinleştirilemiyorsa kararsızlıktan söz edilebilir. (Akt:Kuzgun, 2009)

Karar verme davranışı yaşam boyunca tüm insanların sıklıkla karşılaştıkları, akıl, düşünce, bilinç ve irade ile yapılan bir eylemdir. Karar verme davranışının ortaya çıkabilmesi için şu üç koşulun bulunması gerektiği vurgulanmaktadır.

a) karar verme gereksinimini ortaya çıkaran bir seçme sorununun varlığı ve bu sorunun birey tarafından hissedilmesi;
b) güçlüğü giderecek birden fazla seçeneğin bulunması;
c) bireyin seçeneklerden birine yönelme özgürlüğüne sahip olmasıdır.

Bu koşullar sağlandığında bireyin bir karar vermesi beklenir. (Kuzgun,2005)

Bireylerin karar verme durumunda izledikleri yollar ve yaklaşımları birbirinden farklıdır. Burada bireylerin "karar alma biçiminden" ve bir de belli bir biçime göre izledikleri yollardan yani karar stratejilerinden söz edilebilir. Dinklage(1967) karar verme durumunda kalan gençlerin aşağıdaki karar verme biçimlerini seçebildiklerini gözlemlemiştir. (Akt:Kuzgun,2009)

- İçtepisel Davrananlar: Ani karar verirler, kararları duygu ve isteklere dayalıdır.

- Kaderciler: Sorunun çözümünü çevresel olaylara ve kadere bırakırlar.
- Boyun eyenler:Başkalarının plan ve önerilerine göre davranırlar
- Erteleyenler: Sorunun üzerinde düşünmeyi ve eyleme geçmeyi sürekli ertelerler.
- Kendine Eziyet Edenler: Sürekli veri toplar bunları değerlendirirler
- Plan Yapanlar: Seçeneklerle olanaklar arasında dengeyi bulmak üzere sürekli plan yaparlar
- Sezgisel Davrananlar: Biraz içgüdülere dayanarak biraz mistikçe verilen kararın doğruluğundan şüphe yoktur.
- Donup Kalanlar: Bir anlamda kararsızlardır. Herşeyin farkında ama eyleme geçemez durumdadırlar.

Harren (1979) adlı bir araştırmacı geliştirmiş olduğu modelde karar verme stratejileri ile ilgili şu hipotezleri ortaya atmıştır: (Çakır, 2003)

- Etkili karar vericiler karar vermede etkisiz karar vericilere oranla daha gelişmişlerdir. Benlik algıları yüksek, tutarlı bir kişiliğe sahip ve karar verme sitilinde de mantıklı bireylerdir.
- Gelişimsel görevlerini yerine getirmede başarılı olan bireyler karşılaştıkları karar verme problemlerini de daha rahat çözeceklerdir.
- Karar verme sürecinde birey sürekli başarısız olursa ya da olumsuz kişiler arası değerlendirmeler alırsa karar verme sürecini durdurabilir.
- Birey karar verme süreci boyunca çevresinde olumlu değerlendirmeler ve bilgiler aldıkça veya yüksek düzeyde destek ve kabul gördükçe karar verme sürecinde ilerleme kolaylaşacaktır.
- Orta düzeyde bir kaygı, karar vericiyi olumlu yönde etkileyecektir.

Araştırmacılar kararsızlığın doğasını açıklamak ve deneysel araştırmalara yardımcı olmak amacıyla bazı hipotezler ileri sürmüşlerdir(Crites, 1969).
Bunlar şöyle özetlenebilir:

- Gelişimsel Görüş : Bazı araştırmacılar yaş ilerledikçe kararsızlığın da azaldığını ileri sürmektedirler. Zaman içersinde yapmaları gereken mesleki gelişim görevlerini tam olarak yerine getiremeyen bireyler belli dönemlerde kararsızlığa düşmektedirler. Yine belli bir dönemde başarı ile yerine getirilen görev ilerideki görevleri de başarı ile yapmaya öncülük edecektir.

- Diğer Etmenler**:** Mesleki kararsızlığı açıklamada sadece yaş ve olgunluğun yeterli olmadığını ileri süren bazı araştırmacılar, mesleki kararsızlığın en az dört etmenden ileri gelebileceğini öne sürmüşlerdir. Bunlar;
  a) Ailenin ve arkadaşların etkisinde kalmak
  b) Mesleğin olumlu ve olumsuz yönlerinden etkilenmek
  c) Çoklu potansiyele sahip olmak
  d) Çeşitli durumlardan ileri gelen bir takım sınırlılıklar
- Kişisel Etmenler: Bazı araştırıcılar kararsızlığı

Kişilik özelliği olarak ele alıp incelemektedirler. Bir kişilik özelliği olarak ele alınıp incelendiğinde mesleki kararsızlık içinde olan birey bir türlü kararını verememekte, bir seçim yapamamakta, yaşamında karar verme durumu ile karşılaştığı diğer durumlarda da bunalıma düşmektedir. Bu tür kararsızlık kronik kararsız olarak da değerlendirilmektedir(Akt: Çakır, 2003; Vondaracek ve ark., 1990;Cohen ve ark., 1995).

1.1.5.1 **Karar Kuramları**

1.1.5.1.1 Gellat'ın Karar Modeli

Gelatt (1962) karar sisteminde bireyin üç ihtiyacı olduğundan yola çıkılmıştır.

- Yordama:Seçeneklerin getireceği sonuçlara erişme olasılığı
- Değer Sistemi: Mümkün olan sonuçların göreceli tercihi
- Karar Sistemi: Önceliklerin değerlendirilmesi

Bu modelde seçeneklerin birey açısından istenme derecesi kararın yönünü belirler.(Kuzgun, 2009)

1.1.5.1.2 **Vroom'un Beklenti Kuramı**

Vroom (1964)' a göre bireyin bir seçeneğe yönelişi (valence), onun tercih ettiği sonuca (hedefe) erişebileceği yolundaki inancının(beklentisinin) derecesini ifade eder. Vroom'a karar, istenir yönleri en fazla, istenmeyen yönleri en az ve erişme olasılığı en yüksek seçeneğe yönelmedir. (Akt:Kuzgun, 2009) Burada beklenti kavramı bir şeyi istemek kadar elde etmek konusundaki inanca da vurgu yapmaktadır. Wheeler ve Mahoney (1981) bu modele dayanarak, tercih ile seçim kavramları arasında da ayırım yapmaktadır. Bu araştırmacılara göre "tercih"

yönelimin, seçim ise o mesleğe girme olasılığının, mesleğin kişiye maliyetinin bir fonksiyonudur. (Akt:Kuzgun, 2009)

1.1.5.1.3 **Hilton'un Karar Modeli**

Hilton'a göre karar vermede güdüleyici faktör, bilişsel tutarsızlığı azaltma çabasıdır. Bir karar verme davranışının başlaması için öncelikle çevreden gelen bazı girdilerin bulunması ve bu girdilerin kişinin bilişsel yapısını ya da kişisel dengesini bozucu mahiyette olması gerekir. Tutarsızlık kişide dayanılamaz hale gelince değerlerini, beklentilerini ve temel dayanaklarını gözden geçirmeye başlar. Gördükleri tutarsızlığını azaltmaya yetiyorsa sorun yoktur ama yetmiyorsa yeni davranış seçenekleri arar. (Kuzgun, 2009) Hilton geliştirilmiş olan karar kuramlarının, bireylerin mesleki karar verme davranışlarını açıklamada yeterli olmadığı görüşünü savunarak, mesleki karar vermeyle ilgili kuramsal çalışmaları incelemiş ve beş farklı karar verme modeli olduğunu belirtmiştir. Bunlar: bireyin kişisel yüklemelerine en iyi karşılık veren meslekleri seçtiği " yükleme-eşleme modeli"(attribute-matching model); bireyin gereksinimlerini karşılayan mesleklere yöneldiği "gereksinim azaltma modeli" (need reduction model); bireyin kazancını en üst düzeye çıkartan seçeneğe yöneldiği "olası kazanç modeli (probable gain model)"; toplumsal yapıların bireye sağladığı hareketlilik ve sınırlamalar üzerinde duran "sosyal yapı modeli (social structure model) ve bireyi pek çok seçenekle yüzleşen bir satranç oyuncusu gibi değerlendiren "karmaşık bilgi işleme modeli (complex information processing model)"dir.(Çakır,2008)

1.1.5.1.4 Littrel'e Göre Karar Verme

Karar verme sürecine ilişkin benzer açıklamalar Littrel (1987) tarafından da yapılmıştır. Littrel ' e göre karar verme süreci yedi basamaktan oluşmaktadır.
Bunlar;

1. Problemin Tanımı: Verilecek kararın kişinin yaşamındaki öneminin belirlenmesi
2. Amaçlar Oluşturma: Kişi için spesifik amaçların belirlenmesi
3. Kaynakların Belirlenmesi: Amaçlara ulaşılabilmesi için gerekli olan ulaşılabilir özelliklerin belirlenmesi. Kişisel, çevresel ve maddi kaynakların belirlenmesi.
4. Seçeneklerin Göz önünde Bulundurulması: Ulaşılabilir seçeneklerin olumlu ve olumsuz yönlerinin test edilmesi. Bu seçeneklerin istenen amaca ulaştırıp ulaştıramayacağının sınanması.

5. Karar Verme: Amaçlara ulaştırabileceği düşünülen seçeneklerden birinin seçilmesi.
6. Kararın Uygulamaya Konulması.
7. Sonuçların değerlendirilmesi: İstenilen amaçlara ulaşılıp ulaşılmadığı ve problemin çözülüp çözülmediği tartışılır.

Littrel, açıklamış olduğu bu karar verme basamaklarının eğitsel bir program seçimi ve meslek seçiminde iyi bir biçimde uygulandığında, bireyler vermiş oldukları karardan daha çok memnun olacaklar ve kararlarında daha az değişiklik yapma gereksinimi duyacaklardır. (Çakır, 2008)

Araştırmanın temel konusu, kararsızlığın azaltılması konusunda gençlere değer sistemlerini sorgulatmak ve önceliklerini belirlemelerinde kişisel özelliklerini daha yakından tanımalarına destek olmak üzere yaşantısal bir grup tekniği uygulayarak, uygulamanın kararsızlığın azaltılmasında ve mesleki olgunluğun geliştirilmesinde ne kadar yararlı olduğunu saptamaktı. Bu amaçla kullanılan psikodrama tekniğini bu aşamada tanıtılacaktır.

1.2 Psikodrama

Psikodrama, psikolojik ve sosyal sorunları katılımcıların konuşmak yerine sahnede canlandırarak yeniden gözden geçirdikleri bir grup terapi tekniğidir. Olay ya da sorunların canlandırılması, aynı zamanda önemli bir kendini yansıtma fırsatıdır. Aslında psikodrama psikososyal sorunların araştırılması amaçlı bir laboratuar olarak da düşünülebilir. Buradaki deneylerde fiziksel araç gereçler yerine drama araçları ve katılımcıların kendi davranışları kullanılmaktadır. (Blatner, 2002)

Bir psikodrama çalışmasını oluşturan ögeler şunlardır:

Protogonist (başoyuncu): Canlandırmanın odak noktasını oluşturan, bir sorunu çözmek, anlamak yada alternatif bir tepki biçimi geliştirmek isteyen kişinin rolü için kullanılır.

Yönetici: Pratogonistin ısınmasını kolaylaştıran, sahneyi kurmasına yardımcı olan ve canlandırılacak olayın belirlenerek yeniden yaşantılanmasını ve gerekiyorsa üzerinde yapılacak değişikliklerin belirlenmesini yöneten grup lideridir.
Yardımcı Ego: Canlandırılan sahnede başkalarının rolünü üstlenerek sahnenin daha gerçekçi olarak yaratılabilmesini sağlayan diğer rollerdir. Yardımcı egolar sahnede

başkalarının rolünü üstlenebileceği gibi, olayın geçtiği sahnedeki hertürlü cansız nesneyi, duyguyu da canlandırabilirler.

Grup: Lider, protogonist ve yardımcı egoların dışındaki kişiler, canlandırmayı izleyenlerdir. Daha sonra yeniden yaşantılanan sahnedeki paylaşımlarını aktarırlar. Yardımcı oyuncular da izleyicilerin arasından seçilir.

Sahne: Sahne, psikodramayı diğer terapilerden ayıran en önemli unsurlardan biridir. Sahnenin oluşturulma aşaması o kadar önemlidir ki, bazen terapötik müdahale bu aşamada bile başlatılabilir. Protogonistin sahnenin her detayını hatırlaması ve tanımlaması noktasında isteklendirilmesi ve spontanlığını kullanması önemlidir. Yine liderin protogoniste sahne kurma aşamasındaki desteği, yaratıcı müdahaleleri çok önemli olur. “Psikodramaya inanç, sahneye inanç ile gerçekleşir.” (Altınay,2000)

1.2.1 Psikodramanın Teorik Temelleri

- Bir yaşantının tekrarlanabilirliği; Psikodrama’nın yaratıcısı Moreno ”İkinci kez yaşanan her gerçek birinciden kurtuluştur” der. (Dökmen, 1995) Psikodrama sahnesinde birey geçmişte olmuş ya da gelecekte olabilecek içsel yaşantılarını somutlaştırır. Bu somutlaştırma anında, yaşantı artık bireyin kendi kontrolü altındadır. Bireyin kontrolü altına aldığı her yaşantısı ise yaşamına vereceği zarardan kurtulması anlamına gelir.
- Spontanlık ve Yaratıcılık: Psikodrama sahnesinde insanlar spontan olabilmeyi öğrenebilirler, spontanlığın gelişmesi yaratıcılığın gelişmesi için temel bir unsurdur. Psikodrama çalışmaları grup üyelerinin spontanlığını ve yaratıcılığını geliştirdiği kadar, liderin de en önemli aracıdır, tüm çalışmalar boyunca bu ikiliyi yanında taşıması zorunludur. Aksi takdirde ne tele ilişkisinin kurulabilmesi ne de liderin süreç içerisinde önünde duran onlarca seçimden doğru olana yönlenebilmesi çok zordur.
- Rol Kuramı: Moreno’ya göre rol sosyal yaşamın ayrılmaz bir parçasıdır. Sosyal yaşam rollerden ibarettir ve rol ‘ben’den çıkmaz, ‘ben’ rollerden çıkar. Psikodrama sahnesinde bireyler yaşantılarını sahnelerken, rol değiştirirken ya da bir başka grup üyesinin verdiği rolleri canlandırırken çeşitli rolleri denemiş, bu rollerin içerisinde kendilerine bakma fırsatını elde etmiş olurlar. Rol kuramına göre bireyin gelişim sürecinde 3 tür rol tanımlanır. Psikosomatik, psişik, sosyal ve transcendent roller. Gelişimin ilk

döneminde insan yavrusu salt bedensel bir davranış yapar. (Özbek ve Leutz,1987) Burada gelişen roller somatik rollerdir. Ancak bu rollere çok kısa sürede psişik roller de katılır, karnı doyan çocuğun "mutlu" olması gibi. Bu nedenle gelişimin ilk aşamasındaki rollere Moreno "somatopsişik" roller adını vermiştir. Gelişim ilerledikçe, çevresindeki kişileri farketmeye başlar. Anne, baba, kardeş, giderek arkadaşlar, öğretmenler gibi farklı rolleri farkeder. Bu rollerden bazılarını alır, kişiliğinin sosyal yanını oluşturur. Transcendent ya da bütünleyici roller ise etik ve dinsel rollerle birlikte evrende var olma rolünü bireysel kişiliğinden daha önemli olarak kavradığı gelişimin en üst aşamasıdır. (Özbek ve Leutz,1987)

1.2.2 Psikodrama Tekniği

Psikodrama 3 temel tekniğin yanısıra, yüzlerce ısınma tekniğini, ondan fazla yardımcı tekniği, temel stratejileri ve paylaşım tekniklerini barındırır. (Altınay,2000) Burada 3 temel teknikten sözedilecektir.

Eşleme: Eşleme tekniği, sahnede yaşantılanan olayda geçen kahramanların (bunlar gerçek karakterler, duygular, cansız nesneler vs olabilir) bir yardımcı ego tarafından oynanmasıdır. Oyun içinde yapılan eşlemeleri protogonistin kabul etme ve reddetme hakkı onu koruyan bir unsurdur. Bu bağlamda yardımcı egoların oynadığı bu rollerin idaresi protogonistin kontrolündedir.

Rol Değiştirme: Pskodrama sahnesinde bir üyenin bir rolü sergilemesine 'rol oynama' denir. Rol değiştirmede mutlaka iki grup üyesine ihtiyaç vardır. Rol değiştirme ise karşısındaki kişinin rolüne geçerek o kişinin rolünü oynama, onunla empati kurma anlamına gelir. (Dökmen,2005) Sahnedeki tüm roller öncelikle protagonist tarafından oynanır. Roller bu şekilde sahneye gelirler. Belli bir süre sonra liderin de izni ile yardımcı egolar spontan olarak rollerini oynamaya başlayabilirler.

Ayna: Protagonistin kendi yaşamının bir veya birden fazla kesitine dışardan bakması anlamına gelen bir temel tekniktir. Geleceğin provasının yapıldığı çalışmalarda son derece önemlidir.

Bir buçuk ile üç saat arasında değişen bir sürede gerçekleşen psikodrama oturumu üç aşamadan oluşur. Isınma, oyun ve görüşme. Isınma süreci, grubun özellikleri ile daha önceki oturumların gözden geçirildiği, grubun ihtiyacının görünür hale getirildiği, liderin ve grubun başlayacak olan grubun gerçeğine ısındığı bir aşamadır. Başarılı bir ısınma başarılı bir oyunun habercisidir. Isınma aşamasında bir protagonist çalışmasımı ya da bir grup oyunu mu yapılacağı konusunda fikir oluşmuştur. Buradan oyun aşamasına geçilir. Bu aşama psikodramanın en fazla eyleme dönük aşamasıdır. Yukarıda sözünü ettiğimiz temel teknikler ve yardımcı tekniklerin en yaratıcı biçimde kullanıldığı aşama burasıdır. "Şimdi ve burada kavramının hayata geçirildiği yerdir. Geçmiş ve gelecek bu sahnede şimdi ve buradaya getirilir. Bu bize gözlemleme ve düzeltme olanağı tanır. Protogonistler bu sayede dirençlerini kırarlar ve daha katılımcı ve verimli çalışma şansı yakalarlar. Şimdi ve buradaya itiraz edilemez." (Altınay, 1998 S:18) Paylaşım aşamasında yardımcı egolar rol geribildiriminde bulunurlar. Rol geribildirimi, yardımcı egonun protogonistin verdiği rolü canlandırırken neler hissettiği ile ilgilidir. Bazı grup üyeleri sahnede yer almadıkları halde kendi yaşantıları ile kurulan bağları anlattıkları özdeşim geribildirimlerini verirler, son olarak da grup üyelerinin kendi yaşamları ile kurdukları bağlantıların dillendirildiği çağrışım geribildirimleri konuşulur.

1.2.3 Psikodrama ve Benlik Kavramı

İnsanın yaşamı boyunca yerine getirmesi gereken gelişim görevleri içinde en önemlisi ve en zor gerçekleştirilebileni ne istediği ve neleri ne ölçüde yapıp neleri yapamayacağı konusunda net ve kararlı bir benlik algısı geliştirmesidir. Kendini bilmek her devirde ve kültürde olgunluğun birinci koşulu sayılmıştır. (http://www.turkforum.net/showthread.php?t=155961).

Şu halde bireyin "kendini bilmesi" yada "benlik algısının" açıklığa kavuşturulması onun ne istediğini farketmesi konusunda temel bir dayanak noktası olacaktır. Psikodramanın temel işlevlerine baktığımızda ise içgörü kazanma, gerçeği test etme ve alternatif düşünce oluşturma fonksiyonları karşımıza çıkar. (Dökmen, 2005)

Psikodrama'da "harekete dayalı içgörü(action-insight)" en önemli terapötik faktörlerden biridir. Eğer bir süreç sözlü bir değerlendirme yerine, bir hareketin sonucunda oluşmuşsa, bu süreç "harekete dayalı içgörü" olarak tanımlanır. Ayakta durmak, hareket etmek, çekişmek, çekiştirmek, yani kısacası hareket diliyle iletişime

geçmek kişinin hızlı bir içgörüye ulaşmasına neden olur. Psikodrama tekniklerinin birçoğu kişiyi dışardan olaylara bakmaya yönlendirir. Örneğin ayna tekniğinde protogoniste kendisine ve sahnesine dışardan bakması söylenir, eşlemede kendi gibi veya kendi yerine konuşan değişik sesler duyar, rol değiştirirken kendini ve olayları diğer kişinin gözünden görür. (Altınay ve ark.,2004)

1.3 Araştırmanın Amacı

Yukarıda ele alınan kuramsal temel çerçevesinde bu araştırmanın amacı, bireylerin meslek seçiminde çok önemli bir yer tutan benlik algısının diğer bir deyişle kişinin özellikleri ve yaşamdaki rolleri hakkındaki bilincinin en hızlı ve gerçekçi biçimde nasıl kendisine farkettirileceği konusunda yeni bir yaklaşımın denenmesidir.

Kuramsal çerçevede de belirlendiği üzere mesleki gelişim basamaklarındaki görevlerini yerine getirmiş ve dolayısıyla mesleki olgunluğa ulaşmış bir bireyin aslında mesleki kararsızlık düzeyinin de düşük olması olasılığı yüksektir.

Bu nedenle çalışmanın başlangıcında bizim örneğimizde de mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlık arasında bir ilişki olup olmadığına bakılacak daha sonra meslek seçimine çok yaklaşmış olmakla birlikte mesleklerine karar verememiş öğrencilerin yaşantısal düzeyde benlik algılarını geliştirerek, kararlılık düzeylerinin artırılması konusunda psikodrama yönteminin kullanıldığı bir model uygulaması denemesi yapılacaktır. Çalışmanın sonunda öğencilerin kararlılık ve mesleki olgunluk düzeylerinde anlamlı bir yükseliş olup olmadığına bakılacaktır.

1.4 Araştırmanın Hipotezi:

Buna göre araştırmamızın hipotezi şöyle belirlenmiştir:
Benlik algısı ve buna bağlı sosyal rollerle ilgili kişisel farkındalığın artması ve mesleki rollerle sosyal rollerin ilişkilendirilmesi mesleki kararsızlığı azaltacaktır. Buradan hareketle yapılacak psikodrama çalışması katılımcıların mesleki kararsızlık düzeylerini düşürecektir.

Alt Problemler:

1. Araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri arasında, demografik özelliklerine bağlı olarak farklılık var mıdır?,

a. Cinsiyet
b. Seçtikleri alan,
c. Anne ve babanın mesleği,
d. Anne ve babanın eğitim durumu,
e. Daha önce meslek seçimi ile ilgili yardım almış olma,
f. Dersaneye devam etme süresi ile ilişkilimidir?

2. Araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki kararsızlık düzeyleri arasında, demografik özelliklerine bağlı olarak farklılık var mıdır?

   a. Cinsiyet
   b. Seçtikleri alan,
   c. Anne ve babanın mesleği,
   d. Anne ve babanın eğitim durumu,
   e. Daha önce meslek seçimi ile ilgili yardım almış olma,
   f. Dersaneye devam etme süresi, ile ilişkili midir?

3. Mesleki kararsızlık düzeyleri yüksek olan öğrencilerin sosyal rolleri ve kişilik özellikleri ile ilgili farkındalıklarının artırılması ve mesleki roller konusunda duyarlılık kazandırılması kararsızlık düzeylerinde azalma yaratacak mıdır?

1.5 Araştırmanın Önemi

Yaşamın en önemli kilometre taşlarından bir tanesi kişiyi geleceğe taşıyacak, gelecekte yaşam tarzını, sosyal statüsünü, ilişkilerini, sağlığını, mutluluğunu etkileyecek olan meslek seçimidir. Birey dünyaya gelirken bir seçim sürecinden söz edemeyiz, aile seçim değil bir kabuldur. Aile kişiye değerlerini, sağlığını, beklentilerini, yaşama ne kadar sıkı sarılacağını dünyayı nasıl algılayacağını belirleyen temelleri de atar. Seçimleri küçük yaşlarda anne babanın tercihleri belirler ama çocuk büyüdükçe kendi seçimlerini de yapmak zorundadır. Bazı araştırmacılara göre bu seçimleri yapabilmek büyümenin ve olgunlaşmanın göstergesidir.

Meslek seçimi yaşamda alınacak en önemli kararlardan biridir. Ülkemizde üniversite sınavına her yıl bir buçuk milyon civarında öğrenci başvurmaktadır. Ancak lise ve dengi okullardan mezun olan öğrenci sayısına bakıldığında bir milyon mertebesindedir. Geriye kalan öğrencilerin bir kısmı önceki yıllarda hiç tercih yapmayanlar, bir kısmı ise kazandıkları bölümden memnun olmadıkları için bölüm

değiştirmek isteyen öğrencilerdir. Daha da kötüsü üniversiteyi bitirdikten sonra mesleğini sevemediği için yeniden başka mesleklere hazırlanan gençlerimizdir.

Eğer seçilen meslek, değerlerle, ilgilerle ve yeteneklerle uyuşuyorsa kişi seçimini doğru yapmıştır, iş hayatında başarılı olur, çalıştığı işyerini yüceltir, ülkenin geleceğine doğru ve üretken katkılar yapar.

Gelecekte mesleki alanlar arasındaki sınırların geçirgenliğinin artacağından söz ediliyor. Bu durumda aslında ilk girdiğiniz mesleğin ne olduğunun çok da önemli olmadığı vurgulanıyor. 15 yıl sonra popüler olacak mesleğin ne olduğunun şu anda bilmenin imkansızlığından söz ediliyor. Bu şu demektir: Şimdiye kadar meslek seçiminde kullandığımız en temel gerekçe olan gelecekte popüler olacak ya da iyi kazandıracak mesleği bile şu anda tahmin etmekte güçlük yaşıyoruz. Bu durumda elimizde tek seçenek var ve aslında bu en doğru seçenek, ilgilerimize, yeteneklerimize, değerlerimize uygun mesleği seçmek.

Bu çalışmada planlanan öğrencilerin yaşamdaki sosyal rollerini ve bu rollerin eşleştiği meslekleri tanımaları ve bu doğrultuda kararlarını vermeleri için psikodrama çalışması yapmaktır. Grup rehberliğinden farklı olarak, bu çalışmada öğrencilere mesleklerle ilgili geniş bilgiler verilmemiştir. Sadece kendi özelliklerini farketmeleri, mesleklerle ilgili özellikleri keşfetmeleri için ise istek uyandırılmaya çalışılmıştır.

2.BÖLÜM

YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada kullanılan yöntem 4 aşamalıdır.

- Birinci aşamada ölçek yardımı ile öğrencilerin demografik bilgileri araştırıldı.
- Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlık testleri ile öğrencilerin demografik verileri arasında ilişki arandı. Bunun için bir düz lisenin son (lise 4) sınıfında okuyan tüm öğrencilere mesleki kararsızlığı ölçen bir envanter ile mesleki olgunluğu ölçen bir test verildi.
- Yaşantısal bir teknik olarak psikodramanın öğrencilerin kararsızlıklarının azalmasına etkisini saptamayı amaçlayan deneysel bir çalışma yapıldı. Bu çalışmada deney ve kontrol gruplarına ön test ve son test uygulandı.
- Dördüncü aşamada ise yapılan psikodrama uygulamasının etkinliğini sözel olarak incelemek üzere, uygulamaya katılan öğrencilerle birer saatlik birebir görüşmeler gerçekleştirildi.

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın örnekleminin belirlenebilmesi için iki aşamalı bir süreçten geçildi. Araştırmanın ilk aşamasında uygulanan Kararsızlık Envanteri ve Mesleki Olgunluk Ölçeğini 2010 yılında Ataşehir Lisesi son sınıfında (lise 4) öğrenimini sürdüren ve üniversite sınavlarına hazırlanan 237 öğrenci cevapladı. Bu öğrencilerin okuldaki alanları Fen, Matematik(Eşit ağırlık) ve Türkçe (Sosyal)

olarak değişmektedir. Çalışmanın yapıldığı gün okulda mevcut bulunan 104 kız (%44), 133 erkek(%56) olmak üzere 237 son sınıf öğrencisi bu çalışmaya katıldı.

İkinci aşamada mesleki kararsızlık envanterinden 70 puanın üstünde , mesleki olgunluk ölçeğinden 118 puanın altında sonuç elde eden öğrenciler, yaşantısal bir uygulamaya katılmak üzere davet edildiler. Ancak bu öğrencilerin hepsinin Matematik(eşit ağırlık) sınıflarından olmasına dikkat edildi. Uygulama sırasında farklı alanlardan oluşacak çalışma grubunun özellikle bazı mesleklerin içindeki rollerin çalışılması sırasında problem teşkil edeceği düşünülerek, en fazla öğrencinin ve aynı zamanda en fazla kararsız öğrencinin mevcut olduğu matematik (eşit ağırlık) sınıflarında öğrenim gören gençler uygulamaya davet edildi. Davet ettiğimiz öğrencilerden çeşitli problemlerinden ötürü gelemeyenler olduğu için öğrenciler puanlarına göre sıralanarak, sıradaki diğer öğrenciler de uygulamaya davet edilmiştir. Uygulamaya davet edilen öğrencilerden istenen tek zorunlu şart çalışmaları asla terkedemeyecekleri yönünde talebimizdi. Bu önceliklerle seçilen 15 öğrenci uygulama grubumuzu oluşturdular. Uygulama tamamlandıktan sonra uygulamaya katılan grubumuz ile birlikte yine matematik sınıfından 16 öğrenciye kontrol grubu olarak son testler uygulandı.

Katılımcılarımızın Frekans Dağılımları aşağıdaki gibidir:

Tablo 2.1: Katılımcıların cinsiyet dağılımları

Cinsiyet	**N**	**%**
Erkek	133	44
Kadın	104	56

Tablo 2.2: Katılımcıların anne eğitim durumlarına ilişkin dağılımları

Anne Eğitim Durumu	**N**	**%**
Okur-yazar	6	3
İlkokul	93	40
Ortaokul	55	23
Lise	61	26
Üniversite	19	8

Tablo 2.3: Katılımcıların baba eğitim durumlarına ilişkin dağılım durumları

Baba Eğitim Durumu	**N**	**%**
Okur-Yazar	1	0
İlkokul	71	30
Ortaokul	49	21
Lise	78	34
Üniversite	34	15

Tablo 2.4: Katılımcıların okul alanlarına göre dağılım durumları

Alan	**N**	**%**
Fen	53	22
Matematik	114	48
Türkçe	70	30

Tablo 2.5: Katılımcıların anne meslek alanlarına göre dağılım durumları

Anne Meslek Dağılımları	**N**	**%**
Çalışıyor/Emekli	48	20
Ev Hanımı	189	80

Tablo 2.6: Katılımcıların baba meslek alanlarına göre dağılım durumları

Baba Meslek Dağılımları	**N**	**%**
İşçi	7	3
Serbest meslek	69	32
Şoför	16	7
Teknik eleman	23	11
Yönetici	12	6
Diğer	88	41

Tablo 2.7: Katılımcıların meslek seçimi konusunda daha önce yardım alıp almadıkları konusunda dağılım durumları

Yardım alma durumu	**N**	**%**
Aldı	45	25
Almadı	137	75

Tablo 2.8: Katılımcıların dershaneye devam ettikleri süre

Devam süresi (yıl)	**N**	**%**
Gitmemiş	45	20
Bir yıl	90	39
İki yıl	87	38
Üç yıl	7	0,03

Tablo 2.9: Katılımcıların ebeveynlerinin meslek seçimlerine karışma durumu

Durum	N	%
Bana bırakıyorlar	133	56
Tercihlerini söylüyorlar	101	43
Baskı yapıyorlar	3	0,01

2.3 Veri Toplama Araçları:

Veri toplama aracı olarak birbirini destekleyen iki ölçek ile bir de demografik bilgi formu kullanılmıştır. Bu iki ölçeğin seçilmesinin nedeni birbirini çok iyi tamamladıkları yönündeki düşüncemizdir. Mesleki Karar Envanteri (MKE), kendini yeterince tanıyamama, içsel ve dışsal çatışmalar, meslekler hakkında gerçekçi olmayan inançlar gibi boyutlarda daha çok bireyin kendi iç dünyasına bakmasını sağlar. Mesleki Olgunluk Ölçeği(MOÖ) ise, mesleki gelişimle ilgili olgunluk basamaklarının farkında olma amacını güder. Yani mesleki kararsızlık mesleki gelişimiyle ilgili kendisiyle ve çevresiyle olan çatışmaları, olgunluk ölçeğinde ise mesleki gelişimin neresinde olduğu sorgulanır.

Demografik Bilgi Formu : Araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formu öğrencinin okulda seçtiği alan, cinsiyet, annesinin eğitim durumu, babasının eğitim durumu, annesinin çalışıp çalışmadığı, babasının çalışıp çalışmadığı, anne ve babasının meslekleri, tercih konusunda herhangi bir yerden yardım alıp almadığı, dershaneye kaç yıldır devam ettiği ebeveyn, komşu ya da bir başka kişiden meslek seçimi ile ilgili ayrdım alıp almadığı bilgilerini içermektedir. Çalışmada kullanılan soru formu Ek-1'de sunulmuştur.

Mesleki Olgunluk Ölçeği: Super (1963) "Deneme basamagı"ndaki (14-18 yaslar arasındaki) gençlerin kendilerinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulasabilmeleri için "Bir Mesleki Tercihi Billurlastırma" mesleki gelisim görevini yerine getirebilmeleri gerektigini belirtmektedir. Super ve Overstreet (1960) bu mesleki gelisim görevinin yerine getirilebilmesi için, gencin kazanması gereken onbir mesleki tutum ve davranıs belirtmislerdir. Mesleki olgunluk ölçeginin maddeleri hazırlanırken Kuzgun tarafından bu onbir mesleki tutum ve davranıstan sekizi ile ilgili maddeler gelistirilmistir. Çünkü, ancak bu tutum ve davranıslardan sekizi bu tür bir ölçekle ölçülebilecek niteliktedir. Geriye kalan üçü baska teknikleri gerektirmektedir. Prof:Dr. Yıldız Kuzgun ve Dr. Feride Bacanlı tarafından 1996 yılında lise

öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini ölçmek üzere geliştirilen bu özgün ölçek, öğrencilerin kendi kendilerine de uygulayıp değerlendirebilecekleri bir sadeliktedir ve mesleki olgunluk gelişimleri ile ilgili geri bildirim vermek ve rehberlik ihtiyaçlarını saptamak üzere gelistirilmistir. (Kuzgun ve Bacanlı, 2005,s.3-4).

Ölçek 8 ayrı mesleki tutum ve davranısı ölçmektedir. Asagıda "Bir Mesleki Tercihi Billurlastırma" mesleki gelisim görevine iliskin 8 mesleki tutum ve davranıs ile bunlarla ilgili olarak mesleki olgunluk ölçeginde bulunan maddelerden örnekler verilmektedir:

1. Bir Mesleki Tercihi Billurlastırma Gereginin Farkında Olma: "Meslek tercihlerimde sık sık değişiklik yapıyorum."
2. Meslek Seçiminde Göz Önüne Alınacak Faktörlerin Farkında Olma: "Lisede seçeceğim alanı ve mesleğimi belirlemeden önce hangi alanlarda daha çok, hangi alanlarda daha az yetenekli olduğumu araştıracağım."
3. Meslek Seçimini Etkileyebilecek İhtimallerin Farkında Olma: "Bir meslek seçerken dikkate alınacak o kadar çok faktör var ki, en iyisi işi oluruna bırakmak diye düşünüyorum."
4. Meslek Seçiminde Simdi-Gelecek İliskisinin Farkında Olma: "Öğrencilik hayatımda daima hangi derslerin ya da ders dısı faaliyetlerin bana ne yönden yararlı olabileceklerini, hangi hedefe erismek için katkıları olabilecegini düsünürüm."
5. Tercih Edilen Meslekle İlgili Bilgi Edinme: "Tercih ettiğim meslekler hakkında bilinmesi gereken her seyi biliyorum."
6. Tercih Edilen Meslekle İlgili Plan Yapma: "İlgilendiğim bir meslekteki insanları neler yaptıklarını, hangi koşullarda çalıştıklarını öğrenmek için iş yerlerine giderim."
7. İlgi Ve Değerleri Farklılastırma: "Şu ana kadar hangi meslekleri tercih edeceğimi belirleyemedim, çünkü hergün başka bir meslek çekici geliyor."
8. Meslek Seçiminde Kaynakları Kullanma: "Meslekleri tanıtan kaynak kitapları okurum."

Ölçek önce 54 madde olarak geliştirilmiş olup, yapılan madde analizi çalışmaları sonunda 40 maddeye indirilmiştir. Mesleki Olgunluk Ölçeğindeki 40 maddeden 19'u mesleki olgunlukla ilgili "istendik" yöndeki tutum ve davranışları, 21 madde ise "istenmedik" yöndeki tutum ve davranışları yansıtmaktadır.

“İstendik” yöndeki tutum ve davranışları belirten 1, 2, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 30,31,32,35 ve 36 numaralı maddelerin sayısal değeri şöyledir:

A=1 B=2 C=3 D=4 E=5

“İstenmedik” yöndeki tutum ve davranışları belirten 3, 4, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 26, 27, 28, 29, 33, 34, 37, 38, 39, 40 numaralı maddelerin sayısal değerleri ise:

A=5 B=4 C=3 D=2 E=1

Olarak belirlenmiştir.

“Ölçeğin norm değeri çalışmaları yapılmış olup, 50. Yüzdeliğe karşılık gelen “143” ve 75. yüzdeliğe karşılık gelen “155” puanları kritik değer olarak kabul edilmiştir. Ham puanı “143” e ulaşan bir öğrencinin kendisinden beklenen mesleki olgunluğa ulaştığı söylenebilir. Ancak bu öğrencinin kendisinden beklenen mesleki tutum ve davranışları gereği gibi yerine getirebildiğinden söz edebilmek için “155” puanına ulaşması gerekir. Bu nedenlerle ham puanı “143”e ulaşmamış bir öğrencinin mesleki olgunluk düzeyi düşüktür.” (Kuzgun ve Bacanlı, 2005,s:16)

Ölçeğin güvenirlik analizine bakıldığında, iç tutarlılık düzeyi α=.89 bulunmuştur. Kararlılık düzeyi ise 5 hafta sonra tekrar edildiğinde (r)=.82 olarak bulunmuştur.

Mesleki olgunluk ölçeginin geçerliliği şu yöntemlerle sınanmıştır:

Mesleki olgunluğun akademik yetenekle ilişkisi konusunda yapılan birçok araştırmada, akademik yetenek arttıkça, mesleki olgunluğun da arttığı yönünde bulgular mevcuttur. Elimizdeki Mesleki olgunluk ölçeği ile ÖSS puanları arasında hesaplanan korelasyon katsayısı r=.39, fen öğrencileri ile edebiyat öğrencileri arasında ölçekten elde edilen verilerin arasında bulunan fark ise t=2,93 düzeyinde anlamlıdır.

- Ögrenim görülen sınıf düzeyinin mesleki olgunluk ölçeginden alınan puanlara etkisi konusunda yapılan çalışmalarda 8. Sınıf öğrencileri ile lise 3. Sınıf öğrencileri arasında anlamlı düzeyde t=3,63 fark bulunmuştur.
- Ölçeğin sosyal begenirlik faktöründen etkilenmediği saptanmıştır.

Anlasılabilecegi gibi mesleki olgunluk ölçeğinin bilimsel araştırmalar amacıyla kullanılabilecek geçerliliğe sahip bir ölçme aracı olduğunu söyleyebiliriz. (Kuzgun ve Bacanlı, 2005, s.9-13).

Mesleki Karar Envanteri: Mesleki Karar Envanteri(MKE), M.Ali Çakır tarafından çok boyutlu bir yaklaşım izlenerek, mesleki kararsızlık içinde bulunan bireylerde,

karar verme aşaması öncesinde en çok görülen 5 özellik dikkate alınarak geliştirilmiştir.

Kararsızlığı gelişimsel olarak inceleyen kariyer psikologlarına göre , 14-18 yaş dönemindeki ergenlerin mesleki kararsızlıkları, kendilerinden beklenen mesleki gelişim görevlerini gereği gibi üstlenmemelerinden kaynaklanmaktadır(Akt. M.A.Çakır, 2004; Crites, 1969; Savickas, 1995; Luzzo, 1999). Ölçek geliştirilirken bu kuramsal temele dayanılmıştır.

Yine Çakır tarafından aktarıldığı üzere, aynı zamanda Osipow ve ark.(1976) tarafından geliştirilen Mesleki Karar Ölçeği (Career Decision Scala), Jones (1989) tarafından geliştirilen Mesleki Karar Profili(Career Decision Profile), Gati, ve ark. (1996) tarafından geliştirilen Mesleki Karar Güçlükleri Soru Listesi (Career Decision Difficulties Questionnaire) ile Sampson ve ark.(1996) tarafından geliştirilen Mesleki Düşünceler Envanteri(Career Thoughts Inventory) ölçeklerinin maddelerinden ve geliştirilmeleri sürecinde izlenen yöntemlerden yararlanılmıştır. (Çakır, 2004)

İlgili envanterlerden uygun maddeler seçilerek, belirlenen 5 faktöre göre yeni maddeler yazılmıştır. Maddeler yazılırken, lise dönemi öğrencilerinin yerine getirmesi gerekli olan mesleki gelişim görevleri ve sosyal bilişsel kuramcıların görüşlerinden yararlanılmıştır. Mesleki karar envanterinde bulunan 5 faktör aşağıda verilmiştir. (Çakır, 2003):

1. İçsel Çatışmalar: Bireyin kendi iç dünyasında yaşadığı çalkantılar ve çatışmalar onların mesleki kararlarını da olumsuz yönde etkilemektedir.
2. Kendini Yeterince Tanımama: Mesleki kararsızlık içinde bulunan bazı bireyler, kendileriyle ilgili yeterli bilgiye sahip değildirler. Bunun yanı sıra bazı bireyler bir çok alana karşı ilgi ve yeteneğe sahiptirler.Fakat, seçilecek alanla ilgili kararsızlığa düşmektedirler.
3. Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği: Mesleki kararsızlığın bir diğer boyutu da meslekler ve eğitim görülecek alanlarla ilgili bilgi eksikliğidir. duyabilmektedirler.
4. Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar: Bazı bireylerin sahip oldukları bilgiler daha önceki yaşantılarından meslek seçimine ilişkin elde ettikleri bilgi ve inançlardır.
5. Dışsal Çatışmalar: Karar verme durumundaki bazı bireyler yakın aile bireyleri ile kendileri için önemli diğer bireylerin isteklerini uzlaştırmada zorluk çekerek

kendileri de kararsızlığa düşmektedirler. Bu tür bireyler hem kendi istek ve gereksinimlerini karşı tarafa kabul ettirmede, hem de karşı tarafın istek ve gereksinimlerini rahat bir biçimde kabul etmede sıkıntı yaşamaktadırlar.

Başlangıçta 68 madde olan ölçek, uygulamalardan edinilen uzman kanısı ve yapılan ön uygulama sonucunda 61 maddeye indirilmiştir. Maddeler beş basamaklı likert tipi (Bana Çok Uygun, Bana Biraz Uygun, Kararsızım, Bana Pek Uygun Değil, Bana Hiç Uygun Değil) bir dereceleme ölçeği halinde yazılmıştır. Daha sonra yapılan faktör analizi çalışmaları sonucu 61 maddelik deneme formu, 30 madde olarak kullanılmaya başlanmıştır. Tek yönlü olarak geliştirilen envanter maddelerinden alınan düşük puan mesleki kararlılığı, yüksek puan ise mesleki kararsızlığı göstermektedir.

Güvenirlik çalışmaları sonucu α=.85, 5 hafta ara ile yapılan iki uygulama sonucunun arasındaki korelasyon katsayısı (r)=.83 olarak tespit edilmiştir. Testin güvenilir olduğu söylenebilir. Yapı geçerliliği için faktör analizi çalışmaları yapılmış, madde toplam korelasyonları r=.23 ile .57 arasında değişmektedir. Maddelerin ayırdedicilik özellikleri test edilmiş, her bir maddenin beklenen düzeyde 0.5 ayırt edici olduğu belirlenmiştir. (Çakır, 2004)

Grupla Psikolojik Danışma ve Psikodrama: Bu çalışmada kullanılan tekniklerden bir tanesi olarak psikodramanın kullanıldığı zeminden de burada bahsedilmesinde yarar görülmektedir. Literatürde Türkiye'de yapılan araştırmalar içinde meslek seçiminde psikodramanın kullanıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak mesleki grup rehberliğinin kullanıldığı araştırmalar mevcuttur. M.Ali Çakır'ın, 2003'te yaptığı araştırma(Çakır, 2003), Aynur Özgan'ın, (Özgan, 2006) 2006'de yaptığı çalışma ve daha birçokları örnek olarak verilebilir. Özgan'ın Marom ve ark. (1989)'ın uygulamalarına dayanarak ifade ettiği gibi, grupla yapılan rehberlik çalışmaları içinde bireylere yargılanmadıkları ve elestirilmedikleri bir ortam sunulduğu için karar verme durumunda karsılastıkları belirsizlik ve kaygıyla basa çıkmaları daha kolay olmaktadır. Gerçekçi tercih yapamayan bireyler böyle bir yasantıdan sonra geçirdikleri yasantıdaki grup içi etkilesimin de etkisiyle daha gerçekçi karar verme davranısı göstermektedirler. (Özgan, 2006)

İstanbul'da yapılan bir arastırmada (Güney,1982, s.65) liseye devam eden 20 erkek ögrenciye sekiz hafta süreyle grupla mesleki rehberlik programı uygulamış ve sonuçta bu gruptakiler kontrol grubundakilere göre mesleki tercihlerinde tutarlılıklar göstermisler ve mesleki tercihlerine iliskin bilgileri zenginlesmistir.(Akt.Aynur Özgan,2006)

Ayrıca Feride Bacanlı'nın da mesleki grup rehberliği konusunda hazırlanarak meslektaşların kullanımına sunulmuş bir programı ve uygulama kılavuzu mevcuttur (Bacanlı, 2005)

Bu araştırmanın bir grup tekniği ile yapılması niyetiyle yola çıkıldı. Ancak, burada grup rehberliği ve grupla psikolojik danışma çalışmaları arasındaki farka bir açıklık getirmekte yarar olduğu düşünülmektedir. Grup rehberliği bir gruba yönelik eğitsel, sosyal yada mesleki bilgi vermek amacıyla yapılan bilişsel bir faaliyettir. Belli bir gündemi vardır, her ortamda gerçekleşebilir, aktarılacak bilgiye sahip birisi tarafından yapılması uygundur. "Grupla psikolojik danışmada ise sekiz –onüç kişiden oluşan gönüllü grup üyeleri duygusal düzeyde konuşurlar, kendilerini ortaya koyarlar."(Voltan Acar, 2003 s: 5)

Voltan Acar'ın Ohlsen'den aktardığına göre (Ohlsen.,1988), grupla psikolojik danışma öğrenme modeline dayanır. Gruptaki danışanlar, toplumsal yaşama aktarabilecekleri davranışlar öğrenirler, duygularının farkına varırlar, kendilerini kabul etmeyi, gizil güçlerini tanımayı ve onları kullanmayı öğrenirler. Grup yaşantısı anlamlı amaçlar saptamalarına vesile olur. Grup lideri, danışanı davranışsal amaçlar saptaması konusunda yüreklendirir. (Voltan Acar, 2003)

Burada aşağıdaki konulara açıklık getirmenin kullanılan tekniğin betimlenmesi anlamında yarar sağlayacağı düşünülmektedir:

- Bu çalışmada kullanılan teknik, grup rehberliği programı değildir. Çünkü ana konu "meslek seçimi" olarak belirlenmiş olmakla birlikte her bir oturumda yapılan çalışmalar spontandır.
- Bu çalışmada kullanılan teknik, aslında grupla psikolojik danışma üst başlığı altında psikodramanın temel tekniklerinin ve yardımcı tekniklerinin kullanıldığı ancak birey merkezli ya da protogonist merkezli bir müdahaleye asla yaklaşılmadığı bir teknik olma vasfındadır. Süreç kişiler arasında çalışmış, intra psişik bir düzeye yaklaşılmasına kati suretle izin verilmemiştir. Bu hem bu

araştırmayı yapan grup liderinin uzmanlığı, hem de bir sonraki bölümde aktarılacak olan, yapılan oturum sayısının ancak bir çalışma grubu için yeterli olmasından kaynaklanmıştır.

- Dolayısıyla yapılan grup çalışması tekniğine psikodrama denmiş olmakla birlikte özel amaçlı bir psikolojik danışma grubu mahiyetindedir.

2.4 İşlem:

Öncelikle araştırmanın yapılacağı okulu saptamaya çalıştık. Bunun için sayısal, eşit ağırlık ve türkçe- sosyal alanlarında okuyan öğrencileri olan bir genel lisenin seçilmesi kararlaştırıldı. Milli Eğitim İl Müdürlüğüne yapılan yazılı başvuruda Ataşehir Lisesi bu kriterleri karşılarken aynı zamanda üniversite başarısı yüksek bir lise olması dolayısıyla seçildi. Ayrıca lise müdürü ve rehberlik öğretmeni İl Milli Eğitim Müdürlüğüne yapılan başvuru öncesi bilgilendirildi. Bu başvuruya verilen onay yazısı ile araştırmanın Ataşehir Lisesinde yapılması kesinleştirildi.Mesleki Karar Envanterinin tezde kullanımı konusunda Dr. M.A.Çakır'dan izin alındı.(Ek:7)
Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 241 lise son sınıf öğrencisine demografik bilgi formu, Mesleki Olgunluk Ölçeği ve Mesleki Karar Envanteri uygulanmıştır. Lise son sınıf öğrencilerinin seçilmesindeki amaç, daha önce yapılan ön çalışmalardan edinilen izlenime dayanarak, öğrencilerin aslında ÖSS sürecinin sonuna yaklaşırken meslek seçimi konusuna daha fazla odaklandıkları yönündeki gözlemimizdir. Özellikle grup çalışmasına katılımın gönüllü olmasından ötürü, katılacak öğrencilerin planlanan çalışmanın sonuna kadar bizimle birlikte gruba devam etmeleri çok önemli idi. Grup çalışmaları içinde elbette motivasyonu sağlamak için gayret gösterilmiştir ancak yine de grubun planlanan tüm aşamalarının öğrenci eksilmeden tamamlanabilmesi için öğrencilerin konuya ilgi ve motivasyonlarının en yüksek düzeyde olacağı tahmin edilen lise 4. Sınıf bu çalışma için örneklem grubu oluşturmuştur.

Tüm öğrencilerin Mesleki Kararsızlık puanları ve Mesleki Olgunluk puanlarının hesaplanmasını takiben, Mesleki Kararsızlık Testinden 70 ve üzeri puan alan öğrencilerle, Mesleki Olgunluk Ölçeğinden 118 ve altı puan alan öğrencilerin grup çalışmalarına alınmasına karar verildi. Ataşehir Lisesinde Fen sınıfı "sayısal" sınıf karşılığı, Matematik sınıfı "eşit ağırlık" sınıfı karşılığı, türkçe sınıfı ise"Türkçe-sosyal" sınıfı karşılığı olarak kullanılmaktadır. En fazla öğrencinin bulunduğu matematik (eşit

ağırlık) sınıflarında okuyan, Mesleki Kararsızlık puanı 70'in üzerinde ve Mesleki Olgunluk Puanı 118'in altında olan öğrenciler listelendi.

Rehberlik Öğretmeni ile birlikte kararsızlık puanı en yüksek olandan en düşük olana doğru sıralanmış bir liste ile öğrencilere çağrı yapıldı. Çağrıya gelen öğrencilere uygulanacak grup çalışması tekniği anlatıldı. Çalışmaya katılmaya karar veren öğrencilerin 4 oturum boyunca devamlarını sürdürmelerinin önemi anlatıldı. Bu konuda söz veremeyen öğrenciler çalışmaya alınmadı. İstenilen öğrenci sayısı 15 idi. Bu sayı öntest ve sontestler arasında istatistiksel analiz yapılabilmesi için uygun sayıdır. Daha fazla sayıdaki bir grup psikodrama uygulanabilirliği açısından lideri zorlayabilirdi.

En zorlandığımız konulardan biri öğrencilerin dershane programları oldu. Hemen her gün okul çıkışı dershanede sınavları vardı. Bu nedenle çağrı yaptığımız bir çok öğrenci katılmak istemediler. Listenin genişletilmesine karar verildi. Böylece kararsızlık puanları 70'in üzerinde olmasına rağmen Mesleki Olgunluk Puanları 118'in altında olmayan 4 öğrenci de çalışmaya alındı.

Grup çalışması 4 hafta devam etti. Ölçeklerin ilk uygulaması 23.Aralık.2009, son uygulaması ise 23 Mart 2010 olarak gerçekleştirildi. Son test sadece psikodrama çalışmasına katılan 15 kişilik deney grubu ile kararsızlık puanı yüksek grup içinden ayrılan 16 kişilik kontrol grubuna uygulandı. Böylece iki test arasında 3 aylık bir zaman mesafesi bırakılmasına dikkat edildi. Çalışmanın ayrıntılı planı ek:4' de yer almaktadır. Çalışma tamamlandıktan bir hafta sonra katılan tüm öğrencilerle bireysel bir değerlendirme görüşmesi yapılarak, çalışmayla ilgili görüşleri soruldu. Bu bölümde sorulan sorular 3 konu üzerinde yoğunlaştı:

- Çalışmanın en çok hangi bölümünden etkilendiniz?
- Kendinizle ilgili farkındalığınızı en yüksek seviyeye çıkaran bölüm hangisi oldu?
- Çalışmaya başladığınız tarihle bitirdiğiniz tarih arasında sizde meslek kararı anlamında neler değişti?

Alınan cevaplar, bir teyp yardımı ile kaydedilerek, daha sonra deşifre edildi. Bununla ilgili kayıtlar ek: 5'dedir.

Son olarak çalışmaya katılan öğrencilerle, katılmamış olan 16 kişilik bir kontrol grubu ile birlikte aynı tarihte Mesleki Olgunluk Testi ve Mesleki Kaarsızlık testleri yeniden uygulandı.

2.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma 2009- 2010 yılı eğitim ve öğretim yılında gerçekleştirilmiştir.
- İstanbul ili Ataşehir İlçesi'nde bulunan Ataşehir Lisesine devam eden lise son sınıf (lise 4) öğrencileri ile sınırlıdır.
- Kullanılan MOÖ Prof. Dr. Yıldız Kuzgun ve Dr. Feride Bacanlı tarafından 1996 yılında geliştirilmiştir. 40 maddeden oluşmaktadır ve 40 maddede 8 mesleki tutum ve davranışı ölçmektedir.
- Kararsızlık Ölçeği, lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeyini ölçmek üzere M.Ali Çakır tarafından 2003 yılında geliştirilmiştir. İçsel çatışmalar, kendini yeterince tanımama, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ve dışsal çatışmalar alt boyutlarında 30 maddeden oluşmaktadır.

3. BÖLÜM

BULGULAR:

3.1 Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Öğrencilerin, üniversite tercihlerinde kararlılık ve olgunluk düzeylerini etkileyen faktörlerin araştırılmasında, deney grubu 237 öğrenciden (133 erkek / 104 kız) oluşturulmuştur.

Tablo 3.2: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, cinsiyetin etkisi; t-test sonuçları

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	Cinsiyet	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	erkek	133	62.759	22.398	-0.60	219	0.549
	kız	104	64.538	22.819			
Olgunluk	erkek	133	120.353	7.485	-1.29	225	0.200
	kız	104	121.587	7.201			

Kararlılık test sonuçları incelendiğinde erkek öğrenciler için; ortalama 62.76, standart sapması 22.40, kız öğrenciler için; ortalama 64.54, standart sapması 22.82 değerlerinin oluştuğu görülmüştür.

Olgunluk test sonuçlarına göre, erkek öğrencilerin ortalaması 120.35, standart sapması 7.49, kız öğrencilerin ortalaması 121.59, standart sapması 7.20 olduğu gözlenmiştir.

Kararlılık düzeyi arasında cinsiyete göre fark olmadığı (p_k=0.55 > 0,05) görülmüştür.

Olgunluk düzeyi için cinsiyetin, "p_o=0.20 > 0,05" sonucuna göre belirleyici olmadığı sonucuna varılmıştır.

Öğrencilerin eğitim aldıkları alanların, tercihlerinin kararlılık ve olgunluk düzeylerine etkisi ANOVA testi ile araştırılmıştır.

Tablo 3.2: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin eğitim alanının etkisi; ANOVA test sonucu

ANOVA

		F	df	p
Olgunluk	Gruplar arası	2.160	2	.118
	Grup içi		234	
	Toplam		236	
Kararlılık	Gruplar arası	2.768	2	.065
	Grup içi		234	
	Toplam		236	

Öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyine, eğitim aldıkları alanın bir etkisi olmadığı (p_o=0.118 > 0,05) görülmüştür. Aynı şekilde eğitim alınan alanın öğrencilerin mesleki kararlılık düzeyine de etkisi olmadığı (p_k = 0.065 > 0,05) söylenebilir.

Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine "Baba Eğitim Durumu" değişkeninin etkisi:
Meslek seçiminde öğrencilerin kararlılık ve mesleki olgunluk düzeylerine, babalarının eğitim durumunun etkisi ANOVA testi ile araştırılmıştır.

Tablo 3.3: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin babasının eğitim durumunun etkisi; ANOVA test sonucu

ANOVA

		F	df	p
Olgunluk	Gruplar arası	.645	4	.631
	Grup içi		228	
	Toplam		232	
Kararlılık	Gruplar arası	1.603	4	.174
	Grup içi		228	
	Toplam		232	

Öğrencilerin babalarının eğitim durumunun, öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyine etkisi araştırılmış, hesaplanan F test istatistiğine göre (p_o=0.631 > 0,05) anlamlı olmadığı, aynı şekilde mesleki kararlılık düzeyine etkisinin de F test istatistiğine göre (p_k = 0.174 > 0,05) anlamlı olmadığı görülmüştür.

Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine "Anne Eğitim Durumu" değişkeninin etkisi: Öğrenci tercihlerinin kararlılık ve olgunluk düzeylerine, öğrencilerin annelerinin eğitim durumlarının etkisi ANOVA testi ile araştırılmıştır.

Tablo 3.4: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin annesinin eğitim durumunun etkisi; ANOVA test sonucu

ANOVA

		F	df	p
Olgunluk	Gruplar arası	.578	4	.679
	Grup içi		229	
	Toplam		233	
Kararlılık	Gruplar arası	1.905	4	.111
	Grup içi		229	
	Toplam		233	

Öğrencilerin annelerinin eğitim durumunun, öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyine etkisinin hesaplanan F test istatistiğine göre (p_o=0.679 > 0,05) anlamlı olmadığı, aynı şekilde kararlılık düzeyine etkisinin de F test istatistiğine göre (p_k = 0.111> 0,05) anlamlı olmadığı görülmüştür.

Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine "Baba Meslek" değişkeninin etkisi: Öğrencilerin üniversite tercihlerindeki kararlılık ve olgunluk düzeylerinin, öğrencilerin babalarının mesleğiyle ilişkisi olup olmadığının araştırıldığı ANOVA test sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.5: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin babasının mesleğinin etkisi; ANOVA test sonucu

ANOVA

		F	df	p
Olgunluk	Gruplar arası	.734	5	.599
	Grup içi		209	
	Toplam		214	
Kararlılık	Gruplar arası	1.538	5	.179
	Grup içi		209	
	Toplam		214	

Öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi, babalarının mesleğinden anlamlı bir düzeyde etkilenmemektedir (p_o=0.599> 0,05). Aynı şekilde bu tercihlerdeki kararlılık düzeyi de, öğrencilerin babalarının mesleği ile anlamlı bir düzeyde ilişkili değildir (p_k = 0.179> 0,05)

Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine "Anne Meslek" değişkeninin etkisi:

Öğrencilerin üniversite tercihlerindeki kararlılık ve olgunluk düzeylerinin, öğrencilerin annelerinin mesleğiyle ilişkisi olup olmadığı aşağıdaki t testi ile gözlemlenebilir.

Tablo 3.6: Kararlılık ve Olgunluk düzeylerine, öğrencinin annesinin mesleğinin etkisi; ANOVA test sonucu

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	Anne Meslek	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	calisiyor yada emekli	48	58.708	24.348	-1.57	67.7280521	0.121
	evhanimi	189	64.767	21.973			
Olgunluk	calisiyor yada emekli	48	121.563	6.164	0.80	87.64694094	0.427
	evhanimi	189	120.725	7.653			

Öğrencilerin üniversite tercihlerinin olgunluk düzeyi, annelerinin mesleklerinden anlamlı bir düzeyde etkilenmemektedir (p_o=0.427> 0,05). Aynı şekilde bu tercihlerdeki kararlılık düzeyi de, öğrencilerin annelerinin mesleği ile anlamlı bir düzeyde ilişkili değildir (p_k = 0.121> 0,05)

Kararlılık ve Olgunluk Düzeyi Üzerinde Ebeveyn Etkisi:

Öğrencilerin üniversite tercihlerinin kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde ebeveyn etkisi ANOVA testi ile araştırılmıştır.

Tablo 3.7: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde ebeveyn etkisi; ANOVA testi

ANOVA

		F	df	p
Olgunluk	Gruplar arası	2,160	2	,118
	Grup içi		233	
	Toplam		235	
Kararlılık	Gruplar arası	3,827	2	,023
	Grup içi		233	
	Toplam		235	

Öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi üzerinde ebeveynlerin "kararı tümüyle öğrenciye bırakma", "tercihlerini söyleme" ya da "baskı yapma " davranışlarının etkisinin (p_o=0.118>0.05) olmadığı görülmektedir. Buna karşın ebeveynlerin "kararı tümüyle öğrenciye bırakma", "tercihlerini söyleme" ya da "baskı yapma " davranışı öğrencilerin tercihlerindeki kararlılık düzeylerini etkilemektedir. (p_k=0.023 < 0.05)

Kararlılık ve Olgunluk Düzeyi Üzerinde Öğrencinin Dershanede Geçirdikleri Sürenin Etkisi:

Öğrencilerin üniversite tercihlerinde kararlılıklarını ve olgunluklarını etkileyebilecek faktörlerden bir diğeri, dershanede geçirdikleri süreyle ilişkilendirilmek istenmiştir. Konuyla ilgili ANOVA test istatistikleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.8: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde üniversitede geçirilen sürenin etkisi; ANOVA testi

ANOVA

		F	df	p
Olgunluk	Gruplar arası	2,052	3	,107
	Grup içi		225	
	Toplam		228	
Kararlılık	Gruplar arası	4,919	3	,002
	Grup içi		225	
	Toplam		228	

Konuyla ilgili ANOVA test istatistiklerinin incelenmesi sonucunda, öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi (p_o=0.107 > 0.05), dershanede geçirdikleri süreden etkilenmezken, seçimdeki kararlılık düzeyleri (p_k=0.002 < 0.05) dershanede geçirdikleri sürelerden etkilenmektedir.

Kararlılık ve Olgunluk Düzeyi Üzerinde Çevre Etkisi:

Öğrencilerin üniversite tercihlerindeki kararlılık ve olgunluk düzeylerine çevre etkisi, arkadaş etkisi, akraba etkisi, komşu etkisi ve diğer etkiler başlıkları altında incelenmiştir. İlgili T test istatistiği sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.9: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde arkadaş etkisi; t testi

	Grup İstatistikleri				**İlişkili Grup T testi**		
	Arkadaş Etkisi	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	Etkisiz	153	63,255	20,384	-1,17	200	0,243
	Etkili	49	67,551	27,601			
Olgunluk	Etkisiz	153	120,948	7,127	1,06	73,90938	0,293
	Etkili	49	119,592	8,013			

Arkadaş etkisi, öğrencilerin üniversite tercihlerinde olgunluk düzeyini (p_o=0.293 > 0.05) ya da kararlılık düzeyini (p_k=0.243 > 0.05) etkilememektedir.

Tablo 3.10: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde akraba etkisi; t testi

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	Akraba Etkisi	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	Etkisiz	153	63,255	20,384	-1,19	76,42885	0,237
	Etkili	49	67,551	27,601			
Olgunluk	Etkisiz	153	120,948	7,127	1,25	75,05604	0,214
	Etkili	49	119,592	8,013			

Akraba etkisi, öğrencilerin üniversite tercihlerinde olgunluk düzeyini (p_o=0.214 > 0.05) ya da kararlılık düzeyini (p_k=0.237 > 0.05) etkilememektedir.

Tablo 3.11: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde komşu etkisi; t testi

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	Komşu Etkisi	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	Etkisiz	196	64,332	22,058	-0,57	198	0,571
	Etkili	4	70,750	38,448			
Olgunluk	Etkisiz	196	120,561	7,319	0,22	3,069934	0,842
	Etkili	4	119,500	9,713			

Komşu etkisi, öğrencilerin üniversite tercihlerinde olgunluk düzeyini (p_o=0.842 > 0.05) ya da kararlılık düzeyini (p_k=0.571 > 0.05) etkilememektedir.

Tablo 3.12: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde diğer çevre etkileri; t testi

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	Diğer Etkiler	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	Etkisiz	194	64,418	22,670	1,04	6,739604	0,333
	Etkili	7	57,286	17,595			
Olgunluk	Etkisiz	194	120,619	7,302	-0,57	6,29215	0,588
	Etkili	7	122,571	8,942			

Yukarıda açıklanan çevre etkileri dışındaki çevre etkilerini, öğrencilerin üniversite tercihlerinde olgunluk düzeyini (po=0.588 > 0.05) ya da kararlılık düzeyini (pk=0.333 > 0.05) etkilememektedir.

Kararlılık ve Olgunluk Düzeyi Üzerinde Kullanılan Kaynak Etkisi:

Öğrencilerin üniversite tercihlerindeki kararlılık ve olgunluk düzeylerine kaynak kullanımının etkisi; okul rehberlik servisi, dershane rehberlik servisi, internet, meslek uzmanları ve diğer kaynak kullanımları başlıkları altında incelenmiştir. İlgili T test istatistiği sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.13: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde okul rehberlik servisi yönlendirmesinin etkileri; t testi

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	Okul Rehberlik	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	Kullanmayan	217	64.120	22.406	1.64	12.3515	0.125
	Kullanan	12	53.583	21.555			
Olgunluk	Kullanmayan	217	121.235	7.301	2.95	12.17391	0.012
	Kullanan	12	114.667	7.524			

Öğrencilerin tercihleri öncesinde okul rehberlik servisinden aldıkları yönlendirme, tercihlerindeki olgunluk düzeyini (p_o=0.012 < 0.05) etkilemektedir. Buna karşın bu yönlendirmenin kararlılık düzeyine (p_k=0.125 > 0.05) bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 3.14: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde dershane rehberlik servisi yönlendirmesinin etkileri; t testi

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	Dershane Rehberlik	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	Kullanmayan	132	65.242	23.684	1.35	220.8246	0.179
	Kullanan	97	61.289	20.528			
Olgunluk	Kullanmayan	132	120.076	7.544	-1.96	212.288	0.051
	Kullanan	97	122.000	7.192			

Öğrencilerin tercihleri öncesinde dershane rehberlik servisinden aldıkları yönlendirme, tercihlerindeki (p_o=0.051 > 0.05) olgunluk düzeyini marjinal düzeyde etkilemektedir. Ancak kararlılık düzeyini (p_k=0.179>0.05) etkilememektedir.

Tablo 3.15: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde kaynak olarak kullanılan internetin etkileri; t testi

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	İnternet	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	Kullanmayan	124	62.339	22.257	-0.70	216.7859	0.482
	Kullanan	103	64.437	22.437			
Olgunluk	Kullanmayan	124	120.629	7.600	-0.65	220.0635	0.518
	Kullanan	103	121.272	7.325			

Öğrencilerin tercihleri öncesinde internetten yaptıkları araştırmalar tercihlerindeki olgunluk düzeyini (p_o=0.518 > 0.05) ya da kararlılık düzeyini (p_k=0.482>0.05) etkilememektedir.

Tablo 3.16: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde meslek uzmanlarının görüşlerinin etkileri; t testi

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	Meslek Uzmanları	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	Kullanmayan	191	64.503	22.242	1.14	46.05248	0.261
	Kullanan	35	59.657	23.319			
Olgunluk	Kullanmayan	191	120.628	7.384	-0.98	46.25439	0.334
	Kullanan	35	122.000	7.681			

Meslek uzmanlarının görüşleri, öğrencilerin tercihlerindeki olgunluk düzeyini (p_o=0.334 > 0.05) ya da kararlılık düzeyini (p_k=0.261>0.05) etkilememektedir.

Tablo 3.17: Kararlılık ve olgunluk düzeyleri üzerinde diğer kaynakların görüşlerinin etkileri; t testi

Group Statistics					İlişkili Grup T testi		
	Diğer Kaynaklar	**N**	$\overline{X}$	**SS**	**t**	**Sd**	**p**
Kararlılık	Kullanmayan	220	63.232	22.503	-2.27	8.065351	0.053
	Kullanan	8	76.375	15.829			
Olgunluk	Kullanmayan	220	120.918	7.500	0.07	7.71909	0.944
	Kullanan	8	120.750	6.386			

Tercihleri öncesinde yukarıdaki kaynaklar dışındaki kaynaklar, öğrencilerin tercihlerindeki olgunluk (p_o=0.944 > 0.05) düzeyini etkilememekte iken ve kararlılık (p_k=0.053 > 0.05) düzeylerini marjinal olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Çalışmanın bir sonraki aşamasında Meslek seçimine çok yaklaşmış olmakla birlikte mesleklerine karar verememiş öğrencilerin yaşantısal düzeyde benlik algılarını geliştirmek, kararlılık düzeylerinin arttırmak konusunda psikodrama yönteminin etkisi araştırılmıştır.

Toplam 31 kişiden oluşan grup kontrol ve deney grubu olarak ikiye ayrılmıştır. Kontrol grubu 16 kişiden oluşmaktadır ve etkisi araştırılan psikodrama tekniği bu gruba uygulanmamıştır. 15 kişiden oluşan deney grubuna ise psikodrama yöntemi ile yaşantısal bir grup çalışması yapılmıştır. İki grubun da deney öncesi ve sonrası olgunluk ve kararlılık puanları hesaplanmıştır.

Tablo 3.18: Psikodrama Tekniğinin olgunluk düzeyine etki analizi (Wilcoxon Testi)

	Sıralar	**N**	**S.O.**	**S.T.**	**Z**	**p**
Psikodrama öncesi ve sonrası olgunluk düzeyi analizi	Negatif Sıralar	10	9,25	92,5	-2,51	0,012
	Pozitif Sıralar	4	3,13	12,5		
	Eşit	1				
	Toplam	15				

Örneklem genişliği, her grup için 30 dan küçük olduğundan, testler parametrik olmayan Wilcoxon yöntemi ile yapılmıştır. Yukarıdaki sonuçlara göre psikodrama uygulaması iki grupta olgunluk düzeylerinin değişimi için etkili olmuştur. Psikodrama uygulanan öğrencilerin olgunluk puanları, uygulama sonucunda anlamlı bir artış göstermiştir (p_o=0,012 < 0.05).

Tablo 3.19: Psikodrama Tekniğinin kararlılık düzeyine etki analizi (Wilcoxon Testi)

	Sıralar	**N**	**S.O.**	**S.T.**	**Z**	**p**
Psikodrama öncesi ve sonrası kararlılık düzeyi analizi	Negatif Sıralar	1	1	1	-3,35	0,001
	Pozitif Sıralar	14	8,5	119		
	Eşit	0				
	Toplam	15				

Yukarıdaki sonuçlara göre psikodrama uygulaması iki grupta kararsızlık düzeylerinin iyileştirilmesi konusunda etkili olmuştur. Psikodrama uygulanan öğrencilerin kararlılık düzeyleri, uygulama sonucunda anlamlı bir artış göstermiştir. (p_o=0,001 < 0.05).

4. BÖLÜM

TARTIŞMA

4.1 Örneklemin Frekans Dağılımına İlişkin Tartışma:

Grubun demografik yapısına bakıldığında kız ve erkek dağılımının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Anne ve babalarının eğitim durumlarına göre annelerin çoğunluğu ilkokul mezunu, babaların eğitim durumları ise ilkokul ve lise dengi okullar olarak dağılım gösterdi. Araştırmanın yapıldığı Ataşehir Lisesi genel lise kapsamında bir okul olduğu için alan tercihleri matematik, türkçe ve fen olarak belirlenmişti. Türkçe-matematik diğer bir deyişle eşit ağırlık sınıflarında okuyan öğrenci sayısı öğrencilerin %40'ını , türkçe-sosyal sınıflarında okuyan öğrenci sayısı %38'ini, fen sınıflarında öğrenim görmekte olan öğrenciler ise % 22 sini oluşturmaktadır. Annelerin % 80'i ev hanımıdır. Baba mesleklerine bakıldığında ise esnaf grup çoğunluğu teşkil etmektedir. Burada "diğer" seçeneğinin % 41 oranında işaretlenmesi, kuaförlükten pazarcılığa uzanan çok çeşitli bir tanım yelpazesinin bir araya getirilmesinden kaynaklanmaktadır. Öğrencilerin % 20'si dershaneye devam etmemektedir, diğerleri bir ve iki yıldır dershaneye devam etmektedir. Meslek seçimi konusunda ailelerin genelde baskıcı olmadıklarını söyleyebiliriz. Mesleğe karar verme konusunda yardım alma durumları sorulduğunda ise % 25'i yardım aldıklarını belirttiler.

4.2 Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistiklerin Tartışılması

Bu araştırmanın iki amacı vardı. Bunlardan birincisi, genel lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlık düzeylerinin belirli değişkenlerle incelenerek bu değişkenlerin mesleki kararsızlık ve olgunluğa etkilerini belirlemek; diğeri ise, öğrencilerin sosyal rolleri ve kişilik özellikleri ile ilgili farkındaliklarını artırarak nispeten daha kararsız olan öğrencilerin

kararsızlık düzeylerini azaltmada psikodrama yöntemiyle yapılacak bir grup çalışması tekniğinin ne ölçüde etkili olabileceğini test etmekti. Araştırmada elde edilen bulgular grup çalışmasının mesleki kararsızlığı azaltma ve mesleki olgunluğu artırma yönünde etkili olduğu yönündedir.
Hipotezimiz doğrultusunda, öğrencilerin mesleki olgunluk ve mesleki kararlılık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında ilişki aradık. Örneklem grubumuzda öğrencilerimizin mesleki olgunlukları ve mesleki kararsızlıkları cinsiyetten etkilenmemiştir. Kız öğrencilerin mesleki açıdan biraz daha olgun ama biraz daha kararsız olmaları istatistik olarak anlamlı bulunmamıştır.

İkinci alt hipotezimiz öğrencilerin eğitim aldıkları alanların kararlılık ve olgunluk düzeyine etkisi idi. Kuzgun ve Bacanlı matematik ve edebiyat alanlarından 100 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada öğrenim görülen alanlara göre MOÖ puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmış, matematik bölümü lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir. (Kuzgun ve Bacanlı, 2005) Ancak bizim araştırmamızda alanlara göre hem kararsızlık testinde hem de MOÖ'de anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Yine araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin meslek seçimindeki kararlılık ve olgunluk düzeyleri, öğrencilerin babalarının okur-yazar, ilkokul mezunu, ortaokul mezunu, lise mezunu ya da üniversite mezunu olmalarına göre bir değişiklik göstermemektedir. Öğrencilerin anne eğitim durumlarına bakıldığında % 40 oranında ilkokul, diğer %40 ise ortaokul ve lise düzeyi eğitimlidir. Ve annelerin % 80'i ev hanımıdır. Baba eğitim düzeyleri de benzer şekilde % 30 ilkokul, % 50 ortaokul ve lise mezunu ve serbest meslekle uğraşmaktadır. Araştırma sonucuna göre anne ve babaların eğitim durumları ve meslekleri öğrencilerin mesleki olgunluk ve kararsızlık düzeyleri üzerinde etkili bulunmamıştır. Ancak burada örneklem grubunun tek bir liseden seçilmiş olması ve anne ve babaların eğitim durumlarının birbirine oldukça yakın olması bu sonucu doğurmuş olabilir. Vurucu,(2010) meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği konusunda yaptığı araştırmada, öğrencilerin meslek seçimi yeterliliklerini anne eğitim durumlarının etkilemediği fakat baba eğitim durumlarının etkilediğini belirlemiştir. Aynı araştırmada hem anne hem de babanın iş durumu öğrencilerin meslek seçimi yeterliliği üzerinde etkisiz olmuştur ki, bizim araştırmamızda da anne ve babanın çalışıyor ya da emekli olması yada çalıştığı sektör öğrencilerin kararsızlıklarını ve MOÖ sonuçlarını etkillememiştir.

Bulgulara göre, öğrencilerin üniversite tercihlerindeki kararlılık ve olgunluk düzeyleri, öğrencilerin annelerinin okur-yazar, ilkokul mezunu, ortaokul mezunu, lise mezunu ya da üniversite mezunu olmalarına göre bir değişiklik göstermemektedir.

Bulgular, öğrencilerin üniversite tercihlerindeki kararlılık ve olgunluk düzeylerinin, babalarının hangi meslekle uğraştığına göre değişkenlik göstermediğine işaret etmektedir. Yine , öğrencilerin üniversite tercihlerindeki kararlılık ve olgunluk düzeyleri, annelerinin hangi meslekle uğraştığından bağımsızdır.

Sonuçlar doğrultusunda, ebeveynlerin kararı çocuklarına bırakması, kendi tercihlerini aktarmaları ya da onlara tercihleri doğrultusunda baskı yapmaları, öğrencilerin tercihleri üzerindeki olgunluk düzeyini etkilememekte ancak kararlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etki alanına sahiptir. Bu da beklenen bir sonuçtur.

Bulgulara göre, öğrencilerin dershanelerden 1 yıldan az, 1-2 yıl arası, 2-3 yıl arası ya da 3-4 yıl arası yararlanmış olmaları, üniversite tercihlerinde ki olgunluk düzeylerini etkilemezken, bu durum öğrencilerin üniversite tercihlerindeki kararlılık düzeylerini etkilemektedir.

Öğrencilerin üniversite tercihlerindeki kararlılık ya da olgunluk düzeylerine; arkadaş, akraba, komşu ve diğer başlıkları altında ayrı ayrı incelenen çevresindeki mesleki yönden önemli saydığı kişilerin bir etkisi olmadığı gözlenmiştir.

Bulgulara göre, öğrencilerin okul rehberliklerinden aldıkları yönlendirmeler tercihlerindeki olgunluk düzeylerini etkilemektedir. Aynı şekilde öğrencilerin dershane rehberliklerinden aldıkları yönlendirmelerin de mesleki olgunluk düzeyleri üzerinde etkili olduğu belirlendi. Bunun dışında kullanılan diğer kaynakların da öğrencilerin tercihlerindeki kararlılık düzeyini etkilediği görüldü. Buradaki diğer kaynaklardan kasdedilen mesleki yönlendirme yapan kişi ya da kurumlardır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kararsızlık düzeyleri 150 tam puan üzerinden X=63,5 düzeyindedir. Kararsızlık düzeyini belirleyen bu ölçekte puanlar küçüldükçe öğrencilerin meslek kararlarını verme düzeyleri yükselmektedir. Yani 150 tam puan alan bir öğrenci tamamen kararsız bir durumdadır. Hamamcı ve Hamurlu (2005), Gaziantep'te genel ve yabancı dil ağırlıklı liselerde 200 çocuk üzerinde yaptıkları anne-baba tutumlarına ilişkin bir araştırmada aynı ölçeği kullanmışlardır.

Araştırmacıların yaş aralıkları daha fazla sayıda olduğu için 14 yaşında X=93,61 olan ölçek ortama puanı, 17 yaşında X=66 olarak bulunmuştur ki bu da bizim aldığımız ortalama puana yakındır. Aslında bizim araştırmamızda son sınıf öğrencileri ile çalışma planlanmasının en önemli nedeni de budur. Son sınıf öğrencisiyle çalışmak öğrencinin zamanını kullanmak anlamında çalışmayı son derece zorlaştırmıştır. Test uygulaması kısa sürdüğü için buna katılımda zorluk olmadı ama grup çalışmasının sadece 4 oturum olarak planlanması öğrencilerle yapılan görüşmelerle kesinleştirildi. Diğer yanda son sınıf düzeyine gelmemiş öğrencilerle bu çalışmanın yapılması durumunda, öğrencilerin grup çalışmasına katılımda yeterli duyarlılığı göstermeyecekleri kaygısına neden olmuştur.

Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin Mesleki Olgunluk Ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması 200 tam puan üzerinden X =120,50 (%8,8 seviyesinde) bulunmuştur. En düşük puan 95, en yüksek puan 143 olmuştur. Bu durum örneklem grubunu oluşturan son sınıf öğrencilerinin kendilerinden beklenen Mesleki Olgunluk Seviyesine ulaşamamış olduklarını göstermektedir. Keza Kuzgun ve Bacanlı tarafından yapılan norm çalışmasında çıkartılan yüzdelik puanlara göre ham puanı 143'e ulaşan bir öğrencinin kendisinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaştığı ifade edilir ki bizim çalışamamızda 143 puan yalnızca bir öğrenciye aittir. Aynı ölçek ile 2008 yılında İstanbul'da bir meslek lisesinin 341 öğrencisi üzerinde yapılan bir uygulamada da, öğrencilerin Mesleki Olgunluk Testi aritmetik ortalamaları X= 115,82 olarak belirlenmiştir. (2008, Taşkıran) Yine aynı ölçek ile 2006 yılında İstanbul'da meslek lisesi son sınıf öğrencisi olan 267 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada ise ortalama puan 135,22 olarak belirlenmiştir. (Özgan, 2006) Ancak bu araştırmadaki öğrencilerin meslek lisesinde okudukları unutulmamalıdır.
Araştırmanın en önemli bulgularından biriside envanter sonuçlarına göre nispeten kararsız olarak belirlenen gruptan ayrılan 15 öğrenci ile yapılan psikodrama grup çalışmasının mesleki kararsızlık düzeyinin azaltılması ve mesleki olgunluk düzeyinin artırılması üzerindeki etkisidir. Bu çalışma da temel problemlerimizden birisini teşkil eden bu sorun, psikodrama yöntemiyle yapılan grup tekniği neticesinde öğrencilerin meslek seçimi konusundaki kararlılık ve olgunluk düzeylerinin etkilendiği görülmüştür. Deney grubu öğrencileri, yapılan son testte kontrol grubu öğrencilerinden istatistiksel olarak anlamlı ölçüde farklılaşmıştır. Bu elbette beklenen bir sonuçtur. Çalışmada uygulanan yöntemde mesleki grup rehberliği etkinliklerinden farklı olarak ne mesleklerle ilgili ne de üniversite seçme sınavı ve alanlarla ilgili bilgi verilmemiştir. Sadece öğrencilerin yaşantısal düzeyde "benlik

algıları"ile ilgili farkındalık düzeyleri artırılmaya çalışılmıştır. Nitekim, K.Meyvacıoğlu'nun aktardığına göre, Bordin ve Super gibi bazı danışma psikologlarına göre benlik kavramı bireyin davranışlarının belirleyicisi ise , meslek seçimi davranışı da benlik kavramı tarafından belirlenmektedir. Şu halde birey algıladığı kişisel özelliklerine göre bir mesleğe yönelecektir. Psikodrama grup çalışmasına katılan öğrencilerden edindiğimiz izlenim, öğrencilerin kendileri ile ilgili özellikle mesleki kimlikleri ile ilgili özelliklerini sorgulama konusunu daha önce yaşantılamamış olduklarıdır. Nitekim spektogram çalışmasında çeşitli kişilik özellikleri açısından değerlendirme ve derecelendirme yapmaya çalışırken bu çalışmayı çok etkili bulmuşlardır. Yine bir mesleğin içerisinde kendilerini sorgulama yaşantısı, kendi ifadeleri ile çok çarpıcı farkındalıklar yaratmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerden de anlaşıldığı üzere, lise son sınıfa gelmiş öğrenciler, gerek okul rehberlik servisleri gerekse dershane rehberlik servisleri, internet ve benzeri bir çok kaynaktan mesleklerle ilgili bilgilere ulaşabilmektedir. Bizim çalışmamızdaki önemli özellik bu bilgilerin içselleştirlmesi ve kişisel özellikleriyle ilişkilendirilmesi aşamasında deney grubumuzdaki öğrencilerimize kendi ifadeleri ile büyük zenginlikler sunmuştur. Bu nedenle çalışmanın sonunda istatistiksel olarak da anlamlı olarak belirlenen mesleki olgunluk düzeyindeki artış ve mesleki kararsızlık düzeyindeki azalış , grubun ifadeleri ile de örtüşmektedir.

4.3 Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın bulguları ışığında meslek seçimine hazırlanan öğrencilere ya da bu öğrencilerin meslek seçimlerine yardımcı olmak isteyen rehber ya da kariyer danışmanı pofesyonellerine ve mesleklerinden memnun olmayıp, alan değiştirmek isteyen bireylere önerilerimiz aşağıdaki doğrultuda olacaktır:

Araştırma bulguları, araştırmada uygulanan yaşantısal tekniğin öğrencilerin mesleki kararsızlık düzeylerini azalttığını, mesleki olgunluk düzeylerini ise yükselttiğini göstermektedir. Yani bulgular öğrencilerin 4 haftalık psikodrama çalışması sonrasında daha tutarlı mesleki kararlar vermeleri konusunda kendilerini daha yetkin hissettiler. Bu bulgular yaşantısal düzeyde uygulanacak bir mesleki danışmanlık programının lise son sınıf öğrencilerinin seçecekleri meslekle ilgili kararları vermelerinde etkili bir araç olduğunu göstermektedir.

Uygulanan program sırasında öğrencilerin en beğendikleri oyunların başında, kendileri ile ilgili “kişisel özellik”ler listelerinin neresinde durdukları ile ilgili olan oyundu. Burada bireysel bir ölçek üzerinde işaretleyecekleri herhangi bir kişisel özellikten çok daha fazlası vardı. Yani “ben biraz siyasetle ilgilenirim” yerine “ben A’dan, B’den ve C’den daha fazla siyesetle ilgileniyormuşum” demek arasında çocuklar lehine ciddi bir fark gözlemlenmiştir.

Yine oyunlardan en sevileni yukarıdakini destekler mahiyette, öğrencilerin birbirleri ile ilgili doldurdukları ama bireysel olarak görebildikleri “roller listesi” idi ve tüm öğrencilerin, kendileriyle ilgili geri bildirimler gerçeği yansıtıyordu.

Çalışma, İstanbul’da belirli bir semtin düz lise öğrencileri arasında yapılmıştır. Farklı sosyo ekonomik düzey, farklı okul alanları, farklı okul türlerinde yeniden denenmesinde yarar vardır.

Mesleki kararsızlık düzeylerindeki değişimin diğer kişilik özellikleri ile ilşkisi incelenebilir

KAYNAKLAR

Altınay,D. (2000) . Psikodrama Grup Psikoterapisi El Kitabı-Yaşama Dair Çok Şey. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Altınay, D. (1998) . Psikodrama, Grup Psikoterapisi, 300 Isınma Oyunu. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Aytekin A. (2005). Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo- Ekonomik Ve Kültürel Faktörler - Isparta Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi.

Aytaç S.; Bayram N. (2003). İsabetli Tercih Yapma Ve Meslek Seçme Stratejileri. Genç Beyin Dergisi, Sayı:15.

Bacanlı, F.; (2005) Lise Öğrencileri İçin Mesleki Grup Rehberliği Programı ve Uygulama Kılavuzu, Nobel Yayınları, Ankara

Bacanlı, Hasan. (1997) . Sosyal İlişkilerde Benlik, Kendini Ayarlamanın Psikolojisi. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları: 3022.

Bal, Pervin Nedim. (1998). Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunlugunun incelenmesi Ve Mesleki Karar Verme Egitim Programınının Etkisinin Araştırılması", Yayımlanmamıs Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Egitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Blatner, A.,(2002) Psikodramanın Temelleri-Tarihçe, Kuram, Uygulama İstanbul: Sistem Yayıncılık,

Çakar, M. (1997) Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çakır, M.A. (2003) Bir Mesleki Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeylerine Etkisi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri anabilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Programı, Ankara.

Çakır, M.A.; 2004, Mesleki Karar Envanterinin Geliştirlmesi Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, c:37, s:2, s:1-14, 08.Ağustos.2010 http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/144/1017.pdf,

Çoban A.E., Hamamcı Z., Kastamonu Eğitim Dergisi , Ekim 2006 Cilt:14 No:2 393-402

Dökmen, Ü. (2005) .Sosyometri ve Psikodrama . İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Durmaz,M.(2008) Meslek Liselerinde Tanıtım Ve Yönlendirme Dersinin Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Yeditepe Üniversitesi.

Erdoğmuş, Nihat. (2003) Kariyer Geliştirme:Kuram ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayıncılık

Eviz, B. (2007) İş Dünyasında Aranan Eleman Kim?. İstanbul : Düşünce Dünyası Kitapları,

Hamamcı, Z.,& 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, Cilt:6 Sayı:10 , S:55-69

Jung, C.Gustav, (1999) Keşfedilmemiş Benlik . İstanbul: İlhan Yayınevi ve Danışmanlık.

Karabekir, N.(2004) Grup Psikoterapisinde ve Psikodramada Terapötik Faktörler. Altınay, D.(Ed.) Psikodramada Seçme Konular. (S:140-175) İstanbul: Aura Kitapları.

Karamustafa,M. (2000) Lise 2'inci Sınıf Öğrencilerinin Alanlarına Göre, Kişilik Özellikleri, Mesleki İlgileri ve Akademik Başarılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, İstanbul.

Kulaksızoğlu, Adnan.(2002) . Ergenlik Psikolojisi. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Kuzgun Y. (2000) .Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar. Ankara: Nobel Yayınları.

Kuzgun Y. (2009) Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı : Meslek Gelişimini Etkileyen Etmenler 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları

Kuzgun, Y. (2005). PDR'de Kullanılan Ölçekler.(ed.).Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun,Y.,Bacanlı,F. (2005) Lise Öğrencileri için Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Koç, B.,(2006) İlgi Ölçümlerinin Madde Sayısının Azaltılması Ve Yaş Ranjının Genişletilmesine Yönelik Bir Geçerlik-Güvenirlik Çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.

Köknel, Ö. (1982) Kaygıdan Mutluluga Kisilik. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi,

Noddings, Nell. (2006) . Eğitim ve Mutluluk. İstanbul: Kitap Yayınevi.

Özcan,A.O. (1985) Ülkemiz İçin İsabetli Olabilecek Bir Mesleğe Yöneltme Denemesi, İstanbul, İÜEd.Fak.Yayınları

Özen Y. , Gülaçtı F. (2006) Genel Lise Ve İmam Hatip Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Meslekleri Prestij Yönünden Algılamaları Ve Algılamalarını Etkileyen Bazı Faktörler. Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: (8) Sayı: (2) Yıl:2006

Özgan, A. (2006) Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Olgunluğu ile Bazı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi,

Özbek, A., Leutz G. (1987) Psikodrama-Grup Psikoterapisinde Sahnesel Etkileşim, Ankara,: Has-Soy matbaası.

Şimşek, A. (1999) Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması. İstanbul: TÜSİAD-T/99-2/252,

Taşkıran,A. (2008) .Meslek Lisesi Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları ile Mesleki Olgunlukları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi,Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı,

Telman, C. (2002) Basarıya Giden Yolda Meslek Seçimi. Epsilon Yayıncılık, İstanbul ,.

Temel,F. Z.. (2001) . Aksoy A.B.; Ergen ve Gelişimi, Yetişkinliğe İlk Adım. Ankara: Nobel Yayınları,

Vurucu,F.:(2010) . Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek eçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı,.

Voltan Acar, N..(2003) Grupla Psikolojik Danışma İlke ve Teknikleri. Ankara: Nobel Yayınları,

Yalçın, Ş. (2010) Modern Felsefede Benlik. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları,

Yesilyaprak, B. (2002) Egitimde Rehberlik Hizmetleri . Ankara : Nobel Yayınları,

(http://www.turkforum.net/showthread.php?t=155961). (Erişim Tarihi: Temmuz, 2010)

MEB Özel Eğitim, Rehberlik Ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2009), 'Adım Adım ÖSS'(01 Eylül 2009) http://orgm.meb.gov.tr/

EKLER:

Ek:1

SİZİ TANIYALIM

Sevgili Öğrenciler

Meslek seçiminin sizin için ne kadar önemli bir konu olduğunu biliyoruz. Bu konuda ne kadar yol aldığınızı belirlemek üzere bir çalışma yapılacaktır. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlar için topluca değerlendirilecek kişisel bilgileriniz asla kullanılmayacaktır. Sizce en doğru seçeneği, mutlaka doğru yere işaretlemeye dikkat ediniz.
Göstereceginiz ilgi ve isbirligi için simdiden çok tesekkür ederiz.

1. Adınız-Soyadınız:
2. Cinsiyetiniz ( ) Erkek ( ) Kız
3. Babanızın egitim durumu nedir?
   ( ) Okur-Yazar ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( )Lise ( ) Üniversite
4. Annenizin egitim durumu nedir?
   ( ) Okur-Yazar ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( )Lise ( ) Üniversite
5. Daha Önce Meslek Seçimi Konusunda Bir Yardım Aldınız Mı?
   ( ) Evet ( ) Hayır
6. Anneniz Çalısıyor mu? EVET ( ) HAYIR ( )
   Annenizin Meslegi Nedir?.....
7. Babanız Çalısıyor mu? EVET ( ) HAYIR ( )
   Babanızın Mesleği Nedir?.....
8. ÖSS hazılığı için kaç yıldır dershaneye devam ediyorsunuz?.....
9. Meslek seçiminiz konusunda ebeveynleriniz sizi etkiliyor mu?
   ( )bana bırakıyorlar ( ) tercihlerini söylüyorlar ( ) baskı yapıyorlar
10. Meslek seçimi konusunda etkilendiğiniz başka kişiler var mı?
    ( ) arkadaşlarım ( ) akrabalarım ( ) komşularım ( )Diğer
11. Meslek seçimi konusunda yardım aldığınız kaynaklar neledir?
    ( ) Okul rehberlik servisi
    ( )Dershane rehberlik servisi
    ( )İnternet
    ( )Meslek uzmanları
    Diğer(.....)

Ek:2

MESLEKİ OLGUNLUK ÖLÇEĞİ

AÇIKLAMA: Ölçekte meslek seçimi ile ilgili tutum ve davranısları ölçen bazı ifadeler verilmistir.

1. Sizden istenen , ifadeleri dikkatle okuyup bu ifadelerin size ne kadar uygun oldugunu, sizin durumunuzu ne ölçüde yansıttıgını belirmenizdir.
2. Cevap kagıdınızda: A:"Bana Hiç Uygun Degil" B: "Bana Pek Uygun Degil" C: "Bana Biraz Uygun" D: "Bana Uygun" E: "Bana Çok Uygun" karsılıgındadır.
3. Simdi bir örnekle cevaplamanın nasıl yapılacagını görelim:

Prof.Dr. Yıldız Kuzgun
Dr.Feride Bacanlı

Örnek: Eger sizin aşağıdaki ifadeye uygunluk dereceniz "Bana Biraz Uygun" ise asagıda gösterildigi gibi "bana biraz uygun " seçeneginin altındaki kutucugu isaretlemeniz gerekecektir.

	Bana Hiç Uygun Degil	Bana Pek Uygun Degil	Bana Biraz Uygun	Bana Uygun	Bana Çok Uygun
Çok erken yaslardan beri, bir meslek seçmem gerektigini düsünüyorum."			x		

4. Cevap kagıdında her ifadeye iliskin bes seçenekten yalnız birini isaretleyeceginizi ve cevapsız ifade bırakmamanız gerektigini unutmayınız.
5. ölçekte bulunan 40 ifadeyi 30 dakika içinde cevaplamaya çalısınız.

Başarılar diler, simdiden katkılarınız için çok tesekkür ederiz.

MESLEKİ OLGUNLUK ÖLÇEĞİ	Bana Hiç Uygun Degil	Bana Pek Uygun Degil	Bana Biraz Uygun	Bana Uygun	Bana Çok Uygun
1. Hangi meslegin bana daha uygun oldugunu büyüklerimin daha iyi bilecekleri düsüncesindeyim					
2. İnsan meslegini tesadüfen seçer.					
3. İstedigim meslegi seçmeyeceksem "bu konuyu düsünmenin ne geregi var" diyorum.					
4. İnsan hangi mesleği seçmesi gerektiği konusunda ailesinin tavsiyelerini dikkate alırsa hata yapmaz.					
5. Meslekleri daha iyi tanımak için, bu konuda yazılmıs kaynak kitaplar olup olmadıgını arastırırım.					
6. Girmek istedigim meslekler hakkında bilinmesi gereken her seyi biliyorum					
7. Ögretmenlerime, ögrettikleri konu alanlarıyla ilgili üniversite programlarının neler oldugu hakkında sorular sorar, onlardan bu konularda beni aydınlatmalarını rica ederim.					
8. Gelecekteki meslegimi ben belirleyecegime göre, bu konuda gerekli bilgiyi edinmek için benim harekete geçmem gerektiği düsüncesindeyim.					
9. Hangi mesleğe girecegime ailemin karar vermesi iyi olacak. Böylece sonuçta bir hata olursa ben sorumlu olmam.					
10. Ögrencilik hayatımda daima hangi derslerin ya da ders dısı faaliyetlerin bana ne yönden yaralı olabilecegini, hangi hedefe erismek için katkısı olabilecegini düsünürüm.					
11. Üniversite tercih programımı belirlemeden önce, hangi alanlarda, ne derece güçlü, hangi alanlarda ne derece zayıf oldugumu degerlendirecegim.					
12. Meslek tercihlerimde sık sık degisiklik yapıyorum.					
13. Bir meslek seçiminde dikkate alınacak o kadar çok faktör var ki, en iyisi bu isi oluruna bırakmak diye düsünüyorum.					
14. Simdiden meslek tercihleri üzerinde düsünmeyi gereksiz buluyorum.					
15. Ailemin seçtigi meslege girersem onların daha çok yardım ve destegini sağlarım diye düsünüyorum.					
16. İstedigim bir meslege giremeyeceksem meslek seçimi üzerinde düsünmenin ne yararı var diye düsünüyorum.					
17. Ne zaman meslek seçimi konusu açılsa içimi bir sıkıntı kaplar.					
18. Hiç kimsenin beni benden daha iyi tanımayacagını ve mesleğimi seçme sorumlulugunun bana ait oldugunu düsünürüm.					
19. Bana uygun hiçbir meslek bulamıyorum.					
20. Kendimi bildim bileli hangi meslege girmek istediğimi düsünüyorum.					

MESLEKİ OLGUNLUK ÖLÇEĞİ	Hiç Uygun Degil	Pek Uygun Degil	Biraz Uygun	Uygun	Çok Uygun
21. Bazı insanların hangi mesleği seçmek istedikleri konusunda nasıl da emin ve kararlı olabildiklerine şaşırıyorum.					
22. Ne olmak, hangi meslegi seçmek istediğim konusunda zaman zaman hayallere dalarım, ama aslında henüz tercihlerimi belirlemis degilim.					
23. Çok erken yaslardan beri meslek yaşamımdan neler beklediğimi, ne gibi yeteneklere ve kişilik özelliklerine sahip olduğumu düsünürüm.					
24. Üniversite sınavında hangi alanla ilgili test alacağımı belirledim, ama o alanda hangi programlara girmek istediğime karar veremedim.					
25. Benim için önemli olan sınava hazırlanmaktır. Meslek tercihimi zamanı gelince belirlerim.					
26. Şu ana kadar hangi mesleği tercih edeceğimi belirleyemedim, çünkü her gün baska bir seçenek bana çekici geliyor.					
27. Su anda belirli bir meslek alanı belirlemedim, ama kararımdan memnun degilim.					
28. Televizyonda bir mesleğin özelliklerini ve ülke ekonomisindeki yerini tanıtan programları ilgi ile izlerim.					
29. Yeteneğime uygun oldugunu düsündüğüm meslekleri inceliyorum.					
30. Meslekleri tanıtan kaynak kitapları okurum.					
31. İlgilendiğim bir meslekteki insanların neler yaptıklarını, hangi kosullarda çalıstıklarını öğrenmek için isyerlerine giderim.					
32. Meslek tercihlerimi belirlemeden önce, sadece ilgi duydugum meslekleri degil, mümkün oldugu kadar baska bir mesleği de incelemeye çalısıyorum.					
33. Meslek seçerken pek çok kisiden bilgi ve görüs almaya niyetlendim, ama sonuçta kargasaya ve kararsızlıga düsünce bu işi oluruna bıraktım.					
34. Yeni bir meslek adı duyduğumda hemen o mesleği incelemek için harekete geçerim.					
35. Benden önce liseyi bitirip yüksek ögretime devam eden arkadaslarıma, bölümleri hakkında sorar sorarım.					
36. Birçok mesleğe heves ediyorum ve ilgi duyuyorum, ama hepsinin bir kusuru var. Bir türlü birine karar veremiyorum.					
37. Herhangi bir isim için bir isyerine örnegin: banka, hastane, fabrika ve benzeri yerlere gitsem orada çalısanların yaptıklarını gözler, “ben bu isleri yapabilir miyim, bunları yapmaktan zevk alır mıyım?” diye düsünüm.					
38. Yeteneklerimi tanımam gerekiyor, ama bunu nasıl yapacağımı bilmiyorum.					
39. Tercih ettigim meslekleri tanıtıcı programlara katılırım.					
40. Benimle ilgili yönergeleri, açıklamaları dikkatle okurum (seçmeli dersler listesi, ÖSS, klavuzu gibi)					

Ek:3

MESLEKİ KARAR ENVANTERİ

Dr. M. Ali Çakır

AÇIKLAMA:

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.

ÖRNEK:

	Bana Hiç Uygun Degil	Bana Pek Uygun Degil	Bana Biraz Uygun	Bana Uygun	Bana Çok Uygun
Meslek seçimiyle uğraşmanın erken olduğunu düşünüyorum.					X

Eğer yukarıdaki ifadenin size çok uygun olduğunu düşünüyorsanız "Bana çok uygun" kutucuğuna **"**X**"** işareti koymanız yeterli olacaktır.
Her bir ifadeye ilişkin beş seçenekten yalnız birini işaretleyebileceğinizi ve cevapsız ifade bırakmamanız gerektiğini lütfen unutmayınız.

Basarılar diler, simdiden katkılarınız için çok tesekkür ederiz.

MESLEKİ KARAR ENVANTERİ

	Hiç Uygun Degil	Pek Uygun Degil	Biraz Uygun	Uygun	Çok Uygun
1. Kişiliğime en uygun olan mesleğin ne olduğunu bilmiyorum.					
2. Bir çok meslek ilgimi çekiyor, bunlar arasından hangisini seçeceğimde güçlük çekiyorum					
3. Sevdiklerime karşı gelmekten çekindiğim için herhangi bir meslek kararı vermiş değilim.					
4. Alan ve meslek seçimi konusunda yeterli bilgim yok.					
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					
8. Meslek seçimi konusunda benim isteğim ile yakınlarımın isteklerinin uzlaşmayacağından kaygı duyuyorum.					
9. Hakkında bilgi sahibi olduğum çok az meslek var					
10. Kendime uygun bir meslek ya da alan olduğunu zannetmiyorum					
11. İleride ne olmak/ ne yapmak istediğim sorulduğunda cevap vermekte zorlanıyorum.					
12. Mesleki tercihimi 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					
15. Bildiğim bir çok meslek alanı olmasına rağmen onları bir türlü eleyip daraltamıyorum					
16. İlgilerim sık sık değişiyor					
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 bir çok 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.					
27. Hangi alanlarda daha yetenekli olduğumu bilmiyorum.					
28. Hangi alanda daha başarılı olacağımı bilmiyorum.					
29. Hoşlandığım alanlarda yetenekli olup olmadığımı bilmiyorum.					
30. Hangi alanın derslerinin daha çok hoşuma gittiğinden emin değilim					

Ek:4

ÖĞRENCİLERLE PSİKODRAMA ÇALIŞMASI

1.OTURUM: 1 Mart 2010

KATILIMCILAR: 15 matematik sınıfı öğrencisi

- ISINMA OYUNU: Hızlanan yürüme ile başladık. Amaç günün yorgunluğunu ve durgunluğunu üzerlerinden atarken sınıfa alışmak, sınırları görmelerini ve benim de onların sınırlarını görmemi sağlamaktı.
- ISINMA OYUNU: Birlikte hareket eden uzuvlar. Yürüyüş devam ederken liderin verdiği sayı kadar kişi uzuvlarını bir araya getiriyor ve bir hareket başlatıyorlar. Küçük gruplar halinde el, dirsek, ayak, omuz gibi uzuvlar bir araya geldi ve hareket etmeye başladılar.
- GRUP KURALLARININ HATIRLATILMASI: Grupta konuşulan konuların dışarıya taşınmaması, devamlılık, zamana uyma, üyelerin gruba getirdikleri konuların alaya alınmaması, gülünmemesi saygıyla dinlenmesi kuralları gruba söylendi.
- BEYAZ KAĞIT: Grup üyelerine birer beyaz kağıt dağıtıldı ve bu kağıtlara isim yazdırıldı. Bu kağıtlara her oturumun sonunda kendileriyle ilgili yaşadıkları farkındalıkların biriktirilerek, bu kağıtların son oturumda renklendirilmesi söylendi. Her oturumun sonunda 5 dakika bu kağıda aktarılacaklarla ilgili bir zaman verilecektir.
- BENZERLİKLER FARKLILIKLAR OYUNU: Benzer özellikleri olan üyelerin ortaya gelmesi istendi. Amaç ısınmaya devam ederken bireysel farkındalıklara doğru biraz yol almaktı. Sorular, uykuyu sevenler, kendisinden küçük kardeşi olanlar,kendisinden büyük kardeşi olanlar, müzik aleti çalanlar, şiir yazanlar, öykü yazanlar, resim yapanlar. Sonra spektograma geçtik, kitap okumayı sevenler, bilgisayar oyunlarından hoşlananlar, insanları konuşarak ikna etme konusunda iyi olduğunu düşünenler, yalnızlığı sevenler ..Yeni aldığınız bir elektronik aletin önce kataloğunu mu okursunuz? Yoksa direk tuşları ile ilgilenerek mi çözersiniz? Sizin için en öncelikli değer para mı yoksa insanlara yardım etmek sizi daha fazla mı heyecanlandırır? .....
- PAYLAŞIM YAPILDI: Paylaşımda A“birbirimize benzemeyen ne çok özelliğimiz olduğunu farkettim”, B “Sosyal yanımın diğerlerine göre daha güçlü olduğunu farketim”, ...(paylaşıma katılmakta zorlanıyorlar!)

- İkili gruplar oluşturduk. Herkes partnerine çocukluğunda oynadığı ve sevdiği oyunları, bu oyunlarda almaktan hoşlandıkları rolleri ve bir anılarını anlattı. Sonra rol değiştirerek arkadaşlarını kendi dillerinden anlatmalarını istedim.

2.OTURUM: 8 Mart 2010

KATILIMCILAR: Birinci oturuma katılan 15 matematik sınıfı öğrencisi

ISINMA OYUNU: Br ormanda gezintiye çıktık. Bu sırada herkes ne hissettiğini söyledi, grup hissedilene bir eylem ve sesle katkıda bulundu.

- Bir önceki grupta yapılan çalışmadan akılda kalanlar paylaşıldı. Grup üyeleri almaktan hoşlandıkları rolleri tekrar hatırladı.
- Öğrenci A voleybol, çünkü kazanmayı seviyordum. Öğrenci B basketbol, kaptan rolünü, Öğrenci C çete savaşları, yönetme ve lider rolünü, Öğrenci D evcilik ve doktorculuk, , Öğrenci E, kaleci rolünü, top tutmak, maçı kurtarmak, takımın önemli bir parçası olmak, Öğrenci F futbol, gol atmak, saklambaç bulunamayan adam rolü, Öğrenci G saklambaç, saklanan, pilot olmak, Öğrenci H futbol oynamak, Öğrenci K basketbol, takım oyunu, Öğrenci L, anne rolü, koruyan kollayan, yardımcı olan, Öğrenci M, laboratuarda çalışan bir meslek, kesip biçmek ve doğramak.
- Benzerlikler-farklılıklar ve spektograma devam edildi. Şu kişisel özellikler üzerinde duruldu.
    - Toplumsal olaylara meraklıyım.
    - Haber programlarını izlerim.
    - Kolay karar veririm
    - Değişiklikleri severim
    - Hafızam kuvvetlidir
    - Risk almayı severim
    - İnsanlarla tartışmayı severim
    - İkna yeteneğim iyidir
    - Yaratıcı bir insanım
    - Hoşgörülü bir insanım
    - Zamanı iyi kullanırım
    - Yalnız çalışmayı severim
    - Ayrıntılara fazlaca önem veririm

- Paylaşımda bu kişisel özelliklerin bazı mesleklerle ilişkisi üzerinde duruldu. Siyaset bilimi ya da kamu yönetimi için biraz siyasete ve gündeme ilgi duyulması gerektiğini, zamanı iyi kullanma yeteneği olan planlı kişilerin yeteneklerini de dikkate alarak lojistik, turizm işletmeciliği, planlamacılık gibi işleri yapabileceği paylaşıldı.
- Son olarak bazı meslekleri sosyodrama ile canlandırdık. Öncelikle grubun talebi soruldu. Polislik, psikoloji, psikolojik danışmanlık meslekleri gündeme geldi. Önce psikolojik danışmanlık mesleğini inceledik. Ortaya bir boş sandalye getirdik. Bu sandalyeyi rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleği yaptık. Kimlerin rol almak istedikleini sorduk. Kimse orta gelmeyince biraz zorladık. Öğrenci A yardım talep eden öğrenci, Öğrenci A sorunlu öğrenci, Öğrenci A şikayetçi veli, Öğrenci A ve Öğrenci A öğretmen, Öğrenci A okul müdürü, diğer grup üyeleri sabır, hoşgörü, gözlem yeteneği, planlamacılık, ikna becerisi rollerini aldı ve herkes rolüne bir hareket ve bir cümle ilave etti. Sonra sırayla lider her bir rolü eşledi ve isteyen grup üyesi ortadaki sandalyeye oturarak o rolü hissetmeye çalıştı. Bu oyun üyelerin oldukça ilgisini çekti ve ilk defa kendiliklerinden rolü denemek istediklerini söylediler. 4 grup üyesi rolü denedi Öğrenci A bu rolü beğendiğini söyledi.
- Grubu ikiye ayırdım ve aralarında seçecekleri belli bir mesleğin özelliklerini canlandırmalarını istedim. Bir grup polis, diğer grup bankacılığı canlandırdı. Burada sosyodrama tekniğinden çok mesleğin çeşitli rolleri ve özelliklerini canlandırdılar. Bankacılıkla ilgili, kasasını tutturmaya çalışan, gece 11.00'e kadar çalışan, kaprisli müşteriler ve bunlarla uğraşan bankacı rolleri vardı. Polislik için uyuşturucu konusunda köpeği ile araştırma yapan polis rolünden sonra diğer küçük grup üyelri role girmek istemediler. Polisliğin diğer rolleri ile ilgili ayakta paylaşım alındı.
- Grup yeniden ikiye bölündü ve oyun tekrarlandı. Bu oyunda bir grup hukuk üyelerinden avukat ve yargıçı aynı oyun içinde canlandırdı. Diğer grup turizm işletmeciliği için gereken rol ve özellikleri canlandırdı.
- Son olarak herkes aldığı konuları hayali olarak beyaz kağıtlara aktardı ve grubu bitirdik.

3. OTURUM 15 Mart 2010

KATILIMCILAR Birinci oturuma katılan 15 matematik sınıfı öğrencisi

- Isınma Oyunu: Sokaktaki Objeler, Yönerge: “Şimdi gözlerinizi kapatın ve mahallenizi, yaşadığınız yeri düşünün. Sokakta bir “şey” olsaydınız, ne olurdunuz? “ sorusuyla başladık. Grup bugün daha iyiydi. Yavaş yavaş sessiz kalabilmeyi, içlerine bakabilmeyi öğrenmeye başladılar. Paylaşım aşamasını sevmedikleri için paylaşımları hemen tek kişinin oyunundan sonra aldım. Seçilen objeler: Öğrenci A ‘kavşak’, çünkü kurallar var ve hareket var, Öğrenci B ev, büyük ve güzel bir ev, çünkü insanların barınma ihtiyacını karşılıyor, insanları kucaklıyor, Öğrenci C mahalledeki herhangi bir direk olmak istediğini söyledi, sınıfa direğin ne çağrıştırdığı soruldu, genelde direklerin tehlikeli ve yaynına yaklaşılmak istenmeyen objeler olduğu geri bildirimi verildi. . Öğrenci D’de polis olmak istiyor. Öğrenci E otomobil, 4 kişilik bir otomobil, çünkü hareketli ama tembelliği de seviyor, güvenli bir yol istiyor, Öğrenci F sokak lambası, çünkü geceyi aydınlatmak hoşuna gidiyor, Öğrenci G park olmak istedi, çünkü içi renkli ve çok şey barındırıyor, ağaçlar, oyuncaklar, çocuklar var; Öğrenci H çiçek olmak istedi, çünkü güzel ve insanları mutlu ediyor, Öğrenci K sigara olmak istedi, sebebini bulamadı ama ona mutsuzluğu ve karamsarlığı hatırlatıyor, Öğrenci L bahçedeki kiraz ağacı olmak istedi, çocukluğunda bahçelerinde olan kiraz ağacının uzun yıllar yaşayacak olmasını ve dedesi ağacı kesmesin diye düştüğünü gizlemesini anlattı. Öğrenci M karga olmak istediğini söyledi, kargaların uzun yaşadığını ve gerekirse uzun yıllar öncesinde mahalledeki olup biteni bilmenin hoşuna gideceğini söyledi. Öğrenci N, pencere olmak istediğini söyledi. Çünkü pencereler evdekilerin dışarıyı görmesini sağlarken, dışardakiler için de farklı farklı hayatlar, farklı hikayeler anlamına geliyor. Grup bu düşünceleri sanatsal buldu ve böyle bir geribildirim verdi.
- Öğrenci E daha fazla hareketli bir şeyler yapmak istediğini öyledi. Bunun üzerine spektogram çalışmasına devam ettik. Merhamet, eleştiriye dayanıklılık, yalan söyleyebilme, meraklılık, enerjiklik, ısrarcılık, kendini adamışlık, maceracı ve cesur sıfatlarında bir cetvel üzerindeki yerlerini belirledik.
- Gözlerini kapatmalarını istedim ve kendilerini bir ödül töreninde, ödül alırken hayal etmeleri yönergesini verdim. Uzun uzun töreni tanımladım, yönergeye uydular ve gözlerini kapattılar. Tek tek sahneye çağırarak ödülü hangi

konuda aldıklarını sordum. Öğrenci A “bir şebekeyi patlattığını”(büyük bir uyuşturucu şebekesini çökerttiğini), Öğrenci B oyunculuk ödülü aldığını, Öğrenci C “yılın en başarılı işkadını” ödülünü aldığını söyledi. Öğrenci D üniversitededen mezuniyet törenini hayal ettiğini, Öğrenci E ise üniversiteyi kazanması dolayısıyla bir törende olduğunu hayal ettiğini söyledi.

- Öğrenci F sahneye geldiğinde, bir dans yarışması sonucunda ödül aldığını hayal ettiğini söyledi, ortaya çağırdım, daire içinde bir yürüyüşe çıktık. Tüm yaşamını düşündüğünde hayatını etkileyen önemli kişileri saymasını istedim. Bunlar aile üyeleri olabileceği gibi arkadaşlar, öğretmenler, çeşitli kahramanlar, vs ’de olabiliceğini belirttim. Sosyal atomunu oluşturduk. . Kendisi yerine de bir kişiyi seçerek yerleştirdik. Eşleme ile hayatındaki önemli kişileri konuşturduk ve kendi konumuna ayna tekniği ile bakmasını sağladık. Daha sonra kendi yerine geçti ve yardımcı oyuncular kendilerine verilen rolleri oynadılar. Başka gönüllü olup olmadığını sordum. Öğrenci G çok istekli oldu. Onun da sosyal atomuna baktık. Anne ve babasını bir de çok sevdiği akabalarını konuşturduk. Aynı çalışma 4 öğrenci için tekrar etti. Aslında çevrelerindeki önemli mesleki rollere bakmak için giriştiğimiz bu oyun, daha çok çevredeki yakın kişilerin yükledikleri ağır kaygının derecesini gösterir bir hale dönüştü. Sosyal atomda çevreye gelen tüm kişiler, belli bir sıra dahilinde diziliyor ve çocuklarına ne kadar “güvendiklerini”, mutlaka başarılı olacağına dair inançlarını anlatıyorlar. Çalışma yoğun kaygının bu aşamada onları ne kadar etkilediğini hatırlattı.

4. OTURUM 22 Mart 2010

KATILIMCILAR Birinci oturuma katılan 15 matematik sınıfı öğrencisi

- Isınma Oyunu: “Hareketimi tekrar et” oyunuyla başladık. Herkesin yeterince ısındığı ve günün ağırlığından kurtulduğuna inandıktan sonra, bir önceki hafta yaptığımız çalşmayı hatırlatarak yakınlarında yer alan kişilerin onlara güvendikleini sürekli tekrarlamalarından ne hissettiklerini sordum. Bununonlar için bir yük oluşturabileceğinden söz ettim. Bir öğrenci için bu yükü fiziksel hale getirerek somutlaştırdım.
- Üzerlerindeki kaygılarla ilgili bir çalışma ihtiyacı hissettim. Oyun hamurlarıyla kaygılarını yaptılar, sonra bir kartonun üzereinde birleştirdiler.Yapılan heykeller üzerinde bir süre çalıştık.

- Tüm grup üyelerinin isimlerinin ve isimlerin karşılarında rollerin yazılı olduğu bir form dağıttım.(Ek:6) Buna roller cetveli adını verdim. “Bütün çalışmalardan öğrendikleriniz ile birlikte sizce arkadaşlarınıza uygun mesleki roller nelerdir, işaretleyin” yönergesini verdim. Bunları diğer öğrencilerden gizli tutacağımı ve sadece kendileriyle paylaşacağımı söyledim.
- Son olarak diğer oturumlarda kendileri ile ilgili farkettikleri özelliklerini ve gelecekle ilgili hayallerini, 10 yıl sonra nerede olmak istediklerini resimle anlatmalarını istedim. Resimleri sadece kendileri ile paylaşacağımı söyledim. (Buradaki büyük hata resimleri hemen çalışmanın sonunda yorumlamamak oldu. Bir sonraki hafta geldiklerinde hangi deseni ne anlamda yaptıklarını tamamen olmasa bile büyük çoğunlukla hatırlayamadılar.)

SON ÇALIŞMA

Bu çalışma, bireysel olarak değerlendirme yapılması için planlanmıştır. Önce öğrencilerin son oturumda yaptıkları resimler, gelecek beklentileri ve tüm çalışma boyunca kendileri ile ilgili farkettikleri özellikler bağlamında karşılıklı olarak yorumlandı, diğer arkadaşlarının görüşmeye katılan öğrencinin kişilik özellikleri hakkındaki fikirlerini işaretledikleri liste(Ek:6) paylaşıldı. Son olarak da izinleri alınarak, çalışmayla ilgili düşünceleri bir teyp yardımı ile kaydedildi. Bu kayıtlar, ek 5’tedir.

Ek:5

Bireysel Değerlendirmeler, Kapanış Çalışması

Pikodrama çalışması 4 oturum olarak tamamlandıktan sonra öğrenciler bireysel değerlendirmeler için son bir kez daha çağırıldı. Bu son çalışmanın nedeni 4.oturumun sonunda yapılan resimlerin değerlendirilmesi, yine 4. Oturumun başında bireysel olarak yaptıkları "roller cetveli" çalışmasının kendilerine geri bildirilmesi ve lidere çalışma hakkında geri bildirim verilmesi olarak son oturumda duyuruldu. Çalışma hakkındaki değerlendirmeler öğrencilerin izinleri alınarak bir recorder yardımı ile kaydedildi. Programla ilgili değerlendirme yapmaları için öğrencilere üç soru yöneltildi:

1. Çalışmaya başladığınız tarihle bitirdiğiniz tarih arasında sizde meslek kararı anlamında neler değişti?
2. Çalışmanın en çok hangi bölümünden etkilendiniz?
3. Kendinizle ilgili farkındalığınızı en yüksek seviyeye çıkaran bölüm hangisi oldu?

Kapanış çalışmasındaki değerlendimeler aşağıdadır:

1. **Çalışmaya başladığınız tarihle bitirdiğiniz tarih arasında sizde meslek kararı anlamında neler değişti?**

- "Başlangıçta hiç bir beklentim olmadan geldim ama geldikçe daha da gelesim geldi. Seçmeyi düşündüğüm meslekle ilgili şüphelerim vardı. Bana uygun mu? Mutlu olabilir miyim gibi. Bu çalışmanın sonunda kararımı net olarak verebildim.

- İlk gün anlayamadım, saçma ve sıkıcı geldi. Bağlantı kuramadım. Şimdi bakıyorum ne kadar işe yaramış bu oyunlar, hepsinin içinde bir mantığı varmış. Derecelendirme çok güzeldi. Kaygı çalışması çok iyi geldi.Resim çalışmasında aydınlığı gördüm. Artık birşeylerin olacağını biliyorum.

- İlk geldiğimde ön yargılı idim. Aslında hiç hoşlanmadım. Ama sonra hem çok sevdim hem de çok faydalı oldu.Nasıl karar verebileceğimi anladım, kendimi tanımam önemli, en zor şey kendini tanımak.

- Önerinizi kabul ederken yalnızca bir araştırmaya destek olmak vardı, araştırmaya olan ilgimi biliyorsunuz. Ortada bir emek var, yardım edeyim dedim. c Bazı şeylerin kafamda ağır bastığını düşünmeye başladım. Bazı meslekleri tamamen çıkartabildim, eleyebildim. Ama yine de iki meslek var. Ya polis ya da psikolog olacağım. Çünkü bir insanın sadece bir mesleğe odaklanmasının saçma olduğu düşüncesindeyim. Birisi olur, birisi olmaz, bir mesleğin içinde birçok rollerde var aslında. Mesela danışman rolü, araştırmacı rolü öğretmenlikte de var, psikolojide de.

- Gelirken kesin sonuçlar için geldim. Edebiyat mı, psikoloji mi arada kalmıştım. Ya da başka alanlarda öğretmenlik yapabilir miyim diye düşünüyordum. Çok yararlı oldu. Gerçekten kanıtlanabilir birşey olduğunu gördüm. Çevremden duyduklarıma göre hareket ediyordum. Şimdi belgelerle kanıtlandı. (Nedir kanıtlanan?) Kişisel özelliklerim. İnsanlar iyi günlerinde değil, kötü günlerinde beni tercih ettiler. Sorgulamadan yardım etmeyi seviyorum.

- Gelirken çok kararsızdım. Belki yardımı olur diye düşündüm. Sonra baktımki doğru noktalara gidiyor. Zevkde almaya başladım. Sonra da meslek konusunda fikirler oluşmaya başladı.

- Gelirken işe yaramaz gibi geldi bana. Filmlerdeki gibi. Benim bir kararım vardı ama bunun net olmasını sağladım.

- Gelirken tereddütlerim vardı. Oyunlar olacak demenize rağmen, konferans tarzı birşey hayal etmişim. Ama öyle çıkmadı. Oyunlarla aslında ne istediğimi, neye yatkın olduğumu buldum. Herkes birbirinin hayaline ortak oldu. İçinde kendinden birşey buldu.

- Öylesine gelmiştim. Birşeyler oldu. Kafamda sorular oluştu. Ben hangi mesleklere uygunum dedim?

- Biraz ısrar biraz da merak için geldim. Yararlı olacak mı derken, çok çok yararını gördüm. Önce kendimi öğrendim. Sonra uygun olup olmadığımı öğrendim. Bayağı yardımcı oldunuz bize. Bizi dinlediniz, kendimizi bulmamıza yardım ettiniz.

2. Çalışmanın en çok hangi bölümünden etkilendiniz?

- Mahkeme sahnesi oynadığımızda, avukat rolünü denedim. İkna gücümün iyi olduğunu düşünüyordum, ama rolü denediğimde beni hiç temsil etmediğini anladım, hukuk kalsın dedim.

- Çalışmalarda kendimde var olan özellikleri ama normal zamanda düşünüpte farkedemediğim özelliklerimi farkettim. Bunun için çok iyiydi. Gerçekten kendimizle ilgili birşeylerin farkına varmamızı sağladı. Neden bunları kendi kendime düşünmemişim diye şaşırdım aslında.

- Rollere giremedim ama bu da aşırı gerçekçi yanımla örtüşüyor. Bu tarz bir mesleği yapamam. Meslekleri canlandırdığımız çalışmada role giremedim ama mesleğin hangi özellikleri olduğunu keşfe çıkmak zorunda kalmak çok güzeldi. Bulmaya çalışırken merak ediyorsun, dönüp bakıyorsun.

- Kamu yönetimi istiyorum. Buraya gelmeden de bunu istiyordum ama sadece ismi değişik geliyordu. Mesleğin özelliklerini ve gereken rolleri bu süreçte inceledim. Kendimi farkettikçe “kamu yönetimi” cazip bir isim olmaktan çıktı, karara dönüştü. Benim için çok yararlı oldu.

- En etkili olduğunu düşündüğüm oyun, kendimizi mesleğin içinde hissettiğimiz oyundu. Hangisi beni sıkar buna karar verdi. Cetvel çalışması, bazen

diğerleriyle aynı bazen uçlarda olmak. Genellikle uçlarda yaşamayı seven bir insanım. Bunu farkettim. Diğer insanlarla aynı özelliklere sahip olmak beni hoşnut etmiyor. Farklı olmak önemli. Sıradan olmamak. Polislik ve askerlik çok asil meslekler benim gözümde. Özellikle bir bayan olarak.

- Cetvel olayı yani ben neredeyim çok etkiledi beni. Sonra hayatımdaki önemli kişiler. Onlar gerçek insanlar, önemli insanlar. Onların yaptığı işler, ilişkiler beni etkiler diye düşündüm. Kim ne yapıyor diye düşünmeye başladım. "Bu bu işi yapıyor mutlu, bu bu işi yapıyor mutsuz." Gibi düşünceler gelmeye başladı. Peki ben ne yapabilirim? Sonra sokaktaki objeler oyununda araba olmuştum. Binmek gitmek turizmi çağrıştırdı. Arkadaşımın beni benim ağzımdan anlatması da çok güzel geldi. İlk defa kendimi başkasının ağzından dinledim. Meslekler çalışması da çok iyi geldi. Mesela avukatlık, yok dedim, bana göre değil. Ama turizm yapınca yakın geldi, bana çok uygun olduğunu düşündüm. İyi iş.Kendimi bağdaştırdım.

- Gelirken düşüncelerimin bu boyutta netleşeceğini düşünemiyordum. Şu an neyin ne olduğunu, ne hissettiğimi, 4 hafta boyunca yapılan etkinliklerde, oyunlarda, derecelendirmelerde nerede olduğumu gördüm. Bana çok katkı sağladı. İlerleyen günlerde de bu düşüncelerin daha derinleşeceğine inanıyorum. 4 hafta kısa gibi gelmişti ama göründüğünden daha fazla etkili olduğunu düşünüyorum.

- Oyunlardan en çok derecelendirmeden etkilendim. Ben böyle biriyim derken, 100 üzerinden değerlendirince hep yada hiç yok, ara dereceler var, bunları gördüm. Kafamdaki Ozan'ın yerlerini sorgulamak beni şaşırttı. Meslekler çalışmasında, bankacılıkta neresi beni etkiler diye düşündüm. Savcılıktaki ikilemler beni zora sokacak, bu kadar çalışkan biri değilim diye düşündüm. Polislik acımasız bir yürek gerektiriyor, bana göre değildi. Eledim bunları.

- Beni ençok etkileyen, kendimizi sıraya koyma. Çeşitli özelliklerdeki yerimizi sorguladık. Sonra mesleklerin içinde neler olduğunu inceledik. Resim yaparken, geleceğimi çiziyordum. En önemli isteğimin sakin bir yaşam olduğunu anladım. Ayağa kalkıp yürüme, hareketi tekrar et oyunları mantıksız geldi, bir bağlantı kuramadım.

- Beni etkileyen şeylerin farkındaydım ama farkında olmanın yetmediğini, çözmek için birşeyler yapmam gerektiğini,harekete geçmem gerektiğini farkettim. Heykel çalışmasında herkes oluşturmaya çalıştı ve stresimi bıraktığımı hissettim. Eğlenceliydi. En ciddiye almayacağını düşündüğüm arkadaşlar bile çok güzel çalıştılar ve ciddiye aldılar. Ne yapmak istediğim konusunda kafam şu anda net. Cetvel çalışması da çok etkili oldu.

- Önceden kendimi hiç bu kadar sorgulamamıştım. 4 haftada inanılmaz yol katettik.

- Resim çalışmasında ruh halimi yansıttım. Birdenbire ne düşünüyorsan onu yapabiliyorsun. Duygular döküldü. Çok rahatlatıcıydı.

- Derecelendirme çalışması çok etkiledi. Rol değiştirmelerin çok faydasını görmedim. Mesleklerin zorluklarını görmek açısından meslekler çalışması daha aydınlatıcı oldu. Ben zaten ticaretin zorluklarını babamdan biliyordum. Mesleklerin içinde turizm bana ne kadar uygun? Turizm, geleceği havada, pek kestirilemez bir meslek; ve ayrıca insanlarla ilgili olduğu için sanki bana uymayacak. Avukatlık çok ezber, ben ezberleyemem. Polislik hiç uymaz. Eledim. Heykel çalışması ve resim çalışmasında, nelerin beni kaygılandırdığını, nelere ulaşmak istediğimi gördüm. Yaptığım heykelin başkaları tarafından bozulmasına çok sinirlendim. Ben ona emek harcamıştım, başkası bozamaz. Ben grup çalışmalarına pek uygun değilim. Ama resim çalışması sanki kafamdakileri döktü ve herşeyi net olarak görmemi sağladı. Hayatımla ilgili kafamdakileri aldım koydum. Parça parça onları biraraya getirdim. Güzel bir resim çıktı. Neler yapabileceğimi net olarak gördüm.

3. **Kendinizle ilgili farkındalığınızı en yüksek seviyeye çıkaran bölüm hangisi oldu?**

- Ekonomi mi? Diyordum. Şimdi –ekonomi- diyorum. Yeteneklerimi farkettim. Neyi yapabileceğimi farkettim. Zamanımızı en değerli olduğu an harcadık ama hiç “of” demedik. Çok faydalı oldu.

- Derecelendirme çok güzeldi. Kendin hakkında ne düşünüyorsun, onu orada yaparak gösteriyorsun. En sevdiklerinle çember yapıyorsun, Ailelerin yerine geçiyorsun. Sadece role girmeyi sevmedim.

- Resim çalışmaları ve heykel çalışmaları çok güzeldi. Aslında çok kaygılanmayan bir insandım ama bir parça kaygının gerekli olduğunu anladım.

- Sokaktaki objelerde pencere oldum ama “ne olsam ne olsam” diye düşünürken bütün özelliklerimi gözden geçirmek zorunda kaldım.

- Ben bir bankacı olamayacağımı düşündüm. Sürekli oturmak, bilgisayarda uğraşmak beni mutlu eder mi, hayır edemez, karar verdim. Bu sürecin sonunda kendime sorduğumda “polislik” cevabı geliyor. Macera var, gerçekçilik var, adalet var hatta asalet var. Kadınlara pasif bakıldığı için kadın polisin güçlülüğü temsil edeceği düşüncesine de sığınarak belki, bunu istiyorum.

- Meslekler oyununda avukat oldum. Hiç savunamayacağım şeyleri savunabildim. İkna becerimi gördüm. Bankacılığın bana göre olmadığını farkettim. Cetvelde kendimi düşünmeden bir yerde görebildim. Çok etkilendim. Sokaktaki objelerde çiçek oldum. İnsanlara güzel görüntü vermek için.

- Heykel çalışmasında hiç düşünmeden yaptım. O güven veriliyordu bize. Hiç bir faaliyette çok düşünmedim. Oyunlarda da. Siz konuştuğunuzda o şey belirginleşiyor, o noktalara değinebiliyoruz burada. Resim çalışmasında da

bulunduğum yer, gelecekteki hedefim düşünmeden kaleme geldiler. Olduğu gibi yansıttım.

- Benim sınıfımdan kimse yok. Pek de tanımazlar. Ama kısa zamanda gördüm ki benim hakkımda doğru bilgilere ulaşmışlar.

- Kendimle ilgili farkettiğim en önemli şey, “ben girişimci miyim? Sorusu. Neden bazen hiç bir şey yapamıyorum bazen de en ön planda gidiyorum. Bu süreçte ben hangi ortamlarda girişimciyim, hangilerinde çekimser kalıyorum, gözleme fırsatım oldu. Dost, sosyal, sırdaş farkındaydım ama şimdi başkalarından duydum. (Roller cetvelini inceliyor.)Bağımsız ve hareketli bana çok uygun. Kendini kasan işler, liderlik, zor işler, birinci olayım. Bana gerekmez. Ben yeterki o işi seveyim. Para da birinci planda değil. Düzgün işler yapılsın, yeteri kadar da para kazanayım, bana yeter.

- Vudu büyüsü yaptığınız bir oyun vardı, o çok iyi geldi bana. Bizi birbirimize bağladınız. Yaratıcılığımızı çıkarttınız. Birlikte düşündük, ortak bir çalışma oldu.

- Çocukluğumdan hatırladığım oyun çete savaşları idi. Bu tarz oyunları severim. Bir mücadele var. Buradan polisliğe gitim belki de.

- Ben kendimi hiç bu kadar sorgulamamıştım. Cetvelde bütün özelliklerimi dereceye koydum. İlk kez bu kadar detaylı sorguladım. Çok sosyal olduğumu öğrendim,dil ve ikna gücümün olduğunu öğrendim. Diğer arkadaşlarımın ne kadar stresli olduğunu öğrendim. Anne-baba(sosyal atom) çalışmasında arkadaşlarımlakendi ailemi karşılaştırdım.Farklılıkları gördüm. İster istemez kendimizi kıyasladık.

- Mesleklerle ilgili oynadığımız oyunda, boşanan erkek rolünü almıştım. Oradaki avukat olamyı istedim, ilk kez. Psikolojik danışman oyununda da “ikna” rolünü almıştım. Cetvelde kendi özelliklerimi diğerleriyle karşılaştırdım. Çevremdeki önemli kişilerin söylediklerini dışardan dinledim. Yükümün farkına vardım.

- Heykel çalışması bana pek bir şey vermedi. Yaptığım yuvarlak şekle stres rolünü vermek istemedim.

- Sokaktaki objelerde sokak lambası oldum. Çevremi aydınlatmak, ışıklandırmak. İstediğim şeyler arasında galiba bir toplum var, insanlar var. İnsanları aydınlatmak güzel olacak. Öyle özdeşleştirdim. Sınıf başkanlığı yaptım, maçlarda okulumu temsil ettim. Bir de rol değiştirerek birbirimizi anlattığımızda, kendimi başkasının ağzından dinlemek değişik geldi. Resim çalışmasında bir aile tablosu çıktı karşıma. Beni duygusal olarak etkiledi. Ben duygusal bir insanım. Kafamda netleşen özelliklerim, liderlik, ön planda olmak, kararlılık, haksız insanları savunmaya çalışmak, duygusallık.

Ek:6

Roller Cetveli: 4. Oturum başlarken tüm öğrencilerin çalışmaya katıldıkları 4 oturumuda dikkate alarak birbirleri hakkında (kapalı) rol değerlendirmesi yapılması istendi. Bu çalışma bireysel olarak yapıldı ve yine bireysel olarak kapanış çalışmasında geri bildirildi. Tüm öğrenciler çok etkileyici bir çalışma olduğunu ifade ettiler.

	katılımcı A	katılımcı B	katılımcı C	katılımcı D	katılımcı E	katılımcı F	katılımcı G	katılımcı H	katılımcı J	katılımcı K	katılımcı L	katılımcı M	katılımcı N	katılımcı O	katılımcı P
DANIŞMAN		1	4	1						4	1	2			2
ORGANİZE EDEN	1	2	3	2				1	1			3	2		
SAVUNAN	1	1		2	1	1	1		2	3	2			2	
PARAYLA İLGİLİ	2		1		1		4			1	1				1
ARKADAŞ CANLISI	1		1	1	1	1			1	5	3	2			
DOST		2	1	1		3		1	2	4	2				
YENİLİĞE AÇIK	3	2		1			1	1	1	2	3				
TUTUCU	1		1	2			1			1					
SOSYAL	4	3			1	2	1		5	2	1				1
GİRİŞİMCİ	2	4	1		3	5	1			3	1				
SANATÇI		1	1	2	1				1		1			1	
GERÇEKÇİ		2		5		2		1		2	2	2		1	
HAYALPEREST	2	2	1		2	1	1		1	1			3		
ARABULUCU			1		1	2			2		2				
İYİLİK MELEĞİ			1	1					1	3					2
ZORBA	1	1	2												
KRAL	1		1		1				1						
OYUN BOZAN	3			1	1		2							2	
SIRDAŞ		1	1			2			1						
DESTEK OLAN		2	3	2		3				3					
İDEALİST		1	2	4	1		1						2		
YARATICI	1	2	1		1	1					1			3	
BAĞIMSIZ	1	3			2	2		5	3						
MACERACI	1	5			1	2			1						
TUTKULU		1	1			1									
SAKİN		1	2	5	2	1		6		1	3	1	1		
BARIŞCIL			2	1		2	1	3	1	7	3	1		1	
FELSEFİ				1	1										1
ÖĞRETİCİ			1	1			1				1	1			1
KOLLAYICI	1	1	2		1	2	1		1		1				1
GÖZLEMCİ		2	2		1		2			1	1		3		
DETAYCI		2	1	1			1	1	2	1	2	1		2	
PROBLEM ÇÖZÜCÜ		1	1				1				2	1			
COŞTURAN	5														
İSTEKLENDİREN			1										2		
ENERJİK	6	3	1		2	1	1		1						
YOL GÖSTERİCİ										2	3				3
KAVGACI	1	1	1		1		2	1	1						
RİCACI			1		1	2	1			1	1		1	1	
TAKLİTÇİ		1				2			1						
ISRARCI	2		1		1		2		1	1	2				
BAŞI ÇEKEN	1				2						1				
HAREKETLİ	8	3	1		1	3							1		2
YALANCI					1				3						
UYGULAYICI		2		1	1				1	1	1				
YÖNETİCİ		1	1	1	1				1		1				
EĞİTİMCİ			1	2						1		1			

Ek:7

CIGDEM CINAR to macakir
show details 10/14/09

Sayın Mehmet Ali Çakır,
Tarafınızdan geliştirilen ve doktora tezinizde geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarını titizlikle yapmış olduğunuz "mesleki karar envanterinizi", yüksek lisans çalışmamda kullanmak dileyindeyim. Telefon görüşmemizde de mutabık kaldığımız üzere, İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün onayınızı yazılı olarak da görme talebini yerine getirmek üzere, envanteri kullanmam konusundaki izninizi bir kez de mail yoluyla göndermenizi arz ederim.
Saygılarımla,
Çiğdem Çınar
Maltepe Üniversitesi
Endüstri Psikolojisi Bölümü

macakir@omu.edu.tr to me
show details 10/15/09

sayın çiğdem çınar envanterimi kullanmanızda hiç bir sakınca yoktur. Envanterimin kullanılması ve yeni çalışmlara öncelik etmesi beni mutlu edecektir. Saygılarımla

ÖZGEÇMİŞ

1962 yılında İstanbul 'da doğdu. İstanbul Üniversitesi Psikoloji bölümünü bitirdi. İstanbul Belediyesi Darülaceze kurumunda "engellilerin mesleki rehabilitasyonu " konulu bir proje kapsamında bir yıl çalıştı. Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesinde İş Psikoloğu olarak iş yaşamına devam etti. Eş zamanlı olarak İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Davranış Bilimleri Bölümünde yüksek lisans derslerine devam etti. Daha sonra Şişecam Holding'e bağlı fabrikalarda Eğitim Bölümü Yöneticiliği ve Kalite Sistem Yöneticiliği görevlerini üstlenerek ISO 9001 ve ISO 14001 Kalite ve Çevre Yönetimi sertikasyonunu yürüttü. Çayırova Fabrikasında ürün kalitesi bölümünü yeniden oluşturarak yönetti. Şişecam bünyesinden ayrıldıktan sonra Maltepe Üniversitesinde Endüstri Psikolojisi bölümünde yeniden yüksek lisans derslerine devam etti. Türk Psikologlar Derneğinde Yönetim Kurulu üyesi ve sayman olarak görev yapmaktadır. İstanbul Psikodrama Enstitüsünde 4 yıl boyunca "Psikodrama Grup Psikoterapisi" derslerini alarak ve gerekli uygulamaları yaparak psikodrama co-terapisti olmaya hak kazandı. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim merkezinin düzenlediği GCDF-Uluslararası Kariyer Danışmanlığı Sertifika Programını tamamladı. Bazı özel sektör kuruluşlarında ve Psikologlar Derneği bünyesinde Değişim Yönetimi, Görmezlerin İstihdamı, İletişim ve Zaman Yönetimi konularında eğitim programları hazırladı ve sundu. Halen Mavi Karınca Özel Eğitim Merkezinde sorumlu müdür olarak çalışma hayatına devam etmektedir.