



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANABİLİM DALI

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN
MESLEKİ EĞİTİMLERİNİN KARIYER PLANLAMALARI
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: SULUOVA ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Şuayip AYRANCI

Çorum- 2022

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN
MESLEKİ EĞİTİMLERİNİN KARIYER PLANLAMALARI
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: SULUOVA ÖRNEĞİ**

Şuayip AYRANCI

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İnsan Kaynakları Anabilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa COŞAR

Çorum 2022

Şuayip AYRANCI tarafından hazırlanan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Eğitimlerinin Kariyer Planlamaları Açısından Değerlendirilmesi: Suluova Örneği adlı tez çalışması 07/10/2022 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

(Unvanı, Adı SOYADI)*

Doç. Dr. Menekşe ŞAHİN

(Unvanı, Adı SOYADI)**

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa COŞAR

(Unvanı, Adı SOYADI)

Dr. Öğr. Üyesi Nida PALABIYIK

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../..... tarih ve sayılı kararı ile'ın Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora derecesi alması onanmıştır.

(İmza)

Unvanı Adı SOYADI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

Şuayip AYRANCI

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN MESLEKİ EĞİTİMLERİNİN KARİYER PLANLAMALARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: SULUOVA ÖRNEĞİ

Şuayip AYRANCI

ORCID:0000-0002-4842-9266

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

Ekim 2022

ÖZET

Bu araştırmada kariyer planlaması çerçevesinde MEB'e bağlı mesleki ortaöğretim öğrencilerinin kendi kariyerleri ile ilgili olarak, seçtiği ve öğrenim gördüğü bölümünü, aday olduğu mesleğini tanıyıp tanımadığı, ileride yapmayı düşündüğü mesleği ile okuduğu bölüm arasında bir ilişkinin farkındalığını ve bölümünün meslek seçiminde ne yönde etkili olduğu değerlendirilerek Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde kariyer planlamasının gerekliliğinin araştırılması hedeflenmektedir.

Araştırmanın evrenini ve örneklemini, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında, Amasya ilinin Suluova İlçesinde bulunan meslek liselerinin 9. ve 12. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. 5 farklı meslek okulunda 11 farklı meslek alanında 240 öğrenci eğitim görmektedir. Evrenin tamamına ulaşılabileceğinden katılımcı belirleme yoluna gidilmemiştir. Araştırmada veri toplama yönteminde kişisel envanter ölçeği, karar stratejileri ölçeği ve mesleki olgunluk ölçeği araçları bulunmaktadır. Araştırmada verileri analiz etmek için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Araştırmada ortalama, medyan, standart sapma gibi hesaplamalar kullanılmıştır. Örneklemin normal dağılıma uyumluluğu Kolmogorov-Smirnov ile denenmiştir. İstatistiksel testler sonucunda da $p>0.05$ anlamlılık düzeyinde ölçeklerin anlamlılığı ve normal dağılım gösterdiği görülmüş ve ölçeklere parametrik testler uygulanmıştır. Değişkenlerin ölçek puanlarına göre farklılığını test etmek için Anova analizi ve t test kullanılmıştır. Korelasyon analizi için Pearson testi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda kişilik envanteri, karar stratejileri ve mesleki olgunluğun mesleki alanlara göre farklılaştığı görülmüştür. Karar verme stratejilerinin mesleki olgunluk üzerinde etkisi olduğu ($p=0,039<0,05$) sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kavramlar: Kariyer planlaması, Mesleki olgunluk, Karar stratejileri, Kişilik envanteri, Meslek seçimi.

Bilim Kodu: 114704



**EVALUATION OF VOCATIONAL EDUCATION OF VOCATIONAL AND TECHNICAL
ANATOLIAN HIGH SCHOOL STUDENTS IN TERMS OF CAREER PLANNING: SULUOVA
CASE**

Şuayip AYRANCI

ORCID: 0000-0002-4842-9266

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science Thesis

September 2022

ABSTRACT

In this research, within the framework of career planning, vocational secondary education students affiliated to the Ministry of National Education have chosen and studied their own career, whether they know the profession they are a candidate for, the awareness of a relationship between the profession they plan to do in the future and the department they are studying, and how the department is effective in choosing a profession. It is aimed to investigate the necessity of career planning in Vocational and Technical Anatolian High Schools.

The universe and sample of the research consists of 9th and 12th grade students of vocational high schools in Suluova District of Amasya province in the 2021-2022 academic year. 240 students are educated in 11 different professions in 5 different vocational schools. Since the whole universe can be reached, no participant determination was made. In the data collection method in the research, there are personal inventory scale, decision strategies scale and professional maturity scale tools. SPSS 22.0 program was used to analyze the data in the research. Calculations such as mean, median and standard deviation were used in the study. The compatibility of the sample with the normal distribution was tested with Kolmogorov-Smirnov. As a result of the statistical tests, it was seen that the scales showed significance and normal distribution at the $p>0.05$ significance level, and parametric tests were applied to the scales. Anova analysis and t test were used to test the differences of the variables according to the scale scores. Pearson test was applied for correlation analysis.

As a result of the research, it was seen that personality inventory, decision strategies and professional maturity differ according to occupational fields. It was concluded that decision making strategies have an effect on professional maturity ($p=0.039<0.05$).

Key Terms: career planning, professional maturity, decision strategies, personality inventory, career choice.

Science Code: 114704



TEŞEKKÜR

Araştırma süresince yardımlarını esirgemeyen başta danışman hocam Sayın Dr. Mustafa COŞAR' a, araştırmaya katılarak yardımcı olan öğrencilere, idareci ve öğretmen arkadaşlarıma, tez yapım aşamasında yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarıma ve sevgili eşime teşekkür ederim.

Şuayip AYRANCI



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xii
SİMGELEr VE KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

KARİYER PLANLAMASI

1.1. Kariyer Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	4
1.2. Kariyer Kavramının Önemi.....	5
1.3. Kariyer ile İlgili Kavramlar.....	5
1.3.1. Kariyer Planlaması	5
1.3.2. Kariyer Geliştirme.....	6
1.4. Kariyer Aşamaları.....	6
1.4.1. Keşfetme Evresi.....	7
1.4.2. Kurma Evresi	7
1.4.3. Kariyer Ortası	7
1.4.4. Kariyer Sonu	8
1.4.5. Azalma Ve Emeklilik.....	8
1.5. Kariyer Planlamasının Önemi.....	9
1.6. Kariyer Planlamasının Amaçları	9
1.7. Kariyer Planlamasının Etkileri	10
1.7.1. Kariyer Planlamasının Bireylere Sağladığı Faydalar.....	10

1.7.2. Kariyer Planlamasının Örgüte Sağladığı Faydalar	10
1.7.3. Kariyer Planlamasının Olumsuz Etkileri.....	11
1.8. Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler.....	11
1.8.1. Aile	11
1.8.2. Yaş.....	12
1.8.3. Cinsiyet.....	12
1.8.4. Yetenek ve Kişilik Özellikleri.....	12
1.8.5. İlgi.....	12
1.8.6. Ekonomik Faktör.....	12
1.8.7. Yasal Faktör.....	13

2. BÖLÜM

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM

2.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Kavramı	14
2.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı ve Önemi	15
2.3. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim	16
2.4. Mesleki ve Teknik Eğitim Okul- Öğrenci ve Derslik Sayıları	17
2.5. Avrupa’da Mesleki ve Teknik Eğitim	17
2.6. Mesleki ve Teknik Eğitim ile İlgili Politikalar.....	19
2.7. Mesleki ve Teknik Eğitimle İlgili Bölgesel Farklılıklar	21
2.8. Suluova’da Mesleki ve Teknik Eğitim	21

3. BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

3.1. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Mesleki Eğitim ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	23
--------------------------------------------------------------------------------------	----

4. BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi.....	28
-----------------------------------------	----

	Sayfa
4.2. Araştırmanın Amacı	28
4.3. Araştırmanın Önemi.....	28
4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	29
4.5. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi.....	30
4.6. Veri Toplama Araçları	31
4.7. Veri Toplama Yöntemi	33
4.8. Verilerin Analizi	33
5. BÖLÜM	
BULGULAR	
5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi.....	34
5.2. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler	35
5.3. Mesleki Alan Değişkenine İlişkin Analizler.....	35
5.4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Analizler	37
5.5. Sınıf Değişkenine İlişkin Analizler.....	38
5.6. Korelasyon Analizi.....	39
5.7. Regresyon Analizi.....	40
SONUÇ VE TARTIŞMA	42
KAYNAKLAR	46
EKLER	55
EK-1 Araştırma İzni	56
EK-2 Karar verme stratejileri anketi	57
EK-3 Kişilik Envanteri.....	59
EK-4 Mesleki Olgunluk Ölçeği.....	61
EK-5 Etik Kurul Onayı.....	63

TABLULAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. OECD Ülkeleri Mesleki ve Teknik Eğitim Öğrenci Oranları	19
Tablo 4.1. Kişisel Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	31
Tablo 5.1. Karar Verme Stratejileri Ölçeği Güvenirlik Analizi	34
Tablo 5.2. Kişilik Envanteri Ölçeği Güvenirlik Analizi	34
Tablo 5.3. Mesleki Olgunluk Ölçeği Güvenirlik Analizi	34
Tablo 5.4. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler	35
Tablo 5.5. Ölçeklerin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi	35
Tablo 5.6. Alan Değişkenine Göre Ölçeklerin Analizi	36
Tablo 5.7. Alan Değişkenine Göre Ölçeklerin Anova Analiz Sonucu	37
Tablo 5.8. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçeklerin Analizi	37
Tablo 5.9. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçeklerin T- Testi Sonuçları	38
Tablo 5.10. Sınıf Değişkenine Göre Ölçeklerin Analizi	38
Tablo 5.11. Sınıf Değişkenine Göre Ölçeklerin T- Testi Sonuçları	39
Tablo 5.12. KSÖ ve MOÖ Değişkenlerinin Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları	39
Tablo 5.13. KEÖ ve MOÖ değişkenlerinin Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları	40
Tablo 5.14. R, R ² ve Düzeltilmiş R ² Değerleri	40
Tablo 5.15. Regresyon Modeli ANOVA Tablosu	41
Tablo 5.16. Regresyon Modeli Coefficients Tablosu	41

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

KP	Kariyer Planlaması
p	Anlamlılık Düzeyi
R	Regresyon Değeri
Sig.	Significant
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
s.	Sayfalar
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Diğerleri
df.	Degree of Freedom
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MTAL	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
MEGEP	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MTEGM	Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü)
MTAL	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
MHSB	Muhasebe ve Finansman Alanı
BLSM	Bilişim Teknolojileri Alanı
ELK	Elektrik-Elektronik Teknolojisi
METAL	Metal Teknolojisi
MBLY	Mobilya ve İç Mekân Tasarımı
MOTOR	Motorlu Araçlar Teknolojisi

MKN	Makine Teknolojisi Alanı
HYSG	Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı
SGLK	Sağlık Hizmetleri
CCK	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi
GZL	Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri



GİRİŞ

Türkiye, Avrupa'nın sahip olduğu genç nüfus ile kıyaslandığında en genç nüfusa sahip ülkesidir. Türkiye'nin gelişen sanayisine bağlı olarak ekonomisinin de gelişmesi için mevcut genç nüfusu yetiştirmek adına eğitim sisteminin kalitesini ve herkesin erişilebileceği şekilde iyileştirme yapması gerekmektedir.

Türkiye'nin genç işsizlik oranı OECD verilerine göre yüzde 20,5'tir. Bu oranın yüksek olması bir istihdam sorununun var olduğunu göstermektedir. Ayrıca, OECD verilerinde 15-29 yaş arası nüfusun yüzde 28,2 sinin eğitimine devam eden ve aynı zamanda çalışan genç nüfus olduğu görülmektedir. Bu oranlar, Türkiye'deki genç nüfusun eğitimlerinin ardından iş hayatına geçişte sıkıntılarla karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Öğrenim gören genç nüfusun iş hayatına geçişteki sıkıntılarını ortadan kaldırmak için kendi beceri, yetkinlik ve kariyer planlarına uygun bir eğitimin verilmesi ilk adım olarak görülmelidir. Ardından mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılması, geliştirilmesi ve istihdam olanaklarının artırılması gerekmektedir.

Türkiye'de meslek lisesi sayısı 2017 yılında 3.581 iken bu okullarda 1,6 milyon öğrenci eğitim görmektedir. 54 meslek alanına ait 200 alt dal bulunmaktadır. Bu sayılar ışığında, 2017 yılı itibarıyla lise türleri içerisinde meslek liselerinde eğitim gören öğrencilerin payı %42 olarak ortaya çıkmaktadır (MTEGM, 2017). Bu oran 2021 yılı verilerine göre %36 olmuştur (MEB, 2021).

TÜİK verilerine göre, Meslek lisesi mezunları yüzde 66.2 oranında işgücüne katılırken, mevcut çalışanlar arasında yüzde 58.1, işsizler arasında ise yüzde 12.2 oranında paya sahiptir. Diğer okul türlerinden mezun olanlar ile meslek lisesi mezunlarının işsizlik oranları arasında %1.7 ile %7 oranlarında fark vardır. Sonuçlar incelendiğinde meslek lisesinden mezun olan öğrencilerin istihdamının kolay olmadığı söylenebilir. İstihdam edilmeyi bekleyen mesleki eğitim mezunlarının yüzde 77'si temel beceri düzeyindeki mesleklerde çalışmak istemektedir. Hizmet sektöründe çalışmak isteyenlerin oranı yüzde 48.9, satış departmanında çalışmak isteyenlerin oranı yüzde 26.4 ve ofis personeli olmak isteyenlerin oranı yüzde 22.5'tir. Meslek lisesi mezunlarının eğitim aldıkları alan dışında çalışmak istemeleri bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (TÜİK, 2017).

Mesleki ve teknik eğitim alan öğrencilerin eğitim aldıkları alanlar dışında çalışmak istemelerinin nedenleri arasında meslek seçiminin önemi karşımıza çıkmaktadır. Meslek seçimi yapabilmek için ise ortaöğretim ve lise yılları çok kritik bir dönem olarak kabul edilmektedir. Çocukluktan ergenliğe geçiş yılları olan bu dönemler gençlerin kendilerini keşfetmeleri ve hangi mesleği seçmek istedikleri dönemleridir. Bu keşif ve seçim kararı onların hayatını, yaşantısını ve geleceğini etkileyen en önemli kararlardan biridir. Bu kararı etkileyen unsurlar arasında; kişisel özellikler, akademik başarı, tercihler, aile etkisi, sosyo kültürel yapı

ve eğitim sistemi gösterilebilir. Bu unsurların etkisiyle ilköğretimden ortaöğretime geçişte kariyer planlamanın önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Özellikle mesleki eğitim veren okulların seçiminde bu durum bazı çalışma ve istatistiki değerlendirmelerde net bir şekilde görülmektedir.

Mesleki olgunluk düzeyi ve mesleğin gerektirdiği yeterlilikler birbiri ile bağlantılıdır ve meslek seçimini etkilemektedir (Çoban, 2005). Ayrıca, kişinin ilgi, tutum vb. kişisel özellikleri ve karar verme kriterleride meslek seçimini etkilemektedir. Öğrencilerin meslek seçimleri ve buna bağlı olarak okul seçimleri, mesleki gelişimleri, ilgi çekici ve mesleği sevdirici eğitim ortamlarının hazırlanması gibi konular etkili bir planlamayı gerektirmektedir.

Mesleki eğitimin başarılı olması ve öğrencilerin meslek seçimlerini daha sağlıklı yapabilmeleri için gelişmiş ülkelerde olduğu gibi okul öncesi eğitimden lise eğitiminin bitimine kadar olan süreçte öğrencilerin bireysel yeteneklerine göre yönlendirilmesi gerekmektedir. Okullar, aileler ve öğretmenler, öğrenciyi eğitimi olduğu alanlara yönlendirirken dayanışma içerisinde birlikte çalışmalıdırlar. Mesleki ve teknik eğitimin dünya genelinde çeşitli uygulamaları bulunmaktadır. Bu bağlamda mesleki eğitimimizin yeniden planlanmaya ve önemli reformlara ihtiyacı vardır. Bu reformların en önemli yönlerinden biri öğrencinin doğru mesleği seçmesini sağlamaktır. Bu da etkili bir planlama ile mümkündür.

Lise çağındaki öğrenciler, yetenek, ilgi ve ihtiyaçları hakkında yeterince bilgi sahibi olmadan, mesleki yatkınlığını bilmeden, meslekleri tanımadan, doğru değerlendirmeler yapmadan, aranan nitelikler, mesleğin gerekleri, mesleğin getirdiği fırsatlar, mesleğin avantaj ve dezavantajları hakkında yeterince araştırma yapmadan meslek seçmekte veya yükseköğrenime gitmektedir.

Argon vd. (2004)'e göre Eğitim Planı'nın amacı; gelişim için gerekli işgücü miktarını ve kalitesini belirlemek; eğitim sermayesini gerektiği gibi yönlendirmek çeşitli iş kollarının onayı altında profesyonel standartları geliştirmek, sürdürülebilir işbirliği yapmak ve arz-talep dengesi oluşturmak olarak ifade edilmektedir. Şişman (2006)'da Eğitim Planlamasını; ülkedeki bütün insanların her yönden eğitilebilmeleri için yapılan planlamalar olarak ifade etmektedir.

Bir eğitim planına duyulan ihtiyaç genellikle iki nedenle ortaya çıkmaktadır. Birincisi, arz ve talep arasındaki sayısal dengesizliğin ortaya çıkmasıdır. Özellikle, teknolojik gelişmeler ve kalite anlayışındaki değişimler, işverenlerin piyasanın taleplerini karşılayan çalışanları bulmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum bazı mesleklerin arzının yüksek, talebinin ise düşük olmasına yol açmaktadır. İkincisi ise, sektörün değişime ve dönüşüme yönelik talep ettiği eğitim ile mevcutta verilen eğitim arasındaki uyumsuzlukların ortaya çıkmasıdır. Bu iki nedenin giderilebilmesi için gelecek dönemlere dair tahmini işgücü talebinin ve niteliklerinin belirlenmesi ve bu talebe uygun eğitim planlarının hazırlanması gerekir.

İş gücü talebine ve niteliklerine uygun eğitim planı hazırlandıktan sonra, bu plana dahil edilecek öğrencilerin hazırlanması gerekir. Hazır, istekli, motivasyonu yüksek ve bilinçli

öğrencilerin eğitime alınması onların kariyerlerine olumlu katkılar sunacaktır. Öğrencilerin meslek seçimi ve kariyer planı, kişisel özelliklerine ve bunun dışında birçok faktöre bağlı olduğu bilinmektedir.

Meslek seçimi, bireyin meslekleri farklı yönlerden ve kendi kişisel özellikleri çerçevesinden değerlendirip en uygun olana karar vermesi anlamına gelir. Türkiye’de öğrenciler bu durumla ilköğretim kademesinden başlayarak karşılaşmakta, fakat kararsızlık veya hiç karar verememe gibi durumlar ortaöğretim kademesinde ve üniversiteye geçiş sürecinde de karşımıza çıkmaktadır. Hatta üniversite eğitimini tamamlamış bireylerde de bu sorunlar görülmektedir. Bu durum istihdamı, iş yaşantılarını, kişisel yaşam memnuniyetini, ekonominin tüm kesimlerini, eğitimi direkt veya dolaylı olarak olumsuz etkilemekte, öğrenci ve ülke açısından da olumsuz sonuçlar doğurduğu ve bir kariyer planlamasına ihtiyaç olduğu varsayılmaktadır.

Bu araştırmada, meslek liselerinde eğitim gören öğrencilerin yukarıda çizilen çerçeve içerisinde seçmiş olduğu meslek alanı ile mezun olduktan sonra yapmak istedikleri meslek arasında bir bağ olup olmadığı, kariyer planlamasında önem arz eden meslek seçiminin öğrenciler açısından sağlıklı ve tutarlı olup olmadığı, bireyin kişisel özellikleri, mesleki olgunluk düzeyi ve karar stratejileri açısından araştırılmış, bu durumun alan, sınıf ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu araştırmada, konu kariyer planlaması perspektifinde incelenerek alan araştırması yapılmış ve varsayımlar test edilmiştir. Dolayısıyla bireysel kariyer planlama açısından çok önemli olan meslek seçiminin tutarlılığı araştırılarak, sonuçların eğitim planlama çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

1. BÖLÜM

KARIYER PLANLAMASI

Araştırmanın bu bölümünde Kariyer ve Kariyer Planlaması (KP) ile ilgili kavramsal bilgiler yer almaktadır.

1.1. Kariyer Kavramı ve Tarihçesi

Kariyer, yalnızca bir kişinin mesleği, mesleki alandaki ilerlemesi değil, aynı zamanda toplumdaki konumunu iyileştiren diğer hedeflere ulaşmasıdır. Ayrıca, bu kavram, deneyimin kazanılması nedeniyle zaman içinde meydana gelen, çalışma alanında gelecekteki olası değişiklikleri içerir (Erdoğan, 2003, s. 11).

Bilimsel bir kavram olarak kariyer, Anne Roen'in 1956 yılında yazdığı "Meslekler Psikolojisi" adlı eseri ile literatüre girmiştir. Takip eden yıllarda "Kariyer Psikolojisi" adlı eseri ile Donald E. Supper, "Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" isimli eseri ile Tiedeman ve Oharan ve "Meslek Tercih Teorisi" adlı eser ile John Holland kariyer kavramının araştırılmasına katkı sağlamışlardır (Özgen ve Yalçın, 2015: 185).

Aktaş (2015)' e göre Fransızca'dan Türkçe'ye geçen "carriere" kariyer kavramı, TDK sözlüğüne göre, emek ve zaman harcanarak bir meslekte kazanılan kazanımlar olarak tanımlanmaktadır. (TDK, 2020). İnsanların düşüncelerine göre farklı kariyer tanımları kullanılmaktadır (Erdoğan, 2003). Temel anlamda kariyer ifadesi, bireyin başarı kazanabilmesi ve mesleğinde ilerleyebilmesi için üstlenilen roller ve kazanılan deneyimlerdir (Taşlıyan vd., 2011: 233).

Kariyer, bireyin toplumdaki statüsünü belirlemekte ve bireyi bir amaca yönlendirmektedir. İnsan kariyer kavramının merkezinde bulunmaktadır. Kariyer kavramı, insanın meslek yaşantısını ve sosyal yaşantısını kapsamakta ve bu süreçte bireyin görevlerini içermektedir (Aytaç, 2005, s. 13).

Greenhaus literatürde kariyer kavramını iki şekilde açıklamaktadır. Birinci tanımda mesleğin belirleyici özellikleri olarak ifade edilirken, ikinci tanımda ise kişinin mesleğindeki ilerleyişi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre kişinin mesleğini icra ederken yaptığı iş ve görev neticesinde kişiler kendine has bir kariyer elde ederler (Erdoğan, 2003: 11).

Kariyer, insan davranış kalıplarına sahip yaşam süresi boyunca devam eden bir dizi işleri kapsar. Seçilen bir meslekte ilerlemeyi ve neticesinde daha yüksek ve daha sorumlu pozisyonlar elde etmek, prestij kazanmak, para kazanmak, güç elde etmek ve mesleki becerileri geliştirmektir (Bayraktaroğlu, 2003: 118).

Ergeneli (2016)'ye göre bireyin iş hayatındaki geçirdiği süre kariyer olarak tanımlanmıştır. Kariyer, kişilerin çalıştıkları süre boyunca yaptıkları işleri, kişisel gelişimlerini ve meslekte

ilerlemelerini kapsayan bir kavramdır (Bingöl, 2004). Kariyer, bir çalışan tarafından, kendini onaylama ve en sevdiği işten zevk alma şeklinde belirli ahlaki ikramiyeler almak için bilinçli olarak seçilen, arzu edilen bir yukarı yol olarak ifade edilebilir.

1.2. Kariyer Kavramının Önemi

Kariyer kavramı insanın yaşamında önemli bir yere sahiptir. Mesleki anlamda yükselmelere yardımcı olurken kişinin bireysel gelişimine ve tecrübe kazanmasına katkı sağlar. Bu bağlamda kurum ve bireyler açısından büyük önem taşımaktadır. Kişinin kimliğini, sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu belirlemesine olanak sağlar. Yaşama devam etmek için gereken finansal gücü elde etmenin önemli bir yoludur. Ayrıca iş yerinde psikolojik doyum sağlamada ve kişilik gelişiminde etkilidir. Kariyerin merkezinde insan vardır. Her açıdan gereksinimleri karşılanan insan kendini geliştirdikçe kendini güdüler ve kariyerinde ilerlemek isteyecektir (Kozak, 2001).

1.3. Kariyer ile İlgili Kavramlar

1.3.1. Kariyer Planlaması

Kariyer, çalışma hayatında belirli bir noktaya ulaşmak için yapılan tüm çalışmaların toplamıdır. Elbette bu kadar uzun süre harcanan enerjinin daha iyi sonuç alabilmesi için belli bir yöne yönlendirilmesi gerekir. Kariyer Planlaması (KP) ise bir kişinin potansiyelini, yeteneklerini ve hedeflerini organizasyonun gereksinimleri, geliştirme stratejileri ve planları ile karşılaştırma sürecidir (Christopher, 1994: 27). Kişiler KP ile; hayatları boyunca ulaşacağı kariyer basamaklarında karşısına çıkan imkân ve fırsatları nasıl değerlendireceklerini ve nasıl uygun karar vereceklerini öğrenir (Sabuncuoğlu, 2013: 169).

KP tüm kariyer geliştirme uygulamalarını içinde barındıran bir süreçtir. Kariyer planlaması, kişisel ve organizasyonel hedefleri bir bütün olarak ele almak, görevlerini başarıyla yerine getirmek, gelecekte daha yüksek konumlara ulaşmak için kendini geliştirme sürecidir. (Özdemir, 2005). Diğer bir ifade ile KP, kişinin bulunduğu çevreyi göz önünde bulundurarak meslek seçimi ve mesleki hayatını yönlendirecek hedefler koyması ve belirlenen hedeflere ulaşmak için planlamalar yapmasıdır (Erdoğan, 2003: 15).

KP, kariyerlerine yeni başlayanlar için çok önemli bir süreçtir. Eğitimine devam eden bireylerin, yeteneklerini, ilgi duydukları alana yönelmelerini, bilgi seviyelerini ve kariyer hedeflerini tanımlamaları için bir eğitim yolu izleyenlere bilgi sağlayan kariyer planlama faaliyetlerine katılırlar. Kariyer hedefleri konusunda deneyimli kişilerin deneyimlerinden yararlanma, kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilecek kurslardan yararlanma, stajyer olarak bir yerde çalışma gibi faaliyetler kişilerin çalışma ortamı, işin gerektirdiği bilgiler hakkında bilgi sahibi olmalarına yardımcı olur (Sharf, 2002: 194).

Kariyer planının oluşmasında kişinin kariyer tercihi büyük rol oynar. Bu nedenle doğru bir tercih yapmak kişinin kariyer planlaması açısından çok önemlidir (Adıgüzel, 2009: 279). Kısaca KP, kişinin meslek seçimini içinde barındıran, sosyal ve iş hayatını yönlendiren, ilgi, tutum ve beklentilerini kapsayan planlardır. KP, örgütsel ve bireysel kariyer planlama olarak iki farklı şekilde incelenebilir.

Örgütsel kariyer planlama, şirketin çalışanlarına sunduğu fırsatlar toplamıdır. Bireyin kariyer gelişimi, İK'nın hazırlamış olduğu plan ve programlar çerçevesinde çalışanların bilgi ve beceri uygulama etkinliklerini artırmayı amaçlar (Yılmaz, 2019: 5). Organizasyon, çalışan hedeflerine ve kariyer hedeflerine ulaşmada aracı ve arabulucu görevi görür. Onlara yenilik ve büyüme sağlayan sürekli bir süreçtir. Sürekliliği ise bireysel ve organizasyonel değişikliklerden kaynaklanmaktadır (Alberalar, 2015: 21).

Bireysel kariyer planlaması, kişinin iş hayatıyla bağlantılı tüm planları içerir. Bu planlama sürecinde birey kendi özellikleri doğrultusunda karşılaştığı fırsatları, ilgi duyduğu alanlara göre değerlendirerek uzun vadeli hedeflerini ortaya çıkarır (Nayir, 2007: 65). Bu süreçte kişiye özel tanımlanmış bir plan yer alır. Ayrıca kişilerin iş memnuniyeti ve mevcut üretkenliklerini artırmalarına yardımcı olur. Kişisel bir kariyer planı, kişiyi geleceğe hazırlayarak yol gösteren ve kişinin motivasyonunu artırmaya ve işine odaklanmasına yardımcı olan bir araçtır (Aydemir, 2018: 32).

1.3.2. Kariyer geliştirme

Bireyin iş ortamında edindiği deneyim ve becerileri ifade eder. Kişiler kendi kariyer gelişimleri için bireysel çaba göstererek eğitim ve programlara başvurabilirler (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 78). İnsan kendini sürekli yenileyerek geliştirebilir. Bu nedenle kariyer geliştirme programlarının neticesinde bireysel kabiliyetleri artmakta ve kariyerinde ilerleme sağlayabilmektedir (Tunçer, 2012: 14).

Kariyer planlama ile kişiler, meslek hayatında veya yaşantısında konumunu, hedeflerini ve bu hedeflere ulaşmak için nelerin gerekli olduğunu ve neler yapılması gerektiğini kavrayabilecek ve gerekli adımları atabileceklerdir (Anafarta, 2001: 3). Bu bağlamda kariyer planlama ile kariyer yönetimi bir bütün olarak kariyer geliştirmeyi tanımlayabilir (Erdoğan, 2003: 14).

1.4. Kariyer Aşamaları

Bireyler meslek hayatları boyunca mevcut konumlarından belirledikleri hedefe varıncaya kadar farklı evrelerde bulunurlar. Bu evreler keşfetme, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma emeklilik aşamalarından oluşmaktadır (Turunç ve Alkan, 2020: 96).

1.4.1. Keşfetme Evresi

Okuldan işe ilk başladığı zamana kadar geçen süreyi kapsayan, ortalama 20 ila 25 yıla kadar olan yaş dönemini içeren ve işe hazırlık ve faaliyet alanı seçimi ile karakterize edilen ön aşamadır. Bireyin kariyerine başladığı aşamadır. Kendini anlama ve tanıma ile başlayan bu süreçte kişi, yapacağı meslek hakkında araştırmalar yapmaya başlar. Kendi yeterliliklerini, güçlü ve zayıf yönlerini fark etmeye başlar (Bayraktaroğlu, 2008: 148).

Bu aşamada kişi, nesleğin gerektirdiği yeterlilikleri araştırarak kendi kişisel özellikleri ile karşılaştırarak kendisine uygun olup olmadığı konusunda değerlendirmelerde bulunmalı, beklentilerini ne düzeyde karşıladığı hakkında araştırılma yapmalıdır (Yaylacı, 2006: 79). Kariyer sürecinin ilk aşama olması sebebi ile kişinin kendini iyi çözümlenmesi ve araştırma yapması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle bu aşama meslek seçiminde kritik bir evre olmaktadır.

1.4.2. Kurma Evresi

Kurma evresi ortalama 25 ila 30 yaş aralığını kapsar. Bu süre zarfında kişi bulduğu iş fırsatlarını değerlendirir. Kurma evresi içerisinde bir çalışan, mesleğe hâkim olur, gerekli becerileri kazanır, nitelikleri oluşur, kendini ifade eder ve bağımsızlık kurma ihtiyacı ortaya çıkar. Bu evrenin en önemli çıktısı, çalışanın geri dönütlerle davranışlarını kontrol etmesi ve düzenlemeler yapmasıdır. Bu aşama bireyin ilk işe başlama, tecrübe ve statü kazanma süreci olarak tanımlanmaktadır (Tunçer, 2012: 15).

Bu evrede kişinin mesleki yaşamdan beklentileri çalıştığı yerin beklentilerinden farklı olabilmekte ve iş yerinde uyum problemleri ortaya çıkmaktadır. Bu tür problemler, kişinin işine karşı tutumunu, düşüncesini ve moral motivasyonu kötü etkileyebilir. Bu problemleri çözemeyen çalışan iş değiştirmek zorunda kalabilir (Göktaş, 2018: 34). Bu tür olumsuz durumlarla karşılaşmamak için kişinin keşfetme aşamasında kendini iyi değerlendirmesi gerekmektedir.

1.4.3. Kariyer Ortası

Yaşamdaki yetişkinlik dönemine denk gelen 30 ila 45 yaş arasını kapsayan bu dönemde, niteliklerde bir büyüme süreci yaşanır ve kişi kariyer basamaklarını tırmanır. Oldukça zengin bir pratik deneyim ve beceriler kazanılır. Bu kazanımlar, çalışanda kendini onaylama ihtiyacı, daha yüksek bir statü elde etme beklentisi ve hatta daha fazla başarı kazanma isteği ön plana çıkar. Bu süreç içerisinde çalışan, bulunduğu konumunu yükseltme çabası içerisine girer. Bunun için değişen şartlara göre kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Özden, 2001, 35).

Bu evreye ustalığa terfi süreci olarak bakılabilir. Kişinin üretkenliği, değeri ve iş sorumluluğu artarken yaptığı işlerinde önemi artmaktadır. Çalışanın iş performansı bu evrenin temel unsurudur (Özen, 2011: 88). Çalışanın en üretken olduğu bu aşamada başarı gösteren kişiler ödüllendirilirken, başarı gösteremeyenler kariyer planlarını yeniden gözden geçirmek zorunda kalırlar. Gözden geçirme aşamasında yeni kararlar alıp, yeni sorumluluklar üstlenebilir ve konumlarını yükseltmeye gayret gösterirler (Demirdelen, 2013: 13).

Diğer aşamalarda da karşılaşılabilen bazı sorunlar bu evrede daha yaygın olarak görülebilmektedir. Bunların başında yaşa veya işe bağlı olarak ortaya çıkan sağlık sorunları gelmektedir. En yaygın diğer bir sorun ise çalışma ortamından kaynaklı olarak kişinin her açıdan yorgunluğunu ifade eden tükenmişlik sendromudur. Bu sendrom kişinin performansını ve duyarlılığını olumsuz etkilemektedir (Bayraktaroğlu, 2003: 149).

1.4.4. Kariyer Sonu

Bu evreye kadar elde edilen sonuçları pekiştirmek için eylemlerle destekler sağlanır. Bir çalışanın kariyer sonu 45 ile 60 yaşlarına kadar sürer. Niteliklerin iyileştirilmesinde, yoğun faaliyet ve özel eğitimin bir sonucu olarak artmasında son noktadadır. Çalışan edindiği bilgi ve birikimini gençlere aktarmakla ilgilenir. Bu dönem yaratıcılık ile karakterize edilir ve yeni hizmet seviyelerine bir yükseliş olabilir. Kişi bağımsızlık ve kendini ifade etmenin en üst noktasına ulaşır. Bu evrenin sonucunda, bulunduğu konuma dürüst çalışma şekliyle ulaşan kişiye hak edilmiş bir saygı ortaya çıkar (Sav, 2008: 20).

Bu evre ile kişi kariyerinin sonuna yaklaşmış olur. İlerlemiş yaşına bağlı olarak performansında olumlu bir yükseliş görülme de en tecrübeli çalışan konumundadır. Buna karşın, işletmelerin çoğu, kariyerlerinin sonuna yaklaşmış olan bu çalışanların tecrübe ve deneyimlerinden tam olarak yararlanamamaktadır (Barutçugil, 2004: 329).

Bu aşamada emeklilik planı oluşturan kişiler için işletmeler belirli dinamikler belirleyerek onları kazanma yoluna gidebilir. Onlar için, verimliliği ve üretkenliği artırmaya yönelik çeşitli programlar uygulanabilir. Bu çabalara rağmen, sağlığı ile ilgili sıkıntıların ortaya çıkması ve çalışma hayatına olan ilginin azalmasına bağlı olarak çalışan kariyerini sonlandırma kararı verebilmektedir (Özen, 2011: 89).

1.4.5. Azalma ve Emeklilik

Azalma evresi bir çalışanın 60 ila 65 yaş aralığını kapsayan süreçtir. Burada bir kişi emekliliğe hazırlanmak için emeklilik hakkında ciddi şekilde düşünmeye başlar. İşletmeler bu evredeki bir çalışan için boş bir pozisyon oluşacağını ve bir adayın layıkıyla değiştirilmesi ve eğitimi için aktif bir arayış içerisine girer. Bu dönem çalışan için bir kariyer krizi oluşmasına ve bu kişilerin giderek daha az iş tatmini yaşamalarına neden olur. Ayrıca, psikolojik ve fizyolojik

rahatsızlık duymalarına yol açar. Bu rağmen, kendilerini ifade etme becerileri, işlerine, kendilerine ve akranlarına saygı duymaları tüm kariyer dönemi boyunca en yüksek noktasına ulaşır.

Son olarak emeklilik aşamasında, kişi kariyerini tamamlar ve emekli olarak iş hayatından ayrılır. İş hayatı boyunca ihmal ettiği ya da hayal ettiği hobi olarak yapılan diğer faaliyetlerde kendini ifade etme fırsatı bulur. Kendine ve emekli arkadaşlarına olan saygı durumu sabitlenir. Emekli bireyin iş hayatından ayrılmanın olumsuz etkilerinden sıyrılarak kendini olumlu düşüncelere adapte etmesi gerekir (Yaylacı, 2006: 82).

1.5. Kariyer Planlamasının Önemi

KP yapmak, kişiye ihtiyacı doğrultusunda ona bir yön verdiği ve gelecekte kendisini nerede görmek istediğini netleştirdiği için önemli bir planlamadır. Kişinin gelecekteki hedeflere ulaşmak için gereken güçlü ve zayıf yönleri ile beceri ve bilgilerden haberdar olmasını sağlar. Bu sayede birey kendi özelliklerini bilir, kişiliğini oluşturur, mesleğini seçer ve motivasyonunu artırır. Kendini gerçekleştirme olarak ifade edilen bu süreç bireysel yönetimi sağlar. Ayrıca KP kişinin hayatına yön veren kesintisiz bir süreçtir. Bireyin gelecekte yapmak istediği işin bireysel olarak tasarlanıp uygulandığı bir plan olan KP, kişinin bir mesleğe karar vermesi süreci ile başlayarak hayatı ile ilgili alacağı kararları, planları ve gelişim süreçlerini kapsar (Can, 1990).

1.6. Kariyer Planlamasının Amacı

Kariyer planlamasının temelini kişisel istek ve hedefler oluşturmaktadır. Bu bağlamda KP'nin amaçlarını Tunçer (2012: 18) şu şekilde sıralamaktadır.

- Kişisel gelişimlerini sağlamak,
- Kişisel ihtiyaçların karşılanmasında kolaylık göstermek,
- Kişisel motivasyonu yükseltmek,
- Kişinin yeteneklerini keşfetmesini sağlamak,
- Kişinin kurumla bütünleşmesini sağlamak,
- Kişinin bilgi ve tecrübelerinden her an faydalanabilmek,
- Kişinin sorumluluk duygusunun ve performansının artırılmasını sağlamak
- Çalışanların gelişimini sağlamak,
- İnsan kaynaklarının etkili kullanımı sağlamak,

- İş başarısını arttırmak,
- Bireysel gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesini sağlamak,
- İş güvenliğini sağlamak.

KP'nin temel prensibi, gelecekte ihtiyaç olabilecek yeteneklerin tespiti ve kişisel yeteneklerin değerlendirilmek olarak ortaya çıkmaktadır.

KP'nin amaçları arasında, kişilerin çalışmayı istedikleri alanlarda değerlendirilmelerini, çalışanların yeteneklerinden yararlanarak terfi etme ihtiyaçlarının karşılanmasını, çalışanların farklı alanlarda da değerlendirilmelerini, kişilerin başarılarının yükselmesi için eğitim ve kişisel gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu imkanların sağlanmasını, çalışanların kuruma bağlılıklarının artırılmasını, sağlamak yer almaktadır (Bilgin vd., 2004: 123).

1.7. Kariyer Planlamasının Etkileri

KP, gelecekteki hedeflerin daha gerçekçi olarak belirlenerek bu hedeflere ulaşılmasına etki eder ve katkı sağlar. KP'de işletmelerin başarısı, bireylere gelişimleri için yönlendirmeler yapmasına ve bunun için kişiye fırsatlar sunmasına bağlıdır (Uygur, 1998: 76). KP her zaman beklenen sonuca götürmese de fırsatları değerlendirmek açısından gereklidir.

1.7.1. Kariyer Planlamanın Bireylere Sağladığı Faydalar

Planlama hedeflere ulaşmak için, istek ve ihtiyaçların belirlenmesi, gereken kaynakların tanımlanması ve organizasyonu olarak ifade edilebilir. Ünver (2005: 36)'ya göre kişinin yaptığı kariyer planlamasının sağladığı faydalar şu şekilde sıralanabilir.

- Bireyin ilgisine ve kişisel gelişimine katkı sağlar,
- Bireyin işine bağlılığını ve sürekliliğini sağlar,
- Bireyin sahip olduğu yeteneklerin farkına varmasına ve gelişmesine etki eder,
- İş yaşantısındaki gelişimini kolaylaştırır,
- İş hayatında hedefleri doğrultusunda yükselmesini sağlar.
- Kişinin beklentileri karşılanarak kişisel tatminlik sağlanır.

1.7.2. Kariyer Planlamasının Örgütte Sağladığı Faydalar

KP çalışan ve işletmeler için iki yönü bir fayda sağlamaktadır. Çalışanın hedefleri için kişisel gelişimini, bilgi ve becerilerini ve kişisel tatmini sağlarken, işletmeler için çalışanın örgütsel

bağlılığını, memnuniyetini, verimliliğini ve başarısını yüksetmesini sağlar. Sonuç olarak işletmenin karlılığını artıran bir faktör olarak ortaya çıkar. Bu faydaları Aytaç (2005: 169–170) şu şekilde maddelendirmiştir.

- Farklı işgücü oluşumuna katkı sağlar,
- İşe yerleşmede kolaylık sağlar,
- İşe bağlılığı sağlar,
- İşte yükselecek bireyleri belirler,
- Ücret belirlemede eşitliği sağlar,
- İstikrarlı iş gücü oluşumunu sağlar,
- Hedef belirlemeyi kolaylaştırır.

1.7.3. Kariyer Planlamasının Olumsuz Etkileri

KP'nin şirketler ve çalışanlar açısından hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin olduğu varsayılmaktadır. Bayraktaroğlu (2003) bazı işletmelerin, nicelik hedefler doğrultusunda örgüt bünyesindeki çalışan sayısını artırmayı hedeflediklerinde, kariyer planlaması yapmaktan kaçındıklarını ve artan danışmanlık hizmetleri ile eğitim ve öğretim yardımlarının bütçeye ek bir yük getirdiğini düşündüklerinden tasarrufa gittiklerini vurgulamaktadır.

KP'nin çalışan beklentilerini yükseltebileceği için onlarda olumlu motivasyonlar sağlamaktadır. Buna karşın, bireyde ve örgütte gerginliğe ve strese neden olabileceği unutulmamalıdır. Bu yüksek beklentilerin yarattığı rahatsızlık, gerçekleşmeyen umutlar, hayal kırıklıkları ve düşük moral çalışmada ve örgütte strese neden olur. Bu durumda örgüte bağlılığı azalan çalışanlar motivasyonunu ve performansını kaybeder ve başka bir arayışına yönelirler (Uyargil, 2008).

1.8. Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler

KP'de meslek seçimi çok önemlidir. İnsanlar meslek seçiminde çeşitli faktörlerden etkilenirler. Aytaç (2005), bu faktörlerin, ailenin sosyal ve ekonomik durumu, bulunduğu çevre, kişisel özellikler ve kişisel beklentiler ile ilgili olduğunu ileri sürmektedir. Bunun yanı sıra, Polat, Ardiç ve Özdemir (2016) kariyer planlamasını etkileyen değişkenleri kişinin demografik özelliklerine bağlı olan ve aşağıda sıralanan bazı faktörlerle olan ilgisini vurgulamaktadırlar.

- Aile
- Yaş

- Cinsiyet
- Yetenek ve kişilik özellikleri
- İlgi
- Ekonomik faktörler
- Yasal faktörler

1.8.1. Aile

Kişinin meslek seçiminden başlayarak iş hayatını şekillendirdiği kariyer planı üzerinde ailenin büyük bir etkisi vardır. Kişinin bireysel yeteneklerine uygun ve ilgi gösterdiği bir mesleğe yönlendirilmesi, kariyer gelişimi açısından önemlidir (Kuzgun, 2000). Bireyin bir meslek alanına yönlendirilmesinde ya da kariyer tercihlerinin şekillenmesinde ailelerin kendi yaşamlarında gerçekleştiremedikleri kariyer planları ve bireyin yönlendirilmek istendiği mesleğin toplum nezdindeki saygınlığı etkili olmaktadır (Aşkın, 2003).

1.8.2. Yaş

Kişinin kariyer tercihlerinde yaşın büyük bir önemi vardır. Yaşa göre kariyer planları değişiklik gösterebilir. Kısaca yaş, kariyer planlarını etkilemektedir. İbiş (2011) Bazı mesleklerde yaş sınırı gerekli görülmektedir. Bireyin, çocukluk, gençlik ve ileri yaş dönemlerinde farklı meslek beklentileri, hayalleri ve hedefleri olduğu bilinmektedir.

1.8.3. Cinsiyet

İnsanların kadın ve erkek olarak farklı cinsiyette olmaları, farklı sosyal özelliklere sahip olmaları ve farklı sorumluluklara sahip olmaları, kariyer tercihlerinin ve gelişimlerinin de farklı olmasına neden olmaktadır (Seçer, 2013). Bu farklılık cinsiyetin kariyer planlamasında etkili bir faktör olduğunu göstermektedir. Bazı mesleklerin cinsiyetçi bakış açısı ile sınıflandırıldığı ve bireylerin bu sınıflandırmaya tabi tutulduğu bilinmektedir. Buna karşın yapılamaz denilen bazı mesleklerin her iki cinsiyet içinde uygun olabileceği görülmektedir.

1.8.4. Yetenek ve Kişilik Özellikleri

Her insanın doğuştan gelen farklı yetenekleri vardır. Kişi mesleğini sahip olduğu yeteneklere göre seçmezse kariyer planlamasında varmak istediği hedeflere ulaşması çok zor olabilir. Bu

durum kişiyi olumsuz etkileyerek mutsuz olmasına, iş ve sosyal hayatında başarısızlık göstermesine neden olabilir (Kuzgun, 2014).

1.8.5. İlgi

Kişi kendi ilgisini çeken etkinliklerde bulunarak mutluluk ve başarılarını artırır. Dolayısıyla, başarı sevgiyle başlar. Kişinin severek yapmak istediği bir işte yetenek ve becerilerini aktif olarak desteklemek, kişinin sevdiği ve ilgi duyduğu o alanda mutlu ve başarılı olmasını sağlayacaktır (Özgüven, 2021).

1.8.6. Ekonomik Faktör

İnsanların meslek tercihlerini etkileyen bir diğer faktör de ekonomik faktörlerdir. Mesleğin ekonomik getirileri bireyleri doğrudan etkilediğinden, birçok insanın kariyerini belirleyen bir faktördür. Birey gelecekteki ekonomik getirisini düşünerek mesleğini tercih edebilir. Aytaç, (2005) bireylerin kariyer seçimlerini ücret koşullarına dayandığını, yüksek gelir bireylerin meslek seçiminde ve kariyer tercihlerinde istedikleri alana yönelmelerini kolaylaştırdığını ifade etmektedir.

1.8.7. Yasal Faktör

Kariyer planını ve meslek seçimini etkileyen bir diğer unsur ise yasal faktörlerdir. Devlet tarafından belirlenmiş ve düzenlenmiş kanunlar kişinin kariyer planlarını etkilemektedir. Yasalarla belirlenmiş askerlik görevi bu duruma örnek gösterilebilir. Kişilerin kariyer planlarında bu duruma dikkat ederek hareket etmeleri gerekmektedir (Sav, 2008: 61).

2. BÖLÜM

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM

2.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Kavramı

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak gerçekleşen sanayi devrimi ile mesleki eğitim algısı farklılaşmıştır. Zamanla, büyük işçi gruplarının yerini küçük işçi gruplarının alması, iş kollarının farklılaşması ve sanayinin başka sektörlerde gelişmesiyle birlikte mevcut mesleki eğitim anlayışı değişmiş ve verilen eğitimde sorunlar ortaya çıkarmış, bu da mesleki eğitimin anlayışında gerilemeye yol açmıştır. Bu nedenlerle mesleki eğitimde farklı ihtiyaçlar ortaya çıkmış ve bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için de yeni eğitim yollarına gereksinim duyulmuştur (Gordon, 1998).

Sanayileşmenin vasıflı işçi talebini ortaya çıkarması, ülkelerin insanları istekleri ve kabiliyetleri doğrultusunda eğitime gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Bu değişimle beraber mesleki eğitim daha önemli hale gelmiş ve ülkeler eğitim sistemlerini bu yönde yönlendirmeye çalışmışlardır. Teknolojinin hızla gelişmesi, mesleki becerilerin önemini arttırmış, mesleki eğitim istihdamının artması ve kalkınmada büyümenin sağlanması açısından kritik bir öneme sahip olmuştur (Binici ve Arı, 2004; Yörük vd., 2002).

Nitelikli ve yetişmiş insan gücü ve doğal kaynakların kalkınmanın en temel bileşenleridir. Bu faktörlerin ve mevcut kaynakların, eğitim sistemini en iyi şekilde kurarak bir disiplin içerisinde üretime dönüştürülmesi gerekmektedir. Eğitim ile insanoğlunun bilgi, yetenek ve istidatlarından verimli ve etkili şekilde yararlanılabilir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001).

Kalkınmanın sağlanması, üretimin gerçekleşmesi için hayatın her alanında gerekli olan meslekleri icra edecek vasıflı elemanları yetiştirmek amacıyla bilgi ve beceri öğretimine mesleki eğitim denir (Yılmaz, Çelik, 2013: 5). Mesleki eğitim için yapılan farklı bir tanım ise; insanın, mesleki ve pedagojik yönlerini dengeli bir şekilde birleştiren bir eğitim süreci olarak ifade edilmiştir (Süer, 2007: 4).

Mesleki eğitim, bir mesleğin gerektirdiği bilgi, kabiliyet ve tecrübeyi edindirerek insanların sosyal ve kişisel özelliklerini, bilişsel, duyuşsal ve devinişsel kazanımlarını artırma ve geliştirme sürecidir (Şahinkesen, 1992). Sezgin (2009) ise, bu süreçte; "bireyin mesleği araç olarak kullanarak istidatlarını geliştirdiğini ve bu zaman diliminde bilgi ve tecrübelerini arttırdığını" ifade etmiştir.

ILO'ya göre mesleki eğitim, insanları bir mesleğe hazırlamak için gerekli olan teorik ve uygulamaya dayalı bilgi, beceri ve deneyimlerin kazandırıldığı bir öğretimdir (İLO, 1987: 25). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ise mesleki eğitimi, insanlara planlı olarak beceri kazandırma ve geliştirme eğitim faaliyetleri olarak ifade etmiştir. Mesleki eğitimle ilgili olan başka bir kavramda teknik eğitimidir. Teknik eğitim; mesleki eğitimi tamamlayıcı ve bütünleşik bir yapı olarak ifade edilsede, mesleki eğitimin bir üst kademesi olarak değerlendirilebilir.

Mesleki eğitim, işletmede uygulanan meslekle alakalı genel uzmanlık ve beceriler anlamına gelir. Teknik eğitim ise mesleki eğitimden farklı olarak daha fazla bilgi ve beceri gerektiren eğitimi ifade eder. İyi bir bilimsel ve matematiksel bilgiye ek olarak, teknik eğitim ayrıca pratik beceriler olarak ifade edilen uygulamalı teknik becerileri de gerektirir (Alkan vd., 2001; Ünsür, 1998).

Mesleki ve teknik eğitim; insanlara kendi istek ve kabiliyetlerine göre bir meslek kazandırmak için bilgi, beceri ve davranış kazandırma süreci olarak ifade edilmiştir (MEB, 2018). Bir başka tanımda mesleki eğitim; tarım, sanayi ve hizmet sektörlerini kapsayan ve bu yönde yapılan eğitim çalışmaları, araştırma ve geliştirme faaliyetleri düzenlenmesi, planlanması ve yürütülmesi olarak ifade edilmiştir (Altay ve Üstün, 2011: 3).

Mesleki ve teknik eğitim, kişilerin kalkınmanın devamını ve ekonomik refahı destekleyen vasıflı işçiler olarak istihdama katılmalarını sağlar. Bireylerin kişisel, sosyal ve ekonomik gelişim bağlamında gerekli bilgi, beceri ve tutumları edinmesini sağlayan tüm eğitim ve öğretim süreçlerini göstermektedir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001).

2.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı ve Önemi

Eğitim sistemi içerisinde mesleki eğitimin önem arz eden bir yeri vardır. Bilgi toplumuna giden yolda bireylerin bilgi, yetenek ve deneyimlerini artırmak, insanların beceri ve kabiliyetlerini geliştirmek ve verimliliklerini artırmak için mesleki eğitimin olması şarttır. Mesleki ve teknik eğitim, ekonomik kalkınmanın yanı sıra bireylerin ve toplumun sürekli gelişimi için stratejik olarak önemlidir (Metargem, 1997).

İnsan kaynakları yönetimi açısından Mesleki ve teknik eğitim, İş hayatına nitelikli insan yetiştirmesi, İş piyasasındaki insan gücünün bilgi, beceri, tecrübe ve yeteneklerinin artırılması vb. sebeplerden ötürü bir faktör olarak görülmelidir. Başka bir ifade ile birçok lise tarafından sağlanan mesleki, ticari ve teknik bölümlerindeki teorik öğretim ve pratik deneyimin bir kombinasyonu yoluyla tarım, ticaret veya endüstride belirli bir meslek için eğitim veren kurumları ifade etmektedir. Bunun sebebi olarak mesleki ve teknik eğitim sayesinde, işgücü piyasasındaki insanların eğitim seviyelerinin yükselmesi, sosyal ve ekonomik açıdan gelişmeye olan katkısı gösterilebilir (MEB, 2018). Mesleki ve teknik eğitim programlarında beceriye dayalı uygulamalı öğrenme, üst düzey akıl yürütme ve problem çözme yöntemleri ile topluma fayda sağlama amacıyla bireyin gelişimine katkı sağlayan beceriler kazandırılır (PerkinsAct, 1998; akt: Mupinga & Livesay, 2004).

Mesleki eğitimin amacı; insanlara yeni bilgi ve kabiliyetler kazandırılması veya meslekteki yeteneklerini geliştirmek için eğitim verilmesidir. Ulusal düzeyde mesleki eğitimin amacı ise; ekonomik kalkınma için gerekli insan gücünü sağlamaktır (Tsang, 1999). Bu bağlamda genel

amaç, sanayinin işgücü ihtiyacını karşılayacak ve teknolojik değişime uyum sağlayacak bireyler yetiştirmektir (Kam, 2013).

Gür (2011), temelde mesleki eğitimin amacını; bireylerin vasıflı birer ara eleman olarak yetiştirilmeleri ve bir meslek sahibi olmaları bağlamında ifade etmiştir. Bu hedef kapsamında, okullarda örgün eğitim ile, okul dışında çıraklık eğitimi yoluyla mesleki eğitim verildiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, örgün eğitim ve yaygın eğitim sisteminden yararlanarak amaçları sınıflandırmıştır. Mesleki eğitimi fırsat eşitliği noktasından değerlendirerek, örgün eğitim dışında bulunan kişilerin kendilerini geliştirmeleri için çeşitli imkânlar tanınarak onların yetiştirildiğini belirtmiştir. Ayrıca iş dünyasının ihtiyacı olan kaliteli ve vasıflı ara eleman ihtiyacının giderilmesi ve iş veriminin artırılması konusunda mesleki eğitim kurumlarının iş birliğine giderek katkı sağlama amaçlarının olduğunu vurgulamıştır.

Türkiye'nin demografik yapısı incelendiğinde sahip olduğu genç nüfusun, yüksek vasıflı bir iş gücüne dönüştürülmelidir. Genç nüfusun varlığı da eğitim düzeyini önemli kılmaktadır. Toplumun ve sektörün ihtiyaçlarına uygun işgücünün oluşturulması için gençlerin ihtiyaç duyduğu uzmanlık alanlarının belirlenmesi ve eğitim alması gerekmektedir. Bundan dolayı eğitim sistemimizde mesleki eğitim büyük önem taşımaktadır (MEB, 2014).

2.3. Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim

Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim, 18. yüzyılın sonlarına kadar geleneksel yöntemlerle esnaf örgütleri tarafından sürdürülmüştür. Osmanlı İmparatorluğu döneminde bir süre varlığını sürdüren Selçuklular'da "ahilik" adı altında kurulan tüccar ve esnaf teşkilatları, ilerleyen süreçte "lonca" teşkilatları olarak ifade edilmiştir. Modern anlamda mesleki ve teknik eğitim alanında ilk girişimler ordunun örgütlenmesi amacıyla 18. yüzyılda başlamıştır (MEB, 2014: 17).

Türkiye'de 19. yüzyıla kadar "çıraklık" kavramı altında gelişimini sürdüren mesleki eğitim, daha sonraki tarihlerde ise çeşitli sanat okulları ile "İslahhane" adı altında varlığını sürdürmüştür. Cumhuriyet dönemine kadar ise yerel bazda esnaf grupları, dernekler ve belde yönetimleri tarafından yönetilmiştir. Bu sistem, profesyonel olarak belirli bir standardı olmadan varlığını sürdürmüştür (Demir ve Şen, 2009).

Cumhuriyet döneminde teknik ve mesleki eğitim bir devlet politikası haline getirilerek 1940'lı yıllardan itibaren her ile bir mesleki eğitim veren lise açılmaya başlanmıştır. 1970'li yıllardan itibaren mesleki ve teknik eğitim, belirli prensipler üzerine yeniden planlanmış ve kurgulanmıştır. 1986 yılında çıkarılan bir kanun ile mesleki eğitim; "yaygın", "örgün" ve "çıraklık" eğitimi içerecek şekilde tasarlanmış ve bölgesel olarak faaliyet gösteren mesleki eğitim komiteleri oluşturulmuştur (Akpınar, 2004). Meslek lisesi çeşitliliği 2014 yılında azaltılarak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (MTAL) ve Çok Programlı Anadolu Lisesi (ÇPAL)

adı altında birleştirilmiştir (MEB, 2014). Son olarak, 2016 yılında ise zorunlu eğitim kapsamına mesleki eğitim merkezleri de alınmıştır (MEB, 2018).

Türkiye’de mesleki hizmetleri MTAL, ÇPAL ve Mesleki Eğitim Merkezi (MEM) isimleriyle yapılandırılmış kurumlar aracılığıyla verilmektedir. İlköğretimden mezun olan öğrenciler eğitim hayatına devam edebileceği MTAL’lar kapsamında, Anadolu Meslek Programı (AMP), Anadolu Teknik Programı (ATP) ve Ustalık Programı (MEM) seçenekleri yer almaktadır. AMP sınavsız öğrenci alımı yaparak, eğitim programlarında genel bilgi dersleri ve mesleğe yönelik bilgi-becerilerin yer aldığı dersler bulunmaktadır. ATP de ise merkezi sınav ile yerleştirilen öğrencilere fen bilimleri ve matematik derslerine ağırlık verilmektedir. MTAL’da 54 alan 199 dalda, MEM de ise, 27 alan 142 ayrı dalda öğretim programı uygulanmaktadır (MEB, 2018). 2020 yılına gelindiğinde, alan ve dal sayıları yeniden düzenlenmiş, MTAL’da 47 alan 109 ayrı dalda, MEM’de ise 34 alan ve 184 farklı dalda mesleki eğitime devam edilmektedir.

2.4. Mesleki ve Teknik Eğitim Okul- Öğrenci ve Derslik Sayıları

MEB’in yayınlamış olduğu 2020-2021 yılı örgün eğitim istatistiklerine göre 396 özel, 4.027 resmi olmak üzere toplamda 4.423 mesleki ve teknik eğitim veren okul bulunmaktadır. Bu okullarda eğitim veren 72.636 erkek ve 70.205 bayan olmak üzere toplam 142.841 öğretmenin bulunmaktadır. Toplamda 74.529 derslik bulunan mesleki ve teknik eğitim okullarında 1.103.499 erkek, 628.057 kız olmak üzere toplamda 1.731.556 öğrenci öğrenim görmektedir. Bu sayılar ışığında, ortaöğretimde bulunan okullar arasında mesleki ve teknik eğitim veren okullar %34,1 orana sahipken, öğrenci oranlarında %27,4 paya sahiptir (MEB, 2021).

2.5. Avrupa’da Mesleki ve Teknik Eğitim

Avrupa ülkelerinin eğitim sistemi içerisinde meslekî eğitim, farklı şekillerde bulunmaktadır. Özellikle sanayisi gelişmiş ülkeler incelendiğinde meslekî eğitim şekilleri iki grupta toplanmıştır. Bunlar “Tam Zamanlı Meslekî Teknik Eğitim Modeli” ve “Çıraklık Eğitim Modeli”dir.

Tam zamanlı meslekî eğitim modelinde, okulda zorunlu verilen eğitim, 8 ila 10 yıllık süreci kapsamaktadır. Bu model, zorunlu eğitim döneminden sonra gençleri yaşam ve iş alanlarına ya da başarı düzeyi belirli seviyeye ulaşanlar için yükseköğretime yönlendirmektedir. Belçika, İsveç, İtalya ve Fransa gibi eğitime önemli kaynak ayıran ülkelerde uygulanan bu model pahalı ve okul donanımlarının sürekli yenilenmesini gerektirmektedir.

Çıraklık eğitim modelinde, kamu ve özel işletmeler ile iş birliği içinde mesleki eğitim verilmektedir. Çıraklık eğitimi, Amerika Birleşik Devletleri, Japonya ve bazı Avrupa Birliği ülkelerinde zorunlu olarak 8 ila 10 yıllık temel eğitim kapsamındadır. Almanya’da teorik eğitimin meslek okullarında, uygulamalı eğitimin ise işyerinde gerçekleştirildiği ikili eğitim

olarak ifade edilen model uygulanmaktadır. Çıraklar genellikle dört günde işe, bir günde okula giderler. Almanya, İsviçre ve Avusturya gibi ülkelerde mesleki eğitim çıraklık eğitimi şeklinde gerçekleşmektedir. Bu ikili model her ülkede birlikte uygulanır. Ancak birinin veya diğerinin ağırlığı ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir (MEB, 2006).

Yunanistan'da uygulanan eğitim sistemine klasik genel eğitim hâkimdir ve mesleki eğitim diğer AB ülkeleri kadar gelişmiş değildir. Yunanistan'da teorik eğitim alan öğrenciler toplam öğrenci sayısının %75'ini oluştururken, teknik ve mesleki eğitim alan öğrencilerin oranı %22'dir. Bu oran göze alındığında çıraklık eğitiminin öğrenci oranının düşük olduğu söylenebilir. Yunanistan'da temel olarak dört farklı modele dayanan mesleki eğitim sistemi uygulanmaktadır. İki yıllık teknik ve meslek okulları, öğrencileri diploma alarak yükseköğretime hazırlar, kendi alanlarında çalışabilir veya teknik liseye girebilirler. Uygulanan bir diğer modelde ise normal liselerden daha üst düzeyde verilen genel eğitim ile beraber bir mesleği yapabilecek şekilde teknik ve meslekî eğitim veren okullar bulunmaktadır. Bu eğitim sonunda eğitim verilen bütün sektörlerde çalışabilen öğrenciler, yükseköğretime geçiş yapabilmektedirler. Öğrencilerin %75 oranında meslek eğitimi veren okullar dışındaki genel eğitim veren okulları tercih edip, eğitim sonunda da meslek edinmek için tamamlayıcı bir mesleki eğitime yönelmeleri sebebiyle, yenilikçi bir eğitim yaklaşımı olarak çok sektörlü bütünleşik lise modelini oluşturmuş ve uygulamaya başlamıştır (Karakucak, 1992: 70-71).

Almanya'da uygulanan mesleki ve teknik eğitim sisteminde ise öğrenciler, istihdam öncesi ve sürekli mesleki ve teknik eğitim olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Mesleki derslere kaydolun öğrenciler genellikle "genel mesleki" olarak tanımlanır ve genellikle işgücüne, çıraklık veya lise mesleki ve teknik eğitim kurumlarına erken yaşta katılmakta ve daha sonra yükseköğretime devam etmektedir (Keating ve ark., 2002). Almanya' da eyaletler arasında farklılıklar olsa da mesleki eğitim dokuz yıllık eğitimden sonra başlamaktadır. 1 ile 4 yıl eğitim veren meslek okulları pek fazla bulunmamaktadır. Mesleki eğitim alanların yaklaşık %90'nı mesleki eğitim sistemi aracılığıyla eğitilmektedir. Bu okullar 2 ila 3,5 yıllık bir süre içerisinde çıraklık eğitimine hazırlanmaktadır. Bu meslek okullarından mezun olanlar için çıraklık süresi yarıya inmektedir. Çıraklık döneminde 18 yaşından küçük öğrencilerin haftanın bir günü okulda teorik eğitimi almaları sağlanır (Şimşek, 1999).

İngiltere'de zorunlu eğitim 5-16 yaş aralığında 11 yıl sürmektedir. Bu eğitim süreci, 5-11 yaş arası ilkokul, 11-16 yaşları arasında ise ortaokul dönemidir. Meslekî ve genel eğitimin birlikte verildiği kurumlara ise Üçüncü Kademe Okulları adı verilmektedir. Bu dönemden sonraki süreçte ileri eğitim okulları, çıraklık ve mesleki eğitim okulları ile yetişkin eğitimi şeklinde sürdürülür (Özsoy, 2018: 93-94).

Fransa'da eğitim 10 yıllık bir süre boyunca 6-16 yaşları arasında zorunlu olan temel eğitimleri kapsamaktadır. Zorunlu eğitimin ardından çıraklık eğitimi veya mesleki eğitim okullarına giderek iki farklı yolla mesleki eğitim alınabilmektedir. Mesleki eğitim okullarında teorik ve pratik eğitim atölye ve okul laboratuvarında verilir. Ayrıca zorunlu olarak sanayide çıraklık

dönemi de vardır. Çıraklık eğitimi ise okul dışında verilmektedir. Mesleki eğitim okulları iki yıllık bir eğitim süresini kapsar. Çıraklık eğitimi ise, 1ıla 3 yılı kapsayan ve 16-25 yaş arası gençlerin bir meslek dalında yetiştirilmesini sağlar. Çıraklık merkezlerinde de teorik ve pratik eğitimler verilmektedir (MESS, 1999: 28-35).

Norveç eğitim sisteminde 8. sınıftan önce hiçbir öğrenciye karne verilmez. Ülkedeki gençlere erken yaşlardan itibaren sorumluluk sahibi olmaları ve kendi tercihlerini seçmeleri öğretildiği için eğitim sürecinde disiplinin pek önemi yoktur. (Cohen, 1985). Ülkede mesleki eğitim üçlü iş birliğine dayanmaktadır. Ulusal Mesleki Eğitim Konseyi, işverenler ve sendikalar eğitim konularında ortaklaşa karar verirler. Mesleki eğitime yönlendirme ilk olarak 8-10. Sınıf düzeylerinde başlamaktadır (Güney, 2009).

Tablo 2.1. OECD Ülkeleri Mesleki ve Teknik Eğitim Öğrenci Oranları (OECD, 2018).

Ülke	Oran (%)
Çekya	72,4
Finlandiya	71,6
Slovenya	70,9
Slovakya	68,9
Hollanda	68,2
İsviçre	64,2
Lüksemburg	61,6
Türkiye	46,4
Macaristan	23,0
İrlanda	10,3

OECD ülkelerinin bazılarının ortaöğretim seviyesinde mesleki ve teknik eğitimdeki öğrenci oranları Tablo 1’de listelenmiştir. Bu oranlara bakıldığında Türkiye’nin önünde bir hayli ülkenin olduğu ve bu ülkelerin öğrenci oranlarının %50 üzerinde olduğu görülmektedir. Türkiye’nin bu oranı artırmak için bazı çabaları olsa da %46.4 ile istenen seviyeyi yakalayamadığı görülmektedir.

2.6. Mesleki ve Teknik Eğitim ile İlgili Politikalar

Mesleki eğitim, devlet kurumlarının, özel sektörün ve sivil toplum kuruluşlarının dâhil olduğu, bilginin üretim ve teknolojiye dönüştüğü bir süreçtir (Karaman, 2012). Dünyada yaşanan her alandaki hızlı değişimler Türk sanayisini de çok farklı açılardan etkilediğinden mesleki ve teknik eğitimi daha önemli hale getirmiştir. Ülkede, istenilen hedeflere ulaşılabilmesi için orta seviyedeki çalışanların piyasa beklentilerini karşılayacak şekilde yetiştirilmesi gerekmektedir. Yaratıcılığı, yenilikçiliği ve girişimciliği artırabilmek için güçlü bir mesleki eğitim sistemi

gerekmektedir (MEB, 2018). Ekonomik gelişmeye bağlı olarak pek çok ülkede sektörlerin talep ettiği yetişmiş insan gücü eksikliğinden kaynaklı işsizlik oranları artmıştır. Türkiye’de de bu durum ortaya çıkmış ve mesleki eğitimin önemi artmıştır (MEB, 2018).

Kalkınma Bakanlığının hazırlamış olduğu, Türkiye’de 2014-2018 yıllarını kapsayan Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Planına göre mesleki eğitimde erişim, kapasite ve istihdam ana başlıkları altında politikalar belirlenmiştir. Bu politikalar arasında, meslek eğitiminin önemi ve erişilebilirliğine dikkati çekmek, eğitim türleri ve kademeler arası geçişte kolaylık sağlayan bir yapı oluşturmak, özel politika ihtiyacı olan gruplar için mesleki eğitim olanaklarını geliştirmek, araştırma ve geliştirme faaliyetleri geliştirmek gelmektedir. Ayrıca, mesleki ve teknik okul ve kurumların sanayi güvencesi çerçevesinde işletilmesi; mesleki ve teknik eğitime erişim politikasının iyileştirilmesi öncelikleride eklenmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014).

Türkiyenin, mesleki eğitim kapasitesinin geliştirilmesine yönelik politikalarında öncelikleri ise şu şekilde belirlenmiştir. Mesleki ve teknik eğitim programları geliştirerek, bu programların yeterlilik sistemini güçlendirmek gelmektedir. Ardından, okulların eğitim ortamlarını iyileştirmek, mesleki rehberliği ve kariyer gelişimini güçlendirmek, aktif ve verimli bir yönetim sistemi kurmak gelmektedir. Son olarak, etkin ve sürdürülebilir bir eğitim ortamı sağlamak, mali yönetim ve kalite güvence sistemi oluşturmak gelmektedir.

Mesleki ve teknik eğitimin istihdam politikasında ise, teknik ve mesleki eğitim öğrenci ve mezunlarına yönelik işgücü piyasası desteği ile yurt içi ve yurt dışı hareketliliğin etkinleştirilmesi öncelikli olarak belirlenmiştir. Teknik ve Mesleki Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda bu politikalara ilişkin hükümler geliştirilmiş ve uygulanmaya devam etmektedir (MEB, 2014).

T.C. Kalkınma Bakanlığının 2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planı Mesleki Eğitimde Niteliğin Artırılması Çalışma Grubu Raporu’nda mesleki eğitim ile ilgili belirlenen vizyon ve hedefe yönelik politikaları şu başlıklar altında toplamıştır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2019).

- Mesleki ve teknik eğitimde veriye ve bulguya dayalı politika geliştirilmesine yönelik tedbirler;
- Mesleki ve teknik eğitimde müfredat ve öğrenme ortamlarının iyileştirilmesine yönelik tedbirler.
- Mesleki ve teknik eğitimde toplumsal statünün iyileştirilmesine yönelik tedbirler:
- Mesleki ve teknik eğitimin yönetişiminin etkinleştirilmesine yönelik tedbirler.
- Mesleki ve teknik eğitime erişim ve kapsayıcılığa yönelik tedbirler.

2.7. Mesleki ve Teknik Eğitimle İlgili Bölgesel Farklılıklar

Dünya genelinde ülkeler arasında gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar olmakla birlikte aynı ülkenin farklı bölgelerinde coğrafi, ekonomik, sosyal ve kültürel farklılıklar olabilir. Bu farklılıklar bölgesel gelir eşitsizliği veya üretim, tüketim ve dağıtımdaki bölgesel eşitsizlikler olarak da bilinir (Gündüz, 2006: 15). Bölgesel farklılığı bir ülkenin farklı alanlarındaki farklı eşitsizlikler olarak tanımlarsak, bugün her ülke az çok bölgesel dengesizliğe sahiptir. Bölgesel dengesizlik, ekonomik ve sosyal fırsat eşitsizliği olarak da görülebilir. Ekonomik fırsat eşitsizliği, farklı bölgelerdeki insanların istihdam ve ücretler açısından eşit şartlara sahip olmaması olarak tanımlanabilir. Sosyal fırsat eşitsizliği, farklı bölgelerden insanların aynı düzeyde eğitim, sağlık hizmetleri ve kültürel faaliyetlerden yararlanamaması anlamına gelmektedir (Dinler, 2005: 97).

Mesleki ve teknik eğitim açısından incelendiğinde gelir düzeyi, işe katılım, ekonomik katkı, kaynaklara ulaşım, özel sektörün desteği vb. sebeplerle bölgeler arasında eğitim farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Diğer bölgelere göre sanayinin gelişmemesi, iş imkânlarının ve kişi başına düşen gelirin az olması, gelişmiş bölgelere işgücü göçünün oluşması, buna bağlı olarak demografik yapıda olan değişiklikler mesleki ve teknik eğitimi her açıdan etkilemektedir (Küçüköğlü, 2005: 29).

2.8. Suluova'da Mesleki ve Teknik Eğitim

Amasya ili Suluova ilçesinde 5 örgün eğitim veren mesleki ve teknik eğitim lisesi, 1 tane de çıraklık eğitimi veren mesleki eğitim merkezi bulunmaktadır. Mesleki ve Teknik eğitim okullarında toplam 53 derslik bulunmakta, 807 öğrenci öğrenim görmekte ve 95 öğretmen bu okullarda görev almaktadır. Bu okullar aşağıdaki alanlarda eğitim verilmektedir.

- Elektrik-Elektronik Teknolojisi
- Metal Teknolojisi
- Mobilya ve İç Mekân Tasarımı
- Motorlu Araçlar Teknolojisi
- Bilişim Teknolojileri Alanı
- Makine Teknolojisi Alanı
- Muhasebe ve Finansman Alanı
- Pazarlama ve Perakende Alanı
- Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı

- Hasta ve Yaşlı Hizmetleri
- Sağlık Hizmetleri
- Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri
- Çocuk Gelişimi ve Eğitimi



3. BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

3.1. Kariyer Planlama ve Mesleki Eğitim ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Yılmaz (2022) yapmış olduğu çalışmada spor bilimleri fakültesinde eğitim gören öğrencilerin iş bulma kaygılarının kariyer planları ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin kariyer planları ve iş bulma kaygılarının yüksek düzeyde olduğu fakat aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gümüş (2021) yapmış olduğu çalışmada kariyer planlamasında demografik ve kişilik değişkenlerinin kişilik tercihlerine olan etkisini üniversite öğrencileri üzerinde araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin tercihleri konusunda babanın eğitim seviyesinin etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin yaratıcı kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür.

Ünlü (2021) yapmış olduğu çalışmada teknoloji ile iç içe büyüyen Z kuşağı olarak ifade edilen lisede eğitim gören öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer planlarına etkisini araştırmıştır. Araştırmada literatürde A tipi olarak belirtilen kişilik özelliklerinin iş ve hız açısından verilen önem ile kariyer planlamasının uyumluluk ve iyimserlik boyutları arasında anlamlı bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öz (2021) yapmış olduğu çalışmada ortaöğretimde eğitim gören öğrencilerin kariyer planlama açısından kariyer olgunluk düzeylerinin etkisini araştırmıştır. Araştırmasında kariyer olgunluk envanteri ve kariyer öyküm görüşme formu kullanmıştır. Araştırma sonucunda bazı öğrencilerin kariyer olgunluk düzeylerinin düşük olduğu görülmüş, bu öğrencilere kariyer öyküm görüşme formu uygulandığında kariyer olgunluklarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ünlü ve Çiçek (2019) yapmış oldukları çalışmada Z kuşağı olarak tanımlanan lisede eğitim gören öğrencilerin kariyer beklentilerini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda kariyer beklentileri ile Z kuşağı arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmışlardır.

Yanatma (2019)'daki araştırmasına göre, üniversitede eğitimi alan öğrencilerin demografik karakteristikleri ile kariyer değerleri arasındaki farklılıklar araştırılmıştır. Çalışma sonucunda demografik özelliklerden cinsiyet, sınıf, eğitim seviyesi ve aylık gelir arasında anlamlı bir fark olduğu ayrıca ailenin, anne ve babanın eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Budak (2019) yapmış olduğu çalışmada akademik personellerin bireysel özelliklerinin kariyer beklentileri üzerindeki etki düzeyi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda bireylerin kariyer planları ile Beş faktör kişilik özelliklerin arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şeyhanlıoğlu'nun (2018) araştırmasına göre, bireysel özellikler ile kariyer planlama arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer planlama ile kişilik özelliklerinden dışa

dönüklük arasında pozitif ilişki, nevrotik kişilik arasında ise negatif bir anlamlılık olduğu görülmüştür.

Kıyak (2015) yapmış olduğu araştırmada kariyer planlama sürecine kişilik özelliklerinin etkisinin olup olmadığını incelemiştir. Çalışma sonucunda kişilik özelliklerinin planlama sürecinde aracı bir rol oynadığı ve öğrencilerin not ortalamaları ile kariyer planları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Gezer (2010) yapmış olduğu çalışmada meslek seçiminin önemini kariyer planlaması açısından incelemiştir. Çalışmasında meslek lisesi son sınıf öğrencileri üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda bazı öğrencilerin kararsız olduğunu, bir kısım öğrencilerin aile ve çevreden etkilenerek karar vermekte zorlandıklarını, bazı öğrencilerin mesleki rehberlik almadığını, bazı öğrencilerin ise kararlı olduklarını gözlemlemiştir.

Aksoy (2013) yapmış olduğu çalışmada mesleki eğitim ve genel eğitim süreci arasındaki ilişkinin teorik analizi yapılmış ve Türkiye'deki mesleki ve teknik ortaöğretimin yıllara göre değişimi ifade edilmiş, yapılan düzenlemelerle mesleki ortaöğretimin öğrencilerinin karşılaştığı sorunlara eleştirel değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca Türkiye'deki okuryazarlık sorunlarından ilk ve orta öğretim okullaşma oranlarına, mesleki ve genel eğitimin dağılımından eğitim maddi kaynaklarına kadar pekçok konu planlama konusu olarak değerlendirilmektedir. Öte yandan eğitim planlaması araştırmaları kapsamında eğitimin sosyal, demokratik ve politik yönleri ile eğitimin ekonomik yönleri ortaya çıkartılmıştır. Meslek lisesi programlarının zorunlu eğitimden çıkarılması, uygun programlarla kamusal olan yaşam boyu eğitimin ya da yaygın mesleki eğitimin bir parçası olması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Bayram, Gürsakal ve Aytaç (2012) yapmış oldukları çalışmada ise öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer değerlerine etki düzeyi araştırılmışlardır. Araştırma sonunda öğrencilerin kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaştığı ve kariyer değerleri ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir etki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hepkul (2016) yapmış oldukları çalışmada öğrencilerin meslek seçimlerinde bireysel değerlendirme süreci, mesleklerle ilgili bilgi düzeyleri ve kayıt öncesi rehberlik hizmetinin sağlanıp sağlanmadığına ait sorular meslek liselerine kayıt için gelen öğrenciler ile görüşme tekniği kullanılarak sorgulanmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular 5 farklı tematik çerçevede işlenmiştir. Öğrencilerin birçoğunun kendilerini yeterince tanımadıklarını, ilgi duydukları alanları bilmediklerini, mesleki tercihlerini ailelerin istekleri yönünde yaptıklarını, sınav puanlarına ve not ortalamasına göre yapmakta olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum öğrenciler için uygun olmayan bölümlerde eğitim alma sonucunu doğurmuştur. Öğrencilerin yeterli düzeyde rehberlik hizmeti almadığı ve seçtikleri meslekler ile ilgili bilgi sahibi olmadıkları sonucunu ortaya koymuştur.

Gelişli, Kazykhankyzy ve Shauyenova (2018) yapmış oldukları çalışmada ilköğretim sekizinci sınıfında eğitim gören öğrencilerin meslek seçiminde etkili olan değişkenleri belirlemeyi

hedeflemişlerdir. Araştırmada, öğrencilerin meslek seçimini etkileyen değerleri belirlemek için tarama modeli kullanılmıştır. Elde edilen veriler bir görüşme sorusu ve onbeş maddeden oluşan anket ile toplanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Mardin il merkezindeki ortaokul son sınıfa giden öğrenciler arasından 39 öğrenci seçilerek oluşturulmuştur. Çalışma sonucunda öğrencilerin meslek tercihinde ilk tercih ettikleri değer; mesleğin toplumda saygınlığının olması gerektiğini ifade etmişler, ikinci olarakta maddi getirisinin yüksek olması şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Kalkan (2014) yapmış olduğu çalışmada öğrencilerin kişisel özelliklerinin, ailevi ve sosyoekonomik durumlarının meslek liselerini tercih etmelerinde etkili olup olmadığını ve farklılaşp farklılaşmadığını araştırmıştır. Çalışma, Ankara ili Dikmen, Sincan ve Gölbaşı ilçelerinde bulunan farklı türdeki meslek liselerinde eğitim-öğretim gören 522 erkek ve 457 kız öğrenciden oluşmaktadır. Elde edilen bulgular ışığında öğrencilerin meslek liselerini seçme nedenleri arasında kısa süre içerisinde iş bulabileceği ve bir meslek sahibi olma düşüncesinin etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanısıra sınavsız yüksekokula geçiş avantajını kullanmak, okul başarısının düşüklüğü de tercih sebebi olarak ifade edilmiştir.

Kartal, Ayyıldız ve Alp (2019) yapmış oldukları çalışmada bireyin kariyer planlama ve tercih sürecinde etkili olan faktörleri belirleyerek bireyin önem verdiği kriterler arasında bir bağ olup olmadığını incelemiştir. Literatür taraması ve uzmanların görüşlerine göre bireylerin kariyer planlarını ve meslek seçimlerini etkileyen faktörleri ve bireysel kriterler belirlemiştir. Daha sonra belirlediği kriterlerin önem derecesini hesaplanmıştır. Meslek seçimi ve kariyer planı arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Atlı ve Gür (2019) yapmış oldukları çalışmada lisede eğitim gören öğrencilerin meslek seçim kriterlerinin neler olduğunu, seçim sürecine etki eden dış faktörlerin ve etki düzeylerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın örneklemini Malatya il merkezindeki eğitim gören lise öğrencileri arasından seçilen 469 kız ve 386 erkek öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada araştırmacının hazırlamış olduğu anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğrencilerin meslek seçiminde aradıkları özellikler önem sırasına göre maddi getirisinin yüksek olması, mutluluk sağlayan bir meslek olması ve mesleğin zor değil kolay yapılabilir olması olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan öğrenciler arasında ileride seçmek istedikleri meslekler ise sırasıyla doktor, mühendis, polis ve öğretmen olarak belirtilmiştir. Meslek tercihine etki eden faktörler ise öncelikle kendi tercihleri olduğu, bunu sırasıyla aile, okul öğretmeni ve rehber öğretmenin izlediği ifade edilmiştir.

Bağatır ve Peker (2004) Bu çalışmalarında, Endüstri Meslek Lisesi (EML) son sınıf öğrencilerinin eğitim gördükleri bölüm ile kendi değer yargıları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya Bursa'da bulunan Endüstri Meslek Liselerinin son sınıflarında eğitim gören 200 erkek öğrenci katılmıştır. Araştırmanın verileri analizi edilmiş ve şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1- EML'si öğrencilerinin nitel ve nicelik bakımından soyut düşünce yeteneklerinin üst düzeyde olduğu görülmüştür.

2- Öğrencilerin sosyal algılarının düşük olduğu, temel bilim ve mekanik konusunda üst düzeyde oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Özkanal ve Kesgin (2016) yapmış oldukları çalışmada meslek liselerinde eğitim gören 9. Sınıf öğrencilerinin meslek seçiminde çoklu zekâ kuramında belirtilen zekâ türlerine göre hangisinin baskın olduğunu tespit ederek anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye çalışmıştır. Veriler saha taraması yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmayı Afyonkarahisar il merkezindeki endüstri meslek lisesi 9. sınıfında eğitim gören 277 öğrenci oluşturmaktadır. Veri toplamak için çoklu zekâ ölçeği ve kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Araştırma sonunda sosyal zekâyâ sahip öğrenciler ve doğacı zekâyâ sahip öğrenciler mesleki alanlarının anlamlı derecede farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

Hirschi ve Läge (2007) yapmış oldukları çalışmada son zamanlardaki kariyer karar verme modellerinin ortak yönlerine dayalı olarak, ortaöğretim öğrencileri için altı aşamalı bir kariyer karar verme modeli sunulmakta ve deneysel olarak değerlendirilmektedir. Öğrencilerin daha fazla kariyer seçeneğine sahip oldukları hipotezini test etmektedir. 266 öğrencinin kariyer karar verme modelleri ile kılavuz aşaması ve kariyer seçimine hazır olma seçenekleri değerlendirilmiştir.

Samosir, Nirwana ve Alizamar (2020) yapmış oldukları çalışmada öğrencilerin kariyer planlaması betimlenmiş, öğrencilerin öğrenme motivasyonu tanımlanmış ve kariyer planlaması ile öğrencilerin öğrenme motivasyonu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, 435 öğrenci arasından 208 öğrenci orantılı tesadüfi örnekleme tekniği ile seçilmiştir. Çalışmada kariyer planlama, öğrencilerin öğrenmesi ve motivasyonla ilişkilendirilmiştir.

Orhan ve Ültanır (2014) yapmış olduğu çalışmada ortaöğretim kademesinde bulunan öğrencilerin Mesleki Olgunluk düzeyleri ve Karar Verme Stratejileri arasındaki ilişkiyi sınıf düzeyi ve okul türüne göre incelemiştir. Araştırmaya, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Mersin şehir merkezindeki bütün lise türlerinde okula devam eden tüm kademedeki öğrenciler katılmıştır. Araştırma örnekleme, evrenden orantılı küme örnekleme yöntemiyle seçilen 9 farklı ortaöğretim kurumunda öğrenim gören 547 kız ve 446 erkek öğrenciden oluşmuştur. Çalışmada Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ), Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, kariyer olgunluğu ile karar verme stratejilerinin aralarında ilişkili olduğunu ve bu değişkenlerin sınıf ve okul türü değişkenleri ile ilişkisini göstermektedir. Dolayısıyla eğitimde uygulanan öğretim yöntemlerinin kariyer olgunluğu ve karar verme stratejilerine dayalı olarak planlanmasının önemi bu bulgular dikkate alınarak ortaya konmuştur.

Vurucu (2010) yapmış olduğu çalışmada meslek lisesindeki öğrencilerin meslek seçimi yeterlilik düzeylerini ve meslek seçimindeki faktörleri belirlemeye çalışmış, öğrencilerinin

mesleki memnuniyetlerini sorgulamıştır. Araştırmaya 2007–2008 eğitim yılında Kocaeli ili ve bazı ilçelerindeki meslek liselerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin %41'i meslek seçimine sosyo-ekonomik durumun etkisinin olduğunu, %59'u ailenin meslek seçiminde etkisi olduğunu ve %47'si ise meslek seçimine arkadaş çevresinin etkili olduğunu belirtmiştir. Mesleğini seven öğrencilerin oranı ise %80 olarak belirtilmiştir.



4. BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle araştırmanın amacına ve önemine değinilmiştir. Ardından, araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve toplanan verilerin analizine ilişkin açıklayıcı bilgiler yer almaktadır.

4.2. Araştırmanın Amacı

KP çerçevesinde Amasya ili Suluova ilçesindeki MEB'e bağlı MTAL öğrencilerinin kariyer planlarına yönelik bilgi, algı ve tutumlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Öğrencilerin kendi kariyerleri ile ilgili olarak, seçtiği ve öğrenim gördüğü bölümünü, aday olduğu mesleğini tanıyıp tanımadığı, ileride yapmayı düşündüğü mesleği ile okuduğu bölüm arasında bir ilişkinin farkındalığını ve bölümünün meslek seçiminde ne yönde etkili olduğu değerlendirilerek Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Kariyer Planlamasının gerekliliğinin araştırılması hedeflenmektedir.

4.3. Araştırmanın Önemi

Ülkelerin kalkınmasında sanayi gücü ve insan gücü en önemli unsurlardır. Türkiye sanayi alanında istenilen hedeflere gelememiş olsa da mevcut sanayi gücü için iş gücüne ihtiyacı vardır. İşgücünün oluşması için de insan kaynağının doğru şekilde kullanılması ve insan kaynağının ihtiyaçlara göre eğitilmesi gereklidir. Türkiye işgücü bakımından genç nüfus kaynağına sahiptir. Türkiye'nin sanayisinin gelişmesi için bu önemli kaynağın planlı ve etkin olarak kullanılması ve yönlendirilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca istihdam edilebilirlik açısından da çok önemli bir durum söz konusudur. Bu durum İKY, kariyer planlaması ve eğitimin önemini ortaya çıkarmıştır. Eğitim çağındaki bireylerin de birer insan kaynağı olarak değerlendirildiğinde mesleki ve teknik eğitimde kariyer planlamasının gerekli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

İnsanın sahip olduğu yeteneklerin, en üst düzeyde fayda sağlayacak şekilde etkin kullanımı belirlenen hedeflere ulaşmak için önemlidir (Omebe, 2014). Bunun için ise ihtiyaç duyulan ve çalışma hayatına katılacak insan gücünün planlanması gereklidir. Kısaca mesleki eğitim, insana bilgi ve deneyim kazandıran, kişisel gelişimine katkı sağlayan ve bireyi iş yaşamına hazırlayan, süreçtir (Şahinkesen, 1992: 691).

İKP'nin en önemli ayağı kariyer planlamasıdır. İKP'nin temel amacı, ekonominin tüm kesimlerinin ihtiyaçlarını karşılayacak bir planlamada bulunmaktadır. Bu planlamanın

hedefleri arasında, nitelikli işgücü için gereksinimlerin belirlenmesi, iş gücü eksikliklerinin nedenlerinin araştırılması, fazla işgücü arzının nicel olarak belirlenerek sebeplarının araştırılması, ekonomik anlamda büyümek için hedefler belirlenmesi ve işgücü ihtiyacının belirlenmesi sıralanabilir (Adem, 2008).

Geleceği düşünerek işgücü planlaması yapma gerekliliği kariyer planlamasını ve mevcut insan kaynağının gelişiminin sağlanmasını gerektirmektedir. Mesleki ve teknik eğitimde kariyer planları yapmak, gelişim ilkelerini ve eğitim planlarını uygulamak çok önemli hale gelmiştir. Mesleki ve teknik eğitimde görülen sıkıntılar sanayi sektörünü de etkilemiş ve işgücü istihdamında problemler oluşmuştur. Kariyer planlamasının etkin bir şekilde mesleki ve teknik eğitimde de uygulandığında, iş gücü planlamasının reel olarak yapılması ve bireylerin doğru yönlendirilmesi ile problemlerin ortadan kalkacağı, iş verimliliğinin artacağı ve sanayinin talep ettiği iş gücünün de vasıflı birer birey olarak yetiştirilmesi de sağlanmış olacaktır (Ayrancı ve Coşar, 2021).

Bu kapsamda kariyer planlaması ve geliştirilmesi etkinliklerinin yapılması için akademik çalışmaların yapılması gerekli görülmektedir. Ayrıca, literatür taramasında, MEB'e bağlı MTAL öğrencilerinin kariyer planlarının etkinliği, bağlı olduğu faktörleri ve diğer analizlerin yapıldığı çalışmalara pek rastlanamamıştır. Söz konusu öğrencilere yönelik yapılacak olan bu çalışmanın özgünlük oluşturacağı ve bu nedenle çalışmanın literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma MTAL öğrencilerinin öğrenim gördükleri alan ile ilgili seçimlerinin öğrenciler açısından tutarlı olup olmadığı, bu bağlamda kariyer planlarının ve bu kariyer planlarına yönelik bilgi, algı ve tutumlarının alan ve sınıf değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının araştırıldığı, durum saptamaya yönelik, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Karasar'ın (2012)'de vurguladığı üzere, tarama modeli, geçmiş veya mevcut durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmayı kapsayan, kendi şartlarında tanımlanan tema, olay, kişi veya nesne üzerinde değiştirme yapmadan araştırmalar yapmayı sağlar.

Araştırmanın ana hipotezini "Kariyer planlaması mesleki eğitimde gereklidir" ifadesi oluşturmaktadır. Alt hipotezler ise meslek seçiminin sağlıklı ve tutarlı olup olmadığını öğrencilerin kişisel özelliklerinin, mesleki olgunluklarının ve karar verme stratejilerinin meslek seçimine etki düzeyini alan, sınıf ve cinsiyet değişkenlerine göre sorgulamaktadır. Bu kapsamda oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir;

H1: Katılımcıların karar verme stratejileri meslek dalına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

- H2:** Katılımcıların kişilik envanteri meslek dalına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H3:** Katılımcıların mesleki olgunlukları meslek dalına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H4:** Katılımcıların karar verme stratejileri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H5:** Katılımcıların kişilik envanteri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H6:** Katılımcıların mesleki olgunlukları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H7:** Katılımcıların karar verme stratejileri sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H8:** Katılımcıların kişilik envanteri sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H9:** Katılımcıların mesleki olgunlukları sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.
- H10:** Karar verme stratejileri ile mesleki olgunluk arasında ilişki vardır
- H11:** Kişilik envanteri ile mesleki olgunluk arasında ilişki vardır
- H12:** Karar verme stratejilerinin mesleki olgunluk üzerinde bir etkisi vardır.
- H13:** Kişilik envanterinin mesleki olgunluk üzerinde bir etkisi vardır.

4.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, 2021–2022 eğitim-öğretim yılının, Amasya ili Suluova İlçe Mili Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı MTAL 9. ve 12. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. 5 farklı meslek lisesinde 11 farklı meslek dalından toplam 240 öğrenci bulunmaktadır.

Araştırmanın katılımcıları, evreni temsil etmek üzere bölgede yer alan tüm meslek lisesi öğrencilerini içermektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerden 25'i cevaplama katılmamaları nedeniyle araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırma, toplam 215 öğrenci ile yürütülmüştür. Katılımcı öğrenci sayılarını gösterir veriler Tablo 4.1' de verilmiştir. Katılımcıların mesleki alan, cinsiyet ve sınıf değişkenlerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 4.1'de incelenmiştir.

Tablo 4.1. Kişisel Değişkenlerin (Mesleki Alan, Cinsiyet ve Sınıf) Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleki Alan	n	%	Cinsiyet	n	%	Sınıf	n	%
MHSB	5	2,3	Kız	65	30,2	9. Sınıf	125	58,1
BLSM	9	4,2	Erkek	150	69,8	12.Sınıf	90	41,9
ELK	28	13,0						
METAL	16	7,4						
MBLY	10	4,7						
MOTOR	23	10,7						
MKN	24	11,2						
HYSG	20	9,3						
SGLK	39	18,1						
CCK	24	11,2						
GZL	17	7,9						
Toplam	215	100		215	100		215	100

Katılımcı grubunun kişisel özelliklerine ilişkin bilgileri içeren Tablo 1 incelendiğinde ankete en fazla katılımın 39 kişi (%18,1) ile SGLK ve en düşük katılımın ise 5 kişi (%2,3) ile MHSB bölümlerinden olduğu görülmektedir. Katılımcıların %69,8'i erkek ve %30,2'i kız öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %58,1'i 9. sınıf ve %41,9'i 12. sınıfta okuyan öğrencilerden oluşmaktadır.

4.6. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler kullanılmıştır. Öncelikli olarak öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek için Kişilik Envanteri Ölçeği (KEÖ), mesleki olgunluk düzeylerini belirlemek için Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ) ve karar verme stratejilerini tespit için Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ) kullanılmıştır. Bu ölçekler araştırmanın Ekleri bölümünde verilmiştir.

Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ): Meslek lisesi öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini belirlemeye yönelik olarak Mesleki Olgunluk Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Bacanlı ve Kuzgun (2005a) tarafından geliştirilmiştir. MOÖ'nin Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı 0.83'tür. Bir gencin kariyer görevini yerine getirmek için sahip olması gereken 11 profesyonel tutum ve beceri tanımlanmaktadır. Ölçeğin geliştirilmesinde bu ölçek türü ile ölçülebilen sekiz mesleki tutum ve davranışa ilişkin maddeler geliştirilmiştir. Bacanlı ve Kuzgun (2005b) bireylerin 11 tane olan tutum ve becerilerinden sekizi için böyle bir ölçekle ölçülebileceğini, diğer üçünün ölçülmesi ise başka teknikler ile yapılabileceğini önermektedirler. Yazarların önerdiği bu sekiz tutum ve beceriler aşağıda verilmiştir.

1. Kariyer seçimlerini netleştirme ihtiyacının farkında olma

2. Bir kariyer seçerken nelere dikkat etmek gerektiğinin farkında olma
3. Kariyer seçimini etkileyebilecek olasılıkların farkında olma
4. Kariyer seçimlerinde bugün ve gelecek arasındaki ilişkinin farkında olma
5. Tercih edilen meslekler hakkında bilgi edinme
6. Tercih edilen bir kariyer planı geliştirme
7. İlgi alanları ve değerler arasında ayırım yapma
8. Kariyer seçiminde kaynakları kullanma

EK-4'te verilen ölçek beşli likert tipinde geliştirilmiştir. Beşli dereceleme, Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve son olarak Tamamen Katılıyorum maddeler mesleki olgunluğun istenen ve istenmeyen yönlerini içerir. İstenen ve istenmeyen yönler ayrı ayrı 1'den 5'e kadar puanlanır ve her iki yönden elde edilen ham puanlar toplanarak genel toplam puan elde edilir. Değerlendirmede 50. yüzdeliğe karşılık 143 puanı ve 75. yüzdeliğe karşılık 155 puanları kritik değer olarak belirlenir. 143 ham puana ulaşamayan öğrenciler mesleki olgunluk düzeyi düşük öğrenciler olarak sınıflandırılır. Bu öğrencilerin meslek seçimini doğru yapabilmeleri için mesleki olgunluk düzeylerini geliştirmeleri gerekir. 143-155 puanları arasındaki öğrenciler mesleki olgunluk düzeyine ulaşmışlar fakat bu öğrenciler mesleki olgunluk düzeylerini geliştirme ihtiyacı içindedirler. 155 ve üstü puan alan öğrenciler mesleki olgunluk düzeylerine ulaşmışlardır (Bacanlı ve Kuzgun, 2005a).

Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ): Karar verme becerilerinin öğretilmesi için yapılacak çalışmaların planlanmasından önce öğrencilerin karar verme biçimlerinin belirlenmesi gereklidir. Bu gerekliliğin karşılanması amacıyla araştırmada Kuzgun'un 1992 yılında yayınladığı Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ) kullanılmıştır.

Ek-2'te verilen KSÖ likert tipinde ve dört derecelendirme puanına sahip olan bir ölçektir. Ölçek soruları yanıtlanırken katılımcının ifadeye karşılık, Hiçbir zaman, Ara sıra, Sıklıkla ve Her zaman seçeneklerinden birisi ile cevap vermesi istenir. Cevapların puanlanması yukarıdaki seçeneklere göre aynı sırada 1 ile 4 arasında yapılmaktadır. Bir katılımcının ölçekten alabileceği en yüksek puan 40 ve en düşük puan 10 olabilmektedir. KSÖ'nin geliştirici tarafından bulunan Cronbach-Alpha güvenirlik katsayısı 0.84'tür.

Kişilik Envanteri Ölçeği (KEÖ): Tatar (2017) tarafından dilimize çevrilmiş ve kullanımını artırmak amacıyla 50 maddeye indirgenmiş olan ölçek öğrencilerin kişisel özelliklerini ölçmektedir. Geliştirici tarafından KEÖ'nin güvenirlik analizi yapılmış ve Cronbach-Alpha güvenirlik katsayısı 0.83 bulunmuştur. Ek-3'te verilen Ölçek, beş dereceli likert tipinde geliştirilmiştir. Ölçeğin herbir ifadesine karşılık, Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum seçenekleri bulunmaktadır. Katılımcının her bir ifadeye verdiği cevaplarına karşılık sırası ile 1'den 5'e kadar olan puanlar verilmiştir.

4.7. Veri Toplama Yöntemi

Her üç ölçek yardımıyla toplanan veriler, araştırmanın veri kaynağını oluşturmaktadır. Araştırmada ölçeklerinin uygulanması için gerekli izinlerin alınması ile 2021-2022 eğitim öğretim yılı 2. döneminde, bizzat araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Uygulama için, Amasya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin/onay (Ek-1) alınmıştır. Araştırmanın akademik bir çalışmayı temsil etmesi nedeniyle araştırmacının bağlı bulunduğu Hitit Üniversitesi Etik Kurulu'ndan uygunluk yazısı alınmıştır (Ek-5).

Araştırmanın resmi süreçlerinin tamamlanmasının ardından, örneklem kapsamındaki okullarda yaklaşık 1 aylık bir sürede ölçme araçları uygulanmıştır. Anketler, okul idarelerinden izin alınarak, ders saati içinde sınıflarda uygulanmıştır. Anketler cevaplandırılmadan önce katılımcılara araştırmacının kimliği ve araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Ardından, araştırmanın doğru sonuçlar vermesi için ölçeklere içten ve samimi cevaplar vermeleri istenmiştir. Ölçeklerin uygulaması her bir öğrenci için ortalama 40 dakikalık bir sürede tamamlanmıştır.

4.8. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Anket yolu ile toplanan veriler, KEÖ, MOÖ ve KSÖ maddeleri kodlanarak her öğrenci için bilgisayara Microsoft Excel formatında girilmiştir. SPSS 22.0 bilgisayar programı ile araştırma problemi ve hipotezlerine ilişkin verilerin çözümlenmesinde frekans, medyan (minimum-maximum) ve (ortalama, standart sapma) değerleri hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılıma uyumu Kolmogorov-Smirnov Testi ile sınanmıştır. Korelasyon analizinde Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Ayrıca, kariyer planlamayı etkileyen faktörlerin analizinde, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), t-testi ve regresyon analizi yapılmıştır. Test değerleri $p < 0.05$ istatistiksel anlamlılık düzeyi dikkate alınarak yorumlanmaya çalışılmıştır.

5. BÖLÜM

BULGULAR

5.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan ölçeklerin her biri için ayrı ayrı güvenirlilik analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.1. Karar Verme Stratejileri Ölçeğinin güvenirlilik analizi

Karar Verme Stratejileri	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Toplam	0,841	40

Tablo 5.1 incelendiğinde 40 maddeden oluşan karar verme stratejileri ölçeğinin güvenirlilik analizi test sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,841 olarak bulunmuş, ölçeğin güvenirliliğinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 5.2. Kişilik Envanteri Ölçeği Güvenirlilik Analizi

Kişilik Envanteri	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Toplam	0,836	50

Tablo 5.2 incelendiğinde 50 maddeden oluşan KEÖ'nin güvenirlilik analizi test sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,836 olarak bulunmuş, ölçeğin güvenirliliğinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 5.3. Mesleki Olgunluk Ölçeği Güvenirlilik Analizi

Mesleki Olgunluk	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Toplam	0,831	40

Tablo 5.3 incelendiğinde 40 maddeden oluşan MOÖ'nün güvenirlilik analizi testi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,831 olarak bulunmuş, ölçeğin güvenirliliğinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlilik değerleri kabul edilen değer olan 0,7 değerinden yüksek çıktığından araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılması kararlaştırılmıştır (Kılıç, 2016).

5.2. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait ortalama, standart sapma ve diğer analizler yapılmış ve bulunan değerler tablolaştırılmıştır.

Tablo 5.4. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

Değişken	n	Mean	Std. Deviation	Median	Minimum	Maksimum
KEÖ	215	3,06	0,33	3,08	2,18	3,88
KSÖ	215	2,38	0,30	2,36	1,70	3,18
MOÖ	215	2,85	0,36	2,85	1,78	3,88

Tablo 5.4 incelendiğinde öğrencilerin KEÖ, KSÖ ve MOÖ ölçeklerine verdikleri yanıtların ortalama değerleri sırasıyla, 3.06, 2.38 ve 2.85 olduğu görülmektedir. KEÖ ve KSÖ ölçek değerleri ortalama değerlerden büyük, MOÖ ölçeğinin değeri ortalama değerden küçük olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeklerden KEÖ 1-4 puan arasında, KSÖ ölçeğinin 1-5 puan arasında ve son olarak, MOÖ ölçeğinin 1-5 arasında değerler aldığı bilinmektedir. Örneklem, ölçeklere verdikleri yanıtlar ışığında normal dağılıma sahip olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov normallik testi ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 5.5. Ölçeklerin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEÖ	0,037	215	0,200	0,994	215	0,581
KSÖ	0,060	215	0,060	0,992	215	0,297
MOÖ	0,057	215	0,091	0,994	215	0,582

Örneklem normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenmesi için yapılan istatistik testlerde alınan sonuçlar Tablo 5.5'te verilmiştir. Bu sonuçlara göre her üç ölçek puanlarının Kolmogorov Smirnov test sonuçları $p>0.05$ anlamlılık düzeyine göre anlamlı oldukları ve normal dağılıma sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca, tablonun sağında yer alan Shapiro-Wilk testi sonuçlarının bu anlamlılığı desteklediği görülmektedir.

5.3. Mesleki Alan Değişkenine İlişkin Analizler

Ölçeklerin mesleki alan değişkenine göre analizleri yapılmış ve bulunan değerler tablolaştırılmıştır.

Tablo 5.6. Alan Değişkenine Göre Ölçeklerin Analizi

Değişken	Ortalama Puan	n	Mean	Std. Deviation	Min	Max
MHSB	KSÖ	5	2,21	0,42	1,78	2,88
	KEÖ	5	3,07	0,49	2,52	3,88
	MOÖ	5	2,95	0,87	2,80	3,00
BLSM	KSÖ	9	2,41	0,26	2,14	3,03
	KEÖ	9	3,06	0,18	2,72	3,26
	MOÖ	9	2,92	0,43	2,30	3,70
ELK	KSÖ	28	2,28	0,27	1,73	2,83
	KEÖ	28	3,02	0,28	2,50	3,46
	MOÖ	28	2,66	0,39	1,80	3,58
METAL	KSÖ	16	2,50	0,20	2,23	2,85
	KEÖ	16	3,00	0,34	2,32	3,70
	MOÖ	16	2,96	0,31	2,08	3,60
MBLY	KSÖ	10	2,39	0,38	1,88	2,98
	KEÖ	10	2,89	0,33	2,65	3,12
	MOÖ	10	2,82	0,36	2,28	3,55
MOTOR	KSÖ	23	2,30	0,23	1,90	2,73
	KEÖ	23	2,97	0,38	2,28	3,54
	MOÖ	23	2,82	0,36	2,15	3,55
MKN	KSÖ	24	2,44	0,35	1,93	3,18
	KEÖ	24	2,95	0,35	2,26	3,44
	MOÖ	24	2,95	0,27	2,48	3,40
HYSG	KSÖ	20	2,38	0,26	1,93	2,88
	KEÖ	20	3,00	0,27	2,38	3,42
	MOÖ	20	2,92	0,32	2,40	3,70
SGLK	KSÖ	39	2,44	0,28	1,83	3,15
	KEÖ	39	3,18	0,34	2,18	3,72
	MOÖ	39	2,89	0,38	1,78	3,88
CCK	KSÖ	24	2,28	0,30	1,70	2,73
	KEÖ	24	3,16	0,32	2,66	3,72
	MOÖ	24	2,92	0,40	2,18	3,63
GZL	KSÖ	17	2,51	0,32	1,80	2,93
	KEÖ	17	3,25	0,32	2,62	3,88
	MOÖ	17	2,67	0,36	2,23	3,68

Tablo 5.6 incelendiğinde meslek dallarının ölçek puanlarına göre bir farklılık olup olmadığı test edilmeye çalışılmıştır. Test sonuçlarına göre Meslek Lisesinin farklı alanlarında öğrenim gören öğrencilerinin ölçek ortalamaları farklı puanlara sahip olsa da istatistiki anlamda farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 5.7. Alan Değişkenine Göre Ölçeklerin Anova Analiz Sonucu

Değişken	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
KEÖ	Between Groups	2,272	10	0,227	2,130	0,024
	Within Groups	21,762	204	0,107		
	Total	24,034	214			
KSÖ	Between Groups	1,631	10	0,163	1,890	0,048
	Within Groups	17,603	204	0,086		
	Total	19,234	214			
MOÖ	Between Groups	2,467	10	0,247	1903	0,046
	Within Groups	26,449	204	0,130		
	Total	28,916	214			

Tablo 5.7 incelendiğinde karar verme stratejilerinin meslek dalına göre farklılaştığı görülmüştür ($p=0,048<0,05$). Bu sonuca göre “Katılımcıların karar verme stratejileri meslek dalına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” H1 hipotezi kabul edilmiştir. Farklılaşma MHSB ve METAL alanları arasındadır. Tablo incelendiğinde kişilik envanterinin meslek dalına göre farklılaştığı görülmüştür ($p=0,024<0,05$). Bu sonuca göre “Katılımcıların kişilik envanteri meslek dalına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” H2 hipotezi kabul edilmiştir. Farklılaşma GZL ile MBLY, MOTOR ve MKN alanları arasındadır. Mesleki olgunluğun meslek dalına göre farklılaştığı görülmüştür ($p=0,046<0,05$). Bu sonuca göre “Katılımcıların mesleki olgunlukları meslek dalına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” H3 hipotezi kabul edilmiştir. Farklılaşma ELK, METAL, MKN, HYSG, SGLK, CCK, GZL alanları arasındadır.

5.4. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Analizler

Cinsiyet değişkenine göre ölçeklerin analizi yapılmış ve çıkan sonuçlar tabloleştirilmiştir.

Tablo 5.8. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçeklerin Analizi

Değişken		n	Mean	Std. Deviation
Erkek	KSÖ	150	2,382	0,29
	KEÖ	150	3,022	0,32
	MOÖ	150	2,872	0,35
Kız	KSÖ	65	2,400	0,31
	KEÖ	65	3,168	0,33
	MOÖ	65	2,825	0,40

Tablo 5.8 incelendiğinde kızların karar verme stratejileri sıra ortalama değerinin erkeklerin değerinden daha yüksek olduğu, kızların kişilik envanteri sıra ortalama değerinin erkeklerden daha yüksek olduğu ve erkeklerin mesleki olgunluk sıra ortalama değerinin kızlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 5.9. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçeklerin t-testi Sonuçları

	F	Sig.	t	df	p
KSÖ	0,551	0,459	-0,410	213	0,683
KEÖ	0,000	0,992	- 2,989	213	0,003
MOÖ	1,009	0,316	0,861	213	0,390

Tablo 5.9’da t testi sonuçları görülmektedir. Tabloda F değerlerinin anlamlılık düzeyleri 0,05’ten büyük olduğunda varyansların homojen olduğu varsayılmaktadır. Ardından cinsiyet değişkenine göre ölçek puanlarının t testi sonuçları incelendiğinde; Karar verme stratejilerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür ($p=0,683>0,05$). Bu sonuca göre “Katılımcıların karar verme stratejileri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” H4 hipotezi ret edilmiştir. Tablo incelendiğinde Kişilik envanterinin cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür ($p=0,003>0,05$). Bu sonuca göre “Katılımcıların kişilik envanteri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” H5 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo incelendiğinde mesleki olgunluğun cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. ($p=0,390>0,05$) Bu sonuca göre “Katılımcıların mesleki olgunlukları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” H6 hipotezi ret edilmiştir.

5.5. Sınıf Değişkenine İlişkin Analizler

Sınıf değişkenine göre ölçeklerin analizi yapılmış ve çıkan sonuçlar tablolaştırılmıştır.

Tablo 5.10. Sınıf Değişkenine Göre Ölçeklerin Analizi

Değişken		n	Mean	Std. Deviation
9. Sınıf	KSÖ	125	2,3484	0,29
	KEÖ	125	3,0563	0,33
	MOÖ	125	2,8190	0,34
12. Sınıf	KSÖ	90	2,4412	0,29
	KEÖ	90	3,0804	0,34
	MOÖ	90	2,9117	0,39

Tablo 5.10 incelendiğinde 12. sınıftaki öğrencilerin karar verme stratejileri, kişilik envanteri ve mesleki olgunluk skor ortalamalarının 9. sınıftaki öğrencilerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5.11. Sınıf Değişkenine Göre Ölçeklerin t-testi Sonuçları

	F	Sig.	t	df	p
KSÖ	0,042	0,837	- 2,261	213	0,025
KEÖ	0,508	0,477	- 0,520	213	0,604
MOÖ	1,233	0,268	-1,834	213	0,068

Tablo 5.11’de t testi sonuçları verilmiştir. Tabloda F değerlerinin anlamlılık düzeyleri 0,05’ten büyük olduğundan sınıfların varyanslar değerleri homojenlik göstermektedir. Sınıf değişkenine göre ölçek puanlarının t testi sonuçları incelendiğinde; karar verme stratejilerinin sınıfa göre farklılaştığı görülmüştür ($p=0,025<0,05$). Bu sonuca göre “Katılımcıların karar verme stratejileri sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” H7 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo incelendiğinde kişilik envanterinin sınıfa göre farklılaşmadığı görülmüştür ($p=0,604>0,05$). Bu sonuca göre “Katılımcıların kişilik envanteri sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” H8 hipotezi reddedilmiştir. Tablo incelendiğinde mesleki olgunluğun sınıfa göre farklılaşmadığı görülmüştür ($p=0,068>0,05$). Bu sonuca göre “Katılımcıların mesleki olgunlukları sınıfa göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır” şeklinde oluşturulan H9 hipotezi reddedilmiştir.

5.6. Korelasyon Analizi

Karar verme stratejisi, kişilik envanteri ve mesleki olgunluğun belirlenmeye çalışıldığı ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği Tablo 5.5’te sunulmuştu. Normal dağılım sergileyen bu ölçeklerden alınan puanlara kariyer planını etkileyen birer değişken gözüyle bakıldığında Pearson Korelasyon testi ile birbirlerini etkileyip etkilemedikleri ve etkiliyorlar ise ne oranda etkiye sahip oldukları belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 5.12. KSÖ ve MOÖ değişkenlerinin Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

		KSÖ	MOÖ
KSÖ	Pearson Correlation	1	0,146
	Sig. (2-tailed)	.	0,032
	N	215	215
		KSÖ	MOÖ
MOÖ	Pearson Correlation	146	1
	Sig. (2-tailed)	0,032	.
	N	215	215

Tablo 5.12’de öğrencilerin karar verme stratejileri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasında düşük seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,032<0,05$). Bu bulguya göre “Karar verme stratejileri ile mesleki olgunluk arasında ilişki vardır” H10 hipotezi kabul edilmiş olur.

Tablo 5.13. KEÖ ve MOÖ değişkenlerinin Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

		KEÖ	MOÖ
KEÖ	Pearson Correlation	1	0,135
	Sig. (2-tailed)	.	0,048
	N	215	215
MOÖ	Pearson Correlation	0,135	1
	Sig. (2-tailed)	0,048	.
	N	215	215

Tablo 5.13 incelendiğinde öğrencilerin kişilik envanteri ile mesleki olgunluk düzeyleri arasında düşük seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı söylenebilir ($p=0,048<0,05$). Bu sonuca göre “Kişilik envanteri ile mesleki olgunluk arasında ilişki vardır” H11 hipotezi kabul edilmiştir.

5.7. Regresyon Analizi

MOÖ, KSÖ ve KEÖ ölçek puanları öğrencilerini kariyer planlarını etkileyen birer değişken olarak düşünülmektedir. Bu kapsamda bu değişkenlerin aralarında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar tablolaştırılmıştır.

Tablo 5.14. R, R² ve Düzeltilmiş R² Değerleri

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,195 ^a	0,038	0,29	0,362
a. Predictors: (Constant), KEÖ, KSÖ				

Tablo 5.15. Regresyon Modeli ANOVA^a Tablosu

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1,097	2	0,549	4,181	0,017 ^b
	Residual	27,819	212	0,131		
	Total	28,916	214			

a. Dependent Variable: MOÖ

b. Predictors: (Constant), KEÖ, KSÖ

Tablo 5.15'te Anova test sonucu 0,017 bulunmuştur. Bu bulgu ile öğrencilerin MOÖ ölçek puanlarının KEÖ ve KSÖ ölçek puanları ile açıklanabileceği sonucuna varılabilir. MOÖ'nin bağımlı değişken KEÖ ve KSÖ'nün bağımsız değişken olarak seçilerek yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıda verilen Tablo 5.16 görülmektedir.

Tablo 5.16. Regresyon Modeli Coefficients^a Tablosu

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,013	0,295		6,820	0,000
	KSÖ	0,172	0,083	0,140	2,081	0,039
	KEÖ	0,142	0,074	0,129	1,915	0,057

a. Dependent Variable: MOÖ

Tablo 5.16'da regresyon katsayıları t istatistiği ile sınanmış olup karar verme stratejisi ile mesleki olgunluğu etkileyen analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur ($p=0,039<0,05$). Bu bulgulara göre, karar verme stratejisi puanındaki bir birimlik artış mesleki olgunluk üzerinde 0.172 katlık bir artışa neden olmaktadır. Karar verme stratejisi mesleki olgunluk üzerinde istatistiki anlamlılığa sahip bir etkisi bulunmaktadır sonucuna varılır. Regresyon analizi bulgularına göre, bağımsız değişkenin modeli açıklama yüzdesi olarak kullanılan açıklayıcılık katsayısı $R^2=0.038$ bulunmuştur. Bu sonuca göre "Karar verme stratejilerinin mesleki olgunluk üzerinde bir etkisi vardır" H12 hipotezi kabul edilmiş olur.

Kişilik envanteri ile mesleki olgunluğun birbirleri arasında bir ilişkinin varlığını açıklayan regresyon denkleminde istatistiki anlamlı bir sonuç bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu bulgu ışığında, öğrencilerin kişilik envanteri mesleki olgunlukları üzerinde istatistiki anlamlılığa sahip değildir sonucuna varılır. Bu sonuca göre "Kişilik envanterinin mesleki olgunluk üzerinde bir etkisi vardır" H13 hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde öğrencilerin mesleki alan seçimlerinin sağlıklı ve tutarlı olup olmadığı, mesleki alan, sınıf ve cinsiyet değişkenlerine göre öğrencilerin meslek seçiminde vermiş oldukları kararların farklılaşp farklılaşmadığı alt hipotezler ve araştırma bulguları doğrultusunda tartışılmıştır.

TÜİK (2017) yılına ait açıklamış olduğu istatistiki verilerinde iş arayan meslek lisesi mezunlarının %48,9'u hizmet sektöründe, %26,4'ü satış elemanı olarak ve %22,5'i büro hizmetlerinde çalışmak istediklerini ve bu yönde iş aradıklarını belirtmişlerdir. Mezunların eğitim aldıkları alanlarda çalışmak istememeleri bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu duruma etki eden faktörlerden birinin de ortaöğretim kademesine geçerken yapılan yanlış meslek tercihi olduğu düşünülmektedir. Hepkul (2016) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretimden ortaöğretime geçen öğrencilerin meslek seçiminde, kendi özelliklerini ne oranda bildiklerini, meslekleri tanıma düzeylerini ve karar süreçlerini araştırmış ve bu konularda öğrencilerin yeterli düzeye bilgi sahibi olmadıkları sonucuna varmıştır. GMKA (2020) tarafından yapılan araştırmada ise 11 ve 12. sınıf öğrencilerinin %68,94'ü okuduğu bölümü kendisinin seçtiğini fakat öğrencilerle yapılan görüşmelerde edinilen bilgilere göre öğrencilerin daha önceden meslekleriyle ilgili bilgi sahibi olmadığı ve bilinçsiz tercihler yapıldığı sonucuna varılmıştır. Yine aynı çalışmada 11 ve 12. sınıf öğrencilere "Farklı bir okul / bölüm seçme imkânınız olsaydı ne seçerdiniz?" sorusu yöneltilmiş, öğrencilerinin %48'i aynı bölümleri, geri kalan %52'si ise farklı türde bölüm ya da okul seçmek istediğini ifade etmiştir. Bu araştırmalar meslek seçiminin sağlıklı ve tutarlı olmasının önemini göstermektedir. Bu çalışmalara paralel olarak yapılan literatür taramasında meslek seçimine etki eden faktörler literatürde mesleki olgunluk, karar verme ve kişisel özellikler olarak ön plana çıkmıştır.

Ölçeklerin ortalama puanlarına bakıldığında karar verme stratejileri ve kişilik envanteri ölçeği ortalama değerlerden yüksek, mesleki olgunluk ölçeğinin ise ortalama değer altında olduğu görülmektedir. Örnekleme 65 kız, 150 erkek öğrenciden oluşmaktadır. 9.sınıfta 125, 12. sınıfta ise 90 öğrenci bulunmaktadır. Öğrencilerin %2,3'ü muhasebe ve finansman, %4,2'si bilişim teknolojileri, %13'ü elektrik elektronik teknolojileri, %7,4'ü metal teknolojileri, %4,7'si mobilya ve içmekan tasarımı, %10,7'si motorlu araçlar teknolojisi, %11,2'si makine teknolojisi, %9,3'ü hayvan yetiştiriciliği ve sağlığı, %18,1'i sağlık hizmetleri, %11,2'si çocuk gelişimi ve eğitimi, %7,9'u güzellik ve saç bakım hizmetleri alanlarında eğitim görmektedir.

Mesleki alan bazında ölçekler incelendiğinde; ölçeklerin mesleki alanlara göre ortalama puanlarının farklılaşmadığı, birbirine yakın değerlerde ortalama puana sahip oldukları görülmektedir. Öğrencilerin mesleki alanlarına ilişkin bulgular ölçeklere göre ayrı ayrı incelendiğinde; karar stratejileri mesleki alanlara göre farklılık göstermektedir. Bunun sebebi olarak farklı bölümlerde eğitim gören öğrencilerin karar verme sürecinde farklı stratejiler kullanmaları gösterilebilir. Ersever (1996) yapmış olduğu çalışmada bireylerin karar verme durumunda farklı stratejiler kullandıklarını belirlemiş, karar verme stratejisini, bir kişinin

karar gerektiren bir durumla karşılaştığında nasıl davranacağına karar verme süreci olarak tanımlamış ve bu stratejilerin bir arada kullanılmasının mümkün olduğunu ifade etmiştir.

Coşar (2016)'daki çalışmasında, üniversite tercihi yapan öğrencilerin hangi karar stratejisi ile davrandıklarını belirlemek için üniversiteyi yeni kazanan 211 öğrenciye tercihlerini etkileyen faktörleri sormuştur. Araştırmanın sonucuna göre, meslek seçiminde öğrencileri etkileyen faktörler arasında en yüksek %27'lik bir oran ile hayalindeki meslek olduğu için ve ardından, %25'lik bir oran ile mesleki eğiliminin bu yönde olduğu için tercih yaptığını söylemişlerdir. Diğer faktörler ise şu şekilde sıralanmıştır; %18'lik bir oran ile meslek imajının onu etkilediğini, %10,9'luk bir oran ile akademik başarısının onu yönelttiğini, %9 ile mesleğin iş olanaklarının onu etkilediğini ve son olarak %8,06 lık bir oran ile de ailenin etkisi ile tercih yaptığını belirtmişlerdir.

Araştırmanın bulgularına göre öğrencilerin kişilik envanteri ortalama puanlarının mobilya ve iç mekân tasarımı alanında, motorlu araçlar teknolojisi alanında ve makine teknolojisi alanında genel ortalama puanının altında fakat ortalama puana yakın değerde, diğer bölümlerin ise ortalamanın üstünde ortalama değere yakın bir puan değerine sahip olduğu görülmüştür. Bunun sebebi olarak mesleki alanlardaki öğrencilerin sahip olduğu farklı kişisel özellikler gösterilebilir. Bu farklılık öğrencilerin kendi mesleki alanlarda bulunmalarına etki etmiştir. Yanikkerem vd., (2004) ve Erdem ve Kayran, (2013) yaptıkları çalışmalarda meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki önemli bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan bu çalışmada, kişilik envanterinin meslek dallarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Meslek lisesini tercih edecek öğrencilerin mesleklerini kişisel özelliklerine uygun seçebilmesi onların meslekleriyle ve dolayısıyla okullarıyla bir bağ kurmasını sağlar. Bu süreçte kişinin kendini tanıması, ilgi, tutum ve becerilerinin farkında olması yanlış meslek tercihin önüne geçebilir. Bu durumda planlı bir süreci gerektirir. Özellikle meslek lisesi imaj ve algıları düşünüldüğünde bu planlamanın yapılması büyük önem taşımaktadır.

Öğrencilerin meslek seçimine etki eden bir diğer unsur olan mesleki olgunlukları analiz bulgularına göre değerlendirildiğinde mesleki olgunluk meslek alanlarına göre farklılaşmaktadır. Fakat öğrencilerin mesleki olgunluk ortalama puanları incelendiğinde bütün alanlarda öğrencilerin ortalama puanları genel ortalama puanının altında olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre öğrencilerin genelinde mesleki olgunluk düzeyi düşüktür. Bu öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini geliştirmeleri gerekir. Bunun yanında ortalama puanları yüksek olan öğrenciler mesleki olgunluk düzeyine ulaşmışlar fakat mesleki olgunluk düzeylerini geliştirme ihtiyacı içindedirler. Bu bulgulara benzer sonuçları içeren araştırmalar bulunmaktadır. Özgan (2006)'ın Meslek Lisesi öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmasında, öğrencilerin mesleki olgunluk puanlarının oldukça düşük seviyede çıktığını vurgulamaktadır.

Mesleki olgunluk seviyesi doğru mesleği seçmede, o meslekte çalışmada, kariyer planı yapmada ve meslekte kendini geliştirmede önemli bir etkidir. Mesleki olgunluğun

kazandırılması ve seviyesinin arttırılması için planlı ve kapsamlı çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Meslek Liseleri öğrencileri bir mesleğe karar vererek ortaöğretime başlamakta ve alanında ilerlemeyi veya üniversiteye gitmeyi hedeflemektedirler. Bu durum öğrencilerin seçeneklerini arttırmakta ve kararlarını netleştirmek için daha fazla çaba sarfettirmektedir. Bulgular değerlendirilirken bu durum göz önüne alınmalıdır

Araştırma bulgularına göre cinsiyet bazında ölçekler incelendiğinde; Karar stratejileri ve mesleki olgunlugin cinsiyetlere göre farklılaşmadığı, kişilik envanterinin ise farklılaştığı görülmüştür. Cinsiyete bağlı kişisel özellikler bu sonucun çıkmasında etken olduğu düşünülebilir. Fakat ölçek ortalama puanlarının birbirine yakın değerlerde ortalama puana sahip oldukları görülmektedir. Aradaki farklılıkların nedeni cinsiyete bağlı okul türü ve mesleklerle ilgilidir. Meslek seçimine cinsiyet faktörünün de büyük bir etkisi vardır. Çünkü bireyler cinsiyetlerine uygun meslek seçerler. Kuzgun (1992) araştırmasında lise öğrencilerinin karar verme stratejilerinde, cinsiyete bağlı farkları incelemiş ve ortaya çıkan farklılıkların kültürel nedenlerden kaynaklandığını ifade etmiştir. Araştırma bulgularında kişilik envanterinde kızların ortalama puan ve sıra ortalama değeri erkek öğrencilerden yüksektir. Köroğlu (2014) yapmış olduğu çalışmada cinsiyetin, bölümün seçilme durumu ve seçilen meslekten memnuniyet ile kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Kız öğrenciler erkek öğrencilere göre kişilik özelliğinin tüm boyutlarında daha fazla puan aldıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırmamızla tutarlılık göstermektedir.

Sınıf düzeyinde araştırma bulguları incelendiğinde karar verme stratejileri ölçeği sınıflara göre farklılaşmış diğer ölçeklerde ise farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırmanın bu sonuçları, Literatürde bazı çalışmaları destekler niteliktedir. Literatürde farklı sonuçlarda çalışmalara da rastlanmıştır. Avşaroğlu (2007) yapmış olduğu araştırmada üniversite öğrencilerinin karar verme stratejilerini sınıf düzeyinde araştırmış ve anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Sınıf değişkeni açısından analiz bulgularında mesleki olgunluk düzeyi incelendiğinde sınıflar arasında fark olmadığı ve öğrencilerin kariyer planı için gerekli olan ve kendisinden beklenen mesleki olgunluğa ulaşamadığı ve bu olgunluk düzeyinin geliştirmesi gerektiği belirlenmiştir. Sahranç (2000) araştırmasında mesleki olgunluk düzeyinin sınıf değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna varmıştır.

Analiz bulgularına göre ölçekler arasında düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizine göre ise karar verme stratejilerinin mesleki olgunluk üzerinde istatistiki anlamlılığı yüksek bir etkinin varlığı ortaya çıkarılmıştır. Karar verme stratejisindeki bir birimlik artış 0.172 kat artışa neden olmaktadır.

Türkiye' nin genç nüfus bakımından önemli bir potansiyeli bulunmaktadır. Bu açıdan yüksek bir insan kaynağına sahiptir. Küreselleşen dünya ile rekabet edebilmek için insan kaynaklarını

doğru kullanmamız ve yönlendirmemiz büyük önem taşımaktadır. Bu insan kaynağının yüksek vasıflı, bilgili, tecrübeli ve girişimci bireyler olarak yetiştirilmelidir. İnsan gücünü yetiştirmek ise eğitim ile gerçekleşir. Mesleki eğitim ise, insanı iş yaşamına hazırlayan, bilgi ve deneyimlerini arttırarak bireysel gelişimini sağlayan süreçtir (Şahinkesen,1992:691).

Nitelikli birer çalışan olmak, işgücü piyasasında yer almanın zorluğu mesleki eğitimin önemini ortaya çıkarmaktadır. İleride çalışma hayatına atılacak gençlerin kariyer planları açısından kendi kişilik özelliklerine uygun, istedikleri alanlarda çalışabilmeleri ve başarılı olabilmeleri için meslek seçimi çok önem arz etmektedir. Meslek liselerinin 2017 yılında ortaöğretim kurumları içerisindeki öğrenci payı %42'dir (MTEGM, 2017). Tük (2017) yılı verilerinde meslek lisesi mezunlarının büyük bir bölümünün eğitim aldıkları alanlar dışında çalışmak istediklerini ifade ettikleri görülmektedir. Bu durum kariyer planlaması açısından büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapmış olduğumuz değerlendirme ve literatür taramalarında meslek seçiminin sağlıklı ve tutarlı olmasının önemi karşımıza çıkmış," Kariyer planlaması mesleki eğitimde gereklidir" hipotezi ortaya atılmıştır. Öğrencilerin meslek seçiminin sağlıklı ve tutarlı olması hipotezin doğruluğuna etki etmektedir. Bu bağlamda meslek seçimine etki eden kişisel özellikler, karar verme stratejileri ve mesleki olgunluk düzeyleri açısından alt hipotezler oluşturularak ana hipotez değerlendirilmiştir.

Değerlendirme neticesinde; meslek lisesi öğrencilerinin doğru meslek seçiminde kişilik özelliklerinin, karar verme stratejilerinin ve mesleki olgunluk düzeylerinin etkisinin olduğu görülmüştür. Bireyin meslek seçiminde kişisel özelliklerinin önemi ve karar vermede pek çok faktörün değerlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin genelinde karşılaşılan mesleki olgunluk düzeylerinin analiz sonuçlarına bakılarak, öğrencilerin seçtikleri meslek ile ilgili bilgilerinin yeterli olmadığı, mesleki alanları ile ilgili bir plan yapmadıkları ve meslek seçimlerinin sağlıklı ve tutarlı olmadığı değerlendirilmektedir. Bu sorunların giderilmesi ve öğrencilerin sağlıklı karar vermeleri, kişiliklerine uygun meslek seçebilmeleri için etkili bir planlamanın yapılması büyük önem taşımaktadır.

Öğrencilerin meslek seçiminde karşılaşılabileceği problemler kariyer planlamasının önemini ortaya koymaktadır. Uygulanan ölçeklerin analiz sonuçlarının değerlendirilmesi ve literatür taramalarında karşılaşılan sonuçlar doğrultusunda mesleki eğitimde kariyer planlamasının yapılması gerekliliği sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

- Adem, M. (2008). *Eğitim Planlaması*, Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Adıgüzel, O. (2009). Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 277-292.
- Akpınar, A. (2004). *Türkiye'de Temel Mesleki ve Teknik Eğitim*. İSKUR, <https://media.iskur.gov.tr/15334/turkiyede-temel-mesleki-ve-teknik-egitim-raporu.pdf>
- Aksoy, G. (2020). *Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişki: Bitlis Eren Üniversitesi Lisans Öğrencileri Örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Aksoy, H. (2013). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Ortaöğretimin Eleştirel Bir Analizi. *Mülkiye Dergisi*, 37(2), 53-74.
- Aktaş, K. (2015). Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 1, 26-36.
- Alberalar, L. (2015). *Kadın Yöneticileri Kariyer Engellerinin İncelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Aydın üniversitesi.
- Alkan, C., Doğan, H., Sezgin, S. İ. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Nobel Akademik Yayıncılık, ISBN: 9789755912745, Ankara.
- Altay, F., Üstün, N. (2011). *Mesleki Eğitim Sistemi. Etüd-Araştırma Servisi: Araştırma Raporu*. Konya Ticaret Odası, https://www.kto.org.tr/d/file/Mesleki_Egitim_Raporu.pdf
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-17.
- Argon, T., Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Avşaroğlu, S. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Öz-Saygı, Karar Verme ve Stresle Başa Çıkma Stillерinin Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Aydemir, A. D. (2018). *Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Ayrancı, Ş. ve Coşar, M. (2021, Mayıs 26-30). *Mesleki ve Teknik Eğitimde İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi*, 7. Hitit Öğrenci Kongresi, Çorum.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer, Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bacanlı, F. ve Kuzgun, Y. (2005a). *Lise Öğrencileri İçin Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı*. Nobel Yayın Dağıtım (2. basım), Ankara.

- Bacanlı, F. ve Kuzgun, Y. (2005b). *PDR'de Kullanılan Ölçekler*. Nobel Yayın Dağıtım (1. basım), Ankara.
- Bağatır, S. ve Peker, R. (2004). Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Yetenek İlgi ve Değerleri ile Okudukları Bölümler Arasındaki İlişki. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 329-340.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Sakarya Kitabevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bayram, N., Gürsakal, S., Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2),181-189.
- Beşirov, X. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminden Stratejik İş Ortaklığına Geçişin İşletmeler İçin Önemi ve Rolü. *Journal of Baku Engineering University-Economics and Administration*, 1(2),132-142.
- Bilgin, L., Taşçı, D., Kağnıcıoğlu, D., Benligiray, S., Tonus, Z.H. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ramazan Geylan (Der.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Binici, H., Arı, N. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 383-396.
- Gordon, H.R.D. (1998). *The History and Growth of Vocational Education in America*. Allyn & Bacon, Boston, USA.
- Budak, B. S. (2019). *Temel Kişilik Özelliklerinin (Beş Faktör Kuramının) Akademisyenlerin Kariyer Beklentisi ve Tercihlerine Etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Can, G. (1990). *Lise Öğrencilerinin Benlik Tasarımlarını Etkileyen Etmenler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Chirstoper, W. F. (1994). *Vision, Mission, Total Quality: Leadership Tools for Turbulent Times*. Productivity Press, UK.
- Cohen, E. (1985). The tourist guide: The Origins, Structure and Dynamics of a Role. *Annals of Tourism Research*, 12(1), 5-29, Doi:10.1016/0160-7383(85)90037-4.
- Coşar, M. (2016). Üniversite Tercihinde Öğrencileri Etkileyen Faktörler, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2),1-5.
- Çoban, A. E. (2005). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 39-54.
- Demir, E. ve Şen, H.Ş. (2009). Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 39-59.
- Demirdelen, D. (2013). *Yöneticilerin Kariyer Tatminine İlişkin Görüş ve Algıları: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Dinler, Z. (2005). *Bölgesel İktisat*, Ekin Yayınevi (11. Basım), Bursa.

- Erdem, B. ve Kayran, M. F. (2013). Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1), 81-106.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım (1. basım), ISBN: 9789755914589, Ankara.
- Ergeneli, A. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Akademik Yayıncılık (2. basım), ISBN: 9786051338187, Ankara.
- Ersever, H. Ö. (1996). *Karar Verme Becerileri Kazandırma Programının ve Etkileşim Grubu Deneyiminin Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkileri* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Gelişli, Y., Kazykhankyzy, L., Shauyenova, M. (2018). İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Meslek Seçimine Etki Eden Değerler (Mardin İli Örneği). *İlköğretim Online*, 17(4), 2216-2228. Doi: 10.17051/ilkonline.2019.507006.
- Gezer, M. (2010). *Kariyer planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sakarya Üniversitesi.
- GMKA, (2020). *Mesleki Eğitim Analizi ve Strateji Çalışması*. Güney Marmara Kalkınma Ajansı, <https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/Mesleki-Egitim-Analizi-ve-Strateji-Calismasi.pdf>,
- Göktaş, Ö. (2018). *Yetkinliğe Dayalı Bir Kariyer Planlama Süreci ve Bir Uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi.
- Gümüş, Y. B. (2022). *Kariyer Planlama Sürecinde Kişilik Tercihlerin Rolü: Demografik, Kişilik ve Kariyer Gelişimi Değişkenlerinin Etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. KTO Karatay Üniversitesi.
- Gündüz, A. Y. (2006). *Bölgesel Kalkınma Politikası*, Ekin Kitabevi, ISBN: 9789758768714, Bursa.
- Güney, S. Y. (2009). Norveç Eğitim Sistemi. S. Ada ve Z.N. Baysal, (Der.), *Eğitim Yönetimi ve Yapıları Açısından Çeşitli Ülkelere Bir Bakış*. Pegem Akademi, ISBN: 9786055885588, Ankara.
- Gür, A. (2011). *Rekabet Gücünün Artırılmasında Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Mesleki Eğitim* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Hepkul, A. (2016). Meslek Lisesi Tercih Sürecinin Keşifsel Olarak İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 41-52. Doi: 10.18037/ausbd.93452.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2007). The relation of secondary student's career choice readiness to a six-phase model of career decision-making. *Journal of Career Development*, 34(2), 164-191. Doi: 10.1177/0894845307307473.
- ILO. (1987). *Mesleki Eğitim: Seçilmiş Açıklamalı Terimler*. Ankara: Uluslararası Çalışma Bürosu.
- İbiş, E. (2011). *Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri ile Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

- Kalkan, Ö. K. (2014). Meslek Liselerini Tercih Etmede Etkili Olduğu Düşünülen Faktörlerin İkili Karşılaştırmalar Yöntemiyle Ölçeklenmesi. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 3(1), 129-146.
- Kam, M. (2013). *Mesleki ve Teknik Eğitim Ortaöğretim Okullarının Tercih Edilme Nedenlerinin Belirlenmesi ve Analizi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Karakucak, O. (1992). *Avrupa Topluluğunda ve Türkiye'de Meslekî Eğitim*, İktisadî Kalkınma Vakfı Yayınları, Ankara.
- Karaman, A. (2012). Türkiye'de Meslek Eğitimine Yönelik Ortak Faaliyetler. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 43, 173-188.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kartal, K. S., Ayyıldız, E. ve Alp, S. (2019). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler ile Kariyer Planlama/Tercih Kriterleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 3(5), 29-50.
- Keating, J., Medrich, E., Volkoff, V. & Perry, J. (2002). *Comparative Study of Vocational Education and Training Systems*. NCVET. Kensington Park: Australia.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı, *Journal of Mood Disorders*, 6(1). Doi: 10.5455/jmood.20160307122823.
- Kıyak, M. F. (2015). *Lisans Öğrencilerinin Kişili Özelliklerinin ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Kozak, M. A. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Koroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 137-157.
- Kuzgun, Y. (1992). Karar Stratejileri Ölçeği: geliştirilmesi ve standardizasyonu. Rüyeyde Bayraktar, İhsan Dağ (Der.) VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* (s.161-170). Türk Psikologlar Derneği.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Küçükkoğlu, M. (2005). *Vergisel Teşviklerin Bölgesel Kalkınmadaki Rolü: Güneydoğu Anadolu Bölgesi Üzerine Uygulama* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- MEB (2014). *Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014- 2018*. MEB, http://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_07/29122004_mte_stareji_belgesi_2014_2018_1.pdf
- MEB (2006). *Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi (METEM) Olarak Yapılandırılan Ortaöğretim Kurumlarının Değerlendirilmesi Araştırması*. MEB,

https://www.meb.gov.tr/earged/earged/Metem_De%C4%9Ferlendirilmesi.pdf

MEB. (2021). *Millî Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim 2020/21*, MEB https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_09/10141326_meb_istatistikleri_organ_egitim_2020_2021.pdf

MEB. (2018). *Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü*. MEB, http://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/12134429_No1_Turkiyede_Mesleki_ve_Teknik_Egitimin_Gorunumu.pdf

MESS. (1999). *Milenyum Eşiğinde Mesleki Eğitim*. İstanbul: Rota Yayınları.

METARGEM. (1997). *Endüstri Meslek Lisesi Mezunlarını İzleme Araştırması (Türkiye Geneli)*, Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

MTEGM. (2017). *Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Faaliyet Raporu*. MEB, <http://mtod.mebnet.net/sites/default/files/2017FaaliyetRaporu.pdf>

Mupinga, D.M. & Livesay, K. (2004). Consider Vocational-Technical Education for Post-Secondary Education. *The Clearing House*, 77(6), 261-263.

Nayir, A. (2007). *Türk İlaç Sektöründe Kariyer Algılaması: İki Örnek Olay* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.

OECD. (2018). *The Future of Education and Skills: Education 2030*. OECD Publishing. Directorate for Education and Skills-OECD, 2 rue André Pascal - 75775 Paris Cedex 16-France

Orhan, A.A., Ültanır, E. (2014). Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Karar Verme Düzeyleri. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 43-55.

Öz, T. A. (2021). *Kariyer Planlama Sürecinde Öyküsel Yaklaşımın Kariyer Olgunluğa Etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.

Özdemir, Y. (2005). *Kariyer Devreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki ilişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği* [Yüksek lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.

Özden, A. T. (2019). Pozitif Algının ve Tüketici Karar Verme Tarzlarının Y ve Z Kuşakları Açısından Karşılaştırılması, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(1), 1-20, Doi: 10.30855/gjeb.2019.5.1.001.

Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3, 81-96.

Özgan, A. (2006). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Mesleki Karar Verme Olgunluğu ile Bazı Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.

Özgen, H. ve Yalçın, A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi: Stratejik Bir Yaklaşım*, Nobel Kitabevi, ISBN: 9786052396377, Ankara

Özgüven, E. İ. (2021). *Bireyi Tanıma Teknikleri*, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Özkanal, Ü., Kesgin, Ş. (2016). Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Çoklu Zekâ Alanları Işığında Seçmeyi Düşündükleri Meslekler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 5(10), 149-172.

Polat, F., Ardiç, K., Özdemir, Y. (2016). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Devlet Okulları Örneği, *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(1), 29-65, Doi: 10.22139/ibd.13907.

Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulama Örnekleriyle)*, Beta Yayıncılık (7. basım), ISBN: 9786053775164, İstanbul.

Sahrañ, Ü. (2000). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Denetim Odaklarına Göre Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Samosir, R., Nirwana, H., Alizamar, A. (2020). The Correlation Between Career Planning, Attribution and Students Learning Motivation. *Journal of Educational and Learning Studies*, 3(1), 49-54, Doi:10.32698/0972.

Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

Sezgin, S. İ. (2009). *Mesleki ve Teknik Eğitimde Program Geliştirme*, Nobel Yayın Dağıtım (5. basım), ISBN: 9789755911830, Ankara.

Sharf, R. S. (2002), *Applying Career Development Theory to Counseling*, Brooks/Cole Thomson Learning, ISBN: 9780357670705, USA.

Süer, H. M. (2007). *Ticaret meslek liselerinde muhasebe eğitimi, muhasebe eğitiminden beklentiler ve karşılaşılan sorunlar* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde İkili Sistem (Okul-İşyeri İş Birliğine Dayalı Sistem). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(2), 687-701.

Şeyhanlıoğlu, Ö. (2018). *Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi.

Şimşek, A. (1999). *Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması*. Lebib Yalkın Yayınları, İstanbul.

Şişman, M. (2006). *Eğitim Bilimine Giriş*. Pegem Akademik Yayıncılık (1. basım), ISBN: 9786053184447, Ankara.

T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2014). *Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014 -2018*, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/gj7FA+Turkiye_Mesleki_ve_Teknik_Egitim_Strateji_Belgesi_ve_Eylem_Planı_2014-2018.pdf

T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2019). *Mesleki ve Teknik Eğitimde Niteliğin Artırılması, On Birinci Kalkınma Planı*, Kalkınma Bakanlığı, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Mesleki-Egitimde-Niteligin-Artirilmesi-Calisma-Grubu-Raporu.pdf>

- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tatar, A. (2017). Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçeye Çevirisi Ve Beş Faktör Kişilik Envanteri Kısa Formu İle Karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61, Doi: 10.5455/apd.220580.
- Tsang, M.C. (1999). The cost of vocational training. *Education & Training*, 41(2), 79-97.
- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Turunç, Ö. ve Alkan, Z. (2020). Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Çalışma, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 90-107.
- TÜİK, (2017). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2017-27699#:~:text=İşgücü%202017%20yılında%20bir%20önceki,3%20C6%20olarak%20gerçekleşti>
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. Arıkan Basım Yayım Dağıtım, ISBN: 9789944716161, İstanbul.
- Uyur, A. (1998). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması: Otel İşletmelerinde Uygulama Konulu Bir Araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi.
- Ünlü, G. ve Çiçek, H. (2019). Z Kuşağının Kariyer Beklentileri: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 447-458.
- Ünlü, G. (2022). *Z Kuşağı Bireylerin A ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlama Üzerine Etkisi: Isparta İli Örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Ünsür, A. (1998). *Mesleki Eğitim ve Mesleğe Yönelme: İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi*. Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Basımevi, Sakarya.
- Ünver, Y. Y. (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri* [Dönem Projesi]. Ankara Üniversitesi.
- Vurucu, F. (2010). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Yanatma, R. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısında İncelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi.
- Yanikkerem, E., Altınparmak, S. ve Karadeniz, G. (2004). Gençlerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler ve Benlik Saygıları, *Nursing Forum Dergisi*, 7(2), 61- 62.

Yaylacı, G. Ö. (2006). Kariyer Planlama ve Gelişiminde Duygusal Zekâ Faktörü, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), 73-86.

Yılmaz, Ç. G. (2013). *Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)'in Değerlendirilmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Maltepe Üniversitesi.

Yılmaz, K. (2022). *Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları ile İş Bulma Kaygıları Arasındaki İlişki* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yozgat Bozok Üniversitesi.

Yılmaz, N. (2019). *Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cam Tavan Sendromu ile İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.

Yörük, S., Dikici, A. ve Uysal, A. (2002). Bilgi Toplumu ve Türkiye'de Mesleki Eğitim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 299-312.



EKLER



EK-1. Araştırma İzni



T.C.
AMASYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-47613789-44-43273295
Konu : Araştırma/Anket İzni

11.02.2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Hitit Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 04.02.2022 tarih ve E-45161535-199-2200008947 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığı'nın 21/01/2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) Sayılı Genelgesi.

İlgi yazı (a) ile; Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi 200121011 numaralı Şuayip AYRANCI tarafından uygulanması planlanan "*Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğrencilerinin İnsan Kaynakları Planlaması Yönünden İncelenmesi: Suluova Örneği*" konulu tez çalışması kapsamında, Doç. Öğr. Üyesi Mustafa COŞAR'ın danışmanlığında, Müdürlüğümüze bağlı İlimiz genelinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde öğrenim gören öğrencilere, belirtilen anketi uygulayabilmek için izin talep edilmektedir.

Bu bağlamda; söz konusu talebin, ilgi (b) 21/01/2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) sayılı Genelge (Araştırma Uygulama İzinleri) de belirtilen hususlar doğrultusunda ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve insan hakları alanındaki uluslararası sözleşmeler başta olmak üzere 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Hakkındaki Kanun ile yürürlükte olan tüm yasal düzenlemeler ve politika belgelerine uygun, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması ve gönüllülük esasına göre araştırma yapılması, araştırma ile ilgili sonuç raporlarını çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 (otuz) gün içinde izin alınan kuruma ulaştırılması, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının kullanılması Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Alpaslan KANAR
Müdür a.
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR
11.02.2022
Ömer COŞKUN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ekler:

- 1- İlgi (a) Yazı ve Ekleri (24 Sayfa)
- 2- (2020/2) Sayılı Genelge (3 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Hızırpaşa Mah. İstasyon Cad. No: 72 Merkez/AMASYA

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : (0358) 212 29 93/2041

Bilgi için: Ahmet D. DURMUŞ

E-Posta: arge05@meb.gov.tr

Unvan : Memur

Keş Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: Faks: (0358) 218 50 31

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorum.meb.gov.tr/adresinden> 1740-96d5-39ff-a459-84ac kodu ile teyit edilebilir.

EK-2. Karar verme stratejileri anketi

1- Lütfen okul adını yazınız ve size uygun cevabı işaretleyiniz.

1	Alanınız	
2	Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kız
3	Sınıfınız	<input type="checkbox"/> 9. Sınıf	<input type="checkbox"/> 12. Sınıf

2- Lütfen aşağıdaki sorulara uygun gördüğünüz cevaplarınızı 'Hiçbir zaman, Ara sıra, Sıklıkla, Her zaman' seçenekleri arasından birini işaretleyiniz.

SORU NO	Karar Stratejileri Ölçeği	Hiçbir zaman	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
1	Bir konuda karar verirken içinizden gelen sese göre davranır mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bir şey almak için pek çok mağazayı gezer, kaliteyi ve fiyatları karşılaştırır mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bir konuda karar vermeden önce durumu çok iyi inceler, seçenekleri inceden inceye araştırır mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Beğenerek satın aldığımız bir şeyi başkaları sizin kadar beğenmezse aldığımızdan soğur musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Her konuda güç karar veren biri olarak tanınır mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Bir konuda karar vermeniz gerektiğinde her seçeneğin olumlu ve olumsuz yanlarını uzun uzadıya araştırır mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Bir konuda hemen karar verdikten sonra kararınızın doğruluğundan kuşku duyar, değiştirme isteği duyar mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Bir geziye çıkacağınız sırada programınızı sık sık değiştirdiğiniz, yanınıza neleri almanız gerektiğine bir türlü karar veremediğiniz olur mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Seçenekler hakkında etraflı bilgi toplamadan karar verme durumunda kaldığınızda rahatsızlık duyar mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Sizin hakkınızda başkaları karar vermeye kalktığı zaman rahatsızlık duyar tepki verir misiniz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Uzun kararsızlık döneminden sıkılır, hemen o an için uygun bulduğunuz bir seçeneği kabul eder, onunla mutlu olmaya bakar mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Kendi başınıza karar vermek zorunda kaldığınızda kaygı ve sıkıntı yaşar mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Mektuplarınızı postaya vermeden önce birkaç defa okuyup yazdıklarınızı değiştirir misiniz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Bir karar verirken, başkalarının size yol göstermesini, akıl vermesini ister misiniz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Bir konuda karar vermeden önce seçenekleri çok iyi incelemenin, her birinin istenen ve istenmeyen yönlerini tartmanın yorucu ve gereksiz bir işlem olduğunu düşünür müsünüz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Sınavlarda yanıtlarınızı sık sık değiştirdiğiniz için sınav süresinin bitiminde kağıdınızı hala vermediğiniz olur mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Sınavlardan çıktıktan sonra, hatalarınızı öğrenmekle canınızın sıkılacağını düşünerek, yanıtlarınızın doğru olup olmadığını araştırmaktan kaçınır mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Seçenekleri inceden inceye araştırmanın vakit kaybı olduğunu, çok inceledikçe karar vermenin güçleşeceğini düşünür, ilk anda size çekici gelen seçeneğe yönelmeyi rahatlatıcı bulur musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Kendi bildiğine giden bir kişi olarak tanınır mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Güç karar veren bir insan olduğunuz için çok güzel fırsatları kaçırdığınız olur mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	İnsanın içinden gelen sesin onu doğruya götürdüğüne inanır mısınız?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22	Kendi başınıza karar verir, başkaları kararınızın sakıncalarını söyleseler de kararınızda ısrar eder misiniz?	()	()	()	()
23	Karar vermeden önce seçenekler hakkında bilgi toplamaya kaktığınızda, birbiri ile çelişen bilgilerle karşılaşınca ne yapacağınızı şaşırır mısınız?	()	()	()	()
24	Karar verirken acele eder, ondan sonra da verdiğiniz kararı beğenmeyip değiştirmeye kalkar mısınız?	()	()	()	()
25	Karar verirken başkalarının o konuda nasıl davrandığına bakar, ona göre davranır mısınız?	()	()	()	()
26	Karar vermeden önce uzun araştırma döneminin yarattığı sıkıntıya hemen son vermek için o anda size çekici gelen seçeneğe yönelir misiniz?	()	()	()	()
27	İnsanın karar verirken ne istediğini çok iyi bilmesi gerekir' diye düşünür müsünüz?	()	()	()	()
28	Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken, kazanç ve kayıpları uzun uzadıya düşünmenin yararı yoktur, çünkü geleceğin ne getireceğini kimse bilemez. Bu nedenle o anda aklın yattığı seçeneğe yönelmek en doğrudur' diye düşünür müsünüz?	()	()	()	()
29	Hakkında etraflı araştırma yapmadan bir kimseyle yakın arkadaşlık kurmayı sakıncalı bulur musunuz?	()	()	()	()
30	Herkesi hoşnut edecek karar almak mümkün olmadığı için kararlarınızın öncelikle sizi hoşnut etmesinin yeterli olduğunu düşünür müsünüz?	()	()	()	()
31	'İnsan kararlarını kendisi vermeli ve bunun sorumluluğunu da taşımalıdır' diye düşünür müsünüz?	()	()	()	()
32	Bir şeyi çok istersem güzel tesadüfler sonucu ona ulaşabilirim' diye düşünür ve karar verirken, gerçekleşme olasılığı diğer seçeneklere göre daha zayıf olsa da size çekici gelen seçeneğe yönelir misiniz?	()	()	()	()
33	Hoşunuza giden bir seçeneğe yönelmeden önce neler kazanıp neler kaybedeceğinizi etraflıca değerlendirir misiniz?	()	()	()	()
34	Gerçekleşme olasılığı zayıf olan seçenekler üzerinde durmaz, canınız çok çekmese de sizi kesin olarak sonuca götürecek seçeneği tercih eder misiniz?	()	()	()	()
35	Karar verirken seçeneklerin gerçekleşme olasılıklarını dikkate almaz, sadece ne derece hoşunuza gittiğine bakar mısınız?	()	()	()	()
36	Bir karar verdikten sonra, seçtiğiniz yolun yararlarında çok sakıncalarını görmeye başlar ve değiştirme isteği duyar mısınız?	()	()	()	()
37	Başkalarına danışmadan verdiğiniz kararlardan pişman olur musunuz?	()	()	()	()
38	Bir karar verme durumunda, bir seçeneğe yönelirken neler kazanıp neler kaybedeceğinizi etraflıca düşünür müsünüz?	()	()	()	()
39	Verdiğiniz bir kararı biraz sonra beğenmez "Acaba öbür yolu deneseydim" der misiniz?	()	()	()	()
40	Karar vermeden önce çeşitli kaynaklardan aldığımız bilgiler arasında çelişki varsa nedenini araştırır mısınız?	()	()	()	()

EK-3. Kişilik Envanteri

1- Lütfen okul adını yazınız ve size uygun cevabı işaretleyiniz.

1	Alanınız	
2	Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kız
3	Sınıfınız	<input type="checkbox"/> 9. Sınıf	<input type="checkbox"/> 12. Sınıf

2- Lütfen aşağıdaki sorulara karşı vereceğiniz cevapları "Kesinlikle Katılıyorum" ile "Kesinlikle Katılmıyorum" seçenekleri arasından birini işaretleyiniz.

SORU NO	Kişilik Envanteri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Tam bir parti insanıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Başkaları için az çok endişelenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Her zaman hazırlıklıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Çabuk stres olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Zengin bir kelime dağarcığı vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Çok konuşmam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	İnsanlarla ilgilenmeyi severim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Eşyalarımı etrafta bırakırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Genel olarak rahatımdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Soyut fikirleri anlamakta güçlük çekerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Başka insanların yanında rahatımdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	İnsanları küçük düşürürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Detaylara önem veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Endişeli bir yapım vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Hayal gücüm güçlüdür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Arka planda dururum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Diğer insanların duygularını önemserim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Her şeyi elime yüzüme buluşturırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Çok nadir üzgün hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Soyut düşüncelere ilgim yoktur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Başkalarıyla konuşmaları ben başlatırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Diğer insanların problemleriyle ilgilenmem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Günlük ufak tefek işleri bekletmeden hallederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Çok kolayca bir şeylerden rahatsızlık duyabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Mükemmel fikirlerim vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Konuşabileceğim çok fazla şey yoktur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Sevgi dolu bir kalbim vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Genellikle aldığım bir şeyi yerine koymayı unuturum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29	Çok çabuk üzülürüm.	()	()	()	()	()
30	Hayal gücüm iyi değildir.	()	()	()	()	()
31	Bir partiye gittiğimde birçok farklı insanla muhabbet ederim.	()	()	()	()	()
32	Diğer insanları çok önemsemem.	()	()	()	()	()
33	Düzeni severim.	()	()	()	()	()
34	Ruh halim çok fazla değişir.	()	()	()	()	()
35	Çabuk öğrenirim.	()	()	()	()	()
36	İlginin benim üzerimde olması hoşuma gitmez.	()	()	()	()	()
37	Yoğun programım olsa bile insanlara zaman ayırırım.	()	()	()	()	()
38	Yapmam gereken işlerden kaytarırım.	()	()	()	()	()
39	Ruh halim çok çabuk değişir.	()	()	()	()	()
40	Bilinmedik, zor kelimeler kullanırım.	()	()	()	()	()
41	İlgi merkezi olmak benim için sorun değildir.	()	()	()	()	()
42	Diğer insanların ne hissettiklerini anlarım.	()	()	()	()	()
43	İşlerimi yaparken bir takvime bağlı kalırım.	()	()	()	()	()
44	Çok çabuk rahatsız olurum.	()	()	()	()	()
45	Kendimi sorgulamaya zaman ayırırım.	()	()	()	()	()
46	Yabancı kimselerin yanında konuşmam.	()	()	()	()	()
47	İnsanların rahat hissetmelerini sağlarım.	()	()	()	()	()
48	İşimde istediğimi koparırım.	()	()	()	()	()
49	Sık sık üzgün hissederim.	()	()	()	()	()
50	Çok fazla fikrim var.	()	()	()	()	()

EK-4. Mesleki Olgunluk Ölçeği

1- Lütfen okul adını yazınız ve size uygun cevabı işaretleyiniz.

1	Alanınız	
2	Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kız
3	Sınıfınız	<input type="checkbox"/> 9. Sınıf	<input type="checkbox"/> 12. Sınıf

2- Lütfen aşağıdaki sorulara karşı vereceğiniz cevapları "Kesinlikle Katılıyorum" ile "Kesinlikle Katılmıyorum" seçenekleri arasından birini işaretleyiniz.

SORU NO	Mesleki Olgunluk Ölçeği	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
1	Hangi mesleğin bana uygun olduğunu büyüklerimin daha iyi bilecekleri düşüncesindeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	İnsan mesleğini tesadüfen seçer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İstediğim mesleği seçemeyeceksem 'bu konuyu düşünmenin ne gereği var' diyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	İnsan hangi mesleği seçmesi gerektiği konusunda ailesinin tavsiyelerini dikkate alırsa hata yapmaz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Meslekleri daha iyi tanımak için, bu konuda yazılmış kaynak kitaplar olup olmadığını araştırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Girmek istediğim meslekler hakkında bilinmesi gereken her şeyi biliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Öğretmenlerime, öğrettikleri konu alanlarıyla ilgili üniversite programlarının neler olduğu hakkında sorular sorar, onlardan bu konularda beni aydınlatmalarını rica ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Gelecekteki mesleğimi ben belirleyeceğime göre, bu konuda gerekli bilgiyi edinmek için benim harekete geçmem gerektiği düşüncesindeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Hangi mesleğe gireceğime ailemin karar vermesi iyi olacak. Böylece sonuçta bir hata olursa ben sorumlu olmam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Öğrencilik hayatımda daima hangi derslerin ya da ders dışı faaliyetlerin bana ne yönden yararlı olabileceğini, hangi hedefe erişmek için katkısı olabileceğini düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Üniversitede program tercihim belirlemeden önce, hangi alanlarda ne derece güçlü, hangi alanlarda ne derece zayıf olduğumu değerlendireceğim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Meslek tercihlerimde sık sık değişiklik yapıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Bir meslek seçiminde dikkate alınacak o kadar çok faktör var ki, en iyisi işi olunma bırakmak diye düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Şimdiden meslek tercihleri üzerinde düşünmeyi gereksiz buluyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Ailemin seçtiği mesleğe girersem onların daha çok yardım ve desteğini sağlayabilirim diye düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İstediğim bir mesleğe giremeyeceksem meslek seçimi üzerinde düşünmenin ne yararı var diye düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Ne zaman meslek seçme konusu açılrsa içimi bir sıkıntı kaplar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Hiç kimsenin beni benden iyi tanıyamayacağını ve mesleğimi seçme sorumluluğunun bana ait olduğunu düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Bana uygun hiçbir meslek bulamıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Kendimi bildim bileli hangi mesleğe girmek istediğimi düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21	Bazı insanların hangi mesleği seçmek istedikleri konusunda nasıl da emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.	()	()	()	()	()
22	Ne olmak, hangi mesleği seçmek istediğim konusunda zaman zaman hayallere dalarım, ama aslında henüz tercihlerimi belirlemiş değilim.	()	()	()	()	()
23	Çok erken yaşlardan beri meslek yaşamımdan neler beklediğimi, ne gibi yeteneklere ve kişilik özelliklerine sahip olduğumu düşünürüm.	()	()	()	()	()
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 tercihim zamanı gelince belirlerim.	()	()	()	()	()
26	Şu ana kadar hangi programları tercih edeceğimi belirleyemedim. Çünkü her gün başka bir seçenek bana çekici geliyor	()	()	()	()	()
27	Şu anda belli bir meslek alanı belirledim, ama kararımın memnun değilim.	()	()	()	()	()
28	Televizyonda bir mesleğin özelliklerini ve ülke ekonomisindeki yerini tanıtan programları ilgi ile izlerim.	()	()	()	()	()
29	Yeteneğime uygun olduğunu düşündüğüm meslekleri inceliyorum.	()	()	()	()	()
30	Meslekleri tanıtan kaynak kitapları okurum.	()	()	()	()	()
31	İlgilendiğim bir meslekteki insanların neleri yaptıklarını, hangi koşullarda çalıştıklarını öğrenmek için işyerlerine giderim.	()	()	()	()	()
32	Meslek tercihlerimi belirlemeden önce, sadece ilgi duyduğum meslekleri değil, mümkün olduğu kadar başka birçok mesleği de incelemeye çalışıyorum.	()	()	()	()	()
33	Meslek seçerken pek çok kişiden bilgi ve görüş almaya niyetlendim, ama sonuçta kargaşaya ve kararsızlığa düşünce bu işi oluruna bıraktım.	()	()	()	()	()
34	Yeni bir meslek adı duyduğumda hemen o mesleği incelemek için harekete geçerim.	()	()	()	()	()
35	Benden önce liseyi bitirip yükseköğretime devam eden arkadaşlarıma, bölümleri hakkında sorular sorarım.	()	()	()	()	()
36	Birçok mesleğe heves ediyorum ve ilgi duyuyorum, ama hepsinin bir kusuru var. Bir türlü birine karar veremiyorum.	()	()	()	()	()
37	Herhangi bir iş için bir iş yerine örneğin; banka, hastane, fabrika ve benzeri yerlere gitsen orada çalışanların yaptıklarını gözler, 'ben bu işleri yapabilir miyim, bunları yapmaktan zevk alır mıyım?' diye düşünürüm.	()	()	()	()	()
38	Yeteneklerimi tanımam gerekiyor, ama bunu nasıl yapacağımı bilmiyorum.	()	()	()	()	()
39	Tercih ettiğim meslekleri tanıtıcı toplantılara katılırım.	()	()	()	()	()
40	Benimle ilgili yönergeleri, açıklamaları dikkatle okurum (Seçmeli dersler listesi, sınav kılavuzları gibi).	()	()	()	()	()

EK-5. Etik Kurul Onayı



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2022-161

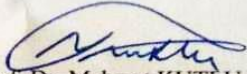
07/06/2022

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mustafa COŞAR

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.


Prof. Dr. Mehmet KUTLU
Başkan

Başvuru Numarası	2022-53
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa COŞAR
Araştırma Başlığı	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğrencilerinin İnsan Kaynakları Planlaması Yönünden İncelenmesi: Suluova Örneği
Toplantı Tarihi	31.05.2022
Karar Numarası	2022-13

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İznini/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.*
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

