

Dörtyol Rehberlik ve Araştırma Merkezi

e-bülten

Haziran 2018

Kariyer Danışmanlığı



Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Kariyer Danışmanlığı Süreci

Kariyer Gelişim Kuramları

Yönetim

Sıdkı ARSLAN
Dörtyol RAM Müdürü

Düzenleme

Zahide Sultan ABACIOĞLU
Psikolojik Danışman

Araştırma ve İçerik

Zahide Sultan ABACIOĞLU
Psikolojik Danışman



Web	http://dortyolram.meb.k12.tr
Adres	Özerli Mah. 1 Nolu Çiftçiyolu Sk. No.19 Dörtyol/HATAY
Telefon	0326 713 23 33
e-posta	761093@meb.k12.tr

Merhaba,

Yedinci bültenimizle sizlere ulaşmaktan dolayı mutluyuz.

2017-2018 Eğitim Öğretim Yılında Kurumumuz Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri tarafından gerçekleştirilen kurum ziyaretlerimizde sıkça belirtilen konulardan biri olan “Kariyer Danışmanlığı” hakkında sizleri bilgilendirmeyi amaçladık.

Bu alanda yapılan akademik çalışmalarını sizler için kısaca derleyerek, bir farkındalık oluşturmaya çalıştık. Çünkü; Kariyer Danışmanlığı, Okul Psikolojik Danışmanları tarafından her yaştaki öğrenciye uygulanması gereken bir faaliyettir. WEB sayfamızı ziyaret ettiğiniz için teşekkür eder; sağlıklı, mutlu ve başarılı günler dileriz.

Sıdkı ARSLAN
Dörtyol RAM Müdürü

1. Giriş

Meslek / Kariyer Nedir?

Her konuda olduğu gibi meslek psikolojisinde de bazı temel kavramlar vardır. Aşağıda bunlarla ilgili bazı açıklamalar ve tanımlar yer almaktadır:

İnsan içinde yaşadığı dünyayı anlamaya ve kendi amaçları doğrultusunda onu değiştirmeye çabalamaktadır. Her insan, gücü ölçüsünde, başkalarının kullanabileceği bir şeyler üretmekte ve kendisi de başkalarının ürettiklerini kullanarak yaşamını sürdürmektedir. İnsanoğlunun belli bir alanda faaliyet göstererek, kendi gereksiniminden fazla ve başkalarının yararına olabilecek bir şeyler üretmesi ve bunu gereksinim duyduğu başka şeyleri takas yolu ile başkalarından elde etme amacı ile yapması mesleklerin başlangıcını oluşturur. Zamanla üretim yöntemlerinin gelişmesi, mal/ürün değişiminin yerini paranın alması, değişim işlemlerinin karmaşıklaşması ile bugün meslek sayısı on binlerin üzerine çıkmıştır.

Kariyer Nedir?

Kariyer kavramı meslek seçiminin bir gelişim süreci içinde oluştuğunu düşünen psikologlar tarafından meslek danışmanlığı alanına getirilmiş bir kavramdır. Kariyer, bir kimsenin yaşamı boyunca yaptığı işler, yaşamında başarı çizgisini oluşturan belli başlı olaylar dizisi, oynadığı rollerin gösterdiği genel tablo olarak anlaşılmaktadır. Bir kimse yaşamı boyunca evlat, öğrenci, arkadaş, bir mesleğin mensubu, bir derneğin üyesi, eş, baba/ana vb. roller üstlenir. Bir meslek mensubu olma rolü bunlardan biri ve birçok kişi için en önemlisidir.

Kariyer bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünüm ve mesleki gelişim çizgisinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır. İnsan kariyerini, önüne çıkan seçeneklerin bazılarını değerlendirerek, bazılarını da reddederek biçimlendirir. Kariyer yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olup bir meslek seçmekle veya bir mesleğe girmekler tamamlanmaz. Çünkü kariyer kavramı mesleğe hazırlanma, meslek görevlerini yerine getirme, hizmet-içi eğitimi, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu görevlerdeki gelişimi içeren bir kavramdır. Günümüzde meslek rehberliği bireylerin bir mesleğe yerleştirilmesi kadar mesleğe uyumları ve ilerlemeleri ile de yakından ilgilenmektedir. Bu nedenle günümüzde bireylerin *Meslek Seçimi* sorunu kadar belki de ondan daha önemli olarak yerine





Meslek Nedir?

Türk Dil Kurumu meslek kavramını, “belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlamaktadır.

Meslek, “geçimini sağlamak için bir kimsenin devamlı yaptığı veya öğrenimini gördüğü, ustalığını kazandığı, bildiği iş” olarak açıklanmaktadır.

Meslek; sürekli olarak yapılan, belli bir eğitim ve/veya iş tecrübesiyle öğrenilen, insanın hayatını kazanmak için yaptığı, ona manevi doyum da sağlayan ve genel geçer ahlak kuralları ile çelişmeyen bir faaliyettir.

İş Nedir?

Herr ve arkadaşlarına göre iş, bireyin kimliğini oluşturur. Çünkü bireyin yaptığı işte üstlendiği rol, içinde bulunduğu çevrede onun konumunu ortaya koyar. Kuzgun’a göre iş, bireyin düşüncelerine ve yaşamına belli bir biçim verir. Yaşam tarzını, yaşam kalitesini, statüsünü, sosyal sınıfını belirler. İş/meslek değişimi ile yaşantısındaki birçok şey de değişir. Yani yaptığı iş ve işin gerektirdiği davranışlar, iş çevresi ve sahip olduğu rol bireyin yaşamını doğrudan değiştirmektedir.

Meslek Seçimi

Meslek seçimi, bireyin önüne gelen alternatifler içerisinde en iyi yapabileceğine inandığı faaliyetleri içeren ve mesleği icra ederken en üst düzeyde doyum elde edeceğini düşündüğü mesleğe yönelmesidir. Meslek seçimi yapacak bireyin meslekleri her yönüyle tanınması ve değerlendirmesi sonra bireysel özelliklerini dikkate alarak tercihte bulunması istenilen bir durumdur. Tercih edilen mesleğin, bireyin ilgi ve yeteneğine uygun olması gerekmektedir. Uygun değilse bireyde başarısızlık, mutsuzluk ve uyumsuzluk durumları ortaya çıkabilmektedir.

Meslek, her şeyden önce yetenekleri kullanma, kendini geliştirme ve gerçekleştirme yoludur. Meslek bireyin özüne, ilgi ve yeteneğine uygun olduğu zaman bireye haz vermektedir. Meslek yaşantısı bireyin ömrünün büyük bir kısmını doldurması açısından değerlendirildiğinde mesleki hazzın, mutluluğun ve doyumun tüm yaşantıyı olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Meslek seçimi sadece birey açısından değil toplum açısından da önemli bir olgudur. Çünkü birey seçtiği meslekte başarılı ve üretken olamazsa hem kendisi bundan psikolojik olarak huzursuzluk duyar, hem de topluma yük olarak o toplumun gelişme hızını engeller. Ayrıca toplum kalkınması bakımından, ihtiyaç duyulan insan gücünün israfına yol açar. Bu yüzden her birey, sahip olduğu kendi geleceğini tayin etme özgürlüğünü meslek seçiminde kullanırken, tesadüfî değil, daha bilişsel, akılcı, ileri görüşlü davranarak, gerçek benliğine, kişiliğine, ilgi ve yeteneklerine uygun bir mesleği seçme sorumluluğuna sahip olmalıdır.



Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

İnsanlar yaşamları boyunca sürekli gelişim göstermektedir. Gelişim sürecinde bir takım kararlar almak durumunda kalırlar. Kararların isabetliliği onların neleri isteyip istemedikleri, neleri yapabilecekleri ve neleri yapamayacakları hususunda net ve kararlı bir benlik algısı geliştirmelerine bağlı olmaktadır. Kendini bilme her kültürde olgunluğun ilk koşulu olarak görülmektedir. Meslek seçiminde bireyin kendini bilmesi, hangi meslek türlerinde hangi işleri yapabileceğini (yeteneklerini), hangi çalışma koşullarında ne tür işleri yapmaktan zevk alacaklarını (ilgilerini), meslekten beklediği diğer yararların (mesleki değerlerinin) ne olduğu hakkında net bir görüşe sahip olması ve bunları açık bir şekilde ifade edebilmesi demektir.

Yetenek

İlgi

Değer

Cinsiyet



Başarı

Aile ve Çevre

Yetkinlik

İlgi

İlgi genel anlamda bireyin bir işi yapmaktan hoşlanma derecesidir. Meslek seçiminde ve mesleki eğitim sürecinde, bireyin o alana yönelik ilgi ve isteklilik düzeyi, öğrenme davranışının yönünü, şiddetini ve sürekliliğini belirlemede etken olan motivasyonel faktörlerdir. Bu boylamsal araştırmada, birbiri ile çok yakından ilişkili olan ilgi, isteklilik, içsel motivasyon kavramlarından, literatürde meslek seçimini etkileyen faktörler arasında yer alması ve psikometrik araçlarla ölçülebilir olması nedeniyle “ilgi” kavramının kullanılması uygun görülmüştür.

İnsanları niteliklerine uygun işlere yerleştirmek amacıyla başlatılan mesleki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi için, her bireyin çeşitli işleri yapabilme gücünün(yeteneklerinin) ölçülmesi kadar meslek görevlerini yapmaktan hoşlanma derecesinin yani ilgilerinin ölçülmesi gereği de hissedilmeye başlanmıştır. Bu acil ihtiyaç üzerine ilginin ne olduğu konusunda kapsamlı ve doyurucu bir kuram geliştirilmeden, ölçülmesine gidilmiş ve ölçme yöntemleriyle tutarlı ilgi tanımları oluşmuştur.



Nasıl yetenek bir çalışma alanında başarılı olmak için gerekli ise ilgi de bir çalışma alanından doyum sağlamak için gereklidir. Kişilerin ilgilerini daha eğitim yıllarında iken tanımları onların meslek seçerken bu niteliklerini de dikkate almalarına yardımcı olabilir.

İlgilerin ölçülmesi için bazı envanterler geliştirilmiştir. İlgilerin ölçülmesinde ülkemizde kullanılan başlıca envanterler; ABD’de geliştirilmiş olup Türkçe’ye çevrilen Kuder İlgi Alanları Tercih Anvanteri, Holland tarafından geliştirilen Kendini Araştırma Ölçeği ile Türkiye’de geliştirilen ve okullarımızda yaygın olarak kullanılan Kendini Değerlendirme Anvanteri ile Akademik Benlik Kavramı Ölçeği’dir.

Yetenek

Yetenek, herhangi bir davranışı öğrenebilmek için doğuştan sahip olunan gizli gücün çevre ile etkileşimi sonucu geliştirilmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmını ifade eden bir kavramdır. Burada doğuştan mutlaka kalıtımla gizil gücün gelmesi ve bu gücün çevreyle bu gücü geliştirecek şekilde etkileşimde bulunulması gerekmektedir. Burada yine, aileye ve öğretmenlere çok görev düşmektedir. Daha sonra bir kimsenin belli bir yaşa kadar geliştirdiği becerilere bakarak onun daha sonra göreceği eğitimden ne ölçüde yararlanabileceği hakkında bir tahminde bulunabiliriz.

Genel kültür, sosyal davranışlar ve meslek becerileri kazandıran çeşitli eğitim programlarından öğrencilerin ne ölçüde yararlanabileceklerini önceden kestirmek için onların yetenek düzeylerinin ve türlerinin bilinmesine ihtiyaç vardır. Bu yolla her bireyi yeteneklerine uygun öğretim programına yerleştirmek mümkün olabilir. Bu da kişinin hem eğitimde, hem de yaşamında mutlu olması için önemli bir

Yetenek Türleri

Genel akademik yetenek: İlkokulda, ortaokulda, genel lisede ve üniversitelerde verilen eğitim, kelime, sayı, şekil gibi sembollerle ifade edilen soyut kavramların öğrenilmesini gerektirir. Böyle bir eğitimde başarılı olmak için gerekli yetenek türüne “akademik yetenek” denir.

Sözel yetenek: Sözcüklerin ve paragrafların anlamını, sözcüklerle ifade edilen kavramları anlama, fikirleri açık bir şekilde ifade edebilme gücünü ifade eder.

Sayısal yetenek: Sayısal ilişkileri görebilme, olgular matematiksel ilişkiler halinde ifade edebilme, aritmetik işlemleri çabuk ve doğru olarak yapabilme gücünü ifade eder. Bu yeteneğin de Hesaplama ve Sayısal düşünme yeteneği şeklinde iki alt bölümü vardır.

Büro işleri yeteneği: Sözel veya sayısal materyaldeki küçük ayrıntıları, algılama, tablolardaki, listelerdeki ve yazılardaki farkları, algılama gücü.



Uzay ilişkilerini görebilme yeteneği: Cisimlerin uzayda hareket ettirildikleri takdirde olacakları biçimleri göz önünde canlandırabilme, bir cismin düzlem üzerindeki şeklini, bir şeklin döndürüldüğü zaman alacağı biçimi tasarlayabilme gücünü ifade eder. Bu yetenek türünün de da şekil ilişkilerini görebilme ve uzay ilişkilerini görebilme şeklinde iki alt bölümü bulunmaktadır.



Şekil ilişkilerini görebilme yeteneği: Cisimlerdeki veya grafiklerdeki küçük ayrıntıları algılamak için şekil ve gölgelerde görsel karşılaştırmalar yapabilmek ve farkları görebilme gücü.



Göz el koordinasyonu: Gözü ve elleri eşgüdüm halinde kullanabilmek, algılanan duruma uygun, çabuk ve doğru bir kararla, el ve kollarla tepkide bulunabilme gücü.



Parmak becerisi: Parmakları ustalıkla hareket ettirebilme ve küçük objeler üzerinde çabuk ve düzgün bir biçimde işlem yapabilmek.



El becerisi: Elleri çabuk ve ustalıkla hareket ettirebilme gücü, bu yetenek parmak becerisinden daha kaba bir beceri olup, kolların hatta vücudun hareketini gerektirir.



Meslek Değerleri

Değer kelimesi, Latince değerli olma veya güçlü olmak anlamında olan “valare” kelimesinden türemiştir. Değerler çocukluk yıllarından itibaren oluşmaya başlar. Değerlerin oluşumu bilinçli olabileceği gibi bilinçsiz olarak da gerçekleşebilmektedir. Oluşum sırasında değerler birbirlerini etkilemekte ve yeniden dizayn olmaktadır. Hatta bazen bir kısım değer diğerleriyle çelişebilmektedir. Rokeach’a göre değer “kişisel veya toplumsal olarak zıt ya da farklı bir davranış biçimi veya yaşam amacına karşı tercih edilen, belirli bir davranış biçimi veya yaşam amacı şeklinde süre giden bir inanç” olarak tanımlanmıştır.

Değerlerin birey üzerinde bir takım etkisi vardır. Bireyin düşünce ve davranış örüntüsünü etkilemektedir. Değerler dinamik bir yapıya sahiptir. Kültürden kültüre değişmektedir. Toplum tarafından paylaşılır. Sosyal uzlaşma aracıdır. Değerler bireyi topluma kabul ettirmede, bireyin davranışlarını düzenlemede önemli bir yere sahiptir. Grupların ortak amaç belirlemesine ve birlikte hareket etmesine olanak sağlar.

Meslek seçiminde bireyler ihtiyaçlarının yoğunluğuna göre değerlerini sıraya koymaktadır. İnsanlar en güçlü ihtiyaçları karşılayabilen değerlere sahip mesleklere yönelmektedir.

Bireyler sahip oldukları değer örüntülerinin farkında olmayabilirler. Mesleki karar verme öncesinde değerlerinin farkında olmasını sağlayacak bilimsel ölçme araçlarının kullanılması, alınacak olan kararın sonucunu olumlu yönde etkileyebilir. Değerlere uygun şekilde yapılan mesleki tercihler, bireyi mesleki doyum noktasına ulaştıracaktır. Öğrencilerin hem yaşam hem de mesleki değerlerinin farkındalığının sağlanmasında danışmanlara önemli görevler düşmektedir.



Cinsiyet

Toplumda mevcut meslekler ve bu meslekleri icra eden kişiler cinsiyet bakımından değerlendirildiğinde eşit dağılmadığı gözlenmektedir. Toplum tarafından meslekler, cinsiyete göre şekillenmektedir. Çünkü aileyi oluşturan anne ve baba rolleri, bu rollere bağlı olarak görev ve sorumluluklar oluşmaktadır. Cinsiyete dayanarak verilen roller meslek seçimini etkilemektedir. Toplum tarafından genel kabul görmüş yargılara göre, öğretmenlik, hemşirelik gibi bazı meslekler kadınlara, mühendislik, askerlik gibi meslekler de erkeklere yakıştırılmaktadır. Son zamanlarda yapılan araştırmalara göre cinsiyet ayırımına dayalı mesleklerdeki kesin çizgilerin azaldığı gözlemlenmektedir.



Mesleki Yetkinlik

Yetkinlik, bir işi sonlandırmada kişinin kendisini güçlü görmesidir. Özgüvenden farklı olmakla birlikte özgüven kavramından tamamen soyutlanamaz. Yetkinlik belli bir işe yönelik güveni ve azmi ifade ederken özgüven, her konuda kendine güven duygusuyla alakalıdır.

Yetkinlik, bireyin bir takım girişimleri sonucunda yetenekleri ve yeterlilikleri hakkında edindiği deneyimleri, kendisine denk olabilecek kişilerin yetenek ve yeterliliklerine dair gözlemleri ile başkalarının da kendisini değerlendirmesi sonucunda oluşmaktadır.

Başarı

Bireyin eğitim boyunca elde ettiği akademik başarı puanı gelecekte seçilecek olan mesleğin garantisi olmamakla birlikte meslek seçimini kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. Özellikle üst öğrenimlere geçişin sınavla gerçekleştiği ülkemizde orta öğretim başarı puanı meslek seçimini etkileyen etmenlerdendir.



Aile ve Çevre

Bireylerin meslek seçimi çoğunlukla lise yıllarına denk gelmekte ve gencin ergenlik dönemine rastlamaktadır. Fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik açıdan gelişimini henüz tamamlayamadığı bu süreçte doğru seçim yapabilmek, mesleki gelişim basamaklarını aşabilmek için bireye verilecek olan yönlendirme hizmeti önem kazanmaktadır. Gencin yönlendirilmesinde aile birinci derecede etkili olan unsurlardandır. Ailenin eğitim düzeyi, ekonomik seviyesi, mesleki beklentileri, değerleri, geçmişte çok istedikleri ama yapamadıkları, hayalleri, beklentileri, idealleri, mesleklere yaklaşım tarzları, verdikleri mesajlar gencin meslek tercihini etkilemektedir.

Ailelerin sahip olduğu alt, orta ve üst ekonomik düzey, birbirlerinden farklı beklentileri içermektedir. Türkiye’de yapılan bir takım çalışmalar ailenin sosyo-ekonomik düzeyinin çocuklarının meslek seçimini etkilediğini ortaya koymaktadır. Schoon ve Parsons, ailelerin sosyal sınıflarının, çocukların eğitsel ve mesleki kararlarını etkilediğini ifade etmektedir. Ailelerin eğitim seviyesi de çocuklarının tercihlerini etkilemektedir.

Ayrıca ebeveynlerin çocuklarına demokratik, otoriter, kabul edici gibi yaklaşımları, eğitim düzeyleri, ailenin büyüklüğü, tutum ve davranışları, onların mesleki gelişim ve karar verme sürecini etkilemektedir. Çok katı veya çok esnek kuralların yer aldığı ailelerde bireyin karar verme becerisi gelişmemekte ve birey ailenin tercih ettiği meslek/mesleklerden birine yönelmektedir.

Ebeveyn dışında bireyin özdeşim kurduğu herhangi birinin yaptığı meslek veya özdeşim kurulan kişinin mesleğinde başarısız olması ya da herhangi bir meslek hakkında olumsuz düşünceleri, bireyin mesleki tercihlerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İnsanlar içinde yaşadıkları toplumun değer yargularından, inançlarından, gelenek ve göreneklerinden, beklentilerinden etkilenebilmektedir. Bu değişkenleri içeren kültür bireyden bireye sosyalleşme sürecinde aktarılmaktadır. Sosyalleşme sürecinde söz konusu değerler içselleştirilmektedir. Bu sebeple insanların içinde buldukları kültür önemli bir yere sahip olmakta ve karar verme sürecini etkilemektedir. Birçok kültürde mesleki karar verme bireysel olmayıp aileyi ilgilendiren bir durum olmaktadır. Yani bireyi çevreleyen grubun istek ve beklentileri karar vermeyi etkilemektedir.



Kariyer Danışmanlığı Süreci ve Özellikleri

Kariyer danışmanlığı, her yaştaki insanın meslekle ilgili kararlar vermesine ve meslek yaşamıyla ilgili sorunlarına çözüm bulmasına yardım eden bir alandır. Bireyin meslek gelişimi süreçlerine odaklanır.

Kariyer danışmanlığı psikolojik danışma sürecinin tüm özelliklerini içerir. Danışanın mesleki gelişim görevleri, meslek seçimi veya iş yaşamıyla ilgili sorunlarını ele alır. Kariyer danışmanlığında uygulanan ilke ve teknikler, bireyle danışma sürecinde uygulananlarla benzerdir. Kariyer danışmanlığının farklılaşan yanı test ve envantere bağlı değerlendirme süreçleri, test dışı öznel teknikler ve bilgi vermenin sıklıkla kullanılmasıdır.

Genel anlamda, danışanın meslek seçimiyle ilgili sağlıklı kararlar vermesini, meslek sorunlarını uygun şekilde ele almasını kolaylaştırmak ve bireyle danışma sürecine benzer ilke ve teknikleri uygulamak biçiminde özetlenebilir.



Mesleki Gelişim Kuramları

Özellik Faktör Kuramı

Meslek rehberliği, henüz alt yapısı oluşturulmadan, bir kurama dayanmadan, meslek alanlarına uygun elemanları yerleştirme gibi acil bir soruna çözüm bulmak amacı ile başlatılmıştı. İlk mesleki rehberlik uygulamaları ABD’de on dokuzuncu yüzyılın sonlarında, eğitimciler tarafından, okullarda öğrencilere iş olanakları ve iş ortamına uyumda gerekli davranışlar hakkında bilgi verme hizmetleriyle başlamıştır. Daha sonra Parsons tarafından kurulan Mesleki Büro’da yetişkinleri niteliklerine uygun işlere, okullarda ise öğrencileri eğitim programlarına yerleştirme hizmetleri başlamıştır. 1950’lere kadar verilen mesleki rehberlik hizmetleri Parsons’ın Bir Meslek Seçimi adlı eserinde açıkladığı ilke ve yöntemlere dayanan ve daha sonraki yıllarda Özellik Faktör Kuramı olarak adlandırılan bir yaklaşıma dayanıyordu.

Bu kurama göre mesleki rehberlik hizmetleri üç aşamada gerçekleşmektedir:

- ◆ Öğrenciyi tanıma
- ◆ Mesleklerin incelenmesi
- ◆ Bireyin kişisel özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği özellikler arasında ilişki kurma ve karar verme



Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelisim Kuramı

Ginzberg ve arkadaşları bireylerin meslek seçimini gelişimsel olarak açıklamıştır. Kuramlarını bir dizi gözlem ve görüşme sonuçlarına dayandırmışlardır. Onlara göre üç gelişimsel evre vardır. Gelişimsel özelliklere sahip bu evreler şöyledir.

Hayal Dönemi (Fantasy Stage): 7-12 yaş arasındır. Bazı kaynaklarda da 5-12 yaş aralığı baz alınmaktadır. Bu yaşlarda çocuklar, hoşlandıkları ve zevk aldıkları meslekleri tercih ederler. Zaman zaman büyükleri ile kurdukları özdeşime göre de tercihlerini belirleyebilirler. Hayal döneminde çocuğun yaptığı tercihlerde gerçeklik aranmaz. Deneme dönemi yaklaştıkça meslek tercihinde bilinçlilik artar.

Deneme Dönemi (Tentative Stage): 11-18 yaş arasındır. İlgi, yetenek, değerler ve başarı bu aşamanın önemli unsurlarındandır. Dört basamaktan oluşur.

İlgi basamağı; 11-12 yaşlarında çocuklar meslek tercihlerinde ilgilerini dikkate almaya başlarlar.

Yetenek basamağı; 12-14 yaşlarında iken yetenekleri üzerinde yoğunlaşırlar, özdeşim azdır.

Değer basamağı; 15-16 yaşlarında mesleğin sağlayacağı diğer doyum fırsatlarının da farkına varır. Mesleğin maddi yönünün dışında diğer yönlerini de analiz eder. Bu dönemde çocuk, işin çalışma saatleri dışındaki vakitleri de düşünmeye başlar.

Geçiş basamağı; 17-18 yaşlarında iken gençler giderek bağımsızlaşırlar ve bireyselleşirler. Ortaöğretimin sonu olup ya iş arayışı ya da yükseköğretimden uygun programları seçme çabasında olurlar. İlgi ve yetenekleri doğrultusunda daha gerçekçi meslek seçmek için arayış içerisindedirler.

Gerçeklik Dönemi (Reality Stage): 18-22 yaş aralığını kapsar. Bu dönem diğerlerine göre daha nettir. Meslekler, mesleklerin nitelikleri ve mesleğe sahip olmak için gerekli eğitim düzeyi hakkında bilgi sahibidir. Gerçeklik dönemi üç basamaktan oluşmaktadır.

Araştırma basamağı; üniversite dönemine denk gelir. Bireyin yeni yaşantılar ile ilgilerinde değişimler olur. Meslek seçimi yapmak zorundadır. Süre daralmıştır. Seçenekler bu aşamada azalmıştır, tam olarak karar da verememiştir. Mesleklerin getirisi hakkında kesin bir bilgisi yoktur. Araştırır.

Billurlaşma basamağı; gencin kararının kesinleştiği basamaktır. Artık yükseköğretim programı için kendine uygun bir alan seçer.

Belirleme basamağı; gencin bir işte çalışarak meslek seçimini pekiştirdiği süreçtir.

Ginzberg ve arkadaşlarının kuramı üç esasa dayanmaktadır .

Bunlar:

1. Meslek seçimi gelişimsel bir süreçtir. Meslek seçimi on yıla sınırlandırılmaz, meslek seçimi kararı yaşam boyu devam eden bir süreçtir.

2. Meslek seçimi süreci geriye işlemez. Verilen karardan vazgeçilmez. Çünkü bunun maddi yükünün yanında zaman kaybı, evlilik, hata yaptığını kabul etmekten kaçınma ve aile desteği gibi hususlar karar değiştirmeyi zorlaştırmaktadır.

3. Seçim süreci uzlaşmayı içermektedir. Birey, ilgi, kapasite, değer ve fırsatlar arasından en üst düzeyde uyumu yakalamaya çalışmaktadır .

Holland'ın Tipoloji Kuramı

Kişilik dinamiği ile mesleklerin yaratıldığı çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında ilişki vardır. Meslek seçimi kişiliğin yansımasıdır.

Altı tip kişilik ve altı tip meslek grubu vardır.

1-Gerçekçi tipler: Genelde atak, saldırgan, motor fonksiyonları gösteren işlerde başarılı, sabırlı ve hoş görülü, açık havada bulunmaktan hoşlanırlar, soyut kavramlardan hoşlanmazlar ve ilgileri mekanik alanlarda yoğunlaşır.

2-Aydın (Araştırmacı) tipler: Yapmaktan çok düşünmeyi tercih ederler, soyut kavramlardan hoşlanırlar, bağımsız, alçak gönüllü, kendilerini sorgulayan, sabırlı ve ısrarcı kişilerdir.

3-Sosyal tip: Diğer insanlarla bir arada olmaktan hoşlanan, ikna etme ve zihinsel yetenekleri yüksek, insanları ve kendilerini anlamaya çalışan kişilerdir.

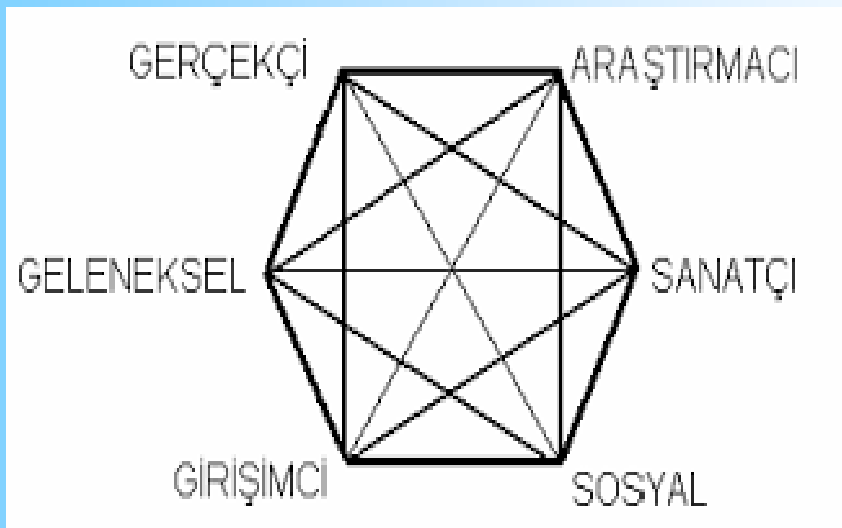
4-Gelenekçi tip: Emir alıp vermekten hoşlanan, statü sahibi olmayı isterler ve çevrede iyi izlenim bırakmayı isterler.

5-Girişimci tip: İnsanlarla ilişki halinde, dış görünüme önem veren, meraklı, konuşma ve ikna yetenekleri ön plandadır.

6-Artistik tip: Estetik faaliyetlerle ilgili, esneklik, alçak gönüllülük, kararsızlık, ataklık, bağımsızlık, sosyal ilişkileri fazla olmayan, hayal gücü fazla olan kişilerdir.

Holland kuramının 4 temel varsayımı vardır.

1. Birkaç insan, benzerlikler dikkate alındığında, altı kişilik tipinden birine yerleştirilebilir.
2. Altı kişilik karşılığı olan altı tür meslek vardır.
3. İnsanlar sahip oldukları beceri, yetenek, tutum ve değerleri kullanmalarına olanak sağlayacak çevreleri ararlar.
4. Bireyin meslek seçimi; davranışını, kişilik tipi ve çevresinin özellikleri arasındaki etkileşimi belirler.



Roe'nun Meslek Gelişim Kuramı

Roe'nun yaklaşımı, ihtiyaçlar kuramı olarak da bilinir. Bu kuram, erken yaşlardaki çocuk ebeveyn ilişkisinin, çevresel yaşantıların ve genetik faktörlerin bir araya gelerek, bireyin temel ihtiyaçlarını oluşturduğunu vurgulamaktadır. Ebeveyn stilleri, çocukların meslek gelişimlerini ve seçimlerini etkilemektedir. Ebeveynler sıcak ve kabul edici olursa, çocukları ilerde diğer insanlarla çalışmaktan hoşlanırlarken, ebeveynler soğuk ve ret edici tutumlar sergilerse, çocukları diğerleriyle çalışmaktan ve işbirliği yapmaktan kaçınmaktadır. Roe, çocukluk yaşantılarını incelerken özellikle, anne-babaların çocuklarına karşı tutumlarını esas belirleyici olarak almış ve anne-baba ile çocuk ilişkilerinin farklı mesleki seçimlere neden olduğunu ileri sürmüştür. Ona göre anne-baba tutumları özellikle 3 boyutta incelenmektedir.

1. Çocuğun üzerine aşırı derecede düşme,
2. Çocuğa soğuk davranma,
3. Çocuğu kabul etme.



Super'ın Mesleki Gelişim Kuramı

Super'a göre benlik kavramı bir kimsenin kendini nasıl gördüğüdür. Bireyin benlik kavramı çevresiy-le etkileşimle, belli durumlarda, belli bir fonksiyonda bulunmakla gerçekleşir. Bireyin benlik kavramı mes-lek seçimini etkiler. Super'a göre mesleğe karar verme, belli bir gelişim süreci içinde bireyle çevrenin etki-leşimi sonucu oluşan benlik kavramının bir mesleğe yansması ve ifadesidir. Mesleki gelişim devamlı bir süreç, meslek seçimi ise bir sentez yapma işidir. Bu kurama göre bireylerin mesleki gelişimlerinde onların yetenek, ilgi ve benlik kavramlarının önemli bir yeri bulunmaktadır. Ailenin ekonomik düzeyi, bireyin kar-şılaştığı fırsatlar ve birey ile çevre arasındaki ilişki meslek seçiminde önemli bir etkiye sahiptir.

Mesleki gelişim süreci türlü dönemlerden geçerek zamanla ve yeni yaşantılarla değişmektedir. Bu gelişim dönemleri şunlardır.

Büyüme evresi (0-14 yaş):

- a)Hayal Basamağı (4-10 yaşlar)
- b)İlgi Basamağı (11-12 yaşlar)
- c)Yetenek Basamağı (12-14 yaşlar)

Araştırma evresi (14-24 yaş):

- a) Deneme Basamağı (14-17 yaşlar)
- b) Geçiş Basamağı (18- 21 yaşlar)
- c) Sınama ve İzleme Basamağı (22-24 yaşlar)

Yerleşme evresi (25-44 yaş):

- a) Sınama Basamağı (25-30 yaşlar)
- b) Sağlamlaştırma Basamağı (31-44 yaşlar)
- c) Koruma evresi (45-64 yaş):.

Çöküş evresi (65 yaş ve sonrası):

- a) Yavaşlama basamağı (65-70 yaşlar)
- b) Emeklilik basamağı (71yaş ve sonrası)

Bireyin gelişiminin bütün yönleri gibi mesleki gelişim de yaşamın ilk yıllarından başlayıp, yaşamın sonuna kadar devam eden bir süreçtir.

Türkiye'de “kariyer danışmanlığı” adı altında bir uzmanlık alanı henüz yaygın değildir. Bu alanda hizmetler “Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı” mezunu psikolojik danışmanların görev kapsamı içinde yer almaktadır. Psikolojik danışmanlar, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul-larda daha çok meslek seçimiyle ilgilenmektedir. Psikolojik danışmanların özellikle mesleki gelişim ve kariyer danışmanlığı kuramlarına hakim olmaları önemlidir.

Yararlanılan Kaynaklar

- AKYILDIZ, M. “ Fen Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Ve Meslek Tercihlerinin Bulanık Topsis Yöntemi İle İncelenmesi”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yozgat, 2017.
- ATLI, A. “Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. **İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Malatya, 2012.
- AYYILDIZ POTUR, A. “Mimarlık Eğitimi Başlangıcında Bireyin İlgi - Yetenek – Yaratıcılık Düzeyi İle Tasarım Performansı Arasındaki İlişkiler”. Yayınlanmamış Doktora Tezi. **Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, İstanbul, 2007.
- KUZGUN, Y. (2008). “Meslek Seçiminde Bilinmesi Gerekenler”. ÖSYM Yayınları, Ankara. <http://www.osym.gov.tr/TR,1369/meslek-seciminde-bilinmesi-gerekenler.html> , [03.02.2017].
- KUZGUN, Yıldız. **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**. 5. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2011. **Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2010.
- VURUCU, F. “Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği Ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Yeditepe Üniversitesi**
- YEŞİLYAPRAK, Binnur. **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı**. 6. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, 2015.