

MESLEK KARARI VERME YETKİNLİK ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Hasan BOZGEYİKLİ*

ÖZET

Bu çalışmada ilköğretim 8. sınıf düzeyindeki öğrencilerin meslek kararı vermede yetkinlik düzeylerini ölçen bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (MKVYÖ), sosyal bilişsel kariyer kuramı ve yetkinlik kuramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Araç 27 maddeden ve üç alt ölçekten oluşan Likert tipi bir ölçektir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 480 ilköğretim 8. sınıf öğrencisinden elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği faktör analizi ile belirlenmiştir. MKVYÖ'nin güvenilirlik çalışmaları; madde toplam korelasyonları, iç tutarlık katsayıları ve ölçeğin puan değişmezliği hesaplanarak yapılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bulgular MKVYÖ'nin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Yetkinlik beklentisi, Meslek Seçimi, Yetkinlik, Mesleki Karar Verme Yetkinlik Ölçeği

ABSTRACT

In this study, developing a scale was proposed to measure career decision making self-efficacy for primary school 8th year students. Scale was developed according to social cognitive career and self-efficacy theory. Scale is composed of 27 items. It is a Likert type scale and has three sub scales. The scale was applied on 480 primary school 8th year students for validity and reliability analysis. Construct validity of the scale was determined by factor analysis. Item-total correlation, Alfa correlation and the scale score stability were computed for reliability analysis. Findings about reliability and validity of the scale indicated that career decision making self efficacy scale was a valid and reliable instrument.

Keywords: Self-efficacy expectation, Career Decision Making, Self Efficacy, Career Decision Making Self Efficacy Scale,

GİRİŞ

Eğitim süreci içinde rehberlik hizmetlerinden beklenen en önemli işlev, öğrencilerin, ilgi, eğilim ve yetenekleri doğrultusunda, aynı zamanda ülkenin ihtiyaç ve koşulları da dikkate alınarak, üst öğrenime ve iş alanlarına yönlendirilmelerine yardımcı olmaktır. 2552 sayılı Tebliğler Dergisi'nde (M.E.B,

* Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi

2003) İlköğretimin temel amaçları içerisinde, öğrencilerin ilgi alanlarının ve kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması ve öğrencilerin meslekleri tanıyarak, seçeceği mesleğe uygun okul ve kurumlara yönlendirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, öğrencilerin kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir mesleğe veya bir üst öğretim kurumuna yönlendirilmesi, okul rehberlik servisinin en önemli hizmet alanlarından birisidir.

İlköğretim döneminde yapılacak mesleki rehberlik faaliyetlerinin temel amacı, öğrencilerin tam olarak hangi mesleği seçeceğini belirlemek değil, hangi alanlara yatkın olduğunun farkına varmasını ve kendisini tanıyıp gerçekçi tercihler yapmasını sağlamaktır. Bu dönemde bireyin, kendi yeterliklerinin farkına varıp bunları geliştirmeye yönelik en uygun işe veya orta öğretim kurumuna gitmeye karar vermesi gerekmektedir. Bireyin kendi yeterliklerinin farkına varması ve bunlara bağlı olarak seçim yapması çok karmaşık bir süreçtir. Bu davranışın oluşup gelişmesinde, yetenekler, ilgiler, değerler, ihtiyaçlar gibi psikolojik, sosyo-ekonomik düzey ve cinsel rol algısı gibi sosyal faktörler etkili olmaktadır(Kuzgun, 2003). Meslek seçimini etkileyen diğer bir faktör de “Yetkinlik Algısı” olarak adlandırılan bir kişilik özelliğidir.

Yetkinlik algısı (Self-efficacy), sosyal öğrenme kuramcılarından, Bandura(1977, 1986, 1997), tarafından ortaya atılan ve davranış üzerinde etkili olduğu ileri sürülen temel kavramlardan biridir. Bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize etme ve başarılı olarak yapma gücüne ilişkin kendi yargısına yetkinlik denir(Bandura, 1986). Diğer bir deyişle, bir kimsenin belli bir işi başarı ile yapma konusunda kendi yeterliliğine olan inancıdır. Lent ve Hackett'e(1987) göre, öz (benlik) kavramı sisteminin dinamik bir yönünü oluşturan yetkinlik beklentisi, bir davranışın başlayıp başlamayacağı, davranışı sonlandırmak için ne kadar gayret sarf edileceği, engelleyici ve yıldıracı durumlara karşı ne derece direnileceğinin belirleyicisidir. Kuzgun(2000)'a göre kendini yetkin görme, bireyin sahip olduğu kapasitesi, yaptığı işlerdeki başarıları, güdüleri ve öz kavramı sistemini oluşturan diğer öğelerin bir bileşkesidir. Kendini yetkin görme, her türlü davranış girişiminin başlayıp başlamayacağını, başlayan davranışın devam edip etmeyeceğini belirleyici bir güce sahiptir.

Bandura (1977)'ya göre, bireyin kendini yetkin görmesi, birbiriyle etkileşim halinde olan başlıca dört yoldan oluşur:1.Bireyin doğrudan kendi yaptığı başarılı ya da başarısız etkinlikler sonucunda elde ettiği bilgiler, 2. Dolaylı yaşantılar; bireyin başkalarını gözleyerek, onların aynı işleri ne derece başarı ile yaptığı konusunda edindiği bilgiler, 3. Sözel ikna; bireyin başarabileceğine ya da başaramayacağına ilişkin teşvikler, nasihatler, öğütler, 4. Duygusal uyarılma; performans anında bireyin yaşadığı kaygı, sınırlanma ya da heyecanlanma gibi duygusal tepkilerdir. Örneğin, bireyin belli bir görevde başarılı ya da başarısız olma beklentisi sırasında yaşadığı duygular, yetkinlik algısını etkiler. Lent ve arkadaşları(1996), bireylerin yetkinlik beklentilerini etkileyen bilgilendirici yaşantıların, araştırılmasının yararlı olacağından söz etmekte, bunun, hem sosyal

Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi

bilişsel kurama, hem de uygulama araştırmalarına katkı sağlayacağını vurgulamaktadır.

Bandura ve arkadaşları(1977), yetkinlik algısı kuramına dayalı olarak yaptıkları çalışmalarında, insan davranışlarını açıklama, geliştirme ve kaygı, fobi gibi istenmedik duygu ve davranışları değiştirmeye odaklanmışlardır. Bandura ve meslektaşlarının yetkinlik algısı kuramıyla ilgili olarak yaptıkları çalışmaların ardından, yetkinlik kuramı, meslek danışmanlığı alanında kullanılmaya başlanmıştır. İlk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından, meslek danışmanlığı alanına sokulan yetkinlik kuramı, mesleki gelişim problemlerinin çözümlenmesi ve anlaşılması için önemli bir katkı olarak görülmüştür(Hackett ve Betz, 1991; 1992). Hackett ve Betz (1981)'in, kadınların mesleki gelişimlerini kolaylaştırmaya yönelik olarak geliştirdikleri modele göre, kendini yetkin görme, özellikle kadın ve erkeklerin meslek seçimi davranışını etkileyen önemli bir faktördür. Çünkü belli bir mesleğin seçimi, mesleki hedefe erişme hususunda bireyin kendine güvenmesine bağlıdır(Kuzgun, 2003). Lent, Brown ve Hackett (1994; 1996), sosyal bilişsel kuramı (Bandura, 1986) meslek gelişimi alanına uyarlarken; meslek seçimi, ilgi ve akademik performans gelişimiyle ilgili birçok denence ileri sürmüşlerdir(Özyürek, 2002).

Mesleki gelişim süreci içinde, yetkinlik kavramının ele alındığı diğeri bir konu da meslek kararı verme sürecidir. Taylor ve Betz (1983), meslek kararı verme davranışında, bireyin karar becerilerindeki güven eksikliğinin, açık bir mesleki kimlik duygusunu yetersizliğinin ve meslek seçiminde karşılaşılan dışsal engeller gibi geçmiş olayların etkili olduğundan, bunların, kendini yetkin görme kuramıyla ilişkili olabileceğinden bahsetmektedirler.

Lent ve arkadaşlarının (1994) sosyal bilişsel kariyer kuramı, meslek seçimi için kapsamlı kuramsal bir açıklama sağlamaktadır. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar (Fouad ve Smith, 1996; Lapan, Shaughnessy, ve Boggs, 1996, Rottinghaus ve ark. , 2002)., meslek seçiminde, bireylerin yetkinlik algılarının etkili olduğu görüşünü desteklemektedirler.

Betz ve Hackett (1981), bireylerin, amaç belirleme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, problem çözme, gerçekçi plan yapma ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme gibi görevleri başarıyla tamamladıklarında, meslek kararı verme yetkinliklerinin yükseldiğini bulmuşlardır. Sonraki çalışmalar ise, meslek kararı verme yetkinliğinin, kendine güven ve yetkinlikle (Lent ve Hackett, 1987; Robbins, 1985) çok yüksek düzeyde ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur.

Sosyal Bilişsel Kariyer kuramına göre, bireylerin yetkinlik algıları ve sonuç beklentileri, geçirdikleri öğrenme yaşantılarından etkilenir. Bireylerin kendilerine atfettikleri özellikler (yetenek, ilgi vb.) ise, yetkinlik algısı ve sonuç beklentilerinin etkisi altındadır. Lent, Brown ve Hackett (1994), yetkinlik ve sonuç beklentilerinin her ikisinin de, meslek seçimi üzerinde doğrudan bir etkisi

olduğundan bahsetmektedirler. Diğer taraftan bireyin kişisel özelliklerinin bu mekanizmalara dolaylı bir etkisi olduğunu vurgulamaktadırlar. Dolayısıyla, meslek seçimi üzerinde doğrudan etkisi olan yetkinlik beklentisi düzeyinin artırılması bireylerin sağlıklı meslek seçimi yapmalarını sağlayacak önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Bu amaçla yapılacak etkinliklerin planlanması ve yürütülmesi aşamalarında, bireylerin sahip oldukları yetkinlik beklentisi düzeylerinin tespit edilmesi zorunluluğu vardır.

Meslek kararı verme yetkinliği ile ilgili literatür incelendiğinde, bireylerin meslek kararı verme yetkinliklerini ölçmeyi amaçlayan, Taylor ve Betz (1983) tarafından geliştirilmiş CDMSE (Career Decision Making Self-Efficacy) ölçeğinin bulunduğu görülmüştür. Mesleki özelliklere doğru olarak değer biçme, mesleki bilgi toplama, hedef seçme, gelecek için planlar yapma ve problem çözme gibi “Meslek Seçim Yeterliklerine” uygun olarak geliştirilmiş bu ölçek, üniversite öğrencilerine yöneliktir. Ülkemizde bireylerin meslek kararı verme yetkinliklerini ölçmeye yönelik, kültürümüze uygun bir ölçme aracına ise rastlanılmamıştır. Bu araştırmada, İlköğretim 8. sınıf düzeyindeki öğrencilerin meslek kararı verme yetkinliklerini ölçmeye yönelik Meslek Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (MKVYÖ) geliştirilmeye çalışılmıştır.

Geliştirilen ölçeğin, Meslek Kararı Verme Yetkinliği düşük olan bireylerin belirlenmesi ve onlara yönelik yürütülecek rehberlik hizmetlerinin planlanmasında kullanılabileceği düşünülmektedir.

YÖNTEM

Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini, 2004 yılında Konya ili Selçuklu ilçesi Zeliha Lütü Kulluk ve Şükriye Onsun İlköğretim Okullarında öğrenim görmekte olan orta sosyo ekonomik düzeyden 480 ilköğretim 8. sınıf öğrencisi oluşturmaktadır.

MKVYÖ'nün Kuramsal Temeli

Meslek seçimi aşamasında olan bireylerin, bu süreci başarıyla tamamlayabilmeleri için bir takım becerilere (yeterliliklere) sahip olmaları gerekmektedir. Yetkinlik algısının ölçülmesi sürecinde de bireylerin bu becerileri yerine getirmede, kendilerine ne düzeyde güvendikleri sorulmaktadır. İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin sahip olmaları beklenen becerilerin neler olduğunun tanımlanmasında ve işlevselleştirilmesinde Crites (1978)'in mesleki olgunluk modeli kullanılmıştır. Crites (1978)'in mesleki olgunluk modeline göre “iyi” olan mesleki kararlar, beş farklı boyuttaki yeterliliklerin yerine getirilmesiyle gerçekleştirilebilmektedir. Crites'in ortaya attığı bu beş boyut, bireylerin meslek kararı verme yeterliliğiyle ilgili alanları, tanımlamak için kullanılmıştır. Bu beş

Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi

yeterlilik alanı 1) Kendini değerlendirme, 2) Mesleki bilgi toplama, 3) Hedef belirleme, 4) Gelecek planı yapma ve 5) Problem çözmedir.

Böylece, meslek kararı verme yetkinliği ölçeğinin kapsamı biri klinik/sosyal psikoloji diğeri ise mesleki rehberlik kaynaklı olan iki önemli kuramın birleştirilmesiyle ortaya çıkmıştır.

MKVYÖ'nün Maddelerinin Geliştirilmesi

MKVYO'nun madde havuzunu oluşturmak için, 100 kişilik bir öğrenci grubuna ölçeğin alt boyutlarına ilişkin açık uçlu sorular (Geleceğe yönelik planlarınızı nelerdir? Planlarınızı gerçekleştirmek için yapılması gerekenler nelerdir?, Bunları yapabileceğinize inanıyormusunuz?) verilerek, görüşleri alınmıştır. Öğrencilerden elde edilen veriler bir araya getirilmiş ve bu veriler, kendini değerlendirme, mesleki bilgi toplama, hedef belirleme, gelecek planı yapma, problem çözme kategorilerine ayrılarak, 120 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Bu madde havuzundaki ifadelerden benzer olan ifadeler elendikten sonra 78 maddelik bir form oluşturulmuştur. Oluşturulan bu form 85 kişilik bir gruba uygulanarak anlaşılmayan ifadeler belirlenmiştir. Bu uygulama sonucunda anlaşılmayan maddeler elenerek madde sayısı 61'e düşürülmüştür. Bu ön çalışma sonunda elde edilen form PDR alanında çalışan 5 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanların maddelerin meslek kararı verme yetkinliğini betimleyip betimlemedikleri konusundaki görüşleri doğrultusunda (En az üç uzmanın) ölçekteki maddelerden 10'u daha çıkarılmıştır. Bu düzenlemelerden sonra, 51 maddeden oluşan MKVYO deneme formu oluşturulmuştur.

Ölçekteki maddeler beş basamaklı "Likert tipi" (A: Kendime Hiç güvenmiyorum, B: Kendime Güvenmiyorum, C: Kendime Çok az Güveniyorum, D: Kendime Güveniyorum, E: Kendime Çok Güveniyorum) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Bu maddeler A: 1 - B: 2 - C: 3 - D: 4 - E: 5 şeklinde puanlanmıştır. Ölçeğin deneme formundan alınan en yüksek puan 255, en düşük puan ise 51 dir.

MKVYO'nun geçerlik çalışmaları için, faktör analizi ile yapı geçerliği incelenmiştir. MKVYO'nun, güvenilirliği için, iç tutarlık katsayıları (Cronbach alpha) ölçeğin alt ölçeklerinin ve tümünün madde toplam korelasyonları ve testin tekrarı yöntemi ile kararlılık katsayıları hesaplanmıştır.

BULGULAR

a. MKVYÖ'nün geçerliğine ilişkin bulgular

Uzman görüşleri ve ön denemelerden sonra ölçek 180 kişilik bir öğrenci grubuna uygulanmıştır. Bu uygulama sonuçlarına göre faktör analizi yapılmış ve

Hasan BOZGEYİKLİ

yapı geçerliği sınanmıştır. MKVYO'nun tek boyutlu olup olmadığı Temel bileşenler analizi ile test edilmiştir. Ölçeğin birbirinden ilişkisiz faktörlere ayrışması beklentisi ise Varimax dik döndürme tekniği uygulanarak incelenmiştir.

Temel bileşenler analizi sonucunda 13 faktör saptanmıştır. Faktörlerin her birinin varyansın %2 ile %30.9 arasında değişen bölümlerini açıkladığı, 13 faktörün tümünün ise varyansın %71'ini açıkladığı ortaya çıkmıştır. Ancak faktör yapısının fazla olması yorumlamada güçlükler yol açtığından ve kuramsal açıklamalarda ölçek maddelerinin en fazla beş faktörde toplanması düşünöldüğünden beş faktörlü çözüm aranmasına karar verilmiştir. Tekrarlanan işlemler sonunda ölçekteki maddelerin üç faktörde toplandığı görölmüştür. Bu üç faktörlü çözüm, örneklemin özelliği ve kültürel faktörler dikkate alınarak yeterli görölmüştür.

Tablo 1'de, üç faktör altında toplanan maddelerin faktör yükleri, Tablo 2'de faktörlerin açıkladıkları özdeğer ve varyans yüzdeleri verilmiştir.

Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi

Tablo 1. MKVYO Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktörler		
	I. Faktör	II. Faktör	III. Faktör
M21	.824	.157	.009
M22	.761	.004	.002
M41	.610	.173	.001
M30	.568	.005	.262
M31	.556	.008	.004
M49	.522	.233	.004
M27	.521	.110	.285
M39	.514	.420	.006
M2	.510	.254	.267
M43	.493	.246	.005
M40	.473	.402	.294
M34	.152	.693	.006
M11	.009	.689	.001
M16	.006	.596	.148
M18	.286	.579	.006
M5	.009	.495	.201
M10	.268	.492	.438
M36	.100	.466	.188
M12	.274	.445	.186
M46	.009	.002	.758
M42	.251	.007	.631
M51	.003	.148	.612
M32	.219	.16	.556
M7	.314	.275	.487
M37	.116	.354	.453
M48	.292	.006	.419
M47	.005	.120	.364

Tablo 2. MKVYO Faktörlerinin Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri ve Özdeğerleri

Faktör	Özdeğer	Açıklanan Varyans
1	15.766	30.91
2	2.877	5.64
3	2.548	4.99
Toplam	21,191	41,54

Hasan BOZGEYİKLİ

Bu sonuçlara göre, “Bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme” adı verilen ilk faktör 11 maddeden oluşmakta, maddelerin faktör yük değerleri 0.824 ile 0.473 arasında değişmekte ve toplam varyansın %39.91’ini açıklamaktadır. “Mesleklerle ilgili bilgi toplayabilme” adı verilen ve varyansa %5.64’lük katkı sağlayan ikinci faktörde 8 madde bulunmakta, maddelerin faktör yükleri 0.693 ile 0.445 arasında değişmektedir. “Gerçekçi Plan yapma” adı verilen ve varyansa % 4.99 katkı sağlayan üçüncü faktörde ise 8 madde yer almakta, maddelerin faktör yük değerleri 0.758 ile 0.364 arasında değişmektedir. Buna göre üç faktörün açıkladıkları varyans miktarı %41.54’tür.

Ölçekte yer alan maddelerin kişileri meslek karar yetkinliği bakımından ne derece ayırt ettiğini değerlendirmek amacıyla hesaplanan madde toplam korelasyonları ve ölçek faktör puanlarına göre üst %27’lik puan aralığındakiler ile alt %27’lik puan aralığındakilerin madde puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir. Birinci faktörde yer alan 11 madde için madde-toplam korelasyonu 0.546 ile 0.747 arasında değişmektedir. Aynı korelasyon katsayıları ikinci faktörde 0.547 ile 0.660; üçüncü faktörde ise 0.449 ile 0.578 arasında değişmektedir. Öte yandan, t-testi sonuçları, tüm maddelerde üst %27’lik grubun madde ortalama puanının, alt %27’lik grubun aynı puanından anlamlı bir şekilde ($P < .001$) yüksek olduğunu göstermiştir.

Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi

Tablo 3. MKVYÖ Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Madde Toplam Korelasyonu	Üst %27-Alt %27 farkın anlamlılık testi t***
FAKTÖR-1		
M21	0.747	7,279
M22	0.675	9,433
M41	0.641	12,773
M30	0.603	8,176
M31	0.582	9,385
M49	0.625	11,415
M27	0.546	8,735
M39	0.563	9,744
M2	0.567	8,024
M43	0.602	9,913
M40	0.629	11,097
FAKTÖR-2		
M34	0.660	4,524
M11	0.631	3,934
M16	0.635	3,429
M18	0.623	8,920
M5	0.547	3,747
M10	0.615	5,429
M36	0.636	5,795
M12	0.558	3,869
FAKTÖR-3		
M46	0.578	4,158
M42	0.552	4,655
M51	0.570	3,874
M32	0.530	4,205
M7	0.449	4,205
M37	0.543	2,690
M48	0.488	5,694
M47	0.576	4,730

***p<.001

b. MKVYÖ'nün güvenilirliğine ilişkin bulgular

MKVYÖ'nün güvenilirlik çalışması için iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) hesaplanmıştır. 11 Maddeden oluşan “Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme” alt ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı alfa: .89 olarak hesaplanmıştır. 8 maddeden oluşan “Mesleki Bilgi Toplama” alt ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı alfa: .87, 8 Maddeden oluşan “Gerçekçi plan yapma” alt

Hasan BOZGEYİKLİ

ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı alfa: .81 ve 27 maddelik tüm ölçek için iç tutarlık katsayısı ise alfa: .92 bulunmuştur.

MKVYÖ'nün kararlılık anlamındaki güvenilirliği için MKVYÖ, 115 ilköğretim 8. sınıf öğrencisinden oluşan bir gruba 25 gün ara ile iki kez uygulanarak test-tekrar test yöntemiyle güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Bu kararlılık katsayıları “Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme” için .79, “Mesleki Bilgi Toplama” için .72 ve “Gerçekçi plan yapma” için .68 bulunmuştur. “Mesleki bilgi toplama” ve “Gerçekçi plan yapma” için hesaplanan kararlılık katsayılarının “Bireysel ve Mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme” için hesaplanan kararlılık katsayısına göre daha düşük çıkması, bu alt ölçeklerdeki madde sayılarının (Sekizer madde) az olmasından kaynaklanmış olabilir. Ölçeğin tümü için kararlılık katsayısı .78 bulunmuştur. Bu bulgular ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. MKVYÖ'nün güvenilirlik çalışmalarıyla ilgili iç tutarlık katsayıları, kararlılık katsayıları bu çalışmalara katılan öğrenci sayıları (N) Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. MKVYÖ'nün İç Tutarlılık Katsayıları, Kararlılık Katsayıları ve N Sayıları

	Faktör-1	Faktör-2	Faktör-3	Toplam
Madde Sayısı	11	8	8	27
İç Tutarlılık Katsayısı	.89	.87	.81	.92
N	180	180	180	180
Kararlılık Katsayısı	.79	.72	.68	.78
N	115	115	115	115

Ölçeğin tanımlanan üç faktörüne ilişkin betimsel istatistikler Tablo 5'te verilmiştir. Buna göre, birinci faktörün ortalaması 44.30, standart sapması 8.49, ortancası 47.00, en düşük değeri 18.00 ve en yüksek değeri 55.00'dır. İkinci faktörün ortalaması 28.84, standart sapması 6.95, ortancası 30.00, en düşük değeri 12.00 ve en yüksek değeri 40.00'dır. Üçüncü faktörün ortalaması 29.58, standart sapması 6.65, ortancası 30.00, en düşük değeri 12.00 ve en yüksek değeri 40.00'dır.

Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi

Tablo 5. MKVYÖ Puanlarının Merkezi Dağılım Ölçüleri

	Madde Sayısı	X	S	Ortanca	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	Korelasyon	
							Faktör-2	Faktör-3
Faktör-1	11	44.30	8.49	47.00	18.00	55.00	0.638**	0.569**
Faktör-2	8	28.84	6.95	30.00	12.00	40.00		0.619**
Faktör-3	8	29.58	6.65	30.00	12.00	40.00		

**p<.001

Faktör puanları arasındaki ikili korelasyonlar incelendiğinde, faktör 1 ile faktör 2 arasında pozitif ($r=0.638$, $p<.001$); Faktör 1 ile Faktör 3 arasında yine pozitif ($r=0.569$, $p<.001$) bir ilişki olduğu bulunmuştur. Faktör 2 ile Faktör üç arasında da pozitif ($r=0.61$, $p<.001$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada ilköğretim 8. sınıf düzeyindeki öğrencilerin meslek kararı vermede yetkinlik düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır.

180 ilköğretim 8. sınıf öğrencisinden oluşan örneklem üzerinde MKVYÖ'nin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizinde ölçek maddeleri üç faktörde toplanmıştır. Birinci faktör ("Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme" e: 11 Madde), toplam varyansın 30.91'ini, ikinci faktör ("Mesleki bilgi toplama": 8 Madde) 5.64'ünü ve üçüncü faktör ("Gerçekçi plan yapma": 8 madde) 4.99'unu açıklamaktadır. MKVYÖ'nin tümü 27 maddeden oluşmaktadır. Faktör analizi sonuçları araştırmanın kuramsal temelinde ileri sürülen mesleki karar yetkinliğinin farklı yetkinlik örüntülerinden oluşacağı görüşünü desteklemiştir.

Ölçekte yer alan maddelerin kişileri meslek karar yetkinliği bakımından ne derece ayırt ettiğini değerlendirmek amacıyla, ölçek faktör puanlarına göre üst %27'lik puan aralığındakiler ile alt %27'lik puan aralığındakilerin madde puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığına ilişkin yapılan analizler ölçeğin kişileri meslek karar yetkinliği açısından ayırt edici yapıda olduğunu göstermiştir.

Ölçeğin iç tutarlılığını incelemek amacıyla hesaplanan iç tutarlık katsayıları; "Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme" alt ölçeği: .89, "Mesleki Bilgi Toplama" alt ölçeği: .87, "Gerçekçi plan yapma" alt ölçeği: .81 ve MKVYÖ'nün tümü: .92 bulunmuştur. Puan değişmezliğinin sınırdığı test tekrar test yöntemi sonuçları; "Bireysel ve Mesleki Özellikleri doğru olarak değerlendirme": .79, "Mesleki Bilgi Toplama": .72, "Gerçekçi plan yapma": .68 ve MKVYÖ'nün tümü: .78 bulunmuştur. Ayrıca MKVYÖ'nün tümünün ve alt ölçeklerinin madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır. Ölçeğin tümünde

madde toplam korelasyonları: .45 ile .64, “Bireysel ve Mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme”: .54 ile .74, “Mesleki bilgi toplama”: .45 ile .66 ve “Gerçekçi plan yapma”: .44 ile .57 arasında dağılmaktadır. Bu bulgular maddelerin gerek alt ölçeklerle gerekse ölçeğin tümüyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ve önemli katkı sağladığını göstermektedir.

Ölçeğin faktör puanları arasındaki korelasyonlara bakıldığında her üç faktörün de birbiriyle pozitif düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ortaya çıkan bu pozitif ilişkinin, faktör içeriklerinin birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak bu ilişkinin çok yüksek düzeyde olmaması her üç faktöründe farklı nitelikleri ölçtüğünün bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Bu araştırmada elde edilen bulgulara dayanılarak, MKVYÖ'nün, kendilerine uygun orta öğretim kurumu seçimi aşamasındaki öğrencilerin meslek kararı verme yetkinlik düzeylerinin ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir araç olduğu söylenebilir.

MKVYÖ'nin bir bakıma meslek seçimi demek olan gidilecek okul türü seçimi aşamasındaki bireylerin, bu kararı vermede kendilerine olan güven düzeylerini ortaya çıkarmada ve etkili karar verme becerilerini öğretmeye yönelik yapılacak faaliyetlerin belirlenmesinde, yardımcı olacağı ve Türkiye’de PDR hizmetleri çerçevesinde bilgi verici bir araç olarak kullanılabilceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A., Adams, N. E., ve Beyer, J. (1977). Cognitive processes mediating behavioral change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 125-139.
- Betz, N. E., ve Hackett, G. (1981) The relationship of career-related self-efficacy expectation to perceived career option in college women and men. *Journal of Counselling Psychology*. 28, 399-410.

Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi

- Crites, J. O. (1978). *Career Maturity Inventory* Monterey, CA: CTB/McGraw Hill
- Fouad, N. A., ve Smith, P. L. (1996). A test of a social cognitive model for middle school students:Math and science. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 338–346.
- Hackett, G. ve Betz, N. (1992). Career choice and development. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. New York: Plenum.
- Hackett, G. ve Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G. ve Betz, N. E. (1991). Self-efficacy expectations in the career choices of college students. For D. Schunk & J. Meese (Eds.), *Student perceptions in the classroom: Causes and consequences*. Erlbaum (pp. 229-246).
- Kuzgun, Y., (2000),. *Meslek Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kuzgun, Y., (2003),. *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Lapan, R. T., Shaughnessy, P., ve Boggs, K. (1996). Efficacy expectations and vocational interests asmediators between sex and choice of math/science college majors: A longitudinal study. *Journalof Vocational Behavior*, 49, 277–291.
- Lent, R. W. Lopez, F. G., Brown S. T. Ve Gore, Jr. P. A. (1996), Latent structure of the sources of mathematics self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 292-308
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.,pp. 373–421). San Francisco: Jossey–Bass.

Hasan BOZGEYİKLİ

- Lent, R. W., ve Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347–382.
- M.E.B. (2003), 2552 Sayılı Tebliğler Dergisi, Eylül 2003 tarihli
- Özyürek, R. (2002). Liseli Öğrenciler için Matematik Yetkinlik Beklentisi Bilgilendirici Kaynaklar Ölçeğinin Geliştirilmesi: Ön Çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8, (32), 502-531.
- Robbins, S. B. (1985). Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64–74.
- Rottinghaus, P.J., Lindley, L. D., Green, M. A. ve Borgen, F. H. (2002) Educational Aspirations: The Contribution of Personality, Self-Efficacy, and Interests. *Journal of Vocational Behavior* 61, 1–19
- Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.