

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENTİTÜSÜ
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

KARİYER KARAR VERME GRUP REHBERLİĞİ PROGRAMININ 9.SINIF
ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜK DÜZEYLERİNE
ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hüseyin DOĞAN

Danışman: Doç. Dr. Feride BACANLI

**Ankara
Mart, 2010**

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENTİTÜSÜ
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

KARİYER KARAR VERME GRUP REHBERLİĞİ PROGRAMININ 9.SINIF
ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜK DÜZEYLERİNE
ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Hüseyin DOĞAN

Danışman: Doç. Dr. Feride BACANLI

Ankara
Mart, 2010

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Hüseyin Doğan'ın "Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının 9.Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeylerine Etkisi" başlıklı tezi 12.03.2010 tarihinde, jürimiz tarafından Eğitimde Psikolojik Hizmetler Ana Bilim Dalında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

<u>Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Doç. Dr. Feride Bacanlı (Tez Danışmanı):
Üye : Prof.Dr.Yaşar Özbay
Üye : Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak
Üye : Doç Dr. Ragıp Özyürek
Üye : Doç. Dr.Galip Yüksel.....

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

../.../2010

(İmza Yeri)
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu araştırmada kariyer karar verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi incelenmiştir.

Bu çalışmanın planlanmasında ve gerçekleştirilmesinde birçok kişinin katkısı olmuştur. Öncelikle çalışma süresince yardım ve desteğini esirgemeyen, katkı ve eleştirileriyle her zaman farklı bir bakış açısını görmemi sağlayan doktora eğitimimin başlangıcında tanıdığım, her zaman dürüst, anlayışlı ve içten davranışları ile anacağım ve yolunda ilerlemeyi seçtiğim Doç. Dr. Feride Bacanlı Hocama, akademik bilgilerime ve bu çalışmaya çok değerli katkıları olan Doç. Dr. Ragıp Özyürek Hocama, çalışmama yaptıkları değerli katkılarından dolayı Prof. Dr. Yaşar Özbay, Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak ve Doç. Dr. Galip Yüksel Hocalarıma ve akademik desteğini hiç esirgemeyen, kariyer danışmanlığı ve rehberliği alanında akademik olarak yönelmeme öncü ve çok değerli katkıları olan Prof. Dr. Yıldız Kuzgun Hocama, doktora eğitimi sürecinde bu alanda yetişmemde gayret, anlayış ve sabır gösteren değerli hocalarım, Prof. Dr. Hasan Bacanlı ve Prof. Dr. Serdar Erkan Hocalarıma, son olarak her zaman bana anlayış gösteren ve hep desteklerini yanımda hissettiğim sevgili eşime ve sevgi dolu anneme sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

KARİYER KARAR VERME GRUP REHBERLİĞİ PROGRAMININ KARİYER KARAR VERME 9. SINIF ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜK DÜZEYLERİNE ETKİSİ

Doğan, Hüseyin

Doktora, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Feride BACANLI

Mart-2010, 241 sayfa

Bu araştırmanın amacı, kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini incelemektir.

Bu çalışmada, plasebo kontrol gruplu ön-test sön-test ve izleme testli deneysel desen kullanılmıştır. Araştırmanın deney (8 kız; 7 erkek) ve plasebo kontrol grupları (7 kız; 8 erkek) 15'er öğrenciden oluşturulmuştur. Araştırmaya 2008-2009 öğretim yılında Kayseri'deki Melikgazi Necdet Taş Anadolu Lisesi (200 öğrenci) ve Melikgazi Mustafa Eminoğlu Anadolu Lisesi'nde (200 öğrenci) öğrenim gören toplam 400 öğrenci katılmıştır. Kariyer karar verme güçlükleri, orijinali Gati ve Saka (20021a) tarafından geliştirilen ve Bacanlı (2008) tarafından Türk ergenlerine uyarlanan Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ) ile ölçülmüştür. Araştırma verilerini çözümlenmede bağımlı ve bağımsız gruplar için t testleri ve Kovaryans Analizi kullanılmıştır.

Araştırma, pilot ve asıl uygulama olmak üzere iki aşamada yürütülmüştür. Pilot Uygulama Kariyer karar verme grup rehberliği programının eksik yönlerini belirlemek için yapılmıştır. Pilot uygulamaya 2008-2009 öğretim yılında Konya Karatay Lisesi'nde öğrenim gören gönüllü 14 öğrenci (8 kız, 6 erkek) katılmıştır.

2008-2009 öğretim yılı Mayıs ve Haziran aylarında deney grubuna, kariyer karar verme grup rehberliği programı 11 oturum halinde uygulanmıştır. Plasebo kontrol grubuna ise, aynı aylarda 5 hafta sosyal beceri grup rehberliği programı uygulanmıştır. Asıl ve pilot uygulama araştırmacı tarafından yürütülmüştür.

Araştırmanın bulguları:

1.Kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulamasına katılan deney grubundaki öğrencilerinin KKVGÖ ile ölçülen *toplam* kariyer karar verme güçlük

düzeyleri plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalmıştır.

2. Kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulamasına katılan deney grubundaki öğrencilerinin *hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgilerden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyleri plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalmıştır.

3. Kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulamasına katılan deney grubundaki öğrencilerinin *motivasyon eksikliğinden, genel kararsızlıktan, işlevsel olmayan inançlardan, kariyer karar verme süreci, meslekler, benlik, bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliklerinden, güvenilir olmayan bilgilerden, iç çatışmalar ve dış çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeyleri plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalmıştır.

4. Deney grubundaki öğrencileri, *hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki azalma 11 hafta sonra yapılan izleme testi sonucunda kendini korumuştur.

Kısacası bu araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde araştırmanın hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür. Bu bulgular *Analitik Hiyerarşi Süreç Modelinin-AHSM* (Andrew ve diğerleri 2008; Saaty, 1994), *Ön Tanılayıcı Karar Verme Modelinin-ÖTKVM* (Bell, Raiffa ve Tversky, 1998) ve *Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modelinin-ÖEKKVM* (orijinal adı; Prescreening-In depth exploration-Choice-PIC) (Gati ve Asher, 2001a, 2001b) temel ilke ve özelliklerine dayanılarak geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgulara dayanılarak araştırmanın kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanına katkıları ve araştırmanın sınırlılıkları belirtilmiştir. Uygulamaya ve gelecek araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer karar verme güçlükleri, Kariyer karar verme modelleri, Bilgisayar yardımlı kariyer karar verme grup rehberliği programı.

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effects of career decision-making group guidance program on 9th grade students' levels of career-decision making difficulties.

In this study, the placebo control group with pretest, posttest and follow-up test experimental design was used. In this study, students have taken part in experimental group (female:8, male:7) and placebo control group (female:7; male:8). These students have been selected among 400 students from Melikgazi Necdet Taş Anadolu Lisesi (200 students) and Melikgazi Mustafa Eminoglu Anadolu Lisesi (200 students) in 2008-2009 education period. In this study, career decision-making difficulties were measured by the scale of Career Decision Making Difficulties Questionnaire (CDMDQ) which was originally developed by Gati and Saka (2001b) and adapted to the Turkish adolescents by Bacanlı (2008). In analyzing the research data, Independent t test, one sample t test and Covariance tests (ANCOVA) were used.

The research was carried out in two phases respectively the pilot and main implementation. The pilot implementation was made to determined the lack of career decision-making group guidance program in the 2008-2009 academic year, in April. 14 students out of 160 from Konya Karatay Lisesi took part in the pilot study (8 Female, 6 Male). The main study was carried out in May and June in 2008-2009 education period.. Career decision-making group guidance program has been applied to pilot and main experiment groups by the researcher.

Career decision-making group guidance program has been applied to experiment group in 11 sessions on May and June. Within the same months, social training program which is unrelated to career decision making was applied for 5 weeks to plasebo control group.

Findings of the study,

1. The *total* decision making difficulties of experiment group students who participate career decision making group guidance has decreased significantly than levels of students in placebo group students

2. Experiment group students' level of career decision making which arising from *lack of readines, lack of information and inconsistent information* has decreased significantly than students of placebo group students

3. Students' level of career decision-making difficulties which arising from *motivation, general indecisiviness, dysfunctional beliefs, career decision-making process, personality, occupations, ways of obtaining additional information, unreliable information, internal conflicts, external conflicts* has decreased significantly than students' of placebo group students

4. After 11 weeks of time, follow-up test, the decrease in the levels of *lack of readines, lack of information and inconsistent information and total* career decision making difficulty still existed.

Briefly, the findings of this study generally have supported the hypothesis of this study. These findings have indicated that career decision-making group guidance program which was developed on the basis of Analytical Hierarchy Process Model (Andrew, Stefan and Elisabeth, 2008; Saaty, 1994), Model, Prescriptive Decision Making Model (Bell at al., 1998) and Gati's PIC model (Prescreening-In depth exploration-Choices) (Gati and Asher, 2001a) are effective on decreasing the career decision-making difficulties of the 9th grade students. In light of these findings, suggestions regarding to the scientific research on the field of career counselling and guidance are introduced.

Key Words: Career Decision Making Difficulties, Career Decision-Making Models, Computer Assisted Career Group Guidance Program.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 Araştırmada Uygulanacak Deneysel Desen.....	71
Tablo 2 Deneysel ve Plasebo Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı	73
Tablo 3 KKVGÖ'ye İlişkin Cronbach Alfa ve Tutarlılık Katsayıları.....	75
Tablo 4 AHSM Modelindeki Değerlendirme Aralıkları ve Puanları	81
Tablo 5 Deneysel ve Plasebo Kontrol Grubu Kariyer Karar Verme Güçlükleri Öntest Puanlarına İlişkin n, Aritmetik Ortalama, Ortanca, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	93
Tablo 6 Levene's Testi Sonucu	94
Tablo 7 Kariyer Karar Verme Güçlükleri Toplam ve Alt Ölçeklere İlişkin Deneysel ve Plasebo Kontrol Gruplarının Öntest Puanlarına İlişkin Değerler	94
Tablo 8 Deneysel ve Plasebo Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Öntestlerden Aldıkları Toplam Puanlara İlişkin Değerler.....	95
Tablo 9 Deneysel ve Kontrol Gruplarının Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin ANCOVA İçin Gruplar-İçerik Eğitiminin Homojenliği Testi Sonuçları.....	96
Tablo 10 Deneysel ve Plasebo Kontrol Gruplarının Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	97
Tablo 11 Deneysel Grubunun Düzeltilmiş Toplam Kariyer Karar Verme Güçlük Puanlarına Uygulanan ANCOVA Analizi.....	98
Tablo 12 Deneysel ve Plasebo Kontrol Gruplarının Hazırlık Eksikliğinden kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	99
Tablo 13 Deneysel Grubunun Hazırlık Eksikliğinden Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	100
Tablo 14 Deneysel ve Plasebo Kontrol Gruplarının Motivasyon Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	101
Tablo 15 Deneysel Grubunun Motivasyon Eksikliğinden Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	102
Tablo 16 Deneysel ve Plasebo Kontrol Gruplarının Genel Kararsızlıktan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	104
Tablo 17 Deneysel Grubunun Genel Kararsızlıktan Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	105
Tablo 18 Deneysel ve Plasebo Kontrol Gruplarının İşlevsel Olmayan İnançlardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	106
Tablo 19 Deneysel Grubunun İşlevsel Olmayan İnançlardan Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	107
Tablo 20 Deneysel ve Plasebo Kontrol Gruplarının Bilgi Eksikliği Güçlüklerinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları.....	108
Tablo 21 Deneysel Grubunun Bilgi Eksikliği Güçlükleri Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi.....	109

Tablo 22 Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Kariyer Karar Verme Süreci Hakkında Bilgi Eksikliğine İlişkin Puan Dağılımları	111
Tablo 23 Deney Grubunun Düzeltilmiş Kariyer Karar Verme Süreci Hakkında Bilgi Eksikliği Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	112
Tablo 24 Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Benlik Hakkında Bilgi Eksikliğine İlişkin Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	113
Tablo 25 Deney Grubunun Benlik Hakkında Bilgi Eksikliği Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	114
Tablo 26 Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Meslekler Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	115
Tablo 27 Deney Grubunun Meslekler Hakkında Bilgi Eksikliği Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	116
Tablo 28 Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Bilgi Elde Etme Yolları Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	118
Tablo 29 Deney Grubunun Bilgi Elde Etme Yolları Hakkında Bilgi Eksikliği Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	119
Tablo 30 Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Tutarsız Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	120
Tablo 31 Deney Grubunun Tutarsız Bilgi Eksikliği Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	121
Tablo 32 Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Güvenilir Olmayan Bilgilerden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	123
Tablo 33 Deney Grubunun Güvenilir Olmayan Bilgilerden Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	124
Tablo 34 Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının İç Çatışmalardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	125
Tablo 35 Deney Grubunun İç Çatışmalardan Kaynaklanan Güçlüklere İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	126
Tablo 36 Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Dış Çatışmalardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları	127
Tablo 37 Deney Grubunun Dış Çatışmalardan Kaynaklanan Güçlüklere İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi	128
Tablo 38 Deney Grubunun Sontest ve İzleme Testi Ortalamaları, Standart Sapmaları, n Değerleri ve Bağımlı Gruplar t Testi Sonuçları	130

Kısaltmalar Listesi

AHSM: Analitik Hiyerarşi Süreç Modeli

BKRS:Bilgisayarlı Kariyer Rehberlik Sistemleri

B-KDE:Bilgisayarlı Kendini Değerlendirme Envanteri

ÇKKVK:Çok Kriterli Kariyer Karar Verme Kuramı

ÖEKKVM:Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli

ÖTKKVM:Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modeli

KKVGÖ :Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

İçindekiler

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	I
ÖNSÖZ	II
ÖZET	III
ABSTRACT	V
TABLolar LİSTESİ	VII
Kısaltmalar Listesi	IX
BÖLÜM I	1
1.GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Amacı	5
1.2. Araştırmanın Denenceleri	6
1.3. Araştırmanın Gereçesi ve Önemi	7
1.4. Sayıtlar	9
1.5. Sınırlılıklar	10
1.6.Tanımlar	10
BÖLÜM II	11
2.Kuramsal Çerçeve Ve İlgili Araştırmalar	11
2.1.Karar Vermeye Genel Bir Bakış	11
2.2.Karar Verme Süreci ve Basamakları	12
2.3. Karar Verme Sürecinde Bireyin Karar verme Görevleri	14
2.4. Karar Verme Kuramları	14
2.4.1. Çok Kriterli Karar Verme Kuramı (Multi Criteria Decision Making)	15
2.5. Karar Verme Modelleri	16
2.6. Kariyer Karar Verme Modelleri	17
2.6.1. Kariyer Kararı Verme	17
2.6.2. Kuralcı Kariyer Karar Verme Modelleri	18
2.6.2.1. Vroom' un Beklenti Modeli	20
2.6.3. Betimsel (Descriptive) Kariyer Karar Verme Modelleri	21
2.6.3.1. Hilton'un karar modeli	22
2.6.3.2. Tiedeman ve O'Hara'nın Kuramı	23
2.6.4. Ön tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modelleri	25
2.6.4.1.Gelatt'ın karar modeli	27
2.6.4.2.Janis ve Mann'in Karar Verme Modeli	27
2.6.4.3.Ardışık Eleme Modeli (Sequential Elimination)	29
2.6.4.4. Gati ve Asher'ın (2001a) Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli-ÖEKKVM-(PIC: (Prescreen-InDepth Exploration-Choices)	32
2.7.Çağdaş Kariyer Verme Modellerinin Genel Olarak Değerlendirilmesi	34
2.8.Kariyer Kararsızlığı	36
2.9. Kariyer Karar Verme Güçlükleri	39
2.10. Kariyer Karar Verme Güçlükleri İle İlgili Yapılan Araştırmalar	46
2.11. Türkiye'de Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Rehberliği Alanında Yapılan Deneysel Araştırmalar	61
BÖLÜM III	70
3.YÖNTEM	70
3.1.Araştırmanın Deseni	70
3.2.Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Oluşturulması	72

3.3. Veri Toplama Aracı	73
3.3.1.Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)	73
3.4. Araştırmada Sınanan Deneysel İşlem	75
3.4.1. Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Geliştirilmesi	75
3.4.2. Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Genel Özellikleri	81
3.4.3.Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programına Göre Kariyer Karar Verme Süreci	83
3.4.4.Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Basamakları	85
3.4.5.Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı Uygularken Kullanılacak Yaklaşımlar ve Teknikler	88
b)Deneysel İşlem Süreci	91
c)Sontest ve İzleme testi	92
3.6. Verilerin Analizi	92
BÖLÜM IV	97
4.BULGULAR	97
4.1. Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	97
4.2. Hazırlık Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	99
4.2.3. Motivasyon Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	101
4.4. Genel Kararsızlıktan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	103
4.5. İşlevsel Olmayan İnançlardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	106
4.6. Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	108
4.7. Kariyer Karar Verme Süreci Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	110
4.8. Benlik Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	113
4.9. Meslekler Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	115
4.10.Bilgi Elde Etme Yolları Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	117
4.11. Tutarsız Bilgilerden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	120
4.12. Güvenilir Olmayan Bilgilerden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	122
4.13. İç Çatışmalardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	125
4.14. Dış Çatışmalardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular	127
V. TARTIŞMA VE YORUM	132
VI. SONUÇ VE ÖNERİLER	152
6.1.Sonuçlar	152
6.2.Öneriler	154
KAYNAKÇA	156
VII. EKLER	176
EK-1 Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği	176
EK-2 Bilgisayar Destekli Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı	177

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Birey, doğumundan ölümüne kadar geçen süre içinde, sürekli olarak karar vermesini gerektiren problem durumlarıyla karşılaşmaktadır. Verilen kararların niteliği ve niceliği, bireyin içinde bulunduğu gelişim dönemine, karar verilmesini gerektiren durumun ve seçeneklerin özelliklerine göre değişmektedir. Ergenlik döneminde birey diğer dönemlere göre hem sayıca çok hem de çok önemli kararları vermek zorundadır. Örneğin; alkol ve sigara içme, cinsellikle ilgili ilk deneyimleri başlatma gibi risk içeren kararlar ergenlik döneminde çok daha fazla karşılaşılmaktadır. Bunlarla birlikte alan ve kariyer seçimi gibi çok önemli kararlar da ergenlikte verilmektedir. Nitekim Türkiye’de kariyer seçimi ile ilgili ilk ve son kararların ergenlik boyunca verildiği dikkati çekmektedir.

Kariyer kararı, bireyin meslek, eğitim programı, bir okul ya da bir iş hakkında seçimde bulunması olarak tanımlanmaktadır (Sampson, Peterson, Lenz ve Reardon, 1992). Türkiye’de ortaöğretimde uygulanan sınıf geçme sistemine göre 9.sınıfı başarıyla bitiren öğrenciler ilerde seçmek istedikleri meslek ya da yüksek öğretim programı ile ilgili bir alan/meslek alanı seçmek zorundadırlar. Dolayısıyla alan seçimi kararı, bir bakıma ergenlerin ilerde girmek istediği mesleğin de ne olabileceği kararını da içerdiği için yaşamlarında verdikleri en önemli kararlardan birisidir. Çünkü meslek seçimi yaşamı çok yönlü etkileyen bir karardır. Akos, Konold ve Niles (2004) bireyin kendisi hakkında edinmiş olduğu bilgilerin kariyer karar verme sürecinin başında hayati önem taşıdığını ve ileride verilecek olan kariyer kararından memnun olmayı etkileyen en önemli faktör olduğunu ileri sürmektedirler. Ancak Kelly (2003) lise öğrencilerinin genellikle kariyer kararsızlığı yaşadıklarını vurgulamıştır. Ortaöğretime yeni başlayan yani kariyer karar verme sürecinin başlarında olan ortaöğretim 9.sınıf öğrencileri son sınıf öğrencilerine göre daha kararsız oldukları, kariyer karar verme sürecine girdiklerinde ise benlik algılarının düşük, kendileri, kariyer alternatifleri, bir üst eğitim kurumları hakkında bilgi eksikliklerinin olduğu görülmüştür (Bacanlı, 2008;Çakır, 2003; Germeijs, Verschueren, ve Soenens, 2006a; Johnson, 2000; Julien, 1999). Nitekim Gordon ve Meyer (2002) ve Julien (1999) ergenlerin karar verme sürecinde karşılaştıkları karar verme güçlüklerini araştırdıkları çalışmalarında, karar verme sürecini anlamakta güçlük çektiklerini bulmuşlardır. Özellikle ergenler, karar vermeye ilişkin deneyim eksikliği, benlikleri ve meslekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmama,

benlikleri ve mesleklere ilişkin işlevsel olmayan inançlara sahip olma gibi nedenlerden dolayı kariyer kararsızlığı yaşayabilmektedirler (Bacanlı, 2008; Gaffner ve Hazier, 2002; Gati ve Saka, 2001). Ayrıca kariyer seçeneklerinin ve bu seçenekleri etkileyen kriterlerin fazla olmasından dolayı kariyer karar vermekte zorlanmaktadırlar (Gati, 1998).

Gati, Krausz ve Osipow (1996) Amerikalı ve İsrail üniversite öğrencileri üzerinde genel karar kuramlarına dayanarak kariyer kararı vermede karşılaşılan güçlükleri belirlemek için kariyer karar verme güçlüklerinin taksonomik bir modelini geliştirmişlerdir. Bu taksonomide belirlenen güçlükler kariyer karar verme sürecinde “ideal bir kariyer kararı verme” durumundan sapmalar üzerine temellendirilmiştir. İdeal bir kariyer kararı verme sürecinde ortaya çıkan herhangi bir sapma bireyin kariyer karar verme sürecinde güçlükler ile karşılaşmasına sebep olmaktadır. Bu güçlükler ise kariyer kararını verirken bireyi engelleyen ya da en iyi kariyer kararından daha az uygun bir kararı vermesine neden olan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi *hazırlık eksikliği*, *bilgi eksikliği* ve *tutarsız bilgi* olarak adlandırılan 3 ana kategoriden ve bu ana kategorilerde de kendi içlerinde 10 alt kategoriden oluşmaktadır.

Kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi ergenlerin kariyer gelişimini anlamak için de önemli bir yapı sunmaktadır (Bacanlı, 2008; Mau, 2004 ve 2001; Lancaster, Rudolph, Perkins ve Patten, 1999; Osipow ve Gati, 1998; Gati ve Saka, 2001a; Gati ve diğerleri, 1996; Camp, 2000). Gati ve diğerleri (1996) önerdikleri bu taksonomideki güçlükleri ölçmek için Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğini (KKVGÖ) geliştirmişlerdir. Ayrıca Gati ve Asher (2001a) bu karar verme güçlüklerinin ortaya çıkmasının önlenmesini ve azaltılmasını amaçlayan Ön Eleme, Derin Araştırma ve Seçim (orijinal adı:Pre-Sceerining-Deep exploration-Choice:PIC) aşamalarından oluşan kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında çağdaş modeller arasında yer alan *Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli* (ÖEKKVM) geliştirmişlerdir. Bu modele göre kariyer karar verme süreci farklı amaç, süreç ve sonuçları içeren 3 aşamadan oluşmaktadır. ÖEKKVM Gati ve Asher (2001a, 2001b) bu modeli yetişkinlerin kariyer karar verme güçlükleri ile başa çıkmalarına yardımcı olmak için bilgisayarlı kariyer rehberlik sisteminde uygulayarak test etmişlerdir. Araştırmanın sonuçları karar verme güçlükleri taksonomisindeki güçlük kategorilerinden *bilgi eksikliği* ana kategorisinin tüm alt kategorilerindeki (*kariyer karar verme sürecine*,

benlik kavramına, meslekler ve kariyer kararı ile ilgili bilgi kaynaklarına ilişkin) güçlükleri azaltmada anlamlı düzeyde etkili olurken, *motivasyon eksikliği, işlevsel olmayan inançlar ve dış çatışmalar* alt kategorilerinde anlamlı bir azalma bulunmamıştır (Gati ve diğerleri, 2001).

Türkiye’de ise özellikle ortaöğretim 9. sınıfın sonunda yapılan alan seçimi kararı çok etraflı düşünmeyi, planlı ve sistematik davranmayı gerektiren bir karar verme durumu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte her ne kadar öğrencilere seçtiği alanı değiştirme fırsatı verilmişse de (Milli Eğitim Bakanlığı -MEB, 2004) fark dersleri sınavlarında başarılı olma zorunluluğu ya da sene kaybı riskini göze alma gibi sorumluluklar üstlenmek öğrencilerin de karar verme güçlüklerine yol açmaktadır. Bunun yanı sıra okul idarecilerinin alan değiştirmeyi zorlaştıran informal yaptırımlar uygulamaları da pek çok öğrencinin alanını değiştirmekten vazgeçmesine yol açmaktadır. Türkiye’deki ortaöğretim 9. sınıftaki öğrencilerin pek çoğunun meslek alanı seçerken aceleci davrandıkları, karar verme sorumluluğunu arkadaşlarına veya yakınlarına bıraktıkları ve kararsızlık yaşadıkları bulunmuştur (Bal, 1998; Çakır, 2003; Kalafat, 1998). Bacanlı (1995) ve Öksüz’ün (2001) araştırmasına katılan ortaöğretim öğrencilerinin alan seçimi sürecinde kendileri ve kariyerlere kaynaklık eden kariyer alanları (Türkçe-Matematik, Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Yabancı Dil) hakkında yeterli bilgilere sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca kariyer alanı seçimiyle ilgili araştırmalarda ortaöğretim öğrencilerinin pek çoğunun matematik-fen alanına yönelik: “Başarılı ve zeki öğrenciler fen ve matematik alanını seçer” sözel alana yönelik ise de: “Başarısız ve haylaz öğrenciler sözel alanları seçer” gibi düşünceler içinde olduklarını betimleyen ifadeleri kullandıkları da araştırma bulguları arasındadır (Doğan, 2005; Yılmaz Erdem, 2006). Bunların yanı sıra MEB’in 9. sınıfta alan seçme ile ilgili yönetmeliğinde öğrencinin seçeceği kariyer alanı ile ilgili temel derslerden başarılı olması (2.5 üzerinde puan alması) tek ve en önemli kriter olarak belirlenmiştir. Bu durum pek çok öğrencinin alan seçerken dikkate alması gereken ilgi, yetenek ve değerleri gibi kişilik özelliklerini, kariyer alanlarını (Türkçe-matematik, Fen, Sosyal, Yabancı Dil) ve bu alanlardaki dersleri ve meslekleri tanıma ve incelemeyi alan seçimini yapmalarına yol açmaktadır. Pek çok okul psikolojik danışmanı alan seçimine yardım ederken bazı anne-babaların çocuklarına hatta bazı öğretmenlerin öğrencilerine toplumda saygın olarak nitelenen prestijli kariyerleri ve bu kariyerlere kaynaklık eden kariyer alanı (Türkçe-matematik ve Fen) seçmeleri konusunda baskı yaptıklarından

yakınmaktadırlar. Kısacası ortaöğretim 9.sınıf öğrencilerinin içinde buldukları bu durumlar onların alan seçimi kararını vermeden önce ve karar verirken çeşitli kariyer karar verme güçlüklerini yaşadıklarını göstermektedir. Nitekim Bacanlı'nın (2008) Türk ergen öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmanın sonuçları da ortaöğretim 9. sınıftaki öğrencilerin kariyer karar verme hazırlık sürecinde genel kararsızlık (kişisel kararsızlık) ve işlevsel olmayan inançlar yaşadıkları; karar verme sürecinde ise kendileri, kariyer ve karar verme ile ilgili bilgi eksikliği ve karar verme sürecinde anne-babalardan ve öğretmenlerden kaynaklanan dışsal çatışmalar yaşadıklarını ortaya koymuştur. Dolayısıyla Bacanlı'nın (2008) araştırmasının ve ergenlerin kariyer ve alan seçimine yardım amacıyla yapılan önceki araştırmaların (Aydın, 2002; Bacanlı, 1995, 2008; Bal, 1998; Bilgin, 1995; Çakır, 2003; Evren, 1999; Güney, 1982; Öncü, 1991; Sürücü, 2005; Uskaner, 1999; Ülkü, 1976) sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin alan ve kariyer seçimi ile ilgili karar verme güçlükleri yaşadıkları ve bu güçlüklerin de onların kariyer kararsızlığı yaşamalarına yol açtığı söylenebilir. Ayrıca Türk ergenlerinin akademik ve kariyer seçimi kararı verme süreçlerinde daha iyi kariyer kararı verebilmek için psikolojik danışma ve rehberlik servislerinde yardım aradıkları belirtilmektedir (Akaydın, 2002; Özyürek ve Atıcı, 2002). Bu durum ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin alan ve kariyer seçimi ile ilgili kariyer karar verme güçlükleriyle başa çıkmalarına yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği yardım hizmetlerine gereksinimleri olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca Julien (1999) ergenlerin kariyer karar verme sürecini daha iyi anlamalarına yardımcı amaçlayan kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerinin ergenlerin kariyer karar verme sürecini olumlu etkileyeceğini önermektedir.

Türkiye'de özellikle lise öğrencilerin kariyer kararına hazırlanma ve kariyer kararını verme sürecinde karşılaştıkları güçlükler ile özel olarak başa çıkmalarına yardımcı olacak aktif kariyer karar verme sürecini kolaylaştırmayı amaçlayan ve bu süreçte psikolojik danışmanların rollerini kolaylaştıran, etkileşimli, sistematik ve dinamik bir karar verme süreci öneren çağdaş yöntem ve tekniklerin kullanıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmada ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin alan ve kariyer seçimi ile ilgili kariyer karar verme güçlükleri ile başa çıkmalarına yardımcı olmayı amaçlayan teorik temeli *Analitik Hiyerarşi Süreç Modelinin-AHSM* (Andrew, Stefan ve Elisabeth, 2008; Saaty, 1994), Ön Tanılayıcı Karar

Verme Modelinin-ÖTKVM (Bell, Raiffa ve Tversky, 1998) ve Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modelinin-ÖEKKVM (orijinal adı; Prescreening-In depth exploration-Choice-PIC) (Gati ve Asher, 2001a, 2001b) temel ilke ve özelliklerine dayandırılmıştır. Geliştirilen bu programın kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayı amaçlayan diğer programlardan farklı olarak kariyer karar verme güçlüklerinin tüm boyutlarına ayrı ayrı odaklanarak her bir boyuttaki güçlüğü yönelik etkinlik ve uygulamalara yer verilmesidir. Bu program uygulanırken kariyer danışmanlığının ilke ve teknikleri ile psikolojik danışmanlığın temel ilkelerine (yorumlama, yansıtma, içerik yansıtması vb.) duygu ve düşüncelerin paylaşılmasına olanak tanıyacak şekilde program yapılandırılmıştır. Bunlara ek olarak, grup rehberliği programında grup tartışması, hipotetik vak'a tartışma, ev ödevi verme ve meslekleri oynama tekniklerine yer verilmiştir. Ayrıca kariyer seçenekleri hakkında bilgi edinmede, kariyer alternatiflerini araştırmada, kariyer seçeneklerinin daraltılmasında ve billurlaştırılmasında internetten ve bilgisayar yardımlı teknik ve yöntemlerden yararlanılmıştır. Dolayısıyla geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olup olmayacağını incelenmesi araştırmaya değer konu olarak görülmüş ve bu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

1.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı kuramsal temeli genel karar verme modellerinden Analitik Hiyerarşi Süreç Modeli (Andrew, Stefan ve Elisabeth, 2008; Saaty, 1994), Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli (Gati ve Asher, 2001a, 2001b) ile Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modeli (Bell ve diğerleri, 1988) dayanılarak geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine etkisini incelemektir.

Bu temel amaca ulaşmak için aşağıdaki denenceler test edilmiştir:

Öğrencilerin alan ve kariyer kararlarını verme ile ilgili güçlükleri üç ana ve 10 alt kategoriden oluşan Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (Bacanlı, 2008) ile ölçülmüştür. Dolayısıyla denenceler ifade edilirken bu ölçeğin ana ve alt kategorilerine ilişkin ölçümler dikkate alınmıştır.

1.2. Araştırmanın Denenceleri

1. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **toplam** kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
2. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **hazırlık eksikliğine ilişkin** kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
3. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **motivasyon eksikliğine ilişkin** kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
4. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **genel kararsızlığa ilişkin** kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
5. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **işlevsel olmayan inançlara ilişkin** kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
6. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **bilgi eksikliğine ilişkin** kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
7. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğine ilişkin** güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
8. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **benlik hakkındaki bilgi eksikliğine ilişkin** kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
9. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **meslekler hakkında bilgi eksikliğine ilişkin** kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
10. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin **bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliğine ilişkin** kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.

11. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *tutarstz bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
12. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
13. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *iç çatışmalardan kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
14. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *dış çatışmalardan kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.
15. Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin *toplam, hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği, tutarstz bilgi ve toplam* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki azalma 11 hafta sonra yapılan izleme testi sonucunda kendini koruyacaktır.

1.3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Doğru bir kariyer alanı/alan seçimi, ilerde birey için doğru bir kariyer seçimi yapabilmesine yol açar. Özellikle Türkiye’de kariyer alanı seçimi bireyin özelliklerine uygun bir üniversite programında eğitim görebilmesi için kritik bir karardır. Üniversite hizmeti şüphesiz hem devletimiz için hem de birey için pahalı bir hizmettir. Her yıl ayrılan öğrenci kontenjanı da sınırlı sayıdadır. Türk Eğitim Derneği’nin (2005) yaptığı bir araştırmada, 2004 yılında ÖSS’ye girenlerin 5’te biri daha önce her hangi bir programa yerleşmiş olan öğrencilerden oluşmaktadır. 2008 yılı ÖSS verilerine baktığımızda ise daha önce herhangi bir üniversite programına yerleşmiş ve tekrar üniversite sınavına giren aday sayısının 440 bin olduğu, bu adaylardan ise 200 binin yeniden bir alana yerleştirildiği gözlenmiştir (www.osym.gov.tr). Bu sürece baktığımızda her geçen gün üniversite kapısında bekleyen öğrenci sayısının giderek arttığı, bu artışa etki eden en önemli faktörlerin başında ise 2004 yılında tüm adayların 1/5’ini; 2008’ yılında ise 1/3’ünü oluşturan bireylerin okuduğu programdan ve vermiş olduğu kariyer kararından memnun olmayan öğrenciler olmasıdır. Bu bulgular Türkiye’deki ortaöğretim öğrencilerinin kariyer seçimiyle ilgili güçlükler yaşadıklarına işaret etmektedir.

Aynı zamanda Türkiye’de yapılan pek çok araştırma (Aydın, 2002; Bacanlı, 1995; Bal, 1998; Bilgin, 1995; Evren, 1999; Güney, 1982; Öncü, 1991; Uskaner, 1999; Ülkü, 1976) sonuçları ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin alan seçiminde zorlandıklarını göstermektedir. Ayrıca Çakır’ın (2003) yaptığı çalışmada bu öğrencilerin kariyer kararsızlığı ve Bacanlı’nın (2008) çalışmasında ise kariyer karar verme güçlükleri yaşadıkları bulunmuştur. Bu araştırma Türkiye’deki liseli ergen öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini belirlemeyi ve bu güçlüklerle başa çıkmalarına ve bir diğer deyişle kendilerine uygun alan ve kariyer seçmelerine yardım edecektir. Çünkü kariyer karar verme güçlükleri, öncelikle kariyer kararsızlığına yol açarlar. Bireyin ideal kariyer karar vermesini engeller ya da daha az uygun bir kariyer seçimi yapmasına sebep olurlar (Gati ve diğerleri, 1996). Bu nedenle son yıllarda kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında kariyer kararsızlığının yanı sıra kariyer karar verme güçlüklerini azaltmaya yönelik araştırmalara giderek önem verildiği görülmektedir. Bu araştırmalarda özellikle üniversiteli öğrencilerin ve genç yetişkinlerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmaya yardım için genel karar verme modellerinin kariyer karar verme sürecinin kendine özgü özelliklerine uyarlanarak çağdaş kariyer karar verme modelleri (Gati ve Asher, 2001a, 2001b; Sampson ve diğerleri, 1992) geliştirildiği dikkati çekmektedir. Ayrıca, bu araştırmalarda bu modellerin bilgisayarın ve internetin avantajlarından yararlanılarak sınındığı kariyer rehberlik sistemleri geliştirilmiştir (Gati, Shenhav ve 1988; Gati ve Gadassi, 2005; Sampson, Peterson, Reardon ve Lenz, 2007).

İnternet ve bilgisayar yardımlı çağdaş kariyer rehberlik sistemlerinin kullanıldığı araştırmaların sonuçları, bireylere kariyer seçenekleri hakkında hızlı ve güvenilir bilgi vermede, çok sayıdaki kariyer alternatifleri arasında kaybolmadan en uygun kariyer alternatiflerine odaklanmada etkili olmuştur. Kariyer seçimine yönelik hizmetlerde internet ve bilgisayardan yararlanma aynı zamanda kariyer seçeneklerinin billurlaşmasına, bireylerin benlikleri hakkındaki bilgilerini güçlendirmelerine ve kariyer araştırma davranışına güdülemeleri için çok etkili olmuştur. Bunların yanı sıra bilgisayar yardımlı kariyer rehberlik sistemlerinin öğrencilerin bilgisayar ortamında alıştırmalar yapabilmelerine, kendilerini keşfetme güdüsünü geliştirmelerine ve kariyer kararlarından kendilerinin sorumlu olduklarını fark etmelerine yardımcı olmada geleneksel yöntemlerden daha üstün oldukları görülmüştür (Gati ve Asher, 2001, Sampson ve diğerleri, 2007).

Bu çalışmada kariyer karar verme güçlüğü çeken ortaöğretim öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile başa çıkabilmelerine yardımcı olabilmek için teorik temeli çağdaş karar verme ve kariyer karar verme kuram ve modellerine dayanılarak geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programı geliştirilmiştir. Geliştirilen bu program aktif kariyer karar verme sürecini kolaylaştırmayı amaçlayan ve bu süreçte danışmanların rollerini kolaylaştıran, etkileşimli, sistematik ve dinamik bir karar verme süreci sağlayan çağdaş bir çerçeve sunmaktadır.

Programın uygulama sürecinde kariyer psikolojik danışmanlığının ilke ve teknikleri ile psikolojik danışmanlığın temel ilkelerine (yorumlama, yansıtma, içerik yansıtması vb.) duygu ve düşüncelerin paylaşılmasına yer verilmiştir. Ayrıca grup tartışması, meslekî hipotetik vak'a tartışma, ev ödevi verme ve meslekleri oynama (role - playing) tekniklerine de yer verilmiştir. Kariyer alternatifleri hakkında bilgi edinmede, kariyer seçeneklerini araştırmada, kariyer seçeneklerinin daraltılmasında ve billurlaştırılmasında internetten ve bilgisayar yardımlı teknik ve yöntemlerden yararlanılmıştır. Kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 9.sınıf öğrencilerinin alan ve meslek seçimi ile ilgili kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu programı okul psikolojik danışmanlarının da öğrencilere alan ve meslek seçimlerine yardım hizmetlerinde kullanabilecekleri beklenmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Bu araştırmanın deney ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin okul rehberlik hizmetleri tarafından sunulan mesleki rehberlik ve karar verme ile ilgili etkinlik ve uygulamalardan aynı düzeyde yararlandıkları varsayılmıştır.
2. Araştırma sürecinde, deney ve plasebo kontrol grubu öğrencilerinin kontrol altına alınamayan dışsal etkenlerden aynı derecede etkilenecekleri varsayılmıştır.
3. Deney ve plasebo kontrol grubu öğrencilerinin öğrenmeye karşı ilgilerinin eşit olduğu kabul edilmiştir.
4. Deney ve plasebo kontrol grubundaki öğrencilerin bilgisayar ve internet imkânlarından eşit derecede yararlandıkları varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmada deney ve plasebo kontrol gruplarını oluşturan öğrenciler 14-16 yaşlar arası ortaöğretim 9. sınıfta öğrenim gören kız ve erkek öğrencilerdir. Araştırma sonuçları benzer özelliklere sahip öğrencilere genellenebilir.
2. Bu araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer kararı verme güçlük düzeyleri “Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Ölçeği”nin ölçtüğü boyutlar ve ölçümlerle sınırlıdır.
3. Plasebo kontrol grubundan izleme ölçümleri alınmamıştır.

1.6. Tanımlar

1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri: İdeal bir kariyer karar verme durumundan her hangi bir sapma kariyer karar verme güçlüğü olarak tanımlanmaktadır. Kariyer seçim aşamasında bulunan bireyin, kendisinden ya da çevresinden kaynaklanan, bireyin kariyer karar verme sürecini engelleyen ya da kendisine uygun olan bir meslekten daha az uygun olan bir mesleğe yönelmesine neden olan bir takım engelleyici durumlardır (Gati ve diğerleri, 1996).

2. Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli: Bireyin tercihleri ve yetenekleri ile en uyumlu kariyer alternatifi ya da alternatiflerini bulmak için kariyer karar verme sürecini 3 aşamaya (ön eleme, derin araştırma ve seçim) ayırarak ideal kariyer karar verebilmeye yardımcı olan çağdaş bir kariyer karar verme modelidir (Gati ve Asher, 2001a, 2001b).

3. Analitik Hiyerarşi Süreç Modeli: *Sezgisel karar verme ve rasyonel karar vermenin* en iyi yönlerini birleştirerek birden fazla, alternatif (genellikle birbirleri ile çelişen) arasından bir tercih (değerlendirme, önceliklendirme, seçim gibi) yapma durumunda oldukça etkili bir yaklaşım sunan çağdaş bir karar verme modelidir (Andrew ve diğerleri 2008; Saaty, 1994).

4. Ön Tanılayıcı Karar verme Modeli: Daha iyi karar vermek için bir çerçeve taslağı oluşturmanın karar verme sürecine başlanmasını öngörerek daha sonra bireylerin sezgisel karar verme yolları ile bu taslağı karşılaştırması gerektiğini savunan çağdaş karar verme modelidir (Bell, Raiffa ve Tversky, 1998).

BÖLÜM II

2. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde önce karar verme, karar verme süreci ve basamakları ve karar verme sürecinde bireyin karar verme görevleri, karar verme kuramları ve karar verme modelleri hakkında bilgi verilmiştir. Sonra kariyer karar verme, kariyer karar verme modelleri ve kuramları, kariyer karar verme modellerinin genel bir değerlendirilmesi, kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Karar Vermeye Genel Bir Bakış

İnsan çevresine otomatik olarak, içgüdüsel tepkilerle uyum sağlayan bir varlık olmadığından, yaşamının hemen her aşamasında karar verme yaşantısı geçirmektedir. Bundan dolayıdır ki karar verme insanın doğal yapısının bir gereği olarak hayatın hemen her safhasında en açık örnekleriyle karşılaşılan düşünsel bir süreçtir.

Bireyler ihtiyaçlarını karşılamaya çabalarırken çok kere karar verme durumu ile yüz yüze gelirler. Bireyin mutlu bir yaşam sürdürebilmek için karşı karşıya kaldığı çeşitli alternatifler arasından kendine en uygun kararları vermek durumundadır. Gelişen toplumsal yaşamda bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabileceği alternatiflerin sayısı arttığı ise bilinen bir olgudur. Buna bağlı olarak bireylerin, var olan alternatifler arasından bir seçim yapmaları, dolayısıyla karar vermeleri de giderek güçleşmektedir.

Karar verme genel olarak, eldeki tüm bilgilerin dikkate alınarak var olan durumun kavranması, alternatif eylem biçimleri ile getirecekleri sonuçların gözden geçirilmesi ve uygun eylemin seçilerek uygulanması olarak tanımlanabilir. Birçok araştırmacı karar verme sorunu ile ilgilenerek “karar verme” kavramına da açıklık getirmeye çalışmışlardır. Örneğin, Haris (1998), karar vermeyi, alternatifler üzerindeki belirsizliği ve şüpheyi yeterli derecede azaltarak aralarından en uygununu seçmeyi içeren bir dizi işlem olarak tanımlamış ve karar vermede alternatiflerle ilgili bilgi toplamanın önemini vurgulamıştır. Janis ve Mann (1977) ise karar vermeyi, bireyin karşılaştığı çatışma ve stresi azaltmak için yaptığı eylem olarak tanımlamıştır. Kuzgun (2006) ise karar vermeyi, bir ihtiyacı gidereceği düşünülen bir nesneye, kişiye, duruma götüreceğ birden fazla yol olduğu zaman, ya da erişilmek istenen bir hedefin ihtiyacı karşılamada uygun ve yeterli olup olmadığı kesin değil iken yaşanan sıkıntıyı gidermek için eyleme geçme davranışı olarak tanımlamaktadır.

Karar verme, bütün olası çözümleri önceden bilinen bir problem çözme yöntemi olarak da tanımlanabilir. Dolayısıyla karar vermede amaç; yeni çözümler üretmek değil, önceden belirlenmiş ölçütlere göre var olan en iyi çözüm ya da seçeneği belirlemektir. Karar verme çok basit bir süreç gibi gözükse de karar vermenin doğası gereği karmaşık bir süreçtir. Karar vermede kriter ve seçenekler çoğaldıkça ideal karar verme de oldukça güçleşmektedir. Karar vermede ilerlemenin mantıklı yolu, her seçeneği eldeki tüm kriterlere göre değerlendirip “uygunluk” durumlarına göre seçenekleri sıralamaktır.

Ayrıca karmaşık bir süreç olan karar verme davranışında birçok etkileyici değişkenin varlığı söz konusudur. Bu süreci araştırma ve işleme (mevcut olan bilgilerin ayrıntılarını belirleme), hüküm verme (bilgi kaynağının güvenilirliğini değerlendirme), öğrenme (kesin kararları bağlayıcı olduğunun ve kolay kolay kırılmayacağına farkına varma) ve bellek (benzer karar verme problemlerinin üstesinden gelineceği hakkında bilgiyi hatırlama) gibi değişkenlerin etkilediği de çeşitli araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Mann, Harmoni ve Power, 1989).

2.2.Karar Verme Süreci ve Basamakları

“Karar verme” her ne kadar bir eylemi ifade etse de ilgili tanımlardan da anlaşılacağı gibi, karar vermenin yalnızca bir seçim olmadığı, anlık gerçekleşip hemen bitmediği görülmektedir. Karar verme, bazı etkenler ve aşamalardan oluşan bir süreçtir. Sağlıklı ve etkin bir karar verebilmek için zamanlama ve sürecin doğru uygulanmasının gerekliliği üzerinde durulmaktadır.

Karar verme sürecinin aşamalarına ilişkin farklı açıklamalar yapılırsa da karar verme sürecinin aşamaları Kuzgun (2006) tarafından şu şekilde aşamalandırılmıştır:

- ✓ Problemin hissedilmesi,
- ✓ Problemin tanımlanması,
- ✓ Seçeneklerin oluşturulması,
- ✓ Seçenekler hakkında bilgi toplanması,
- ✓ Toplanan bilgilerin, istekleri karşılama olasılığı açısından değerlendirilmesi,
- ✓ Uygun seçeneğin belirlenmesi,
- ✓ Planın uygulamaya konması,
- ✓ Sonucun değerlendirilmesi.

Karar verme sürecinin önemi üzerinde duran Zeleny (1982), ilgili kuramsal araştırmaların da bu konuda yoğunlaşması gerektiğini belirtmiştir. Karar verme süreci araştırmacı tarafından üç evreye ayrılmıştır: Karar öncesi dönem, karar dönemi ve karar

sonrası dönem. Karar öncesi dönemde; birey, ilk olarak bir çatışma durumunun varlığı ile karşı karşıya gelmektedir. Çatışmanın kendisinde oluşturduğu gerginliği yaşayan birey ideal olduğunu düşündüğü seçenekler aramaya başlar. Bu süreçte karar verici, tüm alternatifleri ve her bir alternatifin ortaya çıkaracağını düşündüğü sonuçları ayrıntılı olarak değerlendirir. Bu süreç, bilgi toplama ve değerlendirme sürecidir. Birey, elde ettiği bilgileri değerlendirir ve bir sıraya koyar. Karar döneminde ise; karar verici, karar durumuna uyum sağladıktan sonra elinde bulunan tüm seçenekleri ideal olanla karşılaştırır ve elemeye başlar. Birey, ideale en yakın olduğunu düşündüğü seçeneğe yönelir ve bir karar verici olarak uygulamaya koyacağı kararı belirler. Karar sonrası evrede, karar verici verdiği kararın uygulanması sonucunda ortaya çıkan durumun bir değerlendirmesini yapar.

Carney ve Wells (1995) ise, karar verme sürecini birbiriyle ilişkili halka olarak düşünmüş ve bu süreç ile ilgili yedi halka tanımlamışlardır. Bu yedi evre aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

- **Farkında Olma.**—Artan rahatsızlık duygusu ve hissi, değişikliklerle karar vermeye hazır olma durumudur. Bu his, iç ya da dış baskıların her ikisine de neden olabilir.
- **Kendini Değerlendirme.**—Kariyerle ilişkili kararlar vermede dikkat etmek zorunda olunan, kendi kendini tanımanın önemli bir kriter olmasıdır. Bu kriter, ilgi, yetenekler, değerler, beceriler ve istekleri içerir.
- **Araştırma.**—Farkında olarak karar verme süreci, mutlaka doğru, geniş ve konuyla ilişkili bilgiyi gerektirir. Bu bilgiler; çalışma hayatına yönelik bilgi ve önceden söz konusu olan kendini anlamaya amaçlı bilgilerin her ikisi ile de ilişkilidir.
- **Bütünleştirme.**—Alternatifle ilgili kriterler ve bireyin sahip olduğu özellikler arasında uygunluğun değerlendirilmesi ve ihtiyaç ve arzuların karşılanacağı uzlaşmanın sağlanmasıdır. Bu aşamada ne istenildiği ile ne elde edileceği arasında bazı kıyaslamalar yapılması gereklidir.
- **Sorumluluk.**—Pek çok konuda karar verme ve harekete geçme ihtiyacı vardır. Sorumluluk alma zamanı geldiğinde bilinçli bir seçim için yeterli bilgi gereklidir.
- **Uygulama.**—Bir plana dayanmaksızın sorumluluk almak ve karar vermek başarıya götürmez. Plan; karar verme noktasında, ne, niçin, ne zaman ve nasıl sorularının cevaplarını içerir. İyi bir planlama, uygulama sırasında karşılaşılabilecek sürpriz ve zorlukları en aza indirmeli ve güven vermelidir. Fakat planların bütün ihtimalleri eksiksiz hesaba katması çok olay değildir.

- **Yeniden Değerlendirme.**—Kararları yeniden değerlendirmek ve düzeltmeler yapmak için kişiye izin verilirse istenilen sonuçlara ulaşmak daha da kolaylaşmaktadır. Bu durum, verilen kararların kötü olduğu anlamına gelmez, ancak verilen kararlarla ilgili daha fazlasını öğrenmek ya da durumun farklı kararlar gerektirmesi gibi olası durumlarda uyum göstermek için gereklidir.

2.3. Karar Verme Sürecinde Bireyin Karar verme Görevleri

Karar verme sürecinde bireylere düşen bir takım görevler vardır. Carney ve Wells(1995) bu görevleri aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

1. Doğru, güncel ve ayrıntılı bilgiler toplama
2. Seçeneklerin bir listesini oluşturma. Bir karar için en az iki seçeneğin olmasına dikkat etme.
3. En ince farkları ve detayları görebilme, değerlendirme ve seçenekleri belirleme.
4. Seçenekleri eleyerek bire indirme.
5. Karar için gerekçeler geliştirme.
6. Kararı yeniden değerlendirme, gözden geçirme.

2.4. Karar Verme Kuramları

Karar verme eylemi ve karar verme süreci ve bunları etkileyen faktörler sadece kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında değil birçok alanda (ekonomi, işletme, askeri) en önemli çalışma konularından birisini oluşturmuştur. Karar verme ve karar verme sürecini açıklamaya çalışan çeşitli kuramlar ve modelleri geliştirilmiştir. Saaty (2000) karar verme kuramlarını sezgisel ve rasyonel olmak üzere iki tipe ayırmıştır. Bunlardan *Sezgisel Karar Verme Kuramları*; verilecek olan kararın keyfi olarak verildiğini, karar vericinin herhangi bir kanıt ya da kritere dayalı olmadan, kararın daha çok sezgilere, tecrübeler ve duygulara dayalı olarak kısa sürede verildiğini öne sürmektedir. Bu kurama göre en iyi karar “en tatmin edici” karar olarak nitelendirilmektedir. *Rasyonel Karar Verme Kuramları ise*; karar vermenin tecrübe, sezgi ve duygulara değil de bilimsel ve analitik yöntemlere dayalı tüm hesaplamaların, varsayımların, verilerin ve yargıların açıkça belirtilerek eleştiriye açık bir sürecin izlenmesi gerektiğini savunan, objektif olmayı gerektiren optimum karar vermeyle ilgilenmektedir

Son yıllarda üzerinde en fazla araştırma yapılan Çok Kriterli Karar Verme Kuramı (ÇKKVK) ise *sezgisel karar verme ve rasyonel karar vermenin* en iyi yönlerini birleştirerek geliştirilmiştir. Bu kuram, elde mevcut olan birden fazla alternatif (genellikle birbirleri ile çelişen) arasından bir tercih (değerlendirme, önceliklendirme, seçim gibi) yapma durumunda oldukça etkilidir. Aşağıda bu kuram hakkında bilgi verilmiştir.

2.4.1. Çok Kriterli Karar Verme Kuramı (Multi Criteria Decision Making)

ÇKKVK, MacCrimmon (1968) tarafından ortaya atılmıştır. ÇKKVK, bir karar vericinin sayılabilir sonlu veya sayılamaz sayıda seçenekten oluşan bir küme içinde en az iki kriter kullanarak yaptığı seçim işlemi veya başka bir deyişle, iki veya daha çok kritere dayalı değerlendirme yaparak alternatifler arasından seçim yapması olarak tanımlanabilir. Aslında karar vericinin alternatifleri kriterlere göre değerlendirip soruna en uygun çözümü bulmasına yardım etmek amaçlı olan Çok Kriterli Karar Verme yöntemleri, çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. En yaygın yapılan sınıflandırma ise alternatiflerin değerlendirilmesinde kullanılan kriterlerin sonlu sayıda olmasına ve kriterlerin sonsuz sayıda olmasına göre yapılanıdır.

Bu kuram; insanların çeşitli kaynaklardan gelen farklı bilgileri yeterli bir şekilde değerlendiremediği için geliştirilmiş ve seçenekleri etkileyen çok sayıda kriterin (özelliğin) bulunduğu durumlarda en iyi karar verme yaklaşımlarından birisi olarak hemen hemen bütün alanlarda yoğun olarak kullanılmaya başlanmıştır (Andrew ve diğerleri, 2008). ÇKKVK belirlilik ya da belirsizlik altında çok sayıda alternatif arasından seçim yaparken, seçilecek olan alternatifi çok sayıda kriterin etkilediği, hem objektif hem de sübjektif değerlendirme ölçütlerinin kullanıldığı, değerlendirmelerin tutarlılığının test edildiği, alternatifler içerisinde hangisine öncelik verilmesi gerektiği gibi karar verme durumlarında çok etkili olarak kullanılabilir (Andrew ve diğerleri, 2008).

2.5. Karar Verme Modelleri

Daha sonraları karar verme konusu ile ilgilenen teorisyenler önceki karar verme kuramlarından yararlanarak çeşitli karar verme modelleri geliştirmişlerdir. Genel karar kuramlarına dayalı olarak Bell ve diğerleri (1988) karmaşık karar problemlerini temel bileşenlerine ayırarak bireylerin karar verme sorununa nasıl yaklaştıklarını araştırmışlardır. Bu amaçla 3 tip karar verme modeli belirlemişlerdir. Bu modelleri kuralcı (normatif), betimsel ve ön tanılayıcı modeller olarak adlandırmışlardır.

Kuralcı (Normatif) Modeller, en uygun seçimler yapmak için çeşitli yöntemler geliştirmeyi hedefler. Kuralcı modeller, insanların nasıl karar vermeleri gerektiği ve karar verme sürecinin basamakları üzerine odaklanarak, karar vermenin sistemli ve mantıklı şekilde yürütülmesi için bir dizi karar basamakları belirleme ve karar vericilerin bu basamakları takip etmesi gerektiğini öne sürerler. *Betimsel Modeller* ise, gerçek yaşam durumlarında alternatifler arasında insanların nasıl seçim yaptıklarını açıklayan ve tanımlayan karar verme modelidir. Betimleyici karar verme modeli insanların uygun karar verebilmeleri için karar verme yollarının araştırılması, önyargılarını, tutarsızlıklarını, sınırlı rasyonelliklerini ve uygun olmayan kararlara götüren yolların araştırılmasını öngörmektedir. Bu model daha çok kararın nasıl yapıldığı üzerinde duran bir karar verme modelidir. Bu modelde insanların kendilerini tatmin etmeleri için karar verdiklerini öne sürmektedir. Bir başka deyişle bireyler yeteri kadar iyi olanı en iyiye tercih ederler (Lichtenberg ve diğerleri, 1993)

Ön tanılayıcı (Prescriptive) Karar Modelleri, en iyi kararı verebilmeyi içeren bir takım basamaklar önererek, en iyi kararın ya da daha iyi bir kararın nasıl verildiğine odaklanırlar. Bir diğer deyişle bu model en iyi karar verme sürecinin gelişimine odaklanır (Pitz ve Harren, 1980). Ön tanılayıcı modeller daha iyi karar vermek için bir çerçeve taslağı oluşturmakla karar verme sürecine başlanmasını öngörerek daha sonra bireylerin sezgisel karar verme yolları ile bu taslağı karşılaştırması gerektiğini savunmaktadır. Ön tanılayıcı karar modelleri kuralcı ve betimsel modellerin dezavantajlarını kapatırken ya da en aza indirirken, avantajlarını da birleştirmektedir. Ön tanılayıcı modeller insanların bilgi işlemedeki sınırlılıklarını kabul ettiği ve onların sezgisel karar verme yollarıyla uyumlu olduğu gibi, daha iyi karar verme için bir çerçeve ortaya koymayı amaçlamaktadır. Betimsel modeller deneysel geçerlilikleriyle, kuralcı modeller teorik uygunluklarıyla değerlendirilirken, ön tanılayıcı modeller

faydacı yönleriyle, bireylerin karar verme yeteneklerini kolaylaştırmalarıyla değerlendirilmektedirler (Bell ve diğerleri, 1988). Ön tanılayıcı model en mantıklı kararı verme (beklenen faydayı en üst seviyeye çıkarma) gibi ulaşılamaz bir hedef belirlemek yerine tatmin edici karar verme gibi gerçekçi bir hedef belirler (Phillips, 1994). İşte kariyer karar verme kuramcıları karar verme kuramlarının ve modellerinin temel özelliklerini kariyer karar verme sürecinin kendine özgü özelliklerine uyarlayarak kariyer karar verme modellerini geliştirmişlerdir. İlerleyen sayfalarda bu modeller özetlenmiştir.

2.6. Kariyer Karar Verme Modelleri

2.6.1. Kariyer Kararı Verme

Kariyerle ilgili seçimler insanların hayatları boyunca verdikleri en önemli kararlar arasındadır. Kariyer kararı bireyin çeşitli muhtemel meslekler arasında kendisine en uygun olana yönelerek bir meslek seçmesidir. Bu seçimlerin, bireylerin toplum hayatına yaptıkları katkının ve kişisel üretkenlik duygusunun yanı sıra onların yaşam şekilleri, duygusal refahları, ekonomik ve sosyal statüleri için de uzun dönemli önemli katkıları vardır. Bu yüzden, bireylerin hayatlarının farklı dönemlerinde kariyer kararlarıyla meşgul olmaları doğaldır (Campbell ve Cellini, 1981; Gati ve diğerleri, 2001; Super, 1980). Karar teorileri:(a) karar verme zorunluluğu olan bir birey, (b) bireyin başarmak istediği bir dizi hedef, (c) seçim yapılabilecek bir dizi alternatif, (d) alternatifleri kıyaslarken bireyin hesaba katacağı bir dizi özellik ve faktör ve (e) bilgi toplama ve bilgiyi işlemenin (genellikle belirsizlik durumlarında) ortaya çıktığı durumlarda uygulanabilir. Bu özelliklerin çoğunun kariyer kararı verme durumunda ortaya çıkması şaşırtıcı değildir (Gati, 1986; Gati ve Asher, 2001a; Katz, 1966; Pitz ve Harren, 1980).

Kariyer seçimini de karar verme eylemi olarak görmek ve bu nedenle kariyer seçimini karar teorileri açısından incelemek ve analiz etmek doğal olsa da, bu yaklaşım kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında fazla benimsenmemiştir (Gati ve Tal, 2008). Bunun yerine, aşağıdaki teorik yaklaşımlar alana hakim olmuştur: (a) kariyer gelişim teorileri (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, ve Herma, 1951; Gottfredson, 1981; Mitchell ve Krumboltz, 1990; Roe, 1956; Savickas, 2005; Super, 1972, 1990), bireysel tercihlerde, mesleki olgunluk ve uyum yeteneğinde oluşan değişiklikleri de içine alan kararın verildiği gelişimsel şartlara ve bu değişikliklerin kariyer kararı üzerindeki etkisine odaklanırken, (b) Kişi-Çevre Uyumu yaklaşımı (Dawis ve Lofquist, 1984; Holland,

1997), tipik olarak bireylerle çevreleri arasındaki uyuma, yani, karar verme sürecinin sonuçlarına odaklanmaktadır.

Kariyer kararının genellikle aralıksız devam eden gelişimsel bir süreç içinde gerçekleştiği belirtilmektedir. (Bacanlı, 2008; Osipow ve Fitzgerald, 1996). Kariyer gelişim teorileri, genellikle bireyin tercihlerindeki gelişimsel değişmelere, özyeterlilik algısına, karar becerilerine odaklanırlarken; kariyer kararı vermedeki asıl sürece ise daha az odaklanmaktadır. Kariyer kararı verme modelleri ise gelişimsel süreç boyunca belirli karar noktalarına odaklanırken, karar verme için ilgili durumlara uyabilen iyi tanımlanmış bir çerçeve sunarlar.

Genel karar teorilerinin ve karar verme modellerinin özellikleri ve kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanının özellikleri dikkate alınarak kariyer karar verme modelleri geliştirilmiştir (Pitz ve Harren, 1980). Bu amaçla geliştirilen tüm kariyer karar modelleri Bell ve diğerleri (1988) tarafından öne sürülen kuralcı, betimsel ve ön tanılayıcı modellere dayalı olarak geliştirilmiştir. Gati ve Tal (2008) kuralcı modelin kariyer kararını vermek için uygulama güçlüklerinin olduğunu, betimsel modelin ise eksikliklerinden dolayı bu modellerin kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında benimsenmediğini ileri sürmüşlerdir. Ancak üçüncü tür karar verme modeli olan ve son zamanlarda ortaya çıkan ön tanılayıcı (prescriptive) karar verme modelinin, diğer karar verme modellerinin zayıflıkları ve eksik yönlerinin çoğunu gidermiş ve en aza indirmiştir (Gati ve Tal, 2008). Bu yüzden ön tanılayıcı karar verme modelinin bireyi daha iyi kararlara yönlendirmekte çok etkili ve kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği için yararlı bir model olduğu ileri sürülmektedir (Gati ve Tal, 2008).

2.6.2. Kuralcı Kariyer Karar Verme Modelleri

Kuralcı kariyer karar verme modelleri bireylerin en uygun kariyer kararı verebilmesi için çabalayan, vereceği kararla ilgili tüm bilgilere sahip, vereceği kariyer kararının tüm sonuçlarını göz önünde bulunduran her bir alternatifin değerini hesaplayıp buna göre karar veren mantıklı karar vericiler olduğu varsayımına dayanmaktadır. Ancak deneysel bulgular bu varsayımların uygulamada geçerli olmadığını göstermektedir. Kuralcı kariyer karar verme modelleri en uygun kariyer kararını verebilmek için çeşitli yöntemler geliştirmeyi hedeflemektedir. Kuralcı kariyer karar verme modelleri mümkün görünen her kariyer alternatifini iki değişkene göre değerlendirmeye dayanmaktadır. Birinci değişken, her bir kariyer alternatifini bireyin

amaçları ve tercihleri doğrultusunda ona atfedilen önem bakımından sonuçlardan beklenen kişisel faydalardır. İkinci değişken ise; verilen kariyer kararının belirli bir sonuca götürme olasılığıdır. (Brown, 1990; Mitchell ve Krumboltz, 1984; Pitz ve Harren, 1980). Bu iki değişkeni tahmin etmek için ve bu tahminleri birleştirerek en fazla fayda beklenen kariyer alternatifini belirlemek için farklı yöntemler kullanılmaktadır. Bir değişkenin avantajlarının onun dezavantajlarını telafi ettiği varsayımı farklı kariyer alternatiflerinde aynıdır. Gati ve Tal (2008), bu modellerin ‘telafi edici model’ adını almasına neden olan bir tür takas modeli olduğunu ileri sürmektedir.

Yaygın olarak kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında kullanılan iki tür ‘telafi edici model’ vardır (Mitchell ve Krumboltz, 1984; Sauermann, 2005). Değer Artırmalı Model’de (Çok Özellikli Fayda Teorisi), farklı kariyer alternatiflerin her bir özelliğine bir değer verilmektedir. Değerlerin miktarları, alternatifin tüm genel değerini temsil eden özelliklerin faydalarıyla çarpılarak toplamada en fazla değeri elde eden kariyer alternatifi doğrultusunda karar verilmektedir. Öznel Fayda Modelinde ise, en önemli kariyer alternatifini belirlemek için, alternatifle ilişkili faydalara bunları başarma ihtimaline göre değer verilerek karar verilmektedir (Gati ve Tal, 2008).

Ancak önemli bir kariyer karar verme durumu söz konusu olduğunda her şeyi telafi edemezsiniz. Örneğin, sayısal yeteneği düşük olduğunu bilen bireyler, örneğin mühendislik alanının özellikleri ile tercihleri (ör. Bağımsız çalışma, esnek çalışma saatleri, saygınlık vb.) tamamen uyumlu olsa bile muhtemelen mühendis olmak istemeyeceklerdir. Sonuç olarak, hesaplama sonuçlarının geçerliliği için önemli olan varsayımlar (Alternatifleri kıyaslarken kullanılan kriterlerden biri olan bağımsızlık) genellikle ihlal edilir. (Gati ve Asher, 2001a).

Kuralcı karar verme modelleri sadece matematiksel varsayımları gerektirmemekte aynı zamanda insanın yapısıyla ilgili felsefik ve psikolojik varsayımları da gerektirmektedir. Günümüzde kariyer seçeneklerinin ve kariyerleri etkileyen kriterlerin sayısı giderek artmaktadır. Alternatiflerin ve kriterlerin sayısı fazla olduğu zaman kuralcı kariyer karar verme modelleri fazla miktarda bilgi toplamayı ve çok fazla hesaplama yapmayı gerektirmektedir. Bu yüzden bu modellerin uygulanması pek cazip görünmemekte, hatta bilgisayarlı bir sistem ve veritabanı olmadan uygulanabilir de değildirler (Janis ve Mann, 1977; Pitz ve Harren, 1980).

Bu yüzden, kariyer danışmanlarının çoğu bu tür kariyer karar modellerini kullanmaktan kaçınmaktadırlar. Bu modelleri uygulamanın zorluğu, matematiksel

hesaplamalarının çaba gerektirmesi ve zaman alıcı olması bu yöntemlerin tercih edilmemesinin başlıca nedenleri arasında sayılabilir (Mitchell ve Krumboltz, 1984). Kuralcı kariyer karar verme modellerden en bilineni Vroom'un Beklenti modelidir.

2.6.2.1. Vroom' un Beklenti Modeli

Vroom (1964) karar verme davranışını beklenti kavramı ile açıklamaktadır. Vroom'a göre, bireyin bir seçeneğe yönelişi (valence), onun tercih ettiği sonuca (hedefe) erişebileceği yolundaki inancının (beklentisinin) derecesini ifade eder. Beklenti kavramı olasılık kavramı ile birlikte düşünülmelidir. Bir karar durumunda izlenecek yollar (seçenekler) erişilmek istenen hedeflerle bunlara erişme olasılığı arasındaki ilişkinin büyüklüğüne göre yönelim (valence) değeri alırlar (akt. Kuzgun, 2006). Vroom' a göre karar istenilir yönleri en fazla ve istenmeyen yönleri en az ve erişme olasılığı en yüksek seçeneğe yönelme olarak tanımlanmaktadır. Karar vermekte olan kişi istekleri ile önündeki seçeneklerin her birinin kendisine sağlayabileceği doyum olanaklarını ve kendisinin sahip olduğu niteliklerle (yetenekler, beceriler vb.) yine seçeneklerin gerektirdikleri nitelikleri değerlendirmekte sonunda seçeneklerden birine yönelmektedir. Bu şekilde verilen karar bireyin ne istediği ve neler yapabileceği ile seçeneklerin her birinin isteklerini ne ölçüde karşılayacağı yönünden kişisel değerlendirmelerinin bir ifadesi sayılabilir (Kuzgun, 2006).

Vroom'un modeli seçenekler arasından sadece bir tanesini seçme durumunda olan kişilerin davranışını açıklamaktadır. Oysa günlük yaşamda öyle durumlar vardır ki insanlar seçeneklerini istenilirlik bakımından sıraya koymakla birlikte bunların hemen hepsine başvurabilmektedir. Kişinin en çok istediği ve ilk sıraya koyduğu seçenek genellikle birçok kişi tarafından da istendiği için, erişme olasılığı en az seçenek olabilmektedir.

Bir karar durumunda, hedefe götüreceği düşünülen çeşitli yolların her biri, kişiyi istenen sonuca erdştirebilme gücü veya olasılığı ölçüsünde amaç değeri kazanır. Ayrıca olumlu yönelişin, belirsiz sonuçlar karşısında, kişiyi güdülemede yetersiz kaldığı da bir gerçektir. Yani bir hedef ve ona götürececek yol çekici gelebilir ama kişi izlenecek yolun hedefe götüreceğinden emin olursa bu yolu izlemeye değer görür. Beklenti kavramı, bir şeyi istemek kadar o şeyi elde etme olasılığını da içermektedir. Bu durumda insanların karar verirken öncelikle,

seçenekler arasından, en çok istenen ve gerçekleşme olasılığı en güçlü olan seçeneğe yönelmeleri beklenir (akt. Kuzgun, 2006)

Beklenti kuramına göre insanlar öncelikle erişmeyi en çok istedikleri ve erişme olasılığını en yüksek gördükleri hedefe yönelmektedirler. Bu görüş kaybetme riskinin çok fazla olduğu durumlar için geçerlidir. Riskin az olduğu durumlarda ise seçeneğe erişme olasılığı en zayıf seçenek olsa bile, kişi elde etmeyi en çok istediği seçeneğe yönelebilmektedir (akt.Kuzgun, 2006).

2.6.3. Betimsel (Descriptive) Kariyer Karar Verme Modelleri

Betimleyici kariyer karar verme modelleri çeşitli kariyer alternatifleri arasında bireylerin nasıl seçim yaptıklarını açıklayan ve tanımlayan modellerdir. Betimleyici kariyer karar verme modelleri karar vericinin uygun kariyer kararı verebilmeleri için kariyer karar verme yollarının araştırılması, kariyer alternatifleri ve özelliklerine ilişkin önyargılarını, tutarsızlıklarını, sınırlı rasyonelliklerini ve uygun olmayan kariyer kararına götüren yolların araştırılmasını öngörmektedir. Betimleyici kariyer karar verme modelleri daha çok kariyer kararının nasıl yapıldığı üzerine odaklaşan kariyer karar verme modelleridir.

Bu modellerde bireyler bir kariyere karar verirken yeteri kadar iyi olan bir kariyer alternatifini en iyi olan kariyer alternatifine tercih ederler (Lichtenberg ve diğerleri, 1993). En iyiyi seçme hedefi bireylerin başa çıkamayacağı bir bilgi işlemeyi gerektirmektedir. Bu yüzden, bireyler kariyer alternatifinin birey için önemli olan kriterlerde ihtiyaçlarını karşıladığı duygusuyla genellikle yeteri kadar iyi bir alternatifle razı olurlar. Bu model, bireylerin kariyer seçeneklerini birer birer düşündüğünü ve memnun edici olarak gördüklerini seçtiklerini ileri sürmüştür.

Bu modelde bireylerin fazla sayıda kariyer alternatifini tek başlarına bilişsel olarak kıyaslayamaması, en iyi alternatif arayışının onları alternatifleri değerlendirme konusunda iç standartlarına değil dış standartlara güvenmelerine neden olabilmektedir. Bundan dolayı, yüksek seviyede fayda hedefleyen kişi sonunda kişisel fayda yerine üst düzey nesnel fayda sunan (örn. Gelir miktarı) kariyer alternatifini seçecektir. Bunun için kariyer alternatifini bir açıklama, üst seviyede fayda hedeflemek gerçek dışı yüksek beklentiler oluşturur ve büyük ihtimalle hayal kırıklığı ve pişmanlığa yol açmaktadır.

Ancak, betimsel modeller doğruluğu ispatlanabilir kararlar için başvuru noktası olarak kullanılmadığı için, doğal karar davranışları uygun kararı verme için temel olarak kullanılamamaktadır. Bu durum ise normatif model gibi betimsel modelin de

hem kariyer kuramcılarını hem de kariyer psikolojik danışmanları tarafından benimsenmemesinin nedeni olarak görülmektedir (Gati ve Tal, 2008). Betimsel kariyer karar verme modellerine Hilton'ın (1962) ve Tiedeman ve O'Hara (1963) kariyer karar verme modelleri örnek olarak verilebilir.

2.6.3.1. Hilton'un karar modeli

Hilton (1962) mevcut karar kuramlarının meslek kararını açıklamakta yetersiz olduğunu çünkü kararın ne zaman verildiği, ne zaman sona erdirildiği, uygun seçenek bulunmadığı zaman bireyin ne yaptığı gibi sorulara cevap veremediği görüşündedir. Hilton'a göre meslek kararı vermede güdüleyici faktör bilişsel tutarsızlığı azaltma çabasıdır. Bilişsel tutarlılığa erişme bilişsel yapının yeniden dengeye kavuşmasıdır. Ancak Hilton, Festingerden farklı olarak, tutarsızlığı azaltma çabalarını, karar verme davranışını izleyen değil, onu kolaylaştıran bir süreç olarak görmektedir (Kuzgun, 2006).

Bir karar verme davranışının başlayabilmesi için çevreden gelen bazı girdilerin (input) bulunması gereklidir. Bu girdiler bireye yeni bir iş önerisi, gelirin masraflara yetmemesi veya yüksek öğretimde program seçme gününün gelmesi gibi, kişinin o güne kadar dengeli olan bilişsel yapısını ve yaşam düzenini bozan bir uyarıcı olabilir. Bu durumda ortaya çıkan tutarsızlık dayanılmaz hale gelince kişi o güne kadar kendisi ve çevresi hakkında geliştirdiği öncülleri (premises), inançları ve kendisi ile çevresi hakkındaki beklentilerini gözden geçirmeye başlar. Eğer bu öncüller girdiye uyacak şekilde değiştirilebilirse, örneğin bir kimse ben bu gelire yaşayabilirim diyorsa, kişi, değişikliğe uğramış öncüller takımının tutarsızlığı azaltıp azaltmadığına bakar. Azaltmamışsa yeni davranış seçenekleri arar (Kuzgun, 2006).

Mesleki kararlar araştırılırken, karar vericinin çevresinin karar verme süreci boyunca sabit olduğu varsayılmaktadır. Ama bazı kararların uzun süreli etkilerini incelerken, bireyin çevresiyle sabit etkileşimde bulunmadığı dikkate alınmalıdır. Bireyin davranışları çevreyi ve bunun sonucu olarak çevresel girdileri değiştirecektir. Buna ek olarak, çevrede bireyin davranışlarından bağımsız olarak ortaya çıkan bazı değişiklikler de olmaktadır (örneğin iş piyasasındaki değişimler).

Doğru ve sağlıklı karar verebilmek sağlıklı bir kişilik gelişiminin en önemli göstergesidir. Karar verme bir dizi işlevi; bilgiyi araştırma ve değerlendirme

faaliyetlerini (seçenekleri ayrıntılı olarak incelemek, yaratıcı çözüm yolları bulmak vb.), yargılamayı, (görüşleri irdelemek ve bilgi kaynağının güvenilirliğini test etmek) öğrenmeyi, (kesin ve geçerli karar vermeyi ve karardan vazgeçmemeyi) ve belleği (sorunların nasıl çözüldüğü hakkında geçerli bilgiyi hatırlamak) kapsamaktadır.

2.6.3.2. Tiedeman ve O'Hara'nın Kuramı

Tiedeman ve O'Hara mesleki gelişim sürecini mesleki kimlik oluşturma bağlamında ele almışlar, bu süreci de "ayrıştırma" ve "bütünleşme" olarak belirlemişlerdir. Bireyin meslek seçimiyle karşı karşıya kalması onun açısından yeni bir deneyimdir. Dolayısıyla yeni bir kimlik oluşturmalarını gerektirir. Başka bir deyişle, meslekle ilgili olarak bir ego kimliği oluşturulması gerekmektedir (Tolbert,1974).

Karar verme süreci bu kuramın temel taşlarından birisini oluşturmaktadır. Karar verme süreci, ayrıştırma ve bütünleştirme mekanizmalarından oluşur ve yaşam boyunca çeşitli durumlarda tekrarlanabilir. Başka bir deyişle meslek seçimi, kişinin okulda, işte ve genel olarak tüm yaşantısında aldığı kararlarla sürekli olarak yönlendirilir .

Tiedeman ve O'Hara, karar verme problemini sırasıyla iki aşamada ele almışlardır (Sharf, 1992; Shertzer ve Stone, 1976):

1. Bekleme/meslek-öncesi dönemi
2. Yerine getirme ve uyum yapma dönemi

1. Bekleme/Meslek-Öncesi Dönemi

Tiedeman ve O'Hara karar vermenin bekleme aşamasını, araştırma, billurlaştırma, seçim ve belirginleştirme olarak dört temel gelişimsel evreye ayırmışlardır. Bu evreler ardışık ve yaş ile ilişkili değil; sadece birer rehberdirler. Bu açıdan bakılırsa, bu evreler genel bir gerçek olmaktan çok kişisel bir gerçektir (Sharf, 1992).

a) Araştırma.—Burada başlangıçta birbiriyle ilgisi olmayabilen çeşitli seçenekler ve amaçlar göz önüne alınır. Birey amaçlarını belirlerken geçmiş deneyimlerinden etkilenir. Şimdiki koşullarında bu deneyimlerine verdiği anlam ve bunlara yapılan yatırımların derecesi de önemli bir rol oynar (Shertzer ve Stone, 1976). Bu safhada, bireyler sistematik olmayan bir yolda ilerlerler. Kendilerini farklı durumlarda hayal edebilirler, sonraki mesleki hedefleri hakkında fantaziler kurabilirler ve korkularından endişelenebilirler. Danışman, bireyin öz bilgisini güçlendirmede veya netleştirmede yardımcı olabilir ama dışarıdan bir yapı empoze edemez. Harekete geçme

veya bir karar verme ihtiyacı vardır ancak, süreç net olarak hissedilmeyebilir (Sharf, 1992).

b) Billurlaştırma.—Tiedeman ve O'Hara' ya göre, "billurlaştırma düşüncede bir kararlılığı" temsil etmektedir. Düşünce ve duygular daha düzenli olmaya başlar. Çeşitli seçimlerin avantajları ve dezavantajları belirlenmeye başlar. Geçici seçimler yapabilir. Seçimin farkındalığı net, belli belirsiz olabilir veya hiç olmayabilir (Sharf, 1992). Seçenekler iyi ve kötü yönleriyle, getirdikleri ve götürdükleriyle irdelendikçe billurlaştırma gerçekleşir. Yapılabilecekler netleşir ve somutlaşır (Shertzer ve Stone, 1976).

c) Seçim.—Karar verme aşaması burada gerçekleşir. Kişinin, çeşitli seçenekler açısından durumu ve amaçlarını belirginleştirdikten sonra bir karar vermesi beklenir (Shertzer ve Stone, 1976). Billurlaşma gelişirken bir seçim olabilir. Kişinin seçim hakkında değişen güven dereceleri vardır. Seçimler netlik ve karmaşıklık konularında farklılaşabilirler. Bunlar bazen bilinçli bazen de bilinçsiz olabilirler (Sharf, 1992).

d)Belirginleştirme(Netleştirme): Kişi yaptığı seçim ile artık eylem aşamasına gelmiştir. Aynı zamanda yaptığı seçimin sonuçlarının bu açıdan nasıl bir geleceği olabileceğini hayalinde düşünür. Başka bir deyişle, hayalinde seçimin üzerinde tekrar çalışır. Böylece, varsa olası şüphesinin üstesinden gelmiş olur. Bu aşama kişinin ikna olmadığı takdirde daha geri aşamalara dönebilmesini sağladığından önemlidir (Shertzer ve Stone, 1976).

2) Yerine Getirme ve Uyum Yapma Dönemi.—Bir seçim yapıldıktan ve üzerinde harekete geçildikten sonra iki ana evreden ikincisi olan " seçime uyum sağlama" evresi başlar (Sharf, 1992). Kişi hayal etme ve düşünme aşamalarından geçtikten sonra gerçekle yüzleşir, eylemi uygulama davranışı ve bunun getirdiği sonuçlar başlar.

Miller-Tiedeman ve Tiedeman'a (1990) göre, gerçek kişinin mesleki karar vermesinin farkındalığıyla ilgilidir. Bir kararın ya da davranışın gerçekçi olup olmayışı veya kime göre gerçekçi oluşu tartışılabilir bir sorudur. Bu kuramda, "kişisel" ve "genel" olmak üzere iki tip gerçek tanımlanmıştır. Bunlardan, *kişisel gerçek*, bireyin neyin doğru olduğu hakkındaki duygusudur. Bu, karar vericiye göre alınacak kararın doğru veya uygun olduğu duygusudur. Diğer taraftan *genel gerçek*, diğerlerinin bireye yapmasını söyledikleridir. Örneğin "Bundan daha iyi bir iş bulabilirsin" veya "İyi bir öğretmen olursun" ya da "üniversite mezunu olmadan hiçbir yere giremezsin" gibi.

Genel gerçek aynı zamanda uzmanların fikirlerini ve düşüncelerini de içerir (Sharf, 1992).

Tiedeman ve O'Hara, meslek gelişimini, kişinin eğitimsel ve mesleki amaçlarına bağlı olarak aldığı çeşitli kararların sonucunda oluşturduğu bir mesleki kimlik gelişimi olarak ele almaktadırlar. Kuramcılar, Erikson'dan da etkilenecek şekilde kişinin, kimliğini önemli ölçüde seçtiği meslek ile oluşturduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla kişinin meslek seçiminin, onun hem arzu ve umutlarını yansıttığını, hem de sınırlarını belirttiklerini ifade etmişlerdir. Başka bir deyişle bireyin, meslek seçimini yaşamla kurduğu ilişkinin bir göstergesi olarak değerlendirebileceği görüşündedirler (Shertzer ve Stone, 1976)

Tiedeman ve Miller-Tiedeman'ın yaklaşımı bireye, bireyin kendine özgü oluşuna ve karmaşıklığına saygı üzerine yapılandırılmıştır. Çalışmalarını, "hem karar vermede yer alan, hem de kendi karar verme eğiliminin bilincinde olan bir kişiyle ilgilenmek için oluşturulmuş" şeklinde tanımlamışlardır (Sharf, 1992).

2.6.4. Ön tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modelleri

Ön tanılayıcı kariyer karar verme modelleri (Gelat, 1962; Kaldor ve Zytowski, 1969; Katz, 1966, Gati ve diğerleri, 2001a) en iyi kariyer kararını verebilmeyi içeren bir takım basamaklar önererek, en iyi kariyer kararının nasıl verildiğine odaklanırlar. Bir diğer deyişle bu model en iyi kariyer karar verme sürecinin gelişimine odaklanır (Pitz ve Harren, 1980). Ön tanılayıcı modeller daha iyi kariyer kararı vermek için bir çerçeve taslağı oluşturmakla kariyer karar verme sürecine başlanmasını öngörerek daha sonra bireylerin sezgisel karar verme yolları ile bu taslağı karşılaştırması gerektiğini savunmaktadır. Ön tanılayıcı karar modelleri kuralcı ve betimsel modellerin dezavantajlarını kapatırken ya da en aza indirirken, avantajlarını da birleştirmektedir. Ön tanılayıcı modeller insanların sınırlılıklarını kabul ettiği ve onların sezgisel karar verme yollarıyla uyumlu olduğu gibi, daha iyi karar verme için bir çerçeve ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Kariyer karar verme için genel olarak iki ön tanılayıcı model önerilmiştir Bunlardan Beklenen Fayda Modeli Gelat, (1962), Kaldor ve Zytowski (1969) ve Katz, (1966) tarafından önerilmiştir. Diğerisi ise kriter elemeye modeline dayalı olarak geliştirilen Gati'nin (1986) ardışık eleme modelidir. Buna ek olarak Gati'nin kariyer

karar verme modeli diğer ön tanılayıcı modellerden matematiksel işlemler gerektirmediği yönünden ayrılmaktadır.

Kariyer kararı verme bağlamında, ön tanılayıcı modelin amacı, tamamen mantıklı kararlar sağlamak için çalışmak yerine daha iyi kariyer kararı verme konusunda sistematik süreç için bir çerçeve sunmak olarak özetlenebilir.

Ön tanılayıcı modelin kariyer psikolojik danışmanlarının yanı sıra danışanlar için de yararlı ve yaygın bir strateji olabilmesi için, aşağıda istenen özelliklere sahip olması önerilmektedir (Gati ve Tal, 2008):

- a. İlgi çekici olmalı aynı zamanda açık ve anlaşılır olmalıdır.
- b. Uygulanabilir olmalıdır, zaman, maddi kaynak ve emek bakımından sınırlı kaynaklarla ve psikolojik danışman ile danışanın bilişsel yetenekleriyle uyumlu olmalıdır.
- c. Bir taraftan karmaşık hesaplamalardan, diğer taraftan belirsiz soyutluklardan uzak olmalıdır.
- d. Model azami derecede basit olmalı, asgari derecede çaba gerektirmeli, fakat aynı zamanda bireyin seçtiği kariyer alternatifinden beklenen fayda ile birey için en uygun alternatiften beklediği fayda arasındaki fark bakımından, dar kapsamlı araştırma sürecinden kaynaklanan olası kayıpları da azaltmalıdır.
- e. Farklı karar vericilerin ihtiyaçlarını karşılamak için, ön tanılayıcı modeller farklı güçlük seviyeleri olan çok aşamalı basamaklar sunmalı, her bireyin kendisi için uygun güçlük seviyesine (örn: Kariyer seçeneklerini değerlendirmek için seçilmesi gereken kriterlerin hepsine odaklanması yerine sadece ilgili birkaç kritere odaklanmak, bazı adımları atlamak gibi) ulaşması için, süreçte değişiklik yapmasına izin vermelidir.

Kuralcı-telafi edici modellerin basitleştirilmiş versiyonları kariyer seçeneklerini karşılaştırmak ve değerlendirmek için tasarlanmış ve uyarlanmıştır. Bunlara Janis ve Mann (1977) ve Katz'ın (1966) modelleri örnek gösterilebilir. Ancak, bu modeller kariyer alternatiflerin sayısının küçük olduğu kariyer kararlarına odaklanmakta ve bu yüzden sadece sınırlı karar durumlarında ya da sadece sürecin ileri aşamalarında, kariyer alternatiflerin sayısı azaldığında işe yaramaktadırlar (Gati ve Tal, 2008).

Ön tanılayıcı modeller, çok sayıda potansiyel kariyer alternatiflerinden başlayarak tüm kariyer kararı verme sürecini kapsamaktadır. Aşağıda öntanılayıcı kariyer karar verme modellerinden Gelatt'ın Kariyer Karar Verme Modeli, Janis ve

Mann'ın Kariyer Karar Verme Modeli, Ardışık Eleme Modeli ve Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli (ÖEKKVM) (Prescreening-Ön araştırma, In-depth exploration-Derin araştırma, Choice-Seçim yapma; Gati ve Asher, 2001a, 2001b) tanıtılacaktır.

2.6.4.1. Gelatt'ın karar modeli

Gelatt (1962) karar vermeyi birbirini takip eden ardışık bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu sürecin ilk basamağında "yordayıcı sistem" bulunmaktadır. Bu sistem, muhtemel seçim alanlarını, bu seçim alanlarının muhtemel sonuçlarını ve sonuçların meydana gelme olasılıklarını kapsamaktadır. Seçimlerin muhtemel sonuçları ve onların meydana gelme olasılıkları için gerekli olan, her bir seçeneğe uygun konuyla ilgili bilgi sahibi olunmasıdır. İkinci basamak "değer sistemi"dir. Bu sistem sonuçlardan arzu edilir olanları içermektedir. Sürecin üçüncü basamağını "ölçüt" oluşturmaktadır. Bu son basamakta kararın seçimi ve değerlendirilmesi yer almaktadır. Bu üç öge, seçeneklerin sonuçlarını uygulamayı bilmeyi ve değerlendirmeyi içermektedir. Gelatt'a göre karar verme durumunda bulunan bireyin daha çok bilgi toplaması gerekmektedir.

Gelatt (1962) bir karar verme sorunu ile karşı karşıya kalan bireyin öncelikle yordama ve değer sistemlerine ihtiyacı olduğu görüşündedir. Bu sistemlerle karar verme sürecini aşağıdaki şekilde modelleştirmektedir:

- *Yordayıcı sistem:* Seçenekler, eylemlerin getireceği sonuçlar (olanaklı olanlar), bu sonuçlara erişme olasılığı
- *Değer sistemi:* Mümkün olan sonuçların göreceli tercihi
- *Karar sistemi:* Önceliklerin değerlendirilmesi

Bir kimse ne kadar iyi, doğru ve ayrıntılı bilgiye sahip olursa, farklı eylemleri uygulamaya koyduğunda, alacağı risk hakkında o derece açık bir fikre sahip olur. Hiçbir kararda riskten kurtulmaya olanak olmadığı gibi, gerek de yoktur. Önemli olan kişinin alacağı riski bilmesidir (Gelatt, 1962)

Seçeneklerin kişi açısından istenilirlik derecesi kararın yönünü belirleyen en önemli faktördür. Bir seçeneğin kişi tarafından istenilirlik derecesinin tercihte önemli rolü olduğu görüşündedirler. Gelatt'a göre, bir şeyi yapmak için hissedilen ihtiyacın şiddeti beklentilerin bir fonksiyonudur. Bireyler geleceğe ilişkin sonuçlarla, bunlara bağladıkları değerler oranında ilgilenmektedirler (Gelatt, 1962)

2.6.4.2. Janis ve Mann'ın Karar Verme Modeli

Janis ve Mann (1977), bir bireyin kendisi için kişisel önem arz eden bir karar vermek zorunda kaldığında iç çatışma yaşamaya başladığını ifade etmektedir.

Çatışmanın ortaya çıkmasının nedeni; kendisiyle ilgili bir karar süreciyle karşı karşıya kalan her bireyin içinde söz konusu durumu eş zamanlı olarak hem kabul etme hem de reddetme eğilimi bulunmasıdır (Janis ve Mann, 1977). Bu çelişkili güçlerin sonucu belirsizlik duygusu, eyleme geçmeye tereddüt etme ve hatta duygusal endişedir.

Janis ve Mann (1977), karar verme yeteneği modeli tanımlamış ve bu modele göre karar verme aşamasında kusursuz bilgiyi araştırmak için bazı ölçütler ileri sürmüştür. Bu yazarlar dikkatli ve özenli karar vericiyi, çok sayıdaki çeşitli seçenekleri inceleyen, seçenekleri objektif olarak araştırabilen ve her seçeneğe değer veren, hepsinin istedik ve istenmedik yönlerini görebilen yeni bilgiyi düzenli olarak araştıran, bilgi hoşuna gitmese bile o bilgiyi kullanan ve kararı uygulamaya koymak için plan yapan kişi olarak tanımlamakta, dikkatsiz karar vermeyi ise karar verme yetersizliği olarak değerlendirmektedirler. Janis ve Mann'a (1977) göre, birey karar verirken stres ve çatışma yaşar. Dolayısıyla, karar verme durumunda bireyin davranışını etkileyen en önemli etmen, bireyin yaşadığı çatışma ve stresi azaltma veya yok etmesiyle ilgili davranışlarıdır.

Janis ve Mann aşağıda yer alan dört temel varsayımda stres ve kararsal çatışma arasındaki ilişkiyi izah etmektedir:

1. Kararsal bir çatışmayla ortaya çıkan stres oranı, bireyin hedefleri, bu hedeflere ilişkin ihtiyaçlar ve kararın sonucu olarak kati ihtiyaçların giderilmesi beklentisidir. Bu beklenti büyüdükçe stres de artmaktadır.

2. Tehlikeler ve/veya fırsatlar karar sürecini başlatmaktadır. Kararsal stres, tehlike ve fırsatlar ortaya çıktığında karar verecek olan bireyin o anki eylemler dizisiyle alakalı olma derecesine bağlıdır.

3. Sorun için tüm uygulanabilir alternatifler ve tehlikeler ciddi birer risk olarak algılandığında, istenilen alternatifin bulunabilmesi umudu ortadan kalkar ve koruyucu kaçınma ortaya çıkar. Koruyucu kaçınma, başkalarına bağlı ve verilere gösterilen özel dikkatle ortaya çıkan alternatiflerden kaynaklanan kazançların abartılması ya da kayıpların önemsenmemesiyle şekillenmektedir.

4. Kararsal çatışma makul seviyede strese neden olduğunda, mantıklı bir alternatif bulabilme umudu varken elde edilebilir bir alternatifi tanımlamak ya da değerlendirmek için dikkatli bir çaba ortaya konmaktadır.

Karar verme süreci karar verecek olan bireyin karşılaştığı bazı tehlikelerle başlar; böylece birey içinde bulunduğu durum için kendini bir şey yapmaya zorunlu hisseder ki bu durum bireyin hedeflerine ulaşması için bir fırsat olarak algılanır.

Janis ve Mann (1977) şuna inanmaktadır; karar verecek olan bireyler karar verdiren fırsatlarla karşılaştıklarında kendilerine birçok soru sorarlar. Bunlardan ilki "Eğer bir değişiklik yapmazsam herhangi bir risk almış olur muyum?" sorusudur. Eğer bu soruya verilen cevap "hayır" olursa, o zaman strese yol açar ve sonuç tereddütsüz bağlılıktır. Diğer bir deyişle, değişim yapmamak için herhangi bir sebep olmadığından kişi durumun talepleriyle tanışmak için değişiklik yapar.

Janis ve Mann (1977), karar verme sürecinde hatasız bilgiyi araştırmak için bazı ölçütler önermektedirler. Kuramcılar, modellerinde dikkatli ve özenli (ihtiyatlı-seçici) karar vericiyi şöyle tanımlamaktadırlar: Kararla ilgili çok sayıdaki seçeneği inceleyen, seçenekleri objektif yollarla araştırabilen, her seçeneğe değer veren, seçeneklerin olumlu ve olumsuz özelliklerini görebilen, bilgiyi düzenli bir şekilde araştıran, hoşlanmadığı bilgiyi bile kullanan ve kararı uygulamak için plan yapan kişilerdir: Kısacası, dikkatli-özenli karar verici karar verme yeteneği gelişmiş kişidir. Dikkatsiz karar verme ise karar verme yetersizliğidir. Dikkatsiz karar verici, karar verilmesi gereken sorunlarla karşılaştığında yüksek kaygı ve stres gösteren, kendine güvenmeyen, karar vermekten kaçan veya savunucu davranan kişidir. Dikkatsiz karar verici bazı zamanlarda da karar sorunundan kaçmaz, ancak düşünmeden, ani davranışlar göstererek uygun olmayan kararlar verir. Janis ve Mann'a (1977) göre, bireyin özsaygı düzeyi karar verme durumunda hangi tarzı kullanacağını en önemli belirleyicisidir. Bu nedenle Janis ve Mann, karar vermede öz saygısı yüksek bireylerin karar verme sorunuyla karşılaştıklarında dikkatli-özenli karar verici olacaklarını belirtmektedir. Karar vermede özsaygısı düşük bireylerin ise savunucu kaçınma, ilgisiz ya da aşırı uyarılmış karar verici olacaklarını belirtmektedirler. Kısacası, Janis ve Mann'ın (1977) karar verme yeteneğini tanımlayan modelleri karar verme sürecinde kaygı ve stres düzeyini kontrol edemeyen bireylerin kararlarıyla ilgili çatışmalar yaşayacaklarını ve çatışmaların bireyin kararının sonuçlarını etkileyeceğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca bireyin özsaygı düzeyi karar verme yeteneğini ve karar verme tarzını etkilemektedir.

2.6.4.3.Ardışık Eleme Modeli (Sequential Elimination)

Gati (1986), bir karar verme durumunda yaşanan çelişkiyi arttıran etmenleri şu biçimde belirlemiştir: a) karar verilmesini belirleyen zamanın yaklaşması (örn., bireyin

üniversiteyi bitirmek üzere olması), b) engelleyici çevresel etmenler (örn., talepler, tehditler, desteğin çekilmesi), c) başka bir alanda çalışma olasılıklarının yüksek olması, d) algılanan meslek olanaklarının sayıca fazla olması, e) algılanan seçeneklerin benzer yanlarının fazla olması, f) seçenekler hakkında doğru bilgi edinme konusunda yüksek talep olması, g) kabul edilir tercihlerle ilgili özellikler (örn., kararın geri dönüşü olup olmaması), h) bireyin seçeneklerin özelliklerini gerçekçi olarak değerlendirememesi ve i) karar vermenin ertelenmemesi için yapılan toplumsal baskılar.

Mesleki karar vermede yaşanan bu çelişkiler çeşitli yöntemlerle ortadan kaldırılabılır. Birey farklı bir mesleki plan yapma arayışına girer ya da belirgin bir eylemi gerektirmeyen, genel bir mesleki plan benimser. Kararı erteleme, kısa süreli de olsa çelişkiyi azaltan bir yöntemdir. Bireyin, mesleki rolün yakın zamanlı özelliklerini dikkate alarak, kısa süreli bir meslek tercihi yapması da yaşanan çelişkiyi azaltmaktadır.

Mesleki karar verme davranışını açıklamada, iki temel yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlar, beklenen fayda ve ardışık eleme yaklaşımlarıdır. Beklenen fayda kuramında, karar verme durumundaki birey, olası meslek tercihlerinin kendisine sağlayacağı kazançları değerlendirmekte ve en kazançlı olduğunu düşündüğü seçenek doğrultusunda kararını vermektedir. Ardışık eleme kuramında, her mesleki seçenek, bir özellik seti olarak değerlendirilmektedir. Birey karar verme durumunda, seçeneklerin özelliklerini tek tek değerlendirmekte ve bu değerlendirmelerine göre seçenekleri elemektedir. Bu eleme işlemi, bir ya da birkaç seçenek kalıncaya kadar yapılmakta ve karar verici sonuçta kalan seçenek doğrultusunda kararını vermektedir (Gati, 1986).

Gati (1986), orijinali Tversky (1972) tarafından geliştirilen kriter-eleme modelini kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer karar verme sürecinde kullanılmak üzere yeniden yapılandırarak ardışık eleme modeli ismini vermiştir.

Tversky'ye (1972) göre ardışık eleme modelinin basamakları aşağıdaki gibidir:

1. Alternatif ile ilgili kriterleri tanımlamak
2. Kriterleri görelî önem sırasına göre sıralamak
3. Kriterleri görelî önemine göre derecelendirmek
4. Tanımlanmış kriterler için en uygun alternatifleri sıralamak.
5. Tanımlanmış kriterin uygun sınırlarını karşılamayan meslekleri elemek.

Yukarıdaki eleme süreci tek seçeneğe kadar sürdürülerek karar aşamasına gelinerek sonlandırılır (Gati, 1986; Lichtenberg ve diğerleri, 1993)

Gati ve Fassa (1995) tarafından kariyer kararı vermek için ardışık eleme modeli kariyer psikolojik danışmanlarına, danışanların meslek seçimleri yaparken yardımcı olmaları için, karar ve bilgi işleme teorilerine dayanan, uygulamalı bir yaklaşım olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Gati, ön tanılayıcı karar verme modellerinden ilki olan ardışık eleme modelini “doyurucu” ya da “yeterince iyi” bir model olarak tanımlamıştır. Bu modelde alternatifleri tanımlayan çeşitli kriterlerin olduğu ve her bir kriterin derecelendirilerek alternatiflerin bu kriterlere göre sırayla elenmesi söz konusudur. Bu modelde en önemli kriterlerden başlayarak en önemsiz kritere doğru bir sıralama yapılmaktadır.

Bu yaklaşım birbiriyle ilişkili 9 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar;

- 1. Aşama.**—Karar problemini tanımlama ve yapılandırma: Birinci aşamada var olan alternatifler arasında seçilecekler ile kararın amacı belirlenir. Örneğin, bir meslek seçmek, bir anabilim dalı seçmek gibi.
- 2. Aşama.**—İlişkili Kriterleri Belirleme: Birinci aşamada belirlenen karar amacına göre ilişkili olabilecek bilgi ve araç gereç belirlemeyi içerir. Amaca ulaşmak için gerekli olan kriterlerin tespit edilmesi bu aşamada gerçekleşir. Örneğin, gerekli olan yetenek, ilgi, gelir, zaman gibi özellikler nelerdir.
- 3. Aşama.**—İlişkili Kriterleri Önemine göre Sıralama: Birey için önemli olan kriterleri önem sırasına konulur. Bireyin mesleki amacına ulaşması için önemli gördüğü özellikler ele alınır diğerleri elenir.
- 4. Aşama.**—En üst Düzeyde Kabul Edilebilir Seviyeyi Belirleme: Öncelikle belirlenen kriterlerin içersinde en çok istenen ve kabul edilenler belirlenir. Daha sonra ulaşılabilir olan kriterler belirlenir. Örneğin, En çok iki yıllık bir okul düşünüyordun, 4 yıllık bir okulu da düşünür müsün? Sorusu danışana sorulabilir.
- 5. Aşama.**—Tercihlerle Uyumsuz Olan Meslekleri Eleme: Ardışık eleme yaklaşımında karar durumu ile ilgili kriterler tek tek ele alınır. İlk önce en önemliden başlanarak sırasıyla bütün kriterler değerlendirilir. Her bir kriter için birey tarafından maksimum şekilde kabul edilebilir olarak tanımlanamayan kriterler elenir. Bu eleme süreci geriye kalan alternatiflerin üstesinden gelinebilecek makul bir sayıya inene kadar devam eder.
- 6. Aşama.**—Yeniden İnceleme ve Tercihlerde Değişikliğe Hazır Olma: Oluşturulmuş alternatifler kümesinden sonra var olan alternatifleri kaçırma ihtimalini

azaltmak için önceki aşamaları ve onların bir kez daha incelemek faydalı olacaktır.

Bu yeniden inceleme şunları içerebilir:

- a. Önceki aşamalara geri dönerek danışanın önceki yanıtlarından emin olup olmadığını ya da onları değiştirmek isteyip istemediği test edilir.
- b. Birey tarafından daha önce düşünülen belirli kriterlerin neden elendiği araştırma süreci boyunca kontrol edilir.

7. Aşama.—Ek Bilgi Toplama: Birey seçmiş olduğu alternatiflere ulaşabilmesi için hem daha fazla hem de eksiksiz bilgi toplamalıdır. Ek bilgi için var olan kaynaklar psikolojik danışmanın dikkatine sunulmalıdır.

8. Aşama.—İstenirlik Sırasına göre Alternatifleri Sıralama: Sürecin sonlarına doğru, birey ilk olarak hangi, ikinci olarak hangi, sonra hangi seçeneği uygulayacağına karar vermelidir. Bu her kriterin algılanan avantaj ve dezavantajlarına göre odaklanmayı gerektirir.

9. Aşama.—En Çok Tercih Edilen Alternatifi Uygulamak İçin Adım Belirleme: Son aşama bireyin seçimini gerçekleştirmek için gerekli olan planlama çalışmalarına odaklanmalıdır. Bunlar aynı zamanda en çok istenen alternatifi fark etme şansını arttırmayı amaçlayan çalışmaları da içerebilir.

2.6.4.4. Gati ve Asher’ın (2001a) Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli-ÖEKKVM-(PIC (Prescreen-InDepth Exploration-Choices) Model)

Bu model, Gati ve Asher (2001a) tarafından, kariyer kararı için sistematik bir çerçeve sunacak şekilde temel yöntem olarak bünyesine *ardışık eleme modelini* de uyarlayan, ön tanılayıcı modelden beklenen özellikleri barındıran bir kariyer karar verme modeli olarak tasarlanmıştır.

Gati ve Asher’e (2001a) göre kariyer karar verme sürecinin önemli amaçlarından biri, bireylerin tercihleri ve yetenekleri ile en uyumlu alternatifi ya da alternatifleri bulmaktır. Ancak birincisi, birçok sebepten dolayı tüm potansiyel kariyer seçeneklerini derinlemesine araştırmak mümkün değildir. İkincisi ise, alternatiflerin sayısı çok büyüktür. Üçüncüsü; karar verme sürecinde göz önüne alınacak bilgi miktarı çok fazladır (Potansiyel alternatifler ve bu alternatifi tanımlayacak olan kriterler ve bu kriterlerin dereceleri vb.) (Gati ve Asher, 2001a). Kariyer kararlarının karmaşıklığını da göz önüne alarak Gati ve Asher (2001a) genel kariyer karar verme teorilerine (Bell ve diğerleri, 1988) dayalı olarak üniversite öğrencilerinin ve yetişkinlerin kariyer karar verme sürecini kolaylaştırmak ve kariyer karar verme sürecinin sonuçlarının kalitesini

artırmak için kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kariyer karar vermede bir çerçeve olarak kullanılabilen 3 evreli pratik bir kariyer karar verme modeli geliştirmişlerdir. Bu model ön eleme, derin araştırma ve seçim adları verilen üç evreden oluşmaktadır.

I. Ön-Eleme Evresi.—Bu evrenin amacı bireyin seçmek istediği meslekleri içeren tercih listesindeki meslekler arasından ileride seçilme olasılığı en fazla olanları belirleyerek daha kısa bir tercih listesi oluşturmasına yardımcı olmaktır. Bu aşamanın başında birey kendisi için bir meslek seçiminde önemli gördüğü kriterleri, yetenekleri, ilgilerini ve fiziksel sınırlılıklarını da dikkate alarak belirler. Bu aşama en kritik basamaktır (Gati, 1994; Katz, 1993). Çünkü birey belirlemiş olduğu kriterlere dayalı olarak potansiyel mesleki alternatifleri eleyecektir. Ardışık Elemeye başlamadan önce birey önce tercih ettiği kriterleri en önemliden en önemsizine göre sıralar ve kriterleri görece olarak kendi özelliklerine ve tercihlerine göre derecelendirir. Bu dereceleme işleminden sonra birey en önemli kriterden başlayarak her defasında tek bir kritere odaklanır. Birey bu aşamada göz önüne alacağı kariyer alternatifleri ve bu alternatifleri tanımlayan kriterlerin arasında boğulmadan ardışık eleme yöntemini kullanarak, yetenek, ilgi ve kişisel özelliklerine uygun olarak belirlemiş olduğu kriterlerle potansiyel kariyer seçeneklerinin özelliklerini karşılaştırıp, kendi tercihleri ve özellikleri ile uygun olmayan alternatifleri elemeye çalışır. Eleme işlemine en önemli kriterden başlayarak sonuçta bir sonraki aşamada daha detaylı ve ayrıntılı incelemeyi hak edecek 7-8 potansiyel alternatif kalana kadar devam eder.

II. Derin Araştırma Evresi.—Birey bu evrede, birinci evre sonucunda elde ettiği seçilme olasılığı en fazla olan meslekleri derinlemesine inceleyerek bunlar arasından kendine en uygun olanları belirler. Bu evre, seçilme olasılığı yüksek olan kariyer alternatiflerin aynı zamanda bireyin sahip olduğu özelliklerine uygunluğunun araştırılmasını hedefler (Gati ve Asher, 2001a).

Bu evre, hem kariyer alternatiflerin bireyin özelliklerine uyumlu olup olmadığı; hem de bireyin sahip olduğu özelliklerin bireyin listesindeki potansiyel kariyer seçeneklerinin gerektirdiği özelliklere uyup uymadığı bu aşamada araştırılarak, birinci aşama sonucunda elde edilen potansiyel kariyer alternatiflerin derinlemesine araştırılmasını içerir. Birey önce kendine en uygun, seçilme olasılığı yüksek kariyer alternatifleri hakkında çeşitli kaynaklardan bilgi toplayarak ve aynı zamanda kendi özelliklerine ilişkin derinlemesine bilgi toplayarak; kariyer seçeneklerinin özellikleri ile kendi özelliklerini ikili karşılaştırıp uyumlu olmayan kariyer seçeneklerini elemeye

çalışır. Bu evrenin sonucunda birey, hem kariyerlerle hem de kendi özelliklerine ilişkin topladığı bilgileri de kullanarak potansiyel kariyer alternatif listesini 2-4 mesleğe indirmeyi hedefler.

III. Seçim Evresi.—Birey bu evrede derinlemesine araştırma sonucunda elde ettiği kariyerleri birbirleri ile ikili şekilde kıyaslayarak, tercihlerini ve kapasitesini göz önüne alıp, kariyerleri avantaj, dezavantaj ve gerçekleştirilebilme ihtimallerini göz önüne alarak kendine en uygun kariyer alternatifini belirlemeye çalışır.

ÖEKKVM, bireyin önceliklerini ve önceliklerinin ne derece önemli olduğunu belirlemeleri koşuluna dayanarak kendisine en uygun mesleğe karar verebilmesine yardımcı olmaya çalışır. Bu model bireye ne yapacağını söylemek yerine, bir mesleğe karar verirken kendisi için önemli olabilecek belli sayıdaki kriterleri belirlemesini ve bu kriterleri kendisine göre önem sırasına koyarak karar verme sürecini başlatmasını önermektedir.

2.7. Çağdaş Kariyer Verme Modellerinin Genel Olarak Değerlendirilmesi

Karar vermede gelişimsel kuramlar, meslek seçimini, bireyin çevresiyle uyumunu sağlayarak cinsiyet, kültür, insan ilişkileri, değerler, toplumsal uyum, yetkinlik, meslek kimliği kazanma ve meslek olgunluğu gibi değişkenler ile açıklamaya çalışmışlardır. Bazı araştırmacılar ise meslek seçimini ve gelişimini bir karar verme süreci olarak ele alıp değerlendirmektedirler. Bu süreçte bireyler seçeneklerle ilgili bilgi toplar, onları gözden geçirir ve sonuçta bir karar verirler.

Gelatt (1962) bir karar verme sorunu karşısında kalan bireyin öncelikle yordama (seçenekler, eylemlerin getireceği sonuçlar, bu sonuçlara ulaşma olasılığı), değer sistemlerine (mümkün olan sonuçların göreceli tercihi) ve karar sistemine (önceliklerin değerlendirilmesi) ihtiyacı olduğunu öne sürmektedir. Bununla birlikte birey ne kadar iyi, doğru ve ayrıntılı bilgiye sahip olursa karar verme durumunda alacağı riske ilişkin o derece bilgi sahibi olur. Seçeneklerin kişi tarafından istenirlik derecesi kararın yönünü belirleyen en önemli faktördür. Vroom (1964) ise karar verme davranışını beklenti kavramı ile açıklamakta, bireyin bir seçeneğe yönelişini, onun tercih ettiği sonuca (hedefe) erişebileceği yolundaki beklentisinin derecesine bağlamaktadır. Vroom'a göre karar istenilir yönleri en fazla ve istenmeyen yönleri en az ve erişme olasılığı en yüksek seçeneğe yönelme olarak tanımlamıştır. Vroom'un modeli seçenekler arasından sadece bir tanesini seçme durumunda olan kişilerin davranışını açıklamaktadır (Kuzgun, 2006). Ancak günümüzde kişinin en çok istediği ve ilk sıraya koyduğu seçenek genellikle

birçok kişi tarafından da istendiği için erişme olasılığı en seçenek olabilmektedir. Hilton (1962) mevcut karar kuramlarının meslek kararını açıklamakta yetersiz olduğunu; çünkü kararın ne zaman verildiği, ne zaman sona erdirildiği, uygun seçenek bulunmadığı zaman ne yaptığı gibi sorulara cevap veremediği ve beş farklı karar verme modeli olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar: (1) bireyin kişisel yüklemelerine en iyi karşılık veren meslekleri seçtiği "yükleme-eşleme modeli"(attribute-matching model); (2) bireyin gereksinimlerini karşılayan mesleklere yöneldiği "gereksinim azaltma modeli" (need reduction model); (3) bireyin kazancını en üst düzeye çıkartan seçeneğe yöneldiği "olası kazanç modeli (probable gain model)"; (4) toplumsal yapıların bireye sağladığı hareketlilik ve sınırlamalar üzerinde duran "sosyal yapı modeli (social structure model) ve bireyi pek çok seçenekle yüzleşen bir satranç oyuncusu gibi değerlendiren "karmaşık bilgi işleme modelidir (complex information processing model)."Bu modele göre mesleki karar verme sürecinin en önemli ögesi, bireyin kendisi ve çevresiyle ilgili inançları arasındaki çelişkinin (çatışmanın) azaltılması olarak değerlendirilmektedir. Bu kuramsal görüş, bireyin, meslek seçimi yaparken yaşadığı güçlükleri, bilişsel çelişkiyi azaltmayan bir dizi başarısız çaba olarak değerlendirmektedir. Janis ve Mann (1977), karar verme aşamasında kusursuz bilgiyi araştırmak için bazı kriterleri tanımlayarak karar verme yeteneği modelini öne sürmüşlerdir. Bu modele göre ise dikkatli ve özenli bir karar vericinin karar verme güçlükleri ile karşılaşmayacağı ileri sürülmüştür. Dikkatli ve özenli karar vericiler çok sayıdaki çeşitli seçenekleri inceleyen, seçenekleri objektif olarak araştırabilen ve her seçeneğe değer veren, her seçeneğin istedik ve istenmeyen yönlerini görebilen, yeni bilgiyi düzenli olarak araştıran kişi olarak tanımlamış ve doğru ve sağlıklı bir karar verebilmenin ancak seçenekler hakkında doğru bir bilgi elde edilmesine ve bu bilgileri doğru bir şekilde değerlendirilebilmesine bağlamıştır. Gati ve diğerleri (1996) ise dünyanın belirsizliklerle dolu olduğunu ve iş dünyasının her geçen gün karmaşıklaştığını, bu belirsizlik ve karmaşıklık içinde uygun seçeneklere yönelme olanağının çok zor olduğunu öne sürerek seçeneklerin birbirine olan üstünlüklerini temel alarak seçenekleri hemen elemek ve kararı kesinleştirmekle karar verme sürecini daha basite indirmeyi mümkün kılmaya çalışmıştır. Ancak seçeneklerin görece üstünlüklerine göre seçilmesinde ilk sıradaki en istenir seçenek her zaman erişilme olasılığı en yüksek seçenek olmayabilir. Özellikle Türkiye’de birçok kişi aynı koşullarda karar verip o seçeneğe yönelmiş olabilmektedir. Bu açıdan seçeneklere erişme olasılığının bilinmediği durumlarda seçenekleri sıraya koymaya da gerek yoktur.

Örneğin bir mesleğe karar verirken sadece kazancı fazla olan meslek tercih edilir ancak mesleği icra edecek bir iş alanı bulunamayabilir ya da işi kaybetme olasılığını dikkate alınmamışsa yanlış bir kariyer kararı verilebilmektedir.

2.8. Kariyer Kararsızlığı

Gati (1986) mesleki kararsızlığın (indecision), mesleki karar verme sürecinde, karar vericinin, değerleriyle ve seçenekleriyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmamasından, gerekli olan bilgiyi elde etmesinde zaman ve para gibi kaynakların yetersiz oluşundan, bilgiyi depolama ve işleme kapasitenin sınırlı oluşundan ve ilişkili bilgileri tanımlama ve işleme için gerekli olan çerçevenin olmayışından ya da bunların sonucu olası meslek alanları hakkında gereksinim duyulan bilgilerin elde edilememesinden kaynaklandığını belirtmektedir.

Super'in Araştırma Dönemi adını verdiği 14-24 yaş diliminin ilk yılları kişinin ilgilerini, yeteneklerini ve değerlerini tanıdığı ve benlik tasarımını geliştirdiği bir dönemdir. Bu dönemde gençten, meslek alanları arasından bir veya birkaçına yönelerek meslek tercihlerini billurlaştırması beklenir. Eğer bir genç meslek tercihlerini kesinleştirme çağına geldiği halde bunu yapamıyorsa o zaman kararsızlıktan (indecision) söz edilebilir (Kuzgun, 2006). Bir kimse kesin karar verme günü geldiği halde seçenekler arasında bocalıyorsa, ya da verdiği kararları sıklıkla değiştiriyor ve bir türlü kesinleştirmiyorsa o zaman bir kararsızlık durumu söz konusudur.

Meslek seçiminde kararsızlık aşağıda açıklanan nedenlerden ileri gelebilir (Bacanlı, 2008; Crites, 1969; Kuzgun, 2006; Osipow ve Fitzgerald, 1996):

a) Yetenek ve ilgilerin yeterince ayrışmamış olması.—Genellikle hayatın yıllarında yetenek ve ilgilerin yaygın olduğu, yaş ilerledikçe ayrıştığı kabul edilmektedir. Ancak, yetenek ve ilgilerin ayrışabilmesi için kişinin kendini farklı alanlarda deneme şansına sahip olması gerekir. Yetenek ve ilgilerin ayrışmaması çocukluktan kariyer kararını verme zamanına kadar geçen kariyer gelişimi sürecinde birey hep aynı yaşantılarla yani bireyin yetenek ve ilgilerini keşfedebilmesi, tanıması ve ilgilerini keşfedebilmesi için bu özelliklerinden sadece bazılarını değil hepsini sınavabileceği yaşantılar geçirmesi gerekmektedir. Çünkü yetenek ve ilgiler sınanmadıkça keşfedilemez ve gelişemezler. Bu nedenle okulda seçimlik derslere fazlaca yer verilmesi gerekmektedir. Bu tür dersler ergenin yetenek ve ilgilerini keşfetmesine ve kendisi hakkında daha gerçekçi bir öz kavramı geliştirmesine yol açar. Bunun yanı sıra okullarda ve çevrede yapılan ders dışı etkinlikler (spor, güzel sanatlar

ve benzerleri) de ilgi ve yeteneklerin keşfedilmesine ve ayrıştırılmasına yardımcı olmaktadır. Yetenek ve ilgilerini sınama olanağı bulamayan öğrencilerin çoğunun yetenekleri ve ilgileri hakkında gerçekçi tanımlamalar yapamadıkları gözlenmektedir. Ya da bu öğrencilerin yeteneklerinin üstünde bir alanı ve kariyeri seçme eğilimi içinde oldukları gözlenmektedir. Yetenek ve ilgileri yeterince ayrışmamış bu öğrencilerin meslek alanı ve kariyer seçim kararlarını verirken kararlarını netleştiremedikleri çoğunlukla ve yakın arkadaşlarının yaptıkları seçimi yapmaktalar. Ya da kendi kariyer kararlarını anne-babalarına, öğretmenlerine, okul psikolojik danışmanlarına verdirmek istemektedirler.

b) Her alanda üstün ya da eşit düzeyde yeteneğe sahip olmak.—Bazı öğrencilerin sayısal, sözel veya fen bilimleri alanlarında üstün yeteneğe sahiptirler. Bu öğrenciler genel olarak üstün yetenekli kişiler olarak adlandırılırlar. Bu öğrenciler genel olarak sayısal, sözel, fen bilimleri, güzel sanatlar ve benzeri alanlarda üstün yeteneğe sahip olduklarından pek çoğu kendilerine uygun meslek alanları ve meslek seçme kararını verirken kararsızlık yaşamaktadırlar. Üstün yetenekli öğrencilerin genellikle kariyer kararsızlıklarına yetenek düzeyleriyle ilgi düzeylerinin eşit olduğu alanı seçerek kararsızlıklarıyla başa çıktıkları gözlenmektedir. Benzeri tür kararsızlık sorununa düşük ya da normal zekâlı öğrenciler arasında da rastlanmaktadır. Çünkü bu öğrencilerden bazıları da birden fazla alanda birbirlerine yakın düzeyde yetenekli ve ilgili olabilmektedirler. Bu öğrencilerin de kariyer kararsızlıklarıyla baş ederken, üstün yetenekli öğrenciler gibi davrandıkları dikkati çekmektedir.

c) Mesleki gelişim görevlerini yeterince yapamamak.—Bireyin içinde bulunduğu gelişim görevlerine ilişkin tutum, davranış, bilgi ve becerilere yeterince sahip olmaması, kariyer kararını kesinleştirememesine neden olmaktadır (Kuzgun, 2006). Bu tür kararsızlık gelişimsel kararsızlık olarak adlandırılmaktadır. Gelişimsel kararsızlık belli zaman ve durumlarda (örneğin; okul, meslek alanı ve meslek seçimi kararını verirken) ortaya çıkar. Bu nedenle bu durum ortadan kalktığında öğrencinin kararsızlığı da geçer.

Bu tür kararsızlık belli bir duruma ve zamana bağlı geçici bir kararsızlıktır. Gelişimsel kararsız bireyler kendileri, meslekler, iş dünyası ve karar verme süreci hakkında ilâve bilgiler kazanırken karar verme sürecini ertelerler ve bir kariyere karar vermek için baskı hissetmezler. Dolayısıyla gelişimsel kararsızlık meslekî gelişim görevleri yerine getirilip bir kariyere karar verildiğinde ortadan kalkan, insan

gelişiminde normal ve geçici bir durumdur (Bacanlı, 2005a). Bu nedenle gelişimsel kararsızlık sorunu olan öğrencilere mesleki gelişim görevlerini kazandırmayı amaçlayan kariyer psikolojik danışma ve rehberlik yardım hizmetleri sunulduğunda bu öğrencilerin kararsızlık sorunlarının azaldığı görülmüştür (örn. Çakır, 2003).

d) Kronik kararsızlık.—Kronik kararsızlık (indecisiveness) insan gelişim ve büyümesinin olağan-sıradan bir parçası değildir. Bu tür kararsızlık kariyer kararı dâhil yaşamda karşılaşılan tüm karar verilmesi gereken durumlara (sorunlara) genellenebilen ve kökleri kişilik özelliklerine dayanan sürekli bir kararsızlıktır. Bir başka ifadeyle, eğer bir kişi tüm kararlarını verirken uygun karar verme davranışlarını gösteremiyor ve sürekli güçlüklerle karşılaşıyorsa; o kişinin kronik kararsız birey olduğu söylenebilir (Crites, 1969, Osipow, 1999). Kronik kararsızlık bir kimsenin mevcut meslek seçeneklerinin hiçbirini benliğine uygun bulmamasından ileri gelebilmektedir. Super (1963) meslek seçimini, benlik kavramının meslek terimleri halinde ifadesi olarak tanımlamıştır. Oysa yapılan araştırmalar bir meslek tercihinin çok kere kişinin hâlihazır öz kavramından çok ideal benlik kavramının (yani sahip olmayı çok istediği özellikler bütünü olan öz kavramının) ifadesi olduğunu göstermektedir (Pallone ve Hosinsky 1966). Bu durumda, öz ve ideal öz kavramları arasındaki farkın büyümesi halinde ideal öz kavramı ile tercih edilen meslek kavramı arasındaki farkın da büyüdüğünü göstermektedir (Kuzgun,1983). Yani uyumsuzluk arttıkça tercih edilen mesleğe ilişkin kavramlar ne hâlihazır ne de sahip olunmak istenen öz kavramına uymaktadır. Başka bir deyişle, uyumsuz, kendinden hoşnut olmayan bir kimse, kendine uygun bir meslek bulamamaktadır (Kuzgun, 2006).

Kronik kararsızlık sorunu olan bireylerin özellikle kaygı düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Osipow, 1999). Kariyer psikolojik danışmanları kronik kararsızlık yaşayan öğrencilere yardım ederken yardımın öncelikle onların kaygılarıyla başa çıkmalarına yardım edilerek başlatılmasını önermektedirler (Taylor ve Betz, 1983; Salomone, 1982).

e) Kararsızlığın önemli bir nedeni her yönü ile kişiyi hoşnut edecek bir seçim yapma isteğinden kaynaklanmaktadır.—Karardan geri dönüşün olanaksız hatta zor olduğu durumlarda insanların seçenekleri elden geldiği kadar ayrıntılı olarak incelemeleri istenilen bir davranıştır (Kuzgun, 2006). Ne var ki her kararda bir miktar risk vardır. Bu gerçeği kabul edebilenler bir süre araştırma yaptıktan sonra kararlarını kesinleştirip bununla mutlu olmanın yollarını ararken bazıları en iyiyi bulmak için

sürekli yaklaşma uzaklaşma çatışması yaşayarak seçenek değiştirmekte, sonunda yaşadıkları kaygı yüzünden en istenmedik seçenekte karar kılma durumunda kalabilmektedirler.

f). Kariyer kararsızlığı bireyin kendi istekleri ile ailesinin ve diğer yakınlarının isteklerinin uzlaşmamasından kaynaklanabilir.—Bu durum Türkiye’de çok sık gözlenir. Ergenin öz yapısının gelişme eğilimleri ile anne-babanın beklentileri arasında bir tutarlılık yoktur, yani anne-baba ona yetenek ve/veya ilgilerine uygun olmayan bir mesleği önerir. Hatta anne-baba ergeni mesleği seçmeye zorlarsa, ortaya şöyle bir sorun çıkar:

Ergen, anne-babasını memnun etmek için onların istediği mesleği seçer. Bu meslek onun öz yapısına uygun olmaz. Bu bağımlı karar verme tarzı, daha sonra ergeni mutsuz edecek belki de mesleki eğitiminde başarısız olacaktır. Ergen anne-babasının isteğini yapmadığında ise anne-babasının sevgi ve özellikle maddi desteğini kaybetme riski ile karşılaşacaktır. Bu durum da ergeni kaygılı ve mutsuz yapacaktır. Ergenin bu kaygı ve mutsuzluğu onun yaklaşma-uzaklaşma çatışmasını yaşamasına, bu da sürekli kararsızlık yaşamasına yol açabilir

g) Şişirilmiş Benlik.—Bir kimse kendine verdiği önemi çok büyütüyor ve şişirilmiş öz kavramını koruyabilmek için dışarıdan destek bekliyorsa ve bir hedef saptama, bir proje yapıp yürütme gücünden yoksunsa meslek seçiminde kararsız davranacaktır.

2.9. Kariyer Karar Verme Güçlükleri

Hızla gelişen ve karmaşıklaşan bir dünyada kaliteli bir kariyer kararı hem kişisel hem de toplum açısından hayati öneme sahiptir. Kariyer seçimi insanların hayatları boyunca verdikleri en önemli kararlar arasındadır. Bu seçimlerin, bireylerin toplum hayatına yaptıkları katkının ve kişisel üretkenlik duygusunun yanı sıra onların yaşam şekilleri, duygusal refahları, ekonomik ve sosyal statüleri için de uzun dönemli önemli katkıları vardır. Bu yüzden, hayatlarının farklı dönemlerindeki bireylerin kariyer kararlarıyla meşgul olmaları doğaldır (Campbell ve Cellini, 1981; Gati, Saka ve Krausz, 2001; Super, 1980). Üstelik hemen hemen her insan kariyer kararı vermesine rağmen, birçok insan bu konuda zorluklarla karşılaşır (Amir ve diğerleri, 2008; Osipow, 1999; Rounds ve Tinsley, 1984; Tinsley, 1992).

Çok çeşitli kariyer teorisi yaklaşımları kariyer kararsızlığı ile ilgilenmişler ve her biri kariyer kararsızlığını farklı açılardan ele almışlardır. Örneğin psikodinamik

yaklaşım (Bordin ve Kopplin, 1973), bireylerin kariyer kararsızlık problemlerini, onların gözlenen semptomları yerine içsel kaynaklarına göre sınıflandırmaya çalışmıştır. Gelişimsel yaklaşımlar (örn., Osipow ve Fitzgerald, 1996; Super, 1953) kariyer kararsızlığının içinde bulunulan kariyer gelişim dönemine ilişkin kariyer gelişim görevlerini yeterince kazanamamaktan yani kariyer olgunluğunun düşüklüğünden kaynaklandığı görüşündedir. İlgilerin gelişimine odaklanan yaklaşım ise (örn., Holland, 1985; Roe, 1956; Salomone, 1982) ilgilerin yetersiz billurlaşmasının bir kariyer kararına ulaşmayı engellediğini vurgular. Bu sözü edilen bütün yaklaşımlar kariyer karar verme sürecinin sadece tek bir yönüne odaklandığı için kariyer karar verme sürecini sınırlı açıklayabilmişlerdir. Bu yüzden bu yaklaşımların hiçbiri kariyer karar verme süreci açısından ne çok kapsamlıdır ne de bu sürece kesin bir açıklama getirmişlerdir (Rounds ve Tinsley, 1984).

Kariyer kararsızlığı bireylerin kariyer kararı verirken karşılaştıkları güçlükler ve karar verme süreci öncesi ve sonrası karşılaşılan tüm sorunlar olarak tanımlanabilir (Gati ve diğerleri, 1996; Leong ve Chervinko, 1996). Kariyer karar verme güçlükleri, ideal bir kariyer karar verme durumundan her hangi bir sapma olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle; kariyer seçim aşamasında bulunan bireyin, kendisinden ya da çevresinden kaynaklanan, bireyin kariyer karar verme sürecini engelleyen ya da kendisine uygun olan bir meslekten daha az uygun olan bir mesleğe yönelmesine neden olan bir takım engelleyici durumlar kariyer karar verme güçlükleri olarak tanımlanmaktadır (Gati ve diğerleri, 1996). Kariyer karar verme güçlükleri (Gati ve diğerleri, 1996) tarafından kariyer kararsızlığına neden olan faktörlerin daha detaylı, kapsamlı ve sistemli bir şekilde bir taksonomiye dayalı olarak ortaya konulmuştur.

Bazı bireyler kariyer karar verme sürecinde her hangi bir güçlükle karşılaşmadan kolayca kariyer kararı verirken, diğerleri kariyer kararı verme sürecinden önce ve bu süreçte bir takım güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar (Gati, Krausz ve Saka, 2001). Böyle karar verme güçlükleri yaşayan bireylere yardım etmek için, sorunlu alanları belirlemek ve tanımlamak gereklidir.

Bu güçlükler bazen mesleki karar verme sorumluluğunun başka birisinin üzerine aktarılması, kararın ertelenmesi ya da karar vermekten kaçınmak gibi girişimlerle sonuçlanabilmektedir. Sonuçta da bu zorluklar daha az uygun olan bir karar verme sürecine; bu süreçte daha az uygun olan bir mesleki karara yol açmaktadır (Gati ve diğerleri, 1996).

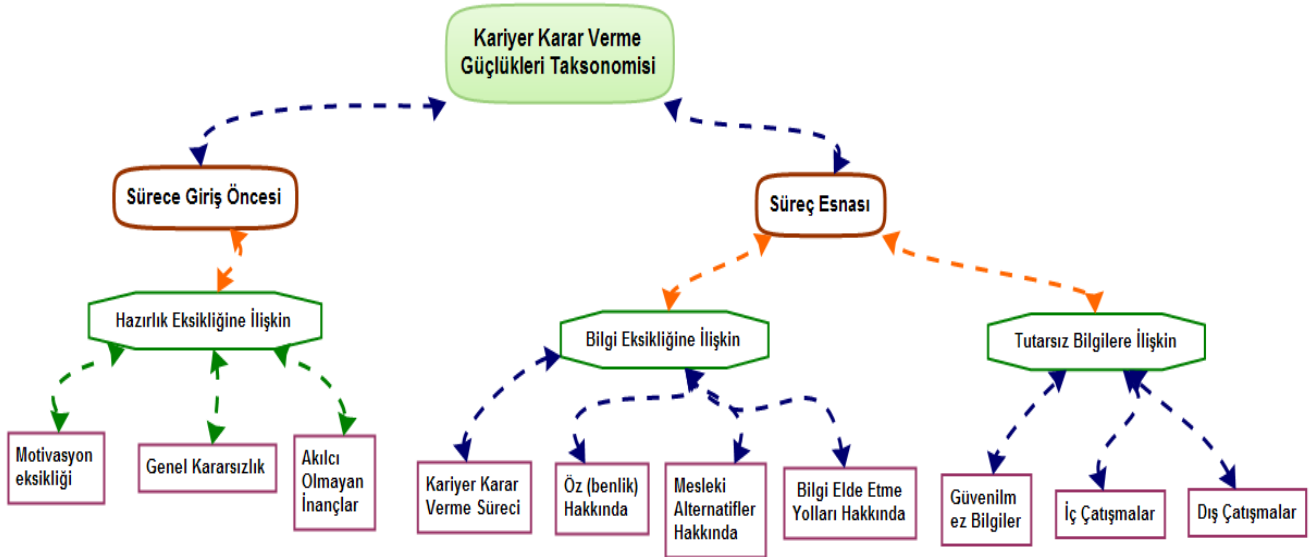
Kariyer karar verme güçlükleri aşağıdaki faktörlere göre belli kategorilere ayrılmaktadır (Gati ve diğerleri, 1996):

- a) Ortaya çıktıkları zaman (Kariyer kararı verme süreci esnasında ya da öncesinde)
- b) Güçlüğün kaynağı (Bilişsel ya da duyuşsal)
- c) Güçlüğün karar üzerindeki etkisi (süreci engelleyen ya da daha az uygun olan kariyer seçeneğine yönlendiren)
- d) Güçlüğün üstesinden gelmek için gerekli olan müdahale türü.

Kariyer kararsızlığı yukarıdaki dört kategoriden birisine, birkaçına ya da hepsine sahip olmaktan kaynaklanabilir. Kariyer karar vermeyi zorlaştıran faktörleri daha sistemli ve işlevsel olarak açıklayan Gati ve diğerleri (1996), Amerikalı ve İsrail üniversite öğrencileri üzerinde genel karar kuramlarına ve bilgi işleme teorilerine dayanarak kariyer kararı vermede karşılaşılan güçlükleri belirlemeye yönelik kariyer karar verme güçlüklerinin kuramsal bir taksonomisini geliştirmişlerdir. Taksonomideki ele alınan güçlükler “ideal bir kariyer karar verme” durumundan sapmalar ve “ideal kariyer kararı veren birey” üzerine temellendirilmiştir. İdeal bir karar verme sürecinde ortaya çıkan herhangi bir sapma bireyin kariyer karar verme sürecinde kariyer karar verme güçlükleri ile karşılaşması ile sonuçlanmaktadır. Bu güçlükler ise bir kariyer karar vermede bireyi engelleyen ya da en iyi kariyer kararından daha az uygun bir karara neden olan bir durumla sonuçlanmaktadır. Gati ve diğerlerinin (1996) geliştirdiği bu taksonomiye göre yaşanan karar verme güçlükleri *hazırlık eksikliği*, *bilgi eksikliği* ve *tutarsız bilgi* olarak adlandırılan 3 ana kategoriye dayanmaktadır. Bu ana kategorilerde kendi içlerinde 10 alt kategoriye ayrılmaktadır. *hazırlık eksikliği* ana kategorisi; üç alt kategoriden oluşmaktadır: (a) *motivasyon eksikliği*, (b) *genel kararsızlık*, (c) *işlevsel olmayan inançlardan* oluşmaktadır. Bu 3 alt kategoride yaşanan güçlükler, kariyer karar verme sürecine girmeden önceki hazırlık aşamasında yaşanmaktadır. Diğer iki ana kategoride yaşanan güçlükler ise *bilgi eksikliği* ve *tutarsız bilgidен* kaynaklanan ve kariyer karar verme sürecinde ortaya çıkan güçlükleri içermektedir. *Bilgi eksikliği* ana kategorisi; dört alt kategoriden oluşmaktadır: (a) kariyer karar verme sürecindeki adımlarla ilgili bilgi eksikliği, (b) *benlik hakkında bilgi eksikliği*, (c) *çeşitli alternatifler (meslekler) hakkındaki bilgi eksikliği*, (d) *ek bilgi elde etme yolları hakkındaki bilgi eksikliği* alt kategorilerinden oluşmaktadır. *Tutarsız bilgi* ana kategorisi de üç alt boyuttan oluşmaktadır: (a) *güvenilir olmayan bilgiler*, (b) *iç çatışmalar*, (c) *dış çatışmalar* alt kategorilerinden oluşmaktadır.

Gati ve diğerleri (1996) bu 10 kategoride tanımladıkları kariyer karar verme güçlüklerinin bazen kariyer karar verme sorumluluğunun başka birisinin üzerine aktarılması, kararın ertelenmesi ya da karar vermekten kaçınmak gibi girişimlerle sonuçlanabileceğini ve bu güçlüklerin bireyin kendisine uygun olmayan, ders, lise türü ve kariyer alanı ya da kariyer kararı vermesine yol açabileceğini ileri sürmektedirler. Aşağıda Şekil 1’de Gati ve diğerlerinin (1996) önerdikleri *kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi* gösterilmiştir.

Gati ve diğerleri (1996) önerdikleri bu taksonomiyi test eden ve güçlükleri ölçmek için Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğini (KKVGÖ) geliştirmişlerdir. Osipow ve Gati (1998) ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için üniversite öğrencilerinin KKVGÖ’den aldıkları puanlar ile Kariyer Karar Verme Ölçeği’nden (Osipow, Carney ve Barak, 1976) ve Kariyer Karar Verme Yetkinlik Ölçeğinden (Taylor ve Betz, 1983) aldıkları puanları incelemiştir. KKVG ölçeği ile Kariyer Karar Verme Ölçeği arasındaki (.77, $p < .005$) pozitif yönlü yüksek bir ilişki bulunmuşlardır. KKVG ölçeği ile Kariyer Karar Verme Yetkinlik Ölçeği arasındaki ilişki (-.50, $p < .005$) negatif yönlü bulunmuştur. Bunların yanı sıra KKVGÖ’den kariyer kararını vermemiş öğrencilerin kariyer kararını vermiş öğrencilerden daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur (Gati ve diğerleri 1996; Lancaster ve diğerleri, 1999).



Gati, Krausz ve Osipow, 1996;

Aşağıda Gati ve diğerlerinin (1996) geliştirmiş oldukları kariyer karar verme güçlükleri taksonomisinin 10 kariyer karar verme güçlük alt kategorisi ile ilgili açıklamalar özetlenmiştir:

Motivasyon Eksikliği.—Bu alanda alınan yüksek puan karar verme isteksizliğini (karar verme konusunda istek eksikliğini) yansıtmaktadır. Bu güçlük, bireyin içinde bulunduğu anda karar vermeyi istemediğini göstermekte ya da zamanın bireyi doğru karara götüreceği için kariyer seçimi konusunda zaman ve çaba harcamaya gerek olmadığı inancından kaynaklanmaktadır. Örneğin, kişinin bir meslek seçmesi gerektiğini bilmesi, ancak meslek seçme isteğinin bulunmaması kariyer karar vermeyi engelleyen motivasyon eksikliğine ilişkin güçlük yaşadığını göstermektedir.

Genel Kararsızlık.—Bu alanda alınan yüksek puan karar vermedeki genel güçlük durumunu yansıtmaktadır. Birçok insan hayatının çeşitli alanlarında kararsızlık yaşarlar. Genelde kararlarla birlikte tereddüt, başarısızlık ve sorumluluk korkusu da yer almaktadır. Bu yüzden genel kararsızlıkla karakterize olan bireyler bir kere karar verdiler mi kararlarını ertelerler ya da sürekli değiştirirler. Bazen doğru kararı verdiklerini düşünmeleri için, diğerlerinin kararlarını onaylamalarını beklerler. Örneğin, kişinin çoğunlukla kararlarını bu konuda uzman ya da güvendiği kişilerin onaylamalarına veya desteklemelerine ihtiyaç duyması ya da genel olarak karar verememesi genel kararsızlığa ilişkin güçlük yaşadığını göstermektedir.

İşlevsel Olmayan İnançlar.—Kariyer kararlarıyla ilgili mantıksız inançlar ve beklentilerden kaynaklanan bu güçlüklerle ilişkin alınacak yüksek bir puan kariyer kararı verme sürecinin algı bozukluklarını yansıtır. Örneğin, kişinin seçtiği meslek sayesinde bütün beklentilerimi ve hayallerimi gerçekleştirebileceğini düşünmesi ya da kendisine uygun bir meslek olmadığını düşünmesi işlevsel olmayan inançlara ilişkin güçlükler yaşadığını göstermektedir.

Karar Verme Süreci Hakkında Bilgi Eksikliği.—Bu alanda alınacak yüksek puan doğru karar verme hakkındaki bilgi eksikliğini, özellikle kariyer kararı verme sürecindeki adımlarla ilgili bilgi eksikliğini yansıtır. Örneğin, kişi karar verirken hangi faktörleri hesaba katacağını bilmeyebilir ya da kişi kendi hakkında sahip olduğu bilgiyi (örn. güçlü ve zayıf yönlerini) çeşitli kariyer seçenekleriyle ilgili bilgilerle birleştirmekte zorlanabilir (örn. Belirli bir meslek için hangi beceriler gereklidir)

Benlik Hakkındaki Bilgi Eksikliği.—Bu alanda alınacak yüksek bir puan kişinin kendisi hakkında yeterli bilgi sahibi olmadığı durumları yansıtır. Kişi ne

istediğini, örneğin ne tür çalışma şartlarını tercih ettiğini ya da karar verme aşamasında neleri hesaba katması gerektiğini bilemeyebilir. Bu alanda alınacak yüksek bir puan kişinin yetenekleri, ilgileri ve değerleri hakkındaki bilgi eksikliğini göstermektedir. Buna ek olarak, kişinin özellikle belli bir alanda yetenekli olup olmadığını ya da belirli bir meslek için önemli kişisel özellikleri olup olmadığı konusunda yeterince bilgi sahibi olmadığı durumlarda benlik hakkında bilgi eksikliğine ilişkin kariyer kararı verme güçlükleri ortaya çıkabilmektedir.

Kariyerler Hakkındaki Bilgi Eksikliği.—Bu alanda alınacak yüksek bir puan kariyer seçenekleriyle ilgili bilgi eksikliğini yansıtmaktadır: “Hangi kariyer alternatifleri vardır ve/veya her bir kariyer alternatifin özellikleri nelerdir’ gibi.

Bilgi Elde Etme Yolları Hakkında Bilgi Eksikliği.—Bu alanda alınacak yüksek bir puan karar vermeyi hızlandırabilecek ek bilgi elde etme yolları hakkındaki bilgi eksikliğini yansıtır. Örneğin; kişi mesleklerle ilgili nerede araştırma yapacağını ya da nerelerde kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmeti alacağını konusunda bilgisi olmadığında kariyer karar verme gücüğü yaşayabilmektedir.

Tutarsız Bilgi.—Bu alanda alınacak yüksek bir puan kişinin kendisiyle ilgili sahip olduğu bilgi ile girmeyi düşündüğü meslekler hakkındaki bilgiler arasında çelişkiler olduğunu göstermektedir. Örneğin; kişinin kendisini nasıl gördüğüyle başkalarının onu nasıl gördüğü arasında ya da kendisiyle ilgili nesnel ve öznel bilgiler arasında çelişkiler olabilir.(örn. resim öğretmeni bir öğrencisine resimlerinin harika olduğunu söylerken o öğrenci resimlerini sıradan görebilir.)

İç Çatışmalar.—Bu alandaki yüksek bir puan iç çatışma durumunu yansıtır. Bu iç çatışmalar bireyin önemli gördüğü birçok faktörden bazılarının birbirine zıt olduğunda birbiri ile uyşamamasından kaynaklanabilir (örn. Bir üniversite öğrencisinin bir programa girişinin kabul edilmiş olabilir ancak bu öğrencinin ailesi başka bir şehirde yaşıyor olabilir. Ya da gazeteci olmak isteyen birinin düzenli bir yaşam sürmek istemesi gibi.) İç çatışmalar, kişi için istenilir bir mesleğin istenilir olmayan bir özelliği içerdiğinde (örn. doktor olmak için gereken uzun eğitim ya da çok fazla ders çalışmak vb. gibi) ya da birçok mesleğin özelliklerinin birbirine benzediği durumlarda birey iç çatışmalar yaşayabilir.

Dış Çatışmalar.—Bu alandaki yüksek bir puan kişinin tercihleriyle onun için önemli olan kişilerin dile getirdiği tercihler arasındaki uyumsuzluğu yansıtmaktadır. Dış çatışmalar, birey için önemli kişilerin kendisi hakkında söylenenlerin çelişmesi şeklinde

olabileceği gibi; birey için önemli olan kişilerin söyledikleri ile bireyin tercihlerinin uyuşmamasından da kaynaklanabilir (Örn. kişi kısa bir eğitim programı gerektiren bir mesleği tercih ederken, ailesi onun akademik kariyer yapmasını tercih edebilir)

2.10. Kariyer Karar Verme Güçlükleri İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Kariyer kararsızlığı, bireylerin kariyer kararını verirken yaşadıkları güçlüklerle yol açar (Chartrand ve diğerleri, 1993; Gati ve diğerleri, 1996; Leong ve Chervinko, 1996; Osipow ve diğerleri, 1976; Saka, Gati ve Kelly, 2008). Kariyer kararsızlığının çok boyutlu problemleri içeren çok yönlü bir yapısı olduğu ileri sürülmektedir (Chartrand ve Robbins, 1990; Cooper, Fuqua ve Hartman, 1985; Gati ve Tal, 2008). Gati ve diğerleri (1996) kariyer kararsızlığının karar verme güçlüklerine yol açtığı görüşünden hareketle kariyer karar verme güçlüklerinin bir taksonomisini belirlediler. Bundan dolayı bu bölümde kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri konusunda yapılan ulaşılabilen betimsel ve deneysel araştırmalardan önce yurtdışında sonra Türkiye’de yapılan araştırmalar özetlenecektir.

2.10.1. Araştırmanın Konusu İle İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Gati ve diğerlerinin (1996) genel karar verme teorilerine dayanarak kariyer karar verme sürecini anlamak için bu süreçte yaşanan güçlüklerin teorik bir taksonomisini belirlemişlerdir. Dolayısıyla karar verme güçlükleri ile ilgili literatürde bu araştırma teorik temelli ilk betimsel araştırmadır. Bu araştırma Amerikalı ve İsraili üniversite öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları bu öğrencilerin kariyer karar verme sürecine girmeden önce ve kariyer karar verme sürecinde 3 ana ve bunlara bağlı 10 alt kariyer karar verme güçlüğü yaşadıklarını ve bu güçlüklerin kategorik bir yapıya sahip olduklarını göstermiştir. Bu bulgulara dayanarak kariyer karar verme güçlüklerini ölçen Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğini (KKVGÖ) geliştirmişlerdir.

Lancaster ve diğerleri (1999), KKVGÖ’nün geçerliliğini belirlemek için KKVGÖ’den alınan puanlar ile Kariyer Karar Verme Ölçeği’nden (Osipow, Carney ve Barak, 1976) ve Kariyer Karar Verme Yetkinlik Ölçeğinden (Taylor ve Betz, 1983) alınan puanlar arasındaki ilişkiler incelemişlerdir. KKVGÖ ölçeği ile Kariyer Karar Verme Ölçeği arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişki bulunmuştur. KKVGÖ ile Kariyer Karar Verme Yetkinlik Ölçeği arasında ise negatif yönlü yüksek bir ilişki bulunmuştur. KKVGÖ’den kariyer kararını vermemiş öğrencilerin kariyer kararını vermiş öğrencilerden daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur.

Orndorff ve Herr (1996) yapmış oldukları çalışmada kariyer kararını açıklamış (üniversitede hangi bölüme gideceğini belirlemiş) ve açıklamamış öğrenciler arasında anlamlı sonuçlar bulmuşlardır. Kariyer kararını açıklamış öğrenciler kariyer kararını açıklamamış öğrencilere göre alan ve kariyer seçimi konusunda daha fazla karar

verme güçlükleri yaşamışlardır. Kariyer kararını açıklamış öğrencilerin ilgilerini, yeteneklerini ve değerlerini billurlaştırma ve kariyerle ilgili bir plan yapma konusunda, kariyer kararlarını açıklamamış öğrencilere göre daha büyük bir çaba harcadıkları saptanmıştır. Ayrıca, kariyer kararını açıklamış öğrencilerin kariyer planlarını uygulama konusunda daha araştırmacı bir davranış sergilediklerini görülmüştür.

Morgan ve Ness (2003) üniversite birinci sınıf öğrencilerinin diğer üst sınıftaki öğrencilerinin diğer üst sınıflara göre daha fazla kariyer kararsızlığı, kariyer karar verme güçlükleri yaşayacağı düşüncesinden yola çıkarak Kanadalı birinci sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik inancı, cinsiyet rolü kimlikleri ve kimlik gelişimi evreleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçları kariyer karar verme yetkinlik inancı arttıkça kariyer kararsızlıklarının azaldığını göstermiştir. Gati ve Saka (2001a, 2001b) KKVGO'nun Amerikalı ve İsraili üniversite öğrencileri ve yetişkinler üzerinde İngilizce ve Hebrew dillerindeki kağıt-kalem versiyonlarını internet versiyonu olarak uyarlamışlardır. Bu araştırmanın bulguları KKVGO'nun her iki dildeki internet versiyonlarının taksonomik yapısının kağıt-kalem versiyonlarının yapısına benzer olduğunu bulmuşlardır. Yine internet versiyonlarının güvenilirlik çalışmaları kağıt-kalem çalışmalarının güvenilirlik versiyonuna çok benzer bulunmuştur. Kleiman ve Gati (2004) daha sonra KKVGO'nun İngilizce internet versiyonu ile topladıkları veriler ile kağıt-kalem versiyonu ile topladıkları verileri yapısal eşitlik modeli oluşturarak karşılaştırmışlardır. Model, bu iki ölçeğin yapıları arasında oldukça geçerli bir uyum olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlara dayanarak araştırmacılar internet versiyonunun kağıt-kalem versiyonu gibi aynı amaçlarla kullanılabilceğini önermişlerdir.

Amir ve Gati (2006) genç yetişkinlerin ifade edilen kariyer karar verme güçlükleri ile ölçülen kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkilerini incelemişlerdir. Bulgular, katılımcıların hem ifade edilen hem de ölçülen kariyer karar verme güçlüklerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak hem ifade edilen hem de ölçülen kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer karar verme yetkinliği ile negatif bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Kariyer planlarını kesinleştirmiş genç yetişkinlerin düşük düzeyde kariyer karar verme güçlüklerine ve daha yüksek düzeyde kariyer karar verme yetkinliğine sahip oldukları görülmüştür.

Coon (2008) üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri kariyer karar verme yetkinlik inançları, kariyer iyimserlikleri ve başa çıkmaları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Kariyer karar verme yetkinlik inancı ve kariyer iyimserliği düştükçe kariyer karar verme güçlüklerinin arttığı görülmüştür. Başa çıkma davranışının kariyer karar verme güçlükleri, kariyer karar verme yetkinlik inancı ve kariyer iyimserliği arasında aracı bir değişken olarak rol aldığı bulunmuştur.

İdeal bir kariyer karar verme durumundan sapma olarak nitelendirilebilen kariyer karar verme güçlükleri ile karşılaşmayan bireylerin özelliklerine en uygun kariyer kararını verebilecekleri öngörülmektedir (Gati ve diğerleri, 1996). Özellikle günümüze kadar kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği yardımı sürecinde kariyer karar verme ve kariyer kararsızlığı ile yaş, cinsiyet ve kişilik değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda birçok araştırmanın yapıldığı göze çarpmaktadır.

Lewis (1981) 12 yaş ile 18 yaş ve üstü yaşlardaki gençlerin nasıl karar verdiklerini karşılaştırmıştır. Bulgular 18 ve üstü yaşlardakilerin 12 yaşındakilere göre karar verirken daha uzman kişilere danıştıklarını göstermiştir. Yine yaşça büyük olan kişiler karar vermede fazla zorlanmamışlardır. Araştırmacılar bunun nedenini yaş ilerledikçe bilgi çeşidi ve miktarının artacağı ve karar verme durumunda ise bu bilgi çeşitliliği ve miktarının kişinin vereceği kararlarının doğruluğunu artıracığına bağlamaktadırlar.

Taylor ve Betz (1983) bireylerin özyetkinlik beklentilerinin kariyer karar verme sürecinde önemli bir etkiye sahip olacağını ileri sürerek üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları ile kariyer karar verme özyetkinlik beklentileri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmacılar düşük düzeyde algılanan kariyer karar verme özyetkinlik beklentisinin yüksek kariyer kararsızlığı ile anlamlı düzeyde ilişki gösterdiğini bulmuşlardır.

Fuqua ve Hartman (1983), kariyer kararsızlık sorunu olan bireyleri, gelişimsel kararsızlar ve kronik kararsızlar olmak üzere iki gruba ayırmaktadırlar. Gelişimsel kararsızlığı, doğal gelişimin bir parçası olarak ele alınmaktadırlar. Gelişimsel kararsızlık sorununun bireylerin, yetenek ve ilgilerin ayrışmaması, meslekler hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıklarından kaynaklandığını bulmuşlardır. Kronik kararsızlığının ise bireylerin, psikolojik işlev bozukluğunun sonucunda oluştuğunu öne sürmektedirler. Gelişimsel kararsızlığın mesleki olgunluğu artıran müdahale hizmetleri

ile kronik kararsızlığının ise daha uzun süreli özellikle psikolojik danışma müdahalesini gerekli kılabileceğini ileri sürmektedirler (akt. Osipow, 1999).

Larson ve Heppner (1985), üniversite öğrencilerinin problem çözme becerileri ile kariyer kararsızlıkları ve kariyer karar verme becerileri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Problem çözme becerileri gelişmiş öğrencilerin kariyer karar verme becerilerine ve kariyer potansiyellerine daha fazla güven duydukları bulunmuştur.

Mitchell ve Krumboltz (1987), bireylerin yapıcı bir kariyer karar verebilmesi için işlevsel olmayan düşüncelerin değiştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu görüşlerden yola çıkarak kariyer kararsızlık içinde bulunan bireylerin kararsızlıklarını azaltmak için 5 haftalık kariyer kararını vermeyle ilgili, bilişsel yeniden yapılandırma temeline dayalı bir program geliştirmişlerdir. Bilişsel yeniden yapılandırma programı, bireylerin kariyer karar vermede yaşadıkları kaygının düşürülmesinde ve araştırma davranışı becerisi kazanmalarında uygulanan diğer yöntemden daha etkili bulunmuştur. Bilişsel yeniden yapılandırma programına katılanlar, vermiş oldukları kararlardan daha çok tatmin olduklarını, öğrendikleri becerileri daha çok kullandıklarını ve kariyer karar vermede daha yararlı bulduklarını belirtmişlerdir.

Larson ve diğerleri (1988), kariyer kararsızlığının, kaygı, kariyer kimliği, kariyer karar verme stilleri ve problem çözme durumunun algılanışı gibi farklı kişilik değişkenleriyle ilişkili olduğunu belirlemişlerdir.

Hartman, Hartman, Jenkins, Fuqua ve Sutherland'ın (1987) kız ve erkek öğrencilerin kariyer kararsızlıklarını karşılaştırdığı araştırmanın bulguları kız ve erkeklerin kariyer kararsızlığı açısından farklılaşmadıklarını ancak kızların dış etkilere karşı daha duyarlı ve kariyer karar vermede dış desteğe daha çok gereksinim duyduklarını ortaya koymuştur.

Savickas (1990) lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri ile başa çıkmalarını amaçlayan bir kariyer karar verme kursu programı hazırlamıştır. Bu kariyer karar verme kursuna katılan öğrencilerin kariyer kararı verme ile ilgili planlı tutum ve davranışlarının arttığı ve kariyer kararsızlıklarının ve kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı bulunmuştur.

Kronik kararsız bireylerde düşük kariyer kimliği, kariyer ve kendileriyle ilgili yüksek bilgi gereksinimi, amaç yokluğu ve düşük bir benlik algısı görülmektedir (Cohen ve diğerleri, 1995). Ayrıca, bu kişiler üzerine yapılan boylamsal araştırmalar, bu kişilerin kararsızlık düzeylerinde bir değişimin olmadığını göstermektedir

(Vondracek ve Hostetler, 1990). Germeijs ve De Boeck (2003) gelişimsel kararsızlığın kariyer olgunluğu artırma ve bilgilendirme ile azaltılabileceğini önermektedirler.

Kilk (1997) işlevsel olmayan kariyer düşünce ve inançları ile akademik alan seçimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulguları, alan seçimini yapamayan öğrencilerin işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Buna ek akademik alan seçim kararını vermemiş olan öğrencilerin kariyer düşünce puanlarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Lounsbury ve Tatum (1999), üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılıkları ile bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kariyer kararlılığı ile yaşam doyumu, uyumluluk ve dürüstlük gibi olumlu kişilik özellikleri arasında pozitif ve anlamlı düzeyde bir ilişki çıkarırken, kariyer kararlılığı ile şüpheli kişilik özellikleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Benzer sonuçlar Gaffner'ın (2000) gelişimsel kararsızlık ve kronik kararsızlıkla ilişkili kişilik özelliklerini incelediği araştırmada da ortaya konulmuştur.

Newman ve Gray (1999) üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile onaltı kişilik boyutu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğrencileri kariyer kararsızlık düzeyleri yüksek ve düşük olmak üzere iki gruba ayırmışlardır. Bu iki grubun kişilik envanterinden aldıkları puanları karşılaştırılmıştır. Onaltı kişilik boyutundan oniki alt boyut kararsızlıkla anlamlı ilişkiler göstermiştir. Kariyer kararsızlık düzeyleri düşük öğrencilerin puanları daha olumlu kişilik özellikleri ile ilişki göstermiştir.

Kraus ve Hughey (1999), lise öğrencilerinin kariyer karar verme özyeterkinlik beklentilerini yükseltmeyi amaçlayan 8 haftalık kariyer karar verme grup rehberliği sonucunda, deney grubundaki kız öğrencilerin kariyer karar verme özyeterkinliklerinin yükseldiğini ve kariyer kararsızlıklarının ise düştüğünü bulmuşlardır. Bu iki grup arasında ölçülen değişkenler arasında deney grubu lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Srsic (1999), kariyer yetkinliğinin iki boyutu olan kariyer kararı verme ve kariyer araştırma yetkinliği ile Holland'ın kuramındaki kişilik yapıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kararsız yapıdaki kız öğrencilerin kariyer yetkinlik algısı düzeylerinin, kendi kişilik yapılarına uygun olup olmadığına bakmadan bir mesleğe karar veren öğrencilere oranla daha düşük olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak, kariyer kararı verme yetkinlik algısı ile kariyer araştırma yetkinliğinin kültüre göre farklılaştığı saptanmıştır.

Niles ve Erford, Hunt ve Watts (1997), üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri, kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile kariyer gelişim başarı düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın bulguları, karar verme stilleri, kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer gelişim başarısının birbirleriyle anlamlı olarak ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma bulgularına göre, dışsal karar verme stiline güvenen öğrencilerin, içsel karar verme stiline güvenen öğrencilere oranla, kariyer gelişimlerinin daha gelişmiş olduğu ve kariyer gelişim sürecindeki görevleri tamamlamada kendilerine daha fazla güvendikleri bulunmuştur. Bununla birlikte, kariyer karar yetkinliği yüksek olan öğrencilerin dışsal karar verme stilini sergiledikleri, kariyer kararsızlık düzeylerinin de düşük olduğu, kariyer karar yetkinliği düşük olan öğrencilerin ise içsel karar verme stilini sergiledikleri ve yüksek düzeyde kariyer kararsızlık yaşadıkları bulunmuştur.

Wilson (2000), cinsiyet, ırk, kariyer karar vermede yetkinlik ve aileye bağımlı olmayla kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Üniversite 1.sınıf öğrencileri ile yapılan çalışmada, ırk ve cinsiyet değişkenlerine bakıldığında, kız ve erkeklerin kariyer kararsızlıkları, karar verme özyetkinlik düzeyleri ve aileye bağımlılık ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aynı sonuç, ırk bağımsız değişkeni için de bulunmuştur.

Kelly ve Lee (2002) kariyer kararsızlığının yapısını anlamak için yaptıkları faktör analizi sonucunda ortaya altı faktör çıkmıştır. Bunlar: bilgi eksikliği, bilgi ihtiyacı, kişisel kararsızlığı, diğerleri ile anlaşmazlık, ego difüzyonu ve seçim anksiyetisidir. Bilgi eksikliği, kişisel kararsızlık ve diğerleri ile anlaşmazlık boyutları Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (Gati ve diğerleri, 1996) ile ilişkili bulunmuştur. Buna ek olarak araştırmacılar dış çatışmaların geçici bir karara neden olabileceği sonucunu da bulmuşlardır.

Akos ve diğerleri (2004) kariyer kararı verme sürecini etkileyen en öncelikli faktörün bireyin özü hakkındaki bilgilerden oluştuğunu, ikinci öncelikli faktörün ise kariyer alternatifleri hakkındaki bilgilerin olduğunu bulmuşlardır. Bununla birlikte Gordon ve Meyer's (2002) ise bireyin özü hakkındaki bilgileri mesleki bilgilerle uyumlu bir şekilde birleştirmesinin kariyer karar verme sürecinde en yüksek etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Rassin ve Muris (2005); Güçray (2005); Sarı (2007) yapmış oldukları araştırmalarda ergen kız öğrencilerin daha fazla kararsızlık yaşadıklarını bulmuşlardır. Türküm (2005) ise ergen kızların erkeklere oranla daha fazla işlevsel olmayan inançlara sahip olduğunu gözlemlemiştir.

Germeij ve De Boeck (2002) , Sarı (2007) ve Santos (2001) da benzeri şekilde kişisel kararsızlığın düşük benlik saygısı ile anlamlı düzeyde ilişki gösterdiğini bulmuşlardır. Özellikle mesleklerle ilgili akılcı olmayan düşünceler kariyer kararını olumsuz yönde etkilerken; mantıklı düşünceler kariyer kararlarını olumlu yönde etkilemektedir (Sampson ve diğerleri, 2004).

Skorikov (2007), ergenleri kariyer seçimine hazırlayan ve kariyer gelişimlerini artıran etkinliklerin ergenlerin kariyer seçeneklerinin gerektirdiği görevleri yerine getirebilmelerinde, kariyer seçeneklerini daraltmalarında, kariyer gelişimi hedeflerine ve uzun dönemli kariyer gelişimi planları yapmalarında olumlu etkileri olduğunu bulmuşlardır. Araştırmacı bu bulguya dayanarak ergenlerin kariyer ve benlik kavramı gelişimlerinin desteklenmesini önermektedir. Bunun için de ergenlere benlik kavramlarını geliştirmeyi ve araştırma davranışını kazandırmayı amaçlayan yardım hizmetlerinin yararlı olacağını belirtmektedir.

Son yıllarda ise kariyer karar verme güçlükleri ile kişilik değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon ve Lenz (2004) üniversite öğrencilerinin işlevsel olmayan kariyer inançları ve kariyer karar verme güçlükleri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulmuşlardır. Bu ilişkiye benzer bir ilişki kariyer kararlılığı ve işlevsel olmayan inançlar arasında ters yönde ilişkiler bulan araştırmalarda rastlanmaktadır (Osborn, 1998; Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000). Bu araştırmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde kariyer karar verme güçlüklerinin olumsuz kişilik özellikleri (düşük benlik saygısı, işlevsel olmayan inançlar, düşük kariyer yetkinlik inancı, kişisel kararsızlık vb.) ile anlamlı pozitif ilişkiler gösterdiği söylenebilir.

Saka ve Kelly (2008) İsraili öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri ile duygusal ve kişilikle ilgili değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Kariyer karar verme güçlüklerinin düşük benlik saygısı, kişisel kararsızlık ve işlevsel olmayan inançlar gibi olumsuz kişilik özellikleri ile anlamlı ilişkiler gösterdiği bulunmuştur. Araştırmacılar bu sonuçların öğrencilerin kariyer kararı ya da eğitsel kararlarını verirken bu kararlarının büyük ölçüde olumsuz kişilik ve duygusal özellikleri

tarafından şekillendiğinin göstergesi olabileceğini şeklinde yorumlanabileceğini ileri sürmektedirler.

KKVGÖ'nün ölçtüğü kariyer karar verme güçlüklerinin yapısı ilk geliştirildiği Amerikalı ve İsraili üniversite öğrencileri (Gati ve diğerleri, 1996) dışındaki bazı farklı kültürlerle sahip öğrenciler üzerinde de test edilmiştir. Bunlardan Albion ve Fogarty (2002) ve Lancaster ve diğerleri (1999) tarafından Amerikalı üniversite öğrencileri örneklemini üzerinde KKVGO'nun yapısını test etmişlerdir ve araştırmaların sonuçları önceki Amerikalı üniversite öğrenciler üzerinde yapılan benzeri araştırmaların sonuçlarını desteklemiştir. Yani bu iki araştırmada da KKVGO'nun 3 ana ve 10 alt kategorisi belirlenmiştir. Bunlardan Tien (2001) KKVGO'yü (Gati ve diğerleri, 1996) Tayvanlı üniversite öğrencilerine uyarlamıştır. Uyarlanan ölçeğin taksonomik yapısının orijinal ölçeğin taksonomik yapısına oldukça benzediğini belirlemiştir. Ayrıca kariyer vermemiş öğrencilerin kariyer kararını vermiş öğrencilerden farklı düzeyde kariyer karar verme güçlüklerine sahip oldukları bulunmuştur.

Gati ve Ahser (2001) KKVGO'yü (Gati ve diğerleri, 1996) üniversite versiyonunu İsraili lise öğrencilerine (9., 10. ve 12. Sınıflardaki) uyarlamışlardır. Araştırma bulguları, 9., 10. ve 12. sınıflarda uyarlanan ölçeğin taksonomik yapısının orijinal ölçeğin taksonomik yapısına oldukça benzediğini göstermiştir. Bu araştırmada kariyer karar verme güçlükleri cinsiyete göre karşılaştırılmıştır. Tüm sınıf düzeylerinde erkeklerin kızlardan daha fazla dış çatışmalardan ve akılcı olmayan inançlardan kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri yaşadıklarını göstermiştir. Buna ek olarak 9. ve 10. sınıfta okuyan erkek öğrenciler kariyer alternatifleri hakkında bilgi elde etme yollarından ve iç çatışmalardan kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini kız öğrencilerden daha fazla yaşadıkları görülmüştür. 12. sınıfta okuyan kızlar ise erkek öğrencilerden daha fazla kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğinden, kariyerler hakkında bilgi eksikliğinden ve kariyer alternatifleri hakkında ek bilgi elde etme yollarına ilişkin bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Hijazi ve Tatar da (2004) benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Creed ve Yin (2001) Çinli ergen öğrencilere Gati ve Saka'nın (2001b) İsraili lise öğrencileri için geliştirdikleri KKVGO'yü uyarlamışlardır. Araştırma sonuçları KKVGO'nun 3 ana kategorisinden Hazırlık ana kategorisinin Çinli öğrencilere uyarlanan KKVGO'de oluşmadığını göstermiştir. Dolayısıyla bu bulgular İsraili

öğrencilerle Çinli öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yapısının farklı olduğunu göstermektedir. Bacanlı (2008) da Gati ve Saka (2001b) tarafından geliştirilen KKVGO'yü Türk ergen öğrencilere (9.,10 ve 12.sınıflara) uyarlamıştır. Araştırma bulguları, 9. sınıfların kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin taksonomik yapının orijinaline oldukça benzer olduğunu göstermiştir. Ancak 10. ve 12.sınıflardaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin taksonomik yapının orijinaline benzer olmadığı bulunmuştur. Araştırmacı 10. ve 12. Sınıflarda yapının uymamasını ortaöğretimde uygulanan eğitim sisteminden kaynaklanabileceği görüşündedir. Bu araştırmada da kariyer karar verme güçlükleri cinsiyete göre karşılaştırılmıştır. Cinsiyete ilişkin bulgular genel olarak değerlendirildiğinde tüm sınıf düzeylerinde kızların genel kararsızlık ve işlevsel olmayan inançlardan kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini erkeklerden daha fazla yaşadıkları bulunmuştur. 10. ve 12.sınıflardaki erkek ergen öğrencilerinin ise dış (anne-baba, öğretmenler ve arkadaşlarla ilgili) çatışmalardan kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini kızlardan daha fazla yaşadıkları bulunmuştur. Araştırmacı cinsiyete ilişkin bu farklılıkları, Türk toplumunun kültürel yapısından kaynaklanabileceği şeklinde yorumlamaktadır.

KKVGO'nün ölçtüğü taksonomik yapı kültürler arası çalışmalarda da incelenmiştir. Mau (2001) Amerikalı ve Tayvanlı kolej öğrencilerin mesleki karar verme güçlükleri ve kariyer kararsızlık düzeylerini incelemiştir. Araştırmada Amerikalı ve Tayvanlı öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri Yapısal Eşitlik Modeli kurularak karşılaştırmıştır. Bu analiz sonuçları Tayvanlı öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin ve kariyer kararsızlıklarının Amerikalı öğrencilerinkinden yüksek olduğunu göstermiştir. Amerikalı üniversite öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin KKVGO'nün (Gati ve diğerleri, 1996) orijinal taksonomik yapısına uyum gösterdiği fakat Tayvan'lı üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin ise uyum göstermediği bulunmuştur

Zhou ve Santos (2007) İngiliz ve Çinli üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini kültür ve cinsiyet açısından karşılaştırmışlardır. Araştırma bulguları Çinli öğrencilerin İngiliz öğrencilere göre sadece kariyer karar verme güçlüklerinin hazırlık kategorisinde daha fazla güçlük yaşadıklarını ancak diğer kategoriler bakımından bu öğrenciler arasında anlamlı farklar olmadığını göstermiştir. Erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha düşük düzeyde kariyer karar verme güçlükleri

yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca yaş ile sınıf düzeyi yükseldikçe kariyer karar verme güçlük düzeylerinin azaldığı bulunmuştur.

Hijazi ve Tatar (2004) Filistinli ve İsraili lise öğrencileri üzerinde kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin çapraz kültürler arası bir araştırma yapmışlardır. Bulgular, İsraili öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin taksonomik yapısının Amerikan örneğine (Gati ve diğerleri, 1996) benzer bir teorik yapı yansıttığını gösterirken, Filistinli öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin taksonomik yapısı Gati ve diğerlerinin (1996), önermiş oldukları kariyer karar verme güçlüklerinin teorik yapısını yansıtmamıştır.

Yukarıda özetlenen kariyer karar verme güçlükleri konusunda yapılan kültürler arası araştırmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde Çinli (Tien, 2001; Creed ve Yin 2007; Zhou ve Santos; 2007), Tayvanlı (Mau, 2001), Filistinli (Hijazi ve Tatar, 2004) üniversite öğrencilerinin ve Bacanlı'nın (2008) Türk lise öğrencilerinin (10. ve 12. sınıflar) kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin taksonomik yapılarının orijinal ölçeğin taksonomik yapısı ile örtüşmediğini görülmektedir. Bu bulgular adı geçen ülkelerin doğu ülkeleri olması nedeni ile Amerika gibi batı toplumunda belirlenen kariyer karar verme güçlüklerinin yapısının doğu ülkelerinden farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu farklılığın doğu ve batı kültürlerinden kaynaklanabileceği söylenebilir. Ancak adı geçen ülkelerdeki doğu ülkelerindeki eğitim sistemlerinin batı ülkelerinkinden farklı olduğunu özellikle dikkate almak gerekmektedir. Çünkü kariyer karar verme güçlükleri kariyer seçimi ile ilgili güçlüklerdir ve bu ülkelerde kariyer seçimi eğitim sistemlerinde farklı zamanlarda (sınıf düzeylerinde ya da eğitim düzeyinde) yapılmaktadır (Bacanlı, 2008).

Kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili literatürde deneysel araştırmaların daha çok son yıllarda yapıldığı görülmektedir.

Mau ve Jepsen (1992) ardışık eleme ve beklenen fayda modellerinin üniversite öğrencilerinin mantıklı karar verme, kaygı ve kariyer kararsızlığı düzeylerine etkisini karşılaştırdıkları araştırmalarında bir grup öğrenciye ardışık eleme modelinin basamakları, bir diğer gruba ise beklenen fayda modelinin basamakları öğretilmiştir. Araştırma bulguları, öğretilen her iki modelin de deneklerin mantıklı karar verme bilgi ve becerilerini geliştirdiğini göstermiştir. Ancak ardışık eleme modelinin uygulandığı gruptaki öğrencilerin beklenen fayda modelinin uygulandığı gruptakilere göre kaygı ve

kararsızlık düzeylerinin daha çok düştüğü ve daha kesin kariyer kararı verdikleri saptanmıştır.

Beach (1993) kariyer karar verme hazırlık aşamasında bulunan üniversite öğrencilerine, karar verme basamaklarını öğretmeyi amaçlayan kariyer rehberliği programını uygulamıştır. Bu uygulamanın öğrencilerin hazırlık aşamasındaki kariyer seçeneklerinin sayısını azaltmada etkili olduğu görülmüştür.

Julien (1999) Kanadalı ergenlerin karar verme sürecinde karşılaştıkları karar verme güçlüklerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulguları öncelikle ergenlerin hayatlarında büyük etkiye sahip olabilecek karar verme sürecini anlamadıklarını göstermiştir. Ayrıca ergenlerin kariyer hedeflerini belirleme, kariyerler hakkında bilgi edinme yolları, iş arama becerileri, kariyer karar verme becerileri hakkında bilgilerinin yetersiz ve eksik olduğu kariyer kararsızlık düzeylerinin ise yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmacı ergenlerin belirlediği bu kariyer karar verme güçlükleri ile başa çıkabilmelerine yardımcı olmak amacıyla bir kariyer müdahale programı geliştirmiş ve bu öğrencilere uygulamıştır. Bu programın uygulandığı ergenlerin kariyer karar verme becerilerinin geliştiği ve kariyer kararsızlıklarının azaldığı görülmüştür. Araştırmacı bu programın ergenlerin kariyer karar verme sürecini daha iyi anlamalarına ve bunun da kariyer seçimlerini olumlu etkilemesine yol açtığını belirtmektedir. Çeşitli araştırmalarda da ergenlerin; kendileri kariyer alternatifleri, üst eğitim kurumları hakkında bilgi eksikliklerinin olduğu bulunmuştur (Bacanlı, 2005; Çakır, 2003; Gordon ve Meyer, 2002; Johnson, 2000; Julien, 1999)

Roaten (2004), lise öğrencilerinin kariyer gelişim ve kariyer karar verme beceri düzeylerini geliştirmeyi amaçladıkları araştırmalarında Gati ve Asher'in (2001a) 3 evreli kariyer karar verme modelinin ön eleme evresine bilgi işleme modeline ve Holland'ın tipolojisine dayalı eklektik bir kariyer karar verme müdahale programı geliştirmiştir. Uygulanan kariyer karar verme programı sonucunda deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme süreci hakkındaki bilgilerinin kariyer karar verme becerilerinin ve kariyer gelişim düzeylerinin yükseldiği bulunmuştur.

Osborn ve Reardon (2006) ilköğretim öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada Bilişsel Bilgi Süreci Yaklaşımına dayalı geliştirmiş oldukları kariyer eğitim programının öğrencilerin kariyer araştırma davranışlarına ve kariyer karar vermelerinde etkili olduğunu bulmuşlardır.

Reese ve Miller (2006) ise *bilişsel bilgi işleme modeline* (Sampson ve diğerleri, 1992) dayanarak geliştirdikleri kariyer gelişimi kurusunun kariyer kararlarını vermemiş üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine ve kariyer karar verme özyetkinliklerine etkisini incelemişlerdir. Bu programa katılan öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri toplam puanlarında azalma görülmüştür. Bu öğrencilerin kariyer karar verme özyetkinliği toplam puanlarında, kariyerler hakkında bilgi toplama, hedef belirleme ve kariyer planı yapma puanlarında yükselme olmuştur.

Germeijs ve Verschueren (2006a) lise öğrencilerinin kariyer karar verme sürecini tanımlamak için geliştirdikleri kariyer karar verme modeli ile bireylerin kariyer kararını nasıl verdiklerini ve kariyer karar verme sürecindeki gelişimlerini belirtmeyi amaçlamışlardır. Lise öğrencileri için sekiz tane karar görevi belirleyerek bunları ölçen bir kariyer karar verme görevleri ölçeğini geliştirmişlerdir. Araştırmacılar test ettikleri modele dayanarak lise öğrencilerinin kariyer seçimlerinin birbirlerini takip eden evrelerden oluştuğunu bulmuşlardır. Öğrencilerin kendilerinden beklenen görevlerden özellikle kariyerleri, kendilerini ve çevredeki kariyer olanaklarını araştırma davranışlarının her evrede farklılıklar gösterdiğini bulmuşlardır. Bu bulgulara dayanarak araştırmacılar kariyer karar verme sürecinin ilk evresinde olan ergenlerin kendileri ve kariyer alternatifleri hakkında bilgi toplamalarını, kariyer karar verme sürecinin son evresinde ise elde etmiş oldukları bilgileri derin ve ayrıntılı bir şekilde araştırmalarını önermektedirler. Bu önerilerinin gerçekleştirilmesi durumunda, ergenlerin ileride yapacakları kariyer seçimlerinden memnun olacaklarını belirtmektedirler.

Loos (2008) ilköğretim 8. Sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme becerilerine ve kariyer kararsızlıklarına 5 oturumluk kariyer eğitimi programının etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları, kariyer eğitimi programın katılan deneye grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme becerilerinin arttığını, kariyer kararsızlıkların ise azaldığını göstermiştir.

Woodman (2008) koçlu ve koçsuz kariyer planlama kursunun kariyer karar verme güçlüklerini azaltmadaki etkisini incelemiştir. Koçlu ve koçsuz iki deney grubu ve bir kontrol grubuna ilişkin sonuçların karşılaştırıldığı bu araştırmada bir sömestr süren koçlu ve koçsuz kariyer kursunun üniversite öğrencilerinin KKVGO'nün *bilgi eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerinin ana kategorisine ilişkin puanlarını anlamlı düzeyde azalttığını, kontrol grubunda ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir.

Fouad, Cotter ve Neeta (2009) üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri, yetkinlik algısı ile eğitsel ve kariyer engelleri algısı düzeylerine 15 haftalık kariyer eğitimi programının etkisini incelemişlerdir. Araştırmacılar uygulanan kariyer eğitimi programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azalttığını ve kariyer karar verme yetkinlik algılarını yükselttiğini, ancak eğitsel ve kariyer engellerini algı düzeylerinde bir değişme yapmadığını bulmuşlardır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında kariyer seçimine yardım sürecinde internet ve bilgisayarın avantajlarının kullanıldığı programlardan (örn. CIS, SIGI Plus, DISCOVER, CHOICES Planner) da yararlandığı görülmektedir .

Pinder ve Fitzgerald (1984), Bilgisayarlı Kariyer Rehberliği Sistemlerinin (BKRS) üniversite öğrencilerinin vermiş oldukları kariyer kararlarına bağlılıkları üzerine etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları BKRS'nin (CHOICES) deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararlarına bağlılıklarının artırdığını, kontrol grubundaki öğrencilerinde ise anlamlı bir artışın olmadığını göstermiştir.

Sampson ve diğerleri (1993), BKRS'nin kariyer kararlılığına etkisini inceledikleri yetişkinler üzerinde yaptıkları öntest-sontest modele dayalı deneysel araştırmalarında, BKRS'nin kariyer kararlılığını deney grubunun lehine artırdığını göstermiştir.

Garis ve Niles (1990) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları kontrol gruplu deneysel araştırmalarında BKRS'nin kariyer gelişimi ve kariyer karar verme yetkinliğine etkisini incelemişlerdir. Araştırma bulguları BKRS'nin deney grubunun kariyer gelişimi ve kariyer karar verme yetkinlik düzeylerini artırdığını göstermiştir.

Maples ve Luzzo (2005), üniversite öğrencilerinin BKRS ve kariyer psikolojik danışmanlığının birlikte sunulduğu uygulamanın kariyer karar verme yetkinliğine ve karar verme stiline etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre BKRS ve kariyer psikolojik danışmanlığının birlikte sunulması öğrencilerin optimistik karar verme düzeylerini ve karar verme becerileri geliştirmede sadece kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamasına oranla daha etkili olduğunu bulmuşlardır.

Glaize ve Myrick (1984), lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk ve kariyer karar verme becerilerine BKRS'nin ve kariyer psikolojik danışmanlığı ve BKRS'nin birlikte kullanıldığı yardım yöntemlerinin etkilerini karşılaştırmışlardır. Bu iki yöntem arasında mesleki olgunluk ve kariyer karar verme becerilerini artırma bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Osborn, Peterson, Sampson ve Reardon (2003), üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları kontrol grubu olmayan deneysel araştırmalarında, BKRS'nin öğrencilerin kariyer farkındalıklarını ve belirli kariyerlerle ilgili bilgilerini artırdığını bulmuşlardır.

Oliver ve Spokane, (1988) ve Whiston, Sexton ve Lasoff'un (1998) kariyer müdahalelerinin sonuçlarını değerlendirdikleri araştırmalarında BKRS'lerin kariyer karar verme ve kariyer karar verme yetkinliğini artırmada etkili ve verimli müdahale sistemleri olduklarını ileri sürmektedirler.

BKRS uygulamasının grup rehberliği etkinlikleri içine entegre ederek psikolojik danışmanlar eşliğinde diğer uygulamalarla birlikte uygulanmasının (bireysel ya da grupta danışma; bireysel ya da grupta rehberlik etkinlikleri) geleneksel müdahale yöntemlerine göre çok daha etkili ve verimli olduğu belirlenmiştir (Brown ve Krane, 2000; Glaize ve Myrick, 1984 Taber ve Luzzo, 1999; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2005).

Fukuyama, Probert, Neimeyer, Nevill ve Metzler (1988), üniversite öğrencileri üzerine yaptıkları kontrol gruplu deneysel araştırmalarında BKRS'nin mesleki karar verme yetkinliği üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre BKRS'nin kariyer karar verme yetkinliğini deney grubunun lehine önemli ölçüde artırdığı bulunmuştur.

Hartman Fuqua ve Blum (1985) kariyer kararsızlığını anlamak üzere bir model geliştirmişlerdir. Bu model, kariyer gelişim görevlerini yerine getirme sırasında karşılaşılan kaygı üzerine yoğunlaşmıştır. Bu modele göre gelişimsel kariyer kararsızlık, kişinin kariyer karar verme becerilerini öğrenmedeki eksikliklerinin bir göstergesi olarak ifade edilmiştir. Yaşanan kaygının düzeyi de (durumsal ya da sürekli) bireyin uygun karar verme becerileri geliştirmesine olumsuz etkide bulunduğunu belirtmişlerdir.

Super, kariyer seçimi sürecinin kişinin benlik kavramı ile kariyerleri bağdaştırmayı içerdiğini belirtmektedir. Super'e göre, bir kişinin kendisiyle ilgili fikirleri tam netleşmemiş, iğreti ya da bozulmuş ise kariyerlerle kendisini bağdaştırması da güçleşecektir. Araştırmalar kariyer kararsızlığının bazı olumsuz kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu ve gelişimsel kararsızlık ve daha çok kronik kararsızlığın genel olarak kişilikle ve duygusal faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir (Callahan ve Greenhaus, 1992; Cohen, Chartrand ve Jowdy, 1995; Holland, 1997; Hartman ve Fuqua, 1983; Larson ve diğerleri, 1988; Santos, 2001)

Günümüze kadar spesifik olarak kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayı amaçlayan ilk araştırma Gati ve diğerlerinin (2001) genç yetişkinlerin kariyer karar verme güçlüklerine bilgisayarlı 3 kariyer rehberlik sisteminin çeşitli kombinasyonlarının etkisini inceledikleri araştırmadır. Araştırmacılar, kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayı amaçlayan bilgisayar yardımıyla uygulanan 3 kariyer rehberlik sistemi geliştirmişlerdir. Bu sistemlerden ilki Gati ve Asher'in (2001a) ön eleme, derin araştırma ve seçim aşamalarından oluşan kariyer karar verme modelinin ön eleme aşamasında karşılaşılan kariyer karar verme güçlüklerini "ardışık eleme modeli" ile azaltarak deneklere "Daha İyi Kariyer Kararı Vermeyi" öğretmektedir. İkincisi, Bilgisayarlı Mesleki Bilgi Sistemi'dir. Bu sistem deneklere 500 mesleğin gerektirdiği yetenekler, ilgiler, değerler, çalışma koşulları hakkında bilgi vererek deneklerin hem kendi ilgi, yetenek ve değerlerini hem mesleklerin özelliklerini tanımlarına ve onlar arasından kendilerine en uygun olanları belirlemelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Üçüncüsü ise yüksek öğretim programları hakkında (programa giriş ve kabul edilme koşulları, programın süresi, bu programlarda hangi mesleklerin öğreniminin yapıldığı vb.) bilgi vermeyi amaçlayan "Yüksek Öğretimdeki Mesleki Programlar Hakkındaki Bilgi Sistemi" dir. Araştırmanın sonuçları, bu üç sistemden sadece birinin, ikisinin ve üçünün birlikte kullanıldığı uygulamalara katılan deneklerin Gati ve diğerlerinin (1996) 10 kariyer karar verme güçlük kategorisinden 7'sinden aldıkları puanlarda anlamlı düzeyde azalma görülmüştür. Ayrıca bu uygulamalara katılan deneklere bu üç uygulamadan en çok hangisinden yararlandıkları ile ilgili değerlendirmeleri sorulduğunda; üç sistemin bir arada kullanıldığı uygulamadan en fazla, sadece bir sistemin kullanıldığı uygulamadan en az yararlanıldığı belirtilmiştir.

Yukarıda özetlenen gerek Gati ve diğerlerinin (2001) gerekse Reese ve Miller (2006) Woodman'ın (2008) araştırmalarının sonuçları, çağdaş kariyer karar verme modellerine dayanılarak geliştirilen bilgisayarlı ya da bilgisayar desteği olmadan uygulanan kariyer rehberlik müdahalelerinin öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduklarını göstermektedir. Bu sonuçlar karar verme (Baron, 1998; Brown, 1990) ve çağdaş kariyer karar verme modellerinin (Gati ve diğerleri, 1996; Gati ve Asher, 2001; Sampson ve diğerleri, 1992; Jepsen, 1991;Katz, 1993; Gelalt, 1989; Mitchel ve Krumboltz, 1984) bazı temel ilke ve varsayımları doğrulayıcı niteliktedir. Kariyer karar verme teorilerinden normatif modellere göre en iyi karar, karar vericinin amaçlarına ulaşmasına en iyi yardım edicidir. Bu amaçlar,

bireye açık olan seçenekler tarafından sunulur. Mantıklı kariyer karar verici, kendisine açık olan kariyer seçeneklerini önce birbirileri ile karşılaştırır, kendisine uygun olmayanları eler, geriye kalanlardan kendine uygun olanları sıraya koyup en uygun kariyer seçeneğini belirler.

2.11. Türkiye'de Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Rehberliği Alanında Yapılan Deneysel Araştırmalar

Bu bölümde kariyer rehberliği uygulamaları ve karar verme süreci ile ilgili olarak Türkiye'de yapılan deneysel araştırmalar tarihsel bir sıra ile özetlenmiştir.

Türkiye'de mesleki rehberlik alanında ilk deneysel araştırma. Ülkü (1976) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın amacı Lise 9.sınıflarda uygulanan grup rehberliğinin yöneltme açısından etkililiğini ortaya koymaktadır. Araştırma, Ankara'nın alt, orta ve üst sosyo-ekonomik düzey bölgelerinden seçilen üç lisenin lise birinci sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Bu öğrencilerden iki deney, üç kontrol grubu oluşturulmuştur. Deney gruplarındaki öğrencilere, onların grup saatlerinde, bireyin kendini tanımasına ve karar verme yöntemlerini öğrenmesine yardım etmeyi amaçlayan, uygulanan çeşitli yetenek testleri ile ilgili envanterleri sonuçları hakkında bilgi veren ve güdümsüz bir yaklaşımla sürdürülen bir grup rehberliği programı uygulanmıştır.

Grup rehberliği, öğrencilerin ölçülen ilgileri ile ilerde seçmeyi düşündükleri meslekler arasında bir bağdaşım sağlamada etkili olamamıştır. Fakat grup rehberliği (1) öğrencilerin Fen alanında başarılı olabilmek için ilgi kadar yeteneklerin de dikkate alınması gerektiği yolunda bir içgörü geliştirmelerine yardımcı olmuştur. (2) Grup rehberliği sonunda, deney grubunda Fen koluna girmek isteyenlerin sayısında ilgilerle tutarlı olarak bir azalma, Edebiyat koluna girme isteğinde ise bir artma görülmüştür. Ancak bu alanlara ilişkin başarı beklentileri ile yetenekler arasında bir ilişki bulunamamıştır. (3) Grup rehberliği sırasında deney grubunun testlere karşı yönlendirilmeleri onların ölçülen yetenekleri ve yetenek testlerinden beklentileri arasındaki ilişkiyi artırmıştır. (4) Grup rehberliğinden beklentileri arasındaki ilişkiyi artırmıştır. (4) Grup rehberliğine katılan öğrencilerde Fen konulunu tercih ile şekil kavrama testi arasında daha fazla bir tutarlık belirlenmiştir. (5) Grup rehberliğine katılan öğrencilerin Fen ve Edebiyat kolu tercihleri ile bu kollardaki başarı beklentileri ve bu kollara ilişkin derslerdeki yılsonu başarı ortalamaları daha bağdaşık bulunmuştur.

Güney (1982), lise son sınıf öğrencileri üzerinde uygulandığı bir grup rehberliği programının, öğrencilerin kariyer alanlarına atfettiği değerler ile kariyer tercihleri

arasındaki uyumluluğa etkisini incelemiştir. Uygulanan grup rehberliği programının deney grubuna katılan öğrencilerin kendilerine ilişkin verileri, kariyer tercihleri ile tutarlı ve tutarsızlıkları değerlendirebilmelerine ve daha objektif eğitsel-kariyer planlar yapabilmelerine yardımcı olma amacı güdülmüştür. Uygulama sonucunda uygulanan grup rehberliği programının kariyerlere bağlı değerler ile kariyer tercihleri arasındaki tutarlılıkta etkili olduğu, ancak kariyer tercihlerde önemli derecede etkili olmadığı görülmüştür.

Türkiye'deki kariyer rehberlik çalışmalarına öncülük etmiş olan Kuzgun'un (1982) yapmış olduğu deneysel çalışmada, kariyer rehberlik uygulamasının, lise öğrencilerinin ilgi, yetenek ve kariyer değerlerini uygun meslekleri tanımalarına ve meslek gelişimlerine etkisi incelenmiştir. Üç ay süren mesleki uygulamaları sonunda, mesleki rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri tanımalarına anlamlı düzeyde etkisi olmuştur.

Türkiye'de lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini yükseltmek amacı ile ilk deneysel araştırma Bacanlı (1995) tarafından yapılmıştır. Mesleki olgunluk düzeyi düşük puanlar alan öğrencileri deney ve kontrol gruplarına tesadüfi olarak yerleştirmiş ve deney grubuna Super ve Overstreet (1960) tarafından belirlenen Bir Kariyer Tercihini Billurlaştırma kariyer gelişim görevine ilişkin şu davranışları geliştirici bir kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulamıştır:

Bir kariyer tercihinin billurlaştırma gereğini farkında olma

- Kariyer seçiminde göz önüne alınacak faktörlerin farkında olma
- Kariyer seçiminde hedefleri etkileyebilecek olasılıkların farkında olma
- Kariyer seçiminde şimdi ve gelecek ilişkisinin farkında olma
- Tercih edilen kariyerle ilgili bilgi edinme
- İlgi ve değerleri farklılaştırma (ayırıştırma)
- Kariyer seçiminde kaynakları kullanma

Grup rehberliği programında üyelere bilgi verme, ev ödevi verme, bazı hipotetik vak'a örnekleri üzerinde karar verme yaşantısı kazandırma, kariyer seçme sorununun önemi ve gerekleri üzerinde grubun tartışmasını sağlama ve rol oynama tekniği ile karar verme sürecini yaşatma gibi uygulamalar yapılmıştır. Sekiz haftalık uygulama sonunda deney grubundaki bireylerin yukarıda belirlenen gelişim görevlerine ilişkin maddeleri içeren Kariyer Olgunluk Ölçeği puan ortalamalarının kontrol grubundakilerden daha büyük olduğu görülmüştür. Daha sonra yine Bacanlı

(2005b) tarafından yapılan izleme araştırması, elde edilen kazanımların kaybolmadığını ortaya koymuştur.

Bilgin (1995), grup rehberliği ve grupla psikolojik danışma yardımının lise öğrencilerinin kariyer kararı verirken bağımsız davranabilmeleri üzerine etkisini ortaya koymak amacıyla deneysel bir araştırma yapmıştır. Araştırma üç grup üzerinde yapılmıştır. Birinci grup, grupla psikolojik danışma yardımı, ikinci grup, grup rehberlik yardımı almıştır. Üçüncü grup ise kontrol grubudur. Bu araştırma ile ortaya çıkan bulgular şunlardır: Grupla psikolojik danışma ve grup rehberliğinin yapıldığı deney gruplarının son test puan ortalamalarının ön test puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermiştir. Kontrol grubunda böyle bir fark elde edilmemiştir. Grup rehberliğinin yapıldığı deney grubunun son test puan ortalamalarının Grupla psikolojik danışma yapıldığı deney grubunun son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Hamamcı (1996) aile rehberliği programının anne babaların meslek gelişimi konusundaki bilgi düzeyleri ve çocuklarının meslek gelişimlerine yardımcı olmaya yönelik tutumları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, aile rehberliği programının anne babaların meslek gelişimi konusundaki bilgi düzeyleri ve çocuklarının meslek gelişimlerine yardımcı olmaya yönelik tutumları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bu araştırmanın sonuçları çocukların meslek gelişimlerinde ana-babalarının bu konuya ilişkin bilgi sahibi olmalarının olumlu etkileri olduğunu göstermektedir.

Usluer de (1996) meslek inceleme yaşantısının mesleki olgunluğu geliştirmede etkisini araştırmıştır. Lise öğrencileri üzerinde yapılan bu araştırmada meslek inceleme yaşantısı lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini geliştirmede etkili çıkmıştır.

Ersever (1996) karar verme becerileri kazandırma ve etkileşim gruplarının bireylerin mantıklı karar verme becerilerini geliştirmede etkili olup olmadığını inceleyen grup etkileşiminin etkisini incelemiştir. Araştırmacı beceri kazandırma grubunda deneklere karar verme davranışının temel belirleyicileri ile içtepisel ya da mantıklı karar verme veya kararsız olma gibi karar türleri ve bunları benimseyenlerin kişilik özelliklerini hakkında bilgi vermiş, mantıklı karar verme alıştırmaları yaptırmış ve yaşantılarını paylaşacakları bir etkileşim ortamı sağlamıştır. Etkileşim grubunda ise üyeleri sadece sosyal ortamlarda nasıl karar verdikleri, bu kararların sonucunda neler yaşadıklarını tartışmışlardır. Araştırmanın sonunda her iki uygulamanın da öğrencilerin

içtepisel karar verme eğiliminde azalma, mantıklı karar verme eğiliminde artma sağladığı görülmüştür. Bulgular araştırmada kullanılan her iki programında olumlu etkileri olduğunu göstermiştir. Etkileşim grubu yaşantısına ve karar verme becerileri kazandırma programına katılan, üniversite birinci sınıfta eğitim gören öğrencilerin, içtepisel karar verme davranışlarında bir azalmaya ve mantıklı karar verme davranışlarında bir artışa neden olmuştur. Araştırma bulguları, üniversite birinci sınıf öğrencilerinin, Karar Stratejileri Ölçeği, içtepisel karar verme ve mantıklı karar verme alt ölçeklerinde, etkileşim grubu yaşantısından ve Karar Verme Becerileri Kazandırma Programından eşit derecede yararlandıklarını ortaya koymaktadır.

Bal (1998), ergenlik döneminde kariyer karar verme olgunluğunu incelemek ve ergenlik döneminde kariyer karar verme eğitim programının etkisini araştırmak amacıyla hem tarama hem de deneysel bir model kullanmıştır. Deneysel model için dört grup oluşturulmuştur. İki deney grubu iki de kontrol grubudur. Bulgular; lise öğrencilerinin kariyer olgunluk düzeyleri ile benlik kavramları, aile ortamının psiko-sosyal algılanışı ve akademik başarı arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Lise öğrencilerinin mesleği olgunluk düzeyinin eğitim düzeyine, anne baba eğitim düzeyine, cinsiyete ve okul türüne göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Kariyer karar verme eğitim programı, lise ikinci sınıf öğrencilerinin kariyer olgunluk düzeyini yükseltmede etkili bulunmuştur.

Uskaner, (1999), mesleki grup rehberliğinin lise birinci sınıflı öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırmasında deney grubundaki öğrencilere 6 hafta süreli mesleki grup rehberliği uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre, mesleki grup rehberliği yönteminin liselerde öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini arttırmada etkili olduğunu göstermiştir.

Evren (1999) ilköğretim sekizinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerden mesleki grup rehberliği uygulamasına katılan ve katılmayan cinsiyetleri farklı öğrencilerin mesleki olgunlukları, mesleki benlik algıları ve mesleki benlik algıları doğrultusunda meslek tercihi yapmaları arasında fark olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda, deney ve kontrol gruplarının mesleki olgunluk puanları arasında mesleki grup rehberliğine katılan deney grubu lehine anlamlı farklar bulunmuştur. Bunun yanı sıra deney grubundaki kızların erkeklere göre mesleki benlik algılan doğrultusunda ilgi ve yeteneklerine ilişkin meslek tercihlerinin üçünü de tutarlı yaptıkları bulunmuştur.

Öksüz (2001), genel lisede okuyan 9. sınıf öğrencilerinin ilgi, yetenek ve meslek alanlarını ve bu alanlardaki derslerin gerektirdiği yetenek ve ilgilerini tanımlarına yönelik grup rehberliğinin, bu öğrencilerin kendi ilgi ve yeteneklerine uygun meslek alanı seçmelerine etkisi olup olmayacağını ortaya koymak amacı ile yaptığı araştırmasında, deney grubundaki öğrencilerle 11 oturum olmak üzere grup rehberliği uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre uygulanan grup rehberliği programı sonucunda deney grubundaki öğrencilerin öntest ve sontest puanları arasında bir artışın olduğu bulunmuştur.

Aydın (2002) grup rehberliğinin lise 9.sınıf öğrencilerinin alan tercihlerinde gerçekçi davranmalarına etkisinin incelediği araştırmasında gerçekçi alan tercihi yapma ile ilişkili grup rehberliği programı 12 grup oturumu şeklinde uygulanmıştır. Araştırmanın bulguları, deney grubundaki öğrencilerin deney sonrası algılanan ilgi ve yetenek puanlarının ölçüt olarak alınan gözlenen ilgi ve yetenek puanlarına uygulanan grup rehberliği programının etkisiyle yaklaştığını, kontrol grubundaki öğrencilerin puanlarının ise değişmediğini göstermiştir.

Türkiye’de kararsızlık konusu ile ilgili bir ölçme aracı geliştirme çalışması ilk olarak Bacanlı (2000) tarafından yapılmıştır. Bacanlı tarafından geliştirilen Kararsızlık Ölçeği, kişisel kararsızlık sorunu olan bireylerin nasıl karar verdiklerini, kararsızlık örüntülerini ve kararsızlık düzeylerini ölçmeye yönelik bir ölçektir. Ölçek iki alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar: Kişisel Araştırmacı Kararsızlık ve Kişisel Aceleci Kararsızlıktır.

Çakır (2003) tarafından genel lise 9. sınıf öğrenciler üzerinde kariyer kararsızlığı ile ilgili yaptığı araştırmada öğrencilerin mesleki kararsızlık düzeylerini tespit etmek amacıyla Mesleki Karar Envanteri geliştirilerek, kariyer karar verme grup rehberliği programının genel lise 9. sınıf öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi incelenmiştir. Araştırma, deney ve kontrol gruplu öntest ve sontest modeline dayalı deneysel bir çalışmadır. Araştırmada geliştirilen mesleki rehberlik etkinlikleri uygulamasını Bacanlı (1996) tarafından geliştirilen "Bir kariyer karar verme grup rehberliği programı ve uygulama klavuzu"ndan ve Sampson ve diğerleri (2004) geliştirmiş oldukları "Bilişsel Bilgi Yaklaşımı" problem çözme aşamalarından yararlanarak oluşturmuştur. Araştırma bulguları kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı, deney grubundaki ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin mesleki

kararsızlık düzeylerinin kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde düşük olduğunu göstermiştir.

Bozgeyikli (2005) kariyer karar verme grup rehberliği programının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin, kariyer kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisini araştırmıştır. Araştırmada deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ön-test ve son-test aşamalarında, araştırmacı tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğiyle (KKVYÖ) ölçülmüş, deney grubundaki öğrencilerle 7 hafta süreli haftada iki oturum olmak üzere kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulanmıştır. Bu araştırmada denenen kariyer karar verme grup rehberliği programı MKVYÖ ile ölçülebilen 3 kariyer tutum ve davranışı içermektedir. Bunlar bireysel ve kariyer özellikleri doğru olarak değerlendirme, kariyerlerle ilgili bilgi toplama ve gerçekçi plan yapma davranışlarıdır. Kariyer karar verme grup rehberliğinde bu kariyer tutum ve davranışlar kazandırılırken grup tartışması, bilgi ve ev ödevi verme ve hipotetik olgu teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, kariyer karar verme grup rehberliği programının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin her üç davranış alanında kendilerini yetkin görme düzeylerini artırmada etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Doğan (2005) yükseköğretime giriş ve yükseköğretimin sağlayacağı yararlar konusunda yanlış inançları olan lise öğrencileri üzerinde kontrol gruplu öntest, sontest deneysel bir araştırma yapmıştır. Araştırmacı kariyer seçimi sırasında bocalama, hedefleri çok yüksek ya da çok düşük olarak belirleme gibi kariyer seçiminde işlevsel olmayan davranışların temelinde yanlış bilgi ve inançların bulunduğuna ilişkin yanlış inançları ölçen bir ölçek ve yanlış inançları azaltan dokuz oturumluk bir eğitim programı geliştirmiştir. Bulgular uygulanan programın yanlış inançlarda azalma sağladığını ortaya koymuştur.

Türkiye'den bilgisayar destekli kariyer karar verme yetkinlik algısının artırmaya yönelik ilk çalışma ise Bozgeyikli ve Doğan (2008) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar, bilgisayar destekli kariyer karar verme grup rehberliği programının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin, meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisini incelemişlerdir. Deney ve kontrol gruplu öntest, sontest modeline dayalı deneysel bir çalışma yapmışlardır. Deney grubundaki öğrencilerle 5 hafta süreli haftada iki oturum olmak üzere toplam 11 oturum kariyer karar verme grup rehberliği yapılmıştır. Deney grubundaki öğrencilere grup rehberliği uygulanırken, kontrol

grubunda okulun genel rehberlik planından seçilmiş konular üzerinde tartışmalar yürütülmüştür. Deneysel ve kontrol grubundaki öğrencilerin meslek kararı verme yetkinlik düzeyleri ön-test ve son-test aşamalarında Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'yle (KKVYÖ) ölçülmüştür. Deneysel işlem sonrasında deney ve kontrol gruplarının KKVYÖ ön-test-son-test puanları arasındaki farkın anlamlılığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz gruplar için t testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda deney ve kontrol gruplarının KKVYÖ'nün her üç boyutu için ön-test-son-test puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bulgular, araştırmada denenen bilgisayar destekli kariyer karar verme grup rehberliği programının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerini arttırmada etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Yukarıda sözü edilen bu araştırmada kullanılan sistem Bozgeyikli ve Kuzgun (2008) tarafından yapılan BİLDEMER-Ortaöğretim olarak adlandırılan ve kısaca BİLDEMER-O olarak anılan bilgisayar destekli meslek rehberliği programı, ilköğretimi bitiren öğrencilerin değişik düzey ve alanlardaki üst eğitim kurumlarını ve kendilerine uygun olan meslek alanlarını seçmelerine yardımcı olmak üzere hazırlanmıştır.

İki bölümden oluşan BİLDEMER-O'nun birinci bölümünün amacı zorunlu temel eğitimi bitiren gençlerin gidebilecekleri, gerek akademik gerekse meslek eğitimi veren bir üst eğitim kurumunu tercih etmelerine yardımcı olmaktır. Bilindiği gibi zorunlu temel eğitimi bitiren gençlerin gidebilecekleri başlıca şu yollar bulunmaktadır.

- 4.1 Akademik eğitim veren ve amacı üniversiteye hazırlama ya da genel kültür kazandırma olan liseler
- 4.2 Meslek eğitimi veren kurumlar (Sistemli eğitim veren meslek liseleri, mesleki eğitim merkezleri)
- 4.3 Resmi olan ve olmayan kısa süreli kurslar,
- 4.4 Çeşitli iş yerleri (Atölye, dükkân, tarla, bahçe vb. işyerlerinde çalışma)

BİLDEMER-O hazırlanırken Milli Eğitim Bakanlığı'nın denetiminde olan ortaöğretim kurumları dikkate alınmıştır.

Türkiye'de kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili ilk çalışma Bacanlı (2008) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı, Türk ergen öğrenciler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında, lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın örneklem grubunu 9.10. ve 12. Sınıfta okuyan 2500 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma bulguları, kızların, erkeklere oranla tüm sınıf düzeylerinde

genel kararsızlık ve işlevsel olmayan inançlarla ilgili güçlük kategorilerinde daha fazla kariyer karar verme güçlüğü yaşadıkları göstermiştir. Buna ek olarak 9. sınıfta okuyan kız öğrenciler kariyer karar verme süreci ve meslekler hakkında erkeklerden daha fazla güçlük yaşamaktadırlar. Erkek öğrenciler ise tüm sınıf düzeylerinde motivasyona ilişkin kariyer karar verme güçlüğü kızlardan daha fazla yaşamaktadırlar. 10. ve 12. Sınıflarda okuyan erkek öğrenciler dış çatışmalara ilişkin kariyer karar verme güçlüğü kız öğrencilerden daha fazla yaşamaktadır. Bununla birlikte 12. sınıfta okuyan erkek öğrencileri ise benlik hakkındaki kariyer karar verme güçlüklerini kız öğrencilerden daha fazla yaşamaktadırlar. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde ise öğrencilerin genel olarak işlevsel olmayan inançlar, genel kararsızlık ve dış çatışmalardan kaynaklanan güçlükleri daha fazla yaşadıklarını göstermektedir. Bu durum kararsızlıkla ilgili olarak Bacanlı'nın (2006) daha önce yaptığı araştırma sonuçları ile de benzerlik taşımaktadır. Sözü edilen bu çalışmada genel kararsızlığın olumsuz kişilik özellikleri (düşük benlik saygısı, akılcı olmayan inançlar ve yüksek düzeyde kaygı) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca kronik kararsızlık yaşayan kişiler karşılaşmış oldukları bütün durumlarda kararsızdırlar ve ilgili ölçme araçlarından da yüksek düzeyde kararsızlık puanları almaktadırlar (Bacanlı, 2005a).

Türkiye'de yapılan deneysel çalışmalar değerlendirildiğinde, ilk çalışmaların daha çok öğrencilerin ilgi, yetenek ve mesleki değerlerini tanımalarına, geliştirmelerine ve mesleki olgunluklarını geliştirmelerine yardımcı olan araştırmalar oldukları dikkati çekmektedir. Daha sonraları ise öğrencilerin ilgi, yetenek ve değerlerini uygun alan ve meslek seçmelerine yardımcı olmayı amaçlayan deneysel araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Kariyer kararsızlığını azaltmayı amaçlayan bir tek deneysel çalışmanın (Çakır, 2003) olduğu kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili Türkiye'de şu ana kadar deneysel bir çalışmanın yapılmadığı dikkati çekmektedir.

Yurtdışında ve Türkiye'de yapılan yukarıda özetlenen betimsel ve deneysel araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde yurtdışında betimsel araştırmalarda kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri ile ilişkili değişkenlerin incelendiği özellikle son yıllarda kariyer karar verme güçlüklerine giderek daha fazla önem verildiği söylenebilir (Gati ve diğerleri, 1996; Gati ve diğerleri, 2001; Mau, 2001,2004; Morgan ve Ness, 2003; Tien, 2005). Ülkemizde ise kariyer kararsızlığı (örn. Chartrand ve diğerleri, 1993 ve Osipow ve diğerleri, 1976) ve karar verme güçlükleri ile

ilgili betimsel çalışmaların sayılabilecek kadar az olduğu (Bacanlı, 2008; Çakır, 2003; Hamacı ve Hamurlu, 2005) söylenebilir. Yurt dışında kariyer kararsızlığı ile ilgili deneysel çalışmaların çok ancak kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili deneysel çalışmaların (Gati ve diğerleri, 2001; Fouad ve diğerleri, 2009; Reese ve Miller, 2006) ise sayılabilecek kadar az olduğu dikkati çekmektedir. Gerek Türkiye’de gerekse yurtdışında kariyer kararsızlığını ve kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayı amaçlayan araştırmalarda kullanılan özellikle bilgisayar yardımlı kariyer rehberlik sistemlerinin ve kariyer grup rehberliği programlarının etkili oldukları görülmektedir. Ancak yurtdışındaki bu araştırmaların daha çok genç yetişkinlerin ve üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayı amaçladıkları lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile başa çıkmalarını amaçlayan ne yurtdışında ne de Türkiye’de yapılan araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın böyle bir gereksinimi karşılayacağı beklenmektedir.

BÖLÜM III

3.YÖNTEM

Bu bölümde önce, araştırmanın deseni, deney ve plasebo kontrol gruplarının oluşturulması ve veri toplama aracı hakkında bilgi verilmiştir. Sonra kariyer karar verme grup rehberliği programının geliştirilmesi, kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulanırken kullanılan yaklaşım ve teknikler, araştırmada izlenen işlem yolu ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

Kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin alan ve meslek seçimi ile ilgili kariyer karar verme güçlük düzeylerini azaltmada etkisini incelemeyi amaçlayan bu araştırma “Kontrol Gruplu Öntest ve Sontest ve İzleme Testi Modeline” dayalı yarı deneysel bir çalışmadır.

3.1.Araştırmanın Deseni

Deneysel desenlerin önemli bir koşulu, deney ve kontrol gruplarının her ikisi için de bağımlı değişkeni etkileyen, ancak araştırmada etkisi araştırılmayan, iç ve dış geçerliği etkileyebilecek karıştırıcı değişkenlerin olası etkilerini kontrol altına almaktır. Ancak bu sayede sonuçlar nedensellik bağlamında değerlendirilebilir (Kirk, 1968). Bu amaçla araştırmada deney grubuna denk özelliklere sahip bir kontrol grubu oluşturulmuştur. Araştırmada sosyal bilimlerde, özellikle de eğitim ve psikoloji alanında sıklıkla kullanılan karışık desenlerin özel bir türü olan "öntest-sontest-izleme testi" kontrol gruplu yarı-deneysel desen uygulanması tercih edilmiştir (Kirk, 1968). Karışık ölçümleri içeren bu çalışmada, faktör A:farklı deneysel koşulları (Gruplar: deney ve kontrol) ve faktör B: farklı ölçümleri (Ölçümler: Öntest-sontest) göstermektedir. Dolayısıyla bu araştırmada uygulanacak 2x2'lik karışık (split-plot) deneysel desen Tablo 1'de sunulmuştur:

Tablo 1**Araştırmada Uygulanacak Deneysel Desen**

Gruplar	Öntest KKVGÖ	İşlem	Sontest KKVGÖ	İzleme Testi
Deney grubu	Ölçüm 1 D1	DeneySEL İşlem KKVGÖ Azaltmaya Yönelik Kariyer grup Rehberliği Programı (11 oturum)	Ölçüm 2 D2	Ölçüm 3 D3
Plasebo Kontrol Grubu	Ölçüm 1 K1	Kariyer Karar Verme İle İlişkısiz Plasebo Etkinlik Programı (5 oturum)	Ölçüm 2 K2	

Deney grubuna okul ders saatleri dışında, okulun bilgi teknolojileri sınıfında 11 oturumluk kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise yine okul ders saatleri dışında, kariyer karar verme güçlükleri ile ilişkısiz 5 oturumluk plasebo grup rehberliği etkinlikleri başka bir rehber öğretmen tarafından yürütülmüştür.

Deneysel çalışmalarda üzerinde ciddi bir ölçme yapılmasa da öğrencilerin deney grubu için seçildiklerinin farkında olmaları araştırmacının kendilerinden olumlu yönde davranış değişikliği beklediklerini varsaymaları ve bu beklenti doğrultusunda eğilim göstermeleri "*howthorne etkisi*" olarak tanımlanmaktadır (Jones, 1992; Price, Finniss ve Benedetti, 2008). Deneysel araştırmalarda bilinçli ya da bilinçsiz "howthorne etkisiyle" deney grubundaki öğrencilerin ölçümlerinde yanlı davranmaları olasıdır. Aynı zamanda ölçüm ya da "beklenti" etkisi olarak da bilinen "howthorne etkisini" kontrol etmek ve azaltmak için kontrol grubuna "plasebo etkinlik" uygulanması önerilmektedir (Coolican, 1999; Dökmen, 1995). Dolayısıyla kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerini azaltmadaki etkisinin "Hawthorne etkisinden" bağımsız olduğunu göstermek amacıyla kontrol grubuna 5 oturumluk kariyer karar verme ile ilişkısiz grup rehberliği etkinlikleri uygulanmıştır.

Deney grubuna deneysel işlem öncesi ve sonrası, plasebo kontrol grubuna ise plasebo etkinlik programı uygulama öncesi ve sonrası KKVGÖ uygulanmıştır. Deney

grubunda yer alan öğrencilere uygulanan grup rehberliği programının kalıcılığının ölçülmesi için uygulama bitiminden 11 hafta sonra KKVGO tekrar uygulanmıştır.

3.2.Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Oluşturulması

Bu araştırmanın deney ve plasebo kontrol grupları Kayseri merkezindeki Melikgazi Mustafa Eminoglu Anadolu Lisesi ve Melikgazi Necdet Taş Anadolu Lise'lerinin 9. sınıflarında 2008-2009 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören öğrencilerden oluşturulmuştur. Bu liselerin orta sosyo-ekonomik düzeydeki ailelerden gelen öğrencilerden oluştuğu kabul edilmiştir. Bu liseler iki nedenle seçilmiştir. Birincisi, araştırmacıya bu liselerde araştırmanın gerektirdiği uygulamaları yapabilmesine imkân tanınması, ikincisi ise, her iki lisesindeki okul rehberlik programının benzer içerikte olmasıdır. Her iki liseden de araştırmaya 200'er öğrenci olmak üzere toplam 400 gönüllü öğrenci katılmıştır. Deney ve plasebo kontrol grubunu oluşturacak öğrencileri belirlemek için, önce iki okuldaki öğrencilerin KKVGO'den aldıkları puanların aritmetik ortalaması hesaplanmış ve her iki okulda da aritmetik ortalamadan bir standart sapma yukarıda puan alan öğrenciler belirlenmiştir. Sonra, Melikgazi Necdet Taş Anadolu Lisesi'nden KKVGO'den ortalamasının 1 standart sapmanın üstünde puan alan 70 öğrenci arasından kariyer karar verme grup rehberliğine katılmaya gönüllü olduğunu ve grup oturumlarına düzenli katılacağını bildiren 15 öğrenci belirlenmiştir. Melikgazi Necdet Taş Anadolu Lisesi'nden bu şartları taşıyan öğrenciler deney grubu olarak belirlenmiştir. KKVGO'den ortalamasının 1 standart sapmanın üstünde puan alan 85 öğrenci arasından sosyal beceri grup rehberliği programına katılmaya gönüllü olduğunu ve düzenli katılacağını beyan eden 15 öğrenci belirlenmiştir. Bu öğrenciler de plasebo kontrol grubunu oluşturmuştur. Deney ve plasebo kontrol gruplarındaki öğrencilerin sayılarına ve cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Deney ve Plasebo Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		Toplam n
	K	E	
Deney grubu	8	7	15
Kontrol Grubu	7	8	15
Toplam	15	15	30

Uygulamalara katılacak öğrenciler belirlenirken aynı zamanda velileri ile de görüşülmüş ve devamları için izin alınmıştır. Öğrencilerin hangi grupta olacakları kendilerine, velilerine ve sınıf öğretmenlerine belirtilmemiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

3.3.1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)

Araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer karar verme güçlükleri orijinali Gati ve Saka (2001b) tarafından geliştirilen ve Bacanlı (2008) tarafından Türk ergenlerine uyarlanan Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVÖ) ile ölçülmüştür. Ölçeğin orijinali 2'si kontrol, 34 maddeli 10 alt ölçekli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin iki maddesi kontrol maddesi olarak geliştirilmiştir. Bacanlı (2008) orijinal ölçeği 2500 lise öğrencisine 5'li derecelenmeli olarak uygulamıştır. Ölçekle ilgili örnek maddeler:

1. Bir meslek seçmem gerektiğini biliyorum, fakat bugünlerde içimde bir meslek seçme isteği yok.

2. Seçtiğim mesleğe girmenin kişisel problemlerimi de çözeceğini ümit ediyorum.

3. Var olan meslekler ve okullar hakkında yeterli bilgim olmadığı için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için orijinalinde de yapıldığı gibi ADDTREE (bir tür cluster analizi) (Gati ve diğerleri, 1996) analizi ile yapılmıştır. Analiz sonuçları orijinal ölçekte (Gati ve Saka, 2001a) olduğu gibi KKVGÖ'nün Hazırlık Eksikliği, Bilgi Eksikliği ve Tutarsız Bilgi olmak üzere 3 ana kategoriye ve bu ana kategorilerin de kendi içinde 10 alt kategoriye ayrıldığını göstermiştir.

Türkçe KKVGÖ'nün güvenilirliğini belirlemek için Cronbach'ın alfa katsayısı ile ölçeğin tümü, 3 ana kategori ve 10 alt kategoriler için iç tutarlılık katsayıları

hesaplanmıştır. Ayrıca KKVGO'nun güvenilirliğini belirlemek için bu araştırmada da KKVGO'nun ana ve alt kategorileri için iç tutarlılık katsayıları belirlenmiştir. KKVGO için Gati ve Saka (2001b), Bacanlı (2008) ve bu araştırmada hesaplanan iç tutarlılık katsayıları ve Gati ve Saka (2001b) ve bu araştırmada testin tekrarı tekniği ile belirlenen kararlılık katsayıları Tablo 3'de sunulmuştur.

Gati ve Saka (2001b) orijinal ölçeğin 3 ana kategorisindeki Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarını; *hazırlık eksikliği* kategorisinde .60; *bilgi eksikliği* kategorisinde .93; Tutarsız Bilgi kategorisinde ise .83; toplam Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını ise .92 olarak hesaplamışlardır. Bacanlı (2008) ise KKVGO'nun Cronbach güvenilirlik katsayısını *hazırlık eksikliği* boyutunda; .45, *bilgi eksikliği* boyutunda; .90, *tutarsız bilgi* boyutunda; .82, ölçeğin tamamında ise .89 olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada belirlenen iç tutarlılık katsayıları ise *hazırlık eksikliği* boyutunda .69, *bilgi eksikliği* boyutunda .83, *tutarsız bilgi* boyutunda .80, ölçeğin tamamında ise .82 olarak belirlenmiştir. Yine KKVGO'nun Gati ve Saka (2001b) tarafından Ölçeğin kararlılık katsayısını bulmak amacıyla test-tekrar test yöntemi uygulanmıştır. 2 hafta arayla belirlenen kararlılık katsayıları 3 ana kategoride: *hazırlık* $r=.61$; *bilgi eksikliği* $r=.87$ ve *tutarsız bilgi* $r=.77$ ölçeğin tamamında $r=.88$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin hesaplanan test-tekrar test güvenilirliği *hazırlık* $r=.81$; *bilgi eksikliği* $r=.69$ ve *tutarsız bilgi* $r=.75$ ölçeğin tamamında $r=.79$ bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında hesaplanan güvenilirlik katsayıları 3 ana kategoride: *hazırlık* $r=.52$; *bilgi eksikliği* $r=.83$ ve *tutarsız bilgi* $r=.84$ ölçeğin tamamında $r=.89$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin 3 hafta arayla hesaplanan kararlılık katsayısı *hazırlık* $r=.69$; *bilgi eksikliği* $r=.83$ ve *tutarsız bilgi* $r=.80$ ölçeğin tamamında ise $r=.82$ bulunmuştur.

Tablo 3

KKVGÖ'ye ilişkin Cronbach Alfa ve Tutarlılık Katsayıları

KKVGÖ ve Kategorileri	Gati ve Saka (2001b) tarafından hesaplanan Cronbach Alfa		Bacanlı (2008) tarafından hesaplanan Cronbach alfa		Araştırma kapsamında hesaplanan Cronbach Alfa		Gati ve Saka (2001b) tarafından hesaplanan Cronbach Alfa		Araştırma kapsamında hesaplanan testin tekrarı	
	n	a	n	α	n	α	n	r	n	r
Hazırlık Eksikliği	417	.61	795	.45	395	.52	417	.81*	87	.69*
Bilgi Eksikliği	417	.87	795	.90	395	.83	417	.69*	87	.83*
Tutarsız Bilgi	417	.77	795	.82	395	.84	417	.75*	87	.80*
Toplam	417	.88	795	.89	395	.89	417	.79*	87	.82*

KKVGÖ: Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği; *p<.005

3.4. Araştırmada Sınanan Deneysel İşlem

3.4.1. Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Geliştirilmesi

Aşağıda önce bu araştırmada geliştiren kariyer karar verme grup rehberliği programının teorik temeli anlatılmıştır. Sonra da grup rehberliği programı uygulanırken kullanılan yöntem ve teknikler hakkında bilgi verilmiştir.

3.4.1.1. Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Teorik Temeli

Kariyer karar verme grup rehberliği programını geliştirmek için karar verme ve kariyer karar verme literatüründeki kuram ve modeller incelenmiştir. Son yıllarda kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında, kariyer seçimi üzerinde en fazla araştırma yapılan konuların başında kariyer karar verme süreci yer almaktadır. Dolayısıyla kariyer kararı sürecini anlamak için karar verme kuramları (Andrew ve diğerleri, 2008; Saaty, 1994) ve kariyer karar verme kuramları (Brown, 1990; Garson ve Mowesian; 1990; Gati, 1986, 1990a, 1996; Jepsen ve Dilley, 1974; Mitchell ve Krumboltz, 1984; Phillips, 1994.; Phillips ve Paziienza, 1988; Pitz ve Harren, 1980; ve Slaney, 1988) bu süreci anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Kariyer seçimi kararı, tek faktörün değil, çok sayıda iç ve dış faktörün etkisi ile oluşmaktadır. Kariyer seçimi süreci, karmaşık bir yapı gösterir ve sadece tek değişkene

ve tek kritere göre değil çok sayıda değişkene ve bunların ortaklaşa etkilerine göre tanımlanan bir karar durumudur. Özellikle günümüzde kariyer seçimi, bir dizi kararın verildiği, tahmin edilemez, dinamik ve sayısız geçişlerle hayat boyu devam eden bir süreçtir. Bu sürecin çok karmaşık ve soyut olmaması önerilmektedir (Amir ve diğerleri, 2008). Bu yüzden bireylerin erken yaşlardan itibaren bağımsız karar vericiler olarak yetiştirilmesi gerekmektedir.

Kariyer karar vermeyle ilgili model ve teknikler geliştiren araştırmacılara göre kariyer karar verme sürecinin en önemli amacı bireyin sahip olduğu özelliklerle (yetenek, ilgi, değer vb.) en uyumlu kariyer seçeneklerini bulmaktır (Gati ve Asher, 2001a). Ancak kariyer seçeneklerini ayrıntılı bir şekilde araştırmak üç önemli sebepten dolayı pratik değildir (Gati ve Tal, 2008; Osipow, Walsh ve Tosi, 1980). İlki, kariyer seçeneklerinin birçoğu geniş kapsamlıdır. İkincisi, aynı anda kariyer seçeneklerini tanımlayan bütün kriterler üzerinde düşünmek ve bütün kriterleri dikkate almak çok zordur. Üçüncüsü ise bütün kriterlerin kapsadığı bilgilerin miktarı çok fazladır (Gati ve diğerleri, 2001a). Kariyer kararlarının karmaşıklığı düşünüldüğünde bir taraftan bireylerin sınırlı kavramsal bilgiyi işleme yetenekleri, sınırlı zamanları ve materyal kaynaklarının çok fazla olması belli bir anda belli kriterlere odaklanılmasını gerektirmektedir. Çünkü kariyerle ilişkili kriterlerin çok büyük bir kısmı hem bireyin kariyer tercihlerini hem de bireyin özelliklerini anlamlı bir şekilde tanımlamak için gereklidir (Gati, 1986, 1998; Gati, Garry ve Fassa, 1996; Katz, 1993; Meir ve Yaari, 1988). Bu da kariyer karar verme sürecindeki işlenecek olan bilginin miktarını doğal olarak artırmaktadır.

Kariyer karar verme sürecinde işlenecek olan bilginin miktarının çok fazla olması, insanların bilişsel yetenekleri yüksek miktarda bilgi karşısında zayıf düşürmektedir (Saaty, 1994). Bilişsel olarak aşırı yüklenen kişiler sorunun tamamı ile uğraşmak yerine sezgisel yöntemlerle sorunu küçük parçalara ayırıp büyük olasılıkla baskın olmayan çözümler bulmaktadırlar. Bu konuda Miller (1956) "Sihirli Yedi Artı Eksi İki Rakamı: Bilgi İşleme Kapasitemiz Üzerindeki Sınırlar" isimli makalesinde beyin tarafından farkı gözetilebilecek ve kısa süreli hafızada işlenebilecek birim sayısının üst sınırının 7 olduğunu bunun bazı kişilerde 5'e düşerken en fazla 9'a çıkabileceğini belirtmiştir. Bu yüzden insanlar karmaşık sorunlarla karşılaştıklarında söz konusu sorunu daha iyi anlayabilmek için bütün kriterlere aynı anda odaklanmamalıdır. Bundan dolayı kariyerlerle ilgili kriterler ve kariyer alternatifleri

kendi aralarında önemine ve gerçekleştirilebilme durumlarına göre sıralanarak karar verme sürecinin adım adım yürütülmelisine imkân veren hiyerarşik bir yapı kazandırılmıştır. Zaten genel karar teorileri de iyi yapılanmış sistematik ve analitik bir karar verme çerçevesini desteklemektedir (Gelatt, 1962; Jepsen ve Dilley, 1974; Kaldor ve Zytowsky, 1969; Katz, 1966).

Bu nedenlerle kariyer karar verme grup rehberliği programı geliştirilirken kariyer karar verme süreci önce *üç aşamaya* ve her bir aşamada alt basamaklara bölünmüştür. Daha sonra bu aşamaların genel bir kontrolünü yapan *geri bildirim* aşaması eklenmiştir. Her bir basamakta belirli işlemlere odaklanılması amaçlanılmıştır. Kariyer seçeneklerinin ve bu alternatifleri tanımlayan kriterlerin de aynı şekilde belirlenmesi amaçlanarak karmaşık olan kariyer karar verme süreci sistematik ve analitik işlem basamaklarına bölünmüştür. Aynı zamanda öğrencilerin doğal düşünme yolları da göz önüne alınarak karar verme süreci yapılandırılmıştır. Böylece kariyer karar verme grup rehberliği programı her bir aşama diğer aşama ile bağlantılı hale getirilerek bir hiyerarşi oluşturulmuştur. Yani kariyer karar verme grup rehberliği programında aşamalar arasındaki geçişlere izin veren mantıklı bir süreci izleyen basamaklar bulunmaktadır. Dolayısıyla bu basamaklar bir merdivende olduğu gibi her bir basamakta karşılaşılan zorlukların diğer basamaklardan farklı yapıda ve güçlükte olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Çağdaş karar verme ve kariyer karar verme kuramcılarının temel görüşlerinden yola çıkarak kariyer karar verme grup rehberliği programının teorik temeli genel karar verme modellerinden *Analitik Hiyerarşi Süreç Modelinin* (Andrew ve diğerleri, 2008; Saaty, 1994,2000), *Ön Tanılayıcı Karar Verme Modelinin* (Bell ve diğerleri, 1988), *Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modelinin* (Gati ve Asher, 2001a, 2001b) temel ilkelerine ve özelliklerine dayandırılmıştır. Aşağıda bu modeller genel hatları ile tanıtılmıştır.

3.4.1.1.1. Analitik Hiyerarşi Süreç Modeli (AHSM)

AHSM, kişilere nasıl karar vermeleri gerektiği konusunda bir yöntem kullanmaya zorunlu kılmak yerine, onların farklı psikolojik ve sosyolojik durumlardaki gözlemlerini de dikkate alarak kendi karar verme mekanizmalarını tanıma olanağı sağlayıp, bu şekilde daha iyi kararlar vermelerini amaçlar. AHSM'nin dayandığı temel özelliklerden birisi; gerçekte insanoğlunun hiçbir şekilde kendisine öğretilmemiş olmasına karşın, tamamen içgüdüsel olarak benimsediği karar mekanizmasıdır. Bilindiği gibi insanlar karar problemlerinde çok sayıda ve birbirleri

ile ilişkili elemanlar kümesi ile karşılaştığı zaman, bunların tamamını kontrol edemeyeceğinden, bir kısmını benzer özelliklere göre gruplandırmaya çalışır. AHSM de, insan beyninin doğuştan sahip olduğu bu çalışma şeklini yansıtmaktadır.

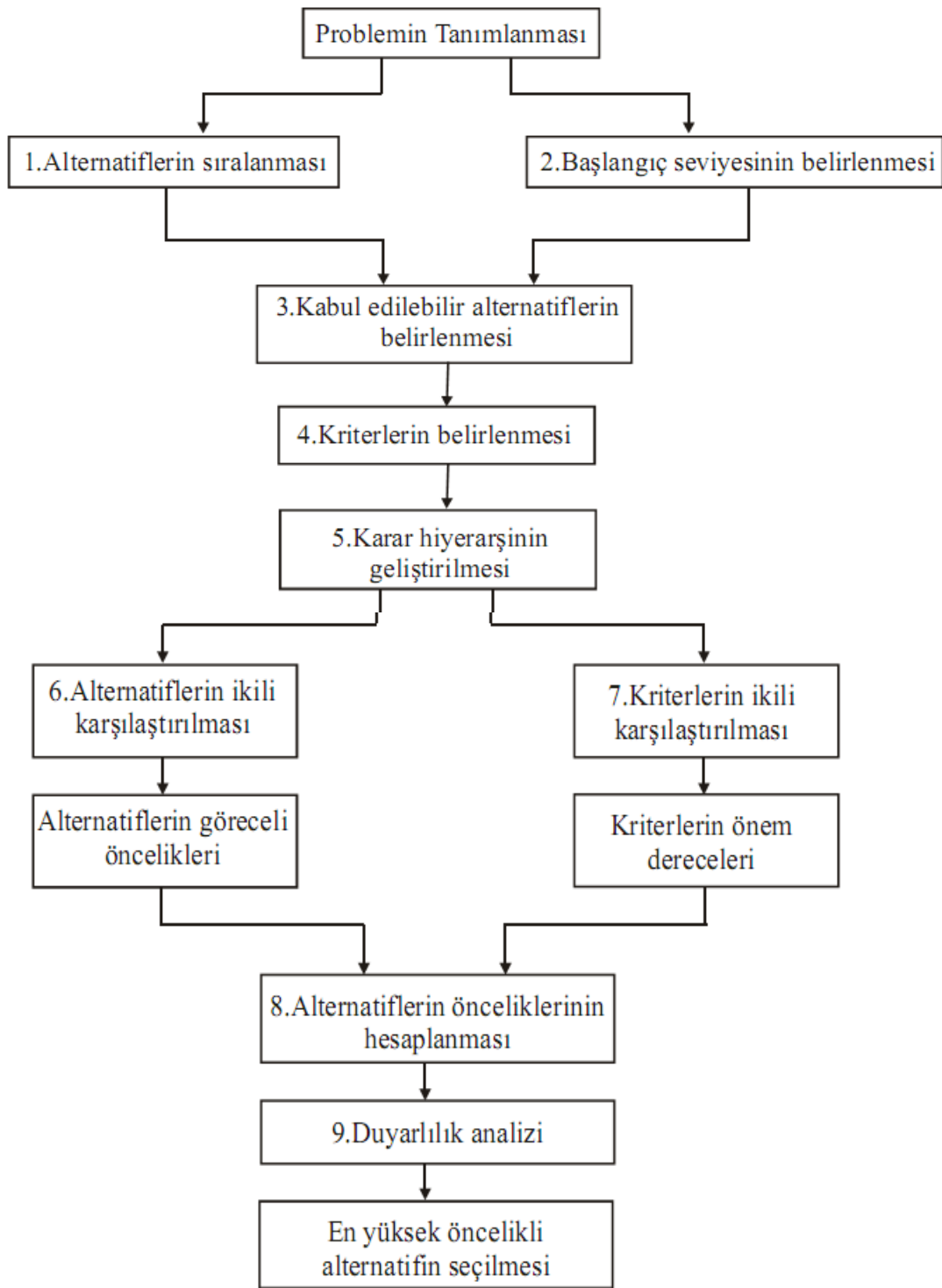
Kariyer kararı verirken ölçmek, sıralamak, seçim yapmak, tercihte bulunmak, gibi faaliyetlerin çok karmaşık ve değişken yapıya sahip olmaları, bir çok kriter gereğinden fazla değerlendirme yapılmasını gerektirmektedir. Bunlara ek olarak karar verirken "doğru" , "çok doğru" , "az çok doğru" v.b. gibi sözel olarak ifade edilen (linguistik-dilsel-değişkenli) doğruluk derecelerine sahip olması, geçerliliği kesin değil fakat yaklaşık olan çıkarım kurallarına sahip olması, her kriterin bir derecesinin olması, karar sonucunun kesin siyah ya da beyaz şeklinde bir ayrımının olmaması, karar vermede gri tonların da olabileceğinin göz önünde bulundurulması gereklidir (Andrew ve diğerleri, 2008).

Saaty (1994, 2000) karar vermenin bu özelliklerini göz önünde bulundurarak Çok Kriterli Karar Verme Kuramı'na dayalı olarak birden çok kriter içeren karmaşık problemlerin çözümünde kullanılan bir karar verme modeli olan Analitik Hiyerarşi Süreç modelini geliştirmiştir. Dolayısıyla AHSM alternatifleri birebir değerlendirerek onları sıralamaya dayanan ÇKKVK'ye dayalı geliştirilen modellerden birisidir. AHSM kabaca karar vermeyi ardışık üç kategoriye ayırmaktadır. Bunlar:

1. Amaç.—Karar vericinin ulaşmayı amaçladığı, karar vericinin amacına ve sahip olduğu özelliklere en uygun ana hedeftir. Örneğin; bir meslek seçmek

2. Kriterler.—Kriterler, karar vericinin problemin çözümü için geliştirdiği alternatiflerin amacı ne kadar gerçekleştirdiklerini saptamak ve izleyeceği alternatifi seçmek üzere kullanacağı etkinlik ölçüleridir. Bir başka deyişle, alternatiflerin amacı başarıya yönünden karşılaştırılmasında kullanılan ölçüttür. Her problem birden fazla ölçüte sahiptir. Her problem setinde ilgili ölçütler belirlenir. Amaca ulaşmada alternatifleri değerlendirirken temel olarak objektif ve sübjektif ölçüt kullanılabilir. Örneğin; Mesleğin gerektirdiği yetenek, ilgi ve değerler gibi özellikler.

3. Alternatifler.—Bir sorunun çözümünde kullanılabilir olan birbirinden farklı yaklaşımlardır. Alternatifler karar vericinin denetimi altında olurlar. Çok sayıda alternatifler ayıklanır, önceliklendirilir, sıralandırılır ve/veya seçilir. Örneğin; girilmesi amaçlanan çeşitli meslekler. Aşağıda AHSM'nin ayrıntılı olarak basamaklarına yer verilmiştir.



Saaty (1994) AHSM'nin aşamaları

Karar verme sorununun olabildiğince ayrıntılı olarak ortaya konması ve her bir kriterin özenle derecelendirilmesi gerekir. Kariyer karar verme grup rehberliği programı geliştirilirken, AHSM; (a) belirlilik ya da belirsizlik altında çok sayıda alternatif

arasından seçim yaparken, seçilecek olan alternatifi çok sayıda kriterin etkilediği, (b) hem objektif hem de sübjektif değerlendirme ölçütlerinin kullanıldığı, (c) değerlendirmelerin tutarlılığının test edildiği, (d) alternatifler içerisinde hangisine öncelik verilmesi gerektiği gibi her kriterin bir derecesinin olması, (e) karar sonucunun kesin siyah ya da beyaz olacağı şeklinde bir ayrıma gidilmemesi gibi, ilke ve görüşlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca AHSM karar verme sürecinde bireylere doğal düşünme yolları ile uyumlu bir süreç önererek sistematik ve analitik uygulamalara da yer vermektedir. Kariyer karar verme grup rehberliği programı yapılandırılırken bu özelliklerden de yararlanılmıştır.

Kariyer karar verme grup rehberliği programı yapılandırılırken kariyer seçeneklerini değerlendirmede kullanılan kriterlerin oluşturulmasında, derecelendirilmesinde ve puanlanmasında AHSM'nin temel ilkeleri ve bu temel ilkelere dayanan teknik ve görüşlerden yararlanılmıştır.

AHSM'nin temel ilkelerinden ve öne sürdüğü teknik ve görüşlerden özellikle karar verme sürecinden önce kariyer seçeneklerinin ve kriterlerin belirlenmesi, önceliklendirilmesi ve derecelendirilmesinde; karar verme sürecinin sonuna doğru da kariyer tercih listesinde kalan kariyer seçeneklerinin sayısı 2 veya 3'e indiğinde bu seçeneklerin ikili şekilde karşılaştırılmasında yararlanılmıştır.

Ancak AHSM'de en temel sorun, değerlendirilen seçenekler için birçok kriteri göz önünde bulundurarak onların ağırlık, önem veya üstünlüklerini belirlemektir. Saaty (1994, 2000) bu sorunun çözümüne ilişkin önemli bir yaklaşım sunmuştur. Bu modelin, matematiksel işlemleri en az gerektiren adımları aşağıda sunulmuştur:

- Alternatiflerle ilgili kriterleri bir hiyerarşi içinde ele alınır
- Her bir kriter eşit aralıklı bir şekilde derecelendirilir (5'li ya da 7'li)
- Kriter göreceli önemine göre sıralanır
- Kriterlerin sıra sayısı ile derecelendirme aralığındaki puanı çarpılır
- Kriterlerin toplam puanı belirlenir
- Alternatifler ilgili kriterlerden almış olduğu toplam puana göre sıralanır

Saaty (1994) verilecek olan karar durumuna göre bir kaç değerlendirme aralığı ve puanlama sistemi geliştirmiştir. Bu programda kullanılan değerlendirme aralığı ve puanlama sistemi Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4**AHSM Modelindeki Değerlendirme Aralıkları ve Puanları**

Çok önemli	50
Önemli	30
Biraz önemli	15
Önemli değil	5

3.4.1.1.2. Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modeli (ÖTKKVM).—Kariyer karar verme grup rehberliği programı *ön tanılayıcı kariyer karar verme modelinin* karar verilirken önerdiği şu özelliklerden yararlanılmıştır: (a) bireylere sezgisel karar verme yollarıyla uyumlu bir süreç önermesi, (b) karar verme sürecinde bireyin sınırlılıklarını dikkate alması, (c) karar verme için bir taslak ortaya koyması, (d) bireylerin sezgisel karar verme yolları ile bu taslağı karşılaştırması, (e) karar verme sürecini kendi içinde aşamalara ayırması, (f) en iyi kararın verilebilmesi için bir takım işlem basamakları önermesidir.

3.4.1.3. Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli (ÖEKKVM).—Son olarak kariyer karar verme grup rehberliği programı geliştirilirken özellikle *ön elemeli kariyer karar verme modelinin* çekirdeğini oluşturan *ardışık eleme modelinin* özelliklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada sınıanan kariyer grup rehberliği programı geliştirilirken *ardışık eleme modelinin* kriterleri önem sırasına göre sıralayarak, her bir kriterin görece öneme göre derecelendirilmesi ve en önemli kriterden başlayarak sırayla her bir kriterdeki seçilen seviyelerle uyumlu olmayan alternatiflerin ardışık bir şekilde elenmesini öneren özelliklerinden faydalanılmıştır.

3.4.2. Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Genel Özellikleri

Kariyer karar verme grup rehberliği programı aktif kariyer karar verme sürecini kolaylaştırmayı amaçlayan ve bu süreçte psikolojik danışmanların rollerini kolaylaştıran, etkileşimli ve dinamik bir karar verme süreci sağlayan bir çerçeve sunmaktadır. Ancak bu süreç bir merdivende olduğu gibi her bir basamakta karşılaşılan zorlukların diğer basamaklardan farklı yapıda ve güçlükte olduğunu varsaymaktadır.

Bununla birlikte kariyer karar verme grup rehberliği programında her bir aşama diğer aşamaya hazırlayıcıdır. Her aşama önceki ve sonraki aşamalarla bağlantılı ve aşamalar arasında geçişlere izin veren mantıklı bir süreci izleyen yapıdan oluşmaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında geliştirilen ÖEKKVM (Gati ve Asher, 2001a) ve Bilişsel Bilgi İşleme Modeline dayalı geliştirilen Kariyer Karar Verme Döngüsü (KKVD) (Sampson, Reardon ve Lenz, 2007) modelleri daha çok üniversite öğrencilerinin ve yetişkinlerin kariyer karar vermelerine yardımcı olmayı hedeflemektedir. Ancak kariyer karar verme grup rehberliği programı lise öğrencilerinin karşılaştıkları kariyer karar verme güçlüklerini azaltmak için geliştirilmiştir. ÖEKKVM, bilgisayar destekli kariyer rehberlik sistemi şeklinde (psikolojik danışan-bilgisayar-danışman etkileşimine dayalı olarak) Ardışık Eleme Modeline dayalı olarak geliştirilmiş ve yetişkinler üzerinde kariyer karar verme güçlüklerini azaltmadaki etkililiği test edilmiştir (Gati ve diğerleri, 2001). Sonuç olarak ÖEKKVM'yi içeren kariyer karar verme müdahale sistemleri kariyer karar verme güçlükleri taksonomisindeki *motivasyon eksikliği, işlevsel olmayan inançlar ve dış çatışmalar* boyutlarında etkili olmamıştır (Gati ve diğerleri, 2001). Bununla birlikte ÖEKKVM kariyerlerle ilgili alternatiflerin seçimini ve önemine göre sıralamasını tamamen karar vericiye bırakarak Kariyer Karar Verme Sürecinin gerçekçi olmayan bir şekilde ilerleme riskini doğurabilmektedir. Örneğin, bir meslek seçimini etkileyen en önemli kişisel faktörün yetenek olduğu açıkken, ÖEKKVM'de birey ilk sıraya mesleğin saygınlık değerini alarak ardışık eleme sürecini bu kritere göre başlatmakta ve mesleklerin öncelikle bu kritere göre listesinden elenmesine neden olmaktadır. Bundan dolayı bireye uygun olan birçok meslek de elenebilmektedir. Kariyer karar verme grup rehberliği programı ise, Gati ve diğerleri (1996) tarafından belirlenen Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisinin tüm boyutlarına ilişkin güçlükleri azaltmayı hedefleyerek lise öğrencileri için kariyer karar verme grup rehberliği programında kullanılacak şekilde yapılandırılmıştır.

Bunun yanı sıra kariyer seçeneklerini tanımlayan kriterler ülkemizin eğitim sistemi, kültürel yapısı dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir.. Gati ve Saka'nın (2001a) geliştirdikleri ÖKKVM bireylerden kendilerine uygun bir mesleği seçmek için belirledikleri her bir kriteri önem sırasına koymaları istenilmektedir. Sonra potansiyel mesleki alternatifler, bu sıralamaya göre ardışık elemeye tabi tutulmaktadır.

Ancak kariyer karar verme grup rehberliği programında önce birey potansiyel kariyer seçeneklerini tanımlayacak olan kariyer kriterlerini (yetenek, ilgi ve meslek

değerleri vb.) görece önem sırasına göre sıralayacaktır. Sonra, bireylerden kişisel özellikleri, başarıları, yetenek ve fiziksel sınırlılıklarını göz önüne alarak önem sırasına göre sıraladığı kriterleri erişebilirlik sırasına göre tekrar sıralamaları istenerek, kariyer karar verme sürecinin daha gerçekçi temellerde ilerlemesi sağlanmaktadır. Sonuç olarak geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programı ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin, ideal bir mesleki karar verme durumundan her hangi bir sapma olarak tanımlanan mesleki karar verme güçlüklerini azaltmayı ve ideal bir kariyer kararı vermelerini hedeflemektedir.

3.4.3. Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programına Göre Kariyer Karar Verme Süreci

Kariyer karar verme grup rehberliği programı sürecine ilişkin bazı temel kavramlar vardır ve bu kavramlar Analitik Hiyerarşi Süreç Modelinin, Ardışık Eleme Modelinin (Gati, 1986, Lichtenberg ve diğerleri., 1993; Tversky, 1972) ve Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modelinin (Gati ve Asher 2001a) özelliklerinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Bu kavramlar *kariyerlerle ilgili kriterler, kariyerlere ilişkin çekirdek kriterler, kariyerlerle ilgili kriterlerin bağıl önemi, kariyerlerle ilgili kriterlerin önem derecesine göre seçimi, kariyerle ilgili kriterlerin kabul edilebilir seviyeleri ve kariyer kriterlerini puanlama'dır.*

Kariyerlerle İlgili Kriterler.—Kariyerlerle ilgili kriterler bireyin kariyer tercihlerini ve kaynaklarını ya da kariyerlerin özelliklerini tanımlamakta kullanılabilecek ilgili tüm değişkenlerdir (Gati, 1998 ve Gati ve diğerleri, 2001). Kariyerlerle ilgili kriterler, bir yandan kariyerin gerektirdiği yetenek, ilgi ve değerlere odaklanırken diğer taraftan, iş değerlerine odaklanmaktadır. Kişisel özellikleri mesleki kriterlerle bütünleştiren bir evren olarak tanımlanabilir. Bunlar örneğin; bir taraftan bireylerin yetenek ve yeterliliklerini, ilgilerini, iş değerlerini ve kişiliklerini diğer taraftan mesleğin gelir seviyesini, çalışma saatleri, çalışma koşullarını, mesleğin gerektirdiği eğitim özelliklerini ve iş bulma koşulları vb. içermektedir Bu kriterler karar verme sürecini anlamaya ve kolaylaştırmaya yardımcı olmaktadır (Brown, 1990; Gati, 1986, Gati ve Asher, 2001a; Jepsen ve Dilley, 1974; Mitchell ve Krumboltz, 1984; Walsh ve Osipow, 1988). Kritere dayalı kariyer kararı verme modelleri, karar verme teorilerinden uyarlanarak kariyer danışmanlığı alanında uygulanmakta olan en etkili modellerden birisidir (Gati, 1998; Gati, Garty ve Fassa, 1996; Gati, Osipow ve Givon, 1995; Amir ve diğerleri, 2008).

Kariyerle İlgili Çekirdek Kriterler.—Birçok kariyer kriteri bazı mesleklerin tanımlanmasını gerektirmesine rağmen bunlardan sadece birkaçı belirli bir mesleğin özelliklerini tanımlamak için hayati öneme sahiptir (Gati ve Asher, 2001a; 2001b). Örneğin rahat çalışma saatleri ve yoğun olarak sözel yetenekleri kullanmak gazete muhabirliği için çok önemlidir. Bu yüzden çalışma saatleri ve sözel yetenekleri kullanma kriterleri bu mesleğin çekirdek kriterleri olarak düşünülebilir.

Kariyerlerle İlgili Kriterlerin Bağlı Önemi.—Her birey için ve her karar durumu için bazı kriterler diğerlerinden daha önemlidir. Her kriter, gelişim dönemlerinde kazanılan gelişim görevlerine ve bireyin geçirdiği yaşantılara dayalı olarak, sezgisel bir şekilde önem sırasına göre sıralanır (Gati ve diğerleri, 1996; Gati ve Asher, 2001a). Örneğin bazı kişiler için bir meslekte ücret ilk sıralarda yer alırken, bazı kişiler için rahatlık ilk sıralarda yer alabilir. Sezgisel olarak önem sırasına göre konulan kriterler bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri ve fiziksel sınırlılıklarını da dikkate alarak gerçekçi bir şekilde tekrar sıralanır.

Kariyerle İlgili Kriterlerin Önem Derecesine Göre Seçimi.—Karar vericinin bir kriterdeki tercih ettiği seviye en uygun (optimum) seviye olarak belirlenir. Kriterin özelliğine göre nicelik ya da nitelik olarak derecelendirilen her bir kriter için seçimini yapar (Gati, 1986; Gati ve Asher, 2001a). Örneğin, mesleğin gerektirmiş olduğu uzamsal yetenek, kişi tarafından en önemli ikinci kriter olarak belirlenmiş olabilir. İşte önemine göre kriteri belirledikten sonra bu aşamada bu yeteneğe ne kadar sahip olduğu seviyeyi belirlemelidir. Örneğin, bana çok uygun ya da uygun gibi.

Kariyerle İlgili Kriterlerin Kabul Edilebilir Seviyeleri.—Karar verici kriter için optimal seviyeyi belirledikten sonra yine söz konusu kriter için en uygun seviyeden daha az ama hala istenir ancak kabul edilebilir ek seviyeler belirler. Böylelikle her bir kriter için bir uzlaşma aralığı belirlemiş olur. Bu süreç zaten kariyer seçiminin özüne de uygun bir yaklaşımdır (Gati ve diğerleri, 1996; Gati ve Asher, 2001). Örneğin kendisi için ideal mesleğin gerektirdiği eğitim seviyesi kriteri için optimal seviyeyi 4 yıl olarak belirleyen karar verici daha sonra, bu aşamada bu kritere ek seviye olarak daha az istenir ama hala kabul edilebilir olan 5 yıl seçeneğini de belirleyebilir. Bu şekilde karar verici daha uzun bir eğitime razı olduğu takdirde seçenek listesi de değişebilmekte, böylece meslek seçiminde uzlaşma gereğini görebilmektedir.

Kariyer Kriterlerini Puanlama.—Kariyer seçeneklerinin sayısı ardışık eleme modeli yardımıyla seçim aşamasına kadar azaltılarak, bu son aşamada kariyer tercih listesinde

kalan kariyer alternatifleri sayısı 2-3'e indiğinde AHSM (Saaty, 1994, 2000) kullanılarak görelî önem ve görelî gerçekleştirilebilmelerine göre kariyer kriterleri puanlanır. Bu iki puanlamanın ortalaması alınarak kariyer alternatifleri aldıkları puana göre sıralanarak en iyi ve en iyi ikinci kariyer seçeneğine karar verilir.

3.4.4.Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Basamakları

Kariyer kararı vermeyle ilgili karmaşıklığın ana sebeplerinden biri ilgili kariyerlere ait potansiyel bilginin çok miktarda olmasıdır (Gati ve Tal, 2008). Bundan dolayı, öngörülen modelin amaçlarından biri de toplanan ve işleme tabi tutulan bilginin miktarını azaltmak, böylece bireylerin en önemli bilgi üzerinde odaklanmasına yardımcı olmaktır. Bu karmaşıklığı azaltmanın yollarından biri süreci farklı aşamalara ayırmaktır. Gati ve Tal (2008) çok sayıda potansiyel alternatifi kapsayan kararlara değinildiğinde insanların sezgisel olarak süreci 2 aşamaya ayırdıklarını ileri sürmektedirler.

- a) Hazırlık (uygun olmayan alternatifler ortadan kaldırılır)
- b) Seçim (kalan alternatifler arasından en iyi alternatif/alternatifler seçilir)

Bu araştırmada geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programı, KKVGO'nun ölçebildiği karar verme güçlüklerine odaklanarak, kariyer karar verme sürecini *hazırlık, araştırma ve seçim ve planlama* süreci olarak 3 aşamaya ayırmıştır. Bu program karar verme sürecini 3 aşamaya bölerek, her bir aşamada karşılaşılan kariyer karar verme güçlük düzeylerinin farklı olduğu, karar vericilerin son basamağa doğru ilerledikçe karar verme güçlüklerinin azalacağı ve ideal bir karar verme noktasına doğru yaklaşıldığı varsayımına dayanmaktadır. Birey karar verme sürecindeki gelişimine göre modelin aşamalarının herhangi birinden sürece başlayabilir. Üstelik model önceki basamaklardaki bilgileri pekiştirmek ve bu bilgiler üzerinde yeniden düşünmek için aşamalar arasında ileri geri hareket etmeyi cesaretlendirerek, böylece dinamik ve esnek bir karar süreci sunmaktadır.

Geliştirilen bu program her bir basamakta karar vericiye belli gelişimsel görevlere ilişkin yaşantılar sunarak, karar vermeyi güçleştiren faktörlerin azaltılmasını bununla birlikte sistemli ve analitik bir karar verme sürecinin basamaklarını öğretmeyi de amaçlamaktadır. Aşağıda kariyer karar verme grup rehberliği programının aşamalarına yer verilmiştir:

Hazırlık Aşaması.—*Hazırlık eksikliğine* yönelik karar verme güçlükleri karar verme sürecinden önce ortaya çıkmaktadır (Gati ve diğerleri, 1996). Hazırlık aşaması karar verme süreci öncesinde karar vericinin karar verme hazırlığını artıran ve karar vermeyi

kolaylaştıran bir aşamadır. Hazırlık aşaması, karar vericilerin neden karar vermek zorunda olduklarını kavramaları, kariyer seçim sürecinin önemini vurgulandığı, alan ve kariyer seçiminin ne olduğu, alan ve kariyer seçimine ilişkin yanlış inançların ele alındığı ve karar vericilerin karar verme sürecine yönelik motivasyonlarını artırmaya, genel/kişisel kararsızlıklarını azaltmaya çalışan ve onları karar vermeye hazır hale getirmeyi amaçlayan uygulama ve etkinliklerden oluşmaktadır.

Araştırma Aşaması.—Bu aşamanın amaçlarının başında işleme tabi tutulan bilginin miktarını azaltmak, böylece bireylerin en önemli bilgi üzerinde odaklanmasını hedeflemektir. İş dünyası çok çeşitli eğitim ve kariyer fırsatları sunmaktadır. Her bir kariyer alternatifi birçok kriter bakımından farklılık göstermektedir. Bununla birlikte iş dünyası her geçen gün giderek değişmekte ve karmaşıklaşmaktadır. Bu geniş olanaklar ve seçenekler arasında boğulmamak için bu basamakta ardışık eleme modelinden yararlanılarak kariyer seçeneklerinin sayısını daha çok araştırmaya geçecek 5-8 kariyer alternatifine indirerek bu kariyer seçeneklerinin ve öğrencilerin özelliklerini uzlaştırmasına yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Araştırma basamağı kendi içinde a) ön araştırma, b)derin araştırma olmak üzere iki aşamaya ayrılmaktadır. **Ön araştırma aşamasının amacı** var olan çok sayıda bilgi arasında bireyin kaybolmasını önleyerek bir sonraki aşamada araştırmaya geçecek kriterler ve kariyer alternatifleri üzerinde odaklanmaya yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Ön araştırma aşamasının basamakları:

Birey ilk olarak kendi özelliklerini, sınırlılıklarını ve başarılarını dikkate alarak kariyer seçiminde dikkate alacağı en önemli 10-15 kriter belirler (Örn:serbest çalışma, düzenli maaş, sayısal yetenekleri kullanma vb.)

- Daha sonra OSYM'nin yayınlamış olduğu tercih kılavuzundan sezgisel olarak 10-15 kariyer alternatifi seçilir.
- Seçilen kriterler önce istenirlik açısından görel olarak önemine göre sıralanır, daha sonra görel önemlerine göre sıralanan kriterlerin yetenekler, geçmiş başarılar, fiziksel sınırlılıklar ve kişisel özellikler dikkate alınarak gerçekçi olarak sıralaması yapılır.
- Her bir kriter görel önem ve özelliklerine göre derecelendirilir (örn:sanat yeteneğini kullanma kriterini hiç-çok az-biraz-çok-çok fazla)
- Her bir kriter ele alınırken grup lideri ve grup üyesi söz konusu kriter üzerinde birlikte tartışarak kriterin ulaşılabilirliği değerlendirilir.

- Ardışık eleme basamakları kullanılarak seçilen en önemli kriterlerle uyumlu olmayan kariyer alternatifleri elenir (Bu eleme işlemine en önemli kriterden başlanarak listenin en sonundaki kritere doğru devam edilir).
- Eleme işlemi 4-7 meslek kalana kadar devam edilir.
- Kalan mesleklerin ve elenen mesleklerin kontrolü yapılarak önemli bir mesleğin elenmesi ihtimaline karşı önceki aşamalar gözden geçirilir.

Araştırma basamağının ikinci aşaması olan derin araştırma basamağının amacı, elde edilmesi muhtemel kariyerlerin bireye uygunluğunun test edilmesidir. Bireyin tercih listesindeki kalan 4-7 mesleki alternatifi daha ayrıntılı araştırması, hem kendi özellikleri hem de bu meslekler hakkında bilgi toplayarak ardışık eleme yaklaşımının basamaklarını kullanarak mesleki alternatiflerin sayısını 2-4 indirme bu aşamanın en önemli hedefidir.

Derin araştırma aşamasının basamakları:

- Her bir mesleki alternatifle ilgili ayrıntılı bilgiler toplanır.
- Kişinin kendi özellikleri hakkında ayrıntılı bilgiler toplaması sağlanır.
- Her bir mesleki alternatifin bireye uygunluğu test edilir.
- Kişinin, en önemli kriterle her bir kariyer alternatifinin uyumluluğunu doğrulaması sağlanır.
- Daha az önemli kriterlerle kariyer seçeneklerinin uyumluluğu test edilir.
- Her seferinde tek bir kritere odaklanarak ardışık eleme basamakları tekrar uygulanır.
- Her bir kariyer alternatifinin gereksinimlerinin birey tarafından karşılanıp karşılanamayacağı test edilir.
- Son olarak kalan kariyer alternatifleri zaman, para, geçmiş başarılar da dikkate alınıp gerçekleştirme ihtimali değerlendirilerek kariyer seçeneklerinin sayısı 2-4'e indirilir.

Seçim ve Plan Yapma Aşaması.—Seçim ve plan yapma aşamasının amacı en uygun ve en gerçekleştirilebilir kariyere ve bu kariyere kaynaklık eden alana karar verebilmeye yardımcı olmayı hedeflemektedir. Bu aşamada, daha ayrıntılı bir gözden geçirme yapılır ve kariyer alternatiflerine ulaşma ihtimali de gerçekçi olarak değerlendirilir. En uygun kariyere hatta ikinci, hatta üçüncü en uygun kariyere karar verildiği ve bu kariyerlerin gerçekleştirilebilmesi için kısa, orta ve uzun vadede hedefleri içeren bir planlamanın yapıldığı son aşamadır.

Seçim ve plan yapma aşamasının basamakları:

- Tercih listesinde kalan kariyer seçeneklerini daha ayrıntılı değerlendirebilmek için daha önce seçilen kriterlere ek olarak 5 kriter daha belirlenir.
- Kalan kariyer seçeneklerini ikisini tek seferde birlikte ele alarak belirlenen kariyer kriterlerine göre kariyer seçeneklerinin avantaj ve dezavantajlı yönleri kıyaslayarak listelenir.
- En iyi ve en iyi ikinci kariyer kriterleri sıraları ve önem derecelerine göre puanlanır.
- Karar verilen kariyer seçeneğinden memnun olup olmama durumu değerlendirilir.
- Belirlenen en iyi kariyer alternatif(ler)ine kabul edilebilme olasılığı değerlendirilir.
- Verilen kariyer kararını uygulama koymak için kısa, orta ve uzun vadeli hedefleri içeren bir plan yapılarak harekete geçilir.

Geribildirim Aşaması:

Bu aşamanın amacı verilen kariyer kararı(ları)ndan memnun olma derecesinin değerlendirilmesidir. Verilen kariyer kararının önceki aşamalara geriye dönerek değerlendirildiği, aşamaların tekrar gözden geçirildiği, eğer varsa değişikliklerin yapıldığı bir aşamadır. Bu aşama sadece kariyer karar verme sürecinin sonunda değil her aşamanın sonunda işe koşulan bir kontrol mekanizması rolünü üstlenmektedir.

3.4.5.Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı Uygulanırken Kullanılacak Yaklaşımlar ve Teknikler

Kariyer karar verme grup rehberliği programının Gati ve diğerlerinin (1996) “*ideal bir kariyer kararı verme*” durumundan her hangi bir sapma olarak tanımladıkları kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayı amaçlayan bir program üzerinde yapılandırılmıştır. Bu programın teorik temeli *Analitik Hiyerarşi Süreç Modelinin* (Andrew ve diğerleri, 2008; Saaty, 1994), *Ön Tanılayıcı Karar Verme Modelinin* (Bell ve diğerleri, 1988), Gati'nin *Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modelinin* (Gati ve Asher, 2001a, 2001b) ilke ve tekniklerine dayandırılmıştır. Bu program dört ardışık basamaklı bir sistematik yapı şeklinde geliştirilmiştir. Bu program uygulanırken ayrıca çağdaş kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında oldukça çok kullanılan bazı teknik ve yöntemlerden yararlanılmıştır.

Geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulanırken Crites'in (1978) önerisi doğrultusunda kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada bilgi arama becerileri, hedef seçimi, problem çözme ve kariyer karar verme becerilerini kazandırmayı içeren *grup tartışması, bilgi verme, ev ödevi verme, hipotetik mesleki vak'a tartışması ve rol oynama, (meslek oynama)* teknikleri kullanılmıştır. Bunların yanı sıra kariyer karar verme becerilerini ve kariyer araştırma davranışını geliştirmede, kariyer karar verme sürecine güdülemede birçok araştırmada (Gore, Bobek ve Robbins, 2006; Kleiman ve Gati, 2004; McCarthy, Moller ve Beard 2003) bilgisayar ve internet tabanlı kariyer rehberliği uygulamalarının etkili olduğu görülmüştür. Günümüzde bilgisayar ve internet sadece bilgi toplamada kullanılan araçlar olarak değil aynı zamanda kendine yardım uygulamaları olarak da karşımıza çıkmaktadır. İnternet tabanlı uygulamalarının bireyin kariyerlerle ilgili özelliklerinin hızlı ve güvenilir bir şekilde ölçülmesinde, kariyer araştırma davranışını geliştirmede, kariyer karar vermede ve kariyer gelişimine yardımcı bir araç olarak her geçen gün daha yoğun şekilde kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında kullanılmaktadır (Barak, 1999; Barak ve English, 2002; Gore ve Leuwerke, 2000; Kleiman ve Gati, 2004; Reile ve Harris-Bowlsbey, 2000). İnternet temelli değerlendirmeler hem kullanıcılar hem de araştırmacıların perspektifinden avantaj ve dezavantaja sahiptir. Kullanıcılar için en göze çarpan avantaj internet her yerde her zaman, istediği kadar kullanılabilir. Kullanıcılara bu imkân istediği kişilere istediği zaman bilgi gönderme ve onlardan bilgi alma fırsatını sağlar ve kullanıcıyı araştırma yapmaya motive eder ve ona geri bildirim sağlar. Bu kullanıcılar için kısacası anında dünyanın dört bir yanına ulaşma fırsatı tanımaktadır. İnternet temelli değerlendirmeler ise şu avantajlara sahiptir. Araştırmacılar değerlendirmelerini zamanında ve kolayca yapabilirler, veriler otomatik olarak toplayabilirler. Kısacası internet, araştırmacının ulaşmak istediği deneklere veri kaynaklarına çok kısa zamanda çok geniş sayıda kolayca ulaşmasını sağlar (Barak ve Cohen, 2002; Gati ve Saka, 2001a). İnternet temelli değerlendirmelerin bu avantajlarına rağmen dezavantajlarının olduğunu dikkate almak gerekir. Araştırmacının görüş açısından internetteki veriler veri toplama araçlarının yanlış kullanımı yanlış sonuçlara sebep olabilmektedir. Kullanıcılar internet sitelerindeki bilgilerin hangilerinin güvenilir hangilerinin güvenilir olmadığını farkında olmayabilir (Gati ve Saka, 2001b, Sampson, 1999). Bununla birlikte kullanıcılar kendisine sunulan fazla bilgiden dolayı bunları yorumlamakta güçlük yaşayabilirler (Gati ve Saka, 2001b, Kleiman ve Gati, 2004).

Bu araştırmaların bulgu ve önerileri dikkate alınarak kariyer karar verme grup rehberliği programının internet ağından yararlanılarak uygulanmasına karar verilmiştir. Böylece kariyer karar verme grup rehberliği programı hemen hemen her okulda bulunma zorunluluğu olan 20+1 bilgisayardan oluşan bilgisayarların internete ve birbirine bağlı olduğu maksimum etkileşime (öğrenci-öğrenci ve öğrenci-danışman) ve uygulama sürecini kontrol etmeye olanak tanıyan ağ bağlantılı sınıflar olarak da bilinen bilişim teknolojileri sınıfında gerçekleştirilmiştir. İnternet ağı bağlantılı sınıflar, öğretmene ya da grup liderine, ana bilgisayar ekranını, dilediği kullanıcıların ekranında aynı anda görüntüleme, gerçeek zamanlı olarak istenilen kullanıcının ekranını diğer kullanıcıların ekranına yansıtma, çalışılan konu üzerinde tüm sınıfın dikkatini anında toplayabilme vb. imkânlar sunmaktadır. Bununla birlikte internet ağ bağlantılı sınıf uygulamalarının ayrıca yaratıcılığı, işbirliğini ve üzerinde çalışılan konuya ilişkin motivasyonu artırdığı birçok araştırmacı tarafından ortaya konulmuştur (Catherine, Michael, Anthony ve Martin, 2006; Johnson Johnson, Johnson-Holubec, 1992)

Programın uygulama sürecinde internet ağ bağlantısından başka bireysel ve grupla psikolojik danışma yönteminin bazı teknikleri de kullanılmıştır. Bunlar; yapılandırma, yansıtma, açıklama, özetleme, yorumlama, destekleme gibi tekniklerdir.

3.5. Araştırmada İzlenen İşlem Yolu

a)Pilot Uygulama

Araştırmada önce kariyer karar verme grup rehberliği programı PDR alanında çalışan 5 öğretim üyesinin görüşüne sunulmuş ve verilen geri bildirimler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Esas uygulama öncesinde programın bir pilot uygulaması yapılmıştır.

Pilot uygulama, (Konya Karatay Lisesi'nde) 2009 Nisan ayı içinde yapılmıştır. Pilot uygulamaya farklı bir okulda KKVGO'nden yüksek puan alan 14 öğrenci katılmıştır. Pilot uygulamada grubun oluşturulması, gruba devam, sürenin kullanılması, isteklilik, saygı ve diğer grup kuralları konusunda sıkıntı yaşanmamıştır. Pilot uygulama sonucunda uzman görüşleri de alınarak kariyer karar verme grup rehberliği programında ve program hedeflerinin gruplara dağılımında bazı değişiklikler yapılmıştır. Ayrıca bu programda kullanılan kariyer kriterlerden bazılarında yeni düzenlemeler yapılmış ve bu kriterlere eğitim sistemimiz ve kültürel özelliklerimiz dikkate alınarak 3 kriter daha yerleştirilmiştir. Pilot uygulama aynı zamanda oturumların içeriğinin ve sürenin gözlenmesine yardımcı olmuştur. Tüm bu düzeltmelerden soran yeniden yapılandırılan

kariyer karar verme grup rehberliği programının asıl uygulamaya hazır olduğuna karar verilmiştir.

b)Deneysel İşlem Süreci

Bu araştırmada deney (uygulama) grubunu oluşturan öğrencilere, kariyer karar verme güçlüklerini azaltmaya yardımcı olan kariyer karar verme grup rehberliği programı 11 oturumda uygulanmıştır. Esas uygulamaya 2009 yılı nisan ayının ilk haftasında başlanmıştır. Kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulaması haftada bir kez (90 dakikalık oturumlarda) araştırmacının görev yaptığı okulun bilgi teknolojileri sınıfında yapılmıştır. Aynı süreç içerisinde ise deney grubuna denk bir grup olan plasebo kontrol grubuna ise her hafta bir oturum (90 dakika süreli) “ sosyal beceri eğitim programı” uygulanmıştır. Her iki gruba da uygulama öncesinde (öntest) ve bitiminde (sontest) KKVĖÖ uygulanmıştır. Etik ilkelerden dolayı, plasebo kontrol grubuna başka bir rehber öğretmen tarafından deney grubundaki uygulama tamamlandıktan ve KKVĖÖ sontest olarak uygulandıktan sonra, deney grubuna uygulanan deneysel işlemin özü 5 oturum olarak plasebo kontrol grubuna da uygulanmıştır. Deney ve plasebo kontrol gruplarına uygulamaların amaçları, içerikleri grupta uyulması gereken kurallar hakkında bilgi verilmiştir.

1. Araştırmanın İç ve Dış Geçerliliğini Artırmak İçin Alınan Önlemler

Bu araştırmanın genel olarak iki temel hedefi vardır. Bunlardan biri, bağımsız değişkenin (Kariyer karar verme grup rehberliği programı) etkisi hakkında gerçekçi, bir sonuca ulaşmak; diğeri ise araştırmadan elde edilen bulguları çeşitli evren ve ortamlara genelleyeabilmektir. Literatürde bu iki hedef, i ve dış geçerlik olarak adlandırılmaktadır (Campbell ve Stanley, 1963). Bağımsız değişkenin etkisi konusunda gerçekçi bir fikir sahibi olmak için alınması gereken önlemler i geçerlik konusuyla bağlantılıdır. Bağımsız değişkenin etkisini gözlemek için alınan önlemler, uygulanan kontrol teknikleri, i geçerliği arttıran etkenlerdir. Dış geçerlik ise bulguların genellenebilme derecesidir (Campbell ve Stanley, 1963).

1.1. İ ve Dış Geçerliliği Artırmak İçin Alınan Önlemler:

Deneysel desenlerde neden-sonuç ilişkisinin belirlenebilmesini sağlayan temel etken değişkenlerin kontrol edilebilmesidir. Değişken kontrolünden amaç, i geçerliği arttırmak, alınacak sonucun yalnızca denenen bağımsız değişkenden kaynaklanmasını sağlamaktır (Campbell ve Stanley, 1963). Özellikle i geçerliliği arttırmaya yönelik

olarak deney ve kontrol gruplarının, bağımsız deney değişkenleri dışında kalan değişkenlerce etkilenmesini en aza indirmek için deney ve kontrol gruplarına KKVGO'den en yüksek puan alan öğrenciler yansız şekilde atanmıştır. Ayrıca grupları deney öncesi eşitlemek için (öntest puanları kontrol altına alınarak) istatistiksel kontrol tekniği olarak Kovaryans analizi tekniği kullanılmıştır. Yalnızca deney grubuna seçildikleri (denendikleri) için araştırmacının beklentisi doğrultusunda davranma "Hawthorne etkisi" olarak adlandırılmaktadır. Bu olay, deneysel bulguların hem geçerliliğini hem de genellenebilirliğinin (dış geçerliğinin) endişe ile karşılanmasına neden olan en önemli etmenlerden biridir. Bu durumun oluşmasını engellemek için deneklere deneysel koşullar ve uygulanacak testler hakkında bilgi verilmemiş ve araştırmada deney grubuna denk olarak oluşturulan ve kariyer karar verme güçlükleri ile ilişkisiz "sosyal beceri programı" uygulanan plasebo kontrol grubu kullanılarak araştırmacının hem iç hem de dış geçerliliği artırılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan deneklerin seçiminde, yansızlık kuralına uyularak deneysel koşullar da dikkate alınarak (Bilgisayar teknolojileri sınıfının kapasitesi ve deneysel işlemin kalabalık gruplarda kontrollü şekilde uygulanmasının zor olması) örneklemin evreni temsil yeteneği sağlanmaya çalışılmıştır.

c) Sontest ve İzleme testi

Sontestler uygulamaların bitiminde Haziran ayının ikinci haftası içinde gerçekleştirilmiştir. Sontestlerde, öntestlerin uygulanması sırasında izlenen yol izlenmiştir. Daha sonra sontestlerin üzerinden 11 hafta geçtikten sonra Eylül ayının 3. haftasında KKVGO deney grubundaki öğrencilere yeniden uygulanmış ve ölçümlerin toplanmasından sonra verilerin çözümlemesine geçilmiştir. Çalışmada özellikle yapılan uygulamanın etkisi ölçülmek istendiğinden sontestlerin yapılacağı öğrencilere daha önceden söylenmemiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Öntest-sontest plasebo kontrol gruplu desenlerde, deneysel araştırmacının etkisini analiz etmek amacıyla dört ayrı veri analizi yaklaşımı önerilmekte ve uygulanmaktadır. Salkind'e (2007) göre bunlar;

1- Grupların fark puanları arasındaki farkın anlamlılığı için ilişkisiz gruplar t testi veya tek faktörlü varyans analizi (ANOVA).

2- Tek faktör üzerinde tekrarlanmış ölçümler için iki faktörlü ANOVA.

3- Öntest puanlarına göre düzeltilmiş son-test puanları arasındaki farkın anlamlılığı için tek faktörlü Kovaryans analizi (ANCOVA)

4- Çoklu doğrusal regresyon analizi

Kovaryans Analizi Sayıtlılarının Sınanması.—Önerilen bu veri analizlerinden öncelikle Parametrik istatistiklerin temel varsayımlarından biri olan “normal dağılım” için basıklık ve çarpıklığa (skewness-kurtosis) bakılmıştır. Bu nedenle deney ve plasebo kontrol gruplarının KKVGO'den almış oldukları puanların dağılımlarının parametrik testlerin temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadıkları incelenmiştir. Deney ve plasebo kontrol gruplarının KKVGO'nün öntestinden aldıkları toplam puanlar üzerinde hesaplanan n, Aritmetik Ortalama, Ortanca, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5

Deney ve Plasebo Kontrol Grubu Kariyer Karar Verme Güçlükleri Öntest Puanlarına İlişkin n, Aritmetik Ortalama, Ortanca, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Gruplar	N	\bar{X}	Ss	Ortanca	Çarpıklık (Skewnes)	Basıklık (Kurtosis)
Deney grubu Öntest	15	100.87	10.82	100	.34	-.97
Plasebo Kontrol Grubu Öntest	15	104.60	11.19	103	.05	-.95

Tablo 5 görüldüğü gibi deney ($\bar{X} = 100.87$) ve kontrol ($\bar{X} = 104.60$) gruplarının aritmetik ortalama ve ortanca değerinin birbirine yakın olduğu, dolayısıyla dağılımın normal bir dağılım gösterdiği görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerleri de deney ve kontrol gruplarının öntest puanlarının homojen dağılıma sahip olduklarını göstermektedir. Bu bulgular bu araştırmada parametrik testlerin uygulanabileceğini göstermektedir.

Ayrıca deney ve plasebo kontrol gruplarının parametrik analiz tekniklerinin kullanılıp kullanılmayacağına karar verebilmek bir diğer teknik olan Levene's testi deney ve kontrol gruplarının öntest verilerine uygulanmış ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6
Levene's Testi Sonucu

F	df1	df2	p
.143	1	28	.709

Levene's testi, bağımlı değişkenlerdeki gruplar arasındaki varyans eşitliği şartını test etmektedir. Bağımsız değişkenin gruplarına göre o bağımlı değişkendeki gruplar arası varyans eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığını kontrol etmektedir. P (sig) değeri 0.01'den büyük ise o bağımlı değişken için varyans eşitliği şartı sağlanmıştır yani varyanslar homojendir sonucuna varılır (Salkind, 2007).

Bu değerlere göre her bir ölçüm normal dağılım göstermektedir. Daha sonra uygulama başlangıcında deney ve kontrol grupları üzerinde gerçekleştirilen ön-testler sonucu elde edilen puanların ortalamalarıyla ilgili olarak yapılan bağımsız grupla için t testi grupların deneysel işlem öncesi bağımlı değişken için birbirine denk olup olmadıklarına bakmak için bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır (Kangal, 2003). KKVGO Toplam ve Alt Ölçeklere İlişkin Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Öntest Puanlarına ilişkin Değerler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

Kariyer Karar Verme Güçlükleri Toplam ve Alt Ölçeklere İlişkin Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Öntest Puanlarına ilişkin Değerler

KKVGÖ		Deney grubu			Plasebo Kontrol Grubu		
		N	\bar{X}	Ss	n	\bar{X}	Ss
Hazırlık Eksikliği	Motivasyon Eksikliği	15	7.46	3.06	15	6.86	2.99
	Genel Kararsızlık	15	11.13	2.19	15	11.93	1.75
	Akılcı Olmayan İnançlar	15	13.26	2.52	15	13.06	3.12
	Toplam	15	31.86	5.50	15	31.86	4.13
Bilgi Eksikliği	Karar Verme Süreci	15	9.86	2.94	15	10.00	2.75
	Benlik	15	11.9	3.23	15	13.7	3.17
	Meslekler	15	9.46	2.16	15	10.13	2.82
	Ek Bilgi Elde Etme Yolları	15	6.06	2.15	15	6.53	1.95
	Toplam	15	37.33	6.72	15	40.40	7.49
Tutarsız Bilgi	Güvenilir Olmayan Bilgiler	15	10.73	1.75	15	10.80	1.89
	İç Çatışmalar	15	15.33	3.10	15	15.06	4.36
	Dış Çatışmalar	15	5.60	2.26	15	6.46	2.16
	Toplam	15	31.66	4.04	15	32.33	6.25
Toplam			100.87	10.82		104.60	11.19

Deney ve plasebo kontrol grubundaki öğrencilerin KKVGO'nun öntestinden aldıkları ortalama puanlar, standart sapma ve t değerleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8

Deney ve Plasebo Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Öntestlerden Aldıkları Toplam Puanlara İlişkin Değerler

Gruplar	n	\bar{X}	s	sd	t	p
Deney grubu Öntest	15	100.87	10.82	28	-16.449	.005
Plasebo Kontrol Grubu Öntest	15	104.60	11.19			

$p < 0.005$

Tablo 8'de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol grubuna ait ortalamaların karşılaştırılması için uygulanan bağımsız gruplar için t testi sonucu ($t = -16.449$; $p < .005$) anlamlı bulunmuştur. Bu durum araştırmada ANCOVA kullanılmasını gerektiren nedenlerden biri olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada ayrıca ANCOVA kullanılmasının nedeni, gruplar arasındaki anlamlı farkın araştırma sonucunu etkilememesini ve grupların deneysel araştırmanın başında eşitlenmesini sağlamaktır. Böylece deney ve plasebo kontrol gruplarının sontest puanlarındaki farkın gerçekten deneysel koşullardan kaynaklanıp kaynaklanmadığını belirlemek için öntest puanları “ortak değişken (covariate)” olarak analizlere dahil edilmiştir. ANCOVA'nın, basit ANOVA'ya göre iki temel avantajı bulunduğu söylenebilir. Bunlar ; (a) hata varyansını azaltması nedeniyle daha büyük bir istatistiksel güç sağlaması ve (b) bir deneyin başlangıcında gruplar arası farkların olduğu durumlarda deneydeki yanlılıkta bir azalma sağlamasıdır. ANCOVA farklı işlem gruplarındaki deneklerin bağımlı değişkene ilişkin puanlarının karşılaştırıldığı ve bağımlı değişkenle ilişkili olan bir ya da daha fazla sürekli değişkenin olduğu deneysel desenlerde sıklıkla kullanılan bir istatistiksel tekniktir. ANCOVA'ya genellikle öntest-sontest kontrol gruplu desenlerde, deney ve kontrol grubunun sontest ölçümleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek için başvurulmaktadır (Salkind, 2007). Ayrıca, ANCOVA özellikle küçük örneklemler ve küçük ya da orta etki büyüklüğünün olduğu durumlarda oldukça faydalıdır (Pallant, 2001)

Yapılan t testi sonucunda, grupların ortalamaları bakımından uygulamanın başında eşit olmamaları kovaryans analizinin kullanımı için tek başına yeterli olmayabilmektedir. Kovaryans analizinin kullanılmasına karar verilebilmesi ve geçerli ANCOVA yorumların yapılabilmesi için bazı varsayımların da test edilmesi gerekmektedir. Bunlardan biri gruplar-içi eğimlerin (grupların ön-teste göre son-test istatistik puanlarının tahminde kullanılacak regresyon doğrularının eğimleri) homojenliğinin var olup olmadığının test edilmesidir (Salkind, 2007). Tablo 9’da görüldüğü gibi, elde edilen test sonuçlarına göre, verilerin gruplar-içi eğimleri homojendir. Yani ortak değişkenden bağımlı değişkeni tahminde kullanılan regresyon doğrularının eğimleri eşittir.

Tablo 9

Deney ve Kontrol Gruplarının Test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin ANCOVA İçin Gruplar-İçi Eğimlerin Homojenliği Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Ortak Değişken	Grup-Ortak Değişken Ortak Etki Testi için F Değeri *	p
Sontest	Öntest	.88	.61
* Hesaplanan F değeri anlamlı değil (gruplar-içi eğimler homojen)			

Tablo 5, 6, 7, 8 ve 9’daki sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde araştırma verilerinin değerlendirilmesinde ANCOVA’nın varsayımlarının karşılandığı ve araştırma sonuçları üzerinde geçerli ANCOVA yorumları yapılabileceğini göstermektedir.

Sontestten 11 hafta sonra uygulanan Kariyer Karar Verme grup rehberlik programının etkisinin devam edip etmediğini belirlemek için deney grubuna KKVGO izleme testi olarak uygulanmış ve sontest ve izleme testi puanları eşleştirilmiş gruplar (bağımlı gruplar arası) t testi ile karşılaştırılmıştır. Uygulanan deneysel işlemin etki büyüklüğü Cohen’in (1988) “d” indeksi doğrultusunda yorumlanmıştır İstatistiksel analizlerde. 005 anlamlılık düzeyi kabul edilmiştir. Veriler SPSS WINDOWS 15.0 istatistik paket programı ile çözümlenmiştir.

BÖLÜM IV

4.BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın denencelerinin test edilmesi amacıyla yapılan istatistiksel analizler ve bu analizler sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *toplam* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun KKVGO önteste ve sonteste aldıkları *toplam* puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Puanlar	
		Öntest		Sontest			
		\bar{X}	ss	\bar{X}	SS	\bar{X}	SH
Deney grubu	15	104.87	10.82	58.85	6.54	58.39	1.80
Plasebo Kontrol Grubu	15	104.60	11.19	104.87	10.36	103.63	1.80

Tablo 10 incelendiğinde deney grubunun KKVGO’nün öntest toplam puanlarına göre düzeltilmiş sontest toplam puan ortalamaları (\bar{X} =58.85, \bar{X} düz=58.39), plasebo kontrol grubunun öntest toplam puanlarına göre düzeltilmiş sontest *toplam* puan ortalamalarından (\bar{X} =104.87, \bar{X} düz=103.63) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının öntest puan ortalamalarına göre düzeltilmiş sontest *toplam* puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

**Deney Grubunun Düzeltilmiş Toplam Kariyer Karar Verme Güçlük Puanlarına
Uygulanan ANCOVA Analizi**

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	20533.24	2	10266.62	145.67	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Toplam güçlüklerle ilişkin öntest puanları</i>)	201.21	1	201.21	2.85	.103	Deney grubu < Kontrol grubu	.91
Grup Ana Etkisi	19042.70	1	19042.70	270.19	.000		
Hata	1902.91	27	70.47				
Toplam	22436.16	29					

Tablo 11'de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının KKVGO öntest ortalama toplam puanlarına göre düzeltilmiş sontest *toplama* puan ortalamaları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=270.19, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest toplam puan ortalamaları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun sontest KKVGO düzeltilmiş ortalama toplam puanları (\bar{X} düz=58.39), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=103.63) daha küçüktür. Bu farkın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *toplama* kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest puanları arasındaki gözlenen fark, etki büyüklük indekslerinden birisi olan Cohen'in (1988) "d" indeksi doğrultusunda yorumlanmıştır. Cohen (1988) d'nin yorumu için belli kesme noktaları belirlemiştir: Etki büyüklükleri d= 0.2-0.5 "küçük", d= 0.5-0.8 "orta" ve d= 0.8-1 olduğunda ise "büyük" olarak gruplanmıştır. Deney grubundaki öğrencilerin *toplama* kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=104.87; \bar{X} sontest=58.39) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki öğrencilerin *toplama*

kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede oldukça büyük bir etkisinin ($d=.90$) olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, deney grubunun sontest puanlarındaki bu değişimin ne kadarının uygulanan deneysel işlemden kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. Deney grubundaki öğrencilerin *toplam* kariyer karar verme güçlükleri açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .91$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 91'ini açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki öğrencilerin *toplam* kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede anlamlı ve oldukça büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.2. Hazırlık Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *hazırlık eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *hazırlık eksikliği güçlükleri* öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Hazırlık Eksikliğinden kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Öntest		Sontest			
		\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	SH
Deney grubu	15	31.86	5.50	19.59	2.87	19.60	.55
Plasebo Kontrol Grubu	15	31.86	4.13	34.66	4.20	33.52	.55

Tablo 12 incelendiğinde deney grubunun *hazırlık eksikliğine* ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları ($\bar{X}=19.59$, \bar{X} düz=19.60),

plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *hazırlık eksikliği* güçlüklerine ilişkin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 34.66$, \bar{X} düz=33.52) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *hazırlık eksikliği* güçlüklerine ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 13'de sunulmuştur.

Tablo 13

**Deney Grubunun Hazırlık Eksikliğinden Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin
Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi**

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	1766.82	2	883.41	79.86	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Hazırlık eksikliği güçlüklerine ilişkin öntest puanları</i>)	64.29	1	64.29	5.81	.023	Deney grubu < Kontrol grubu	.85
Grup Ana Etkisi	1702.53	1	1702.53	153.92	.000		
Hata	298.64	27	11.06				
Toplam	2065.46	29					

Tablo 13'de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş *hazırlık eksikliği* güçlüklerine ilişkin sontest puan ortalamaları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=153.92, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *hazırlık eksikliği* güçlüklerine ilişkin puan ortalaması (\bar{X} düz=19.59), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=34.66) daha küçüktür. Bu farkın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Ayrıca deney grubundaki öğrencilerin *hazırlık eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark

(\bar{X} öntest=31.86; \bar{X} sontest=19.60) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki öğrencilerin *hazırlık eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkisinin ($d=.78$) olduğu görülmektedir. Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Hazırlık eksikliğine ilişkin* güçlüklerdeki azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .85$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 85'ini açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *hazırlık eksikliğinden kaynaklanan* güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.2.3. Motivasyon Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *motivasyon eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *motivasyon eksikliğine* ilişkin öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Motivasyon Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	n	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Öntest		Sontest			
		\bar{X}	ss	\bar{X}	ss	\bar{X}	SH
Deney grubu	15	7.46	3.06	4.66	.89	4.51	.43
Plasebo Kontrol Grubu	15	6.86	2.89	7.80	3.02	7.95	.43

Tablo 14 incelendiğinde deney grubunun *motivasyon eksikliği* güçlüklerine ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları (\bar{X} =4.66, \bar{X} düz=4.51), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *motivasyon eksikliği* güçlüklerinden kaynaklanan puan ortalamalarından (\bar{X} =7.80, \bar{X} düz=7.95) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş *motivasyon eksikliği* güçlüklerine ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15

**Deney Grubunun Motivasyon Eksikliğinden Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin
Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi**

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	138.20	2	69.10	24.82	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Motivasyon eksikliğine ilişkin öntest puanları</i>)	64.56	1	64.56	23.19	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.64
Grup Ana Etkisi	87.51	1	87.51	31.43	.000		
Hata	75.16	27	2.78				
Toplam	213.36	29					

Tablo 15’de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının KKVGO *motivasyon eksikliğinden kaynaklanan* güçlüklerle ilişkin düzeltilmiş sontest puan ortalamaları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=31.43, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puan ortalamaları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *motivasyon eksikliği* güçlüklerine ilişkin puan ortalaması (\bar{X} düz=4.51), plasebo kontrol grubunkinden

(\bar{X} düz=7.95) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *motivasyon* eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=7.46; \bar{X} sontest=4.51) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki öğrencilerin *motivasyon* eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde etkisinin ($d=.55$) olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için, eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Motivasyon eksikliğine ilişkin* güçlüklerdeki azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2=.64$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 64'ünü açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgu, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *motivasyon eksikliği* güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede anlamlı ve orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.4. Genel Kararsızlıktan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *genel kararsızlığa* ilişkin kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *genel kararsızlığa* ilişkin güçlükler *ait* öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Genel Kararsızlıktan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Ön Ölçüm		Son Ölçüm			
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss	\bar{X}	SH
Deney grubu	15	11,13	2,19	7.33	1.95	7.47	.45
Plasebo Kontrol Grubu	15	11,93	1,75	12.86	1.76	12.72	.45

Tablo 16 incelendiğinde deney grubunun *genel kararsızlık* güçlükleri öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları ($\bar{X} = 7.33$; \bar{X} düz=7.47), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *genel kararsızlığa* ilişkin güçlük puan ortalamalarından ($\bar{X} = 12.86$; \bar{X} düz=12.72) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *genel kararsızlık* güçlüklerine ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17

**Deney Grubunun Genel Kararsızlıktan Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin
Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi**

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	243.51	2	121.75	39.52	.000		
Kontrol edilen değişken (Genel Kararsızlığa ilişkin güçlükler öntest puanları)	13.88	1	13.88	4.50	.043	Deney grubu < Kontrol grubu	.74
Grup Ana Etkisi	198.12	1	198.12	64.30	.000		
Hata	83.18	27	3.08				
Toplam	326.70	29					

Tablo 17'de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş *genel kararsızlık* güçlüklerine ilişkin sontest puan ortalamaları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=64.30$, $p<.005$). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puan ortalamaları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *genel kararsızlık* güçlüklerine ilişkin puan ortalaması (\bar{X} düz=7.47), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=12.72) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *genel kararsızlıklarından* kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=11.13; \bar{X} sontest=7.47) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki öğrencilerin *genel kararsızlıklarından* kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkisinin ($d=.69$) olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Genel kararsızlıktan kaynaklanan* güçlüklerdeki azalma açısından elde

edilen eta kare değeri ($\eta^2 = .74$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 74'ünü açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgu, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *genel kararsızlık* güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.5. İşlevsel Olmayan İnançlardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *işlevsel olmayan inançlara ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *işlevsel olmayan inançlardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının İşlevsel Olmayan İnançlardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Öntest		Sontest		\bar{X}	SH
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss		
Deney grubu	15	13.26	2.52	7.60	2.02	7.55	5.83
Plasebo Kontrol Grubu	15	13.06	3.12	14.00	3.11	14.05	5.83

Tablo 18 incelendiğinde deney grubunun *işlevsel olmayan inançlardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları ($\bar{X} = 7.60$; \bar{X} düz=7.55), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *işlevsel olmayan inançlardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 14.00$; \bar{X} düz=14.05) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *işlevsel olmayan inançlardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 19’de sunulmuştur.

Tablo 19

Deney Grubunun İşlevsel Olmayan İnançlardan Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	363.33	2	181.66	35.68	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>İşlevsel Olmayan İnançlar Öntest Puanları</i>)	56.13	1	56.13	11.02	.003	Deney grubu < Kontrol grubu	.72
Grup Ana Etkisi	316.42	1	316.42	62.15	.000		
Hata	137.46	27	5.09				
Toplam	500.80	29					

Tablo 19’da görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş *işlevsel olmayan inançlardan kaynaklanan* güçlüklerle ilişkin sontest puan ortalamaları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=62.15, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *işlevsel olmayan inançlardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalaması (\bar{X} =7.55), plasebo kontrol grubunununkinden (\bar{X} düz=14.05) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *işlevsel olmayan inançlardan kaynaklanan* kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=13.26; \bar{X} sontest=7.55) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel

işlemin deney grubundaki öğrencilerin *işlevsel olmayan inançlardan kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkisinin ($d=.78$) olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *İşlevsel olmayan inançlardan* kaynaklanan güçlüklerdeki azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .72$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 72'sini açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *işlevsel olmayan inançlardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubundaki öğrencilere göre düşürmede anlamlı ve orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.6. Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *bilgi eksikliği güçlükleri* öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Bilgi Eksikliği Güçlüklerinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Öntest		Sontest		\bar{X}	SH
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss		
Deney grubu	15	37.33	6.72	23.05	2.32	23.75	1.15
Plasebo Kontrol Grubu	15	40.40	7.49	35.06	5.73	34.93	1.15

Tablo 20 incelendiğinde deney grubunun *bilgi eksikliğine* ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları (\bar{X} =23.05; \bar{X} düz=23.75), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *bilgi eksikliği* güçlüklerine ilişkin puan ortalamalarından (\bar{X} =35.06; \bar{X} düz=34.93) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *bilgi eksikliği* güçlüklerine ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 21’de sunulmuştur.

Tablo 21

Deney Grubunun Bilgi Eksikliği Güçlükleri Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	2568.75	2	1284.37	66.00	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Bilgi eksikliği güçlükleri öntest puanları</i>)	11.11	1	11.11	0.57	.456		
Grup Ana Etkisi	2365.41	1	2365.41	121.55	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.82
Hata	525.41	27	19.45				
Toplam	3094.16	29					

Tablo 21’de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş *bilgi eksikliği* güçlüklerine ilişkin sontest ortalama puanları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=121.55, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *bilgi eksikliği* güçlüklerine ilişkin puan ortalaması (\bar{X} düz=23.75), plasebo

kontrol grubunkinden ($\bar{X}=34.93$) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *bilgi eksikliğinden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=37.33; \bar{X} sontest=23.75) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki öğrencilerin *bilgi eksikliğinden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede büyük bir etkisinin ($d=.80$) olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan, kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğünü belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Bilgi eksikliğine ilişkin* güçlüklerdeki azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .82$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 82'sini açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *bilgi eksikliği* güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede anlamlı ve büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.7. Kariyer Karar Verme Süreci Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğine* ilişkin güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğine ilişkin* öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22

**Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Kariyer Karar Verme Süreci Hakkında
Bilgi Eksikliğine İlişkin Puan Dağılımları**

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Öntest		Sontest			
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss	\bar{X} düz	SH
Deney grubu	15	9.86	2.94	5.33	0.97	5.32	.19
Plasebo Kontrol Grubu	15	10.00	2.75	11.06	2.91	10.72	.19

Tablo 22 incelendiğinde deney grubunun *kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğine* ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları ($\bar{X} = 5.33$; \bar{X} düz=5.32), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğine* ilişkin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 11.06$; \bar{X} düz=10.72) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğine* ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23

Deney Grubunun Düzeltilmiş Kariyer Karar Verme Süreci Hakkında Bilgi Eksikliği Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	319.16	2	159.58	72.25	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Kariyer karar verme süreci güçlüklerine ilişkin öntest puanları</i>)	72.63	1	72.63	32.88	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.84
Grup Ana Etkisi	207.32	1	207.32	93.86	.000		
Hata	59.63	27	2.20				
Toplam	378.79	29					

Tablo 23'de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine ilişkin sontest ortalama puanları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=93.86$, $p<.005$). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun kariyer karar verme süreci güçlüklerine ilişkin puan ortalaması ($\bar{X}=5.32$), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=10.72) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=9.86; \bar{X} sontest=5.32) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkisinin ($d=.71$) olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlüklerle ilişkin* azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .84$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 84'ünü açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *kariyer karar verme süreci hakkındaki bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlük* düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede anlamlı ve orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.8. Benlik Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *benlik hakkında bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *benlik hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 24’te sunulmuştur.

Tablo 24

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Benlik Hakkında Bilgi Eksikliğine İlişkin Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Öntest		Sontest		\bar{X} düz	SH
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss		
Deney grubu	15	11.9	3.23	7.06	2.25	7.64	.48
Plasebo Kontrol Grubu	15	13.7	3.17	14.66	3.13	14.09	.48

Tablo 24 incelendiğinde deney grubunun *benlik hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları ($\bar{X}=7.06$; \bar{X} düz=7.64), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *benlik hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin puan ortalamalarından

(\bar{X} =14.66; \bar{X} düz=14.09) daha düşüktür. *Benlik hakkında bilgi eksikliğinden* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 25’de sunulmuştur.

Tablo 25

Deney Grubunun Benlik Hakkında Bilgi Eksikliği Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	550.46	2	275.23	81.66	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Benlik hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine ilişkin öntest puanları</i>)	117.26	1	117.26	34.79	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.85
Grup Ana Etkisi	287.83	1	287.83	85.40	.000		
Hata	90.99	27	3.37				
Toplam	641.46	29					

Tablo 25’de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş *benlik hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin sontest ortalama puanları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=85.40, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *benlik hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin puan ortalaması (\bar{X} düz=7.64), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=14.09) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *benlik* hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=11.09; \bar{X} sontest=7.64) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki *benlik* hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar

verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkiye ($d=.61$) sahip olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Benlik hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin güçlüklerdeki azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .85$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 85'ini açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *benlik hakkında bilgi eksikliği* güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.9. Meslekler Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *meslekler hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *meslekler hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 26’da sunulmuştur.

Tablo 26

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Meslekler Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Öntest		Sontest		\bar{X} düz	SH
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss		
Deney grubu	15	9.46	2.16	5.33	0.97	5.54	.38
Plasebo Kontrol Grubu	15	10.13	2.82	11.06	2.91	10.85	.38

Tablo 26 incelendiğinde deney grubunun *meslekler hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları (\bar{X} =5.33; \bar{X} düz=5.54), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *meslekler hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin puan ortalamalarından (\bar{X} =10.13; \bar{X} düz=10.85) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *meslekler hakkında bilgi eksikliğine* ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA sonuçları Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27

**Deney Grubunun Meslekler Hakkında Bilgi Eksikliği Güçlüklerine İlişkin
Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi**

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	319.16	2	159.58	72.25	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Meslekler hakkında bilgi eksikliğine ilişkin öntest puanları</i>)	72.63	1	72.63	32.88	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.84
Gruplama Ana Etkisi	207.32	1	207.32	93.86	.000		
Hata	59.63	27	2.20				
Toplam	378.80	29					

Tablo 27’de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş *meslekler hakkında bilgi eksikliğine* ilişkin sontest ortalama puanları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=93.86, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *meslekler hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin puan

ortalaması (\bar{X} düz=5.33), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=10.85) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *meslekler* hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=19.46; \bar{X} sontest=5.54) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki *meslekler* hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkiye ($d=.77$) olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Meslekler hakkında bilgi eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .84$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 84'ünü açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *meslekler hakkında bilgi eksikliği güçlük* düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede anlamlı ve orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.10.Bilgi Elde Etme Yolları Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın onuncu denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri eğerleri Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Bilgi Elde Etme Yolları Hakkında Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	n	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Öntest		Sontest		\bar{X} düz	SH
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss		
Deney grubu	15	6.06	2.15	3.53	1.31	3.33	.38
Plasebo Kontrol Grubu	15	6.53	1.95	7.25	1.71	7.23	.38

Tablo 28 incelendiğinde deney grubunun *bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları (\bar{X} =3.53; \bar{X} düz=3.33), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin puan ortalamalarından (\bar{X} =7.25; \bar{X} düz=7.23) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 29'da sunulmuştur.

Tablo 29

Deney Grubunun Bilgi Elde Etme Yolları Hakkında Bilgi Eksikliği Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	550.46	2	275.23	81.66	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine ilişkin öntest puanları</i>)	117.26	1	117.26	34.79	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.85
Gruplar Arası Ana Etki	287.83	1	287.83	85.40	.000		
Hata	90.99	27	3.37				
Toplam	641.46	29					

Tablo 29’da görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine ilişkin sontest ortalama puanları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=85.40$, $p<.005$). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin puan ortalaması (\bar{X} düz=5.54), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=10.85) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *bilgi elde etme yolları* hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlüklerin öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=6.06; \bar{X} sontest=3.33) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki *bilgi elde etme yolları* hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede orta düzeyde bir etkisinin ($d=.55$) olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Bilgi elde etme yolları* hakkında bilgi eksikliği güçlüklerindeki azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2 = .85$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 85'ini açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgu, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *bilgi elde etme yolları* hakkında bilgi eksikliği güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede anlamlı ve orta düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.11. Tutarsız Bilgilerden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın onbirinci denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *tutarsız bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *tutarsız bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 30

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Tutarsız Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Puanlar	
		Öntest		Sontest		\bar{X} düz	SH
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss		
Deney grubu	15	31.66	4.04	16.60	2.32	16.80	.82
Plasebo Kontrol Grubu	15	32.33	6.25	35.13	5.85	34.93	.82

Tablo 30 incelendiğinde deney grubunun *tutarsız bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları ($\bar{X} = 16.60$; \bar{X} düz = 16.80), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest

tutarsız bilgi eksikliği güçlüklerine ilişkin puan ortalamalarından ($\bar{X}=35.13$; \bar{X} düz=34.93) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *tutarsız bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31

Deney Grubunun Tutarsız Bilgi Eksikliği Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	2862.16	2	1431.08	143.48	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Tutarsız bilgi eksikliği güçlüklerine ilişkin öntest puanları</i>)	286.03	1	286.03	28.67	.000		
Gruplama Ana Etkisi	2454.35	1	2454.35	246.07	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.91
Hata	269.29	27	9.97				
Toplam	3131.46	29					

Tablo 31’de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş *tutarsız bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin sontest ortalama puanları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=246.07, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *tutarsız bilgi eksikliği güçlüklerine* ilişkin puan ortalaması (\bar{X} düz=16.80), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=34.93) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *tutarsız bilgilerden kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri* öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=31.66; \bar{X} sontest=16.80) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki *tutarsız bilgilerden kaynaklanan kariyer karar verme güçlük* düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede büyük düzeyde bir etkiye ($d=.91$) olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Tutarsız bilgi eksikliği* ilişkin güçlüklerdeki azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .91$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 91'ini açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *tutarsız bilgi eksikliklerinden kaynaklanan güçlük* düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede anlamlı ve oldukça büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.12. Güvenilir Olmayan Bilgilerden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın onikinci denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan kariyer karar verme güçlük* düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan güçlük*lere ilişkin öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 32’te sunulmuştur.

Tablo 32

**Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Güvenilir Olmayan Bilgilerden
Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları**

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Puanlar	
		Öntest		Sontest			
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss	\bar{X} düz	SH
Deney grubu	15	10.73	1.75	4.80	.41	4.81	.25
Plasebo Kontrol Grubu	15	10.80	1.89	11.73	1.83	11.71	.25

Tablo 32 incelendiğinde deney grubunun *güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan güçlüklerle* ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları ($\bar{X} = 4.80$; \bar{X} düz=4.81), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan güçlüklerle* ilişkin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 11.73$; \bar{X} düz=11.71) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan güçlüklerle* ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 33'te sunulmuştur.

Tablo 33

Deney Grubunun Güvenilir Olmayan Bilgilerden Kaynaklanan Güçlüklerine İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	383.60	2	191.80	197.16	.000		
Kontrol edilen değişken (Güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan güçlüklerle ilişkin öntest puanları)	23.06	1	23.06	23.71	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.93
Gruplama Ana Etkisi	356.96	1	356.96	366.94	.000		
Hata	26.26	27	0.97				
Toplam	409.86	29					

Tablo 33’de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan güçlüklerle ilişkin sontest ortalama puanları arasında. .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=366.94$, $p<.005$). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalaması (\bar{X} düz=4.81), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=11.71) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=10.73; \bar{X} sontest=4.81) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede etkisinin oldukça büyük düzeyde bir etkisinin ($d=.91$) olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan* güçlüklerdeki azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .93$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 93'ünü açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan* güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede anlamlı ve oldukça büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.13. İç Çatışmalardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın onüçüncü denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *iç çatışmalardan kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve plasebo kontrol grubunun *iç çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle* ilişkin öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 34’te sunulmuştur.

Tablo 34

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının İç Çatışmalardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Puanlar	
		Öntest		Sontest		\bar{X} düz	SH
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss		
Deney grubu	15	15.33	3.10	7.40	1.45	7.32	.61
Plasebo Kontrol Grubu	15	15.04	4.36	16.00	4.25	16.07	.61

Tablo 34 incelendiğinde deney grubunun *iç çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle* ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları ($\bar{X}=7.40$; \bar{X} düz=7.32), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş

sontest iç çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 16.00$; \bar{X} düz=16.07) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest iç çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 35'te sunulmuştur.

Tablo 35

Deney Grubunun İç Çatışmalardan Kaynaklanan Güçlüklerle İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferroni)	Eta Kare η^2
Model	683.92	2	341.96	59.81	.000		
Kontrol edilen değişken (İç çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle ilişkin öntest puanları)	129.22	1	129.22	22.60	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.81
GrupAna Etkisi	573.60	1	573.60	100.32	.000		
Hata	154.37	27	5.71				
Toplam	838.29	29					

Tablo 35'de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş iç çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle ilişkin sontest ortalama puanları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=100.32, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun iç çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalaması (\bar{X} düz=7.32), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=16.07) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin iç çatışmalardan kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark

(\bar{X} öntest=15.33; \bar{X} sontest=7.32) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki *iç çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede büyük düzeyde bir etkiye ($d=.85$) sahip olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *İç çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle* ilişkin azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .81$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 81'ini açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgular, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *iç çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle* ilişkin güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre anlamlı ve büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.14. Dış Çatışmalardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ondördüncü denencesi “Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *dış çatışmalardan kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır. ” şeklinde ifade edilmiştir. Deney ve plasebo kontrol grubunun *dış çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle* ilişkin öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 36’da sunulmuştur.

Tablo 36

Deney ve Plasebo Kontrol Gruplarının Dış Çatışmalardan Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Puan Dağılımları

Gruplar	N	Puanlar				Düzeltilmiş Sontest	
		Öntest		Sontest		\bar{X} düz	SH
		\bar{X}	ss	\bar{X}	Ss		
Deney grubu	15	5.60	2.26	4.40	1.45	4.58	.40
Plasebo Kontrol Grubu	15	6.46	2.16	7.40	2.06	7.21	.40

Tablo 36 incelendiğinde deney grubunun *dış çatışmalardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest puan ortalamaları (\bar{X} =4.40; \bar{X} düz=4.58), plasebo kontrol grubunun öntest puanlarına göre düzeltilmiş sontest *dış çatışmalardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalamalarından (\bar{X} =7.40; \bar{X} düz=7.21) daha düşüktür.

Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest *dış çatışmalardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için uygulanan ANCOVA ve Bonferonni testi sonuçları Tablo 37’de sunulmuştur.

Tablo 37

Deney Grubunun Dış Çatışmalardan Kaynaklanan Güçlüklerle İlişkin Düzeltilmiş Sontest Puan Ortalamalarına Uygulanan ANCOVA Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı farklılık (Bonferonni)	Eta Kare η^2
Model	91.65	2	45.82	19.02	.000		
Kontrol edilen değişken (<i>Dış çatışmalardan kaynaklanan güçlüklerle ilişkin öntest puanları</i>)	24.15	1	24.15	10.02	.000	Deney grubu < Kontrol grubu	.58
Gruplama Ana Etkisi	50.07	1	50.07	20.78	.000		
Hata	65.04	27	2.40				
Toplam	156.70	29					

Tablo 37’de görüldüğü gibi deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş *dış çatışmalardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin sontest ortalama puanları arasında .005 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (F=20.78, p<.005). Deney ve plasebo kontrol gruplarının düzeltilmiş sontest puanları arasında yapılan Bonferonni testi sonuçlarına göre, deney grubunun *dış çatışmalardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin puan ortalaması

(\bar{X} düz=4.58), plasebo kontrol grubunkinden (\bar{X} düz=7.21) daha küçüktür. Bu azalmanın deney grubu öğrencilerinin lehine olduğu görülmektedir.

Deney grubundaki öğrencilerin *dış çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri öntest-sontest ortalama puanları arasındaki fark (\bar{X} öntest=5.60; \bar{X} sontest=4.58) göz önünde bulundurulduğunda uygulanan deneysel işlemin deney grubundaki *dış çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede küçük düzeyde bir etkiye ($d=.25$) sahip olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan, bu etkinin ne kadarının uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığını belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır. *Dış çatışmalardan* kaynaklanan güçlüklerle ilişkin azalma açısından elde edilen eta kare değeri ($\eta^2= .58$) göz önünde bulundurulduğunda, deneysel işlemin, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerindeki değişimin % 58'ini açıkladığı görülmektedir.

Bu bulgu, deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin *dış çatışmalardan* kaynaklanan güçlük düzeylerini plasebo kontrol grubu öğrencilerine göre düşürmede anlamlı ama küçük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

4.15. Deney Grubuna Uygulanan İzleme Testine İlişkin Bulgular

Araştırmanın son denencesi, " Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin *toplam, hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi toplam* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki azalma 11 hafta sonra yapılan izleme testi sonucunda kendini koruyacaktır." şeklinde ifade edilmişti. Deney ve plasebo kontrol grubunun sontest ve izleme testi puan ortalamaları, standart sapmaları ve öntestlere göre düzeltilmiş sontest ortalamaları, standart hataları ve n değerleri Tablo 38'de sunulmuştur.

Tablo 38

Deney Grubunun Sontest ve İzleme Testi Ortalamaları, Standart Sapmaları, n Değerleri ve Bağımlı Gruplar t Testi Sonuçları

KKVGÖ			n	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Hazırlık Eksikliği	Motivasyon	Son Test	15	4.66	.89	28	-5.1	.000
		İzleme	15	3.73	.70	28		
	Genel Kararsızlık	Son Test	15	7.33	2.02	28	-.55	.58
		İzleme	15	7.06	1.83	28		
	Akılcı Olmayan İnançlar	Son Test	15	7.60	2.02	28	.35	.75
		İzleme	15	7.73	1.83	28		
Toplam	Son Test	15	19.60	2.87	28	.17	.86	
	İzleme	15	18.52	2.89	28			
Bilgi Eksikliği	Karar Verme Süreci	Son Test	15	5.33	2.07	28	-.17	.86
		İzleme	15	5.86	1.48	28		
	Benlik	Son Test	15	7.06	2.25	28	.16	.92
		İzleme	15	7.13	1.68	28		
	Meslekler	Son Test	15	5.33	0.96	28	-4.04	.000
		İzleme	15	4.60	0.63	28		
	Bilgi Elde Etme Yolları	Son Test	15	3.33	0.63	28	-.31	.98
		İzleme	15	3.50	0.50	28		
	Toplam	Son Test	15	23.05	2.26	28	-1.2	.22
		İzleme	15	23.09	1.40	28		
Tutarsız Bilgi	Güvenilir Olmayan Bilgiler	Son Test	15	4.80	0.41	28	-.30	.000
		İzleme	15	4.40	0.50	28		
	İç Çatışmalar	Son Test	15	7.40	1.45	28	.80	.43
		İzleme	15	7.66	1.29	28		
	Dış Çatışmalar	Son Test	15	4.40	1.45	28	3.36	.000
		İzleme	15	5.73	1.48	28		
Toplam	Son Test	15	16.20	2.32	28	.67	.51	
	İzleme	15	17.79	2.29	28			
Toplam KKVGÖ		Son Test	15	58.85	6.26	28	.10	.91
		İzleme	15	59.40	4.06	28		

Tablo 38 incelendiğinde deney grubundaki öğrencilerin *hazırlık eksikliği*, *bilgi eksikliği* ve *tutarsız bilgi* ve toplam kariyer karar verme güçlükleri ile tüm alt ölçeklere ilişkin sontest ve izleme testi puanlarının ortalamalarına bağımlı gruplar için t testi uygulanmıştır. Bulgular; KKVGÖ'nün tümü ($t=.10 >.005$) ve alt ölçekler için *hazırlık eksikliği* için ($t=.17 >.005$), *Bilgi Eksikliği* için ($t=-1.2 >.005$), *tutarsız bilgi* için ($t=.10 >.005$) anlamlı bulunmamıştır.

Bunların yanı sıra deney grubundaki KKVGÖ'nün on alt kategorinden aldıkları sontest ve izleme testi puanlarının ortalamalarına bağımlı gruplar için t testi

uygulanmıştır. Bulgular; *genel kararsızlık* ($t=-.55 >.005$), *işlevsel olmayan inançlar* ($t=.35 >.005$), *benlik hakkında bilgi eksikliği* ($t=-.17 >.005$), *bilgi elde etme yolları hakkındaki bilgi eksikliği* ($t=-.31 >.005$), *iç çatışmalar* ($t=.80 >.005$) için anlamlı bulunmamıştır. Ancak *motivasyon eksikliği* ($t=-.5.1 <.005$), *çeşitli alternatifler (meslekler) hakkındaki bilgi eksikliği* ($t=-4.04 <.005$), *güvenilir olmayan bilgiler* ($t=-.30 >.005$) ve *dış çatışmalar* ($t=3.36 <.005$) güçlüklerine ilişkin sontest ve izleme testi puanları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Onbeşinci denenceye ilişkin bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde onbeşinci denencenin büyük ölçüde desteklendiği söylenebilir.

V. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, bu araştırmada uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine etkisi ile ilgili bulgular tartışılmıştır ve yorumlanmıştır.

5.1. Toplam Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *toplam* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır (Bkz. Tablo 11). Başka bir anlatımla birinci denenceye ilişkin bulgulara göre, kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerinde anlamlı olarak azalmada etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *kariyer karar verme* güçlüklerindeki anlamlı düşüşte büyük düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve etkinin %91'inin uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Bu araştırmanın birinci denencesine ilişkin bulgu Gati ve diğerlerinin (2001) bilgisayarlı 3 kariyer rehberlik sisteminin ve kombinasyonlarının genç yetişkinlerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkisinin incelendiği araştırmanın bulgularına benzemektedir. Gati ve diğerlerinin (2001) araştırmalarında deneklere uyguladıkları bilgisayarlı 3 kariyer rehberlik sisteminden ilkinin teorik temeli Gati ve Asher'in (2001a) 3 aşamalı (ön eleme, derin araştırma ve seçim) kariyer karar verme modelinin ön eleme aşamasında karşılaşılan kariyer karar verme güçlüklerini "ardışık eleme" ile azaltarak "Daha İyi Karar Vermeyi Öğretmektedir". İkincisi, "Bilgisayarlı Mesleki Bilgi Sistemi" olup, deneklere meslekler hakkında bilgi vermektedir. Üçüncüsü, ise "Yüksek Öğretimdeki Bilgi Sistemi" olup, yüksek öğretim programları hakkında bilgi vermektedir. Araştırmanın sonuçları, deneklerin 10 kariyer karar verme güçlük kategorisinden (Gati ve diğerleri, 1996) 7'sinde azalma olduğunu göstermiştir. Bu sunulan araştırmanın birinci denencesine ilişkin bulgu da çağdaş karar verme ve kariyer karar verme modellerine dayandırılarak geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerinin *toplam* ve *alt boyutlara* ilişkin kariyer karar verme güçlüklerinde anlamlı azalmaya yol açmıştır. Ayrıca Gati ve diğerlerinin (2001) araştırma sonuçlarına benzer şekilde sunulan bu araştırmada uygulanan deneysel

işlemin en etkili olduğu kariyer karar verme güçlüklerinin güvenilir olmayan bilgiler boyutunda ve ölçeğin tamamında olduğu bulunmuştur.

Bu araştırmanın birinci denencesine ilişkin bulgu Reese ve Miller'in (2006) Bilişsel Bilgi Sürecine (Sampson ve diğerleri, 1992) dayanarak geliştirdikleri kariyer gelişimi kursunun kariyer kararını vermemiş üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini toplam puanlarında anlamlı düzeyde azalmada etkili olduğu araştırmanın bulgularını tarafından da desteklemektedir. Yine bu araştırmanın birinci denencesine ilişkin bulgu, Fouad ve diğerlerinin (2009) üniversite öğrencileri için 15 haftalık kariyer eğitimi kursunun kariyer karar verme güçlükleri toplam puanını azaltmada etkili olduğunu buldukları araştırmanın sonuçlarını da desteklemektedir. Bu araştırmanın konu ile ilgili literatür başlığı altında da belirtildiği gibi kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili çeşitli betimsel araştırmalar yapılmasına rağmen deneysel araştırmaların sayılabilecek kadar az olduğu söylenebilir. Bu deneysel araştırmalardan Reese ve Miller'in (2006) araştırmasında deney ve kontrol grupları vardır. Fakat Gati ve diğerlerinin (2001) ve Fouad ve diğerlerinin (2009) araştırmalarında ise kontrol grubu bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra bu üç araştırmada izleme çalışması yapılmamıştır.

Bu nedenle bu sunulan araştırmanın bulguları yukarıda adları verilen üç deneysel araştırmanın sonuçları ile bu belirtilen sınırlılıkları dikkate alınarak tartışılabilir. Dolayısıyla bu sunulan araştırmada uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı lise öğrencilerinin her bir kariyer karar verme güçlüklerine odaklanan ve deney ve kontrol gruplu izleme çalışması olan ilk deneysel çalışmadır.

5.2. Hazırlık Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *hazırlık eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır (Bkz. Tablo13). Başka bir anlatımla bu denenceye ilişkin bulguya göre, kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme sürecine girmeden önceki *hazırlık* evresinde yaşadıkları güçlük düzeylerini anlamlı olarak azaltmada etkili olduğu söylenebilir. Kariyer karar verme güçlükleri önceki deneysel araştırmalardan sadece Gati ve diğerlerinin (2001) araştırmasından kariyer karar verme güçlükleri taksonomisinin hazırlık eksikliği ana kategorisindeki güçlüklerle

bilgisayarlı üç kariyer rehberlik sistemlerinin kombinasyonlarının etkisi incelendiği için bu araştırmanın ikinci denencesine ilişkin bulgu Gati ve diğerlerinin (2001) araştırmasının bulgularını desteklemektedir. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *hazırlık eksikliğinden* kaynaklanan güçlüklerdeki anlamlı düşüşte orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %85'inin uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir. Bu sonucun, kariyer karar verme grup rehberliği programında özel olarak her bir hazırlık eksikliğinden kaynaklanan güçlükler odaklanan etkinliklere yer verilmesi ve grup sürecinin danışman-danışan etkileşimine imkân tanınmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Bu sonuçlara ek olarak, ilgili literatürde kariyer karar verme güçlükleri konusunda betimsel araştırmaların deneysel araştırmalara göre daha çok olduğu görülmektedir. Yurt dışında ve Türkiye’de kariyer karar verme güçlükleri konusunda yapılan betimsel araştırmalarda genç yetişkinlerin üniversite ve lise öğrencilerinin kariyer karar verme sürecine girmeden önceki hazırlık evresinde diğer evrelere göre daha fazla güçlük yaşadıkları görülmüştür (Bacanlı, 2008; Beach, 1993; Doğan, 2005; Gati ve Tikotzki, 1989; Gati ve diğerleri, 2001; Gati ve Saka, 2001a; Germeijs ve Verschueren, 2006b; Julien, 1999). Dolayısıyla bu betimsel araştırmaların bulguları sunulan araştırmanın ikinci denencesine ilişkin bulguları desteklemektedir.

“Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *motivasyon eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen üçüncü denenceye ilişkin bulgu, bu denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 15). Başka bir ifade ile bu bulgu kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme sürecine girmeden önceki hazırlık evresinde kariyer karar vermeye istekli olmamaktan kaynaklanan güçlüklerle ilgili puanları anlamlı olarak azaltmakta olduğu söylenebilir. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *motivasyon eksikliği* güçlüklerindeki anlamlı azalmada orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve etkinin %64’ünün uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Bu araştırmanın üçüncü denencesine ilişkin bulgu Gati ve diğerlerinin (2001) aksine Reese ve Miller’in (2006) araştırma bulguları tarafından desteklenmektedir.

Ayrıca konuyla ilgili literatürde yine az sayıda kariyer karar verme ve motivasyon arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara da rastlanılmıştır. Mau, Hitchcock ve Calvert'in (1998) araştırmasında ergenlerin ailelerini algılama şekilleri kariyer karar vermelerini ve motivasyonlarını önemli derecede etkilemiştir. Blustein (1989) ise motivasyonun kariyer kararı verme ile anlamlı düzeyde ilişki olduğunu bulmuştur.

Öğrenciler genellikle motivasyon eksikliğinden kaynaklanan güçlüklerle kariyer karar verme sürecinde önce karşılaştıkları için, öğrenciler karar verme sürecinin başında karar verme konusunda isteksiz olabilmekte ve zamanın bireyi kendilerini en iyi karara götüreceği için kariyer seçimi konusunda zaman ve çaba harcamaya gerek olmadığı inancı yaşayabilmektedir. Sunulan bu araştırmada önceki araştırmaların aksine (örn. Gati ve diğerleri, 2001) öğrencilerin kariyer karar verme sürecinden önce yaşadıkları motivasyon eksikliklerine özel olarak odaklanarak, meslek seçiminin önemi, bu seçimlerin bireyin hangi ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri, kariyer seçiminin hayatlarındaki olası etkileri konularını içeren etkinliklere yer verilmiştir.

Kısacası bu araştırmanın bu bulgusu da karar vermenin motivasyonla yakından ilişkili olduğunu bu konuda yapılacak araştırmalarda motivasyon değişkeninin incelenmesinin önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

“Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *genel kararsızlığa ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen dördüncü denenceye ilişkin bulgu, bu denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 17). Bu bulguya göre, kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin kariyer karar verme sürecinin hazırlık evresinde *genel/kişisel kararsızlıktan* kaynaklanan güçlük düzeylerini anlamlı olarak azaltmada etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *genel kararsızlıktan kaynaklanan* güçlüklerdeki anlamlı azalmada orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %74'ünün uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Bu bulgu, Gati ve diğerlerinin (2001) bilgisayar yardımlı üç kariyer rehberlik sisteminin kombinasyonlarının genç yetişkinlerinin kariyer kararı vermenin hazırlık eksikliğinde genel kararsızlıktan kaynaklanan güçlük düzeylerini azaltmada etkili olduğunu buldukları araştırmanın bulgusunu desteklemektedir.

Genelde kararlarla birlikte tereddüt, başarısızlık ve sorumluluk korkusu da yer alır. Bu yüzden genel kararsızlıkla karakterize olan bireyler bir kere karar verdiler mi kararlarını ertelerler ya da sürekli değiştirirler. Sunulan bu araştırmada önceki araştırmaların aksine (Gati ve diğerleri, 2001) öğrencilerle yüz yüze danışman-danışan etkileşimine imkân tanınması, grup sürecinde öğrencilerin yetenekleri, ilgililerini tanımaya imkân veren etkinliklere yer verilmesinin genel kararsızlık üzerinde etkili olduğu şeklinde düşünülebilir.

Ayrıca bu sunulan deneysel araştırmanın sonuçları ile doğrudan ilişkilendirilemeseler de literatürdeki önceki karar verme güçlükleri ile ilgili betimsel araştırmalarda genel kararsızlığın bireylerin karar vermelerini güçleştiren önemli bir karar verme sorunu olduğu vurgulanmaktadır. Örneğin; lise ve üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini belirlemeyi ve ölçmeyi amaçlayan araştırmalarda bu öğrencilerin genel/kişisel kararsızlık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Bacanlı, 2008; Gati ve diğerleri, 2001; Mau, 2001,2004; Morgan ve Ness, 2003; Tien, 2005). Hatta genel/kişisel kararsızlığının karar vermeyi güçleştiren düşük benlik saygısı, dış denetim odaklı olmak, işlevsel olmayan inançlara sahip olmak, düşük kariyer kararı verme yetkinlik inancına sahip olma gibi olumsuz kişilik değişkenleri ile anlamlı ilişkiler gösterdiği belirlenmiştir (Bacanlı, 2006; Taylor ve Betz, 1983; Germeij ve De Boeck, 2002; Santos, 2001, Sarı, 2007; Stead, Watson ve Foxcroft, 1993).

“Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *işlevsel olmayan inançlara ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen beşinci denenceye ilişkin bulgu, bu denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 19). Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *işlevsel olmayan inançlara ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki anlamlı azalmada orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %78’inin uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımına göre, işlevsel olmayan düşünceler ve inançlar, başarılı kariyer seçimi ve karar verme için gerekli olan bilgi ve becerilere zarar vererek, yeni öğrenmeleri engelleyerek mesleki kararsızlığa ve kariyer karar verme güçlüklerine sebep olabilirler (Carr, 2004). Sampson ve diğerleri (2004) de mesleklerle ilgili işlevsel olmayan düşünceler ve inançların kariyer kararını olumsuz etkilediğini

belirtmektedirler. Kariyer planını etkileyen ve engelleyen işlevsel olmayan düşünce ve inançların kariyer psikolojik danışma sürecinde araştırılması önerilmektedir (Naylor ve Krumboltz, 1994). Bunlar ve benzeri önerilere dayanılarak öğrencilerin işlevsel olmayan mesleki düşünce inançlarıyla başa çıkmalarına yardımcı amaçlayan çeşitli yardım yöntemleri geliştirilmiştir. Kovalski ve Horan (1999), internet temelli ve bilişsel yeniden yapılandırma tekniğinin uygulandığı farklı dört modüler programının ergen beyaz ve azınlık kızların işlevsel olmayan kariyer inançları ve kariyer mitleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçları uygulanan internet temelli bu dört modüler programın beyaz kızların işlevsel olmayan mesleki düşünce ve inançlarını azaltmada etkili olduğunu, azınlık kızlarda her hangi bir değişikliğe sebep olmadığını göstermiştir. İşlevsel ve akılcı olmayan beklentiler kariyer seçimi konusunda karar verme sürecinin gelişimini engelleyebilir. Bu araştırmada özel olarak *işlevsel olmayan inançlara* odaklanan etkinlik ve uygulamalara yer verildiği için önceki araştırma sonuçlarının (Gati ve diğerleri; 2001 Reed ve diğerlerinin, 2001) aksine deney grubundaki öğrencilerin *işlevsel olmayan inançlarının* anlamlı düzeyde azaldığı bulunmuştur.

Kısaca yukarıda özetlenen araştırmaların sonuçlarına dayanarak öğrencilerin ve genç yetişkinlerin işlevsel olmayan kariyer mitleri, inançları ve bunlardan kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada bilgisayarlı modüler programların kariyer rehberlik sistemlerinin ve kombinasyonlarının etkili olabilmesi için bu süreçte yüz yüze danışman-danışan etkileşimine yer fırsat tanınarak özel olarak *işlevsel olmayan inançlara* odaklanan etkinlik ve uygulamalara yer verilmelidir.

5.3. Bilgi Eksikliğinden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

“Kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen altıncı denenceye ilişkin bulgu, bu denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 21). Daha açık bir anlatımla, bu araştırmada geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerinin kariyer karar verme sürecine girdikten sonraki evrede bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlüklerini azaltmada etkili bulunmuştur. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *bilgi eksikliğinden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük

düzeylerindeki anlamlı azalmada büyük düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %82'sinin uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Çeşitli betimsel araştırmalarda ergen öğrencilerin kendileri, kariyer alternatifleri, üst öğrenim kurumları hakkında bilgi sahibi olmadıkları bulunmuştur. Bu araştırmalarda adları geçen bilgi eksikliklerinin kariyer kararsızlıklarına ve kariyer karar verme güçlüklerine yol açtığı ileri sürülmektedir (Bacanlı, 2006, Çakır, 2003, Gordon ve Meyer, 2002; Johnson, 2000, Julien, 1999). Nitekim Germeijs ve Verschueren (2006a) lise öğrencilerinin kariyer karar verme sürecini tanımlamak için geliştirdikleri kariyer karar verme modeli ile bireylerin kariyer kararını nasıl verdiklerini ve kariyer karar verme sürecindeki gelişimlerini belirtmeyi amaçladıkları araştırmalarında test ettikleri modele dayanarak lise öğrencilerinin kariyer seçimlerinin birbirlerini takip eden evrelerden oluştuğunu bulmuşlardır. Öğrencilerin kendilerinden beklenen görevlerden özellikle kariyerleri, kendilerini ve çevredeki kariyer olanaklarını araştırma davranışlarının her evrede farklılıklar gösterdiğini bulmuşlardır. Bu bulgulara dayanarak araştırmacılar kariyer karar verme sürecinin ilk evresinde olan ergenlerin kendileri ve kariyer alternatifleri hakkında bilgi toplamalarını, kariyer karar verme sürecinin son evresinde ise elde etmiş oldukları bilgileri derin ve ayrıntılı bir şekilde araştırmalarını önermektedirler. Bu önerilerinin gerçekleştirilmesi durumunda, ergenlerin ileride yapacakları kariyer seçimlerinden memnun olacaklarını belirtmektedirler. Bu bulgular sunulan bu araştırmanın altıncı denencesini destekler niteliktedir.

Bu araştırmanın altıncı denencesine ilişkin bulgu çeşitli araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Özellikle Gati ve arkadaşlarının (2001) bilgisayarlı üç kariyer rehberlik sisteminin kombinasyonlarını genç yetişkinlerin kariyer kararını vermede bilgi eksikliğinde kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğunu bulmuşlardır. Bunun yanı sıra bu araştırmada *hazırlık, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi* ana kategorilerine ilişkin kariyer karar verme güçlükleri arasından en fazla anlamlı düzeyde azalmanın *bilgi eksikliği* ana kategorisine ilişkin puanlarda olduğu bulunmuştur.

Woodman (2008) koçlu ve koçsuz kariyer planlama kursunun kariyer karar verme güçlüklerini azaltmadaki etkisini incelediği koçlu ve koçsuz iki deney grubu ve bir kontrol grubuna ilişkin sonuçların karşılaştırıldığı araştırma bulguları da bir sömestr süren koçlu ve koçsuz kariyer kursunun üniversite öğrencilerinin KKVGO'nun *bilgi eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerinin ana kategorisine ilişkin

puanlarını anlamlı düzeyde azalttığını, kontrol grubunda ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir. Ayrıca Reese ve Miller'in (2006) araştırmasında da kariyer gelişimi kursu kariyer kararını vermemiş üniversite öğrencilerinin üç ana kategorisine ilişkin toplam puanlar arasında en fazla azalma bilgi eksikliğinden kaynaklanan ana kategoriye ilişkin puanlar olmuştur. Bu araştırmanın altıncı denencesine ilişkin bulgu, yukarıda özetlenen araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Öğrencilerin bilgi eksikliklerinden kaynaklanan güçlük düzeylerindeki anlamlı düşüşün, kariyer karar verme grup rehberliği programından uygulanan benlik hakkındaki farkındalık sağlayan, meslekler, kariyer karar verme süreci hakkında bilgi veren ve bunlar hakkında nasıl ve hangi yollarla bilgi elde edebileceklerini içeren etkinliklerden kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

Özellikle kariyer karar verme sürecinin başında olan ergenler, kariyer kararı verirken hangi özellikleri dikkate almaları gerektiğini, yetenek ve ilgileri ile mesleklerin özelliklerini nasıl uzlaştırması gerektiğini ve bu süreçte hangi adımların izlenmesi gerektiğini bilmeyebilir. Bu da onların ideal bir kariyer karar vermesini engelleyen güçlüklerle yol açabilmektedir.

“Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğine ilişkin* güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen yedinci denenceye ilişkin bulgu bu denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 23). Daha açık bir anlatımla, kariyer karar verme grup rehberliği programı, uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin kariyer karar verme sürecinin içerdiği spesifik basamakları, bu basamaklarla ilgili spesifik bilgileri ve bir kararın nasıl verildiği ile ilgili bilgileri bilmemelerinden kaynaklanan güçlükleri azaltmada etkili bulunmuştur. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki anlamlı azalmada orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %84'ünün uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Bu etkinin kariyer karar verme grup rehberliği programında yer verilen karar verme basamaklarının öğretilmesini içeren, kariyer karar verme ile ilgili sistematik bir yöntem olarak adlandırılan *ardışık eleme yönteminin* nasıl uygulanacağı ile ilgili etkinlik ve uygulamalara yer verilmesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Ayrıca yedinci denenceye ilişkin bu bulgu ilgili literatürdeki önceki bazı deneysel araştırmaların sonuçları tarafından da desteklenmektedir. Roaten (2004) lise öğrencilerinin kariyer gelişimi ve kariyer karar verme beceri düzeylerini geliştirmek için Gati ve Asher'in (2001a) üç evreli kariyer karar verme modelinin ön eleme evresine bilgi işleme modeline ve Holland'ın tipolojine dayalı eklettik bir kariyer karar verme müdahale programı geliştirmiştir. Araştırmanın sonuçları bu programın uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme süreci hakkındaki bilgilerinin, kariyer karar verme becerilerinin ve kariyer gelişimi düzeylerinin anlamlı olarak arttığını göstermiştir. Pinder ve Fitzgerald (1984) Bilgisayarlı Kariyer Rehberlik Sistemleri'nin (BKRS) üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarına bağlılıklarına etkisini araştırmışlardır. Araştırmada *bilgisayarlı kariyer rehberlik sistemi* uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararlarına bağlılıklarının anlamlı olarak arttığı, kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararlarına bağlılıklarında artmanın olmadığı görülmüştür. Yedinci denenceye ilişkin bulgunun özellikle Gati ve diğerlerinin (2001) araştırmasının bulgularına çok benzerlik gösterdiği söylenebilir. Çünkü Gati ve diğerlerinin (2001) araştırmasında da bilgisayarlı üç kariyer rehberlik sistemleri hem tek başlarına hem de kombinasyonları şeklinde uygulandığında genç yetişkinlerin kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan güçlüklerini azaltmada etkili olmuştur. Yedinci denenceye ilişkin bulgu Beach'in (1993) araştırmasının bulgularına da benzemektedir. Beach (1993) de kariyer karar verme hazırlık aşamasındaki üniversite öğrencilerine karar vermenin basamaklarını öğretmeyi amaçlayan kariyer rehberliğini uygulamıştır. Bu uygulamaya katılan öğrencilerin bir yandan kariyer karar verme basamaklarını öğrenirken diğer yandan uygulamada sunulan çok sayıdaki kariyer seçenekleri arasından kendilerine en uygun olanları seçtikleri görülmüştür.

Birey ne istediğini, örneğin ne tür çalışma şartlarını tercih ettiğini ya da karar verme aşamasında neleri hesaba katması gerektiğini tam olarak bilemeyebilir. Ya da karar verme sürecinde hangi yetenekleri, ilgileri ve kişilik özelliklerine sahip olduğu konusunda yeterli bir algısı olmayabilir. Bu durum ise kariyer karar verme güçlüklerine yol açabilir. “Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *benlik hakkındaki bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen sekizinci denenceye ilişkin bulgu, bu denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 25). Bu bulguya göre, bu araştırmada çağdaş kariyer karar verme modellerine

dayanılarak geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin kendilerini yani benlik kavramlarını oluşturan yetenekleri, ilgileri, değerleri gibi kişilik özelliklerini, sosyoekonomik özelliklerini ve kariyer tercihlerini yeterince tanıyamamadan kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili bulunmuştur. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *benlik hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyindeki anlamlı azalmada büyük düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %85'inin uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Gordon ve Meyer (2001) ve Akos ve diğerleri (2004) bireyin kendisi hakkında edindiği bilgilerin özellikle kariyer karar verme sürecinin başında hayati önem taşıdığını ve ileride verilecek kariyer kararından memnun olup olmamayı etkileyen en önemli faktör olduğunu belirtmektedirler. Bazı araştırmacılar da bireyin kendisini yani yeteneklerini, ilgilerini, mesleki değerlerini, sosyoekonomik özelliklerini ve kariyer tercihlerini tanınamasının kariyer karar verme güçlüklerine sebep olacağını ileri sürmektedirler (Gati ve diğerleri, 1996; Lanchester ve Rudolph, Perkins ve Patten, 1999; Mau, 2001; Super, 1990). Dolayısıyla sekizinci denenceye ilişkin bulguyu bu görüşleri ve önceki bazı deneysel araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Örneğin; Gati ve diğerlerinin (2001) araştırmasında bilgisayarlı üç kariyer rehberlik sistemi ve kombinasyonları genç yetişkinlerin kariyer karar verme sürecinde kendilerini tanınamalarından kaynaklanan güçlüklerini azaltmada etkili olmuştur. Yine Reese ve Miller'in (2006) üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik algılarına ve kariyer karar verme güçlüklerine kariyer gelişimi kursunun etkisini inceledikleri araştırmada da bu kursa katılan öğrencilerin kendilerini tanınamalarından kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı bulunmuştur. Bu kursa katılmayan kontrol grubundaki öğrencilerin ise kariyer karar verme güçlükleri kategorilerinin hiçbirinde anlamlı bir azalma olmamıştır.

Sekizinci denenceye ilişkin bu bulgu, ayrıca Oweini ve Abdo'nun (2000) grupla kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamasının lise öğrencilerinin kendilerini tanıma ve kariyer tercihleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarında etkili olduğunu buldukları araştırmanın bulgusunu da desteklemektedir.

“Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *meslekler hakkında bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük

düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen dokuzuncu denenceye ilişkin bulgu, bu denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 27). Bu bulgu, kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin meslekler hakkında yeterli bilgilere sahip olmamalarından ve meslekleri incelememelerinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olmuştur. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *meslekler hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki anlamlı azalmada büyük düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %84’ünün uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Dokuzuncu denenceye ilişkin bulgu bir yandan ilgili literatürdeki kariyer karar verme sürecinde bireyin kendisine en uygun mesleği seçebilmesi için öncelikle kendisi ve meslekler hakkında bilgi sahibi olmasının önemli olduğuna ilişkin görüşleri (Akos ve diğerleri, 2004; Crites, 1969, Super, 1990; Gati ve diğerleri, 2001) ve önceki bazı deneysel araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Dokuzuncu denencenin bulgusu Gati ve diğerlerinin (2001) bilgisayarlı üç kariyer rehberlik sistemlerinin ve kombinasyonlarının genç yetişkinlerin kariyer karar verme sürecinde meslekler hakkında bilgi eksikliklerine sahip olmalarından kaynaklanan güçlükleri azaltmada etkili olduklarını buldukları araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Ayrıca bu bulgu, Reese ve Miller’in (2006) henüz kariyer kararını vermemiş öğrencilere, yapılandırılmış ev ödevleri, grup etkinlikleri, web destekli meslekler hakkında bilgi verme vb. teknikleri içeren kariyer gelişim kursunun öğrencilerin en çok meslekler hakkında bilgi eksikliği güçlüklerinde azalmaya yol açtıklarını buldukları araştırma sonuçları tarafından da desteklenmektedir.

Hem Gati ve diğerlerinin (2001) araştırmasında hem de sunulan bu çalışmada deneysel işlem sonrasında 10 kariyer karar verme güçlükleri alt kategorileri arasından en fazla puan azalmasının “*meslekler hakkında bilgi eksikliğinden* kaynaklanan güçlük kategorisinde olduğu dikkati çekmektedir. Osborn ve diğerleri (2003) bilgisayarlı kariyer rehberlik sistemlerinin özellikle kariyer karar verme güçlükleri arasında en çok meslekler hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğunu ileri sürmektedirler. En çok anlamlı azalmanın meslekler hakkındaki güçlüklerde görülmesinin nedeni, özellikle bilgisayarlı kariyer karar verme sistemlerinin mesleklere ilişkin bilgileri sistematik, hızlı ve güvenilir şekilde

kullanıcılara sağlamada çok etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu araştırmada da deney grubundaki öğrencilere mesleklere ilişkin bilgisayar ve internet vasıtasıyla sistematik şekilde bilgiler edinmelerine yardımcı olunmuştur. Gerek bilgisayarlı kariyer rehberlik sitelerini gerekse bu araştırmada uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının meslekler hakkındaki mevcut bilgileri toplama ve deneklere sunmada daha kullanışlı yöntemler olduklarını düşündürmektedir.

“Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen onuncu denenceye ilişkin bulgu, bu denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 29). Daha açık bir anlatımla kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin kendileri, meslekler, iş dünyası, iş arama becerileri ve benzerleri gibi ek bilgi toplama yolları hakkındaki bilgi eksikliklerinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olmuştur. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliğinden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki anlamlı azalmada orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %85’inin uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Onuncu denencenin bulgusu önceki bazı deneysel araştırmaların bulguları ile tutarlıdır. Julien (1999) Kanadalı ergenlerin karar verme becerileri, kariyer değerleri, iş hakkında nasıl bilgi edinileceği, nasıl iş aranacağı ve iş arama becerileri hakkında bilgilerinin yetersiz ve eksik olduğunu bulmuştur. Araştırmacı, bu öğrencilere yardımcı olmak için onlara bir kariyer müdahale programı uygulamıştır. Bu programın uygulandığı öğrencilerin kariyer karar verme becerilerin geliştiği ve kariyer kararsızlıklarının azaldığı görölmüştür. Onuncu denencenin bulgusu özellikle Gati ve diğerlerinin (2001) ve Reese ve Miller’in (2006) araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Bu araştırmada ve yukarda sözü edilen araştırmalarda öğrencilere hangi yollardan daha güvenli bilgi elde edebilecekleri, interneti ve bilgisayarı kullanarak meslekler ve kendileri hakkında nasıl doğru bilgiler toplayabilecekleri ve nerelerde iş arayabileceklerini içeren uygulamalara yer verilmiştir. Özellikle bu araştırma kapsamında İşkur’un internet sitesi, çeşitli bilgisayar programları (Bilgisayarlı Kendini

Değerlendirme Envanteri, Meslekler Sözlüğü) ve çeşitli kariyer sitelerinden yararlanılmıştır.

5.4. Tutarsız Bilgilerden Kaynaklanan Kariyer Karar Verme Güçlüklerine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

“Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *tutarsız bilgi eksikliğine ilişkin* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.

(Bkz. Tablo 31). Daha açık bir anlatımla, onbirinci denenceye ilişkin bulguya göre, kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin kariyer karar verme sürecinde kendileri, meslekler hakkında tutarsız bilgilere sahip olmalarından kaynaklanan güçlükleri azaltmada etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında *tutarsız bilgilerden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki anlamlı azalmada büyük düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %91’inin uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Onbirinci denenceye ilişkin bulgu, ilgili literatürdeki Gati ve diğerlerinin (2001) bilgisayarlı üç kariyer rehberlik sisteminin ve kombinasyonun genç yetişkinlerin tutarsız bilgiden kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğunu buldukları araştırmanın bulgularına benzemektedir. Yine onbirinci denenceye ilişkin bulgu Reese ve Miller’in (2006) kariyer gelişimi kursunun kariyer kararını vermemiş üniversite öğrencilerinin *tutarsız bilgiden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili buldukları araştırmanın sonuçlarını da desteklemektedir. Kariyer karar verme güçlüklerindeki en fazla azalmanın ve uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının en fazla etkili olduğu güçlük ana kategorisi tutarsız bilgiler boyutu olmuştur. Önceki benzer araştırmalarda (Fouad ve diğerleri, 2009; Gati ve diğerleri, 2001 ve Reese ve Miller, 2006) en fazla anlamlı düşüş bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerinde bulunurken sunulan bu araştırma da en fazla anlamlı düşüş tutarsız bilgilerden kaynaklanan kariyer karar verme güçlükleri ana kategorisinde bulunmuştur. Bu farklılığın nedeni sunulan bu araştırmada uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programında her bir güçlüğe spesifik olarak odaklanılarak yüz yüze danışman-danışan etkileşimine yer verilmiş olmasıdır. Buna ek olarak, öğrencilerle bire bir ilgilenilmesi, öğrencilerin kendilerini tanıma, meslekleri

tanıma ve gerçekçi benlik algısı geliştirebilmeleri için etkinlik ve uygulamalarının sonucu olarak tutarsız bilgilerdeki güçlüklerdeki azalmanın daha fazla gerçekleştiği düşünülmektedir.

“Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *güvenilir olmayan bilgilerden kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde onikinci denenceye ilişkin bulgu bu denencenin desteklendiğini göstermektedir (Bkz. Tablo 33). Bir başka ifade ile kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin kariyer karar verme sürecinde kariyer tercihleri, algıladıkları yetenekleri ve kariyer seçenekleri hakkında güvenilir olmayan bilgilerden dolayı mevcut bilgiyi kullanamamalarından kaynaklanan güçlükleri azaltmada etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında kariyer karar verme sürecinde kişinin kendisini nasıl gördüğüyle başkalarının onu nasıl gördüğü arasında ya da kendisiyle ilgili nesnel ve öznel bilgiler arasında çelişkilerden kaynaklanan güçlüklerdeki azalmada büyük düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %93’ünün uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Onikinci denenceye ilişkin bulgu Gati ve diğerlerinin (2001) araştırmasının bulguların desteklemektedir. Gati ve diğerleri de bu çalışmada bulunduğu gibi bilgisayarlı üç kariyer rehberlik sisteminin ve kombinasyonlarının genç yetişkinlerin kariyer karar verme sürecinde kariyer tercihleri, algıladıkları yetenekleri ve kariyer seçenekleri hakkında güvenilir olmayan bilgilerinden dolayı mevcut bilgilerini kullanamamalarından kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili oldukları bulunmuştur. Onikinci denencenin bulgusu, Reese ve Miller’in (2006) kariyer gelişimi kursunun deney grubundaki üniversite öğrencilerinin güvenilir olmayan bilgilerinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğunu buldukları araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca bu çalışmalara ek olarak Onikinci denenceye ilişkin bulgu, kariyer karar verme güçlükleri konusunda yapılan bazı betimsel araştırmaların bulgularını da desteklemektedir. Örneğin; Gati ve Saka (2001a) ve Bacanlı (2008) lise öğrencilerinin kariyer karar verme sürecinde kendileri ve seçmeyi düşündükleri meslekler hakkındaki tutarsız bilgilerinden kaynaklanan güçlükler yaşadıkları bulmuşlardır. Ancak sunulan bu çalışmada en fazla anlamlı etkinin önceki benzer araştırmaların aksine (Gati ve diğerleri, Reese ve Miller,

2006) tutarsız bilgilere ilişkin güçlüklerde bulunması, önceki araştırmalarda sadece bilgisayarlı kariyer karar verme sistemlerinin kullanılması ve sunulan bu araştırmada ise daha çok yüz yüze iletişimden yararlanılması, öğrencilerin sorularına hemen cevap verilmesi, grup oturumlarının her bir güçlüğe özel olarak odaklanarak sistematik bir şekilde yapılandırılmasından kaynaklanmış olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

“Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *iç çatışmalardan kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen onüçüncü denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 35). Başka bir anlatımla, kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme sürecinde yetenekleri ve tercih ettikleri kariyer/kariyerler arasında uyumsuzluk ya da yetenekleri tercih ettikleri kariyerlerin gerektirdiğinden daha yüksek ya da düşük olduğunda ortaya çıkan içsel çatışmalarından kaynaklanan güçlükleri azaltmada etkili olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında öğrencilerin kendileri ya da mesleklerle ilişkili olarak önemli gördüğü birçok faktörden bazılarının birbirine zıt olması ya da birbiri ile uyuşmadığı durumda yaşadığı iç çatışmalardaki azalmada büyük düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %81’inin uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Onüçüncü denenceye ilişkin bulgu önceki bazı deneysel araştırmaların bulgularına benzemektedir. Gati ve diğerlerinin (2001) araştırmasında da bu araştırmada görüldüğü gibi bilgisayarlı üç kariyer rehberlik sistemi ve kombinasyonları genç yetişkinlerin kariyer karar verme sürecinde kariyer tercihleri ve algıladıkları yetenekleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili bulunmuştur. Ayrıca onüçüncü denenceye ilişkin bulgu, Reese ve Miller’in (2006) kariyer gelişimi kursunun deney grubundaki üniversite öğrencilerinin yetenekleri ve tercih ettikleri kariyerler arasındaki uyumsuzluklardan kaynaklanan içsel çatışmalarını azaltmada etkili olduğunu buldukları araştırmanın bulgusuna benzemektedir.

“Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin *dış çatışmalardan kaynaklanan* kariyer karar verme güçlük düzeyleri, plasebo kontrol grubundaki öğrencilerinkinden anlamlı düzeyde azalacaktır.” biçiminde ifade edilen onördüncü denencenin desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 37). Bir

başka ifade ile kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin kariyer karar verme sürecinde kendi kariyer tercihleri ile anne-baba, öğretmenleri veya diğer önemli kişilerin tercihleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan dışsal çatışmalardan kaynaklanan karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca kariyer karar verme grup rehberliği programının etki büyüklüğüne bakıldığında öğrencilerin kariyer tercihleriyle onlar için önemli olan insanların dile getirdiği tercihler arasındaki uyumsuzluğu, öğrenciler için önemli kişilerin (anne-babası, öğretmenleri ve arkadaşları vb.) kendileri ile ilgili söylediklerinin çelişmesinden kaynaklanan dış çatışmalara ilişkin güçlüklerdeki anlamlı azalmada küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin %58'inin uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programından kaynaklandığı söylenebilir.

Bu bulgulara ek olarak pek çok betimsel araştırmanın sonuçları ana-baba tutumları ve stillerinin, çocuk yetiştirme stillerini aile içi çatışmanın ebeveynlere bağlanma tarzlarının çocukların kariyer gelişimlerini, karar vermelerini ve kariyer seçimlerini etkilediğini göstermiştir. Ana-baba stilleri ergenin karar verme becerileri doğrudan etkileyebilir, çünkü istekçi ana-baba stili ergenin bağımsız karar verme deneyimi geçirmesine izin vermeyen, çocuğunu kontrol eden stil olarak tanımlanmaktadır (Baumrid, 1978; Trusty, 1998). Ana-babaların ergen çocuklarının kariyer kararları üzerinde kontrol düzeyleri arttıkça, ergenlerin eğitsel kararlarını ve kariyer kararlarını vermede zorlandıklarını bulmuştur. Whiston ve Keller (2004) ailedeki çatışma sürecinin çocuklarının kariyer karar verme süreçlerini, kariyer karar verme yetkinliklerini olumsuz etkilediğini bulmuştur. Benzer şekilde ana-babaya güvensiz bağlanma otoriter ana-baba tutumu ve düşük özyetkinlik algıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur (Lease ve Dahlbeck, 2009). Dolayısıyla bu betimsel araştırmaların bulgularının doğrudan olmasa da dolaylı olarak ondördüncü denencenin bulguları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Sunulan bu araştırmanın bulguları ile en iyi karşılaştırılabilir araştırmalar olan Gati ve diğerlerinin (2001) ve Reese ve Miller (2006) *dış çatışmalarla* ilişkili kariyer karar verme güçlüklerinde anlamlı bir azalma bulunmazken sunulan bu araştırmada kariyer karar verme grup rehberliği programının *dış çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada anlamlı düzeyde etkili bulunmuştur. Bu farklılığın nedeni araştırma kapsamında uygulanan grup oturumlarında psikolojik danışmanın

temel ilke ve prensiplerine yer vererek öğrencilerin çevrelerinden algıladıkları güçlüklerin grup oturumlarında tartışılmasının yararlı olmasından kaynaklanmış olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Ancak uygulanan deneysel işlemin en az etkili olduğu güçlük *dış çatışmalar boyutunda* bulunmuştur. Bunun nedeni *dış çatışmalardan* kaynaklanan güçlüklerin ergenlerin kendi dışındaki bireylerden kaynaklandığı için grup sürecinde bu güçlükleri azaltmaya odaklanılsa bile ergenlerin kendileri için önemli gördükleri kişilerden bağımsız karar verebilmelerinin yeterince bağımsız olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

5.5. İzleme Testine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

“Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin *toplam, hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği, tutarsız bilgi ve toplam* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki azalma 11 hafta sonra yapılan izleme testi sonucunda kendini koruyacaktır.” biçiminde ifade edilen onbeşinci denenceye ilişkin bulgu, bu denencenin genel olarak desteklendiğini göstermiştir (Bkz. Tablo 38). Daha açık bir anlatımla, onbeşinci denenceye ilişkin bulguya göre, kariyer karar verme grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmadaki etkisini 11 hafta süre sonra yapılan izleme ölçümüne kadar genel olarak koruduğu söylenebilir.

Kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayla ilgili yapılan deneysel araştırmalarda (Gati ve diğerleri, 2001; Fouad ve diğerlerinin, 2009; Reese ve Milller, 2006, Woodman, 2008) izleme ölçümleri yapılmadığı için önceki araştırmaların sonuçları ile bu araştırmanın sonuçlarını doğrudan karşılaştırılma olanağı yoktur. Ancak Gati, Gadassi ve Shemesh’in (2005) yetişkinlerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada Gati’nin üç evreli (ön eleme, derin araştırma, seçim) modelinin ön eleme aşamasında “Daha İyi Kariyer Kararı Verme (orijinal adı: *Making Better Career Decision-MBCD*)” sistemini uyguladıkları ve bu uygulamayı 6 yıl izledikleri araştırmanın sonuçları da kısmen desteklemektedir. Sözü edilen araştırmada kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer rehberliği yardımı için başvuran kişileri iki gruba ayırarak, birinci gruptaki kişilere MBCD ile kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmeti sunulmuş ikinci gruba ise MBCD yardımı olmadan kariyer rehberlik hizmetleri sunulmuştur. MBCD ile kariyer rehberlik yardımı alan kişilerin %84 altı yıllık izleme çalışmasında sonra da MBCD yardımı ile verilen kariyer rehberlik hizmeti sonucunda yönedikleri meslekten memnun olduklarını ve doyum sağladıklarını ifade ederken, MBCD yardımı olmaksızın kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanan kişilerin aldıkları kariyer

rehberliği hizmeti sonucunda yöneldikleri meslekten memnun olanların oranı % 38 olarak bulunmuştur.

Ancak bu araştırmada sadece hazırlık aşamasındaki kariyer karar verme güçlüklerini azaltmak hedeflenmemiş diğer tüm güçlüklere spesifik olarak odaklanılmıştır. Tüm güçlük düzeylerinde 11 hafta sonra da anlamlı düşüşler izlenmişken *dış çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüğüne ilişkin azalmanın kendini korumadığı bulunmuştur. Bu sonuç da uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin *dış çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini kalıcı bir şekilde etkilemediğini göstermektedir. Bu farklılık, öğrencilerin meslek alanı seçim kararı yaklařtıķça ailelerin ve arkadaşlarının baskıları ile daha yoğun karşılaşabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte izleme testi sonucunda öğrencilerin *motivasyon eksikliği, meslekler hakkında bilgi eksikliği ve güvenilir olmayan bilgilere* ilişkin güçlük düzeylerinin anlamlı düzeyde azaldığı bulunmuştur. Bu anlamlı düzeydeki azalmaların ise deney grubundaki öğrencilerin lehine bir durum olduğu, karar verme anı yaklařtıķça öğrencilerin *motivasyonlarının* arttığı, meslekler hakkında daha fazla bilgi sahibi oldukları ve benlik ve meslekler hakkında bilgi elde ettikçe de *güvenilir olmayan bilgilere* ilişkin kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Bu sunulan araştırmanın bulgularını destekleyen yukarıda özetlenen önceki deneysel araştırmalarda uygulanan kariyer eğitimi veya kariyer rehberliği programlarının çoğu çağdaş karar verme programlarına ve kariyer karar verme modellerine dayanılarak geliştirilmiştir. nceki deneysel araştırmaların sonuçları genel olarak kariyer karar verme modellerine dayandırılarak geliştirilen uygulama sürecinde bilgisayar kullanımına veren ve vermeyen kariyer eğitimi ve kariyer rehberliği programlarının, öğrencilerin ve genđ yetişkinlerin kariyer karar verme güçlük düzeylerini azaltmada etkili olmuştur. Bu sonuçlar, çağdaş karar verme kuramlarının ve kariyer karar verme modellerinin temel varsayımlarının da doğrulayıcı niteliktedir. Bu sunulan araştırmanın sonuçları da genel olarak değerlendirildiğinde, *AHSM* (Andrew ve diğerleri, 2008; Saaty, 1990), n Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli (Gati ve Asher, 2001a) ile ÖEKKVM (Gati ve Asher, 2001a, 2001b) dayanılarak geliştirilen ve uygulama sürecinde bilgisayarın kullanıldığı kariyer karar verme grup rehberliği programının 9.sınıf ğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı düzeyde azaltmada etkili olmuştur. nceki araştırmalarda (rn. Gati ve diğerleri,2001) kariyer karar verme güçlüklerini azaltmak için özellikle bilgisayarlı kariyer karar verme sistemlerinden yararlanılmıştır. Bu araştırmalarda özelikle meslekler hakkındaki bilgi

eksikliğinde en fazla azalma bulunurken, *motivasyon, işlevsel olmayan inançlar ve dış çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerinde anlamlı bir azalma bulunmamıştır. Bunun nedeni olarak da bilgisayarlı sistemlerin genel olarak daha çok karar vermenin bilişsel boyutunda azalamaya neden olurken, duyuşsal boyutta etkili olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Ancak sunulan bu araştırmada geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programı geliştirilirken ve uygulanırken önceki araştırmaların (Brown ve Krane, 2000; Johnston, Buescher ve Heppner, 1998; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2005; Taber ve Luzzo, 1999) önerileri dikkate alınmıştır. Sunulan bu araştırmada kariyer karar verme ya da mesleki olgunlukla ilgili kariyer müdahale programlarında ve uygulamalarında danışman ve danışan etkileşimine olanak tanıyan psikolojik danışma ilke ve teknikleri ile bilgisayarlı sistemlerin ve internetin birlikte kullanılması önceki araştırmalardan farklı olarak (örn. Gati ve diğerleri, 2001) tüm kariyer karar verme güçlüklerinde anlamlı azalmalar bulunmuştur. Özellikle kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayı amaçlayan yapılan önceki araştırmaların (Fouad ve diğerleri, 2009; Gati ve diğerleri, 2001 ve Reese ve Miller, 2006) askine sunulan bu araştırmada *motivasyon eksikliği, işlevsel olmayan inançlar, dış çatışmalardan* kaynaklanan güçlüklerde de anlamlı bir azalma bulunmuştur. Bunun nedeni olarak etkisi sınıanan kariyer karar verme grup rehberliği programının her bir güçlüğe özel olarak odaklanarak, psikolojik danışman- danışan etkileşimine grup sürecinde yer vermesi şeklinde yorumlanabilir.

Bu sonuçlar bir yandan, karar teorilerini, kariyer karar verme sürecinin kendine özgü özelliklerine uyarlayarak çağdaş kariyer karar verme modellerinin geliştirilmesini öneren teorisyenlerin (Gati ve Asher, 2001; Gati, Fassa ve Houminer, 1995; Gati, 1986,1989,1990,1993;Brown, 1990; Gelalt, 1989;Krieshok, 1998;Krumboltz, 1992; Philips, 1994,1997) görüşlerini desteklemiştir. Çünkü bu araştırmada kariyer karar verme grup rehberliği programı, teorik temeli Analitik Hiyerarşi Süreç Modeline (Andrew ve diğerleri 2008; Saaty, 1990), Ön Tanılayıcı Karar Verme Modeline (Bell, Raiffa ve Tversky, 1998) ve Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeline (Gati ve Asher, 2001a, 2001b) dayalı olarak geliştirilmiştir. Diğer yandan, bu araştırmada ulaşılan sonuç, kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerinde Bilgisayarlı Meslek Rehberliği Sistemi'nin (BMRS) kullanılmasını öneren (Brown ve Krone, 2000; Johnston ve diğerleri, 1998, Niles ve diğerleri 2005; Taber ve Luzzo, 1999) araştırmacıların görüşlerini de desteklemiştir. Çünkü bu araştırmada uygulanan kariyer

karar verme grup rehberliğinde internet ağından ve bilgisayardan yararlanılmıştır. Bilgisayarlı sistemlerin kariyer karar verme sürecinde kullanırken etkililiğini artırmak için bu süreçte psikolojik danışma ve kariyer psikolojik danışmalığının ilke ve tekniklerine yer verilmesi önerilmektedir (Gati, 1986,1994; Gati ve diğerleri, 2001;Gore ve diğerleri, 2006; Jepsen, 1992; Katz, 1993). Bu araştırmada da kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulanırken bilgisayar ve internet ağına, gruptaki her üyenin birbiri ile bilgisayar aracılığıyla iletişim kurmasına (danışan-danışan iletişimi ve etkileşimine) ve grup üyelerinin grup lideri ile iletişim kurmalarına (danışan-danışman iletişimi ve etkileşimine) yüzleştirme, yorumlama, içerik yansıtması gibi tekniklere de yer verilmiştir.

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara göre kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerine ve gelecekte kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında yapılacak olan araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

6.1.Sonuçlar

Bu araştırmanın bulguları, araştırmada geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 9.sınıf öğrencilerinin alan ve meslek seçimine ilişkin kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı olarak azaltmada etkili olduğunu ve bu etkinin 11 hafta sonra yapılan izleme çalışmasında da genel olarak kendini koruduğunu göstermiştir. Özet olarak bu araştırmada geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının sınıdığı ortaöğretim 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı olarak azaltmada etkili olmuştur. Bu azalmalara ilişkin olarak;

1. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *toplam* kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili bulunmuştur. Bu değişimin ise %91'inin uygulanan deneysel işlemde kaynaklandığı bulunmuştur.
2. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *hazırlık* eksikliğine ilişkin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada oldukça etkili ($d=.90$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %85'inin uygulanan deneysel işlemde kaynaklandığı bulunmuştur.
3. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *motivasyon* eksikliğine ilişkin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada orta düzeyde etkili ($d=.55$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %64'ünün uygulanan deneysel işlemde kaynaklandığı bulunmuştur.
4. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *genel kararsızlıktan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada orta düzeyde etkili ($d=.69$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %74'ünün uygulanan deneysel işlemde kaynaklandığı bulunmuştur.
5. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *işlevsel olmayan inançlardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada orta düzeyde etkili ($d=.78$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %72'sinin uygulanan deneysel işlemde kaynaklandığı bulunmuştur.

6. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *bilgi eksikliğine* ilişkin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada büyük düzeyde etkili ($d=.80$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %84'ünün uygulanan deneysel işlemden kaynaklandığı bulunmuştur.
7. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada orta düzeyde etkili ($d=.71$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %84'ünün uygulanan deneysel işlemden kaynaklandığı bulunmuştur.
8. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *benlik hakkında bilgi eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada orta düzeyde etkili ($d=.61$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %85'inin uygulanan deneysel işlemden kaynaklandığı bulunmuştur.
9. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *meslekler hakkında bilgi eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada orta düzeyde etkili ($d=.61$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %84'ünün uygulanan deneysel işlemden kaynaklandığı bulunmuştur.
10. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *Bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada orta düzeyde etkili ($d=.61$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %85'inin uygulanan deneysel işlemden kaynaklandığı bulunmuştur.
11. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *tutarsız bilgi eksikliğinden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada oldukça etkili ($d=.91$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %91'inin uygulanan deneysel işlemden kaynaklandığı bulunmuştur.
12. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *güvenilir olmayan bilgilerden* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada oldukça etkili ($d=.91$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %93'ünün uygulanan deneysel işlemden kaynaklandığı bulunmuştur.
13. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *iç çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada oldukça etkili ($d=.85$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %81'inin uygulanan deneysel işlemden kaynaklandığı bulunmuştur.

14. Deney grubuna uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programı öğrencilerin *dış çatışmalardan* kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada küçük düzeyde etkili ($d=.25$) bulunmuştur. Bu etkinin ise %58'inin uygulanan deneysel işlemde kaynaklandığı bulunmuştur.
15. Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubundaki öğrencilerin *toplam, hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği, tutarsız bilgi ve toplam* kariyer karar verme güçlük düzeylerindeki azalma 11 hafta sonra yapılan izleme testi sonucunda kendini korumuştur. Bununla birlikte *motivasyon eksikliği, meslekler hakkında bilgi ve güvenilir olmayan bilgilere* ilişkin kariyer karar verme güçlüklerindeki azalma 11 hafta sonra da deney grubu lehine anlamlı düzeyde azalmaya devam etmiştir.

Bu sonuçlara dayanarak kariyer psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde gelecek araştırmalara ve uygulamalara yönelik şu öneriler sunulabilir.

6.2.Öneriler

1. Bu araştırmada kariyer karar verme grup rehberliği programı *AHSM* (Andrew ve diğerleri 2008; Saaty, 1990), Ön Tanılayıcı Karar Verme Modelinin (Bell, Raiffa ve Tversky, 1998) ve Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modelinin (Gati ve Asher, 2001a, 2001b) temel özelliklerini kariyer karar verme sürecinin kendine özgü özelliklerine uyarlayarak geliştirilmiştir. Benzer araştırmalarda diğer kariyer karar verme teori ve modellerine dayalı kariyer karar verme grup rehberliği programı geliştirilerek etkililiği sınanabilir.
2. Kariyer karar verme güçlüklerini azaltmak için her bir güçlüğe odaklanan kariyer karar verme grup rehberliği programları geliştirilerek sınanabilir.
3. Kariyer karar verme grup rehberliği programı sürecinde bilgisayar ve internetin faydalarından yararlanılmıştır. Teknoloji ve internetin sağladığı imkânlardan daha fazla yararlanarak benzer grup rehberliği programların geliştirilmesi önerilebilir.
4. Program bilgisayar ve internet ağının sunduğu imkânlardan yararlanarak geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Başka araştırmacılar tarafından bu program sınıf rehberliği şeklinde de uygulanarak etkililiği araştırılabilir.
5. Araştırmada kariyer karar verme grup rehberliği programının etkililiği 9. sınıf öğrencileri üzerinde sınanmıştır. Dolayısıyla ortaöğretim 10., 11. ve 12. sınıftaki hatta üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleriyle

başta çıkmalarına yardımcı olmak için karar verme kuramları ve kariyer karar verme modelleri, kariyer karar verme sürecinin kendine özgü özelliklerine uyarlanıp çağdaş kariyer karar verme programlarının geliştirilmesi önerilebilir.

6. Kariyer karar verme grup rehberliği programı (11 hafta süreli) deney grubundaki 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili bulunmuştur. Ancak kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulanırken, bu programın etkiliğini artırmak için kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberlik temel ilke ve özelliklerinden ve tekniklerinden (danışman-danışan, danışan-danışan iletişimi ve etkileşimi, yüzleştirme, yorumlama, içerik yansıtması) de yararlanılmıştır. Dolayısıyla gelecekte benzeri amaçla gerçekleştirilecek kariyer rehberlik programlarını uygularken bu tekniklerin ve benzerlerinin kullanılması önerilebilir.
7. Kariyer karar verme grup rehberliği programının mesleklere ve bireyin özelliklerine ilişkin kriterlerin önemine göre önceliklendirilmesi, seviyelerinin belirlenmesi ve uyumlu olmayan kariyer seçeneklerinin elenmesini yapabilen bilgisayarlı bir sistem geliştirilebilir.
8. Program 11 oturumluk şeklinde yapılandırılmıştır. Programın öğrencilerin yaşadıkları kariyer karar verme güçlük düzeylerine göre kısaltılarak uygulanabilir.
9. 11 hafta sonra yapılan izleme ölçümü sonuçları deney grubundaki öğrencilerinin genel olarak kariyer karar verme güçlüklerinde anlamlı azalmanın engel olarak devam ettiğini göstermiştir. Ancak dış çatışmalardan kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerinin etkisinin uzun süreli olmadığı dikkate alınarak bu amaçla geliştirilen programlarda bu boyutu güçlendirecek etkinliklere yer verilmesi önerilebilir.
10. Araştırmada etkililiği test edilen kariyer karar verme grup rehberliği programı 3 ana aşamadan oluşmaktadır. Her bir aşama farklı güçlüklerle odaklanmaktadır. Bundan dolayı okul psikolojik danışmanları sadece belli kariyer karar verme güçlükleri ile karşılaşan öğrencilere programın tamamını uygulamak yerine belli aşamalarını uygulayabilirler.

KAYNAKÇA

- Akos, P., Konold, T., & Niles, S. G. (2004). A career readiness typology and typical membership in middle school. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 53-66.
- Albion, M. J. and Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment*, 10, 91-126.
- Amir, T., Gati, I., Kleiman, T., & Saada, T. (2004). Using the Internet to diagnose high school students' career-related decision-making difficulties. *Hayıtz Hachinuchi*, 13, 189-216
- Amir, T. and Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34, 483-503.
- Amir, T., Gati, I. and Kleiman, T., (2008). Understanding and Interpreting Career Decision-Making Difficulties, *Journal of Career Assessment* 2008; 16; 281
- Andrew, J. H., Stefan, H., ve Elisabeth, B. (2008). A multi-objective model for environmental investment decision making. *Comput. Oper. Res.*, 35(1), 253-266
- Akaydın, F.Ş. (2002). **Üniversite Öğrencilerinin Problem Alanları, Problemlilik Düzeyleri, Problem Çözme Becerileri ve Yardım Arama Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Aydın, D. (2002). **Grup Rehberliğinin Lise 1. Sınıf Öğrencilerinin Alan Tercihlerinde Gerçekçi Davranmalarına Etkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bacanlı, F. (1995). **Kariyer grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi**. Yayınlanmamış Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bacanlı, F. (2005a). **Kişisel Kararsızlık Ölçeği**. Y. Kuzgun and F. Bacanlı (Dizi Editörleri), Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi: PDR'de Kullanılan Ölçekler: 1 (2.baskı., s.109-140). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bacanlı, F. (2005b). **Lise öğrencileri için kariyer grup rehberliği programı ve uygulama kılavuzu: 4** (Gözden Geçirilmiş 2. baskı). Y. Kuzgun and F. Bacanlı

- (Dizi Editörleri), Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bacanlı, F. (2006). Personality Characteristics as Predictors of Personal Indecisiveness. *Journal of Career Development*, 32 (4), 320-332.
- Bacanlı, F. (2008a). **Career Decision-Making Difficulties of Turkish Adolescents.** Conselling International Perspective: Global Demands and Local Needs. Bahçeşehir University (Oral Presentation) April 25-27.
- Bacanlı, F. (2009). **Kariyer Karar Verme Süreci.**, R.Özyürek. (Editör). Kariyer Yolculuğu. Birinci Baskı. Ankara. Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Hayatboyu Öğrenme Programı (LLP) / Ortak Konulu Program, Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance), ss.120-141'deki makale.
- Bal, P. N. (1998). **Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunluğunun İncelenmesi ve "Mesleki Karar Verme Eğitim Programının Etkililiğinin Araştırılması.** Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul
- Baron, Jonathan. 1998. **Judgment Misguided: Intuition and Error in Public Decision Making.** New York:Oxford University Press.
- Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *Journal of Early Adolescence*, 11, 56-95.
- Bell, D. E., Raiffa, H. ve Tversky, A. (1988). **Descriptive, normative, and prescriptive interactions in decision making.** In D. E. Bell, H. Raiffa, ve A. Tversky (Eds.), Decision making (pp. 9-30). New York: Cambridge University Press.
- Beach, L. R. (1993). Broadening the definition of decision making: The role of prechoice screening of options. *Psychological Science*, 4, 215-220.
- Beach, L. R., & Potter, R. E. (1992). The pre-choice screening of options. *Acta Psychologica*, 81, 115-126.
- Bilgin, A., (1995) Grup rehberliğinin ve grupla psikolojik danışmanın, lise öğrencilerinin anne-babalarından bağımsız meslek kararı verme davranışına etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*. 35, 194-203.

- Blustein, D. L. (2006). **The psychology of working**. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bordin, E. S. and Kopplin, D. A. (1973). Motivational conflict and vocational development. **Journal of Counseling Psychology**, 20, 154-161.
- Bozgeyikli, H. ve Kuzgun, Y. (2008) **Bildemer (Ortaöğretim)**. Konya: Selçuk Üniversitesi, II. Ulusal PDR Uygulamaları Kongresi
- Brown,D. (1990). Models of career decision making.In D.Brown,L.,Brooks,ve Associates (Eds.), **Career choice and development**, 2nd ed.,pp.395-421.
- Brown, S. D., & Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), **Handbook of counseling psychology** (pp. 740-766). New York: John Wiley.
- Bozgeyikli, H. ve Doğan, H. (2008) **Bilgisayar Destekli Kariyer grup Rehberliğinin İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Vermede Kendilerini Yetkin Görme Düzeylerine Etkisi**. II. Pdr Uygulamaları Sempozyumu, S.Ü. Eğitim Fakültesi, Konya
- Camp, D.C. (2000). **Career decision-making difficulties in high school students: A study of reliability and validity of the career decision making difficulties questionnaire**. Doctoral Dissertation, University of Memphis, USA.
- Campbell, D. & Stanley, J. (1963). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Chicago, IL: Rand-McNally.
- Callahan, G. A., & Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers and professionals: An examination of multiple subtypes. **Journal of Vocational Behavior**, 41, 212-231.
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). The development and validation of the career factors inventory. **Journal of Counseling Psychology**, 37, 490-501.
- Catherine J, Michael C, Anthony and Martin (2006). *Management Learning*; 37; 377
- Campbell, R. E., and Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. **Journal of Vocational Behavior**, 19, 175-190.
- Carney, C., Wells, C. (1995) **Discover the Career Within You**. New York:Brook/Cole Publishing Company.
- Carr, D. (2004). **The effect of a workbook intervention on college student's reframes of dysfunctional career thoughts**: technical report 37. Retrieved

from Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development web site: <http://career.fsu.edu/documents/Technical%20reports/Technical%20Report%2037/Technical%20Report%2037.htm>

- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H. ve Boggs, K. (1990). The development and validation of the career factors inventory. **Journal of Counseling Psychology**, 37, 490-501.
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliot, T. R., Marmarosh, C., & Caldwell, C. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision making style correlates of career indecision. **Journal of Career Assessment**, 1, 66-82.
- Cohen, J. (1992). **A power primer**. Psychological Bulletin, 112, 155-159.
- Coolican, H. (1999). **Research methods and statistics in psychology**. London: Hodder Stoughton.
- Cooper, S. E., Fuqua, D. R., Hartman, B. W. (1984). The relationship of trait indecisiveness to vocational uncertainty, career indecision and interpersonal characteristics. **Journal of College Student Personnel**, July, 353-356.
- Creed, P. A., & Yin, W. O. (2007). Reliability and Validity of a Chinese Version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, 6, 47-63.
- Crites, J. O. (1969). **Vocational psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Crites, J. O. (1978). **Theory and research handbook for the Career Maturity Inventory**. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.
- Çakır, Mehmet Ali (2003). **Bir Kariyer grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Meslek Kararsızlık Düzeylerine Etkisi**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)
- Dawis, R. ve Lofquist, L. (1984). **A psychological theory of work adjustment**. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Doğan, H. (2005). **Bilgi Verici Danışmanlık Programının Üniversiteye Giriş Sınavı ve Üniversite Eğitimine İlişkin Yanlış İnançlara Etkisi**., Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

- Ersever, Ö. H. (1996). " **Karar Verme Becerileri Kazandırma Programı ve Etkileşim Grubu Deneyiminin Üniversite Öğrencilerinin Karar Verme Stilleri Üzerindeki Etkileri**". A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara
- Evren, M. (1999). **Kariyer grup Rehberliğinin Cinsiyetleri Farklı İlköğretim Okulu Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluklarına, Mesleki Benlik Algularına ve Mesleki Tercihlerine Etkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fouad, N., Cotter, E.W., Neeta, K., (2009). The Effectiveness of a Career Decision-Making Course **Journal of Career Assessment**; 17; 338.
- Fukuyama, M. A., Probert, B. S., Neimeyer, G. J., Nevill, D. D., & Metzler, A. E. (1988). Effects of DISCOVER on career self-efficacy and decision making of undergraduates. **The Career Development Quarterly**, 37, 56-62.
- D.R. Fuqua, J.L. Newman and T.B. Seaworth (1988). Relation of State and Trait Anxiety to Different Components of Career Indecision. **Journal of Counselling Psychology**, 35, 154-158.
- Garis, J. W., & Niles, S. G. (1990). The separate and combined effects of SIGI and DISCOVER and a career planning course for undecided university students. **Career Development Quarterly**, 38, 261-274.
- Garson, A., Be Mowsesian, R. (1990). Some remarks on Gati's theory of career decision-making models. **Journal of Counseling Psychology**, 37, 502-507.
- Gati, I. (1986). Making Career decisions: A sequential elimination approach. **Journal of Counseling Psychology**, 33, 408-417.
- Gati, I., & Tikotzki, Y. (1989). Strategies for the collection and processing of occupational information in making career decisions. **Journal of Counseling Psychology**, 36, 430-439.
- Gati, I. (1990). Interpreting and applying career decision-making models: A comment on Carson and Mowsesian. **Journal of Counseling Psychology**, 37, 508-514.
- Gati, I., Saka, N. ve Krausz, M. (2001). "Should I use a computer-assisted career guidance system?" It depends on where your career decision-making difficulties lie. **British Journal of Guidance and Counselling**, 29, 301-321.

- Gati, I., Shenhav, M., & Givon, M. (1993). Processes involved in career preferences and compromises. **Journal of Counseling Psychology**, 40, 53-64.
- Gati, I. (1994). Computer-assisted career counseling: Dilemmas, problems, and possible solutions. **Journal of Counseling and Development**, 73, 51-56.
- Gati, I., Garty, Y. Ve Fassa, N. (1996). Using career-related aspects to assess person-environment fit. **Journal of Counseling Psychology**, 43, 196-206.
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. **Journal of Counseling Psychology**, 43, 510-526.
- Gati, I. (1998). Using career-related aspects to elicit preferences and. characterize occupations for a better person-environment fit. **Journal of Vocational Behavior**, 52, 343-356.
- Gati, I., & Shenhav, M. (1988). MESHIV (as known MBCD in English) - A computer assisted career decision making system. **Man and Work**, 1, 73-83 (in Hebrew).
- Gati, I. ve Saka, N. (2001a). High school students' career related decision-making difficulties. **Journal of Counseling and Development**, 79, 331-340.
- Gati, I. ve Saka, N. (2001b). Internet-based versus paper-and-pencil assessment: Measuring career decision-making difficulties. **Journal of Career Assessment**, 9, 397-416.
- Gati, I., ve Asher, I. (2001a). **The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice**. In: F. T. L. Leong ve A. Barak (Fds.), Contemporary models in vocational psychology (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Gati, I., ve Asher, I. (2001b). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. **Career Development Quarterly**, 50, 140-157.
- Gati, I., Saka, N., Malka, M., Orenshtein, A., Sharav, D. ve Zarihan M. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. **Hayiutz Hachinuchi**, 10, 11-38 (in Hebrew).
- Gati, I., Krausz, M., Ever-Hadani, T., ve Saka, N. (2001). The effectiveness of computer-assisted career guidance systems in the facilitation of the career

- decision-making process of young adults. **Man and Work**, 11, 7-36 (in Hebrew).
- Gati, I., Osipow, S. H. ve Givon, M. (1995). Gender differences in career decision making: The content and structure of preferences. **Journal of Counseling Psychology**, 42, 204-216.
- Gati, I., Gadassi, R. & Shemesh (2005). The predictive validity of MBCD – A computer-assisted career decision-making system: A six year follow-up. **Journal of Vocational Behavior**, 68 (2006) 205–219.
- Gati, I. ve Tal, S. (2008) **International Handbook of Career Guidance: Decision Making Models and Career Guidance**, In:Eds: James A. Athanasou R. Van Esbroeck. (pp: 157-185, Springer International Handbooks of Education
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. **Journal of Counseling Psychology**, 9, 240-245.
- Germeijs,V., and De Boeck, P. (2003). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 113-122.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006a). High school students' career decision-making process: Development and validation of the study choice task inventory. **Journal of Career Assessment**, 14(4), 449-471.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006b). High school students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice. **Journal of Vocational Behavior**, 68, 189-204.
- Germeijs, V., Verschueren, K., & Soenens, B. (2006). Indecisiveness and high school students' career decision-making process: Longitudinal associations and the mediational role of anxiety. **Journal of Counseling Psychology**, 53(4), 397-410.
- Ginzberg, E., Ginzburg, S.W., Alexrad, S., ve Henna, J.L. (1951). **Occupational Choice: An Approach to a General Theory**. New York: Columbia University Pres.

- Glaize, D. L., & Myrick, R. D. (1984). Interpersonal groups or computers? A study of career maturity and career decidedness. **Vocational Guidance Quarterly**, 32, 168-176.
- Gordon, L. & Meyer, J. C. (2002). Career indecision amongst prospective university students. **South African Journal of Psychology**, 52(4), 41-47.
- Gore Jr., P. A., Bobek, B. L., & Robbins, S. B. (2006). Computer-based career exploration: Usage patterns and a typology of users. **Journal of Career Assessment**, 14(4), 421-436.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. **Journal of Counseling Psychology**, 28, 549-579.
- Güney, Z. (1982) **Grup rehberliği programının öğrencilerin meslek tercihleri ile meslek alanlarına bağlı değerleri arasındaki ilişkiye (uygunluğa) etkisi.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Hamamcı, Z. (1996). **Aile Rehberliğinin Anne Babaların Meslek Gelişimi Konusunda Bilgi Düzeylerine ve Çocuklarına Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumlarına Etkisi.** Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Hamacı, Z. ve Hamurlu, M.K. (2005). Anne babaların meslek gelişimine Yardımcı olmaya yönelik tutumları ve Bilgi düzeylerinin çocuklarının mesleki Kararsızlıkları ile ilişkisi, **İnönü Üniversite Eğitim Fakültesi Dergisi** Cilt: 6 Sayı: 10.
- Hargrove, R. (2001). **The Influence Of A 10-Week Career Exploratory Curriculum On The Career Maturity Of Jrotc Students: Implications For The Transition From School-To-Work Process**, Unpublished Doctoral Thesis, Orangeburg, South Carolina
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. **Journal of Vocational Behavior**, 14, 119-133.
- Harry, L., Carol, H. (2004). Impact of a Career Intervention on At-Risk Middle SchoolStudents' Career Maturity Levels, Academic Achievement, and Self-Esteem. **Professional School Counseling**, Vol. 8, Issue 2

- Hartman, B.W., Fuqua, D.R.(1983). Career Indecision From a Multidimensional Perspective: A Reply to Grites. **The School Counselor**, May, 343-349.
- Hartman, B.W., Fuqua, D.R., Blum, C.R. (1985). A Path Analytic Model of Career Indecision. **Vocational Guidance Quarterly**, 33. 231-240.
- Hartman, B. W., Jenkins, S.J., Fuqua, D.R., Sutherland, V. E. (1987). An analysis of gender differences in the factors structure of the Career Decision Scale. **Educational and Psychological Measurement**, 47, 1093- 1106.
- Hijazi, Y., Tatar, M. ve Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. **Professional School Counseling**, 8, 64-72.
- Holland, J. L. (1985). **Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment** (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1997). **Making vocational choices** (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Janis, I. L., ve Mann, L. (1977). **Decision making**. New York: Free Press.
- Jepsen, D. A. ve Dilley, J. S. (1974). Vocational decision-making models: A review and comparative analysis. **Review of Educational Research**, 44, 331-349.
- Jepsen, D. A. (1992). **Turning career decision making models into career interventions**. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, San Francisco, CA.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., ve Johnson-Holubec, E. (1992). **Advanced cooperative learning**. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Johnson, L. S. (2000). The relevance of school to career: A study in student awareness. **Journal of Career Development**, 26(4), 263-276. Retrieved April 24, 2007, from ProQuest database.
- Johnston, J. A., Buescher, K. L., & Heppner, M. J. (1988). Computerized career information and guidance systems: Caveat emptor. **Journal of Counseling and Development**, 67, 39-41.
- Jones, Stephen R. G. (1992). **Was There a Hawthorne Effect?**, *The American Journal of Sociology*. 98(3) pp. 451-468
- Julien, H. E. (1999). Barriers to adolescents' information seeking for career decision

- making. **Journal of the American Society for Information Science**, 50, 38-48.
- Kalafat, Zehra (1998) **Lise Öğrencilerinde Mesleki Geleceğe Bakış (Lise Öğrencilerinin Mesleki Gelecek Değerlendirmelerinin ve Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- Kaldor, D. B. ve Zytowski, D. G. (1969). A minimizing model of occupational decision-making. **Personnel and Guidance Journal**, 47, 781-788.
- Katz, M. R. (1966). A model for guidance for career decision making. **Vocational Guidance Quarterly**, 15, 2-10.
- Katz, M. R. (1993). **Computer-assisted career decision making**. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kirk, R. (1968). **Experimental Design: Procedures for tne Behavioral Sciences**. Belmont. California: Brooks/Cole Publishing Corapany.
- Kelly, K. R., & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. **Journal of Vocational Behavior**, 61, 302-326.
- Kelly, K.R. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counseling and Development*, 81, 445-454.
- Kilk, K. L. (1997). **The relationship between dysfunctional career thoughts and choosing an academic major**. *Dissertation Abstracts International*, 58(08), 3038A
- Kirk,R.E.(1968).*Experimental design: Prucedures for the behavioral sciences*, California : Brooks/Cole Publishing Com.
- Kleiman, T. ve Gati, I. (2004). Challenges of Internet-based assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37, 41-55.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. **Journal of Career Assessment**, 12, 213-331.
- Kovalski, T. M., & Horan, J. J. (1999). The effects of Internet-based cognitive restructuring on the irrational career beliefs of adolescent girls. **Journal of Cognitive Psychotherapy**, 13, 145-152

- Kraus, L. And Hughey, K. (1999). The Impact of An Intervention on Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Indecision. **Professional School Counseling**, V.2, 384-391.
- Krieshok T. S., Black M. D. and McKay R. A., (2006). Reason, intuition, and engagement: A trilateral model of adaptive career decision-making. Unpublished manuscript, **School of Education**, University of Kansas.
- Krumboltz, J. D. (1994). The Career Beliefs Inventory. **Journal of Counseling and Development**, 72, 424-428.
- Kuzgun, Y. (1992). Karar Stratejileri Ölçeği: Geliştirilmesi ve Standardizasyonu. VII: Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, **Türk Psikologlar derneği**, Ankara. 161 —170.
- Kuzgun, Y. (1982). **Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanmalarına Etkisi**. Doçentlik Tezi A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. No:118. Ankara
- Kuzgun, Y. (2006). **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lancaster, P. L., Rudolph, C., Perkins, S., ve Patten, T. (1999). Difficulties in career decision making: A study of the reliability and validity of the career decision difficulties questionnaire. **Journal of Career Assessment**, 7, 393-413.
- Larson, L. M., Heppner, P.P. (1985). The relationship of problemsolving appraisal to career decision and indecision. **Journal of Vocational Behaviour**, 26, 55-65.
- Lease S.H and Dahlbeck, D.T. (2009). Parental Influences, Career Decision-Making Attributions, and Self-Efficacy: Differences for Men and Women? **Journal of Career Development**, 36,pp.95-113
- Leong, F. T. L., & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. **Journal of Career Assessment**, 4, 315-329.
- Lewis, C.C. (1981). "How Adolescents Approach Decision: Changes Over Grades Seven to Twelve and Policy." **Child Development**, 52, 538-544.
- Lichtenberg, J. W., M. Shaffer and B. M. Arachtingi. (1993) "Expected utility and sequential elimination models of career decision making". **Journal of Vocational Behavior**, 42,

- Loos, L.A. (2008). **Career Education: Addressing Career Indecision and Career Decision In Middle School Students**. unpublished doctoral dissertation, Capella University
- Lounsbury, J.W., Tatum, H. E. Etc. (1999). An Investigation of Career Decidedness in Relation to `Big Five' Personality Constructs and Life Satisfaction. **College Student Journal**, 33. 646-652.
- MacCrimmon, K.R. (1968) **Decision making among multiple – attribute alternatives: A Survey and Consolidated Approach**. RAND Memorandum, RM-4823-ARPA.
- Meir, E. 1., & Yaari, Y. (1988). The relationship between congruent specialty choice within occupation and satisfaction, **Journal of Vocational Behavior**, 33, 99-117.
- Mann, L., Harmoni, R. ve Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. **Journal of Adolescence**, 12, 265-278.
- Maples, M. R., & Luzzo, D. A. (2005). Evaluating DISCOVER's effectiveness in enhancing college students' social cognitive career development. **Career Development Quarterly**, 53, 274-285.
- Mau, W., Hitchcock, R., & Calvert, C. (1998). High school students' career plans: The influence of other's expectations. **Professional School Counseling**, 2, 161-166.
- Mau, W. C., & Jepsen, D. A. (1992). Effects of computer-assisted instruction in using format decision-making strategies to choose a college major. **Journal of Counseling Psychology**, 39, 185-192.
- Mau, W. C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. **Journal of Career Assessment**, 9, 353-364.
- Mau, W.C. (2004). Cultural dimensions of career decision-making difficulties. **The Career Development Quarterly**, 53, 67-78.
- Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Sınıf Geçme ve Sınav Yönetmeliği, **Resmî Gazete** : 8.12.2004/25664
- Miller, G. (1956). The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on Our Capacity for Processing Information, **The Psychological Review**, 1956, vol. 63, pp. 81-97
- Mitchell, L. K. ve Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. In S. D. Brown and R.

- W. Lent (Eds.), **Handbook of counseling psychology** (pp. 238-282). New York: Wiley.
- Mitchell, L. K. ve Krumboltz, J. D. (1990). **Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory**. In D. Brown, L., Brooks, and Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 145-196). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Morgan, T., ve Ness, D. (2003), Career decision making difficulties of first year students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2, 33-37.
- Naylor, D. F., & Krumboltz, D. J. (1994). The independence of aptitudes, interests and career beliefs. *The Career Development Quarterly*, 43, 152-160.
- Newman, J. L., Gray, E.A., Fuqua, D.R. (1999). The relation of career indecision to personality dimensions of the California psychological inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 174-187.
- Niles, S. G., Erford, B. T., Hunt, B., ve Watts, R. H. Jr. (1997). Decision-making styles and career development in college students. *Journal of College Student Development*. 38 (5), 479-488.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2005). **Career development interventions in the 21st century**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.
- Osborn, D. S., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (2003). Client anticipations about computer-assisted career guidance outcomes. *Career Development Quarterly*, 51, 356-367.
- Osborn, D. S., & Reardon, R. C. (2006). Using the self-directed search: Career explorer with high-risk middle school students. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 269-273
- Osborn, D. S. (1998). The relationships among perfectionism, dysfunctional career thoughts, and career indecision Doctoral dissertation, Florida State University, Dissertation
- Orndorf, R. M. & Herr, E.L. (1996). A comparative study of declared and undeclared college students on career uncertainty and involvement in career development activities. *Journal of Counseling & Development*, 74, 632-640.

- Osipow, S. H., Walsh, W. B., & Tosi, D. I. (1980). **A survey of counseling method.**, Homewood, IL: Dorsey Press.
- Osipow, S. H. ve Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. **Journal of Career Assessment**, 6, 347-364.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. **Journal of Vocational Behavior**, 55, 147-154.
- Osipow, S. H. ve Fitzgerald, L. F. (1996). **Theories of career development** (4th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Osipow, S. H., Carney, C. G. ve Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. **Journal of Vocational Behavior**, 9, 233-243.
- Oweini, A., Abdo, R. (2000). An experimental career counseling workshop for Lebanese secondary school students. **High School Journal**. V.83. 51-64.
- osym.gov.tr/dosyagoster.aspx?DIL=1veBELGEANAH=30666veDOSYAISIM=YerlestirmeBulten.doc
- Öncü, H. (1991). "**Grupla Mesleki Psikolojik Danışmanın Lise Öğrencilerinin Mesleki Tercihlerine Etkisi**". Yayınlanmamış Doktora Tezi.: H.O. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Öksüz, H. (2001). **Kariyer grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin İlgi ve Yeteneklerine Uygun Alan Seçmelerine Etkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara..
- Özyürek, R. ve Atıcı, M. K. (2002). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Kendilerine Yardım Eden Kaynakların Belirlenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 2(17): 33-42
- Pallant, J. (2001). **Spss Survival Manual. A Step By Step Guide To Data Analysis Using SPSS for Windows (version 10)**. Philadelphia: Open University Pres.
- Patton,W., & Creed, P. A. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. **International Journal of Educational and Vocational Guidance**, 1, 1-18.

- Pallone, N.J. & M. Hosinsky (1966). "Reality Testing A Vocational Choice: Congruence Between Self, Ideal and Occupational Percepts Among Student Nurses." *Personnel and Guidance Journal*, 45: 666-670.
- Pinder, F. A., & Fitzgerald, P. W. (1984). The effectiveness of a computerized guidance system in promoting career decision-making. ***Journal of Vocational Behavior***, 24, 123-131.
- Phillips, S. D. (1994). Choice and change: Convergence from the decision-making perspective. In **M. L.**
- Phillips, S. D., and Paziienza, N.J. (1988). **History and theory of the assessment of career development and decision making**. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career decision making* (pp. 1-31). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. ***Journal of Vocational Behavior***; 16, 320-346.
- Price, D.D., Finniss, D.G. & Benedetti, F. (2008) "A Comprehensive Review of the Placebo Effect: Recent Advances and Current Thought" ***Annual Review of Psychology***. 2008. vol.59 pp.565-90
- Pryor, R. G. L. (1981). Tracing the development of the work aspect preference scale. ***Australian Psychologist***, 16, 241-257.
- Rassin, E., & Muris, P. (2005). To be or not to be ... indecisive: gender differences, correlations with obsessive-compulsive complaints, and behavioural manifestation. ***Personality and Individual Differences***, 38, 1175-1181
- Reese, R. J., and Miller, C. D. (2006). Effectiveness of a university career development course on career decision-making self-efficacy. ***Journal of Career Assessment***, 14, 252-266.
- Roaten, G.A.K. (2004). **The Effects Of A Career Development Intervention On The Career Decision-Making Skills Of High School Students**, unpublished doctoral dissertation, Texas A&M University.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Rojewski, J. W. (1994). Career indecision types for rural adolescents from disadvantaged and nondisadvantaged backgrounds. ***Journal of Counseling Psychology***, 41, 356-363.

- Rounds, B. J. ve Tinsley, H. E. A. (1984). Diagnosis and treatment of vocational problems. In S. D. Brown ve R W. Lent (Fds.), **Handbook of counseling psychology** (pp. 137-177). New York: Wiley.
- Saaty, T. L. (1994). "How to Make a Decision: "The Analytic Hierarchy Process", **Interfaces**, C.24, S.6, s.21.
- Saaty, T. L. (2000). **Fundamentals of Decision Making And Priority Theory** (6.basım, USA: RWS)
- Saka, N. ve Gati, I. (2007). Applying decision theory to facilitating adolescent career choices. In V. B. Skorikov and W. Patton (Eds.),**Career development in childhood and adolescence** pp. 181-202).
- Salomone, P. R. (1982). Difficult cases in career counseling: H. The indecisive client. **Personnel and Guidance Journal**, 60, 496-500.
- Salkind, Neil J. (2007). **Encyclopedia of Measurement And Statistics**: SAGE Reference Publication.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., ve Lenz, J. G. (2004). Career counseling and services: **A cognitive information processing approach** . Pacific Grove , CA : Brooks/Cole.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2007). Key elements of the Cognitive Information Processing Approach to Designing Career Services. Tallahassee, FL: Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development.
- http://www.career.fsu.edu/techcenter/designing_career_services/index.html
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. **The Career Development Quarterly**, 41, 67-74.
- Santos, P. J. (2001). Predictors of generalized indecision among Portuguese secondary school students. **Journal of Career Assessment**, 9, 381-396.
- Sarı, E. (2007). Türk üniversite öğrencilerinin aceleci, araştırmacı ve genel kararsızlık biçimlerinin kendilik saygısı üzerindeki etkileri. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**. 7 (2), 897-926.
- Sauermann, H. (2005). Vocational choice: A decision making perspective. **Journal of Vocational Behavior**, 66, 273-303.

- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. **Journal of Vocational Behavior**, 56, 288-298.
- Savickas R. W. Lent (Eds.),(2005). **Convergence in career development theories: Implications for science and practice** Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press. 155-163.
- Savickas, M.L. (1990). The Career Decision-Making Course: Description and Field Test. **Career Development Quarterly**, 38, 3, 275-276.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. **Career Development Quarterly**, 43, 363-367.
- Savickas, M. L. (1999). The psychology of interests. In M. L. Savickas ve A. R. Spokane (Eds.), Meaning, measurement, and counseling use of vocational interests **Consulting Psychologist Press** pp. 19-56
- Sharf, Richard, S. (1992) **Applying Creer Development Theory to Counseling**, Wadsworth, Inc., Belmont, California
- Shertzer, Bruce ve Stone, Shelley C. (1976). **Fundamentals of Guidance**. Houghton Mifflin Company. Boston
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. **Journal of Vocational Behavior**, 70, 8-24.
- Srsic, C., S. (1999), **The Association Between Congruence and two Domains of Career Process Self- Efficacy: Career Decision Making Self Efficacy and Career Search Efficacy**. The Unpublished Doctoral Thesis, Ohio State University.
- Stead, G.B., Watson, M.B. & Foxcroft, CD. (1993). The relation between career indecision and irrational beliefs among university students. **Journal of Vocational Behaviour**, 42, 155-169
- Super, D. E. (1953). **A theory of vocational development**. American Psychologist, 8, 185-190.
- Super, D.E. (1957). **The psychology of careers: An Introduction to vocational development**. New York: HarperandRow Publishers.
- Super, D.E. (1963). "Vocational development in adolescence and early adulthood: Tasks and behaviors." In Super, D.E., Starishousky, N. M., Jordoan, J. P. Career

- Development Self-Concept Theory. N.Y: Teachers College, Columbia University. 79-95.
- Super, D.E., Bohn, M.C. (1970). **Occupational Psychology**. London: Tavistock Pub.Ltd.
- Super, D. E. (1972). **Vocational development theory: Persons, positions, and processes**. In J.
- Super, D. E. (1980). **A life-span, life-space approach to career development**. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks ve Associates (Fds.), **Career choice and development**, 2nd ed., pp. 197-261.
- Sürücü, M. (2005). **Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin incelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taber, B. J., & Luzzo, D. A. (1999). **A comprehensive review of research evaluating the effectiveness of DISCOVER in promoting career development**, ACT Research Report Series No. 99.3
- 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.
- Trusty, J. (1998).Family Influences on Educational Expectations of Late Adolescents **The Journal of Educational Research**, Vol. 91, No. 5 pp. 260-270
- Uskaner, Aydın (1999). Mesleki Rehberlik Programının Lise Birinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Usluer, Erdal. (1996). **Meslek tncelme Yaşantısının Mesleki Olgunluğa Etkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Ülkü, S., (1976) **Lise 1. sınıflarda uygulanan bir grup rehberliği programının “Yöneltme” açısından etkililiğinin araştırılması**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara
- TED (2005). **“Türkiye’de Üniversiteye Giriş Sistemi Araştırması Sonuç Raporu”**. Ankara: Türk Eğitim Derneği.

- Tien, S. H. L. (2005). The validation of the career decision-making difficulties scale in a Chinese culture. *Journal of Career Assessment*, 13, 114-127.
- Tinsley, H. E. A., Bowman, S. L., & York, D. C. (1989). CDS, MVS, Vocational Rating Scale, and Decision Rating Scale: Do they measure the same thing? *Journal of Counseling Psychology*, 36, 115-120.
- Tinsley, H. E. A. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 209-211.
- Tolbert, E. L. (1974). *Counseling For Career Development*. Liounghtou Mifflin Company, Boston
- Tversky, A. (1972). "Elimination By Aspects: A Theory of Choice." *Psychological Review*. 79:281-299.
- Vondracek, F. W., Hostetler, M. Etc. (1990) Dimensions of Career Indecision. *Journal of Counselling Psychology*, 37. 98-106.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons. Co.
- Walsh, W. B., and Osipow, S. H. (Eds.) (1988). *Career decision making*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Walsh, W. B., and Holland, J. L. (1992). *A theory of personality types and work environments*. In W. B. Walsh, K. H. Craik, and R. H. Price (Eds.), *Person-environment psychology: Models and perspectives* (pp. 35-69). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Williamson, E. G. (1950). *Counseling adolescents*. New York: McGraw-Hill
- Wilson, L. M. (2000). *The relationship between parental attachment, career decision-making self-efficacy, gender, race and career indecision*, Doctoral Dissertation. The Florida State University,
- Woodman, P.L. (2008). *The effects of a coaching program on students' career decision-making difficulties*, Unpublished Doctoral Thesis, The University of Memphis
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150-165.
- Whiston, S.C. and Keller, B.K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, 32; 493-568.

- Yılmaz Erdem, A. (2006). “**Lise öğrencileri için Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği’nin geliştirilmesi**”, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Zaccaria. Joseph S.(1970) **Theories of Occupational Choice and Vocational Development**, Houghton Mifflin Company, Boston,
- Zakay, D. ve Barak, A. (1984). Meaning and career decision making. **Journal of Vocational Behavior**, 24, 1-14.
- Zakay, D., & Tsal, Y. (1993). The impact of using forced decision-making strategies on postdecisional confidence. **Journal of Behavioral Decision Making**, 6, 53-68.
- Zeleny, M.(1982). **Multiple Criteria Decision Making**. McGraw-Hill, New York.
- Zytowski, D. G. (1969). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.
- Zhou, S. ve Santos, D., (2007). Career Decision-Making Difficulties Of British And Chinese International University Students. **British Journal of Guidance and Counseling**, Vol 35, No. 2.
- Zunker, V. G. (1990). **Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning**. (3. Ed.) Pacific Grove, CA; Brooks/Cole.

VII. EKLER

EK-1 Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

Örnek maddeler:

1. Bir meslek seçmem gerektiğini biliyorum, fakat bugünlerde içimde bir meslek seçme isteği yok.
2. Yeteneklerimin ve kişilik özelliklerimin gelecekte nasıl olacaklarını bilmediğim için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.
3. Meslek kararı verirken hangi yolları izleyeceğimi bilmediğim için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.
4. Çoğunlukla başarısızlıktan korkarım.
5. Bana en uygun mesleğin ne olduğunu zaman göstereceği için şimdi bir meslek seçmek zorunda olmadığıma inanıyorum

EK-2 Bilgisayar Destekli Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı

Gruba Hazırlık Oturumu

Süre: 45'

Amaçlar:

1. Kariyer grup rehberliğinin genel amacını bilmek
2. Grupta uyulması gereken kuralları bilmek
3. Verilecek olan ev ödevlerinin önemini bilmek
4. Bilgisayar Teknolojileri (BT) sınıfı ve bilgisayarı hangi kurallar doğrultusunda kullanacağını bilmek

İşlem:

1. Grup lideri ve öğrenciler belirlenen saatte BT sınıfında toplandı ve grup üyeleri birbirleri ile tanıştı
2. Grup lideri tarafından grupta uyulması gereken kurallar anlatıldı.
3. Bu kurallara uymanın önemi ve yararları anlatıldı.
4. Ev ödevi yapmanın grup süreci açısından önemi vurgulandı.
5. Grupta uyulması gereken kurallarla ilgili olarak aşağıdaki kontrat imzalatıldı.

Grup Kontratı:

- ✓ Grup üyeleri, haftada 1 kez olmak üzere 11 hafta boyunca, okul saatleri dışında BT (Bilgisayar Teknolojileri) sınıfında toplanacaktır. Her oturum 90 dakikadır.
- ✓ Grup üyeleri her oturuma katılacaktır. Acil durumlarda gruba katılamayacak olanlar, grup liderine önceden haber vereceklerdir.
- ✓ Her üye birbirine saygılı davranacaktır.
- ✓ Grup üyeleri verilen ev ödevlerini zamanında yerine getireceklerdir.
- ✓ Grup oturumları dışında düzenlenecek etkinliklere bütün üyeler katılmak zorundadır.
- ✓ Gruba getirilen örnek olaylar tartışılırken her üye katkıda bulunmaya çalışacaktır. Üyeler birbirlerini dikkatli bir biçimde dinleyerek, farklı görüş ve düşüncelerini ben dili kullanarak serbestçe açıklayacaklardır.

- ✓ Grup oturumlarında her üye kendi bilgisayarında oturacak BT sınıfının kurallarına göre bilgisayarları kullanacaktır.

Grup amaçlarına ulaşabilmek için yukarıdaki grup kurallarına uymayı kabul ediyorum.

Ad soyad:

İmza:

6. Her öğrenciye “aile izin belgesi” dağıtılarak bu belgeyi ailelerine doldurtmaları istendi.

7. Örnek bir uygulama ile BT sınıfının nasıl kullanılması gerektiği gösterildi.

8. Verilen ev ödevlerinin nasıl yapılacağı ve nelere dikkat edileceği ile ilgili bilgi verildi.

9. Grup lideri grup oturumlarına başlamadan önce Bilgisayar öğretmeni ve okul rehber öğretmenin yardım ile BT sınıfını grup oturumlarının uygulanabileceği şekilde düzenlemiştir. Her bilgisayara Bilgisayarlı Kendini Değerlendirme Envanteri programı önceden yüklenerek, programların doğru bir şekilde çalışıp-çalışmadığı kontrol edildi.

Birinci Oturum

Süre: 90'

Amaçlar:

1. Alan seçme¹ ile ilgili temel kavramları (alan/meslek alanı, fen bilimleri, sosyal bilimler, Türkçe-matematik, yabancı dil, sanat ve spor alanı, alan dersleri, seçmeli ders, alanla ilgili ve diğer seçmeli dersler, ders seçme) hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olma.
2. Meslek seçme ile ilgili temel kavramların (meslek, iş, meslek tercihi, meslek tercih listesi, meslek seçimi, mesleğe girme) kavramları hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olma.
3. Alan seçerken göz önüne alınacak faktörler hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olma.
4. Kariyer seçerken göz önüne alınacak faktörler hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olma.
5. Alan ve kariyer seçiminin önemini fark etmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 1: Alan/Meslek seçme ile ilgili temel kavramları açıklama

Davranışlar:

- Meslek, İşi, Meslek tercihi, Meslek seçimi, Meslek tercih listesi, Alan/meslek alanı kavramlarını bilir/söyler,
- Meslek, İşi, Meslek tercihi, Meslek seçimi, Meslek tercih listesi, Alan/meslek alanı kavramlarına örnekler verir.
- Alan çeşitlerinin (Türkçe-Matematik , Sosyal Bilimler , Matematik-Fen, Yabancı Dil) kaynaklık ettiği mesleklere örnekler verir.
- Alan seçerken sınıf geçme uygulamasını uygulayan ortaöğretim kurumları ile ilgili yayınlarda tanıtılan alanlar hakkında bilgi edinmek gerektiğini bilir/ söyler,
- Seçilmek istenilen alana kaynaklık eden derslerle bunlara ilişkin başarı notlarının alan seçmedeki etkisini açıklar,
- Alan/kariyer seçiminde yardım alacağı kaynakları bilir/söyler.

Hedef 2: Alan/kariyer seçiminin önemini açıklama

¹ Alan: Meslek alanı anlamında kullanılmıştır. (Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Sınıf Geçme Yönetmeliği, 1995)

Davranışlar:

- Onuncu sınıfa (lise II. sınıfa) başlarken ileride girilmek istenilen meslekle ilgili bir alanı/meslek alanını seçmek gerektiğini açıklar,
- Alan/kariyer seçmenin önemine ilişkin örnekler verir,
- Alan/kariyer seçmenin yaşamının diğer alanlarını nasıl etkileyeceği ile ilgili tahminlerde bulunur,

Hedef 3: Alan/kariyer kararı verirken göz önüne alınacak faktörlerin neler olduğunu açıklama

Davranışlar:

- Alan/kariyer seçerken göz önüne alınması gereken faktörlerin adlarını bilir/söyler,
- Kariyer tercih listesindeki mesleklerin hangi yetenekleri, becerileri, ilgileri, mesleki değerleri, kişisel özellikleri vb.lerine örnekler verir,
- Yetenek, ilgi ve değerlerin özelliklerinin neler olduğunu açıklar,
- Özel ve genel yeteneklerine, becerilerine örnekler verir,
- İlgilerine, hobilerine örnekler verir,
- Kendi kişisel özelliklerine örnekler verir
- Seçilmek istenilen meslekler hakkında edinilen bilgileri (hangi yetenekleri, ilgileri, becerileri gerektirdiklerine ilişkin bilgileri kendi özel ve genel yetenekleri, ilgilerini ve becerileri ile karşılaştırılacağını bilir/söyler,

Materyaller:

1. T.C.M.E.B. Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Sınıf Geçme Yönetmeliği. Ankara: 1995.

2. Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi. 15 Ocak 1996, 59, 2447.

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

1. Öğrencilerin (grup üyelerinin) BT sınıfında daire oluşturacak biçimde oturmalari sağlandı.
2. Gruba “Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumlarında Sınıf Geçme Yönetmeliği” inden “Sınıf Geçme Uygulaması” hakkında bilgi verildi.
3. Alan ve kariyer seçiminin önemi grupta tartışıldı.

4. Gruba, Meslek seçimine ilişkin temel kavramlardan “Meslek nedir?” sorusu yöneltildi.
- Öğrenciler bu kavramı tanımlamaları ve cevaplarını tartışmaları istendi .
 - Kavramın tanımıyla ilgili olarak ileri sürülen fikirlerin ortak noktasından hareket edilerek kavramı bir de grup lideri tanımlandı.
5. Daha sonra benzer kavramlar (İş, meslek alanı, meslek tercihi, meslek seçimi, mesleğe girme, alan seçme, ders seçme) aynı şekilde grup tartışmasına sunularak tartışıldı. Yanlış açıklamalar grup lideri tarafından öğrencilere ipucu verilerek düzeltilirdi.
6. Her öğrencinin bilgisayar ekranına meslek alanları (Matematik-Fen, Türkçe-Matematik, Spor, Güzel Sanatlar, Yabancı Dil ve Sosyal Bilimler alanı) ve bu meslek alanlarına kaynaklık eden derslerden oluşan tablo yansıtıldı. Bununla ilgili olarak;
- Derslerin neden bu şekilde gruplandırıldığı,
 - Neden belirli meslek alanlarının oluşturulduğu
- soruları gruba yönelttilerek grup üyelerinin cevaplarını paylaşmaları sağlandı.
7. Grup üyelerine meslek alanları, meslekler, meslek alanlarında okutulan dersler konusunda rehberlik servisinden, internetten (dogrutercih.com, iskur.gov.tr), ÖSYM’nin sitesinden yararlanabilecekleri örnek bir uygulama yapılarak anlatıldı.
8. Gruba, “Alan ve kariyer seçerken göz önüne alınması gereken faktörler nelerdir?” sorusu yöneltildi. Bununla ilgili olarak her öğrencinin vermiş olduğu cevaplar tahtaya yansıtıldı. Son olarak öğrencilerin cevapları ile birlikte aşağıdaki tablo her öğrencinin bilgisayar ekranına yansıtıldı;

Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

İnsanların meslek seçimlerini çeşitli faktörler etkiler örneğin:	
Bireyin fiziksel özellikleri	Meslekte iş bulma imkanı
Cinsiyeti	Kazanç durumu
Beden Yapısı	Gerektirdiği eğitim şartları
İhtiyaçları	Çalışma ortamı ve koşulları
İlgileri	Mesleğin sağladığı olanaklar
Yetenekleri	Mesleğin saygınlığı vb.
Ailenin istekleri	
Ailenin ekonomik durumu vb.	

Yukarıdaki tabloyla ilgili olarak öğrencilere;

a. Meslek seçimini etkileyen faktörlerden en önemlileri hangileridir?

b. Bu faktörleri dikkate almamak ne gibi sonuçlar doğurabilir? Soruları yöneltilecek yanıtları sınıfla tartışıldı.

9. Öğrencilere hayattaki en önemli kararların başında “alan ve meslek seçimi olduğu” söylenerek bunun nedenlerinin neler olabileceklerini tartışmaları istendi.

- İnsan hayatı boyunca zamanın büyük kısmını geçireceği uğraşı alanını seçer,
- İnsan mesleğini seçince hayatı da ona göre şekillenir,
- İnsanın meslek seçimi eş seçimini de etkiler
- İnsanı mutlu eden en önemli şey kendi özelliklerini ifade edeceği bir yol bulmasıdır.

10. Doğru verilmiş bir alan ve kariyer kararı vermenin hayatında neleri etkileyebileceği sorusu gruba yöneltilecek öğrencilerden gelen cevapların ortak noktaları bilgisayar ekranlarına yansıtıldı:

- Doğru bir meslek alanı kararı doğru bir meslek kararına götürür,
- Doğru bir meslek kararı mutlu bir hayata kapı aralar,
- Doğru bir meslek kararı mutlu olmamızı yardımcı olur,
- Doğru bir meslek kararı toplumun kalkınmasına da yardımcı olur.

11. Grupta yapılanlar öğrencilere özetletildikten sonra ev ödevi-1 verilip grup oturumuna son verildi.

Ev Ödevi - 1: Her öğrencinin hafta içi BT sınıfında Bilgisayarlı Kendini Değerlendirme Envanteri’ni (B-KDE) doldurmaları grup oturumunun sonunda örnek bir uygulama şeklinde her öğrencinin kendi bilgisayar ekranında gerçek zamanlı takip edeceği şekilde gösterildi (B-KDE ertesi gün bilgisayar teknolojileri sınıfında doldurmalarına yardımcı olundu).

İkinci Oturum

Süre: 90'

Amaçlar:

1. Alan ve meslek seçimini etkileyen kişilik özellikleri (yetenek, ilgi ve değerler) hakkında Bilgisayarlı Kendini Değerlendirme Envanterini kullanarak bilgiler toplamalarına yardımcı olma.
2. Kendini değerlendirme envanteri profilini yorumlayarak sahip olduğu özelliklerin neler olduğunu değerlendirmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 3: Alan/kariyer kararı verirken göz önüne alınacak faktörlerin neler olduğunu açıklar

Davranışlar:

- Alan/kariyer seçerken göz önüne alınması gereken faktörlerin etkilerini kavrar
- Yetenek, ilgi ve değerlerin özelliklerinin neler olduğunu açıklar,
- Özel ve genel yeteneklerine, becerilerine örnekler verir,
- İlgilerine, hobilerine örnekler verir,
- Kendi kişisel özelliklerine örnekler verir
- Seçilmek istenilen meslekler hakkında edinilen bilgileri (hangi yetenekleri, ilgileri, becerileri gerektirdiklerine ilişkin bilgileri kendi özel ve genel yetenekleri, ilgilerini ve becerileri ile karşılaştırılacağını kavrar.

Materyaller:

1. Bilgisayarlı Kendini Değerlendirme Envanteri Programı
2. Kendini Değerlendirme Envanteri yetenek, ilgi ve değerleri (Ek-1)
3. Kendini Değerlendirme Envanteri örnek profili (Ek-2)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

1. Grup lideri tarafından ev ödevi-1 hatırlatıldı, her öğrencinin B-KDE'ni doldurup doldurmadıkları kontrol edilerek, her öğrencinin profil çıktısı almaların yardımcı olundu.

2. Öğrencilere profil çıktıları üzerinde daha sonra çalışılacağı söylendi .Yetenek, ilgi ve mesleki değerler nelerdir, bunları nasıl tanıyabilirsiniz? Sorusu gruba yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı.

a. Yetenek nedir? Yeteneği nasıl tanıyabiliriz? Sorusu öğrencilere yöneltilerek grup liderinin verdiği ipuçları (“yeteneklerini” tanıyabilmeleri için önce başarılı oldukları dersleri, işleri, faaliyetleri düşünmelerini söyleyerek) doğrultusunda grup tartışması yapıldı.

b. İlgi nedir? İlgileri nasıl tanıyabiliriz? Sorusu öğrencilere yöneltilerek grup liderinin vermiş olduğu ipuçları (imkânları ne olursa olsun çalışmaktan, yapmaktan çok hoşlandıkları ve başarılı oldukları dersleri, işleri, etkinlikleri düşünmelerini söyleyerek) doğrultusunda grup tartışması yapıldı.

c. Mesleki değerler nedir? Mesleki değerleri nasıl tanıyabiliriz? Sorusu öğrencilere yöneltilerek grup liderinin vermiş olduğu ipuçları (“Mesleklerini yaparlarken beklentilerinin neler olduğunu düşünmeleri istenerek) doğrultusunda grup tartışması yapıldı.

3. Grup lideri daha sonra her öğrencinin bilgisayar ekranına Ek-1’deki B-KDE programında yer alan yetenek, ayrıntılı bir şekilde yansıtılmıştır. Yeteneklerin neler olduğu ve özellikleri hakkında öğrencilere bilgi verildi.

a. Grup lideri aynı işlemi sırasıyla ilgiler ve mesleki değerler için de tekrarladi.

4. Her öğrencinin ekranına Ek-2’deki örnek profil yansıtılarak profilin nasıl yorumlanacağı öğrencilere gösterilerek, öğrencilerden gelen sorular cevaplandırıldı.

a. Örnek profilin nasıl yorumlanacağı gösterildikten sonra bu profildeki kişinin kendini hangi alanlarda yetenekli algıladığı; ilgilerinin ve değerlerinin hangi alanlarda yüksek olduğu sorusu öğrencilere yöneltilerek, öğrencilerin yanıtlarını tartışılmaları istendi.

Örnek Profilin Öğrencilerle Birlikte Yorumlanması:

- Öğrenciler örnek profili yorumlarken, algılanan en güçlü yeteneğin sözel yetenek olduğu, diğer yeteneklerinin de oldukça güçlü olduğu; ilgi alanları arasında ise en çok edebiyat ve ikna ilgisinin yer aldığı; mesleki değerler arasında ise en yüksek mesleki değer yaratıcılık, değişkenlik olduğu öğrenciler tarafından ifade edilmiştir.

b. Grup lideri öğrencilere bu yetenek, ilgi ve değerlerle ilgili olarak hangi mesleklerin uygun olduğu sorusunu öğrencilere yönelterek öğrencilerden gelen yanıtların tartışılmasını istedi.

Öğrenciler profilde yer alan yetenek, ilgi ve mesleki değerlerin daha çok Türkçe ve edebiyat öğretmenliği, sosyoloji, sosyal bilgiler öğretmenliği alanlarında bir meslek edinebileceğini söylemişlerdir. Grup lideri gazetecilik, psikoloji, İngilizce öğretmenliği alanında da mesleklerin bu profile uygun olup olmadığını sorarak öğrencilerin profil üzerinde daha ayrıntılı düşünceleri için yeniden bir grup tartışması açmıştır.

5. Grup lideri her öğrencinin kayıtlı olan profillerini açmalarını isteyerek kendi yetenek, ilgi ve değerlerinin neler olduğu sorusunu gruba yöneltmiştir.

a. Gönüllü öğrencilerden gelen paylaşımlar üzerine grup lideri profillerinde uygun olmadığını düşündükleri yetenek, ilgi ve değerlerin olup olmadığı sorusunu gruba yönelterek 2 kişinin bazı yeteneklerinin daha düşük yer aldığını, bir kişinin ise bazı değerlerinin beklediği gibi olmadığı yanıtlarını almıştır. Grup lideri bu kişilerin yanıtlarına geri dönmelerini isteyerek bu öğrencilerin ekranlarını diğer öğrencilerin de ekranlarına yansıtarak hangi maddelerdeki yanıtları değiştiğinde profillerinin de nasıl değiştiğini görmelerine yardımcı olmuştur.

Bu uygulamadan sonra bazı öğrencilerin yanıtlarına geri dönerek bazı düzeltmeler yaptıkları gözlemlenmiştir. Grup lideri örnek bir öğrenci üzerinde B-KDE programında hangi yanıtların girildiğinde hangi yetenek, ilgi ve değerlerde değişim olduğunu gösterecek şekilde bir uygulama yapılmıştır (Bu uygulama yapılırken örnek öğrenci uygulama ekranı gruptaki tüm öğrencilerin bilgisayar ekranına eş zamanlı olarak yansıtıldı.)

6. Grup lideri her öğrencinin profillerini tek tek grupla paylaşımlarını sağlayarak diğer öğrencilerle tartışmaları istendi.

7. Grup lideri her öğrenciye B-KDE yetenek listesi, ilgi ve mesleki değerler listesi dağıttı. Her öğrencinin kendi profillerini dikkate alarak aşağıdakileri yönergeleri gerçekleştirmeleri istendi;
-Hangi yetenek ve ilgilere ne kadar sahip olduklarını derecelmeleri;
-Mesleki değerlerini ise sıralamaları istenerek bir liste oluşturmaları.

8. Grup lideri gönüllü öğrencilerin listelerini paylaşımlarını sağladıktan sonra bu listenin daha sonraki oturumlarda kullanılacağını söyledi. Oturumda yapılanlar özetlettilerle grup oturumuna son verildi.

Ev Ödevi - 2:

Bütün öğrencilere Erdem (2005) tarafından geliştirilen “Mesleklere İlişkin Yanlış İnançlar” ölçeği dağıtılarak öğrencilerin dikkatli bir şekilde doldurmaları istendi. Bu ölçeğin sonraki grup oturumu için yanlarında getirmeleri istendi.

EK- 1 Bilgisayarlı Kendini Değerlendirme Envanterinin Ölçtüğü Yetenek, İlgil ve Değerler

Kendini Değerlendirme Envanteri öğrencilerin kendilerini daha iyi tanımalarına yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Lise öğrencilerinin üst eğitim kurumları ve meslek tercihlerinde yardımcı olunması amacıyla uygulanmaktadır. Envanterde ilgi, yetenek ve meslek değerleri kavramları kısaca açıklandıktan sonra her bir özelliği tanımlayıcı durumlar verilmekte ve kişinin bu durumlarda nasıl davrandığı sorulmaktadır. Birey bu sorulara vereceği açık ve içten cevaplarla kendini sınama imkanı bulur. Ayrıca öğrencilerin ilgi, yetenek ve değerlerini algılama biçimleri konusunda fikir sahibi olmamızı sağlar.

İlgil : Herhangi bir zorlanma altında olmadan ya da kendisine bir ödül vaat edilmediği halde kendiliğinden bir takım faaliyetlere girişmek ve bunları yapmaktan zevk almak, doyuma ulaşmaktır.

Bir insanın ilgi duyduğu faaliyetler genellikle yetenekli olduğu alanlardır.

Bilgisayarlı Kendini Değerlendirme Envanterinde ele alınan ilgi grupları :

Temel Bilim,

Sosyal Bilim,

Canlı Varlık,

Mekelik,

İkna,

Ticaret,

İş Ayrıntıları,

Edebiyat,

Güzel Sanatlar,

Müzik,

Sosyal Yardım.

Yetenek : Öğrenme gücü, belirli bir eğitimden yararlanma gücü olarak tanımlanabilir.

Bireylerin kalıtımlas getirilen gizil gücünün eğitim ve çevreyle geliştirilmiş kısmını ifade eder.

Böylece bireyin belirli bir yaşa kadar geliştirdiği becerilere bakarak onun yeni bir eğitim sürecinden ne kadar yararlanabileceği kestirilebilir.

Kendini Değerlendirme Envanterinde ele alınan ilgi grupları :

Sözel Yetenek,

Sayısal Yetenek,

Şekil – Uzay Yeteneği.

Değerler : Meslek faaliyetinin sonunda beklenen doyum mesleki değer olarak tanımlanır. Mesleki değer “Ben ne için çalışıyorum” “mesleğimden ve hayatımdan ne bekliyorum” sorularına ” çok fazla para kazanmak için “ “ yeteneklerimi geliştirmek için “ vb. verilen cevaplarla temsil edilir.

Kendini Değerlendirme Envanterinde ele alınan değer grupları :

Yeteneği Kullanma,

Yaratıcılık,

Yarışma,

İşbirliği,

Değişiklik,

Düzenli Yaşam

Liderlik,

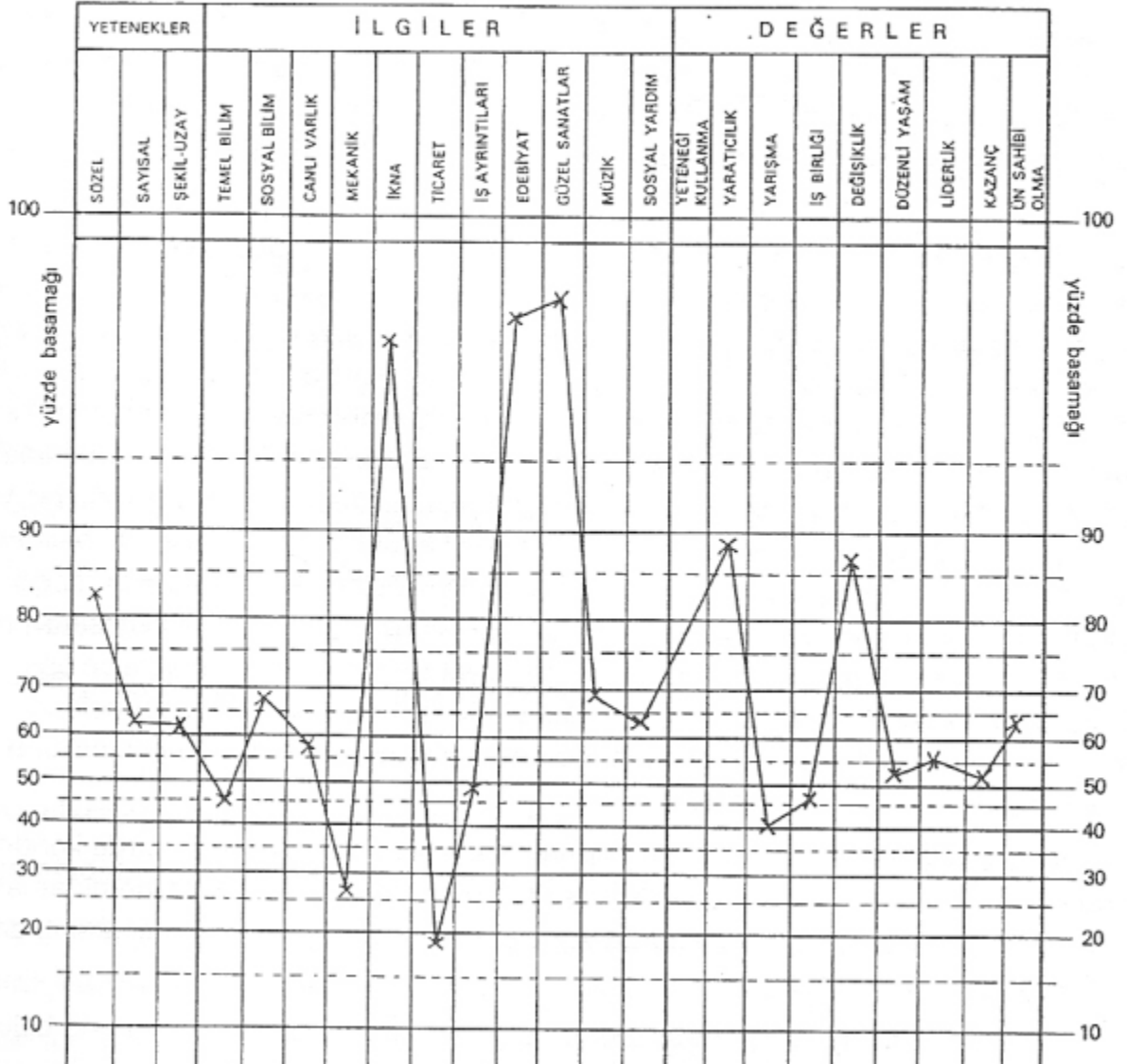
Kazanç,

Ün Sahibi Olma.

Ek-2 Kendini Değerlendirme Envanteri Örnek Profil Kağıdı

Pınar Ünal

Profil Kağıdı



Üçüncü Oturum

Süre: 90'

Amaçlar:

1. Öğrencilerin işlevsel olmayan düşünce ve inançlarının alan ve kariyer seçimine etkisini anlamalarına yardımcı olma.
2. Öğrencilerin alan ve kariyer karar vermeye ilişkin kendi işlevsel olmayan düşünce ve inançlarını fark etmelerine yardımcı olma.
3. Doğru verilmiş kariyer kararının hayatlarındaki önemini kavramalarına yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 4: Alan ve kariyer kararı vermeye ilişkin işlevsel olmayan inançların etkilerini değerlendirme

Davranışlar:

- Alan ve kariyer seçimine ilişkin işlevsel olmayan inançların ve mantıksız düşüncelerin neler olduğunu açıklar,
- Alan ve kariyer seçimine ilişkin işlevsel olmayan inançlarının ve mantıksız düşüncelerinin neler olduğunu fark eder,
- Alan ve kariyer seçimine ilişkin işlevsel olmayan inançlarına ve mantıksız düşüncelerine örnekler verir,
- Kariyer ve alan seçimi ile ilgili işlevsel olmayan inançların alan ve meslek seçimine olumsuz etkilerini tahmin eder,
- Kariyer ve alan seçimine ilişkin işlevsel olmayan inançların nereden kaynaklanabileceğini açıklar/tartışır.

Materyaller:

1. Mesleğimi Ben Seçmeliyim (Ek-3)
2. Mesleklere İlişkin Yanlış İnançlar Ölçeği (Ek-4)

Eğitsel Teknik:

Hipotetik vak'a tartışması, bilgi verme, grup tartışması, sokratik sorgulama, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

1. Gruba “Geçen hafta grupta neler yaptığımızı kısaca özetler misiniz?” sorusunu yönelterek grup etkileşimi başlatıldı. Bütün öğrencilerin katılımını sağlayarak geçen hafta grupta yapılanlar kısaca özetletirildi.

2. EK-3'deki “Mesleğimi ben seçmeliyim” adlı mesleki hipotetik vak’a öğrencilere dağıtıldı.

3. Öğrencilerden vak’ayı sessizce okumaları istendi. Sessiz okuma bittikten sonra gönüllü bir öğrenciden vak’ayı gruba yüksek sesle okudu. Gruptaki diğer öğrencilerin onu dinlemesi sağlandı.

4. İlhan’ın, arkadaşı Mustafa’yı görünce “şaşırması” ve Mustafa’nın “lisede yanlış meslek alanını seçmesi” sizce hangi nedenlerden kaynaklanmış olabilir? sorusu öğrencilere yöneltilerek grup tartışması başlatıldı.

a. İlhan’ın alan ve meslek seçerken karşılaşmış olduğu güçlüklerin neler olduğu sorularak vak’adan çıkarılan meslek seçim sürecinde doğru bir mesleki kararı vermeyi engelleyen “fonksiyonel olmayan inançları” listelemeleri istendi.

5. Meslek alanı ve meslek seçerken, ideal mesleki kararı güçleştiren faktörlerin başında bir takım yanlış inançlar olduğu vurgulandı. Meslek alanı ve meslek kararı verirken bu yanlış inançlarla karşılaşabilecekleri gruba açıklandı. Daha önce doldurmaları istenilen Ek-4’teki geliştirilen “Meslek Seçimine Yönelik Yanlış İnanç Ölçeği”ne verilen yanıtlar grupta ele alındı.

6. Bu ölçekteki yanlış inançlara ek olarak eklemek istedikleri fonksiyonel olmayan inançlar olup olmadığı soruldu. Öğrenciler aşağıdaki “düşüncelerinde” sık sık arkadaşları ve öğretmenleri tarafından dile getirildiğini söylediler;

- Zeki öğrenciler sayısal alana giderler, tembel öğrenciler sözel alana giderler.
- Bütün gözde meslekler sayısal alanda
- Matematiğin zayıf olsa bile çalışarak yapabilirsin
- Sözel bölümü herkes yapar
- En iyi meslek bol para kazandıran meslektir.
- İnsan istediği her mesleği yapabilir vb.

7. Daha sonra öğrencilerden bu fonksiyonel olmayan inançların alan ve meslek seçimine nasıl etki edebileceklerini tartışmaları istendi.

a. Her öğrenciye verilen Meslek Seçimine Yönelik Yanlış İnanç Ölçeği’ndeki en çok işaretlenen maddelerin neler olduğu sorularak, bu inançlardan en çok

yaşananlar (aşağıda verilenler) grup sürecinde tartışıldı (Her bir yanlış inançla ilgili olarak örnekler verilerek, sokratik sorgulama tekniği ile çürütülmeye çalışıldı.)

Öğrencilerin mesleklere ait en fazla sahip oldukları fonksiyonel olmayan inançlar:

- Zeki öğrenciler sayısal alana gider, sayısala gidenler her dersi yapar.
 - Kendimle ve mesleklerle ilgili her şeyi öğrenirsem en mükemmel mesleği seçebilirim.
 - Ailemin onaylamadığı bir mesleği seçersem, onların sevgisini kaybedeceğimi düşünüyorum.
 - Üniversite sınav sonucu gelmeden, hangi meslekleri seçebileceğim konusunda bilgi toplamaya gerek yok.
 - Zeki insanlar mutlaka iyi bir meslek sahibi olurlar.
 - Mesleğini ÖSS puanına yettiği bölüme göre seçmelisin.
8. Alan ve meslek seçimine ilişkin yanlış inançlar grupta tartışıldıktan sonra “en ideal mesleğin kişinin özelliklerine en uygun ve gerçekleştirilebilir bir meslek olduğu” vurgulandı.
9. Grup oturumunda yapılanlar, grup lideri tarafından öğrencilerin de katılımıyla özetlenerek oturuma son verildi.

Ek-3

Mesleğimi Ben Seçmeliyim
(İlhan'ın Günlüğü'nden)

Sevgili günlük,

Bugün yıllardır görmediğim bir arkadaşımın çok ilginç bir şekilde karşılaştım. Bir alışveriş merkezinde güvenlik görevlisi olarak çalışan arkadaşımı görünce şaşkınlığımı gizleyemedim. Onu orada gördüğüme çok şaşırılmıştım. Çünkü Mustafa lisede çok gözde bir öğrenciydi. Onu ilerde çok iyi bir avukat olarak göreceğimi sanıyordum. Lise 9.sınıfta aynı sınıftaydık ve Mustafa Türkçe ve matematik derslerinde harikaydı. Bu mesleğe nasıl girdiğini sordum merakla...Lisede yanlış bölüm dedi mahzunca...Ailesi, bazı öğretmenleri ve yakın arkadaşları sayısal alana gitmesi için baskı yapmış. "Çünkü zeki insanlar sayısala gidemiş." "Fen alanını yapan zaten sözel dersleri yaparmış." Ama öyle olmamış işte. O lisenin başlarındaki çalışkan Mustafa fen derslerini yapamamış. ÖSS'de de sayısal alan yapmak zorunda tabii.. üç kere girmiş sınava..Ama olmamış. Askerden geldikten sonra güvenlik görevlisi kursuna gidip bu işe girmiş...

İşte günlük.. Üzüldüm Mustafa'ya..Biliyorum her meslek çok değerli..Ama her insan yetenekleri doğrultusunda istediği mesleği yaparsa...Sonra benim o yıllarda yaşadıklarım geldi aklıma...Evet gerçekten meslek seçmek zor ve sıkıntılı bir süreç...ancak insanın hayatındaki en önemli kararlardan biri...Bugün bunu biraz daha anladım..Düşünsene hayatımı kendi ellerinle şekillendiriyorsun..

Ben de lise 9.sınıfta bu sürecin stresini çok yaşadım. Bir meslek seçmem gerektiğini biliyordum ama bunu şimdi yapmak istemiyordum. Hayat sadece iş mi demekti ki illa o yıl bir karar vereyim.Hayat beni doğru mesleğe yönlendirecekti bence...Galiba ben bu kararı verip mutsuz olmaktan, kararı veren olmaktan korkuyordum. Keşke biri gelip bana geleceğimi gösterse,hatta kararı o verse..Kurulsam bu stresten dediğim günler olmuştu.

Bir alan seçecektim ve bu beni gelecekteki mesleğime götürecekti. Gelecekle ilgili hayallerim vardı,bu hayallerin olması için önce bir meslek alanı seçmem gerekiyordu. Bu meslek alanından hangi mesleklere gidebilir bunu bilmediğim gibi, meslekleri bile tam bilmiyordum.Hangi meslek ne gerektirir, çalışma şartları ne, iş bulma imkanı ne,geleceği nasıl,bana ne kadar uygun, ilgilerim neler,kişilik özelliklerim neler tam bilmiyordum.

Sonra bir gün oturdum önce hayallerimi yazdım,sonra olmak istediğim meslekleri. Daha sonra "ben neleri daha kolay öğrenebiliyorum, neleri başarı ile yaptım ve yapabiliyorum, neleri yapmaktan sıkılmıyorum, benim için çalışmanın anlamı ne? Kendime bu soruları

sordum. Kendimle ilgili sahip olduğum şeyleri netleştirmeye çalıştım. Sözel becerilerim kuvvetliydi. Başkalarını kolayca ikna edebiliyordum. Birilerine bir şeyler öğretmekten büyük zevk alıyordum. İngilizce film izlemekten hikaye okumaktan müthiş zevk alıyordum. Ancak şimdi meslekleri de tanıımıyordum pek fazla, internetten ve öğretmenlerimden bana uygun olan meslekleri araştırdım. Mesleklerin gerektirdiği özellikler, gelecekteki durumlarını, ÖSS puanlarını, okutulan dersleri, kazancını, ve diğer özelliklerini araştırdım. Kendi özelliklerimle mesleklerin özelliklerini karşılaştırdım. Kafamda yavaş yavaş bir şeyler oluşmaya başlamıştı artık. Dil alanı bana daha uygundu. Ancak karar vermek hala kolay gelmiyordu. Çünkü okulda bu süreci gün be gün yaşıyordum. En yakın arkadaşım Türkçe-Matematik alanına gidiyordu. Ondan ayrılmak istemedim önceleri. O da baskı yaptı birlikte okuyalım diye.Sonra düşündüm bu hayat benimdi ve bu hayatı ben yaşayacaktım.İstediğim işi,yeteneklerime uygun işi yapmalıydım,arkadaşımın olduğu işi değil..Sonunda kararımı biraz daha netleştirdim.

Ailem de telaşlıydı bu arada...Haklılardı tabii...Hayatımın en önemli kararlarından biri idi bu. Onlara dil alanını seçeceğimi söyledim. Annem çok tepki gösterdi. Madem sözel alan seçeceksin o zaman hukuk oku dedi. Senin ikna kabiliyetin yüksek oğlum avukat ol....Ailemi dinledim önce. Sonra anlattım yabancı dile daha yatkın olduğumu, bu alanı ve mesleklerini araştırdığımı, bu dersleri daha kolay ve zevkle yapacağımı..İlk başta karşı çıktılar biraz daha ancak ben sahip olduğum özellikleri ve sahip olmak istediğim mesleğin özelliklerini o kadar iyi araştırmıştım ki ailem bu kararın bir heves olmadığını anlayarak onlarda kararımı desteklediler. Sonrasını biliyorsun zaten...Zevkli ve isteyerek geçen 3 yıl..Sonra ÖSS..Tabi istediğim,sevdiğim ve çalıştığım alandan sınava girince istediğim puan geldi..İngilizce öğretmenliğini seçtim..

Ek-4 Mesleklere İlişkin Yanlış İnançlar Ölçeği (Erdem, 2005)

Ölçek maddelerinden örnekler;

- Bir meslekten hoşlanıyorsam o mesleği mutlaka iyi yaparım.
- Bir mesleğe girmeden önce o meslek hakkında her şeyi bilmek gerekir.
- Mesleğimde saygın biri olmak için popüler meslekleri seçmem gerekir.
- Doğru mesleği seçme şans işidir.

Dördüncü Oturum

Süre: 90'

Amaç:

1. Karar verme basamaklarının neler olduğunu bilmelerine yardımcı olma,
2. Ardışık Eleme Yöntemi'nin basamaklarının neler olduğunu bilmelerine yardımcı olma
3. Örnek bir uygulama üzerinde Ardışık Eleme Yönteminin Basamaklarını kullanabilme

Hedefler:

Hedef 5. Karar vermenin basamaklarının neler olduğunu açıklama

Davranışlar:

- Karar verme durumunun ne olduğunu bilir/söyler,
- Karar verme durumunun tanımlanmasını gerekliliğini bilir/söyler,
- Karara ilişkin seçeneklerin belirlenmesi gerektiğini bilir/söyler,
- Seçenekler hakkında bilgi toplanması gerektiğini bilir/söyler,
- Toplanan bilgilerin, istekleri karşılama olasılığı açısından değerlendirilmesi gerektiğini bilir/söyler,
- Uygun seçeneğin belirlenmesi gerektiğini bilir/söyler,
- Karara ilişkin planın uygulamaya konması gerektiğini bilir/söyler,
- Kararın sonucunun değerlendirilmesi gerektiğini bilir/söyler.

Hedef 6. Ardışık eleme yönteminin basamaklarının neler olduğunu açıklama

Davranışlar:

- Alternatiflerle ilgili kriterleri tanımlar,
- Alternatifleri tanımlayan kriterleri görelî önem sırasına göre sıralar,
- Kriterleri görelî önemine göre derecelendirir,
- Tanımlanmış kriterler için en uygun alternatifleri sıralar,
- Tanımlanmış kriterin uygun sınırlarını karşılamayan meslekleri eler.

Hedef 7. Ardışık Eleme Modelini örnek bir karar verme durumunda uygulama

Davranışlar:

- Örnek karar verme durumundaki karar problemini tanımlar,
- Örnek karar verme durumundaki olası alternatifleri belirler,
- Örnek karar verme durumuna ilişkin olası kriterleri belirler,
- Örnek karar verme durumuna ilişkin belirlediği kriterleri niçin seçtiğini açıklar,

- Örnek karar verme durumuna ilişkin kriterleri önem sırasına göre sıralar,
- Örnek karar verme durumuna ilişkin niçin böyle bir sıralama yaptığını açıklar,
- Örnek karar verme durumuna ilişkin ardışık eleme yöntemini kullanarak belirlediği kriterlerdeki tercih düzeyleri ile uyumlu olmayan alternatifleri eler,
- Ardışık eleme yöntemi sonucunda kalan alternatifin gerçekleştirilebilme ihtimalini değerlendirir.

Materyaller:

1.Alan ve kariyer seçiminde izleyeceğim yol (Ek-5)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

- 1.Gruba “Geçen hafta grupta neler yaptığımızı kısaca özetler misiniz?” sorusu yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı. Bütün öğrencilerin katılımı sağlanarak geçen hafta grupta yapılanlar kısaca özetletirildi. Daha sonra bu oturumda doğru bir alan ve kariyer seçimi için izlenmesi gereken sistematik bir karar verme yöntemi olan Ardışık Eleme Yöntemi’nin tanıtılacağı söylendi.
- 2.EK-5’teki Ardışık Eleme Yöntemi basamaklarının Uygulama Örneği’ni içeren “Alan ve Kariyer Seçimimde İzleyeceğim Yol” adlı form her öğrenciye dağıtıldıktan sonra öğrencilerin formu sessizce okumaları istendi.
- 3.“Ardışık Eleme Yöntemi’nin basamakları” grup lideri tarafından bir örnek üzerinde görselleştirilerek bir “sunu” olarak her öğrencinin bilgisayar ekranına adım adım yansıtıldı.Modelin basamakları ve özellikleri grup tartışmasına sunuldu.
- 4.Öğrencilerin benzer şekilde “kendi özelliklerine ve ihtiyaçlarına en uygun cep telefonunu seçmeleri” için;
 - Hangi kriterleri dikkate aldıkları,
 - Bu kriterleri neden tercih ettikleri,
 - Bu kriterleri önem sırasına göre sıralamaları,
 - Neden böyle bir sıralama tercih ettikleri,
 Soruları sorularak bir karar durumunda Ardışık Eleme Yöntemi’nin basamaklarını ve sürecini uygulamalarına yardımcı olundu. Uygulama sürecinde yardım isteyen öğrencilere ipuçları verilerek Ardışık Eleme

Yönteminin basamaklarına göre karar verme yöntemine göre kararın nasıl verilmesi gerektiğinin önemine değinilerek oturuma son verildi.

EK-5

Alan ve Kariyer Seçiminde İzleyeceğim Yol

Doğru verilmiş bir meslek alanı kararı sizi doğru bir meslek seçimi için atılmış en önemli temeldir. Her gün sürekli olarak bir şekilde karar veririz. Ancak bazı önemsiz kararları otomatik olarak verirken, hayatımızda bizim için çok önemli kararları verirken bizim için hangisinin en iyi seçim olacağı konusunda durup düşünme ihtiyacı hissederiz. İşte alan ve kariyer kararı vermek de hayatımızda verebileceğim en önemli kararların başında gelmektedir. Bu kararı verirken doğru ve sistematik bir yol izleyerek bizim için en uygun olan kararı verebiliriz. En doğru ve sağlıklı kararı verebilmek için ise karar vermeye neden olan durumu tanımladıktan sonra neyin öncelikli ve ne derece önemli olduğunu belirlemekle işe başlayabiliriz. Size tanıtılacak olan alan ve meslek seçiminde size yardımcı olacak bu karar verme modeli, sizlere ne yapacağınızı söylemek yerine, bir alan ve kariyer kararı verirken sizin için önemli olabilecek belli sayıdaki kriterleri belirlemenize ve bu kriterleri önem ve ulaşılabilirlik sırasına göre sıralamanıza yardımcı olarak karar verme sürecine ilk adımı atmanızı sağlayacaktır.

Bu karar verme modelini kullanmayı çok kabaca “ ihtiyaçlarına ve özelliklerine en uygun cep telefonu almak için telefoncuya giden bir kişinin” bu süreçteki yaşadığı duruma benzetebiliriz.

Telefoncuya gittiğinizde muhtemelen size uygun telefonu tanımlayabilecek bir kriter (özellik) listesini telefoncuya söylemekle işe başlarız. Ya da bir telefona karar verilirken hangi özelliklerin dikkate alınacağı konusunda telefoncudan yardım alabilirsiniz. Bu liste muhtemelen telefonun fiyatı, ebatı, rengi, kameralı olması, garantisi, çift hat seçeneği, modeli, oyun vb. kriterleri içerebilir. Siz ya da telefoncu bu listeyi biraz daha kısaltmak isteyebilirsiniz. Bundan sonra telefoncu size geri dönerek;

- İsteddiğiniz modelde 75 telefon
- İsteddiğiniz renkte 40 telefon
- 100-150 TL arası 50 telefon; 150-200 TL arası 30 telefon; 200-300 TL arası 25 telefon
- Kameralı 25 telefon
- Çift hat seçeneği 13 telefon

olduğunu söyleyebilir. Bu kadar kriter ve seçenek arasında uygun bir seçim yapılamayacağı ortadadır. Bunun için telefoncu size biraz daha spesifik davranmanızı ve sizin için hangi

kriterlerin en önemli olduğunu ve bu kriterleri önem sırasına göre sıralamanızı isteyebilir. Çünkü sizin için bazı kriterler ya da bazı ihtiyaçlar diğerlerinden muhtemelen daha önemlidir. Örneğin sizin için telefonun fiyatı, renginden daha önemli olabilir Ya da telefonun ebatı çift hatlı olmasından daha önemli olabilir.

İşte bu aşamada kriterlerinizi önemine göre sıralamanız gerekmektedir. En önemliden en önemsizine doğru.

Bu sıralamayı yaptıktan sonra en önemli kriterden başlayarak en son kritere doğru her seferde tek bir kriteri derecelendirmenizi isteyerek örneğin; “Telefonun fiyatı 100 YTL ile 150 YTL arasında olabilir” gibi Bu ilk kriteri derecelendirdikten sonra telefoncu bu tercihinizle uyumlu olmayan telefonları size göstereceği telefon listesinden eleyerek size: “Bu tercihinizle uyumlu 50 telefon var elimde diyebilir.” Daha sonra ikinci en önemli kriteri derecelendirmenizi isteyerek ta ki son kritere kadar her bir kriteri alternatiflerin özelliklerini karşılaştırarak uygun olmayan alternatifleri elemeyi isteyebilir.

İşte bir kişinin bir mesleğe karar vermesini de kabaca hemen hemen bu süreçte benzetebiliriz. ***Birey bir mesleği seçerken öncelikle hangi kriterleri dikkate alacağını ve bu kriterlerin hangilerinin diğerlerinden daha önemli olduğunu ve her bir kriterin ne kadar önemli olduğunu derecelendirmesi gerekir.*** Çünkü her geçen gün bilgi birikimi ve iş dünyasının yapısı değişmekte ve giderek mesleklerin sayısı ve özellikleri çeşitlilik göstermektedir. Nasıl ki bir kişi telefon seçerken: “Bazı kriterler benim için önemli; bazıları benim için önemsiz” diyebiliyorsa; buna benzer şekilde bir kişi meslek seçerken de “Benim için bazı kriterler önemli, bazıları daha az önemli diyebilir.” Bir kişi bir telefona karar verirken bu karar verme sürecinde kullanacağı bazı kriterlerin kendisi için diğerlerinden daha önemli olduğunu, ya da bazı kriterlerin ne kadar öneme ya da özelliğe sahip olması gerektiği konusundaki bilgi ve birikime telefon almaya geldiği gün oluşmayacaktır elbette. Bu birikim ve kriterlerin görece önemi bir süreç boyunca oluşacaktır. Belki kendisi için ideal olan telefona karar verirken sahip olduğu bazı yanlış bilgiler, karar verme sürecinde telefoncu tarafından sağlanan doğru bilgiler neticesinde de düzeldiği olacaktır. Mesleğe karar verirken de bireyler neleri yapıp neleri yapamadıkları ya da hangi kriterlerin kendileri için daha önemli olduğu konusundaki bilgileri bir mesleğe karar verme aşamasında oluşturmazlar. Bu süreç gelişimsel bir seyir izler. Ayrıca bu süreçte bireylerin sahip olmadıkları bir takım özellikler, var olan bilgi eksiklikleri, sahip oldukları yanlış bilgi ve inançların düzeltilmesi bireylerin en ideal mesleğe karar vermelerinde hayati öneme sahiptir. Bu süreçte kriterleri belirlerken hem bütçenizi ve sahip olduğunuz özellikleri, ihtiyaçlarınızı hem de size uygun olduğunu düşündüğünüz

telefonun özelliklerini dikkate almalısınız. Bir meslek seçerken de hem sahip olduğunuz yeterliliklerinizi, ve kısıtlılıklarınızı hem de size uygun olduğunu ve seçmeyi düşündüğünüz mesleğin sahip olduğu özellikleri gerçekçi bir gözle değerlendirmelisiniz. Nitekim 100 TL'niz varsa 150 TL'lik telefonları alamazsınız; üst düzeyde sayısal becerilere ve ayrıntıya dikkat etme gücüne sahip değilseniz tıp ve mühendislik gibi mesleklere girme olasılığınız çok düşük olacaktır. Onun için kriterleri meslek seçerken hem görelî önemine göre hem de ulaşılabilirliklerine göre tekrar sıralamanız gerekmektedir. Aynı zamanda bu süreçte kriterleri belirlerken çok dikkat etmelisiniz ve bu konuda uzman bir kişiden yardım almalısınız; çünkü her ne kadar aldığınız telefon kararından belli bir süre içinde vazgeçebiliyorsanız da bir meslek seçerken bu sürecin zahmetli olması, eğitim sisteminde geri dönüşlere izin tanınmamasından dolayı vermiş olacağınız mesleki kararınız geri dönülmesi zor olan bir süreç olduğunu unutmamalısınız.

Bu kriterleri belirlerken ve kriterleri derecelendirirken daha önceki yaşantılarınızı, başarılarınızı, ideallerinizi ve bunları gerçekleştirebilme düzeyinizi de göz önüne almanız gerekmektedir.

Beşinci Oturum

Süre: 90'

Amaç:

1. Meslek alanı ve kariyer seçiminde göz önüne alınacak kariyer kriterlerini tanımalarına yardımcı olma
2. Alan ve meslek seçiminde kullanılacak kariyer kriterlerini görelî önemlerine göre sıralamalarına yardımcı olma,
3. Alan ve meslek seçiminde dikkate alacağı kariyer kriterleri yetenek, ilgi, değer ve fiziksel özelliklerini dikkate alarak gerçekçi olarak belirlemelerine yardımcı olma,

Hedefler:

Hedef 8. Özelliklerine (kişilik ve kişisel) en uygun olan mesleki kriterleri belirleme

Davranışlar:

- Mesleki kriterlerin neler olduğunu ve hangi özellikleri kapsadığını bilir/söyler,
- Meslek seçerken göz önüne almayı düşündüğü mesleki kriterleri, mesleki kriterler listesinden yaşantı ve özelliklerine dayalı olarak (başarı, kişilik özellikleri, fiziksel yeterlilikleri göz önüne alarak) gerçekçi bir şekilde belirler/seçer,
- Seçilen mesleki kriterlerin niçin seçildiğini açıklar,
- Seçilen mesleki kriterleri görelî önemlerine göre sıralar,
- Görelî önemine göre sıraladığı mesleki kriterlerin ulaşılabilirliklerine göre tekrar sıralar,
- Belirlenen mesleki kriterleri sahip olunan kişilik özelliklerini (yeterlilik ve sınırlılıkları) dikkate alarak görelî olarak derecelendirir,
- Mesleki kriterlere ilişkin daha az istenir ama hala kabul edilebilir ek seviyeler belirler.

Materyaller:

- 1.Kariyer Kriterleri ve özellikleri (Ek-6)
2. Kariyer Kriterleri ve Derecelendirmeleri (Ek 7)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

1. Gruba “Geçen hafta grupta neler yaptığımızı kısaca özetler misiniz?” sorusu yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı. Bütün öğrencilerin katılımı sağlanarak geçen hafta grupta yapılanlar kısaca özetletirildi. Daha sonra bu oturumda doğru bir alan ve kariyer seçimi için mesleki kariyer kriterlerinin neler olduğunun tanıtılacağı söylendi.
2. Öğrencilere bir alan ve meslek seçerken hangi kriterleri göz önüne alarak kariyer karar verme sürecine başlayabiliriz? sorusu yöneltildi. Öğrencilerden gelen ortak yanıtlar tahtaya yazıldı. Daha sonra öğrencilere Ek-6’daki Kariyer kriterleri dağıtılarak, öğrencilerin bu listeye eklemek istedikleri başka kriterlerin olup olmadığı soruldu ve gelen yanıtlar değerlendirildi.
3. Ek-6’daki her bir kriter sunu şeklinde her öğrencinin bilgisayar ekranına yansıtıldı. Kariyerlere ilişkin kriterler tek tek tanıtılarak, tartışıldı.
 - Öğrencilerden her bir kriterin gerektirdiği en az 3 kariyer ismi söylemeleri istendi
 - Örnek olarak Makine Mühendisliği ve Türkçe Öğretmenliği için hangi kriterlerin gerekli olduğu ve bu kriterlerin derecelendirilmesi grupla birlikte yapıldı.
4. Her öğrencinin alan ve meslek seçerken göz önüne almayı düşündüğü kariyer kriterlerini, “kariyer kriterleri listesinden” geçmiş yaşantılarına ve özelliklerine dayalı olarak (akademik başarı, kişilik ve kişisel özellikleri, fiziksel yeterlilikleri göz önüne alınarak) gerçekçi bir şekilde seçmeleri istendi (Bu seçim yapılırken 5 kriterden az; 10 kriterden fazla olmamasına dikkat edilmesi gerektiği nedeni ile birlikte söylendi). Bu kriterler belirlenirken her öğrencinin özellikle yeteneklerini ve fiziksel özelliklerini dikkate almaları gerektiği vurgulandı.
5. Kariyer kriterleri seçme işlemi tamamlandıktan sonra her öğrencinin kendine özgü “kariyer tercihi kriter listesi” oluşturmaları istendi. Bu amaçla öğrencilerle Ek-7 dağıtıldı. Öğrenciler kriter listelerini oluşturduktan sonra aşağıdaki benzer sorularak öğrencilere yöneltilerek grup etkileşimine devam edildi:
 - Alan ve meslek seçimi yaparken bütün kriterleri göz önüne almak zorunda mıyız?
 - Alan ve meslek seçiminde göz önüne alınması gereken en önemli 3 kriter hangileridir. Neden?
 - Sizce her insan neden farklı kriterleri tercih ediyor?

- Neden bu kriterleri tercih ettiniz?

Öğrencilerden gelen yanıtlar tartışıldı.

- a. Daha sonra öğrencilerden seçtikleri kriterleri görece önemine göre sıralamaları istendi (Bu sıralama yapılırken öğrenciler, geçmiş başarılarını, okul derslerini, yetenek, ilgi ve değerlerini ön planda tutmaları konusunda bilgilendirildi).
 - b. Görece önemine göre sıralan kariyer kriterlerini “ulaşılabilirliklerine” göre tekrar sıralamaları istendi (Bu sıralama yapılırken öğrenciler, zaman, maddi kaynak, ÖSS puanı ve fiziksel sınırlılıklarını dikkate almaları konusunda bilgilendirildi).
 - c. Öğrencilere dağıtılarak öğrencilerden ulaşılabilirliklerine göre sıraladıkları kariyer kriterlerini sahip oldukları kişilik özellikleri (yeterlilik ve sınırlılıkları) dikkate alarak ve kendi yaşlılarını (sınıf arkadaşları) göz önüne aldıklarında bu kriterlere ne derece sahip olduklarını (ya da olmak istediklerini) derecelendirmeleri istendi.
- 6.Son olarak her öğrencinin bir sonraki aşamada meslek ve kariyer seçiminde kullanacağı “kariyer kriter listesi”ni son kez gözden geçirmeleri istenerek, varsa değişiklik yapılmasına yardımcı olunarak grup oturumuna son verildi.

Ek-6 Kariyer Kriterleri ve Özellikleri

1. Danışmanlık

Bazı meslekler, çalışanlarının bireylerle ya da gruplarla bir takım konuları görüşmelerini ve bu görüşmelerin sonucunda onlara rehberlik etme, öneriler ve çözümler getirmelerini gerektirir.

Çalışanlarının başkalarına “danışmanlık” yaptığı mesleklere örnekler:	
← 5 4 3 2 1 →	Hemen hemen hiç
Çok Fazla	
Hukuk	Hemşirelik
Peyzaj Mimarlığı	Metalürji Mühendisi

2. Artistik (Sanat)

Bazı meslekler, çalışanlarının kendilerini müzikle, dansla, sözcüklerle ve görsel sanatlarla ifade etmeyi gerektirir. Buna benzer şekilde yaratıcılık, orijinal fikirler üretme, dizayn yeteneği de bu mesleki ölçüt içerisinde ele alınabilir.

Çalışanlarının kendilerini “sanatsal olarak” ifade ettiği mesleklere örnekler:	
← 5 4 3 2 1 →	Hemen hemen hiç
Çok Fazla	
Resim Öğretmeni	Ziraat Mühendisi
Mimarlık	Diyetisyen

3. Başkalarına Yardım ve Bakım

Bazı meslekler, başkalarına bakımı, duygusal destek vermeyi, onların sağlıkları ile ilgilenmeyi ve destek vermeyi, onların kişisel bakımını üstlenmeyi gerektirir. Bu meslekte çalışanlar hastalar, yaşlılar, kimsesiz çocuklar ve müşteriler ile çalışırlar.

Çalışanlarının başkalarına “yardım ve bakım hizmetleri” sunduğu mesleklere örnekler:	
← 5 4 3 2 1 →	Hemen hemen hiç
Çok Fazla	
Fizyoterapist	Makine Mühendisi
Doktor	İnşaat Mühendisi

4. Detaylara Dikkat Etme

Bazı mesleklerde çalışanlar yaptıkları işin en ince ayrıntılarına kadar tüm dikkatlerini toplayarak dikkatlerini yöneltmelerini ve işin tüm basamaklarının tamamlandığından emin olmalarını gerektirmektedir.

Çalışanlarının “ayrıntılar üzerinde yoğun dikkatini verdiği” mesleklere örnekler:	
← 5 4 3 2 1 →	Hemen hemen hiç
Çok Fazla	
Peyzaj Mimarı	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği
Psikolojik Danışman	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık

5. İletişimi Becerilerini Etkili kullanma

Bazı meslekler, çalışanlarının diğerleri ile iletişim kurarken anlaşılır ve net bir şekilde konuşmayı ve yazışmayı gerektirmektedir. Bazı meslekler ise makinelerle çalışmayı ya da sadece bir ürün sergilemeyi gerektirebilir.

Çalışanlarının “diğerleri ile iletişim kurarken açık ve net bir konuşma ve yazı dili kullanmayı gerektiren” mesleklere örnekler:	
Çok Fazla	Hemen hemen hiç
← 5 4 3 2 1 →	
Radyo, Sinema ve Televizyon	Bilgisayar Mühendisi
Gazeteci	Mali Müşavir

6. Araç-gereç ve Sistem Dizaynı

Bazı meslekler araç-gereç dizayn etmeyi ve ürün tasarlamayı gerektirmektedir (Makine ve parçaları). Bununla birlikte bazı meslekler ise sistem tasarımı ve sistem planlaması yapmayı gerektirir (bilgisayar programı, ağ kurma vb.)

Çalışanlarının “bir şey dizayn etme ve tasarlamalarını gerektiren” mesleklere örnekler:	
Çok Fazla	Hemen hemen hiç
← 5 4 3 2 1 →	
Bilgisayar Öğretmeni	Matematik Öğretmeni
Uçak Gövde Teknisyeni	Psikolog

7. Eğitim ve Öğretim Süresi

Bazı meslekler 2 yıl eğitim süresi gerektirirken bazı meslekler 4, bazı meslekler 5 bazı meslekler ise 6 yıl eğitim süresi gerektirmektedir.

Eğitim süresi farklılık gösteren mesleklere örnekler:			
6 yıl	5 yıl	4 yıl	2 yıl
Doktor	Coğrafya Öğretmenliği	Hakim	Sigortacı

8. Girişimcilik

Bazı meslekler çalışanlarına yeni etkinlikler, projeler ve yeni fikirleri uygulamaya koyma şansı tanımaktadır.

Çalışanlarının “girişimciliklerine fırsat tanıyan” mesleklere örnekler:	
Çok Fazla	Hemen hemen hiç
← 5 4 3 2 1 →	
İnşaat Mühendisi	İktisatçı
Peyzaj ve Tasarımı Mimarı	Nakliyecisi

9. Esnek Çalışma Saatleri

Bazı meslekler 8-5 çalışma saatlerini, pazartesi-cumaya ya da gün boyu sıkı çalışma saatlerini gerektirirken, bazı meslekler sadece birkaç gün yoğun çalışmayı gerektirebilir.

Çalışanlarının “esnek çalışma saatlerine sahip olduğu” mesleklere örnekler:		
Çok Fazla	← 5 4 3 2 1 →	Hemen hemen hiç
Mimar		Öğretmenlik(ler)
Mütercim-Tercüman		Fizik Tedavi Uzmanı

10. Bağımsız Çalışma

Bazı meslekler, çalışanlarının yaptıkları işi ve görevleri çok az direktif ve yönlendirme olarak yapmalarına olanak tanıırken bazı meslekler yapılacak olan işler ve görevler için sürekli emir ve direktif alınmasını gerektirebilir.

Çalışanlarının “bağımsız iş yapmalarına olanak tanıyan” mesleklere örnekler:		
Çok Fazla	← 5 4 3 2 1 →	Hemen hemen hiç
Gazeteci		Hemşire
Diş Hekimi		Yaşlı Bakım Uzmanı

11. İçerde ya da Dışarıda Çalışma

Bazı meslekler, çalışanlarına daha çok içerde çalışma olanağı tanıırken, bazı meslekler daha çok dışarıda çalışma imkanı tanımaktadır. Bazı meslekler ise em içerde em dışarıda çalışma imkanı tanımaktadır.

Çalışanlarının “daha çok içerde ve dışarıda çalışmalarına” olanak tanıyan mesleklere örnekler:		
İçerde	← 5 4 3 2 1 →	Dışarıda
Öğretmenlikler		Gazeteci
Psikolog		Ziraat Mühendisi

12. Başkalarını Etkileme

Bazı meslekler, çalışanlarının insanların fikirlerini ve davranışlarını değiştirmeyi ve etkilemeyi gerektirmektedir. Bu etkileme bir ürün satmak olabileceği gibi, insanlarla iletişime geçerek onların görüşlerini değiştirmek şeklinde de olabilir.

Çalışanlarının “başkalarını etkileme becerisini” gerektiren mesleklere örnekler:		
Çok Fazla	← 5 4 3 2 1 →	Hemen hemen hiç
Reklam Tasarımı ve İletişimi Programlama Kamu Yönetimi		Bilgisayar Teknolojisi ve Veteriner

13. Mesleğin Gelecekteki İş Bulma Durumu

Bazı meslekler her geçen gün iş sahası genişlerken bazı mesleklerin iş potansiyeli doyuma ulaşmış olabilmektedir. Bununla birlikte bazı mesleklerin gelecekteki iş sahası giderek daralmaktadır.

Çalışanlarının “iş bulabilme olanağı yüksek-orta ve düşük” olan mesleklere örnekler:		
Çok Fazla	Orta	Düşük
Elk-Elektronik Teknikerliği	Türkçe Öğretmenliği	JeolojiMühendisliği
Psikolog	Doğalgaz Teknikeri	Fizik Öğretmenliği

14. Temel Bilim (Matematik ve Fen Bilimleri)

Bazı meslekler yüksek düzeyde matematiksel düşünmeyi, bilimsel problemler çözmeyi, formüller ve bilimsel kuralları kullanarak yeni bir bilgi yaratmayı gerektirir. Bazı meslekler hemen hemen sadece matematik-fen bilimlerine dayanırken; hemen hemen bir çok meslek matematik ve fen bilimlerinde yetenekli olmayı gerektirir.

Çalışanlarının “matematik ve fen bilimlerini” kullandıkları mesleklere örnekler:	
Çok Fazla	Hemen hemen hiç
Doktor	Mütercim-Tercüman
Fizikçi	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği

15. Organizasyon

Bazı işlerde çalışanlar gruplar için etkinlik, program planlarlar. Başka işlerde, çalışanlar veri yada başka tür verileri düzenlerler.

Çalışanlarının “organizasyon yeteneğini gerektiren” mesleklere örnekler:	
Çok Fazla	Hemen hemen hiç
Kaymakam	Moda Tasarımcısı
İşletme uzmanı	Elektronik mühendisi Mühendisliği

16. Fiziksel Güç Harcama

Bazı meslekler yürümek, tırmanmak, ağırlık kaldırmak gibi fiziksel etkinlik gerektirir. Başka meslekler de çoğu zaman bir yerde oturmayı ya da ayakta durmayı gerektirebilir.

Çalışanlarının “daha çok fiziksel güç harcadığı” mesleklere örnekler:	
Çok Fazla	Hemen hemen hiç
Maden Mühendisi	Psikolojik Danışman
Arkeoloji	İstatistik

17. Bitki ve hayvanlarla çalışma

Bazı mesleklerde, çalışanlar bitki ya da hayvanlarla ilgilenir yada onlarla çalışır.

Çalışanlarının “bitki ve hayvanlarla çalışmasını gerektiren” mesleklere örnekler:	
<p>Çok Fazla ← 5 4 3 2 1 → Hemen hemen hiç</p>	
Biyoloji Öğretmeni	İktisat Uzm.
Ziraat Mühendisi	Matematik Öğretmeni.

18. Problem Çözme

Bazı mesleklerde, çalışanlar problemleri belirler ve ilişkili bilgiyi gözden geçirirler. Aynı zamanda çözüm üretir ve uygularlar.

Çalışanlarının “problem çözme yeteneğini gerektiren” mesleklere örnekler:	
<p>Çok Fazla ← 5 4 3 2 1 → Hemen hemen hiç</p>	
Psikolog	Seramik Teknisyeni
Bilgisayar Mühendisi	Su Ürünleri Mühendisi

19. Başkalarının Sorumluluğunu Üstlenme

Bazı işlerde çalışanlar diğer işçilerin ortaya koyduğu ürünlerden ya da hizmetlerden sorumlu olabilir. Başka işlerde, çalışanlar acı çekenlerle ya da tehlikede olanlarla ya da diğer yandan koruma ihtiyacı olanlarla ilgilenmek zorunda olabilir.

Çalışanlarının “başkalarının sorumluluğunu üstlenmesini gerektiren” mesleklere örnekler:	
<p>Çok Fazla ← 5 4 3 2 1 → Hemen hemen hiç</p>	
Doktor	Sümeroloji Uzmanı
Mimar	Türk Halkbilimi Uzmanı

20. Mesai Saatleri (Vardiya)

Bazı işler akşamları ya da geceleri çalışmayı gerektirir. Bu sadece bazı zamanlarda olabilir yada bu düzenli programımız olabilir. Bu işler tatilde çalışmayı da gerektirebilir.

Mesai saatlerine göre değişiklik gerektiren mesleklere örnekler:	
<p>Çok Fazla ← 5 4 3 2 1 → Hemen hemen hiç</p>	
Gazeteci	Öğretmenlik(ler)
Hemşire	Sağlık Memurluğu

21. ÖSS Puanı

Bazı mesleki programlara girmek yüksek düzeyde (%1-5'lik yüzdelerlik puan dilimi) bazıları ise orta düzeyde (% 5-15'lik) bazıları ise düşük düzeyde(%15-35) ÖSS puanı gerektirir

Mesleki programların gerektirdiği "ÖSS yüzdelerlik puanına" göre mesleklere örnekler:				
%1-5	%5-10	%10-20	%20-30	%30-50
Doktor	Eczacı	Sınıf Öğrtm.	İşletme Uzm.	Yaşlı Bakım Uzm

22. Bir şeyler öğretme ya da anlatma

Bazı mesleklerde, çalışanlar diğerlerine yeni şeyler öğretebilir ya da bir şeyleri nasıl yapacaklarını anlatabilir. Öğretim sınıfta da iş ortamında da yapılabilir.

Çalışanlarının "bir şeyler anlatma ve öğretme" özelliğini gerektiren mesleklere örnekler:	
<p>Çok Fazla</p> <p>Öğretmenlik</p> <p>Turizm ve Otelcilik</p>	<p>Hemen hemen hiç</p> <p>Makine Müh.</p> <p>Kimya</p>

23. Seyahat

Bazı meslekler haftada bir ya da birkaç gün seyahat etmeyi gerektirebilir. Ancak diğer bazı meslekler nadiren seyahat etmeyi gerektirir ya da çalışanlar gün içinde seyahat etseler de akşam evlerine dönerler.

Çalışanlarının "seyahat etmesini" gerektiren mesleklere örnekler:	
<p>Çok Fazla</p> <p>Gazetecilik</p> <p>Turizm İşletmeciliği Uzm.</p>	<p>Hemen hemen hiç</p> <p>Yazılım Mühendisi</p> <p>Ekonomi ve Finans</p>

24. Şehir ya da Kırsalda Çalışma

Bazı işler sadece büyük şehirlerde bulunabilirler diğerleri sadece kırsal alanda bulunurken. Çoğu meslek her yerde icra edilebilir.

Çalışanlarının “şehirde ve kırsalda çalışmasına göre değişkenlik gösteren” mesleklere örnekler:		
Şehirde	Hem şehir hem kırsal	Kırsalda
Makine Müh.	Öğretmenlikler	Ziraat Müh.
Rekl.ve Halk.İliş		Veteriner

25. Değişkenlik

Bazı mesleklerde, çalışanlar neredeyse her gün farklı görevler yapar ya da gün içinde birçok farklı görev yaparlar.

Çalışanlarının “değişken görevlerde bulunduğu” mesleklere örnekler:	
Çok Fazla	Hemen hemen hiç
Psikolog	Tarih Öğretmeni
Gazeteci	Yaşlı Bakım Hizmetleri Uzm.

26. Araştırma

Bazı meslekler daha çok araştırma yapmayı, merak etmeyi gerektirirken, bazı meslekler daha önceden tanımlanmış bir takım görevleri icra ettirmeyi gerektirir.

Çalışanlarının “araştırmacı özelliğini gerektiren” mesleklere örnekler:	
Çok Fazla	Hemen hemen hiç
Metalurji Müh.	Seyahat İşletmeni
Moleküler BBSYoloji ve Genetik Müh.	Bankacı

27. El-Göz Koordinasyonu

Bazı meslekler çalışanların nesnelere elleriyle kullanmalarını gerektirir. Bu çalışanın ellerini kullanarak bir şey toplaması, hareket ettirmesi ya da bir şeyleri bir araya getirmesi, alet kullanması ya da makine ya da araç idare etmesi olabilir.

Çalışanlarının “el-göz koordinasyonunu gerektiren” mesleklere örnekler:	
Çok Fazla	Hemen hemen hiç
Mimar	Jeodezi Müh.
Diş Hekimi	Muhasebe Uzm.

28. Gelir

Bazı meslekler çalışanına çok para öder. Diğerler meslekler ortalama bir miktar öder ve bazı meslekler ise çok az öder.

Ücretlerine göre mesleklere örnekler:		
3.000 TL ve üzeri	2.000- 3.000 TL arası	1000-2000 TL arası
Doktor		Sağlık Memuru
Mühendis		Öğretmenlikler

29. Meslekte İlerleme

Bazı meslekler çalışanlarına terfi imkanı tanırken bazı meslekler başladıkları statüde çalışanlarının emekli olmasını sağlarlar.

Çalışanlarının “mesleklerinde ilerleme durumuna olanak tanıyan” mesleklere örnekler:		
Çok Fazla	5 4 3 2 1	Hemen hemen hiç
Kamu	Öğretmenlik	Antropoloji Uzm.
Medya ve İletişim Uzm.	Hemşirelik	Turist Rehberi

30. Ticaret

Bazı meslekler çalışanlarının ticaret, ilgisini gerektirebilir. Bu meslekler pazarlık yapma, alım-satım yapma vb. işlerin yoğunlukta yapıldığı mesleklerdir. Ancak ticarete ilgi duyan kimseler, hangi alanlarda yetişmiş olurlarsa olsunlar, bir gün meslekleri ile ilgili ticari bir faaliyete girişebilir. Örneğin bir ziraat mühendisi, ziraat aletleri ya da ilaçları satan bir ticarethane açabilir.

Çalışanlarının “ticaret yapmasına olanak tanıyan” mesleklere örnekler:		
Çok Fazla	5 4 3 2 1	Hemen hemen hiç
Reklamcılık		Sınıf Öğretmeni
Eczacılık		Yaşlı Bakım Hizmetleri Uzm

Ek-7 Kariyer Kriterleri ve Derecelendirmeleri

1. Sağ tarafta bulunan “bir meslek araştırırken göz önüne alınması gereken muhtemel ölçütler” verilmiştir. Bir mesleğin sizin için uygun olup olmadığını araştırmak için meslek araştırırken dikkate almayı düşündüğünüz 15 kriterin yanına “göz önüne alınanlar” sütunun altına X işareti koyunuz. Burada kaçınmak istediğiniz kriterleri de tercih edebilirsiniz. (Örneğin fiziksel güç gerektirmeyen bir meslekte çalışmak sizin için çok önemli ise bu ölçüte listenizde yer vermelisiniz.	Mesleki Ölçütler		Göz Önüne Alınanlar	Önemine Göre Sıralama	Ulaşılabilirliği Göre Sıralama
			A	B	C
2. Daha sonra X işareti koyduğunuz 15 kriteri görece önem sırasına göre ilgili sütununa karşısına 1 ile 15 arasında bir sayı vererek sıralayınız.	1	Danışmanlık			
3. 1’den 15’e kadar görece önem sırasına göre sıraladığınız ölçütleri derslerdeki başarılarınız, geçmiş başarılarınızı, fiziksel sınırlılıklarınızı, yetenek ve kişilik özelliklerinizi de dikkate alarak gerçekçi şekilde tekrar sıralayınız	2	Sanat (artistik)	X	1	2
Örnek: Örnekte bir meslek araştırmak için dikkate alınan sadece 3 kriter örnek olarak seçilmiştir. Bunlar: Sanat, iletişim ve girişimcilik kriterleridir. Örneğimizde önem sırasına göre sıralanan mesleki kriterler son sütunda ulaşılabilirlik sırasına göre tekrar sıralanmıştır: İletişim birinci, sanat ikinci ve girişimcilik üçüncü sırada yer almıştır.	3	Başkalarına Yardım ve Bakım			
	4	Detaylara Dikkat Etme			
	5	İletişimi Becerilerini Etkili kullanma	X	3	1
	6	Araç-gereç ve Sistem Dizaynı			
	7	Eğitim ve Öğretim Süresi			
	8	Girişimcilik	X	2	3
	9	Esnek Çalışma Saatleri			
	10	Bağımsız Çalışma			
	11	İçerde ya da Dışarıda Çalışma			
	12	Başkalarını Etkileme			
	13	Mesleğin Gelecekteki Durumu			
	14	Temel Bilim (Matematik ve Fen Bilimleri)			
	15	Organizasyon			
	16	Fiziksel Güç Harcama			
	17	Bitki ve hayvanlarla çalışma			
	18	Problem Çözme			
	19	Başkalarının Sorumluluğunu Üstlenme			
	20	Mesai Saatleri			
	21	ÖSS puanı			
	22	Bir şeyler öğretme ya da anlatma			
	23	Seyahat			
	24	Şehir ya da Kırsalda Çalışma			
	25	Değişkenlik			
	26	Araştırma			
	27	El-Göz Koordinasyonu			
	28	Gelir			
	28	Meslekte İlerleme			
	30	Ticaret			

Altıncı Oturum

Süre: 90'

Amaçlar:

1. Öğrencilerin Ardışık Eleme Yöntemi'nin basamaklarını kullanılarak belirledikleri ve derecelendirdikleri kariyer kriterleri ile girilmesi muhtemel kariyer alternatiflerini değerlendirmelerine yardımcı olma.
2. Kendini ve meslekleri araştırma ayrıntılı olarak araştırmalarına motive olmalarına yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 9. ÖSYS kılavuzunda yer alan mesleki programlardan özelliklerine en uygun 10-15 meslek belirleyebilme

Davranışlar:

- ÖSYS kılavuzundan kişilik özelliklerine uygun meslekleri listeler,
- ÖSYS kılavuzundan kişisel özelliklerine uygun meslekleri listeler,
- ÖSYS kılavuzundan kendi özelliklerine uygun olduğunu düşündüğü 10-15 meslek/mesleki programı sezgisel olarak belirleyerek meslek tercih listesi oluşturur.

Hedef 10. Mesleki tercih listesindeki mesleklerin gerektirdiği kriterleri listeleyip söyleyebilme

Davranışlar:

- Mesleki tercih listesindeki mesleklerin gerektirdiği kriterleri seçer/listeler,
- Seçilen mesleki kriterlerin niçin seçildiğini açıklar.

Hedef 11. Her bir mesleğin çekirdek kriterlerinin neler olabileceğini söyleyebilme

Davranışlar:

- Meslek tercih listesindeki meslekleri tanımlayan kriterlerinin hangilerinin daha önemli olduğunu sıralar,
- Önemli olarak sıraladığı kriterlerin niçin önemli olduğunu açıklar.

Hedef 12. Mesleki kriterler listesindeki mesleki kriterlerin seviyeleri ile uyumlu olmayan tercihler listesindeki mesleki alternatifleri (10-15 meslek) sırayla eleyebilme

Davranışlar:

- Ardışık eleme basamaklarını kullanarak önem ve gerçekleştirilebilme sırasına göre hazırlanmış olduğu mesleki kriterleri sırayla ele alır.

- Mesleki kriterleri ile uyumlu olmayan mesleki alternatifleri sırayla eler.
- Eleme işlemine 4-7 meslek kalana kadar devam eder.

Materyal: Kariyer kriterleri ile Kariyerleri Eşleştirme Tablosu (Ek-8)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması, film izleme, ağ destekli öğretim yöntemi

İşlem:

1. Gruba “Geçen hafta grupta neler yaptığımızı kısaca özetler misiniz?” sorusunu yönelterek grup etkileşimi başlatıldı. Bütün öğrencilerin katılımını sağlayarak geçen hafta grupta yapılanlar kısaca özetletirildi.
2. Ek-8 öğrencilere dağıtılarak tanıtıldı.
3. Grup lideri, öğrencilere ÖSYS kılavuzunu genel hatları ile tanıtılarak:
 - a. Öğrencilerden kılavuzda yer alan meslek alanları tablosunu internet sitesinden (dogrutercih.com adresinden) seçmeyi istedikleri alan türünü işaretlemeleri istendi.
 - b. Hangi mesleki alanlarda hangi mesleklerin olduğunu anlamalarına yardımcı olundu.
 - c. Her öğrencinin mesleki alanlar bölümünden kendi kişilik (ilgi, yetenek ve mesleki değerler), özelliklerine ve kişisel özelliklerine (hareketli, sabırlı, girişken vb.leri) en uygun 10-15 mesleki programı içeren “kariyer tercih listesi” oluşturmaları istendi.
4. Önceki oturumlarda yapılanlar hatırlatıldı. Her öğrencinin daha önce belirlemiş olduğu kariyer karar verme sürecinde kullanacakları kariyer kriterlerini kariyer tercih listeleri ile eşleştirmeleri istendi (hangi kriterlerin hangi mesleklerle uyumlu olduğu).
5. Bu eşleştirme işlemi yapılırken kariyer tercih listesindeki her bir kariyerin en çok gerektirdiği en az 3 çekirdek kriteri o kariyerin karşısına yazmaları istendi. Bu işlemler yapılırken öğrencilerin hangi kariyerin hangi kriterleri gerektirdiğini bulabilmeleri için iş-kur’un meslekler sözlüğündeki arama motorunu nasıl kullanacakları konusunda yardımcı olundu.
6. Ayrıca grup lideri tarafından mesleklerin gerektirdiği kriterler konusunda ipuçları verilerek grup tartışması şeklinde bazı kariyerlerin tartışılması istendi.
7. Her öğrencinin önce görelî önem ve gerçekleştirilebilme sırasına göre sıralamış olduğu her bir kariyer kriterini önem sırasına göre sırayla ele alması istendikten sonra (her seferinde tek bir kritere odaklanarak) kriterlerdeki seçmiş oldukları seviye ile

(derecelendirmelerle) kariyer tercih listelerindeki meslekler karşılaştırmaları istendi. Karşılaştırmalar sonucunda kariyer tercih kriterleri ile ilgili uyumlu olmayan kariyer tercih listesindeki meslekleri elemeleri (4-7 meslek kalana kadar) istendi. Daha sonra aşağıdaki açıklama öğrencilere yapılarak ardışık eleme işlemine başlamalarını istendi; “Kariyer kriter listenizde son şeklini almış olan her bir kriteri ve seviyesini listenin başından başlayarak ele alınız. Sizin kriteriniz ve derecelendirmeniz ile uyumlu olmayan kariyer tercih listenizdeki meslekleri gözden geçiriniz ve sizin derecelendirmeniz ile örtüşmeyen kariyer alternatiflerini eleyiniz. Örneğin birinci kriteriniz “yaratıcılık” ise ve bu kriterdeki belirlediğiniz size uygun olduğunu düşündüğünüz ideal seviyenizi “çok fazla” olarak tercih etmişseniz, kariyer tercih listenizdeki mesleklerden bu seçiminizle uyumlu olmayan meslekleri listenizden çıkarınız. Örneğin; belirlemiş olduğunuz kariyer tercih listenizdeki “mimarlık” mesleği/programı varsa muhtemelen bu meslekle sizin “yaratıcılık” kriterinizdeki derecelendirmeniz uygun olduğundan bu meslek kariyer tercih listenizden elenmeyecektir. Ancak kariyer tercih listenizdeki yaratıcılık yeteneğini kullanmayı çok az gerektiren “hemşirelik” mesleği eğer listenizde mevcutsa bu mesleği listenizden elemelisiniz. Çünkü hemşirelik yaratıcılık yeteneğini “çok” ya da “çok fazla” gerektirmeyen bir meslektir.

8. Bu eleme işlemini, her bir kriter için daha önce yapılan önem ve gerçekleştirilebilme sıralamasına göre kariyer tercih listesindeki mesleki alternatifleri azaltarak tekrar etmeleri istendi.
9. Verilen ipuçları yardımıyla Ardışık Eleme Yöntemi'nin uygulanmasına geçildi. Öğrencilerin listelerinden eledikleri her bir mesleğin neden elendiğini açıklamaları istenerek, eleme işleminin daha dikkatli yapılmasına yardımcı oldu.
10. Her öğrencinin yanındaki arkadaşı ile yapmış oldukları eşleştirmeler ve elemeleri içeren kağıtların değiştirilmesi istendi. Öğrencilerin birbirilerine yaptıkları elemeler konusunda dönütler vermeleri istendi.
11. Son olarak grup lideri tarafından öğrencilerin yapmış oldukları elemeler ve listeler gözden geçirildi. Yapılan hatalı elemeler konusunda öğrencilere ipucu verilerek kariyer tercih listelerine son şekli vermelerine yardımcı oldu. Daha sonra grup oturumuna son verildi.

Ek etkinlik 1: Öğrencilerin kariyer gelişim sürecinde hem kendilerini ve meslekleri araştırma davranışlarına güdülemek hem de grup sürecini çekici kılmak için öğrencilerle birlikte “Gattaca” adlı film izlendi. Film grup lideri eşliğinde bir oturumdan iki sonra izlenmiştir.

Filmin konusu, filmi izlerken en çok nerelere dikkat edileceği konularında açıklamalardan sonra eğitsel amaçlı olarak öğrencilerle birlikte film değerlendirildi.

Filmin adı: Gattaca

Yıl:1997

Filmin konusu:

Çok da uzak olmayan bir gelecekte, doğal olmayan yollardan çok daha sağlıklı, genetik olarak harika ve güçlü insanların yaratılabilmesi için var olan gen mühendisliğinin ulaştığı inanılmaz boyutlar sayesinde çok daha iyi bedenler ve yaşamlara sahip olan insanlarla,normal doğumla dünyaya gelip kendi yeteneklerini ve sahip oldukları özellikleri araştırma davranışına giren ve bunun mücadelesini veren bir insanın hayat hikayesi.

İki kardeşten biri doğumdan önce bütün genetik hastalıklarından arındırılarak, çok daha sağlıklı ve yetenekli bir şekilde dünyaya gelirken, mesleği de hazır olarak doğmaktadır. Diğer kardeşi ise normal doğumla dünyaya gelmiştir. Normal doğumla dünyaya gelen Ethan Hawk’ın oynadığı Vincent, doğumunda yapılan DNA testinde, fizyolojik özellikleri açısından “yetersiz” olarak damgalanır. Ancak Vincent’in hayali uzaya gitmektir. Oysa, DNA testinde kalp yetersizliği sorunu olduğu çıkmıştır ve bu genetik profiliyle ailesi onun ancak bir temizlikçi olabileceğini düşünmektedir. Ve bir temizlikçi şirketinde çalışmaya başlar.

Ancak onun sahip olduğu özellikler genetik haritasının belirlediği özelliklerden çok daha fazlasını içermektedir. O da bunları gerçekleştirmenin yolunu aramaya başlar.

Yedinci Oturum

Süre: 90'

Amaç:

1. Öğrencilerin daralan kariyer tercih listelerindeki kariyerlere ilişkin ayrıntılı bilgiler toplamalarına yardımcı olma.
2. Öğrencilerin kariyer alternatifleri hakkında toplanan bilgilerin ışığında “kariyer tercih listesini” kesinleştirmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 13. Daralan meslek tercih listesindeki mesleklere (4-7 meslek) ilişkin ayrıntılı bilgiler toplayabilme

Davranışlar:

- Meslek tercih listesinde kalan meslekler hakkında hangi bilgilerin toplanması gerektiğini listeleyip, söyler,
- Bir meslek elemanına o mesleği tanımak için neleri sormak gerektiğini söyler,
- Çeşitli kaynaklardan (internet, kütüphane, iskur ve meslek elemanı) meslek tercih listesinde kalan meslekler hakkında ayrıntılı bilgi toplar.

Materyal: Meslek İnceleme Formu (Ek-9)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

1. Bir önceki oturumda yapılanlar öğrencilere özetletirildi. Bu oturumda sağlıklı ve doğru bir kariyer kararı verebilmek için sağlıklı bilgi toplamanın öneminden ve yollarından bahsedileceği söylenerek grup süreci başlatıldı.
2. Önceki oturumda izlenen film hatırlatılarak bir meslek edinmek için “bireyin önce kendi özelliklerinin farkına varması sonra da mesleklerin gerektirdiği özellikler hakkında ayrıntılı bilgiler edinmesi” gerektiği vurgulandı. Öğrencilere Ek-9’daki “Meslek İnceleme Formu” dağıtılarak formdaki bölümler tanıtıldı.
3. Öğrencilere formdaki bilgilerin nasıl doldurulacağı konusunda bilgi verildi.
4. Öğrencilerin internetten nasıl bilgi aranacağı konusunda grup lideri tarafında örnek bir uygulama yapıldı.

d) Bu meslek için hangi ilgilerin kişide bulunması gerekir?
e) Kişilik özellikleri Bu meslekte çalışabilmek için kişilik özellikleri neler olmalıdır?
f) Bu meslekte işe girebilmek için en küçük ve en büyük yaş sınırı nedir ?
g) Bu meslekte işe girebilmek için en az ve en çok kilo ve boy sınırı var mıdır? Varsa nelerdir? (Kilo sınırı yoksa belirtiniz)
i) Bu mesleğe girebilmek için en düşük ÖSS puanı, testlerdeki başarı puanı ortaöğretim başarı puanı nedir?
3. BU MESLEKTE İŞLER YAPILIRKEN KULLANILAN ARAÇ-GEREÇ VE MALZEMELER NELERDİR?
4. ÇALIŞMA ORTAMI VA KOŞULLARI
a) Bu meslekte işlen nasıl bir ortamda yapılmaktadır?
b) Çalışmalar kapalı alanda mı açık alanda mı yapılmaktadır ?
c) Seyahat etme zorunluluğu var mı ?
d) Çalışan kişi hangi tür iş kazalarına maruz kalabilir ?
e) Mesleğe özgü hastalıklar var mı? Varsa nelerdir ?
f) Günlük çalışma süresi ne kadardır ?
g) Gece,hafta sonu ve bayram nöbetleri var mı ?
h) Yıllık tatil süresi ne kadardır ?
i) Emeklilik Fıratları var mı ?
5.İŞ BULMA OLANAĞI
a) Bu meslekte nerelerde iş bulunabilir ?(Devlet kurumları,özel sektör,bağımsız)

Sekizinci Oturum

Süre: 90'

Amaç:

1. Öğrencilerin sahip oldukları kişisel özellikleri hakkında ayrıntılı ek bilgiler toplamalarına yardımcı olma.
2. Öğrencilerin toplamış olduğu bilgileri değerlendirerek güvenilir olmayan bilgileri fark etmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 14: Kişilik özellikleri hakkında ayrıntılı ek bilgiler toplayabilme

Davranışlar:

- Sahip olduğu yetenekleri, ilgi ve değerlerini gerçekçi olarak değerlendirir,
- Yetenek, ilgi ve değerleri hakkında güvenilirmez ve tutarsız bilgileri fark eder,
- Birbirleriyle uyumsuz ilgi ve mesleki değerlerini uyumsuzlar arasından ayırt eder.

Materyal:

Eğitsel Teknik:

- Bilgi verme, grup tartışması, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

1. Gruba, “geçen oturumda neler yaptığımızı kısaca özetler misiniz?” sorusu yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı. Bütün grup üyelerinin katılımı sağlanarak geçen oturum da yapılanlar kısaca özetletirildi.
2. Gruba, “Daralan Kariyer Tercih Listelerindeki” kariyerler hakkında bilgi topladınız mı? sorusu sorularak Ev Ödevi 3 hatırlatıldı.
3. Aynı kariyer hakkında bilgi toplayanların birer grup oluşturmaları istendi.
4. Her gruptan bilgi topladıkları mesleği, gruba tanıtmaları istendi.
5. Mesleklerin tanıtımı bittikten sonra aşağıdakilere benzer sorular gruba yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı.

- Meslek elemanlarıyla yaptığımız bu görüşmeler ne derece yararlı oldu?

-İnternette topladığımız bilgiler ne derece yararlı oldu?

- En çok ilginizi çeken meslekler hangileri? Neden?

- Bu mesleklerle ilgili yeni öğrendiğiniz şeyler neler?

6. Gruptan gelen paylaşımlar özetlendikten sonra; “Bu mesleklerde çalışan insanlarla yaptığınız görüşmeleri ve mesleklerle ilgili internette topladığınız bilgileri aşağıdaki soruları yanıtlamak için kullanın” yönergesi verilerek aşağıdaki benzer sorular öğrencilere yöneltildi. Grup tartışmasına devam edildi.
 - a. Bu mesleki alternatif benim daha önceden belirlemiş olduğum mesleki kriterlerdeki ideal olmayan ancak hala kabul edilebilir tercih seviyelerimle uyumlu mu?
 - b. Benim özelliklerim bu mesleğe uygun ve uyumlu mu?
 - c. Mesleğin gerektireceği özelliklere uyum sağlamaya hazır mıyım? (Örneğin bir doktor için vardiyalı çalışmak, Yeteneklerim ve ilgilerim mesleğin gerektirdiği özelliklere ve ön koşullara uymakta mıdır?, Mesleğin gerektirdiği eğitim programlarına girme ihtimalim nedir?)
7. Hakkında bilgi topladığınız kariyerlere ilişkin sizin tercih ettiğiniz kriterlerle çelişenler var mı? Varsa neler?
8. Öğrencilerden topladıkları bilgiler eşliğinde kariyer kriterlerini ve kariyer tercih listelerini yeniden gözden geçirmelerini istendi. Bazı öğrencilerin kariyer kriterlerini tekrar gözden geçirerek, Ardışık Eleme Yöntemi'nin basamaklarını tekrar uygulayarak yeni bir kariyer tercih listesi oluşturdukları gözlemlendi.
9. Grup lideri tarafından bazı öğrencilerin bulanık/belirsiz isteklerin açıklığa kavuşturulması ve belirledikleri kriterlerle kariyer tercihleri arasındaki çelişkilerin giderilmesine yardımcı olundu.
10. Grup lideri grupta yapılanları özetledikten sonra oturuma son verildi.

Dokuzuncu Oturum

Süre: 90'

Amaç:

1. Öğrencilerin Ardışık Eleme Yöntemi'nin basamaklarını kullanarak kişilik özellikleri ve mesleklere ilişkin topladığı ayrıntılı bilgileri karşılaştırarak kalan kariyer alternatiflerin sayısını 2-4'e indirmelerine yardımcı olma.
2. Meslek tercih listesinde kalan meslekleri geçmiş başarılar, zaman, maddi kaynak, ÖSS puanı kriterlerine göre tekrar değerlendirmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 15: Ardışık eleme basamaklarını kullanarak kişilik özellikleri ve meslekler hakkında toplanan ayrıntılı bilgileri karşılaştırarak kalan mesleki alternatiflerin sayısını 2-4 mesleğe indirebilme.

Davranışlar:

- Mesleki kriterleri toplanan bilgileri de göz önüne alarak önem sırasına ve ulaşılabilirlik derecesine göre sıralayarak mesleki kriterleri yeniden derecelendirir,
- Ardışık eleme basamaklarını kullanarak kalan mesleki alternatiflerle mesleki kriterleri karşılaştırarak uygun olmayan alternatifleri eler,
- Daralan mesleki tercihler listesindeki mesleklere ilişkin güvenilir ve tutarsız bilgilerin neler olduğunu açıklar,
- Mesleki tercihler listesinde kalan mesleklerin özelliklerinin daha önce belirlenen mesleki kriterlere ilişkin en az kabul edilebilir seviyelerle uyumlu olup olmadığını değerlendirir,
- Mesleki tercihler listesinde kalan meslekleri geçmiş başarılar, zaman, maddi kaynak, ÖSS puanı vb. kriterleri de göz önüne alarak gerçekleştirebilme ihtimalini değerlendirir,
- Ardışık eleme basamaklarını kullanarak kişilik özellikleri ve mesleklere ilişkin toplanan ayrıntılı bilgileri karşılaştırarak kalan alternatiflerin sayısını 2-4 mesleğe indirir,
- Mesleki tercihler listesinden elenen mesleklerin niçin elendiğini açıklar,
- Mesleki tercihler listesinde kalan mesleklerin niçin elenmediğini açıklar.

Materyal: Ek-10

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

1. Gruba, “geçen oturumda neler yaptığımızı kısaca özetler misiniz?” sorusu yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı. Bütün grup üyelerinin katılımı sağlanarak geçen oturum da yapılanlar kısaca özetletirildi.
2. B-KDE uygulaması öğrencilere hatırlatıldıktan sonra öğrencilerin kariyer kriterlerinde topladığı bilgileri de göz önüne alınarak önem sırasına ve ulaşılabilirlik derecesine göre tekrar sıralamaları ve derecelendirmeleri istendi. Bazı öğrencilerin bazı kriterleri çıkararak, bazı yeni kriterleri ekledikleri ve sıralamayı değiştirdikleri gözlemlendi. Bu değişiklikten sonra bu öğrencilerin yeni sıralamaya göre tekrar “Ardışık Eleme Yöntemi”nin basamaklarını uygulamaları istendi.
3. Öğrencilerden tekrar Ardışık Eleme Yöntemi’nin basamaklarını kullanarak geri kalan kariyer alternatifleriyle kariyer kriterlerini karşılaştırarak uygun olmayan kariyer alternatiflerini elemeleri istendi.
4. Daralan kariyer listesindeki kariyerlere ilişkin güvenilmez ve tutarsız bilgiler olabileceği öğrencilere hatırlatıldı. Buna ilişkin örnekler verildi. Listelerinde kalan kariyerlerle ilgili olarak bu tür bilgilerin neler olabileceği sorusu yöneltilerek grup tartışmasına devam edildi. Her öğrencinin kariyer tercih listesindeki mesleklere ilişkin daha önceki yanlış bildiği ancak bu oturumda bu yanlış bilgilerin farkına vardığı bilgilerin neler olduğu sorularak grup etkileşimine devam edildi.
(Bazı öğrenciler ÖSS puanları, bazıları ise çalışma koşulları hakkında, bazı öğrenciler ise hangi alan ve puanlarla o mesleki programa kabul edilebilecekleri konusunda önceden çelişkili bilgilerinin olduğunu ve bu süreçte doğrularını öğrendiklerini grupta paylaştılar.)
5. Öğrencilerden daralan kariyer tercih listelerindeki mesleklere ilişkin akademik başarılar, zaman, maddi kaynak, ÖSS puanı vb kriterleri de göz önüne alarak bu kariyer programlarına kabul edilebilme ve ilerde bu kariyeri gerçekleştirebilme ihtimalini dikkate almaları istendi. Bununla ilgili olarak grup lideri “Tıp programı” için örnek bir uygulama gerçekleştirdi.

6. Öğrencilerin Ardışık Eleme Yöntemi basamaklarını kullanarak kişisel özellikleri ve mesleklere ilişkin toplanan ayrıntılı bilgileri karşılaştırarak geriye kalan kariyer alternatiflerin sayısını 2-4 mesleğe indirmelerine yardımcı olundu. Bu uygulamaya ilişkin olarak öğrencilerin;
 - Elenen mesleki alternatiflerin neden elendiğini,
 - Elenmeyen mesleklerin neden elenmediğini grupla paylaşımları istenerek içgörü geliştirmelerine yardımcı olmaya çalışıldı.
7. Yapmış oldukları eleme işlemini son kez gözden geçirmeleri istenerek oturuma son verildi.

Onuncu Oturum

Amaç:

1. Öğrencilerin Ardışık Eleme Yöntemi basamaklarını kullanarak kariyer tercih listelerinde kalan mesleki alternatifler arasındaki farkları ayrıntılı olarak inceleyerek kendi özelliklerine en uygun olan mesleki alternatifine karar vermelerine yardımcı olma.
2. Verilen kariyer kararına kaynaklık eden meslek alanına karar vermelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 16: Ardışık eleme basamaklarını kullanarak mesleki tercih listesinde kalan mesleklerden en ideal olanına karar verebilme

Davranışlar:

- Kariyer tercih lisesinde kalan kariyer alternatiflerini daha ayrıntılı değerlendirebilmek için daha önce seçilen 15 kritere ek olarak 5 kriter daha belirler,
- Kariyer tercih lisesinde kalan kariyer alternatiflerini ikisini tek seferde birlikte ele alarak belirlenen kariyer kriterlerine göre avantaj ve dezavantajlı yönlerini kıyaslayarak listeler,
- Kalan iki kariyer alternatifini kriterlerin önem derecesine göre puanlar
- Kariyer alternatiflerin avantaj ve dezavantajlarını göz önüne alarak en iyi ve en iyi ikinci kariyer alternatifini belirleme,
- Verilen kariyer kararına kaynaklık eden kariyer alanının ne olduğunu söyler,
- Belirlenen en iyi kariyer alternatiflerine kabul edilebilme olasılığını değerlendirme ,
- Karar verdiği kariyer seçeneğinden memnun olup olmadığını ifade etme,
- Değerlendirme sonucunda verilen kararın önceki basamaklar gözden geçirilerek verilen kararın doğruluğunu test etme.

Materyal: Ek-7, Ek-9

Eğitsel Teknik:

- Bilgi verme, grup tartışması, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

1. Öğrencilere önceki oturum özetlettiler ve grup oturumu başlatıldı.

2. Öğrencilerin kariyer tercih listelerinde kalan kariyer alternatiflerini daha ayrıntılı değerlendirebilmeleri için öğrencilere tüm kariyer kriterlerini içeren liste tekrar dağıtıldı. Daha önceden belirlemiş oldukları 15 kritere ek olarak 5 kriter daha belirlemeleri istendi.

Ek kariyer kriterlerini belirleme işlemi bittikten sonra her öğrencinin kalan kariyer alternatiflerinin “ikisini tek seferde” ele alarak belirlenen kariyer kriterlerine göre avantaj ve dezavantajlı yönlerini Ardışık Eleme Yöntemi'nin basamaklarını kullanarak kıyaslamalarına yardımcı olundu.

Bu eleme işlemi yapılırken mesleğe girebilme olasılıklarını, zaman, maddi kaynak, ÖSS'den yeterli puanı alabilmede kendine olan güveni akademik başarı, başkalarının bu mesleğe olan taleplerinin yoğunluğu ya da azlığı kriterlerini göz önüne almaları istendi.

3. Bu uygulamadan sonra öğrencilerden kariyer alternatiflerinin avantaj ve dezavantajlarını göz önüne alarak en iyi ve en iyi ikinci kariyer alternatifini belirlemeleri istendi. Bunu yaparken her bir kriteri aşağıdaki puanlama kriterlerine göre değerlendirerek en yüksek ve ikinci en yüksek puanı elde etmeleri sağlandı.

Çok önemli	50
Önemli	30
Biraz önemli	15
Önemli değil	5

4. Her öğrencinin belirlenen en iyi kariyer alternatiflerine/meslek programına kabul edilebilme olasılıklarını değerlendirmelerine yardımcı olunarak öğrencilerin yaptıkları uygulamaları grupta paylaşmaları sağlandı.
5. Her öğrencinin karar verdiği kariyer seçeneğinden memnun olup olmadığını değerlendirmeleri istendi. Düşüncelerini grupta paylaşmaları sağlandı. (Seçmiş olduğu mesleki kariyere ulaşmakta güçlük çeken 2 öğrenciye, belirlemiş oldukları kariyer alternatiflerini tekrar gözden geçirmeleri istenerek, bu mesleki programa kabul edilebilme ihtimalleri kuvvetlendirecek neler yapabilecekleri grupta tartışıldı)

6. Her öğrencinin “en iyi kariyer kararım ve en iyi ikinci kariyer kararım” adlı bir form oluşturmaları sağlandı. Ardışık Eleme Yöntemi’nin basamakları gözden geçirilerek vermiş oldukları kararların doğruluğunu test etmeleri için Ek-9’u doldurmaları istendi.
7. Gönüllü öğrencilerden doldurdıkları formları paylaşmaları sağlandıktan sonra grup oturumuna son verildi.

Ev Ödevi 4: Öğrencilere en iyi kariyer kararı ve iyi ikinci kariyer kararları hakkında internetten ayrıntılı bilgi toplamaları ve bu kariyerlere ilişkin iş dünyasında ne gibi fırsatların olduğu ve bu kariyerin gelecekteki durumu hakkında araştırma yapmaları istendi.

Onbirinci Oturum

Amaç: Öğrencilerin vermiş oldukları kariyer kararını uygulama koymak için harekete geçebilmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef: 17. Verilen kariyer kararını uygulamaya koymak için harekete geçebilme

Davranışlar:

- Verilen kariyer kararının kısa, orta ve uzun dönemli gerekliliklerini listeleme/söyler,
- Verilen kariyer kararını daha iyi tanımak için özellikle meslek elemanlarıyla görüşmeler yapar,
- Verilen kariyer kararının iş dünyasındaki geleceğini inceler,
- Verilen kariyer kararı doğrultusunda gerçekçi bir plan yaparak, bu planı ve verdiği mesleki kararı başkaları (aile, arkadaş, öğretmen) ile paylaşır,
- Verilen kariyer kararıyla ilgili çevreden alınan tepkileri verdiği kararlar karşılaştırır,
- İnternetteki kariyer sitelerini kullanarak kariyer kararını gerçekleştirebilmek için kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini bir plan dâhilinde yazar/söyler,
- Verilen kariyer kararından memnuniyeti ifade eder.

Materyal: Kariyer Kararı Planlama Tablosu(Ek-10)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması, bilgisayar ve ağ destekli öğretim tekniği

İşlem:

- 1) Önceki oturulmada yapılanlar öğrencilere özetletildikten sonra bu oturumun “son oturum” olduğu ve bu oturumda: Verilen kariyer kararını uygulamaya koyabilmek için “kariyer kararına ilişkin kısa, orta ve uzun dönemli bir planının” yapılması gerektiği vurgulandı.
- 2) Verilen kariyer kararının iş dünyasındaki geleceğini incelemek için öncelikle “Ev ödevi 4” hatırlatıldı. Öğrencilerin edinmiş oldukları bilgileri sınıfla paylaşmaları istendi.
- 3) Verilen kariyer kararı doğrultusunda gerçekçi bir plan yapmaları için Ek-10’daki form dağıtılarak, form hakkında açıklama yapıldıktan sonra, öğrencilerden formu

doldurmaları istendi. Form öğrenciler tarafından doldurulduktan sonra gönüllü öğrencilerin formlarını sınıfla paylaşmaları sağlandı.

- 4) Her öğrencinin *yenibiris.com* sitesine girerek vermiş oldukları kariyer alanı doğrultusunda siteye üye olmaları istendi. Öğrenciler üye olmadan önce grup lideri bir öğrenci belirleyerek “örnek bir uygulama” gerçekleştirdi. Bu uygulama adım adım yapılarak her öğrencinin bu uygulamayı kendi bilgisayar ekranından gerçek zamanlı olarak takip etmesi sağlandı. Bu süreçte öğrencilerin sormuş oldukları sorular grup lideri tarafından yanıtladı (yaşımıza ne yazacağız, iş tecrübesi kısmını boş mu geçeceğiz vb.).

- 5) Daha sonra her öğrencinin *yenibiris.com* kariyer sitesine üye olmaları sağlandıktan sonra;

Önceki oturumda kazanmış oldukları özellikleri alınan kariyer kararı doğrultusunda sitede yer alan

-Öğrenim bilgileri (burada öğrencilerin vermiş oldukları kariyer kararının hangi liseleri gerektirdiğini ve bu liselerin başarı ile bitirildiği varsayılarak form doldurmaları sağlanmıştır.)

-Sitede yer alan CV’yi her öğrencinin almış olduğu kariyer kararının gereklilikleri doğrultusunda “özgelecek” lerini yazmalarına yardımcı olundu.

Siteye üye olmaları sağlanan öğrencilerin, siteden nasıl iş arayacakları örnek bir uygulama ile gösterildi.

Son olarak her öğrencinin sitede nasıl iş aramaları gerektiği konusunda bilgiler verilerek, her öğrencinin vermiş oldukları kariyer kararı doğrultusunda “bir iş” aramalarına yardımcı olundu.

- 6) Son olarak her öğrencinin grup oturumlarında edinmiş oldukları yaşantıları yazmaları istenerek grupla paylaşmaları yaşantılarını grupla paylaşmaları istendi.

Öğrencilerden gelen bazı paylaşımlar;

- ✓ Vereceğim bu kararın bu kadar önemli olacağını hiç düşünmemiştim.
- ✓ Hep birileri gelsin benim yerime karar versin isterdim, artık kararımı ben vereceğim
- ✓ Kafam çok karıştı, neleri seçeceğime bir türlü karar veremiyordum. Karar vereceğim alanlar hakkında da bilgim yoktu artık kafamda hangi alanı seçeceğim netleşti.
- ✓ Önceleri doktor olmak istiyordum ama bu benim kararım değilmiş.

- ✓ İlerde şu anki belirlemiş olduğum mesleği yapmasam da artık nasıl bir meslek kararı verileceğini biliyorum.
- ✓ Artık nasıl karar vereceğimi daha iyi anladım, size çok teşekkür ediyorum hocam.

EK-10 Kariyer Kararımı Planlama Tablosu

EN İYİ KARİYER KARARIM	EN İYİ İKİNCİ KARİYER KARARIM
Gerektirdiği yetenekler:	Gerektirdiği yetenekler:
Gerektirdiği İlgiler:	Gerektirdiği İlgiler:
Gerektirdiği Kişilik Özellikleri:	Gerektirdiği Kişilik Özellikleri: