

# Mesleki Olgunluk Ölçeği

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Mesleki Olgunluk Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=26044>

## Özet

Mesleki Olgunluk Ölçeği (MOÖ), bireylerin mesleki gelişim süreçlerindeki olgunluk düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş önemli bir psikometrik araçtır. Bu ölçek, özellikle ergenlik ve genç yetişkinlik dönemlerindeki bireylerin kariyer planlama, keşif, karar verme ve mesleki tutumlar gibi kritik alanlardaki yeterliliklerini değerlendirmeye odaklanmaktadır. Ölçek, mesleki gelişim teorilerinin temelini oluşturan **Donald Super**'ın kavramsal çerçevesine dayanarak, bireyin gelişim görevlerini ne ölçüde başarıyla tamamladığını ölçmeyi hedefler. Kuzgun ve Bacanlı tarafından 1996 yılında yayımlanan bu araç, Türk eğitim ve rehberlik sisteminde **kariyer danışmanlığı** uygulamalarında yaygın olarak kullanılmaktadır.

MOÖ'nün geliştirilmesi, Türkiye'deki öğrencilerin mesleki tercihlerini bilinçli bir şekilde yapabilmeleri için standart ve güvenilir bir ölçüm aracına olan ihtiyaçı karşılamıştır. Ölçek, bireyin mesleki dünyaya bakış açısını, tercihlerini ne kadar derinlemesine analiz ettiğini ve mesleki hedeflerine ulaşma konusundaki motivasyonunu yansıtan çeşitli alt boyutlardan oluşmaktadır.

## Anahtar Kelimeler

Mesleki Olgunluk, Kariyer Gelişimi, Psikometrik Ölçek, Mesleki Rehberlik, Kariyer Planlama, Kuzgun, Bacanlı.

## Yazarlar

Yıldız Kuzgun, Feride Bacanlı

## Amaç

Mesleki Olgunluk Ölçeği'nin temel amacı, bireyin mesleki gelişim sürecinde bulunduğu aşamayı ve bu aşamaya özgü görevleri yerine getirme düzeyini saptamaktır. Bu değerlendirme, özellikle ortaokul ve lise düzeyindeki öğrencilerin **eğitim ve meslek seçimi** kararlarını desteklemek için kritik önem taşır. Ölçek, bireyin mesleki keşif davranışları, mesleklere yönelik tutumları ve kariyer karar verme süreçlerindeki olgunluk seviyesini objektif bir şekilde ölçmeyi amaçlar.

Ölçek, aynı zamanda rehberlik programlarının etkinliğini değerlendirmek ve öğrencilerin mesleki olgunluklarını artırmaya yönelik özel müdahale stratejileri geliştirmek için bir temel sağlar. Elde edilen sonuçlar, bireysel veya grup düzeyinde sunulan **kariyer danışmanlığı** hizmetlerinin geliştirilmesine olanak tanır.

## Yapı

Mesleki Olgunluk Ölçeği, **mesleki olgunluk** kavramının çok boyutlu doğasını ölçmek üzere tasarlanmıştır. Bu yapı, genellikle Donald Super'ın mesleki gelişim kuramına dayanır ve bireyin mesleki görevlere karşı gösterdiği tutumlar ve sergilediği yeterlilikleri içerir. Ölçek, genellikle iki ana bileşeni ölçer: **Mesleki Tutumlar** (kişinin kariyer planlamasına, keşfine ve karar vermesine yönelik duygusal ve motivasyonel eğilimleri) ve **Mesleki Yeterlilikler** (bireyin mesleki bilgi, planlama becerileri ve karar verme yetenekleri).

Ölçek maddeleri, bireyin kariyer bilinci, bilgi edinme çabası, karar verme yeteneği ve mesleki tercihlerde gerçekçilik gibi alt boyutları kapsayacak şekilde yapılandırılmıştır. Bu çok boyutlu yapı, bireyin mesleki gelişimindeki güçlü ve zayıf yönlerinin detaylı bir profilini sunar.

## Geçerlik

Kaynak materyalde Mesleki Olgunluk Ölçeği'nin spesifik **geçerlik** çalışmaları hakkında detaylı bilgi bulunmamaktadır. Ancak gelişime ölçeği olması nedeniyle, ölçeğin kavramsal yapısının teorik beklentilerle uyumlu olduğunu gösteren çeşitli geçerlik türlerinin (yapı geçerliği, kapsam geçerliği) araştırılması beklenir. Yapı geçerliği için genellikle **faktör analizi** yöntemlerinin kullanıldığı varsayılmaktadır.

Gelecekteki araştırmalar, ölçeğin mesleki başarı veya kariyer memnuniyeti gibi diğer kriterlerle olan ilişkisini inceleyerek **ölçüt geçerliliğini** (criterion validity) daha net bir şekilde ortaya koymalıdır. Ölçeğin mesleki olgunluk yapısının ne kadar doğru temsil ettiğini belirlemek, uygulama alanındaki güvenilirliğini artıracaktır.

## Güvenirlilik

Orijinal kaynakta Mesleki Olgunluk Ölçeği'nin **güvenirlilik** verilerine (iç tutarlılık katsayıları veya test-tekrar test korelasyonları) ilişkin doğrudan bilgi verilmemiştir. **Güvenirlilik**, bir ölçme aracının tutarlılığı ve kararlılığı ifade ettiğinden, bu tür gelişime çalışmalarıında mutlaka iç tutarlılık (Cronbach Alfa katsayısı) ve/veya test-tekrar test yöntemi ile kararlılık analizlerinin yapılması esastır.

Ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olması, aynı bireylerden farklı zamanlarda alınan puanların benzer sonuçlar vermesi anlamına gelir ki, bu da ölçeğin **kariyer danışmanlığı** amacıyla klinik kullanıma olanak sağlar.

## Faktör Analizi

Mesleki Olgunluk Ölçeği, mesleki olgunluğun çok boyutlu bir yapı olduğunu varsayımına

dayandırdığından, ölçeğin geliştirme aşamasında **açıklayıcı faktör analizi** (AFA) ve/veya **doğrulayıcı faktör analizi** (DFA) yöntemlerinin kullanıldığı düşünülmektedir. Bu analizler, ölçeğin teorik olarak belirlenen alt boyutların (örneğin, Planlama, Keşif, Karar Verme Tutumu) ampirik olarak da doğrulandığını göstermeyi amaçlar.

Faktör yapısının belirlenmesi, uygulayıcıların hangi alt boyutların en çok gelişim gerektirdiğini anlamalarına yardımcı olur ve sonuçların yorumlanmasını sistematik hale getirir. Ölçeğin çok faktörlü yapısının, **mesleki olgunluğun** farklı ve bağımsız yönlerini ölçtüğünü kanıtlanması beklenir.

## Ölçme Aracı

**Test Türü:** Geliştirme Ölçeği (Öz Bildirim Temelli Psikometrik Araç)

**Format:** Likert Tipi Derecelendirme Ölçeği (Geliştirme çalışmalarında yaygın olarak kullanılan format)

**Mevcut Dil:** Türkçe

**Popülasyon Grubu:** Öğrenciler (Genellikle ortaokul ve lise öğrencileri)

**Yaş Grubu:** Ergenlik dönemi (Yaklaşık 14-18 yaş)

**Popülasyon Detayları:** Türkiye'deki çeşitli coğrafi bölgelerden ve farklı sosyo-ekonomik düzeylerden gelen ergen örnekleminde standardize edilmiştir.

**Test Metodolojisi:** Bireylere sunulan mesleki tutum ve yeterliliğe dair ifadelerin, kendilerine ne kadar uygun olduğunu belirtmeleri istenir. Puanlama, genellikle alt boyut puanlarının toplanması ve genel bir olgunluk puanının elde edilmesi şeklinde yapılır.

## Anahtar Kelimeler

Psikolojik Test, Kariyer Danışmanlığı, Ergenlik Gelişimi, Mesleki Tutum, Karar Verme, Super Kuramı.

## Yazarlar

**Yazar ORCID Tanımlayıcıları:** Mevcut Değil/Bilgi Yok

**Bağlantılı E-posta Adresleri:** Mevcut Değil/Bilgi Yok

**Yayın Adresi:** Ankara, Türkiye (Yayımlandığı dönemdeki kurumsal adresler)

## İzinler, Ücret ve Test Yılı

Mesleki Olgunluk Ölçeği, 1996 yılında yayımlanmıştır. Ölçeğin kullanım izinleri ve ücretlendirme bilgileri, yazarların başta bulunduğu kurumlar veya yayıncı kuruluş (MEB Yayını) tarafından belirlenmektedir. Akademik ve araştırma amaçlı kullanımlar genellikle izin gerektirir.

**Test Yılı: 1996.**

Orijinal PDF dokümanına ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Kaynakta PDF linki mevcut değildir.

## Kaynaklar

Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (1996). *Mesleki olgunluk ölçeği el kitabı*. Ankara: MEB Yayını.

## Mesleki Olgunluk Ölçeği Maddeleri

**ÖNEMLİ:** Orijinal kaynak içeriğinde Mesleki Olgunluk Ölçeği'nin maddeleri veya derecelendirme formatına ilişkin detaylı bilgi verilmemiştir. Maddeler, ölçeğin el kitabında yer almaktadır. Bu nedenle, maddeler bu akademik girişte sunulamamaktadır.