

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER BİLİM DALI**

**KARİYER UYUMLULUĞU GELİŞTİRME PSİKO-EĞİTİM
PROGRAMININ KARİYER KARARSIZLIĞI İLE BAŞA ÇIKMA
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

MEHMET EMİN TURAN

DANIŞMAN

YRD. DOÇ. DR. EYÜP ÇELİK

ARALIK 2017

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLERİ BİLİM DALI**

**KARİYER UYUMLULUĞU GELİŞTİRME PSİKO-EĞİTİM
PROGRAMININ KARİYER KARARSIZLIĞI İLE BAŞA ÇIKMA
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

MEHMET EMİN TURAN

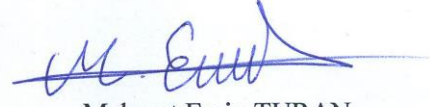
DANIŞMAN

YRD. DOÇ. DR. EYÜP ÇELİK

ARALIK 2017

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.


Mehmet Emin TURAN

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

“Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-Eğitim Programının Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi” başlıklı bu doktora tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Feride BACANLI



Üye: Doç. Dr. Tuğba SARI



Üye: Doç. Dr. Mübin KIYICI



Üye: Yrd. Doç. Dr. Mehmet KAYA



Üye: (Danışman) Yrd. Doç. Dr. Eyüp ÇELİK



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

25/12/2017



Doç. Dr. Halil İbrahim SAĞLAM

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Bu tezin yazım aşamasında, desteklerini esirgemeyen tez danışmanım, kıymetli bilim insanı Yrd. Doç. Dr. Eyüp Çelik'e, fikirleriyle doktora tezinin gelişmesine katkı sağlayan, tez izleme kurulunda yer alan değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Mehmet KAYA ve Doç. Dr. Mübin KIYICI'ya teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca tez savunma sınavı jürisinde yer alan, kariyer psikolojik danışmanlığı alanının ülkemizdeki kurucuları arasında gösterilen, değerli bilim insanı ve hocam Prof. Dr. Feride BACANLI ve değerli hocam Doç. Dr. Tuğba SARI'ya teşekkürlerimi sunuyorum. Çok kısıtlı zamanı olmasına rağmen, stratejik önerileri ve sağladığı bilimsel kaynaklar dolayısıyla Dr. Mark L. Savickas'a da teşekkür ederim.

Kıymetli babam, bize her zaman yollar gösteren emekli öğretmen Abdullah Bey'e, desteğini ve duasını hep hissettiğim sevgili annem Fatime Hanım'a, değerli fikirleri, farklı bakış açılarıyla ufkumu açan Erkan Abime, doktora sürecinde çalışma azmimi arttıran sevgili kardeşim Âdem'e de şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca değerli eşim ve hayat arkadaşım, fikirlerinden sürekli istifade ettiğim, doktora sürecinde sınırsız desteklerini hissettiğim Hatice Merve Hanım'a sınırsız destekleri ve teşvikleri için teşekkür ederim. İyi ki varsınız.

Mehmet Emin TURAN

İstanbul, 2017

ÖZET

KARİYER UYUMLULUĞU GELİŞTİRME PSİKO-EĞİTİM PROGRAMININ KARİYER KARARSIZLIĞI İLE BAŞA ÇIKMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Turan, Mehmet Emin

Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Eyüp ÇELİK

Aralık, 2017. xviii Sayfa + 225 Sayfa.

Çalışmada kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın, lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkmaları üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ölçeği geliştirilmesi de amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada, lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri, kariyer uyum yetenekleri, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinlikleri ve demografik özellikleri (cinsiyet, lise türü, algılanan maddi durum, algılanan okul başarısı, kardeş sayısı, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne meslek türü ve baba meslek türü) açısından incelenmiştir. Çalışma üç farklı çalışma grubundan veri toplanarak yapılmıştır. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği, 372 katılımcının yer aldığı, birinci çalışma grubundan toplanan veriler üzerinden geliştirilmiştir. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkmanın, kariyer uyum yeteneği, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ve demografik değişkenlerle olan ilişkisinin incelendiği ikinci çalışmada, veriler 735 katılımcıdan toplanmıştır. Son olarak Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın etkililiğinin incelendiği, üçüncü çalışma grubunda ise 106 katılımcı yer almıştır.

Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma değişkeni ile ilgili veriler, Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği, kariyer uyum yeteneği değişkeni ile ilgili veriler Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Büyükgöze-Kavas, 2014), kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ile ilgili veriler Kariyer ve Yetenek Gelişimi Özyeterliği Ölçeği (Turan, 2013) ile toplanmıştır. Demografik özelliklere ilişkin verileri toplamak için ise Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Çalışmada toplanan verilerin çözümlenmesi bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ve kariyer

kararsızlığı ile başa çıkma arasındaki ilişkide, kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisi yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Verilerin analizi sırasında, betimleyici istatistiklerin yanı sıra, kardeş sayısına, anne eğitim durumuna, baba eğitim durumuna, anne meslek türüne, baba meslek türüne göre kontrol odaklı başa çıkma düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığı Tek Yönlü Varyans analizi ile algılanan maddi durum ve algılanan okul başarısına göre kontrol odaklı başa çıkmanın farklılaşp farklılaşmadığı ise Welch testi ile incelenmiştir. Algılanan maddi duruma, kardeş sayısına, anne eğitim durumuna, baba eğitim durumuna, anne meslek türüne göre kaçınma odaklı başa çıkma düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığı Tek Yönlü Varyans analizi ile algılanan okul başarısı ve baba meslek türüne göre kaçınma odaklı başa çıkmanın farklılaşp farklılaşmadığı ise Welch testi ile incelenmiştir. Ayrıca cinsiyet, lise türü değişkenleri açısından, kontrol odaklı başa çıkma ve kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için T-testi kullanılmıştır. Etki büyüklüğünün belirlenmesi için de Eta Squared (μ^2) değerleri dikkate alınmıştır. Deneysel işlemin ölçümlerinden elde edilen verilerin analizinde, tekrarlı ölçümler için iki faktörlü varyans analizi (ANOVA) tekniği kullanılmıştır. Deneysel işlemin ölçümleri arasındaki farklılıkların tespiti için ise Bonferroni testi kullanılmıştır.

Yapısal eşitlik modeli sonucunda kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma arasındaki ilişkide, kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisi olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda, kızların erkeklerden, anadolu lisesi öğrencilerinin de meslek lisesi öğrencilerinden daha yüksek kontrol odaklı başa çıkma, daha düşük kaçınma odaklı başa çıkma düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca algılanan maddi duruma, algılanan okul başarısına, baba eğitim düzeyine ve baba meslek türüne göre kontrol odaklı başa çıkmanın farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında, Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programının, lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarını anlamlı bir biçimde etkilediği ve bu etkinin 4 ay sonra gerçekleştirilen izleme testi sonucunda kalıcılığını sürdürdüğü bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma, Kariyer Uyum Yeteneği, Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-yetkinliği, Yapısal Eşitlik Modeli, Kariyer Psiko-eğitim Programı

ABSTRACT

EFFECTS OF CAREER ADAPTABILITY TRAINING PSYCHO- EDUCATIONAL PROGRAM ON COPING WITH CAREER INDECISION

Turan, Mehmet Emin

Ph.D. Thesis, Department of Educational Sciences, Department of Psychological
Services in Education

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Eyüp ÇELİK

December, 2017. xviii Pages + 225 Pages

The purpose of this study is to investigate the effects of career construction theory oriented Career Adaptability Training Psycho-educational Program on coping with career indecision in high school students. It is also aimed at developing a scale for coping with career indecision. During the research period, high school students' coping with career indecision were examined in terms of career adaptability, career and talent development self-efficacy, and demographic characteristics (gender, type of high school, perceived level of financial status, perceived level of success in school, number of siblings, mother's education level and profession and father's education level and profession). Study is conducted by collecting data from three different study groups. The Coping with Career Indecision Scale was then developed using data from the first study group, comprised of 372 participants. In the study of the relationship between coping with career indecision and career adaptability, career and talent development self-efficacy, demographic characteristics, data was collected from the second study group, composed of 735 participants. Finally, 106 participants in the third study group took part in the experimental study to test of the effectiveness of the Career Adaptability Training Psycho-education Program.

Coping with career indecision variable was assessed using the Coping with Career Indecision Scale; data related to career adaptability variable was collected through the Career Adapt-Abilities Scale (Savickas & Porfeli, 2012); and data related to career and talent development self-efficacy variable was assessed by using Career and Talent Development Self-Efficacy Scale (Yuen, Gysberg, Chan, Lau, & Shea, 2010). Demographic characteristics were assessed using The Personal Information Questionnaire. Statistical analyses of the data collected through the assessment tools were conducted by computer. The mediating effect of career adaptability in the

relationship between career and talent development self-efficacy and coping with career indecision was examined by structural equation model. During the data analyses, in addition to descriptive statistics, One-Way Analysis of Variance was conducted during data analysis to determine whether control-oriented coping differed according to number of siblings, mother's education level and profession, and father's education level and profession. Welch test was conducted to determine whether control-oriented coping differed according to perceived level of financial status and perceived level of success in school. One-Way Analysis of Variance was also conducted to determine whether avoidance-oriented coping differed according to perceived level of financial status, number of siblings, mother's education level and profession, and father's education level. Likewise, Welch test was conducted to determine whether avoidance-oriented coping differed according to perceived level of success in school and father's profession. Moreover, T-test was used to determine whether control-oriented coping and avoidance-oriented coping differed significantly in terms of gender and type of high school. Effect size was determined by Eta Squared (μ^2) values. For experimental process data analysis, repeated measures two-way ANOVA test was conducted. The Bonferroni test was used to determine the differences between experimental process' measures.

The structural equation model revealed that career adaptability has a mediating effect in the relationship between career and talent development self-efficacy and coping with career indecision. This research also found that girls have higher control-oriented coping and lower avoidance-oriented coping than boys; anatolian high school students have higher control-oriented coping and lower avoidance-oriented coping than vocational high school students. Furthermore, the results indicated that control-oriented coping differed according to perceived level of financial status, perceived level of success in school, and father's education level and profession. It was also found that the Career Adaptability Training Psycho-educational Program has a significant effect on career adaptability and coping with career indecision in high-school students; the same effect was found for the follow-up measures performed four months later.

Keywords: Coping with Career Indecision, Career Adaptability, Career and Talent Development Self-Efficacy, Structural Equation Model, Career Psycho-educational Program

İÇİNDEKİLER

Bildirim	ii
Jüri Üyelerinin İmza Sayfası	iii
Önsöz	iv
Türkçe Özet	v
İngilizce Özet	vii
İçindekiler	ix
Tablolar Listesi.....	xv
Şekiller Listesi.....	xviii
1. Bölüm, Giriş.....	1
1.1. Problem	6
1.2. Alt Problemler.....	6
1.3. Önem.....	7
1.4. Varsayımlar	9
1.5. Sınırlılıklar	10
1.6. Tanımlar	10
2. Bölüm, Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi ve İlgili Araştırmalar.....	13
2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	12
2.1.1. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma.....	12
2.1.2. Kariyer Uyum Yeteneği	13
2.1.3. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-yetkinliği	19
2.2. İlgili Araştırmalar	20
2.2.1. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma İle İlgili Araştırmalar	20
2.2.2. Kariyer Uyum Yetenekği İle İlgili Araştırmalar	24
2.2.3. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-yetkinliği İle İlgili Araştırmalar	26
2.2.4. Ülkemizde Gerçekleştirilen Kariyer Programları ile İlgili Araştırmalar	29

2.3. Alanyazın Taramasının Sonucu	32
2.4. Yapısal Eşitlik Modelinin Geliştirilmesi.....	36
2.5. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-Eğitim Programı'nın Geliştirilmesi ve Uygulama Basamakları	37
2.5.1. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Geliştirilmesi....	37
2.5.2. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Teorik Çerçevesi	38
2.5.3. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Geliştirilmesi....	40
2.5.4. Deney ve Kontrol Grubunun Oluşturulması	41
2.5.5. İşlem.....	41
2.5.6. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nda Kullanılan Kariyer Müdahalesi Etkinlikleri.....	42
2.5.7. Oturumları Genel Akışı.....	47
3. Bölüm, Yöntem	48
3.1. Araştırma Modeli.....	48
3.2. Çalışma Grubu	50
3.3. Veri Toplama Araçları	52
3.3.1. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği	53
3.3.1.1. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeğinin Geçerliliği.....	55
3.3.1.2. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeğinin Güvenirliği.....	59
3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği	59
3.3.3. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Özyeterliliği Ölçeği	62
3.3.4. Kişisel Bilgi Formu	64
3.4. Verilerin Toplanması.....	65
3.5. Verilerin Analizi	66
4. Bölüm, Bulgular.....	68

4.1. Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Puanların Dağılımı	68
4.2. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular	70
4.2.1. Korelasyon Analizi Sonuçları	70
4.2.2. Ölçüm Modeli	71
4.2.3. Modelin Belirlenmesi.....	73
4.3. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	75
4.3.1. Cinsiyete Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	75
4.3.2. Lise Türüne Göre Öğrencilerin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	76
4.3.3. Algılanan Maddi Duruma Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	77
4.3.4. Algılanan Okul Başarısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular	81
4.3.5. Kardeş Sayısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular	83
4.3.6. Anne Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular	85
4.3.7. Baba Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular	87
4.3.8. Anne Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular	89
4.3.9. Baba Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular	91
4.4. Deneysel İşleme Ait Bulgular	94
4.4.1. Ön Analiz Sonuçları.....	94
4.4.2. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Bulgular	96

4.4.3. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkmaya Yönelik Bulgular.....	100
5. Bölüm, Sonuç, Tartışma ve Öneriler	111
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	111
5.1.1. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-yetkinliğinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkmayı Yordamasında Kariyer Uyum Yeteneğinin Aracılık Etkisi	111
5.1.2. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler	114
5.1.2.1. Lise Öğrencilerin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri	114
5.1.2.2. Cinsiyete Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri	114
5.1.2.3. Lise Türüne Göre Öğrencilerin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri	116
5.1.2.4. Algılanan Maddi Duruma Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri.....	117
5.1.2.5. Algılanan Okul Başarısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri.....	118
5.1.2.6. Kardeş Sayısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri	119
5.1.2.7. Anne Eğitim Durumuna Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri.....	120
5.1.2.8. Baba Eğitim Durumuna Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri	121
5.1.2.9. Anne Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri	122
5.1.2.10. Baba Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeyleri	123
5.1.3. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisi	123

5.1.4. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Kariyer Kararsızlığı ile Başa ıkma Üzerindeki Etkisi	125
5.2. Öneriler	126
5.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	126
5.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	126
Kaynakça.....	128
Ekler	149
Özgeçmiş ve İletişim Bilgileri	225



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutları	39
Tablo 2. Araştırmanın Deseni	49
Tablo 3. DeneY ve Kontrol Gruplarının Ön-test Puanlarına İlişkin Bağımsız T-testi Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 4. Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarına İlişkin Dağılımı	69
Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 6. Cinsiyete Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T Değeri	75
Tablo 7. Lise Türüne Göre Öğrencilerin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T Değeri	76
Tablo 8. Algılanan Maddi Duruma Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	78
Tablo 9. Algılanan Maddi Duruma Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tamhane's T2 Testi Sonuçları	79
Tablo 10. Algılanan Maddi Duruma Göre Lise Öğrencilerinin Kaçınma Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları	80
Tablo 11. Algılanan Okul Başarısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	81
Tablo 12. Algılanan Okul Başarısına Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tamhane's T2 Testi Sonuçları	82
Tablo 13. Kardeş Sayısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	84
Tablo 14. Anne Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	86
Tablo 15. Baba Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	87

Tablo 16. Baba Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları	88
Tablo 17. Anne Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	89
Tablo 18. Anne Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları	90
Tablo 19. Baba Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları	92
Tablo 20. Baba Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları	93
Tablo 21. Homojenlik Testi Analiz Sonuçları	94
Tablo 22. Shapiro-Wilk Normallik Testi Sonuçları	95
Tablo 23. Katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Ölçeği'nden Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Değerler.....	95
Tablo 24. Katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Puanları, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	96
Tablo 25. Katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Ön-Son-İzleme Ölçümlerine İlişkin İki Faktörlü Varyans Analizi Bulguları	96
Tablo 26. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası ve Ölçümler Arası Farklarına İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları.....	95
Tablo 27. Katılımcıların Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ön-Ölçüm, Son-Ölçüm ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	101
Tablo 28. Katılımcıların Kontrol Odaklı Başa Çıkma Ön-Ölçüm, Son-Ölçüm ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları	101
Tablo 29. Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarının Gruplar Arası ve Ölçümler Arası Farklarına İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları	103
Tablo 30. Katılımcıların Kaçınma Odaklı Başa Çıkma Ön-Test, Son-Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	106

Tablo 31. Kaçınma Odaklı Başa Çıkma Puanlarının Gruplar Arası ve Ölçümler Arası Farklarına İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları	107
---	-----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Hipotez Model	37
Şekil 2. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeğine İlişkin Path Diagramı ve Faktör Yükleri.....	58
Şekil 3. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine İlişkin Path Diagramı ve Faktör Yükleri	61
Şekil 4. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yetkinliği Ölçeğine İlişkin Path Diagramı ve Faktör Yükleri	64
Şekil 5. Ölçüm Modeli	72
Şekil 6. Yapısal Eşitlik Modeli	73
Şekil 7. Katılımcıların Ön-Ölçüm, Son-Ölçüm ve İzleme Testinden Elde Ettikleri Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Puan Ortalamaları Grafiği	100
Şekil 8. Katılımcıların Ön-Ölçüm, Son-Ölçüm ve İzleme Testlerinden Aldıkları Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puan Ortalamaları Grafiği	105
Şekil 9. Katılımcıların Ön-Ölçüm, Son-Ölçüm ve İzleme Testlerinden Aldıkları Kaçınma Odaklı Başa Çıkma Puan Ortalamaları Grafiği	109

BÖLÜM I

GİRİŞ

Kariyer ve kariyer gelişimi, bireyin yaşamında büyük önem arz edebilir. Bireyin yaşamını anlamlandırmasını, bir ölçüde kendini ifade etmesi şeklinde düşünebiliriz. Bireyin yaşamını anlamlandırmasının ve kendini ifade etmesinin, yaptığı iş ve o iş vasıtasıyla gerçekleştirdiği ürünle ilişkili olduğu düşünülebilir. Bireyin kariyer gelişiminin önündeki en büyük engellerden birisi olarak da kariyer kararsızlığı görülebilir (Bacanlı, 2016). Alanyazında kariyer gelişiminin, bireyin çocukluğunda ortaya çıkan ve hayat boyu süren bir yapı olarak ele alındığı görülmektedir (Super, 1990). Bireyin çocukluğundan itibaren, yaşamının her döneminde kariyer ile ilişkili sorunlarla karşılaşabileceği ve kariyer kararsızlığı yaşayabileceği düşünülebilir. Kariyer kararsızlığı yaşamın tüm dönemlerinde, bireylerin karşılaşabileceği sorunlardan olmasına rağmen özellikle üniversiteye geçiş veya okul hayatından iş yaşamına geçiş süreçlerinin yaşandığı, lise yıllarında daha sık görülebilir (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013). Ülkemizde bireylerin meslek yaşamına geçişleri lise veya üniversite öğreniminden sonra gerçekleşmektedir.

Ülkemizde kariyer seçimi ile ilgili kritik kararlar lise yıllarında verilmektedir. Bazı öğrenciler ihtiyaç duydukları bilgilere sahip olmaları sebebiyle başarılı olabilecekleri seçimler yapabilmekteyken, bazı öğrenciler ise bu bilgilere erişimde ciddi zorluklar yaşayabilmektedirler. Bu ihtiyacın giderilmesinde en önemli görevi okul psikolojik danışmanları üstlenmektedirler. Okul psikolojik danışmanları lisedeki öğrencilere yardımcı olabilmek amacıyla çeşitli müdahale programları (grupla psikolojik danışma, psiko-eğitim grupları, grup rehberliği, eğitim programları vs.) uygulayabilmektedirler (Atlı, 2016). Geliştirilen veya uyarlanan kariyer müdahale programlarının, bireylerin kariyer gelişimlerine olumlu katkılar sunabileceği düşünülmektedir.

Üniversiteye ve iş yaşamına geçiş sürecinde, bireylerin birçok sorunlarla karşılaşabilmesi olasıdır. Son yıllarda gerçekleşen baş döndürücü hızda yaşanan değişimler, kuşkusuz kariyer yaşamını da etkileyebilmektedir. Bu değişimler yurt dışında yaşayan bireyleri etkilediği ölçüde, ülkemizde yaşayan bireyleri de etkileyebilmektedir. Kariyer yaşamında gerçekleşen bu değişimler Amundson (2005) tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

- Gittikçe artan rekabet ve verimlilik baskısı
- Hem kuruluşlar, hem de çalışanlar için tahmin edilemeyen kariyer durumları
- Şirket birleşmeleri, iş ortaklıkları ve ortak girişimler sonucu oluşan örgütsel değişimler
- Dünyanın farklı yerlerinde gelişen iş fırsatları
- Geçici veya sözleşmeli personel istihdam etmeye yönelik ilginin artması
- Kendi işini kurma zorunluluğunun artması
- İşyerindeki farklılıkların (ırk ve cinsiyet açısından) artması
- Teknolojik becerilere daha fazla önem verilmesi
- İşyerlerinde vasıflı eleman ihtiyacının artması
- Çalışma yaşamındaki görevlerin ve iş/yaşam karmaşasının artması
- İkili kariyer (dual career) planlaması için ailelere olan baskının artması
- Kişilerarası becerilere (takım çalışması, sosyal ağ oluşturma) olan ilginin artması
- Sürekli öğrenme gerekliliği
- İnnovasyonun sürekliliğinin sağlanması.
- Dikey hareketlilik için fırsatların azalması.
- İşçiler ve yöneticiler arasındaki gelir eşitsizliğinin artması.

Yaşanan bu değişimler, özellikle liseden üniversite öğrenimine veya okuldan iş yaşamına geçiş yapacak bireyleri etkileyebilmektedir. Sistemli bir şekilde uygulanan kariyer gelişimi müdahalelerine belki de günümüzde her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Niles ve Harris-Bowlsbey (2013)'in de belirttiği gibi iş yaşamının doğası baş döndürücü bir hızla değişmekte ve bu durum bireylerin iş

yaşamında tutunabilmeleri için ek beceri ve yeteneklere sahip olmalarını gerektirmektedir.

Amundson (2006), değişimin süreklilik arz eden yapısı göz önüne alındığında, kariyer ile ilişkili seçimlerin ve karar vermenin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu konusunda giderek artan uzlaşmaya şaşırılmamak gerektiğini ve yaşam boyu aynı işte çalışma hatta aynı mesleği icra etme düşüncesinin de değiştiğini belirtmektedir. Bireylerin artık sadece eğitim durumları ve iş yaşamları doğrultusunda, kariyer planlamalarını gerçekleştirmelerinin oldukça güçleştiğini savunmaktadır. Bu durum bireylerin daha fazla kariyer kararsızlığı süreciyle karşı karşıya kalmalarına sebebiyet verebilmektedir.

Yeşilyaprak (2012), bu değişim ve gelişimler ışığında mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında algıların ve yaklaşımların son 10-15 sene içerisinde hızlı bir değişim gösterdiğini belirtmektedir. Sebepler ve sonuçlar ışığında yeni paradigmanın gelişmesinin, gelecek için oldukça önemli çözümlerin araştırılması sürecinde işlevsel bir rota çizilebileceğini aktarmaktadır. Sadece eski kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımlarıyla, günümüzün kariyer sorunlarına etkili müdahalelerde bulunabilmemiz pek mümkün gözükmemektedir. Günümüzün kariyer sorunlarına geçmiş yaklaşımları da göz önünde bulundurarak, post-modern çağa uygun çözümler bulmamız gerekebilir.

Postmodernizm ya da pozitivizm sonrası düşünce veya yapısalcı düşünce olarak da adlandırılan düşünce yapısı, çoğulcu bakış açısının, bağlamsal etkilerin, gerçekliğin yapılandırılmasının, bireylerin deneyimlerini anlamlandırmasının önemine vurgu yapmaktadır. Postmodern bakış açısından etkilenen kariyer gelişimi teorilerinin (kariyer yapılandırma kuramı, kariyer gelişiminde öyküsel kuram, kariyerler için kaos kuramı vb.) olaylardan çok olayların anlamı üzerine yoğunlaştıkları belirtilmektedir (Hayes ve Oppenheim, 1997). Postmodern kariyer müdahalelerinin, danışanın kariyer gelişimine etki eden bağlamsal faktörlere vurgu yaparak, danışanların kariyer öykülerinde yer alan anlamları keşfetmeye odaklandıkları ifade edilmektedir (Peavy, 1997; Savickas, 1993; Thorngren ve Feit, 2001).

Gelişen bir meslek olarak kariyer psikolojik danışmanlığı, 21. yüzyılda postmodern yaklaşımları benimseyerek ilerlemektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığı süreci, danışanların yaşam temalarını ve kişisel öykülerini açığa çıkarmaya yardımcı

olmaktadır. Böylece bireyler hedefleri doğrultusunda harekete geçmektedirler. Danışan öyküleri psikolojik danışmanla birlikte danışanın ortak çalışması neticesinde, danışanın öznel bakış açısını ortaya çıkarır. Hem terapötik ilişki, hem de süreç önemli yer tutar (Brott, 2001; Brott, 2004; Cochran, 1997; Miller-Tiedeman, 1988; Peavy, 1997; Savickas, 1993). Danışan öykülerinin ortaya çıkarılmasında, kariyer psikolojik danışmanının oldukça önemli olduğu düşünülebilir.

Savickas (2005), günümüzün kariyer psikolojik danışmanlarının, danışanlarına kariyer deneyimleri ile ilgili hikâyeleri paylaşmalarını teşvik etmeleri gerektiğini belirtmiştir. Bu hikâyeler, bireylerin yaşamlarında öyküsel gerçekliklerin inşa edilmesine yardım etmektedir. Psikolojik danışmanların bu hikâyeleri dinlemeleri, bu hikâyelerde yansıtılan danışanın çeşitli kişilik boyutları, yaşam temaları ve kariyer uyum yeteneği için genel kapasitesine yönelik farkındalığını arttırabilir. Ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer kararsızlığı ve kişisel özelliklerin, birbirlerinden ayıramayacak derecede iç içe geçmiş yapılar oldukları gözönünde bulundurulmalıdır (Bacanlı, 2003; Bacanlı, 2006b; Oskay, 1997). Kariyer psikolojik danışmanları bu süreci yönetirken güncel kariyer kuramlarından faydalanmaktadırlar.

Geleneksel kariyer kuramları, günümüzdeki kariyer yönelimlerini tam anlamı ile açıklayamamaktadır. Güncel kariyer kuramları ise sosyal sistemde yer alan çevresel-sosyal sistemin bileşenlerini göz önünde bulundurarak var olan kuramların bütüncüllüğünü sağlamaya çalışmaktadırlar (Savickas ve Lent, 1994). Geleneksel yönelimli kariyer kuramları, danışanların kariyerlerini yapılandırırken çeşitli faktörlerden etkilendiklerini kabul etmektedirler. Bu durum geleneksel kariyer kuramlarının bakış açısına sahip olan psikolojik danışmanları bile daha bütüncül bir çerçeveden olaylara bakmaya zorlamaktadır. Kariyer kuramlarına bütüncül bir yaklaşımla bakma yanlısı olanlar ise kariyer davranışlarını bütün olarak görürler ve kariyer kararı verme sürecinde çeşitli faktörler arasındaki ilişkinin önemini savunurlar. Bir bireyin kariyer kararı verme süreci araştırılırken, bütün kuramların bilgilerinden faydalanılarak bu sürecin araştırılması gerektiğini savunurlar (Chen, 2003; Patton ve McMahon; 2006; Savickas ve Lent; 1994).

Savickas (2003), 21. yüzyılda kariyer psikolojik danışmanlarının, bakış açılarını genişletip geleneksel kariyer gelişim kuramlarını aşarak orta sınıf bireyler kadar ırksal, cinsiyet ve kültürel farklılıklarla ilgili duyarlılıklarını arttırmaları, ergenlerin kariyer kararları ile ilgili çalışmalarının yanı sıra daha ileri yaşlarda alınan kariyer kararları ile

de ilgilenmeleri, yaşam boyu benimsenen rollere bütüncül bir bakış açısı ile bakmaları ve yaşam yapılandırması (kariyer yapılandırması) danışmanlığı üstünde durmaları, kariyer gelişim kuramlarından tutarlı ve bütüncül biçimde faydalanmaları, danışanlarının meslekle ilişkili anksiyetelerini azaltmalarını ve bu durumla ilgili rahatsızlıklara müdahale etmeleri gerektiğini belirtmiştir.

Üniversite öğrenimi, bireylerin mesleki hareketliliklerinde hayati derecede rol alabilir. İhtiyaçlar doğrultusunda üniversiteye yönelimin sağlanabilmesi için bireyler oldukça zorlu dönemlerden geçerek, kariyerleri ile alakalı kararlar vermek durumunda kalabilmektedirler. Bu doğrultuda sistematik bir biçimde uygulanması gereken kariyer müdahalelerinin önemi yadsınamaz. Bu dönemdeki kariyer müdahaleleri özellikle kariyer karar süreçlerine odaklanabilir.

Bazı araştırmacılar (Chartrand ve Robbins, 1990; Larson, Heppner, Ham ve Dugan; 1988), kariyer kararsızlığını kariyerle ilgili kararsızlık yaşayan bireylerin yaşadığı stresli bir durum olarak ele almışlardır. Folkman ve Lazarus (1980)'a göre bireyler stresli bir olayla karşı karşıya kaldıklarında, stresli olay neticesinde oluşan içsel ve/veya dışsal zorlukların üstesinden gelebilmek, azaltabilmek veya tolere edebilmek için başa çıkma mekanizmalarını kullanırlar. Bu bağlamda, ergenlik çağındaki bireylerin kariyerleri ile ilgili karar vermeden önce, karar esnasında ve karar verdikten sonra kariyer kararsızlığı ile başa çıkmaları için kariyer uyum yeteneğinin gelişiminin büyük önem arz ettiği söylenebilir.

Bu çalışmada Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Öncelikle lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerini ölçen bir ölçme aracı geliştirilmiştir. 21. yüzyılda yaşanan değişim ve gelişimler bağlamında literatürde yer alan yapılar incelenerek kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile ilgili bir model geliştirilmiştir. Bu amaçla öncelikle literatür incelenerek, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile ilişkili olabilecek değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu modeldeki sonuçlardan faydalanılarak, kariyer uyum yeteneğini geliştirmeye yönelik program geliştirilmiş ve bu programın kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkililiği incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada özellikle lise dönemindeki bireylerin, kariyer kararsızlıkları ile baş edebilme mekanizmalarını güçlendirmeleri ve kariyer uyum yeteneklerini geliştirebilmelerine katkı sağlamak amaçlanmıştır. Çalışmadaki yapısal eşitlik modelinin kuramsal anlamda kariyer

kararsızlığı ile başa çıkma ve kariyer uyum yeteneği alanyazınına katkı sunacağı düşünülmüştür. Kariyer uyumluluğu geliştirme programının ise lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve kariyer uyum yeteneği düzeylerini arttırmalarına yardım etmek için uygulayıcılara, deneysel anlamda sınanmış, sistematik, bütüncül bir müdahale programı sunarak kariyer gelişimi müdahalelerine katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

1.1.PROBLEM

Bu araştırmanın üç amacı vardır:

- 1) Lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarını değerlendiren bir ölçme aracı geliştirilmesi.
- 2) Lise dönemindeki bireylerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin, kariyer uyum yeteneği düzeyleri, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinlik düzeyleri ve demografik özellikleri (cinsiyet, lise türü, algılanan maddi durum, algılanan okul başarısı, kardeş sayısı, annenin eğitim düzeyi, babanın eğitim düzeyi, annenin meslek türü, babanın meslek türü) açısından incelenmesi.
- 3) Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın etkililiğinin sınanması.

1.2.ALT PROBLEMLER

Araştırmanın problemini ortaya çıkaracak belirlenen alt problemler aşağıda verilmiştir:

- 1.2.1. Lisede öğrenim gören bireylerin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri nedir?
- 1.2.2. Lisede öğrenim gören bireylerin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri, kariyer uyum yetenekleri, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

- 1.2.3. Lisede öğrenim gören bireylerin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarını, kariyer uyum yetenekleri ve kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinlikleri yordamakta mıdır?
- 1.2.4. Lisede öğrenim gören bireylerin, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinlik düzeyleri ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri arasındaki ilişkide kariyer uyum yeteneklerinin aracılık etkisi var mıdır?
- 1.2.5. Lisede öğrenim gören bireylerin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- 1.2.6. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı, lisede öğrenim gören bireylerin kariyer uyum yeteneklerine ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarına etki etmekte midir?

1.3.ÖNEM

Ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlığı alanı ile ilgili çeşitli bilimsel çalışmaların olduğu göze çarpmaktadır. Ancak kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı ölçen bir ölçek geliştirme çalışması yapılmadığı görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı ölçen biri Amerika'da (Larson ve diğ., 1994), biri de İsrail'de (Lipshits-Braziler, Gati ve Tatar, 2015) yapılmış olan iki ölçek geliştirme çalışması olduğu görülmüştür. Bu iki ölçeğin de ülkemizde uyarılama çalışmasının yapılmadığı göze çarpmaktadır. Ayrıca bu iki ölçeğin de üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları ile başa çıkmalarını ölçtüğü görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde, lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları ile başa çıkmalarını ölçen bir ölçme aracına ulaşılammıştır. Bu çalışma ile lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları ile başa çıkmalarını ölçen, ilk ölçme aracı geliştirme çalışması yapılmıştır.

Literatürde var olan teorik yapıların, bilimsel araştırmalarla doğrulanması oldukça önemlidir. Böylelikle gerçekleştirilecek olan müdahalelerin başarı şansı artabilir. Gerçekleştirilen çalışmanın hem ilişkisel tarama, hem de deneysel yönünün bulunması betimsel ile deneysel çalışmanın aynı anda çalışmada var olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın hem betimsel, hem de deneysel bölümünde incelenen kariyer uyum yeteneği kavramı, kariyer yapılandırma kuramının oldukça önemli bir bileşeni

durumundadır. Çalışmada elde edilen bulgular, kariyer yapılandırma kuramına katkı sunabilir. Kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyer geçiş süreçlerini (örneğin liseden üniversiteye geçiş, okulda işe geçiş, işten işe geçiş v.b.) başarılı bir şekilde gerçekleştirmesini sağlayan bir yapı olarak görülmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum yeteneğinin, ülkemizde çalışılması bireylerin geçiş süreçlerini yönetmede, kariyer psikolojik danışmanlarına ve okul psikolojik danışmanlarına yardımcı olacak bulguların elde edilmesini sağlayabilir. Bu doğrultuda çalışmanın, bireylerin geçiş süreçlerinde, uzmanlara yardımcı olacak bulgular içerdiği düşünülmüştür.

Birey kariyer kararı verme sürecinde, kendisinden beklenen görevleri zamanında yerine getirebileceği gibi bu görevlerin yerine getirilmesi çeşitli nedenlerden dolayı gecikebilir. Ayrıca birey, bir sonraki kariyer görevi ile ilgili yoğun endişeler duyabilir. Kariyer kararsızlığı ile kontrollü bir biçimde başa çıkılması, bu doğrultuda bireye pozitif bir katkı sunabilir. Lise dönemindeki ergenlerin, kariyer kararsızlıklarını aşarak ve kendilerine uygun yönelimlerle, topluma faydalı olabilecekleri düşünülmüştür. Kendine uygun yönelim, bireylerin var olan enerjilerinin ve maddi kaynaklarının doğru yöne kanalize edilmesi anlamına gelebilir. Kendine uygun kariyer yönelimi sağlamak ise oldukça karmaşık bir süreçtir. Bu sürecin sağlanmasında, kariyerle ilişkili yapıların özellikle, okul psikolojik danışmanları ve kariyer psikolojik danışmanları tarafından anlaşılmasının büyük önem taşıdığı düşünülmüştür.

Kariyerle ilişkili yapıların anlaşılması, kariyer psikolojik danışmanlarının ve okul psikolojik danışmanlarının etkili müdahaleler gerçekleştirmelerine katkı sunabilir. Bu bağlamda, ülkemizde oldukça az çalışılmış olan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, kariyer uyum yeteneği, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği gibi kariyer yapıları incelenerek, ileride gerçekleştirilecek olan teorik ve pratik kariyer çalışmalarına temel oluşturacak bilgilerin elde edilmesi sağlanılmaya çalışılmıştır. Elde edilecek teorik ve pratik bulgular, ileride gerçekleştirilecek bilimsel araştırmalara yol gösterici olabilir.

Kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayla ilgili daha çok sayıda araştırma yapılması, hem kariyer kararsızlığının doğasının daha iyi anlaşılmasına, hem de kariyer anlamında başa çıkma stratejilerinin daha etkili bir biçimde kullanılmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmanın, farklı yapılarla ilişkilerinin incelenmesi, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmanın doğasını daha iyi anlamamızı sağlayabilir. Bu amaçla kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve çok sayıda demografik değişken (cinsiyet,

lise türü, algılanan maddi durum, algılanan okul başarısı, kardeş sayısı, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, anne meslek türü, baba meslek türü) arasındaki ilişki incelenerek, alanyazına katkı sunulduğu düşünülmüştür.

Etkililiği sınanan psiko-eğitim programı ile ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında var olan uygulamalara katkı sağlamak amaçlanmıştır. Yapılan çalışmaların etkililiğinin sınanması, etkisiz müdahalelerin önüne geçebilir. Okullarda uygulanan mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının etkililiğinin sınanması önemli görülebilir. Etkili uygulamaların yaygınlaşmasına bilimsel olarak etkililiği sınanmış programlar katkı sağlayabilir. Çalışma ülkemizde liselerde sunulan mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarına katkı sunabilir. Çalışmada etkililiği sınanan psiko-eğitim programı, okullarda uygulanacak kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarına yol gösterici olabilir. Etkili uygulamalar neticesinde, ülkemizdeki genç nüfus kendilerine uygun kariyerlere yönelebilir. Okul psikolojik danışmanları ve kariyer psikolojik danışmanları çalışmada yer alan etkililiği sınanmış psikoeğitim programının, etkinliklerini kullanarak öğrencilere daha etkili müdahaleler sunabilirler.

Genç nüfusun, kendilerine uygun biçimde yönlendirilmesi, ülkemizin refahının ve bilimsel ilerlemesinin arttırılmasına büyük katkılar sağlayabilir. Lise dönemindeki ergenlere, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında daha fazla yardım sunabilmenin sağlanmasına katkıda bulunmak çalışmanın temel amaçlarındandır. Elde edeceğimiz bilimsel bulgulardan okul psikolojik danışmanları, kariyer psikolojik danışmanları ve bu alandaki diğer uzmanlar faydalanabilirler.

1.4.VARSAYIMLAR

Araştırmacılar genelde çalışmalarına ilişkin bazı varsayımlar üretirler. Bu çalışmanın kavramsallaştırılması ve uygulanmasıyla ilişkili temel varsayımlar aşağıda belirtilmektedir:

1. Araştırmaya katılan bireyler, uygulanan ölçekleri içten ve objektif olarak doldurmuşlardır.

2. Araştırmada, kontrol altına alınamayan dışsal değişkenlerin deney ve kontrol gruplarındaki öğrencileri benzer düzeyde etkilediği varsayılmaktadır.

1.5.SINIRLILIKLAR

Araştırmacılar tarafından, yaygın biçimde kullanılan metotlarla ilişkili bazı sınırlılıklar vardır. Aşağıda bu çalışmada kullanılan araştırma metoduyla ilişkili sınırlılıklar sıralanmıştır:

1. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, kariyer uyum yeteneğine, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliğine yönelik bulgular; Kariyer Kararsızlığı ile Başa ıkma Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Kariyer ve Yetenek Gelişimi Özyeterliği Ölçeği'nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.
2. Deney grubuna uygulanan Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı 11 oturumla sınırlıdır.
3. İzleme testi, son testten dört ay sonra elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.6.TANIMLAR

Araştırmada yer alan temel kavramlara ilişkin tanımlar aşağıda verilmiştir.

Kariyer Kararsızlığı ile Başa ıkma: Başa ıkma, stres verici durumu çözmeye çalışırken bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak sergilenen çabalar ve problemle ilgili olumsuz duyguları azaltma çabaları şeklinde tanımlanmıştır (Lazarus ve Folkman, 1984). Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ise bireyin kariyer kararları alırken yaşadığı zorlukları özömlenmeye çalışırken sergilemiş olduğu çabalar ve bu konu ile ilgili yaşamış olduğu olumsuz duyguları azaltma çabası şeklinde tanımlanabilir (Lipshits-Braziler, Gati ve Tatar, 2015).

Kariyer Uyum Yetenekleri: Bireyin kariyeriyle ilgili değişikliklere uyum sağlamasını, evre ile bütünleşmesini ve yaşamı boyunca kariyeri ile ilgili başarılı geçişler yapmasını sağlayan psikolojik yapı olarak tanımlanabilir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-yetkinliği: Bireyin güçlenmesine ve kabiliyetini mümkün olan en üst seviyeye çıkarabilmesine yardımcı olan, kendi kapasitesine olan inancı olarak tanımlanabilir (Yuen ve diğ., 2010).



BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde sırasıyla kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, kariyer uyum yeteneği, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliğine ilişkin kuramsal bilgilere ve bunlarla ilgili alanyazında yer alan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1.1. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma

Kariyer kavramı, dilimize giderek daha çok yerleşen ve günlük hayatta daha çok duymaya başladığımız bir kavram haline gelmiştir ve mesleki gelişim anlamında kullanılmaktadır. Ancak kariyer kavramı, yalnız çalışan rolünü kapsamamakta, bireyin yaşam boyu edindiği ardışık rollerini ifade etmektedir. Çalışan olma rolü, sadece bir roldür, bu rolün dışında bireylerin vatandaş, çocuk, eş ve öğrenci gibi birçok yaşam rolleri bulunmaktadır. İş yaşamı, kariyer kavramının belki de en önemli yönüdür ama kariyer kavramı sadece meslek hayatını kapsamaz, bireyin bütün yaşamını kapsar ve bütün olarak yaşamımızı kapsar, yaşam biçimimiz etkiler (Özyürek, 2016). Kuzgun (2006) ise kariyeri, bireyin yaptığı işler, yaşamındaki olaylar serisi, yaşam rollerinin örüntüsü olarak açıklamıştır. Super (1976), kariyeri hayat boyu meydana gelen yaşam olaylarının bir yönü, Herr, Cramer ve Niles (2004) ise hayat boyu gerçekleştirilen rollerin bütünü olarak ifade etmişlerdir (Akt. Niles, Harris-Bowlsbey, 2013).

Karar verme süreci ise tüm mümkün olan çözümleri bilinen, problem çözme metodu olarak da görülebilmektedir. Karar vermede yeni çözüm üretmekten ziyade var olan seçeneklerden birini tercih etmek amaçlanır. Karar verme süreci çok basit bir süreç olarak düşünülebilse de, birçok faktörün etkileyebileceği karmaşık bir yapıdadır. Karar vermede tercih edilebilecek seçenekler çoğaldıkça, karar verme zorlaşmaktadır

(Doğan, 2010). Kararsızlık, bireyin karar verme durumlarında mevcut bulunan alternatiflerden bir tanesini tercih edemeyip, kendi yönünü belirleyememe durumu olarak tanımlanmıştır (Çakır, 2011). Bireylerin kariyerle ilgili karar alırken karşılaşılabilecekleri güçlükler şeklinde tanımlanabilecek olan kariyer kararsızlığı kavramı, herhangi bir kariyer kararı alma sürecindeki bireyin yaşayabileceği tüm sorunları anlatan bir kavramdır (Chartrand, Rose, Elliot, Marmarosh ve Caldwell, 1993; Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Bu doğrultuda lise seçimini, yabancı dil seçimini, kurs seçimini, üniversite seçimini, bölüm seçimini, uzmanlık seçimini, meslek seçimini ve benzeri bütün süreçleri kariyer kararsızlığı kavramı altında incelememiz mümkündür. Alanyazın incelendiğinde sonuç olarak, kariyer kararsızlığının, herhangi bir kariyer kararı alma sürecindeki bireyin yaşayabileceği tüm sorunlara işaret eden kavram (Chartrand ve diğerleri, 1993; Gati ve diğerleri, 1996; Osipow, 1999) biçiminde tanımlandığı görülmektedir.

Başta çıkma ise genel anlamda stres verici yaşam olayının mevcut olduğu yünden bireyin, problemi ve bu problemi çözmeye çalışırken kullanabileceği kaynakları gözönünde bulundurarak, bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak sergilediği çabalar ve problemle ilgili olumsuz duyguları azaltma çabası şeklinde tanımlanabilir (Lazarus ve Folkman, 1984; Compas, 1987; Fields ve Prinz, 1997; Aldwin, 2000; Snyder, 1999; Compas, Connor-Smith, Saltzman, Thomsen ve Wadsworth, 2001). Kariyer kararsızlığı ile başta çıkma ise bireyin kariyer kararları alırken yaşadığı zorlukları çözümlenmeye çalışırken sergilemiş olduğu çabalar ve bu konu ile ilgili yaşamış olduğu olumsuz duyguları azaltma çabası şeklinde tanımlanabilir (Lipshits-Braziler, Gati ve Tatar, 2015).

2.1.2. Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer uyum yeteneği kavramını incelemeden önce Super'in mesleki olgunluk kavramını incelememiz yerinde olacaktır. Çünkü Savickas, kariyer uyum yeteneği kavramını temellendirirken, Super'in mesleki olgunluk kavramından büyük ölçüde faydalanmıştır Kariyer uyum yeteneği kavramını, mesleki olgunluğun çağımıza uygun bir şekilde, revize edilmiş hali olarak görebiliriz (Savickas, 1997).

Super'in en iyi bilinen araştırmalarından birisi dokuzuncu sınıf öğrencilerinin mesleki gelişimlerini incelediği araştırmasıdır (Super ve Overstreet, 1960). Bu araştırmanın

odaklandığı nokta, gelişim dönemleri ile ilgili mesleki gelişim görevlerini tanımlamak ve doğrulamaktır. Super'e göre her döneme özgü bu mesleki gelişim görevlerinin uygun bir biçimde yerine getirilmesi, mesleki olgunluğun işaretidir. Araştırma bulguları, bu çalışmada yer alan dokuzuncu sınıf erkek öğrencilerinin çalışma dünyasını yeterli seviyede anlamadıklarını ve doğru bir biçimde kariyer kararı vermek için kendilerini yeterince tanımadıklarını göstermektedir.

Super'in mesleki olgunluk kavramı, Savickas tarafından kariyer uyum yeteneği kavramı olarak revize edilmiştir. Savickas (1997), uyum yeteneğini bireyin zorlanmadan yeni veya değişen durumlara uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlamıştır. Uyumluluk kavramı farklı bilimsel disiplinlerde, farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Uyumluluk kariyer gelişimi alanında ise oldukça önemli bir kavram olarak görülmektedir. Kariyer uyum yeteneği, yaşamımızda kaçınılmaz bir biçimde karşımıza çıkabilecek gelişimsel görevler ve mesleki geçişler gibi süreçlerin üstesinden gelebileceğimiz psikolojik kaynaklara vurgu yapan psikososyal bir yapıdır (Porfeli ve Savickas, 2012; Savickas ve Porfeli, 2012; Urbanaviciute, Kairys, Pociute, ve Liniauskaite, 2014).

Kariyer uyum yeteneği kavramı, kariyer yapılandırma teorisinin temelinde yer alan bileşen durumundadır. Kariyer yapılandırma teorisi, gelişimsel özelliklere sahip bir teoridir. Bireylerdeki değişimlere odaklanan bir yaklaşımdır. Bu açıdan, kariyer gelişimi görevleri ile bireyin kariyerini yaşamına nasıl entegre etmiş olduğuna önem vermektedir. Köklerini epistemolojik yapılandırmacılıktan almaktadır. Bireylerin genel anlamda kariyerlerini, dış dünyadaki gerçekliklerden ziyade kendi gerçekliğine göre yapılandırıldığını ifade eder. Özellikle kariyer seçimlerinde, uyumluluğu ön plana almaktadır. Kariyer gelişiminde, tüm bireyler açısından benzer süreçler içerse de, tüm bireylerin kariyerlerini farklı bir biçimde yapılandırıldığını savunur (Savickas, 2002; Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas (1997), kariyer uyum yeteneğini, bireyin kariyer geçiş süreçlerinde yüz yüze gelebileceği tahmin edilen veya tahmin edilemeyen değişimlerin üstesinden gelebilmesi ve yeni durumlara uyum sağlayabilmesi olarak tanımlamıştır. Super, mesleki olgunluk kavramında, bütün bireylerin benzer dönemlerde üstesinden gelmesi gereken, mesleki gelişimsel görevler olduğunu ifade ederken, Savickas, bu gelişimsel görevlerin bireylerin kendi gerçekliklerine göre yapılandırıldığını ve çözümlendiğini ifade etmektedir.

Kariyer uyum yeteneği, bireyin gelişimsel görevlerin üstesinde gelmesi ve gelecekteki mesleki rollerine hazırlanmasını sağlayan psikolojik kaynakları merkeze alan psikososyal yapıyı anlatmaktadır. Kariyer uyum yeteneği, iş dünyası ve/veya çalışma koşullarındaki değişimlerden kaynaklanan umulmadık ihtiyaçlara uyum sağlama yeteneğini olarak görülmektedir (Nota, Ginevra, Santilli ve Soresi, 2014; Porfeli ve Savickas, 2012; Savickas ve Porfeli, 2012; Wilkins, Santilli, Ferrari, Nota, Tracey ve Soresi, 2014).

Kariyer uyum yeteneği, aynı zamanda bireyin harekete geçme ve bu hareketi sürdürme kapasitesi ile ilgili önemli bir kavramdır ancak bu kavramın psikososyal yönü, kişisel kapasite ile özellikle kariyer yapılandırması-yönetimini anlama ile ilgili farklı bir perspektif sunmaktadır. Öncelikle, kariyer uyum yeteneği, kariyer gelişimi araştırmaları kapsamında incelenmiştir. Diğer kariyer yapılarıyla kısmen benzerlik gösterebilmektedir. İkinci olarak, kariyer uyum yeteneğinin bileşenleri (endişe, kontrol, merak, güven) zaman perspektifi ile entegre olmuştur ve kariyer seçiminde var olan sorunlara işaret etmektedir. nc olarak, bireyin kariyerini yapılandırırken sergilemiş olduğu kişisel girişimlere ve sorumluluk almasına vurgu yapmaktadır. Bu kavram, kariyer gelişimini açıklayan güncel kuramsal yaklaşımlara ve modern dünyanın gerçekçiliği ile uyumlu bir kavramdır. Son olarak kariyer uyum yeteneği kavramı, kariyer gelişimi becerilerine yönelik güncel bir bakış açısı sağlamaktadır (Urbanaviciute ve diğer., 2014).

Kariyer uyum yeteneği kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için, kariyer yapılandırma kuramının, temel kavramları ve varsayımlarını incelememiz yerinde olacaktır. Kariyer yapılandırma kuramına göre, bireyler kariyerlerini, mesleki davranışları ile yaşam tecbelerinin anlamı aracılığı ile yapılandırırılar. Kariyerin birey için sübjektif tanımını, kariyer hikâyesinde saklıdır. Bu hikye bireyin geçmişinde var olan anılar, şimdiki tecbeleri ve gelecekteki iş dünyasına ilişkin beklentileri aracılığı ile oluşmaktadır. Kariyer hikyesi, bireyin aynı zamanda kariyerini yapılandırırken başvurduğu ve kariyer gelişimi açısından büyük önem arz eden bir yapı durumundadır. Bireyin, sübjektif kariyer algısı, kariyer hikyesi aracılığıyla oluşan anlam yaratma sürecinde gelişen meslek davranışlarını yönlendirmekte, meslek davranışlarına şekil vermekte ve sürdürülmesini sağlayabilmektedir. Kariyerin sübjektif tanımını bundan dolayı birey açısından kariyerin objektif tanımında var olan meslekler, meslek görevleri ve

yapılacak işler (iş tanımları) gibi yapılara sübjektif yansıtımlar yoluyla etki etmektedir (Savickas, 2002).

Mark Savickas tarafında geliştirilen kariyer yapılandırma kuramı, kariyer gelişim örüntülerini yapılandırmacı ve bütünleştirici şekilde açıklayan bir kuramdır. Kariyer yapılandırma kuramı üç temel bakış açısından oluşan ve bu bakış açılarının entegrasyonunu savunan, postmodern yönleri olan bir kuramsal yönelim olarak değerlendirilebilir. Bu üç temel bakış açısı farklılıkçılık, gelişimsellik ve dinamiklik olarak ele alınmaktadır. Kuramın, farklılıkçı yönü bireylerin mesleklerini icra ederken ne yapmayı tercih ettiklerine odaklanarak farklılıkçılığa vurgu yapmaktadır. Kariyer yapılandırma kuramında, mesleklerin gerektirdiği özelliklerin yelpazesinin çok geniş olduğu ve birçok bireyin bu mesleki kriterleri karşıladığı savunulmaktadır. Mesleğin gerektirdiği özelliklerdense, bireylerin mesleklerini icra ederken ne yaptıklarına önem verilir. Kariyer yapılandırma kuramındaki gelişimsel bakış açısı, kariyer gelişimi ile alakalı olan gelişimsel görevler ile bireylerin okuldan-okula, okuldan-mesleğe, meslekten-mesleğe gibi var olan ve sürekli karşımıza çıkabilecek olan geçiş süreçlerine ve bu geçiş süreçlerinde yaşanan zorlukların üstesinden gelmeye vurgu yapmaktadır. Dinamik bakış açısında ise yaşam temalarındaki dinamik süreçler ele alınmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Savickas, 2005; Savickas, 2009).

Farklılıkçılık ele alınır; Savickas'a göre bireylerarası farklılıkları oluşturan dört farklı düzey vardır (Korkut-Owen ve Niles, 2012):

1. Düzey: Kişilik, geleneksel anlamda kişilik, içe dönük-dışa dönük, nörotik, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk gibi yapılarla incelenmektedir. Holland ise kişiliği uyum süreci için ön koşul olarak ele almaktadır. Savickas, kişisel özellikler yardımıyla, bireyin sürekli değişme sürecinde olan ortamlara esnek şekilde uyum sağlama, kariyer gelişimi değişimlerinin üstesinden gelme yollarını belirleme, uyumun gerçekleşme şeklini belirleme, davranışlarının mantıklı olduğu duygusunu sağlama işlemlerinin gerçekleştiğini ifade etmiştir.

2. Düzey: Birey açısından anlamlı olan ve önem atfettiği, motivasyonlar, başa çıkma mekanizmaları, hayat görevleri ve değerleri gibi kişilik yapıları ile ilgilidir. Tüm bireylerin birbirinden farklı olduklarının anlaşılması açısından bu düzey daha önemlidir. Bireyin kariyer uyum yeteneği için, kendini düzenleme ve örgütlenme mekanizmaları aracı işlev görmektedir.

3. Düzey: Kariyer hikâyelerimiz ile ilgilidir. Bu düzey, kariyer uyumumuzdaki değişimleri ve bunların sürdürülmesi süreçlerini ve bu süreçlerdeki arayışlarımızı ifade etmektedir.

4. Düzey: Kariyer gelişimi sürecinde harekete geçmemizi sağlayan, öğrenme, biliş ve karar verme süreçleri ile ilgilidir.

Gelişimsellik ele alındığında ise, kariyer yapılandırma kuramı, yüksek düzeyde kariyer uyumu sergileyen bireylerin gelişme, keşfetme, yerleşme, yönetme(management) ve geri çekilme şeklinde, farklı kariyer gelişimi aşamalarından geçerken çeşitli mesleki gelişim görevlerine başarılı bir biçimde uyumsal tepkiler verdiklerini savunmaktadır. Bu uyum süreci bireylerin istemeleri (uyum hazırlığı) ve uygulamaları (uyum kaynakları) durumunda gerçekleşmektedir. Bütün kariyer gelişimi aşamalarında, bir birey çeşitli gelişimsel görevler üstlenir. Bu gelişimsel görevler, bireyin kişilerarası özerkliğini ve bir eylemi başlatma ile sürdürme kapasitesine olan inancı sağlaması, kariyer seçimleri yapma konseptleri geliştirmesi, yetenekleri ve becerilerini değerlendirdikten sonra kendisine uygun olan meslekleri araştırması ile sahip olduğu işi değerlendirip yeni alanlara yönelmeyi veya işinde devam etmeyi değerlendirmesi şeklindedir (Savickas, 2002; Savickas ve Porfeli, 2012). Dinamiklik ele alındığında ise, bireylerin kariyer hikâyeleri birirlerinden farklı gözükseler de, hikâyelerdeki yaşam temalarının aslında varolan dinamikliğe ve sürekliliğe vurgu yaptığı görülmektedir (Korkut-Owen ve Niles,2012).

Savickas, kariyer yapılandırma kuramında, bireylerin kariyer gelişimi süreçleri ile ilgili olarak, hangi kariyer (ne?), bu kariyere nasıl ulaşırım (nasıl?) ve bu kariyerin önemli olma sebebi nedir (neden?) sorularına cevap aramıştır. Kariyer yapılandırma kuramındaki üç temel kavramın kategorizasyonu, bu soruları cevaplandırma aşamasında oluşmuştur (Savickas, 2002). Bu temel kavramlar sırasıyla, mesleki kişilik, kariyer uyum yeteneği ve yaşam temalarıdır. Bu üç kavramdan kariyer uyum yeteneği detaylı bir biçimde incelendiğinden, sırasıyla mesleki kişilik ve yaşam temaları kavramları incelenecektir.

Mesleki Kişilik: Bireyler, kariyerlerini aşama aşama gelişimsel ilkeler doğrultusunda geliştirmektedirler. Bu gelişim aşamaları, bireyin ailesindeki kişiliklerden, çevresindeki kişiliklerden ve eğitim-öğretim sürecinden etkilenmektedir. Mesleki kişilik, bir bireyin kariyer ile ilişkili yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri ve ilgileri

şeklinde tanımlanmıştır. Mesleklerden (mesleki seçim ve mesleğe yerleşme vs.) önce bu özellikler gündelik ev işleri, oyunlar, hobiler, okumalar ve çeşitli konulardaki çalışmalar gibi aktivitelerle kendini göstermektedir. Tüm bu aktiviteler, bireyin mesleki kişiliği ile ilgili bilgiler sunmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer yapılandırma kuramı, bize bireyin ilgilerinin ve ilgi ile ilişkili özelliklerinin sürekli bir değişim içerisinde olduğunu söylemektedir. Kariyer yapılandırma kuramına göre, bireylerin kendi kendilerini değerlendirme ve algılama süreçleri de sürekli bir değişim içerisinde olduğundan, psikolojik testlerin bireyi yordama işi yerine olasılıklar önermek için kullanılabilenliği savunulmaktadır (Korkut-Owen ve Niles,2012).

Yaşam Temaları: Kariyer yapılandırma kuramının, öyküsel bileşeni olan yaşam temaları iş yaşamı ile ilgili sübjektif endişeler ve mesleki davranışın sebebi ile ilgilidir. Kariyer hikâyeleri, bireylerin anlamlı seçimler yapmak ve iş rollerine uyum sağlamak için kullandıkları temaların ortaya çıkmasını sağlar. Kariyer yapılandırma kuramı, kariyerle ilgili niçin, ne ve nasıl sorularını araştırarak, ayrıntılı bir şekilde kapsamlı bilgi edinmeyi hedeflemektedir. Kariyer yapılandırma sürecindeki, kariyer anlamı ve dinamiklerinin temeli, bireyin kariyer görevleri, geçişleri ve travmaları ile yüzleştiği kendi hikâyesinde açığa çıkmaktadır. Kronolojik olarak kişi ve toplum arasındaki tekrarlanan etkileşimde, kariyer hikâyeleri bireyin yapmış olduğu seçimlerin nedenlerini ve bu seçimlere rehberlik eden özel anlamları açıklamaktadır. Kariyer hikâyeleri, dünkü benliğimizin, bugünkü benliğimizi nasıl oluşturduğunu ve bugünkü benliğimizin yarınki benliğimizi nasıl oluşturacağını anlatmaktadır. Dolayısıyla, kariyer bireyin duygusal sürekliliğinin ve psikososyal değişiminin hikâyesini anlatır. Bu çalışma hayatı ile ilgili prototip hikayelerden, psikolojik danışmanlar, bireylerin kariyerini yapılandırırken sahip oldukları motivasyon kaynaklarını ve kariyer anlamlarını (bireylerin niçinlerini) kavrarlar (Savickas, 2005). Bazı durumlarda, bireylerin anlatmış oldukları kariyer hikâyeleri birbirlerinden farklı gözükseler de, hikâyelerdeki yaşam temaları unsurları aslında var olan sürekliliği göstermektedirler (Korkut-Owen ve Niles,2012).

Daha öncede bahsedildiği üzere, mesleki kişilik tipleri, kariyerin meslekle ilgili içeriğini vurgularken, kariyer uyumluluğu bireylerin toplumla ilişki kurarken ve kariyerlerini yapılandırırken kullandıkları başa çıkma becerilerine vurgu yapmaktadır. Yani mesleki kişilik kariyeri “neyin (what)” yapılandırdığına vurgu yaparken, kariyer uyumluluğu bireyin kariyerini “nasıl (how)” yapılandırdığına vurgu yapmaktadır

(Kalafat, 2014). Ayrıca yaşam temaları da bireyin kariyerini ‘niçin (why)’ yapılandırdığına vurgu yapmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

2.1.3. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-yetkinliği

Kariyer, bireyin yaşamı süresince yapmış olduğu işleri, başarı sürecini oluşturan olayları, yaşam rollerinin genel tablosunu ifade eden kavram olarak görülebilir (Kuzgun, 2006). Kariyer gelişimi ise bireyin çocukluğundan itibaren merakla başlayan, birçok bağlamsal öge ve rastgele olaylarla etkileşim neticesinde edindiği tecrübelerden, gelecekle ilişkili beklentilerinden ve duygularından hareketle kariyeri için daha iyi olana yönelik düzenlemeler yapabilmesi sürecini anlatmaktadır (Kurter, 2011).

Yetenek, bireyin belirgin bir yaşa kadar kapasitesini kullanarak geliştirdiği zihinsel, duyuşsal veya psikomotor beceridir. Bu beceri, bireyin eğitim aktivitelerinden ne derece fayda sağlayabileceği ile ilişkili yordamalar yapmamıza yardımcı olabilir. Doğuştan gelen gizil gücün çevre ile etkileşimi ile eğitim sonucunda, bilgi ve/veya beceriyi öğrenebilme gücü şeklinde ifade edilebilir (Kuzgun, 2006). Birey, planlamış olduğu kariyerin gerektirdiği özellikleri edinmeye çalışırken, bireyin sahip olduğu yetenekler bu çabaya katkı sunabilmektedir.

Öz-yetkinlik genel anlamda, herhangi bir iş veya görev yerine getirilirken bireyin bu görev veya işte kendisinin ne kadar başarılı olabileceğine yönelik algısını ifade etmektedir. Bu kavram bir anlamda bireyin ‘ne yapabilirim’ sorusuna verdiği cevaba yönelik inancı olarak da ifade edilebilir. Öz-yetkinlik ilk defa Albert Bandura (1977) tarafından kullanılmıştır (Arkan, 2011). Bandura (1997), öz-yetkinliği, bireyin belli bir performansı göstermek için gerekenleri organize edip, başarılı biçimde yapma kapasitesi ile ilgi kendisine yönelik yargısı olarak tanımlamıştır.

Bireyler, gerçekleştirdikleri eylemlerin sonuçlarını değerlendirirler. Bu sonuçlar, benzer eylemleri gerçekleştirebilme ile ilgili öz-yetkinlik algısını oluşturur. Bireyin yaptığı işlerdeki başarısı, bireyi gelecekte de benzer davranışlara yöneltebilir. Ayrıca bireyler, bazen bir görevi başarıyla yapabilecekleri ile ilgili diğer bireylerin pozitif ve yapıcı geribildirimleri ve yönlendirmeleri neticesinde o görevi yapabilmektedirler (Aydın, 2010).

Kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği kavramı ise kariyer gelişimi, yetenek gelişimi ve öz-yetkinlik kavramlarıyla ilişkili bir kavramdır. Özetle kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği kavramı, bireylerin güçlenmeleri, yeteneklerini ve kabiliyetlerini optimum seviyeye çıkarabilmelerine yardımcı olan pozitif bir yaklaşımı ifade etmektedir. Özellikle belirli bir kariyer sahasına yönelmeyi hedefleyen bireylerin, gerekli olan yetenek ve becerilerini geliştirmelerini vurgulamaktadır. Ancak kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği sadece bu belirli kariyer sahasıyla da sınırlı değildir. Bireyin genel olarak kariyer gelişimi ve yetenek gelişiminin desteklenmesini vurgulamaktadır. Sonuç olarak kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği kavramı, bireylerin güçlenmeleri ve kabiliyetlerini mümkün olan en üst düzeye çıkarabilmelerine yardımcı olan ve bireyin kendi kapasitesine olan inancını ifade eden bir kavramdır (Yuen ve diğ., 2010).

2.2 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.2.1. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma İle İlgili Araştırmalar

Larson ve Heppner (1985) problem çözme ve kariyer kararı verme arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma 64 üniversite öğrencisi üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, problem çözme becerilerini pozitif olarak değerlendiren bireylerin, negatif olarak değerlendiren bireylere göre; karar verme yeteneklerine ve mesleki potansiyellerine daha fazla güvendikleri, daha fazla düzeyde yeteneklerini çalışma alanları ile ilişkilendirebildikleri, kararsızlıklarının sebebini daha az dışsal kaynaklara yükledikleri, kariyer kararsızlığına sebep olan durumları daha az kabullendiklerini göstermiştir. Ayrıca kariyer kararı vermenin, problem çözme ile ilişkili olduğu ve kariyer müdahaleleri için değerlendirilebileceği tespit edilmiştir.

Larson, Heppner, Ham ve Dugan (1988) çalışmalarını 87 kariyer kararı vermiş, 26 kariyer kararı vermemiş öğrenciyle birebir görüşmeler ve kariyer planlama, problem çözmeyle ilgili dört ölçeğin uygulanması suretiyle gerçekleştirmişlerdir. Katılımcılar, Amerikan üniversitelerindeki öğrencilerden seçilmişlerdir. Kararsız öğrenciler alan seçimini gerçekleştirmemiş, kararlı öğrenciler ise alan seçimini gerçekleştirmiş öğrencilerden oluşmaktadır. Çalışmada kümeleme analizi yöntemi ile kariyer kararı verememiş öğrencilerin muhtemel alt türlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca

karar vermiş ve kararsız öğrencilerin, kariyer planlama değişkenleri açısından farklılıkları araştırılmıştır. Araştırmaya göre, kararsız öğrenciler karar vermiş öğrencilerle mukayese edildiğinde; a) daha çok kariyer problemi çözme eksikliği yaşadıkları, b) daha fazla kariyer mitlerinden etkilendikleri, c) daha fazla kariyer kararı baskısı yaşadıkları, d) akademik olarak kabiliyetlerini sergileme güvenlerinin daha düşük seviyede olduğu, e) iş dünyası hakkında daha az bilgi sahibi oldukları, f) daha fazla kariyer engeli yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca kümeleme analizi sonucunda kariyer kararsızlığı yaşayanlar, plansız kaçınmacılar, bilgili kararsızlar, bilgisiz ama kendine güvenenler ve bilgisizler olarak kümelenebilirlerdir.

Savickas (1990) öğrencilerin, mesleki gelişim görevlerinin üstesinden gelebilmelerini ve bu görevlerle ilgili yerine getirilmesi gereken davranışsal tepkileri kolaylaştırmak için karar verme tutumlarını-yeterliklerini arttırmayı hedefleyen kariyer kararı verme programı geliştirmiştir. Bu programda, mesleki gelişimi desteklemek ve gerçekçi bir kariyer tercihi yapmayı hızlandırmak amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu onuncu sınıfta öğrenim gören 209 öğrenci ve on öğretmen oluşturmuştur. Çalışma sonucunda, kariyer kararı verme programına katılan öğrenciler, kursa katılmayan öğrencilerle kıyaslandığında karar verme güçlüklerinin azaldığı bulunmuştur.

Weinstein, Healy ve Ender (2002) algılanan kontrol düzeyleri yüksek olan bayanların daha fazla problem odaklı başa çıkmayı kullanıp kullanmadıklarını, algılanan kontrol düzeyleri düşük olan bayanların daha fazla duygu odaklı başa çıkmayı kullanıp kullanmadıklarını, algılanan kontrol düzeyine göre problem odaklı başa çıkmanın daha düşük seçim anksiyetesiyle ilişkili olup olmadığını ve algılanan kontrol düzeyinin yüksek olup olmadığına bakılmaksızın, düşük düzeydeki seçim anksiyetesinin duygu odaklı başa çıkma ile ilişkili olup olmadığını araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışma 126 bayan üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, yüksek algılanan kontrol düzeyinin daha fazla problem odaklı başa çıkma ile, düşük algılanan kontrol düzeyinin daha fazla duygusal odaklı başa çıkma ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca algılanan kontrol düzeyi yüksek olduğunda, yüksek düzeyde problem odaklı başa çıkmanın, düşük düzeyde seçim anksiyetesi ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırmada algılanan kontrol düzeyinin yüksek olup olmadığına bakılmaksızın, yüksek düzeyde duygu odaklı başa çıkmanın, düşük düzeyde seçim anksiyetesi ile ilişkili olmadığı bulunmuştur.

Lee (2005) araştırmasında Gianakos'un kariyer seçim tipolojisine (kararlı, geleneksel, çoklu ve kararsız) göre, duygusal kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı incelemiştir. Araştırma bu kariyer seçim tipolojisine göre sınıflandırılan 320 üniversite öğrencisi üzerinden yürütülmüştür. Araştırmaya göre, kızların toplam puan olarak kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının, erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları, kararlı bireylerin kariyer seçim tipolojisine (kararlı, geleneksel, çoklu ve kararsız) göre, Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği'nden en düşük puanı, kararsız bireylerin ise en yüksek puanı aldığını göstermiştir. Ayrıca araştırma, kariyer seçim tipolojisinin duygusal değişkenleri açıklayan yapısına benzer bir biçimde, bilişsel değişkenleri açıklayan bir kariyer tipolojisine ihtiyaç duyulduğunu önermektedir.

Argyropoulou, Sidiropoulou-Dimakakou ve Besevegis (2007) lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını incelemeyi amaçlamışlardır. Ayrıca çalışmalarında kariyer kararı durumu, genel öz-yetkinlik, başa çıkma stratejileri ve mesleki ilgi arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu 848 lise öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada, kariyer kararı durumu gruplara ayrılmıştır ve küme analizi yöntemi ile kariyer kararı durumu genel öz-yetkinlik, başa çıkma stratejileri ve mesleki ilgi açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer kararı vermiş lise öğrencilerinin, genel öz-yetkinlik düzeylerinin, seçenekleri araştıran ve kararsız lise öğrencilerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca seçenekleri araştıran lise öğrencilerinin, genel öz-yetkinlik düzeylerinin, kararsız lise öğrencilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beş başa çıkma stratejisine göre (aile yardımı arama, kaçınma-duygusal kontrol, pes etme-uzaklaşma, kişisel problem çözme ve çekilme) karar vermiş, seçenekleri araştıran ve kararsız lise öğrencileri arasında anlamlı puan farklılıkları olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçları mesleki ilgilere göre de karar vermiş, seçenekleri araştıran ve kararsız lise öğrencileri arasında da farklılıklar bulunduğu göstermiştir.

Öztemel (2012) kariyer kararı verme öz-yetkinlik ve kontrol odağı değişkenlerinin lise öğrencilerinin, kariyer kararsızlıklarını açıklayıp açıklamadığını incelemiştir. Ayrıca kariyer kararsızlığını, cinsiyet, karar durumu, okul türü ve algılanan maddi duruma göre incelemiştir. Araştırma lise öğrencileri üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, kariyer kararı verme öz-yetkinlik ve kontrol odağı değişkenleri, kariyer kararsızlığına ilişkin varyansın %32'sini açıklamaktadır. Ayrıca araştırmada,

erkeklerin kızlardan, meslek lisesine giden öğrencilerin akademik liseye giden öğrencilerden, maddi durumunu düşük algılayanların orta ve yüksek algılayanlardan ve kariyer kararı vermemiş öğrencilerin, kariyer kararı veren öğrencilerden anlamlı bir biçimde yüksek kariyer kararsızlığı puan ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur.

Lipshits-Braziler, Tatar ve Gati (2017) kariyer kararsızlıklarıyla başa çıkma ile başa çıkma stratejilerinin algılanan etkililiğini incelemiştir. Ayrıca algılanan başa çıkma stratejilerinin etkililiği, kariyer psikolojik danışmanlarının düşünceleri ile karşılaştırılmıştır. Araştırma 258 genç yetişkin ve 36 lisansüstü seviyede kariyer psikolojik danışmanı üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, başa çıkma stratejilerinin algılanan etkililiğinin değerlendirilmesinde, genç yetişkinler ile kariyer psikolojik danışmanlarının benzer görüşlere sahip olduğu bulunmuştur. Verimli (productive) başa çıkma stratejilerinin, verimsiz (non-productive) başa çıkma stratejilerine göre daha etkili olduğunu algılanmaktadır. Araştırmada kariyer kararı verme güçlükleri ile verimli başa çıkma stratejileri arasında ise ilişki bulunamamıştır. Araştırmacılar bu durumu, verimli başa çıkma yollarının sonuçtan çok çabaya önem veren bir sınıflama şekli olmasına bağlamışlardır.

Yukarıda özetlenen araştırmaların (Argyropoulou, Sidiropoulou-Dimakakou ve Besevegis, 2007; Larson ve Heppner, 1985; Larson, Heppner, Ham ve Dugan, 1988; Lee, 2005; Lipshits-Braziler, Tatar ve Gati, 2017; Öztemel, 2012; Savickas, 1990; Weinstein, Healy ve Ender, 2002) sonuçlarından da anlaşılacağı üzere, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma kavramı ülkemizde hiç çalışılmamış, yurt dışında ise oldukça sınırlı sayıda çalışmaya konu olmuştur. Özellikle ergenlik dönemindeki bireylerin, kariyer kararsızlıkları ile başa çıkmaları üzerinde hem yurt içinde hem de yurt dışında çok az çalışmanın yapılmış olduğu göze çarpmaktadır. Kariyer kararsızlığı nedeni ile yaşanabilecek anksiyete ve stresin yaşamın tüm alanlarını etkileyebileceği düşünüldüğünde, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma müdahalelerinin önemi bir kez daha anlaşılacaktır. Etkili kariyer müdahalelerinde bulunabilmek için kariyerler ilişkili psikolojik yapıların çok iyi anlaşılması gerekmektedir. Buradan hareketle kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile ilgili, gerek yurt içinde gerekse kültürlerarası birçok çalışmanın yapılması gerektiği düşünülmüştür.

2.2.2. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Araştırmalar

Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes (2012) orta yaşta kariyer değiştirenlerin kariyer yollarını (meslekler ve sektörlere açısından) nasıl belirlediklerini araştırmışlardır. Araştırmanın amacı, kariyer uyum yeteneğinin; yüksek ve düşük seviyede beceriye sahip, orta yaşta kariyer değiştirenlerin mesleki idealleri arttırmada, becerilerini geliştirmek için güçlenmelerinde, eğitim ve öğretim süreçlerine daha fazla erişebilmelerinde, becerilerini geliştirmeleri için çeşitli istihdam, eğitim, öğretim ve benzeri etkinliklere katılımı kolaylaştırmada, işgücü piyasaları bağlamında desteklenmelerinde nasıl kullanılabileceğini araştırmaktır. Araştırmanın alışma grubunu 64 yetişkin oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, kariyer uyum yeteneğinin gelişmesinin; zorlu çalışma şartları (belirgin çalışma rolleri ve çalışma süreci ile ilişkili pratik, bilişsel ve iletişimsel konularda uzmanlaşma dahil olmak üzere), işyerinde etkileşimler yoluyla öğrenme, bağımsız (self-directed) ve kendini yansıtan (self-reflexive) olma ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kariyer uyum yeteneği orta yaşta kariyer değiştiren bireylerin başarılı geçişler yapması ve olumlu değişimler yaşamasına yardımcı olan uyum davranışlarının gelişmesi için güdüleyici olabilmektedir.

Ömeroğlu (2014) kariyer uyumu psiko-eğitim programının, mesleğe geçiş aşamasında olan polis akademisi öğrencilerinin üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın alışma grubunu, Polis Akademisi'nde öğrenim gören onbeş dördüncü sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları, kariyer uyumu psiko-eğitim programının, öğrencilerin kariyer uyumunu anlamlı bir biçimde arttırdığını göstermiştir.

Zacher (2014a) kariyer uyum yeteneğinin, öznel kariyer başarısını, büyük beşli kişisel özellikleri ve temel benlik değerlendirmesini yordayıp yordamadığını araştırmıştır. Araştırmanın alışma grubunu 1723 çalışan oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, demografik değerşenlerin, beşli büyük kişilik özelliklerinin ve temel benlik değerlendirmesinin etkisiyle, kariyer tatmininin, kariyer uyum yeteneğini pozitif bir etki ile yordadığı bulunmuştur. Ayrıca sübjektif kariyer performansının da demografik değerşenlerin, beşli büyük kişilik özelliklerinin ve temel benlik değerlendirmesinin etkisiyle, kariyer uyum yeteneğini pozitif bir etki ile yordadığı bulunmuştur.

Kara (2016) üniversite birinci sınıflar için hazırlanan kariyer uyum yeteneği programının, psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği

üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma grubunu, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde öğrenim gören onaltısı kontrol, onaltısı deney grubu olmak üzere 32 birinci sınıf psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, deney grubunda yer alan öğrencilerin, kariyer uyum yeteneği puanlarının kontrol grubunda yer alan öğrencilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştığı bulunmuştur.

Karacan Özdemir (2016) lise öğrencilerinin, kariyer uyum yeteneğini yordayabilecek değişkenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 1610 lise öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, iyimserliğin ve algılanan sosyal desteğin, genel öz-yetkinlik aracılığı ile kariyer uyum yeteneği üzerinde dolaylı bir etkiye sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca araştırmada, genel öz-yetkinlik ve kariyer uyum yeteneği arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Mercan (2016) üniversite öğrencilerinin, pozitif psikolojik sermayelerini, kariyer uyum yeteneği bağlamında incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 374 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, kariyer uyum yeteneği ve pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği arasında regresyon analizi sonucunda da pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Merino-Tejedor, Hontangas ve Boada-Grau (2016) Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin ispanyolca uyarlamasını yapmalarının yanı sıra kariyer uyum yeteneği ile mesleki gelişim, mesleki kimlik, öz denetim, akademik katılım ve akademik tükenmişliği karşılaştırmayı amaçlamışlardır. Çalışma grubunu, 577 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, kariyer uyum yeteneği ile öz düzenlemenin pozitif ve anlamlı bir biçimde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyum yeteneği ile öğrenci kariyer yapılandırması, akademik katılım ve mesleki kimlik arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneği ile akademik tükenmişlik arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Çalışmada kariyer uyum yeteneğinin farklı aracılık modellerindeki aracılık etkisi tartışılmıştır.

Nilforooshan ve Salimi (2016) kariyer uyum yeteneğinin, kişilik boyutları ve kariyer katılımı arasındaki aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunu, 201

üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda kariyer uyum yeteneğinin kısmi olarak kişilik boyutları ve kariyer katılımı arasında aracılık rolü bulunduğu tespit edilmiştir.

Kariyer uyum yeteneği kavramı, kariyer yapılandırma kuramının temel bileşeni olarak ele alabileceğimiz, kariyer gelişimi açısından önemli olduğu düşünülebilecek bir kavramdır. Kariyer uyum yeteneği kavramı, bireyin uyum sağlayabilmesine ve kariyer zorlukları ile baş edebilmesini sağlayacak psikolojik kaynaklara vurgu yapmaktadır. Kariyer uyum yeteneği, güncel ve empirik araştırmaları süren kariyer kuramları içerisinde yer alan kariyer yapılandırma kuramının oldukça önemli bir bileşeni olması sebebiyle, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında birçok bilimsel araştırmaya konu olmaktadır.

Kariyer uyum yeteneği ile ilgili araştırmalar, genel anlamda değerlendirildiğinde kariyer uyum yeteneğinin, bireylerin yaşamış oldukları geçiş süreçleri, kariyer zorlukları, kariyer belirsizlikleri ile baş edebilmelerine psikolojik kaynak sağlayan, bireyin güçlenmesine katkı sunan pozitif bir yaklaşım olarak ele almamız mümkündür. Kariyer uyum yeteneği ile ilgili daha çok kültürler arası çalışma yapılabilir. Ayrıca kariyer uyum yeteneği ile gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde, bu çalışmaların çoğunlukla ilişkisel tarama ve betimleyici çalışmalar olduğu göze çarpmaktadır. Kariyer uyum yeteneği ile ilgili daha çok deneysel çalışmanın yapılması bu alandaki boşluğu kapatmaya katkı sunabilir.

2.2.3. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-yetkinliği İle İlgili Araştırmalar

Ünal-Keskin ve Orgun (2006) öğrencilerin öz-yetkinlik düzeylerini belirlemeyi ve öğrencilerin öz-yetkinlik düzeylerini, başa çıkma stratejileri ile karşılaştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma üniversitede öğrenim gören 112 öğrenci üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, öğrencilerin öz-yetkinlik puanlarının yüksek olduğu bulunmuştur. Kızların erkeklere göre problem çözme ve sosyal destek arama gibi kontrol odaklı başa çıkma puanlarının yüksek, kaçınma gibi kaçınma odaklı başa çıkma stratejilerinin hemen hemen aynı olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırmada başa çıkma (sosyal destek arama hariç) ile öz-yetkinlik arasında pozitif yönde korelasyonlar olduğu bulunmuştur.

Albal (2009) depresyon ile başa çıkmada öz- yetkinlik ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 105 birey oluşturmuştur. Araştırmada cinsiyet, çalışma durumu, aile tanımlaması, hastalanma sayısı, yatış süresi, intihar düşüncesi, şiddet öyküsü ile depresyon ile başa çıkmada öz- yetkinlik arasında anlamlı farklılıkların olduğunu göstermiştir. Ayrıca depresyon ile başa çıkmada öz- yetkinlik ile depresif belirti arasında olumsuz anlamlı, algılanan sosyal destek ile depresif belirti arasında olumsuz anlamlı, depresyon ile başa çıkmada öz- yetkinlik ile algılanan sosyal destek arasında ise olumlu anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir.

Turan (2013), kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliğini, çeşitli değişkenler (üstbilişsel farkındalık, yaşam doyumu, algılanan arkadaş sosyal desteği ve demografik değişkenler) açısından incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma İstanbul'da yaşayan 1047 ergenlik dönemindeki birey üzerinden yürütülmüştür. Çalışma kapsamında Kariyer ve Yetenek Gelişimi Özyeterliği Ölçeği uyarlanmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği, üstbilişsel farkındalık, yaşam doyumu ve algılanan arkadaş sosyal desteği arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada kızların erkekle göre, üst sınıfların alt sınıflara göre, maddi durumunu ve okul başarısını yüksek olarak algılayanların, düşük olarak algılayanlara göre kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinlik düzeyinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Turan, Çelik ve Turan (2014) ergenlerin kariyer keşfinin algılanan sosyal destek tarafından yordanıp yordanmadığını araştırmayı amaçlamıştır. İstanbul'da lisede öğrenim gören 718 öğrenci üzerinden çalışma yürütülmüştür. Araştırmada kariyer keşfi, algılanan aile sosyal desteği, algılanan arkadaş sosyal desteği ve algılanan özel insan sosyal desteği arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan aile sosyal desteği, algılanan arkadaş sosyal desteği ve algılanan özel insan sosyal desteğinin, kariyer keşfinin yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Harlow ve Bowman (2016) kariyer kararı öz- yetkinlik ve kariyer olgunluğunu çeşitli demografik değişkenler açısından incelemişlerdir. Çalışmada ailesinde ilk defa lise üstü öğrenim görüp (first generation) halk üniversitesine (community college) giden bireylerin, ailesinde ilk defa üniversite öğrenimi gören (lisans, b.a.[bachelor's degree]) bireylere göre, kariyer kararı verme öz- yetkinlik ve kariyer olgunluğu düzeylerinin daha düşük seviyede olup olmadığı, ailesinde ilk defa üniversite öğrenimi gören

bireylerin, bu durumda olmayan (non-first generation) bireylerle karşılaştırıldıklarında, kariyer kararı verme öz-yetkinlik ve kariyer olgunluğu düzeylerinin daha düşük seviyede olup olmadığı, sosyo-ekonomik seviyesi yüksek olan bireylerin, sosyo-ekonomik seviyesi daha düşük olan bireylerle karşılaştırıldıklarında, kariyer kararı verme öz- yetkinlik ve kariyer olgunluğu seviyelerinin farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Araştırma 168'i üniversitede, 100'ü halk üniversitesinde öğrenim görmekte olan 268 öğrenci üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, üniversite türüne ve sosyo-ekonomik seviyeye göre, ailede ilk defa üniversiteye gidip gitmeme arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmada, ailede ilk defa üniversite öğrenimi gören öğrencilerin, ailesinde daha önce üniversite öğrenimi gören kişilerin olduğu öğrencilere göre daha düşük seviyede kariyer olgunluğuna, halk üniversitesine giden öğrencilerin, lisans öğrenimi gören öğrencilere göre daha yüksek seviyede kariyer olgunluğuna sahip oldukları bulunmuştur.

Kök (2016) stresle başa çıkma ve öz- yetkinlik arasındaki ilişkileri incelemiştir. Ayrıca bu ilişkileri çeşitli değişkenler açısından da incelemiştir. Çalışma grubunu İstanbul'da yaşayan 18 yaş ve üzeri 371 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, stresle başa çıkma ve öz- yetkinlik arasında bir ilişki bulunamamıştır ancak Öz-yeterlik Ölçeği'nin, davranışı tamamlama ve engellerle mücadele alt boyutları ile stresle başa çıkma arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Ertoğan (2017) sakatlık geçirmiş sporcuların başa çıkmaları, öz- yetkinlikleri ve kendine güvenlerini incelemiştir. Araştırma süper lig, birinci lig ve ikinci lig düzeyinde yarışmalara katılan futbol, basketbol, hentbol ve voleybol branşlarından, 221 sporcu üzerinden yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, sakatlık geçirmiş ve sakatlık geçirmemiş sporcuların başa çıkma, öz- yetkinlik ve kendine güvenlerinin, cinsiyete, lig seviyesine, sakatlık yerine ve süresine göre farklılaşabileceği bulunmuştur.

Kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği kavramı, bireylerin kariyer ve yeteneklerinin gelişimi sürecinde, öz- yetkinliklerinin önemine ve öğrencilerin sürekli gelişimlerine vurgu yapan pozitif bir kavramdır (Yuen ve diğ., 2010). Literatür incelendiğinde kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında oldukça az sayıda çalışmanın yapılmış olduğu görülmektedir. Ancak gerek kariyer psikolojik danışmanlığı alanında, gerekse ruh sağlığı, psikolojik danışmanlık ve psikoloji

biliminin çeşitli alt disiplinlerinde öz- yetkinliğin, çok fazla çalışılmış bir kavram olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca, kariyer psikolojik danışmanlığı alanı dâhil olmak üzere öz- yetkinlik ile ilgili deneysel çalışmaların da olduğu göze çarpmaktadır. Araştırmada öz- yetkinliğin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayla ilişkisi belirlenerek literatüre katkı sunmak amaçlanmıştır. Ayrıca, kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği ile ilgili daha fazla sayıda araştırma yapılması, özellikle kariyer psikolojik danışmanlığında, öz-yetkinliğin etkin kullanımı konusundaki soru işaretlerine cevap verilebilmesini sağlayabilir. Buradan hareketle kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği ile ilgili daha fazla sayıda araştırmanın gerçekleşmesinin, kariyer psikolojik danışmanlığı alanına katkı sunabileceği düşünülmüştür.

2.2.4. Ülkemizde Gerçekleştirilen Kariyer Programları İle İlgili Araştırmalar

Ülkemizde mesleki rehberlikle ilgili ilk deneysel çalışma Ülkü (1976) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, dokuzuncu sınıflara uygulanan grup rehberliğinin, yöneltme bakımından etkililiğinin sınanmasıdır. Çalışma, lise öğrencileri üzerinden yürütülmüştür. Deney grubundaki öğrencilere, grup rehberliği saatinde, bireyin kendini tanımasına ve karar verme yöntemlerini öğrenmesine katkı sunmayı hedefleyen, yetenek testleri ile ilgi envanterleri sonuçları ile ilgili bilgi sunan grup rehberliği etkinliği uygulamıştır.

Ülkemizde lise öğrencilerinin, mesleki olgunluk düzeyini arttırmak için yapılan ilk araştırma, Bacanlı (1995)'nin çalışmasıdır. Bacanlı (1995) araştırmasında, mesleki grup rehberliğinin, lise birinci sınıf öğrencilerinin, mesleki olgunluk düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma, Ankara'da öğrenim gören lise öğrencileri üzerinden yürütülmüştür. Çalışma modeli, kontrol gruplu ön-test-son-test modele dayalı, yarı deneysel modeldir. Deney grubu ve kontrol grubu 21'er öğrenciden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Mesleki Olgunluk Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, deney grubunun ön-test son-test puanları arasındaki farklılığın anlamlı olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda, mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin, mesleki olgunluk düzeyini arttırmada etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Daha sonra, yine Bacanlı (1995) tarafından gerçekleştirilen izleme çalışması elde edilen kazanımlarının sürdürüldüğünü göstermiştir.

Bal (1998), öncelikle ilişkisel tarama modeli kullanarak, ergenlerin mesleki olgunluk düzeyiyle benlik kavramı, algılanan psikososyal aile ortamı, akademik ve demografik değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmasının ikinci bölümünde ise Mesleki Karar Verme Eğitim Programı'nın etkililiği araştırılmıştır. Araştırmanın ilk bölümü 2434 lise öğrencisi, araştırmanın ikinci bölümü ise 10'ar kişilik iki deney ve iki kontrol grubu olarak seçilen öğrenciler üzerinden yürütülmüştür. Mesleki olgunluk ile ailenin psiko-sosyal algılanışının iki alt boyutu arasında, mesleki olgunluk ile akademik başarı, cinsiyet, anne-baba eğitim düzeyi, sınıf düzeyi ve resmi-özel lise olması arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Araştırmanın ikinci bölümünde, Mesleki Karar Verme Eğitim Programı'nın, mesleki olgunluk düzeyi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu çalışmada, programa katılan öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin anlamlı biçimde arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bozgeyikli (2005), mesleki grup rehberliğinin, meslek kararı verme öz-yetkinliğine etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Çalışma kontrol gruplu ön test –son test modeline göre yapılandırılmış deneysel bir araştırmadır. Çalışma grubunu elli 8. sınıf öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, uygulanan mesleki grup rehberliği yönteminin, öğrencilerin mesleki karar verme öz-yetkinlik düzeylerini arttırdığı görülmüştür.

Işık (2010), sosyal bilişsel kariyer kuramı yönelimli grup müdahalesinin, üniversite öğrencilerinin, kariyer kararı öz-yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine olan etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, ön test-sontest-izleme kontrol gruplu 2x3 karışık deneysel desen kullanılmıştır. Çalışma grubunu 321 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Bu öğrencilerden 16'sı deney grubu, 16'sı kontrol grubu olarak seçilmişlerdir. Çalışma sonucunda, deneysel işlemin öğrencilerin kariyer kararı öz-yetkinlik ve mesleki sonuç beklentisi düzeylerini arttırmada etkili olduğu ve 3 ay sonra gerçekleştirilen izleme çalışması sonucunda da bu etkinin korunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Doğan (2010), kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. Sınıf öğrencilerinin, kariyer kararı verme güçlük düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, öntest-sontest-izleme plasebo kontrol gruplu deneysel desen kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 400 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın deney ve plasebo grupları onbeşer öğrenciden oluşmuştur. Araştırma sonucunda, kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sarı (2014), sosyal bilişsel öğrenme kuramı yönelimli kariyer müdahalesi programının, üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz-yetkinliklerine etkisini incelemeyi ve Kariyer Araştırma Öz-yeterliği Ölçeği'ni uyarlamayı amaçlamıştır. Araştırmanın ölçek uyarlama bölümünün çalışma grubunu 592 öğrenci, deneysel işlem bölümünün çalışma grubunu 638 öğrenci oluşturmuştur. Bu 638 öğrenciden 16'sı deney, 16'sı ise kontrol grubu olarak atanmıştır. Araştırma sonucunda, deneysel işleme tabi tutulan öğrencilerin, kariyer araştırma öz-yetkinlik puanlarında anlamlı bir artış olduğu ve bu artışın izleme testi sonucunda da korunduğu bulunmuştur.

Ömeroğlu (2014), kariyer uyumu psiko-eğitim programının, mesleğe geçiş aşamasındaki öğrenciler üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma tek gruplu öntest-sontest-izleme modeline göre yapılandırılmıştır. Araştırma grubunu, Polis Akademisi'nde öğrenim gören 15 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, kariyer uyumu psiko-eğitim programının, kariyer uyumunu anlamlı bir biçimde arttırdığı bulunmuştur.

Ülkemizde psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin günümüzdeki kadar etkin olmadığı dönemlerde bile kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili deneysel programların yapılmış olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi ülkemizde mesleki yönlendirme hizmetinin çeşitli sebeplerle (politik, ekonomik, sosyal vs.) verimli bir şekilde gerçekleştirilemiyor olması olabilir. Alandaki bu ihtiyacı kapatmak için bilim insanlarının, psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin yeni yapılandığı dönemlerde bile deneysel araştırmalar yapmış oldukları düşünülebilir. Frank Parsons'un başlatmış olduğu rehberlik hizmetlerinin doğasında da bireylerin üretken ve mutlu bireyler olabilmeleri için kişisel özelliklerine uygun meslek seçiminin önemine vurgu vardır.

Alanyazın incelendiğinde, kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında gerçekleştirilen deneysel programlara olan ilginin gün geçtikçe arttığı ve giderek artan sayıda deneysel çalışmanın yapılmakta olduğu görülmektedir. Alandaki yeni yönelimlere uygun deneysel programlarla bir anlamda yeni geliştirilen kariyer kuramlarının kültürümüze uygun olup olmadığı da test edilebilir. Çalışmada kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı vasıtasıyla bir anlamda kariyer yapılandırma kuramının kültürümüze uygunluğu da sınanmıştır.

2.3. ALANYAZIN TARAMASININ SONUCU

İlgili literatür genel anlamda değerlendirildiğinde, hem kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, hem kariyer uyum yeteneği, hem de kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ile ilgili gerek yurt içinde gerekse yurt dışında oldukça az sayıda çalışmanın yapılmış olduğu görülmektedir. Bireylerin yaşamlarının her alanında karşılarına çıkabilecek bir sorun olarak değerlendirilen kariyer kararsızlığı ve bu kararsızlıkla baş edebilmek bazı durumlarda birey için, kariyer gelişimi açısından oldukça hayati bir konumda olabilir. Gelişimi bir bütün olarak değerlendirdiğimiz için, kariyer alanında var olan bireyin yaşamakta olduğu anksiyete ve stresini yaşamın bütün alanlarına yansıtması karşılaşılabilecek bir durumdur. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkamayan bireylerin, kendilerine uygun kariyer tercihleri yapabilmeleri pek mümkün gözükmemektedir.

Etkili kariyer müdahalesi için kariyer yapılarının çok iyi anlaşılması gerekmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanyazını incelendiğinde, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile ilgili çok az sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile ilgili daha çok sayıda çalışma yapılması gerektiği düşünülmüştür.

Bireyin kendini ifade etme ve yaşamını anlamlandırma yollarından birisi olan meslek, bireye hem ekonomik anlamda, hem de statü anlamında katkı sağlayabilmektedir. Okuldan iş yaşamına, iş yaşamından iş yaşamına ve iş yaşamından emekliliğe geçiş gibi birçok geçiş süreciyle karşılabilen birey, bazen etkili başa çıkma yollarını kullanamamaktadır. Doğru başa çıkma yollarını kullanabilmesi için, bireyin çok güçlü psikolojik kaynakları sahip olması gerekebilmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde, bu psikolojik kaynakların en azından belli bir bölümünün kariyer uyum yeteneği ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Alanyazın kariyer uyum yeteneğinin artmasının, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı arttırabileceğine işaret etmektedir. Ancak alanyazın incelendiğinde, bu konuda yapılmış olan deneysel bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmanın temel amaçlarından birisi de alanyazındaki bu boşluğu doldurmaktır.

Kariyer yapılandırma kuramının en önemli bileşenlerinden birisi olan kariyer uyum yeteneği ile ilgili gerek Amerikan kültürü, gerekse kültürler arası birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların amacı, kariyer yapılandırma kuramına veri sağlamak olabilir. Ancak yapılan birçok araştırma olmasına rağmen kariyer uyum

yeteneği ile ilgili gerçekleştirilen deneysel çalışmaların, gerek yurt içinde gerekse yurtdışında oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

Kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ile ilgili çok az sayıda araştırma ve çalışma olduğu görülmektedir. Kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği, kariyer gelişimi sahasındaki öğrencilerin optimum kabiliyetlerine ulaşmaları için sahip olmaları gereken öz-yetkinlik düzeyine vurgu yapan bir kavramdır. İlgili alanyazın incelendiğinde, bireylerin öz-yetkinlik düzeylerinin, kariyer uyum yeteneği ile ilişkili olabileceği görülmüştür. Alanyazındaki kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ile ilgili yapılan çalışmaların artmasının, kariyer psikolojik danışmanlığı alanına olumlu katkı sağlayabileceği düşünülmüştür. Literatür genel anlamda değerlendirildiğinde, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında başa çıkma, uyum yetenekleri ve öz-yetkinlikle ilgili daha fazla çalışma yapılması gerektiği düşünülmüştür.

2.4.YAPISAL EŞİTLİK MODELİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Kariyer uyum yeteneğinin, kariyer yapılandırma teorisi çerçevesinde bakıldığında, kariyer hazırlığının ve kariyer gelişiminin temel yapıtaşı olarak ele alındığı görülmektedir (Savickas, 1997). Savickas (2002) kariyer uyumunu, bireyin kariyer rolü hazırlığında veya kariyer rolüne geçiş sürecinde yüzleşmesi gerekebilecek durum ve görevlerle başa çıkmaya hazır olmasının yanında, kariyer rolünün kendisinden veya iş temposu ve şartlarından kaynaklanan, öngörülemeyen durum ve görevlerle başa çıkmaya hazırlıklı olma gücü şeklinde ifade etmiştir. Bu bağlamda düşünüldüğünde kariyer uyum yeteneğinin artmasının, lise seçimi, bölüm seçimi, alan seçimi ve kariyer seçimi gibi süreçlere olumlu katkı sağlayacağı düşünülebilir. Bu doğrultuda kariyer uyum yeteneği düzeyinin yükselmesinin, teorik çerçevede kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı yükselteceği savunulabilir.

Özellikle niversiteye giriş sınavına hazırlık yapan liseli ergenlerin, belirgin bir seviyede kariyerleri ile ilgili bazı kararları almış olmaları veya büyük zorluklarla karşılaşmamalarının, kariyer uyum yeteneği ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Kariyer uyum yeteneği, kariyerimizle ilgili yerine getirmemiz gereken görevler ve kariyer engellerinin üstesinde gelmemiz için sahip olduğumuz kaynaklara vurgu yapan psikososyal bir yapıyı işaret etmektedir (Zacher, 2014b). Kariyer kararsızlığı ile başa

çıkma ise bireyin kariyer kararları alırken yaşadığı zorlukları, çözümlenmeye çalışırken sergilemiş olduğu çabalar ve bu konu ile ilgili yaşamış olduğu olumsuz duyguları azaltma çabası şeklinde tanımlanabilir (Lipshits-Braziler, Gati ve Tatar, 2015). Buradan hareketle teorik çerçevede kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma yapılarının ilişkili olduğu düşünülebilir.

Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyel yapının büyük önem arz ettiği ilgili literatürden anlaşılmaktadır. İş rolüne hazırlanmanın öncülü, belki de en önemli bileşeni olan kariyer kararı/kararsızlığı ve bu kararsızlık durumuyla başa çıkmanın, bireyin kariyer gelişimi sürecindeki önemi yadsınamaz. Bu süreçteki teorik yapının Türk kültüründe doğrulanmasının bu araştırmaya olduğu kadar, gelecekteki araştırmalara da ışık tutabileceği düşünülmüştür.

Ayrıca kariyer yapılandırma teorisinin (Savickas; 1997, 2002) temel kavramı olan kariyer uyum yeteneğinin, teorik çerçevede olduğu gibi birçok bilimsel çalışmada da kariyer kararsızlığı ve başa çıkma ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Örneğin Kalafat (2014) çalışmasında, kariyer uyumluluğunun, pozitif yeniden yorumlama ve gelişme, çözüme dönük sosyal destek arama, aktif başa çıkma, zorlayıcı etkinliklere ara verme ve planlama gibi başa çıkma yolları ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu bulmuştur. Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens ve Gibson (1999) kariyer kararlılığı ile uyumluluk arasında istatistiksel açıdan olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Roesch, Wee ve Vaughn (2006)'in araştırma sonuçları da uyumluluk ile aktif başa çıkma arasında pozitif ilişkilerin var olduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan bilimsel çalışmalar, kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin daha iyi iş bulma, okuldan iş yaşamına başarılı bir biçimde geçiş yapma (Koen, Klehe ve van Vianen, 2012), işlerini güvence altına alma ve bu durumlarla başa çıkmada daha başarılı olduklarını göstermektedir (Klehe, Zikic, van Vianen, Koen ve Buyken, 2012). Perera ve McIlveen (2014) başa çıkma ile psikolojik uyum ve akademik uyum arasında ilişki bulmuşlardır. Ayrıca De Guzman ve Choi (2013), kariyer uyum yeteneği ve teknik okul öğrencilerinin iş bulabilme becerilerinin artması arasında ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çeşitli bilimsel araştırmalar, kariyer uyum yeteneği ile kariyer yönelimleri (Hirschi, 2010; Urbanaviciute ve diğerleri, 2014) ve örgütsel bağlılık (Ferreira, Coetzee ve Masenge, 2013; Ito ve Brotheridge, 2005) arasında ilişkiler bulunduğunu

göstermektedir. Brown ve diğerleri (2012) kariyer uyum yeteneğinin artmasının, kariyer ortası değişikliklerinde pozitif bir rol oynayabileceğini bulmuştur. Urbanaviciute ve diğerleri (2014) kariyer uyum yeteneği ile kariyer keşfetme davranışları ve kariyer kararlılığı ile ilişkilerin bulunduğunu göstermişlerdir. Ayrıca Guan ve diğerleri (2013) çalışmalarında kariyer uyum yeteneği ile gelecekte iş bulma durumu arasında ilişki olabileceğini tartışmışlardır.

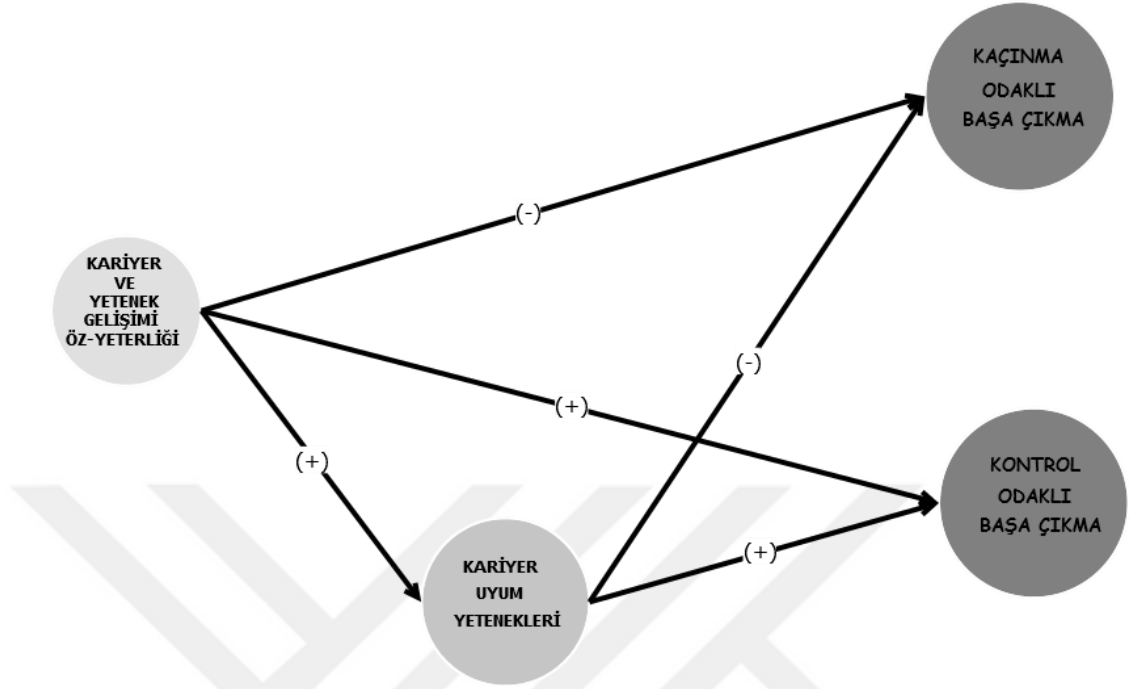
Alanyazında doğrudan kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği ve kariyer uyum yeteneğini araştıran çalışmalar olmamakla birlikte, öz- yetkinlik ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkileri tespit eden araştırmalar mevcuttur. Örneğin, Öncel (2014) genel öz- yetkinlik ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif ve istatistiksel bakımdan anlamlı düzeyde bir ilişki bulmuştur. Karacan Özdemir (2016) genel öz- yetkinlik ile kariyer uyum yeteneği arasında doğrudan ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde Guan ve diğerleri (2013)'nin araştırması, iş arama öz- yetkinliği ile kariyer uyum yeteneği arasındaki pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğunu göstermiştir. Ayrıca Tolentino ve diğerleri (2014b) kariyer uyum yeteneği ile girişimcilik öz- yetkinliği arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu göstermişlerdir. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği yüksek olan bireyler, düşük olan bireylerle kıyaslandığında, kariyer kararı verme öz- yetkinliği yüksek olan bireylerin, kariyerlerine hazırlanma ve kariyer hedeflerine ulaşmak için kararlı olma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 2001).

McLennan, McIlveen ve Perera (2017) kariyer uyum yeteneğinin, kariyer iyimserliğini yordamasındaki, öğretmen öz-yetkinliğinin aracılık ilişkisini araştırdıkları çalışmalarında, kariyer uyum yeteneği ile öğretmen öz-yetkinliği ve kariyer iyimserliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunduğunu tespit etmişlerdir. Dufy, Douglas ve Autin (2015) ise kariyer uyum yeteneği ile iş isteği ve kariyer kararı öz- yetkinliği arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu belirtmişlerdir. Guan ve diğerleri (2016) çalışmalarında, kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararı verme öz- yetkinliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Maggiori, Rossier ve Savickas (2017) araştırmalarında, kariyer uyum yeteneği ve mesleki öz- yetkinlik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğunu bulmuşlardır.

Ayrıca literatürde öz- yetkinlik ile başa çıkma arasındaki ilişkilerin doğrulandığı çalışmalar da yer almaktadır. Örneğin Brown, Malouffe ve Schutte (2005) ergenlerin öz- yetkinlikleri ve spor müsabakaları kaybetmeleri ile başa çıkmaları arasında ilişkilerin bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Khan (2013) akademik öz- yetkinlik ile planlama, olumlu yeniden yorumlama ve gelişme, aktif başa çıkma gibi kontrol odaklı başa çıkma yolları ile olumlu, madde kullanımı gibi kaçınma odaklı başa çıkma yolları ile olumsuz bir ilişki olduğunu bulmuştur. Devonport ve Lane (2006) öz- yetkinlik ve başa çıkma stratejileri arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Smith (1989) çalışmasında, başa çıkma becerileri ve genel öz- yetkinlik arasında etkileşimler olduğunu göstermiştir. Betoret ve Artiga (2010) öğretmenlerin öz-yetkinlikleri ile başa çıkma stratejilerini kullanmaları arasında ilişkiler bulunduğunu göstermişlerdir. Ayrıca araştırmalar (Carver, Weintraub ve Scheier, 1989; Hsieh, Sullivan, Sas ve Guerra, 2012; Shen, 2009) bireylerin yüksek düzeyde öz- yetkinlikleri ile kontrol odaklı başa çıkmayı kullanmaları arasında ilişkiler bulunduğu sonucuna varmışlardır. Kazemi ve Kohandel (2015) öz- yetkinliğin, problem odaklı başa çıkmanın pozitif bir yordayıcısı, duygu odaklı başa çıkmanın ise negatif bir yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır. Alanyazın, sonuç olarak kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, kariyer uyum yeteneği ve kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği arasında ilişkilere işaret etmektedir. Araştırmada, yapısal eşitlik modeli ile kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, kariyer uyum yeteneği ve kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir.

Yapısal eşitlik modeli çok karmaşık analizleri aynı anda gerçekleştirebilen çok güçlü bir analiz yöntemidir (Şimşek, 2007). Alanyazın incelendiğinde birçok araştırmada (Merino-Tejedor ve diğerleri 2016; Nilforooshaan ve Salimi, 2016; Urbanaviciute ve diğerleri, 2014; Wilkins ve diğerleri, 2014) kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca alanyazında kariyer uyum yeteneği (Savickas ve Porfeli, 2012), kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği (Yuen ve diğerleri, 2010) ve kontrol odaklı başa çıkma (Band ve Weisz, 1988; Toussaint ve diğerleri, 2017) pozitif, kaçınma odaklı başa çıkma (Amirkhan, 1990) ise negatif bir kavram olarak ele alınmıştır. Tüm bu verilerden hareketle, teorik yapı çerçevesinde kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve bu kavramı yordayan değişkenlerle ilgili yapının, yaptığımız uygulama neticesinde doğrulanıp, doğrulanmadığını tespit etmek amacı ile yapısal

eşitlik modeli hipotetik anlamda oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotez model Şekil-1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Hipotez model

2.5.KARİYER UYUMLULUĞU GELİŞTİRME PSİKO-EĞİTİM PROGRAMI'NIN GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULAMA BASAMAKLARI

2.5.1. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Geliştirilmesi

Kariyer yapılandırma teorisi, kariyer uyum yeteneği ile bireysel psikolojik kaynakları şekillendiren ve uyumluluğu sağlayan kişisel özelliklerinin önemini savunmaktadır. Uyumluluk yapısı, uyum tepkileri vasıtasıyla kariyer kararsızlıklarını aşma isteği gibi değişikliklere hazır olmayı anlatmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer yapılandırma teorisine (Savickas, 1997; Savickas, 2005) göre, kariyer gelişimi okuldan çalışma yaşamına (work) geçiş, işten (job) farklı bir işe geçiş ve meslekten (occupation) farklı bir mesleğe geçiş gibi bir dizi geçiş sürecini gerçekleştiren, uyum yeteneği tarafından belirlenmektedir. Kariyer yapılandırma teorisi, kariyer gelişiminde birey-çevre entegrasyonunun ve kişisel hedeflerin önemini savunmaktadır.

Savickas (2013) ile Savickas ve diğ., (2009)'ne göre, kariyer uyum yeteneği günümüzde bireyin çalışma dünyasında başarılı olması için gereken kaynakların

(psikolojik, araçsal, sosyal, duygusal vs.) temel bileşenini oluşturmaktadır. Bireyler, kariyer gelişimi süreçlerinde karşılarına çıkabilecek kritik görevleri, geçiş süreçlerini (örneğin okul yaşamından çalışma yaşamına geçiş vb. gibi) ve travmaları yönetmek için farklı derecelerde psikolojik kaynaklar geliştirerek uyum sürecini yönetirler. Kariyer uyum yeteneğinin güçlendirilmesinin, yaşam boyunca uygulanması gerekebilecek, kariyer müdahalelerinin temel amacı olması gerektiği savunulmaktadır. Buradan hareketle, öncelikle araştırma kapsamında geliştirilen Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın teorik çerçevesi aktarılacaktır. Daha sonra ise geliştirdiğimiz program kapsamında uygulanan programın geliştirilme ve uygulama basamakları anlatılacaktır.

2.5.2. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Teorik Çerçevesi

Bireyin kariyer gelişimi için hazırlık yapması genellikle ergenlikteki temel gelişim görevi olarak savunulmaktadır (Erikson, 1968; Super, 1990). Kariyer uyum yeteneği kavramı, kariyer endişesi, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni boyutlarının entegrasyonu ile kavramsallaştırılmıştır. Kariyer uyum yeteneği, endişe, kontrol, merak ve güven boyutlarından oluşmaktadır. Kariyer uyum yeteneği yüksek olan birey, Savickas (2013) tarafından, kariyer geleceği hakkında endişe duyan, kariyer geleceğiyle ilgili kontrolünü arttıran, gelecekte olabileceği kişiyi ve gelecek senaryolarını keşfedebilme merakı sergileyen, ilgi duyduğu ve yöneldiği hedeflerine duyduğu güveni güçlendiren birey olarak tanımlanmıştır. Bu boyutlar, bireylerin uyum yeteneğine bağlı olan, bireylerin kariyerlerine ve kariyer geçişlerine uyum sağlamalarında kullanılan bir dizi tutum, yeterlilik ve davranışa işaret etmektedir (Savickas, 2013).

Çokboyutlu bir kavram olan kariyer uyum yeteneği, daha önce bahsettiğimiz endişe, kontrol, merak ve güven gibi psikolojik davranışlardan oluşmaktadır. Bu psikolojik davranışlar, bireyin mevcut ve ileride karşılaşılabileceği kariyer değişimlerine hazırlığı kolaylaştırmaktadır. Bu boyutları daha da açmamız gerekirse, ilk olarak endişe, bireyin hedeflediği kariyer vizyonuna bağlı veya kariyer vizyonu oluşturması için ve gelecekteki kariyerine hazırlanması için zaman perspektifi kazanmasıyla ilgilidir. İkinci psikolojik davranış olan kontrol, bireyin kendi kariyerine kendisinin sahip

olduğu hissini ve kendi kariyerini geliştirme sorumluluğunu belirtmektedir. Üçüncü psikolojik davranış olan merak, bireyin çevresindeki kariyer fırsatlarını ve olabileceği kişiyi keşfetmesine dair ilgisine işaret etmektedir. Son psikolojik davranış olan güven, bireyin kariyer hedeflerine yönelmesi ve engellerle yüzleştğinde başarılı olacağına inanması ile ilgilidir. Sonuç olarak, bu dört psikolojik davranışın bileşkesinden oluşan kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyerle ilgili değişikliklere uyum sağlamasını, bireyin çevre ile entegre olmasını ve yaşam boyunca kariyerle ilgili başarılı geçişler yapmasını sağlamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer yapılandırma teorisinin, genel anlamda odaklandığı nokta mesleki sosyal organizasyon ya da kişilik tipleri değildir. Özellikle bireyin kendini geliştirmesine ve öz-uzanımını (self-extension) kuvvetlendirmesine katkı sunmaya odaklanmaktadır. Bu bağlamda, bireyin kariyer gelişimini kontrol edebilecek ve uyum yeteneklerini güçlendirecek kaynaklarla donanmasını savunmaktadır (Savickas, 1997; Savickas, 2002). Tablo 1’de Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı’nın oturumlarında özellikle odaklanılan kariyer uyum yeteneği boyutu, kariyer sorusu, kariyer sorunu ve kullanılan müdahale yöntemleri özetlenmiştir.

Tablo 1

Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutları (Savickas, 2005)

Kariyer uyum yeteneği	Kariyer sorusu	Kariyer sorunu	Kariyer müdahalesi	Özellikle yoğunlaşılacak oturumlar
Endişe	Bir geleceğim var mı?	İlgisizlik (Hedefsizlik)	Zaman perspektifi müdahaleleri	1. Oturum 2. Oturum
Kontrol	Geleceğimi kim kontrol ediyor?	Kararsızlık	Atfetme(Öz-yönetim) müdahaleleri Karar verme müdahaleleri	3. Oturum 4. Oturum
Merak	İleride ne yapmak istiyorum?	Gerçekçilikten uzak olma	Bilgi arama müdahaleleri	5. Oturum 6. Oturum
Güven	Yapabilir miyim?	Çekingenlik	Cesaretlendirme müdahaleleri Öz-saygı müdahaleleri Problem çözme müdahaleleri	7. Oturum 8. Oturum

Yukarıda da anlatıldığı üzere, kariyer yapılandırma teorisinin temel değişkeni olan kariyer uyum yeteneğinin, bireyin şu anda ve gelecekte karşılaşılabileceği kariyer görevlerinin üstesinden gelebilmesini sağlayabilecek kaynaklar şeklinde tanımlanabileceği belirtilmiştir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum yeteneği teorik anlamda, bir bireyin iş dünyasında kendi yolunu bulabilmesine etki edebilir. Kariyer uyum yeteneğinin dört bileşeni olan endişe, kontrol, merak ve güveni kısaca tekrar tanımlarsak; endişe bireyin kariyer geleceğine nasıl hazırlanacağını, kontrol bireyin kariyer geleceğini şekillendirirken sahip oldukları sorumluluk derecesini, merak bireyin gelecekteki kariyer seçeneklerine kendilerini keşfetmeleri yoluyla bağlanmalarını, güven bireyin muhtemel kariyer engellerinin üstesinden gelme hislerini ifade etmektedir (Savickas, 2005; Savickas, 2013).

2.5.3. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Geliştirilmesi

Çalışmada psiko-eğitim programı, kariyer yapılandırma teorisinin, teorisini olan Mark Savickas'la e-mail yolu ile iletişim kurularak ve kariyer yapılandırma teorisi ile kariyer uyum yeteneği ile ilgili literatür taraması yapılarak geliştirilmiştir. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın birçok etkinliği Mark Savickas tarafından önerilen etkinliklerden oluşmuştur.

Programın pilot uygulamaları başlamadan, program Mark Savickas'ın izni ve önerileri doğrultusunda, ilgili literatür taranarak şekillendirildikten sonra, kariyer psikolojik danışmanlığı konusunda, çeşitli yayınları bulunan bir öğretim üyesinin ve üç uzmanın görüşüne sunulmuştur. Daha sonra gerçekleştirilen düzeltmelerden sonra psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışan 4 öğretim üyesinin görüşlerine tekrar sunulmuştur. Öneriler doğrultusunda düzeltmeler yapılmış ve asıl uygulama yapılmadan önce pilot uygulama yapılmıştır.

Pilot uygulama neticesinde, Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nda bazı değişiklikler yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda oturumların içeriğinde çok iyi anlaşılmayan etkinlik yönergeleri şekillendirilmiş ve etkinliklerin sürelerinin tespiti sağlanmıştır. Oturumlardaki bazı etkinlikler bir sonraki oturuma aktarılmıştır. Programa oturumlardan önce bir ön oturum eklemenin uygun olacağına karar verilmiştir. Ön görüşmelerde, öğrencilerin kaygılarını giderici açıklamaların artırılması gerektiğine karar verilmiştir (Programın öğrenciye ne gibi faydalar

sağlayabileceği, programın genel işleyişi ile ilgili bilgiler, okul öğretmenlerinin programa olumlu ya da olumsuz bakışları, söz konusu programın kendi hedeflerine ne gibi katkılar sağlayabileceği vs.). Bazı oturumlara ise ek etkinlikler ilave edilmiştir. Tüm oturumlara ısınma etkinlikleri eklenmiştir. Tüm yapılan değişiklik ve düzeltmelerden sonra Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın etkililiğinin sınanmasına yönelik deneysel işlemin gerçekleştirilmesi için hazır olduğuna karar verilmiştir.

2.5.4. Deney ve Kontrol Grubunun Oluşturulması

Çalışmamızın deney ve kontrol gruplarını belirlemek amacıyla 2016-2017 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Sultangazi İlçesi'ndeki bir Anadolu Lisesi'nde öğrenim görmekte olan 106 öğrenciye ölçek uygulamaları (Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği) gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar esnasında çalışmadan bahsedilmiş ve çalışmaya katılmak istemeyen öğrencilere ölçek uygulaması gerçekleştirilmemiştir.

Grupların oluşturulması esnasında ölçüt olarak, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma puanlarının düşük ve kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma puanlarının yüksek olması alınmıştır. 106 öğrencinin ön-test puanlarının aritmetik ortalamaları hesaplanmış ve öğrencilerin gruplara atanması almış oldukları puanların ortalamasına göre gerçekleştirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler ve ön görüşmeler neticesinde, araştırmaya katılmayı kabul eden ve şartları uygun 36 öğrenci tespit edilmiştir. Her öğrenciye bir numara verilerek, bu numaralar bir kutunun içine konulmuştur. Sonra bu numaralar rastgele kutudan alınarak, 26 öğrenci seçilmiştir. Aynı yöntemle seçkisiz olarak öğrencilerin deney veya kontrol grubunda yer almaları sağlanmıştır.

2.5.5. İşlem

Çalışmada deney grubuna, kariyer uyumluluğu psiko-eğitim programının uygulanması ön görüşme, ön oturum ve sonlandırma oturumları da dahil olmak üzere 11 oturumda gerçekleştirilmiştir. Asıl uygulamamız 2017 Şubat ayında başlamıştır. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı uygulamaları, haftada bir kez 90'ar

dakika olacak şekilde, öğrencilerin öğrenim gördüğü okulda gerçekleştirilmiştir. Oturumların gün ve saati öğrenciler, öğretmenler ve okul idaresi ile görüşülme suretiyle belirlenmiştir. Ayrıca program takvimi, okul idaresine dilekçe verilmek suretiyle okul idaresi ve ilgili öğretmenlere bildirilmiştir. Kontrol grubuna ise herhangi bir işlem uygulanmamıştır.

Hem deney, hem kontrol grubuna eş zamanlı olarak program başlamadan önce ön test, program bitiminde son test ve dört ay sonra ise izleme testi uygulanmıştır. Son testlerin uygulaması, 2017 yılının Mayıs ayının son haftasında gerçekleştirilmiştir. Daha sonra aradan yaklaşık olarak 16 hafta geçtikten sonra, 2017 yılının Eylül ayının üçüncü haftasında son testler uygulanmıştır. Uygulama gerçekleştirildikten sonra verilerin çözümlenmesine geçilmiştir.

2.5.6. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nda Kullanılan Kariyer Müdahalesi Etkinlikleri

1. Oturum

Isınma Etkinliği: Tanışma Etkinlikleri (Voltan-Acar, 2013; Lara, 2015)

Gerekçe: Grup üyelerinin tanışması ve grup üyelerinin grup ortamına ısınmasının sağlanması

Zaman Çemberi Etkinliği (Marko ve Savickas, 1998; Savickas, 1991) – (Zaman Perspektifi Müdahalesi)

Gerekçe: Geçmiş, şimdi ve gelecek bağlantısının kavranılması, geçmişimiz nasıl şimdiki durumumuzu değiştirdiyse, şimdiki durumumuzun da geleceğimizi etkileyeceğinin anlaşılması, geçmiş, şimdi ve gelecek dengesinin kurulması, yaptığımız seçimlerin geleceğimizi şekillendireceğinin anlaşılması

2. Oturum

Isınma Etkinliği: İlgimi Çeken Üç Meslek-Hobilerim-En Sevdiğim Dersler Etkinliği (Voltan-Acar, 2013)

Gerekçe: Grup üyelerinin birbirini daha iyi tanımalarının ve grup üyelerinin grup ortamına ısınmalarının sağlanması, öğrencilerin mesleki farkındalıklarına katkıda bulunmak

Kim olmak İstiyorsun? Ne yapmak İstiyorsun? On Olay Etkinliği (Marko ve Savickas, 1998; Savickas, 1991) – (Zaman Perspektifi Müdahalesi)

Gerekçe: Bir hedefe ulaşmak için, o hedefi nemsememiz gerektiği, gelecekte istenilen hedeflere ulaşmak için hazırlanmanın öneminin kavranılması

Yaşam izelgesi Etkinliği (Super ve Sverko, 1995) – (Zaman Perspektifi Müdahalesi)

Gerekçe: Her yaşam döneminde farklı problemlerle karşılaşabileceğimizin anlaşılması ve hedeflerimize ulaşmada planlamanın katkısının anlaşılması, plan yapmanın öneminin kavranılması

Okul Seçim Diagramı Etkinliği – (“T.C. Milli Eğitim Bakanlığı”, t.y.; “Yüksek ğretim Kurulu”, 2016; “American Psychological Association”, 2017)

(Zaman Perspektifi Müdahalesi)

Gerekçe: Mesleki hedeflerimize ulaşmak için yapacağımız seçimlerin öneminin kavranılması, hedeflere ulaşmada planlamanın öneminin kavranılması

3. Oturum

Isınma Etkinliği: Sandalye Etkinliği (Çolakkadıoğlu, 2010)

Gerekçe: Grup yelerinin birbirini daha iyi tanımalarının ve grup üyelerinin grup ortamına ısınmalarının sağlanması

Thomas Alva Edison’un Hikâyesi Etkinliği (“Ampülün buluş hikayesi”, 2009)

(Atfetme [z-yönetim] Müdahalesi)

Gerekçe: Bazen istediğimiz Şeyi o an için elde edemesek de mücadeleye devam etmemiz gerektiği

Kariyer Kriterleri ve Karar Verme Etkinliği (Doğan, 2010) – (Karar Verme Müdahalesi)

Gerekçe: Çevremizde fikir alabileceğimiz çok değerli insanlar olsa da en sonunda kararlarımızı kendimizin vermesi gerektiği, çünkü bunun sonuçlarını kendimizin yaşayacağının anlaşılması, karar verirken birçok kriteri değerlendirmemiz gerektiğinin anlaşılması

4. Oturum

Isınma Etkinliği: Sığınak Etkinliği (Altnay, 2010) - (Karar Verme Müdahalesi)

Gerekçe: Öğrencilerin mesleklerin işlevleriyle ilgili farkındalık kazanmaları

Sonuçları Ne Olur? Etkinliği (Çivitçi, 2003) - (Atfetme [Öz-yönetim] Müdahalesi)

Gerekçe: Her davranışın bir sonucu olduğu ve bu sonuçlardan kendimizin sorumlu olduğunun anlaşılması

Yılmaz İçin Bir Meslek Bulalım Etkinliği (Kuzgun, 2006) - (Karar Verme Müdahalesi)

Gerekçe: Yaşamda karar vermemiz gereken durumlar olduğu ve karar verirken kendimize güvenmemiz gerektiğinin anlaşılması, olumlu özelliklerimizi düşünerek bize en uygun kararı vermemizin öneminin anlaşılması

Karar Verme Etkinliği – (“Decision-making worksheet”; t.y.). (Karar Verme Müdahalesi)

Gerekçe: Karar verirken kriter ve değerleri iyi belirlememiz gerektiği ve karar verirken, hedef belirlerken bunları göz önünde bulundurmamız gerektiğinin anlaşılması

5. Oturum

Isınma Etkinliği: İş Görüşmesi Etkinliği (Allen, 2004) - (Bilgi Arama Müdahalesi)

Kariyer Genogramı (Soy Ağacı) Etkinliği (Gibson, 2005) – (Bilgi Arama Müdahalesi)

Gerekçe: Seçim sürecinden önce tüm seçeneklerin değerlendirilmesi, meslekler, riskler ve fırsatlarla ilgili farkındalık kazanılması, aile örüntülerinin meslek seçimine katkısının anlaşılması

Bilgi Kaynakları Örnekleri Etkinliği (Stewart, 1969) - (Bilgi Arama Müdahalesi)

Gerekçe: Kişisel gelişim için fırsatlar aramanın öneminin kavranılması, bilgi edinme yolları ile ilgili anlayış gelişmesi

Yararlı Bilgi Elde Edinme Etkinliği (Stewart, 1969) - (Bilgi Arama Müdahalesi)

Gerekçe: Bilgi edinme yollarını kullanırken daha etkili bilgi edinme için fırsatlar aramanın öneminin kavranılması

6. Oturum

Isınma Oyunları: Meslek Tabusu (Erkan, 2006) - (Bilgi Arama Müdahalesi)

Gerekçe: Grup üyelerinin arasındaki iletişimin artırılması, öğrencilerin mesleklerin özellikleri ile ilgili farkındalık kazanmaları

Liseden Sonra Muhtemel İlgi Duyacağım Şeyler Etkinliği (Stewart, 1969) - (Bilgi Arama Müdahalesi)

Gerekçe: Karar sürecini değerlendirirken bilgi edinmenin öneminin kavranılması

Eylem ve Sonuç Değerlendirmesi Etkinliği (Stewart, 1969) - (Bilgi Arama Müdahalesi)

Gerekçe: Merakımızı gidermek için detaylı araştırma yapmanın öneminin kavranılması, bir sorunun birden fazla çözüm yolu olduğunun anlaşılması

SWOT Analizi Etkinliği (Tasica, 2007) - (Karar Verme Müdahalesi – Bilgi Arama Müdahalesi)

Gerekçe: Yaşamda birçok fırsat ve risk olduğu ile ilgili farkındalık kazanılması, kendimizi bu fırsatlara açık hale getirmemizin hedeflerimize ulaşmamızı sağlayabileceği, risklerin ve kriz durumlarının yeni fırsatlara ulaşmamızı sağlayabileceğinin anlaşılması

7. Oturum

Isınma Etkinliği: Motivasyon Cümleleri Etkinliği - (Cesaretlendirme Müdahalesi)

Gerekçe: Öğrencilerin kariyerlerinde başarılı olabilecekleri ile ilgili motivasyonlarının artırılması

Gazneli Mahmud'un Hikayesi Etkinliği (Mevlana Celaleddin Rumi, çev. 2014) - (Problem Çözme Müdahalesi)

Gerekçe: Başarının detaylarda gizli olabileceğinin anlaşılması, bir işi etkili ve güzel yapmanın öneminin kavranılması, yaptığımız işleri özenli yapmamız gerektiği ile ilgili farkındalık oluşması

Başka Birinin Bakış Açısından Etkinliği (6. Oturum ev ödevi, 7. Oturum içerik paylaşımı) (Lara, 2015) - (Öz-Saygı Müdahalesi)

Gerekçe: Farkında olmadığımız olumlu özelliklerimizin olduğunun anlaşılması, bireylerin sınırsız güçlerle donatıldıkları ile ilgili farkındalığın oluşması, bildiğimiz, bilmediğimiz, farkında olmadığımız bir takım özel yeteneklerimizin olduğunun anlaşılması, bu yetenekleri kullanarak kariyer hedeflerimize ulaşabileceğimiz, hedeflerimizi yeteneklerimize göre belirleyerek çalışabileceğimizin anlaşılması.

Geçmişte Üstesinde Geldiğim Sorunlar Etkinliği (Vernon, 2008) -(Cesaretlendirme Müdahalesi - Problem Çözme Müdahalesi)

Gerekçe: Geçmişte yaşadığımız birçok sorunu çözdüğümüz gibi karşımıza çıkabilecek sorunları çözebilecek güçte olduğumuzun anlaşılması

8. Oturum

Isınma Etkinliği: Arkadaşının Sorununu Çözmek (Vernon, 2008) - (Problem Çözme Müdahalesi)

Gerekçe: Sorun çözerken çok farklı bakış açılarının olabileceğinin kavranılması ve bazen sorunun çözümünü göremesekte bizim göremediğimiz çözümlerin olabileceğinin anlaşılması

Altı Şapka Tekniği Etkinliği – (de Bono, 2014) - (Problem Çözme Müdahalesi)

Gerekçe: Problem çözerken, karar verirken farklı bakış açılarıyla sorunu incelemenin öneminin kavranılması, mücadeleyi bırakmak yerine farklı yöntemler denemenin öneminin kavranılması

Aziz Sancar Etkinliği (“Aziz Sancar’ın ilham dolu hayatı ve ilginç anekdotları”, 2016) - (Cesaretlendirme Müdahalesi)

Gerekçe: Yaşadığımız sorunların bir çözüm yolu olduğu, bu sorunları çözmemiz için farklı kaynaklardan (Sosyal ağ vs.) destek alabileceğimiz ve geçmişte çözdüğümüz sorunları düşünerek sorun çözmenin çok da zor bir şey olmadığını anlaşılması, hayatta engellerle karşılaşacağımız ama mücadeleye devam edersek bu engelleri aşabileceğimizin anlaşılması

2.5.7. Oturumların Genel Akışı

- Deneysel işlem sürecinde bilgi verme, metafor yöntemi, tartışma, rol oynama ve ev ödevleri vb. yöntemlerden faydalanılmıştır.
- Oturumlardan önce öğrencilerle kısa müddet sohbet edilmiştir. Oturumlar ise ısınma oyunları ile başlatılarak programda pozitif bir grup iklimi oluşturulmaya çalışılmıştır.
- Katılımcıların bir önceki oturumu özetlemeleri sağlanmıştır.
- Genel anlamda öğrencilere çok ev ödevi verilmemeye çalışılmıştır, eğer verilen ev ödevi olmuşsa da bu ev ödevleri grup ortamında tartışılarak değerlendirilmiştir.
- Grup lideri oturumların başında, oturum hedefleri, etkinlikleri ve önem verilen noktalar hakkında kısa bilgilendirmeler yapılmıştır.
- Oturum sonlarında oturumların genel bir değerlendirmesi yapılmıştır ve gerektiğinde grup üyelerinin duygu ve düşüncelerinin paylaşılması sağlanmıştır.
- Oturumların sonunda eğer ev ödevi verildiyse, ev ödevleri ile ilgili bilgilendirmeler yapılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılan yöntem ele alınmıştır. Bu bağlamda; araştırma modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, elde edilen verilerin çözümlenmesine ve yorumlanmasına ilişkin bilgilere verilmiştir.

3.1.ARAŞTIRMA MODELİ/DESENİ

Araştırmada deneysel model, yapısal eşitlik modeli ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın etkililiğinin sınanması araştırmanın temel amacıdır. Deneysel çalışmada, Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın, kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Deneysel işlemin bağımsız değişkenini Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı, bağımlı değişkenleri ise öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nden (KUY-Ö) ve Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği'nden (KKBÇ-Ö) aldıkları puanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın deneysel deseni; 2x3'lük (deney/kontrol grupları X ön-test/son test/izleme testi) split-plot (karışık) desendir. Karışık ölçümler için iki faktörlü ANOVA zamana bağlı biçimde tekrarlı ölçümlerin gerçekleştirildiği, iki faktörlü karışık desenlerde, gerçekleştirilen deneysel uygulamanın etkililiğine ilişkin satırsütun ortak etkisini ve satır ile sütun faktörlerinin temel etkilerini incelemek için kullanılır. Satır faktörü işlem koşullarının (deney/kontrol), sütun faktörü tekrarlı ölçümleri (öntest/sonest/izleme testi) ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2012). Araştırmanın deseni Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2

Araştırmanın Deseni (KUYÖ: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, KKBCÖ: Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği)

Gruplar	Ön Test	İşlem	Sontest	İzleme
Deney Grubu	KUYÖ	Kariyer Uyumluluğu Geliştirme	KUYÖ	KUYÖ
	KKBCÖ	Psiko-eğitim Programı	KKBCÖ	KKBCÖ
Kontrol Grubu	KUYÖ	İşlem Yok	KUYÖ	KUYÖ
	KKBCÖ		KKBCÖ	KKBCÖ

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcılara ön test olarak Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ) ve Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği (KKBCÖ) gerçekleştirilmiştir. Ön test işleminden sonra gruplar arası farklılıklara bakılmıştır, gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiş, gruplar arası farklılığın olmadığından anlaşılmasından sonra deney grubuna 11 oturumdan (ön görüşme, ön oturum ve son oturum dahil) oluşan kariyer uyum yeteneği geliştirme psiko-eğitim programı gerçekleştirilmiştir. Kontrol grubuna işlem gerçekleştirilmemiştir. Oturumlardan sonra (KUYÖ, KKBCÖ) son-test olarak gerçekleştirilmiştir. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı’nın etkisini izlemek 16 hafta sonra, deney ve kontrol gruplarına (KUYÖ, KKBCÖ) tekrar uygulanmıştır.

Çalışmada, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliğinin ve kariyer uyum yeteneğinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı yordayıp yordamadığı ve nasıl yordadığı yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Yapısal eşitlik modelinde, önceden belirlenen ilişki örüntülerinin veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığı incelenmektedir. Yapısal eşitlik modeli çalışmalarının özü itibari ile doğrulayıcı bir karaktere sahip olduğu belirtilmektedir (Şimşek, 2007). Jöreskog ve Sörbom (1993) yapısal eşitlik modeliyle, gizil yapıların gözlenen değişkenler aracılığıyla incelemeye çalışıldığını belirtmektedir (Akt. Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010). Araştırmada, lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri, kariyer uyum yetenekleri, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinlikleri ve demografik özellikleri (cinsiyet, lise türü, algılanan maddi durum, algılanan okul başarısı, kardeş sayısı, anne eğitim düzeyi,

baba eğitim düzeyi, anne meslek türü ve baba meslek türü) arasındaki ilişkiler, ilişkiisel tarama modeliyle incelenmiştir.

3.2.ÇALIŞMA GRUBU

Bu araştırmanın, çalışma grubunu İstanbul'da yaşayan lise öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmamızın birinci aşaması olan Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği geliştirme aşamasına 372 öğrenci, kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisinin ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmanın, çeşitli değişkenler (kariyer uyum yeteneği, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ve demografik değişkenler) açısından incelendiği ikinci aşamasına 735 öğrenci, Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın etkililiğinin sınıandığı üçüncü aşamaya ise 106 öğrenci katılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin yaşları 14 ile 19 arasında değişmektedir. Çalışma grubunun 850'si (%70,07) anadolu lisesinde, 363'ü (%29,93) meslek lisesinde öğrenim gören bireylerden oluşmaktadır.

Çalışma 1

Çalışmanın birinci aşaması olan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ölçeği geliştirme aşamasına 372 anadolu lisesi öğrencisi katılmıştır. Bu öğrencilerin, 183'ü (%49,2) kız, 189'u ise (%50,8) erkektir.

Çalışma 2

Kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisinin ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmanın çeşitli değişkenler (kariyer uyum yeteneği, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ve demografik değişkenler) açısından incelendiği bu araştırmanın ikinci aşamasına 735 lise öğrencisi katılmıştır. Bu öğrencilerin 336'sı (%45,) kız, 399'u ise (%54,3) erkektir. Araştırmaya katılanların 32'si (%4,4) maddi durumlarını çok düşük, 42'si (%5,7) düşük, 477'si (%64,9) orta, 165'i (%22,4) yüksek, 19'u (%2,6) çok yüksek olarak algılamaktadırlar. Ayrıca 22'si (%3) okul başarılarını çok düşük, 61'i (%8,3) düşük, 375'i (%51) orta, 227'si (%30,9) yüksek, 50'si (%6,8) çok yüksek olarak algılamaktadırlar. Araştırmaya katılan lise öğrencilerinin 37'sinin (%5) kardeşinin olmadığı, 156'sının (%22,2) bir kardeşi, 200'ünün (%27,2) iki kardeşi, 170'inin (%23,1) üç kardeşi, 172'sinin (%23,44) ise dört veya daha fazla kardeşi

bulunmaktadır. Çalışma grubunun 404'ünün (%55) anne eğitim düzeyini ilkökul mezunu ve altı, 183'ünün (%24,9) ortaokul mezunu, 117'sinin (%15,9) lise mezunu, 31'inin (%4,2) üniversite mezunu ve üstü oluşturmaktadır. Çalışma grubunun 304'ünün (41,4) baba eğitim düzeyini ilkökul mezunu ve altı, 207'sinin (%28,2) ortaokul mezunu, 179'unun (%24,4) lise mezunu, 45'inin (%6,1) üniversite mezunu ve üstü oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan lise öğrencilerini anne meslekleri bakımından incelediğimizde 72'sinin (%9,8) işçi, 37'sinin (%5) esnaf, 26'sının memur (%3,5), 600'ünün (%81,6) ev hanımı ve işsiz olduğu görülmüştür. Baba meslekleri bakımından incelediğimizde 229'unun (%31,2) işçi, 401'inin (%54,6) esnaf, 59'unun memur (%8), 46'sının (%6,3) işsiz olduğu görülmüştür.

Çalışma 3

Araştırmanın üçüncü ve son aşaması olan Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın geliştirilmesi ve etkililiğinin sınanması kısmının katılımcıları ise 2016–2017 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Sultangazi İlçesinde bir anadolu lisesinde öğrenim gören 106 öğrenciden oluşmaktadır. Bu öğrencilerin 56'sı kız (%53), 50'si (%47) ise erkek öğrenciden oluşmaktadır. Bu öğrencilerden 13 öğrenci deney 13 öğrenci ise kontrol grubu olarak atanmıştır. Bu öğrencilerin 13'ü kız, 13'ü ise erkektir. Deney grubu katılımcılarını 7'si kız, 6'sı erkek olmak üzere 13 öğrenci, kontrol grubu katılımcılarını ise 6'sı kız, 7'si erkek olmak üzere 13 öğrenci oluşturmaktadır. Deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği (KKBÇÖ) ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ) ön-test puanlarını değerlendirmek amacıyla Bağımsız Örneklem t-testi yapılmıştır. Tablo 3'te bulgular gösterilmektedir.

Tablo 3

Deney ve Kontrol Gruplarının Ön-test Puanlarına İlişkin Bağımsız T-testi Analizi Sonuçları

Değişken	Grup	N	\bar{X}	Ss	sd	t	p
Kariyer uyum yetenekleri ölçeği	Deney	13	64,38	10,53			
	Kontrol	13	68,46	8,50	24	-1,09	.288
KKBÇÖ - Kontrol Odaklı başa çıkma alt boyutu	Deney	13	69,08	8,17			
	Kontrol	13	73,46	7,10	24	-1,46	.157
KKBÇÖ - Kaçınma odaklı başa çıkma alt boyutu	Deney	13	29,69	6,68			
	Kontrol	13	30,15	6,75	24	-,175	.863

Tablo 3'te verilen bağımsız gruplar için t-testi analiz sonuçları incelendiğinde; deney ve kontrol grubundaki bireylerin öntest puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p > .05$). Bulgular katılımcıların (deney/kontrol grupları) kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma değişkenleri açısından birbirine denk olduğu saptanmıştır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada lise dönemindeki ergenlerin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri ile ilgili veriler Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği (EK-1), kariyer uyum yeteneği ile ilgili veriler Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (EK-2), kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ile ilgili veriler Kariyer ve Yetenek Gelişimi Özyeterliği Ölçeği (EK-3) ve demografik özelliklerine ilişkin bilgiler ise Kişisel Bilgi Formu (EK-4) ile toplanmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

3.3.1. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği

Kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı ölçmek için araştırmacı tarafından bu araştırma kapsamında geliştirilen Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 6'lı likert tipi, 28 maddeden oluşmakta, aktif başa çıkma, araçsal sosyal destek kullanımı, duygusal sosyal destek kullanımı, bilgi arama, kaçınma ve çaresizlik olmak üzere altı faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin 1., 7., 13., 19., ve 25. maddeleri aktif başa çıkma faktörü, 2., 8., 14., ve 20. maddeleri araçsal sosyal destek kullanımı faktörü, 3., 9., 15., ve 21. maddeleri duygusal sosyal destek kullanımı faktörü, 4., 10., 16., 22., ve 27. maddeleri bilgi arama faktörü, 5., 11., 17., 23., 26., ve 28. maddeleri kaçınma faktörü ve 6., 12., 18., ve 24. maddeleri çaresizlik faktörü ile ilgilidir. Ayrıca kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ölçeği, kontrol odaklı başa çıkma ve kaçınma odaklı başa çıkma olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek hem alt boyutlara ilişkin ayrı ayrı puan vermekte, hem de faktörlere ilişkin ayrı ayrı puan vermektedir. Ölçek toplam puan vermemektedir. Ölçeğin olası puan aralığı Kontrol Odaklı Başa Çıkma Alt Boyutu için 18 ile 108 puan arasında, Kaçınma Odaklı Başa Çıkma Alt Boyutu için 10 ile 60 puan arasında değişmektedir. Birinci alt boyuttan alınan yüksek puanlar bireylerin kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin, ikinci alt boyuttan alınan puanlar bireylerin kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçek geliştirme çalışmasına başlarken, öncelikle ilgili literatür titizlikle incelenmiş ve alan taraması çalışmalarına başlanılmıştır. Alanyazın incelendiğinde, modern ve post modern toplumlarda mesleklerin sürekli değişmekte olduğu, işlevsiz kalan birçok mesleğin yok olduğu veya önemini kaybettiği anlaşılmaktadır (Amundson, 2006). Bireylerin yoğun çaba ve emekler sonucu kazanmış oldukları mesleki yeteneklerin ve yeterliliklerin işlevsiz hale gelebildiği, bireylerin yapabileceği işleri makinelerin ve bilgisayarların çok daha hızlı ve hatasız gerçekleştirebildiği aktarılmaktadır (Yörük, Dikici ve Uysal, 2002). Örnek vermek gerekirse eskiden matematik mühendislerine yaptırılan karmaşık analizler, veri analizi paket programı uygulamalarıyla saniyeler içerisinde gerçekleştirilmektedir.

Bu durumu ebeveynlerinde ve yakın çevresinde gözlemleme şansı bulan birey meslek seçimi ve kariyer oluşturma sürecinin karmaşıklığı neticesinde stres yaşayabilir ve kariyer kararsızlığı ile nasıl başa çıkabileceği ile ilgili kendini yetersiz hissedebilir. Bu durumdaki bireylerin sosyal ve psikolojik anlamda yardım gereksinimi

duyabilecekleri düşünülebilir. Bu bağlamda güncel ve kültüre uygun bir psikolojik ölçme aracının varlığının önemi anlaşılmaktadır.

Ülkemizde doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı ölçen bir ölçme aracına rastlanılmamıştır. Ama kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki danışmanlıkla ilgili onlarca ölçek geliştirme çalışması yapılmış olduğu görülmüştür. Örnek vermemiz gerekirse sadece son on yılda, literatürü incelediğimizde Mesleki Alan İlgi Envanteri (Deniz, 2008), Mesleki İlgi Envanteri (Yılmaz, 2011), Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği (Yılmaz-Erdem, 2006), Mesleki Beklenti Ölçeği (Arıcı, 2007), Meslek Performans Ölçeği (Öztürk, 2008), Mesleki Değerler Ölçeği (Tunca, 2012), Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (Bacanlı, 2006a), Kariyer Eğilim Envanteri (İnan, 2006), Kariyer Kararı Ölçeği (Yusupu, 2015), Kariyer Kaygısı Ölçeği (Gündüz ve Nalbantoğlu-Yılmaz, 2016), Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (Erdoğan-Zorver, 2011), Mesleğe Yönelik Davranış ve Yaşantı Modelleri Ölçeği (Gençer, Boyacıoğlu, Kiremitçi ve Doğan, 2010) gibi kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilişkili onlarca ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirildiği görülmüştür. Ayrıca ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki danışmanlık ile ilgili yurt dışında geliştirilmiş olan onlarca ölçeğin de adaptasyon çalışmasının yapılmış olduğu göze çarpmaktadır (Turan, 2013; Işık, 2010; Büyükgöze-Kavas, 2012; Perkmen ve Tezci, 2015; Akın, Usta ve Satıcı, 2012; Akın, Abacı ve Çetin, 2009; Çetin-Gündüz; Tarhan ve Kılıç, 2015).

Ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili birçok geliştirme veya uyarlama ölçek çalışması yapılmasına rağmen kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayla ilgili yapılan ölçek çalışmasına rastlanılmamıştır. İlgili literatür incelenirken kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı ölçmeyi amaçlayan yurt dışında geliştirilmiş olan iki ölçek çalışmasına rastlanılmıştır (Larson, Toulouse, Ngumba, Fitzpatrick ve Heppner, 1994; Lipschits-Braziler ve diğerleri, 2015). Ancak bu iki ölçeğin de üniversite öğrencileri için geliştirilmiş olması sebebiyle, lise öğrencileri için kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı ölçen güncel ve kültürümüze uygun bir ölçme aracı geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği'nin geliştirilmesinde araştırmacı tarafından ilgili alanyazın taranmış, yurt içi ve yurt dışında konu ile ilgili yapılan çalışmalar ve ölçekler incelenmiş, uzmanlar ve öğrencilerle yapılan görüşmelerden edinilen bilgiler doğrultusunda 90 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek geliştirme çalışmalarında madde havuzu oluşturulması aşamasında hedeflenen ölçeğin

madde sayısının üç katı kadar madde yazılması gerektiği belirtilmektedir (Şeker ve Gençdoğan, 2006). Ölçeğin kapsam geçerliğini (Büyüköztürk, 2010) belirlemek için bu maddeler, kariyer psikolojik danışmanlığı ile psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanındaki dokuz uzmanın görüşlerine başvurularak, maddelerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile ilgili olup olmadığı değerlendirilmiş; bu uzmanların eleştirisi ve önerileri doğrultusunda bazı maddelerde dil ve içerik açısından değişiklikler yapılmış, bazı maddeler ise silinerek ölçeğin 50 maddelik deneme formu oluşturulmuştur.

Deneme formu oluşturulan ölçek, 42 lise öğrencisine uygulanmıştır. Anketlerin uygulandığı öğrencilerden ölçek maddeleriyle ilgili düşüncelerini detaylı alabilmek için yüz yüze görüşme yapılarak ölçeğin sorularının anlaşılabilirliği, cevaplama şekli, niteliği, yönergesi, kullanılabilirliği, sorulardan ne anladıkları, amaca uygunluğu hakkındaki görüşleri ayrıntılı olarak alınmıştır. Bu görüşler ışığında ölçeğin ön deneme formuna gerekli düzeltmeler yapılarak son şekli oluşturulmuştur. Bu değişikliklerden sonra lise öğrencilerine uygulanmıştır. Ölçeğin geçerlik analizinde kapsam geçerliği belirlemek için uzman görüşleri alınmış ve yapı geçerliği içinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi içinde Cronbach Alpha formülü kullanılmıştır.

3.3.1.1. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ölçeğinin geçerliği

Ölçeğin geçerlik çalışmasında, yapı geçerliğine bakılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında, ölçeğin geçerli bir ölçme aracı olup olmadığını tespit etmek amacıyla geçerlik türlerinden yapı geçerliliğine bakılabileceği belirtilmektedir. Yapı geçerliğinin belirlenmesi için de açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca yapı geçerliğinin incelenmesi için öncelikle ölçek ile toplanan veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığına, örnekleme yeterliliği değerlerine ve değişkenler arasındaki korelasyona bakılması gerektiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2010; Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008). Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO .60'dan yüksek ve Barlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2010).

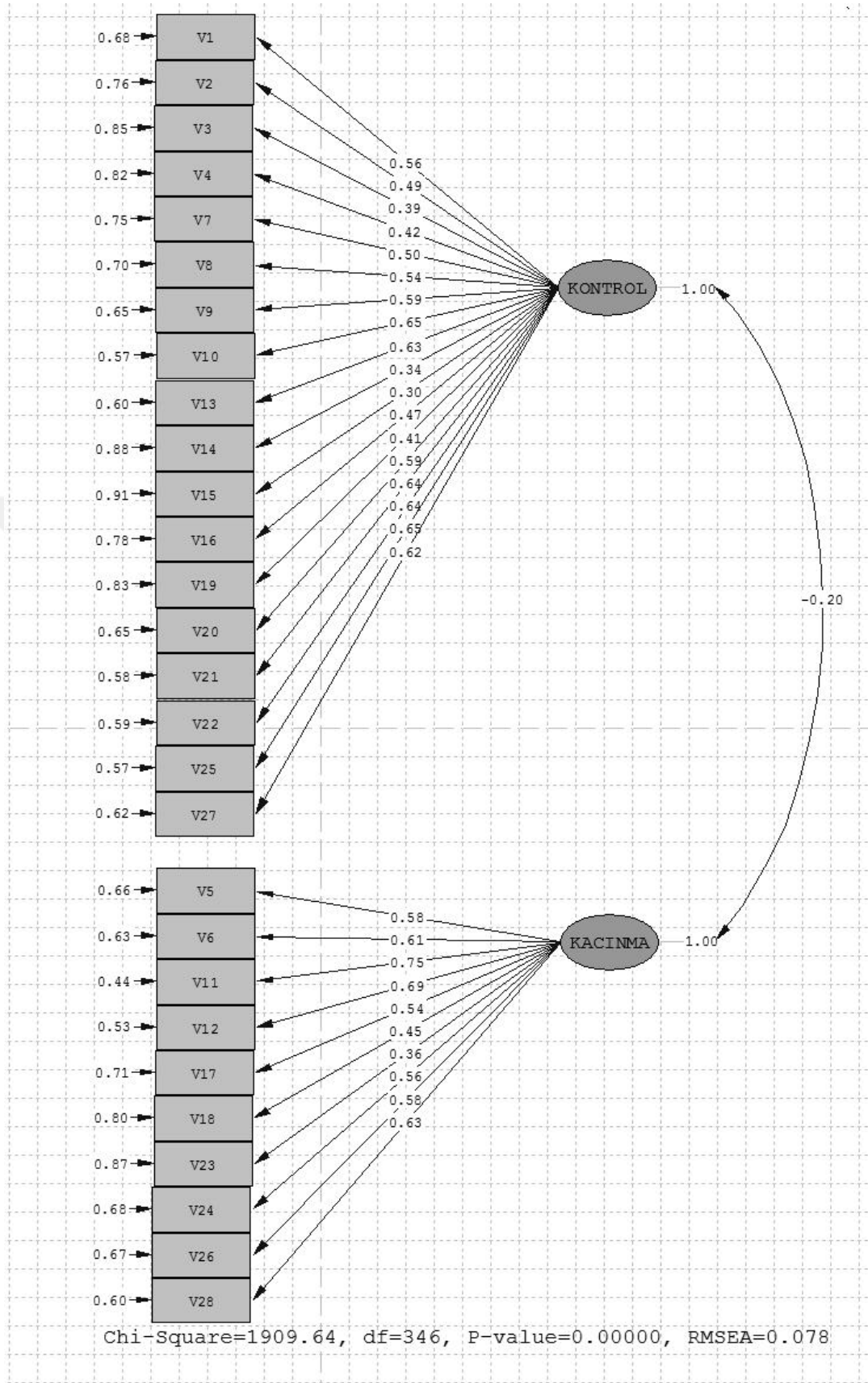
Bu amaçla yapılan analiz sonucunda, KMO örneklem uygunluk katsayısı .88, Barlett Sphericity testi χ^2 değeri ise 3940.349 ($p < .001$) bulunmuştur ve ölçek maddelerine verilen cevapların faktörlenebileceği görülmüştür. Bu sonuçlar dikkate alınarak,

açımlayıcı faktör analizi yapılmasına karar verilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirecek, az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler keşfetmeyi ya da faktörler ile göstergeleri arasında tanımlanan ilişkileri açıklayan ölçme modellerini test etmek amacıyla kullanılan çok değişkenli bir istatistiktir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu nedenle araştırmada yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada analizler sonucunda, toplam varyansın %58.19'unu açıklayan 28 maddenin, 6 faktörde toplandığı ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlardan hareketle, ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre 28 maddeli ve 6 faktörlü olarak kabul edilmesi kararlaştırılmıştır. Faktörler psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanından uzman kişilerin görüşleri alınarak isimlendirilmiştir. Bu faktörler sırasıyla Aktif Başa Çıkma, Araçsal Sosyal Destek Kullanımı, Duygusal Sosyal Destek Kullanımı, Bilgi Arama, Kaçınma ve Çaresizlik olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda tespit edilen 6 faktörden, birinci faktör olan Aktif Başa Çıkmanın toplam varyansın %8.3'ünü açıkladığı ve faktör yüklerinin .42 ile .81 arasında değiştiği, ikinci faktör olan Araçsal Sosyal Destek Kullanımının toplam varyansın %8.5'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin .52 ile .75 arasında değiştiği, üçüncü faktör olan Duygusal Sosyal Destek Kullanımının toplam varyansın %9.25'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin .58 ile .79 arasında değiştiği, dördüncü faktör olan Bilgi Aramanın toplam varyansın %11.38'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin .56 ile .72 arasında değiştiği, beşinci faktör olan Kaçınmanın toplam varyansın %11.35'ini açıkladığı ve faktör yüklerinin .60 ile .73 arasında değiştiği, altıncı faktör olan Çaresizliğin toplam varyansın %9.39'unu açıkladığı ve faktör yüklerinin .72 ile .77 arasında değiştiği bulunmuştur.

Alanyazında var olan başa çıkma ile ilgili üst düzey faktörler incelenerek ve uzman görüşleri alınarak, bu altı faktörden dördünün (aktif başa çıkma, araçsal sosyal destek kullanımı, duygusal sosyal destek kullanımı ve bilgi arama) bir alt boyutta, ikisinin (kaçınma ve çaresizlik) ise diğer alt boyutta toplandığı kabul edilmiştir. Bu alt boyutlar, alanyazına uygun bir biçimde (Cheng ve Chan, 2003), uzman görüşleri de alınarak Kariyer Kararsızlığı ile Kontrol Odaklı Başa Çıkma ve Kariyer Kararsızlığı ile Kaçınma Odaklı Başa Çıkma olarak adlandırılmışlardır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) benzer istatistiksel yöntemi açımlayıcı faktör analizinden (AFA) farklı bir yapıdadır (Brown, 2006). Açımlayıcı faktör analizi ile belirlenen faktör yapılarının

doğruluğunun farklı bir veri setinde doğrulayıcı faktör analizi ile test edilebileceği belirtilmektedir (Şimşek, 2007). Bu çerçevede araştırmanın ikinci aşamasında yer alan 735 lise öğrencisinden elde edilen veriler kullanılarak, birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve oluşturulan modelin uyumlu olduğu bulunmuştur. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin oluşturulan modelden elde edilen sonuçların yer aldığı çıktı dosyası incelendiğinde de modelin tüm uyum iyiliği kriterleri ($\chi^2/df= 5.52$, RMSEA = .078, NFI= .89, NNFI= .90, CFI= .91, IFI= .91, RFI= .88, GFI = .93, AGFI = .92, SRMR= .077) açısından oldukça iyi değerler ürettiği ve modelin bu haliyle kolaylıkla kabul edilebileceği görülmektedir. Bunların yanı sıra modele ilişkin AIC (2029.64) ve CAIC (2365.63) değerlerinin, bağımsızlık modeli (sırasıyla 15723.38 ve 15880.18) değerlerinden daha düşük oldukları görülmektedir. Ayrıca Kariyer Kararsızlığı ile Kontrol Odaklı Başa Çıkma alt boyutunun faktör yüklerinin .30 ile .65 arasında değiştiği, Kariyer Kararsızlığı ile Kaçınma Odaklı Başa Çıkma alt boyutunun faktör yüklerinin .39 ile .75 olduğu görülmüştür. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 2. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ölçeğine ilişkin path diagramı ve faktör yükleri – birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi

Bu değerlere göre, ölçeğin bu araştırma için geçerli bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır

3.3.1.2. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma leğinin güvenirliği

Ölçeğin güvenirliğini belirlemek için ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğin Kariyer Kararsızlığı ile Kontrol Odaklı Başa ıkma alt boyutu için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı $\alpha = .88$, ölçeğin Kariyer Kararsızlığı ile Kaçınma Odaklı Başa ıkma alt boyutu için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı $\alpha = .84$ olarak bulunmuştur. Aktif Başa ıkma alt boyutu için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı $\alpha = .74$, Araçsal Sosyal Destek Kullanımı alt boyutu için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı $\alpha = .80$, Duygusal Sosyal Destek Kullanımı alt boyutu için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı $\alpha = .75$, Bilgi Arama alt boyutu için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı $\alpha = .81$ olarak, Kaçınma alt boyutu için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı $\alpha = .80$ ve çaresizlik alt boyutu için iç tutarlılık güvenirlik katsayısı $\alpha = .80$ bulunmuştur. Bu değerlere göre, ölçeğin bu araştırma için güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri leği

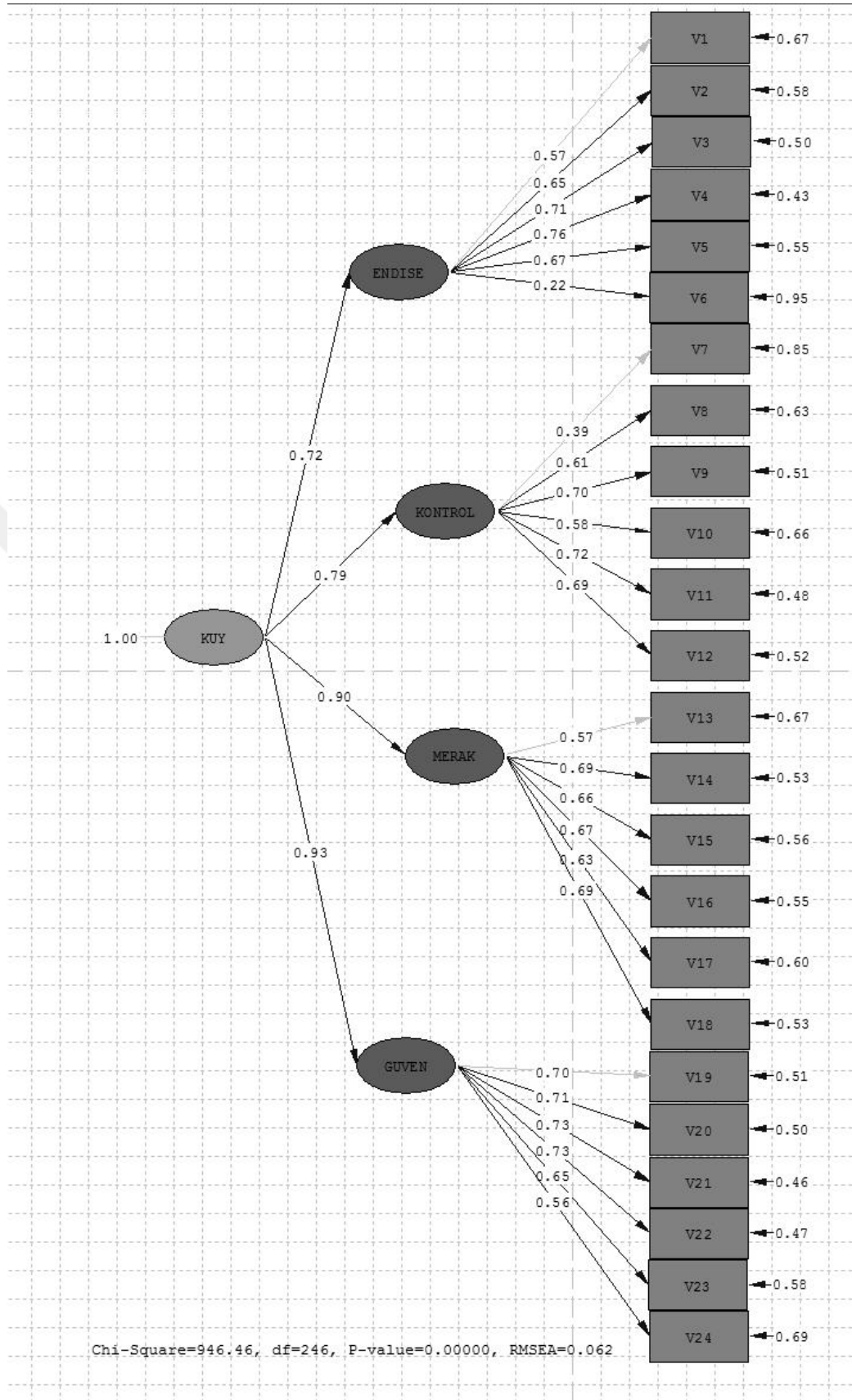
Kariyer Uyum Yetenekleri leği 24 maddeden oluşan 5’li (güçlü değil= 1, biraz gl= 2, gl=3, oldukça güçlü, çok gl= 5) likert tipi ve dört boyutlu bir ölçektir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Kariyer Uyum Yetenekleri leği (Büyükgöze-Kavas, 2014) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Kariyer Uyum Yetenekleri leğinin orijinali (Savivkas ve Porfeli, 2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin tüm maddelerinden alınan puanlar toplanarak, kariyer uyum yeteneği puanı elde edilmektedir ve ölçekten alınabilecek olası puan aralığı 24 ile 120 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kariyer uyum yeteneği düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Büyükgöze-Kavas, 2014).

Ölçek 6’şar maddeden oluşan toplam dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar sırasıyla endişe, kontrol, merak ve güven olarak isimlendirilmişlerdir. Savivkas ve Porfeli (2012)’nin orijinal ölçek geliştirme çalışmasında endişe alt boyutunun i güvenirlik katsayısı .83, kontrol alt boyutu .74, merak alt boyutu .79, güven alt boyutu .85 ve tüm ölçek için i güvenirlik katsayısı .92 olarak raporlanmıştır. Türkçe

adaptasyon çalışmasında ise tüm ölçek için iç güvenirlik katsayısı .91, endişe alt boyutu .78, kontrol alt boyutu .74, merak alt boyutu .81 ve güven alt boyutu .81 olarak bulunmuştur (Büyüköze-Kavas, 2014).

Büyüköze-Kavas (2014)'ın Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlama çalışmasından elde edilen bulgular, bu ölçeğin dört faktörlü yapısının Türk kültüründe de doğrulandığını göstermektedir. Büyüköze-Kavas (2014)'ın AMOS 18 programı vasıtasıyla gerçekleştirmiş olduğu ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları yukarıda bahsedilen dört faktörlü modelin uyum indekslerinin yeterli ve ölçeğin faktör yapısının kültürümüzde doğrulandığını göstermektedir ($\chi^2 = 833.063$, $df = 248$, $p < .001$; $\chi^2/df = 3.36$; $RMSEA = .060$, $90\% CI = .055, .064$; $SRMR = .049$; $CFI = .90$).

Bu çalışmada, kariyer uyum yeteneği değişkenine ilişkin verileri elde etmek amacıyla kullanılan ölçeğe, bu çalışmanın ikinci aşamasında toplanan veriler üzerinden (735 lise öğrencisi), ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve oluşturulan modelin uyumlu olduğu bulunmuştur. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin oluşturulan modelden elde edilen sonuçların yer aldığı çıktı dosyası incelendiğinde de modelin tüm uyum iyiliği kriterleri ($\chi^2/sd = 3.85$, $RMSEA = .062$, $GFI = .90$, $AGFI = .88$, $CFI = .91$, $IFI = .91$, $NFI = .87$, $NNFI = .89$, $SRMR = .051$) açısından oldukça iyi değerler ürettiği ve modelin bu haliyle kolaylıkla kabul edilebileceği görülmektedir. Ölçeğin faktörleri sırasıyla endişe, kontrol, merak ve güven olarak adlandırılmıştır (Savickas ve Porfelli, 2002). Ölçeğin birinci faktörü olan endişenin faktör yüklerinin .22 ile .76 arasında değiştiği, ikinci faktör olan kontrolün faktör yüklerinin .39 ile .72 arasında değiştiği, üçüncü faktör olan merakın faktör yüklerinin .57 ile .69 arasında değiştiği, dördüncü faktör olan güvenin faktör yüklerinin .56 ile .73 arasında değiştiği bulunmuştur. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'ne ilişkin path diagramı ve faktör yükleri – ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi

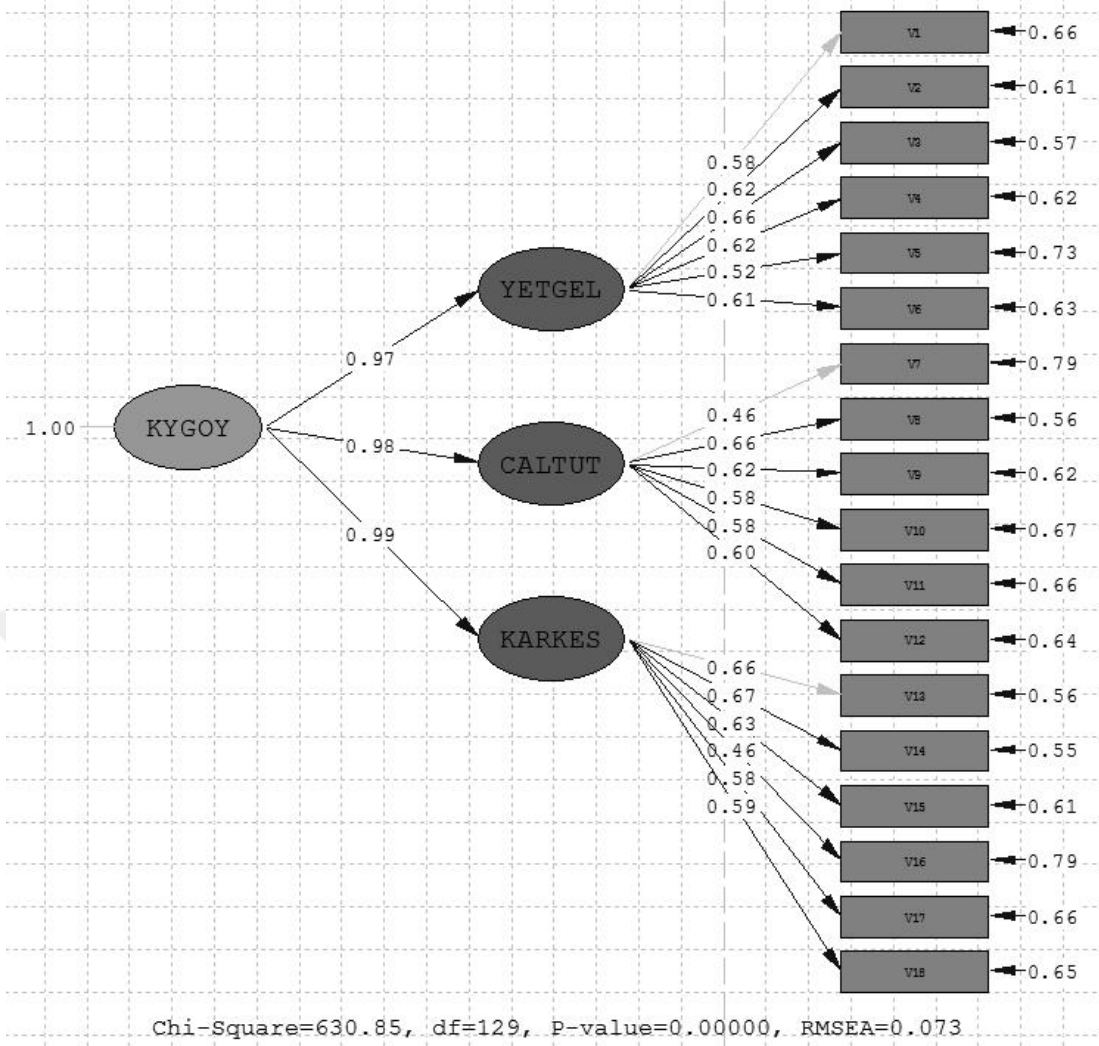
3.3.3. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Özyeterliği Ölçeği

Kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliğini ölçmek için Turan (2013) tarafından uyarlanan, Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formu Yuen ve diğerleri (2010) tarafından ergenler için geliştirilmiştir. Ölçek 6'lı likert tipi, 18 maddeden oluşmakta ve yetenek gelişimi, çalışma alışkanlıkları ve değerleri ile kariyer keşfi olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 1, 4, 7, 10, 13, 16. maddeleri yetenek gelişimi alt boyutunu, 2, 5, 8, 11, 14, 17. maddeler çalışma alışkanlıkları ve iş değerleri alt boyutunu, 3, 6, 9, 12, 15, 18. maddeler ise kariyer keşfi alt boyutu ile ilgilidir. Ölçek hem alt ölçeklere ilişkin ayrı ayrı puan vermekte, hem de kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinlik düzeyini gösteren toplam bir puan vermektedir. Ölçeğin olası puan aralığı 18 ile 108 puan arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinlik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Yuen ve diğerleri, 2010). Güvenirlilik analizi için Cronbach Alpha formülü, testi yarılama, madde analizi için ise düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu ve t- testi kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışmasında, yapı geçerliğine bakılmıştır. Ölçek çalışmalarında ölçeğin geçerli bir ölçme aracı olup olmadığını belirlemek amacıyla geçerlik türlerinden yapı geçerliliğine bakılabileceği ifade edilmiştir. Yapı geçerliğinin belirlenmesi için de açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılması gerektiği belirtilmiştir. Yapı geçerliğinin incelenmesi için öncelikle ölçek ile toplanan veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığına, örnekleme yeterliliği değerlerine ve değişkenler arasındaki korelasyona bakılması gerektiği ifade edilmiştir (Büyüköztürk, 2012; Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008). Ölçeğe ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve oluşturulan modelin uyumlu olduğu bulunmuştur. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin oluşturulan modelden elde edilen sonuçların yer aldığı çıktı dosyası incelendiğinde de modelin tüm uyum iyiliği kriterleri ($\chi^2/sd = 5.53$, RMSEA = .066, GFI = .93, AGFI = .91, CFI = .93, IFI = .93, NFI = .91, RFI = .90, SRMR= .041) açısından oldukça iyi değerler ürettiği ve modelin bu haliyle kolaylıkla kabul edilebileceği görülmektedir. Ölçeğin faktörleri sırasıyla yetenek gelişimi, çalışma alışkanlıkları ve iş değerleri, kariyer keşfi olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin birinci faktörü olan yetenek gelişiminin faktör yüklerinin .53 ile .70 arasında değiştiği, ikinci faktör olan çalışma alışkanlıkları ve iş değerlerinin faktör yüklerinin .50 ile .66

arasında değiştiği, üçüncü faktör olan kariyer keşfinin faktör yüklerinin .59 ile .67 arasında değiştiği bulunmuştur (Turan, 2013).

Ölçeğin güvenirliliğini belirlemek için ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Madde analizi için ise düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu ve testin toplam puanlarına göre oluşturulan alt %27 ve üst %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların sınanması için ilişkisiz t-testi kullanılmıştır. Ölçeğin tamamı için iç tutarlılık güvenirlilik katsayısı $\alpha = .92$ olarak bulunmuştur. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının ölçeğin bütünü için .49 ile .67 arasında değiştiği, alt ölçeklerinden yetenek gelişimi için .50 ile .62 arasında, çalışma alışkanlıkları ve iş değerleri için .49 ile .63 arasında ve kariyer keşfi için .59 ile .67 arasında değiştiği bulunmuştur. Ayrıca t-testine ilişkin sonuçların da anlamlı olduğu bulunmuştur ($p < .0001$). Bu değerlere göre, ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır (Turan,2013).

Bu araştırmada kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinlik değişkenine ilişkin verileri elde etmek amacıyla kullanılan ölçeğe, bu araştırmanın ikinci aşamasında toplanan veriler üzerinden (735 lise öğrencisi) ikinci düzey doğrulamalı faktör analizi uygulanmış ve oluşturulan modelin uyumlu olduğu bulunmuştur. İkinci düzey doğrulamalı faktör analizine ilişkin oluşturulan modelden elde edilen sonuçların yer aldığı çıktı dosyası incelendiğinde de modelin tüm uyum iyiliği kriterleri ($\chi^2/sd = 4.89$, RMSEA = .073, GFI = .91, AGFI = .88, CFI = .90, IFI = .90, NFI = .88, NNFI = .88, SRMR= .048) açasından oldukça iyi değerler ürettiği ve modelin bu haliyle kolaylıkla kabul edilebileceği görölmektedir. Ölçeğin faktörleri sırasıyla yetenek gelişimi, çalışma alışkanlıkları ve iş değerleri, kariyer keşfi olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin birinci faktörü olan yetenek gelişiminin faktör yüklerinin .58 ile .66 arasında değiştiği, ikinci faktör olan çalışma alışkanlıkları ve iş değerlerinin faktör yüklerinin .46 ile .66 arasında değiştiği, üçüncü faktör olan kariyer keşfinin faktör yüklerinin .59 ile .67 arasında değiştiği bulunmuştur. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 4. Kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ölçeğine ilişkin path diagramı ve faktör yükleri – ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi

3.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın bazı demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler Kişisel Bilgi Formu ile toplanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, algıladıkları maddi durum, algıladıkları okul başarısı, kardeş sayısı, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne mesleği ve baba mesleğine ilişkin bilgiler Kişisel Bilgi Formu ile toplanmıştır. Kişisel bilgi formunda yer alan değişkenlerden anne mesleği ve baba mesleği değişkenleri katılımcının

kendisi tarafından maddelerin önünde bırakılan boşluğa yazılabileceği şekilde düzenlenmiştir. Diğer seçenekler kategorik olarak işaretleme yapılabilecek şekilde düzenlenmiştir. Cinsiyet (kadın-erkek), maddi durum (a= çok düşük, b= düşük, c= orta, d=yüksek, e=çok yüksek), okul başarısı (a= çok düşük, b= düşük, c= orta, d=yüksek, e=çok yüksek), kardeş sayısı (a= kardeşi yok, b= 1, c= 2, d=3, e=4 ve fazlası), anne eğitim durumu (a= ilkokul ve altı, b= ortaokul, c= lise, d=üniversite ve üstü), baba eğitim durumu (a= ilkokul ve altı, b= ortaokul, c= lise, d=üniversite ve üstü), değişkenleri ile ilgili bilgiler ise katılımcıların kendilerine sunulan seçenekler arasından seçim yapabilmelerine olanak sağlayacak şekilde hazırlanmıştır.

3.4.VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada lise öğrencilerinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri ile ilgili veriler Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği, kariyer uyum yeteneği ile ilgili veriler Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği ile ilgili veriler Kariyer ve Yetenek Gelişimi Özyeterliği Ölçeği ve demografik özelliklerine (cinsiyet, algılanan maddi durum, algılanan okul başarısı, kardeş sayısı, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne meslek türü, baba meslek türü) ilişkin bilgiler ise Kişisel Bilgi formu ile toplanmıştır.

Uygulamalar araştırmacı tarafından yapılmıştır. İlgili lise öğrencilerine, araştırmanın veri toplama araçları uygulanmadan önce İstanbul Valiliği'nden ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerçekleştirilecek olan araştırma ile ilgili gereken izinler alınmıştır. Daha sonra ilgili okulların, okul müdürlerinden izin alınmış ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen öğrencilere ölçekler uygulanmıştır. Ölçekler uygulanırken, araştırmacı tarafından bireylere yapılan araştırma ile ilgili açıklamalar yapılmış ve gönüllü olarak katılmak isteyenlere anketler uygulanmıştır. Her uygulamadan önce araştırmacı kendisini tanıtmış, daha sonra da araştırmanın amacına, ölçeklerin nasıl cevaplanacağına, verilerin gizli tutulacağına ilişkin açıklamalar yapılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin araştırma dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacağı belirtilmiş ve katılımcıların isim ve başka tanıtıcı bilgi yazmalarının gerekli olmadığı anlatılmıştır. Anketler ilgili okul müdürleri ve ders öğretmenlerinden izin alınarak okul saati içinde ve gönüllük esasına uygun olarak uygulanmıştır. Ayrıca

uygulama sırasında, isteyenlere araştırma sonrasında araştırma sonuçlarıyla ilgili bilgi verilebileceği açıklanmıştır. Katılımcılar, ölçme araçlarını sınıflarında ve gruplar halinde cevaplandırmışlardır, cevaplamaları yaklaşık olarak 25-30 dakikada tamamlamışlardır.

Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın ölçekleri uygulanırken yukarıda anlatılan işlemler uygulanmış olmakla birlikte, bu uygulamada söz konusu öğrenciler ilgili anket formuna isim soyisimlerini, sınıflarını ve okul numaralarını yazmışlardır. Bu uygulama esnasında öğrenciler Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğini doldurmuşlardır. Ölçeklerin toplam doldurulma süreleri yaklaşık olarak 15-20 dakika sürmüştür.

3.5.VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen verilerin çözümlenmesi bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi için Tekrarlı Ölçümler İçin İki Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Yapısal Eşitlik Modeli, Tek Yönlü Varyans Analizi, T-testi, Welch testi, Tukey HSD testi, Tamhane's T2 testi, Bonferroni Testi, Levene istatistiği ve Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Deneysel işlemin etkisini ölçmek için Tekrarlı Ölçümler için İki Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), deney ve kontrol gruplarının puan ortalamalarının farklılığının hangi farklardan kaynaklandığının tespiti için ise Bonferroni testi kullanılmıştır.

Araştırmada kariyer kararsızlığı ile başa çıkma değişkenini açıklayan değişkenlerin belirlenmesi için Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Araştırmada toplanan verilerin Yapısal Eşitlik Modeli kapsamında çözümlenmesi gerçekleştirilmiştir. Veri setinde yer alan değişkenlerin Yapısal Eşitlik Modeli sayıltısını ne derece karşıladıkları araştırılmıştır. Araştırmacı tarafından önerilen model test edilmiştir ve modelde doğrudan ve dolaylı etkilere ilişkin parametre tahminleri verilmiştir. Yapılan bu analizle ayrıca kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliğinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı yordamasında, kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisi incelenmiştir.

Bağımsız değişken düzeyi iki olan değişkenlere göre kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puan ortalamaları arasındaki farkların önem kontrolü, bağımsız gruplara uygulanan T-testi ile yapılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız değişken düzeyi ikiden fazla olan

değişkenlere ilişkin farkların önem kontrolü, varyansların homojenliği durumunda Tek Yönlü Varyans analizi ile, varyansların homojen olmadığı durumlarda ise Welch testi ile belirlenmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonucunun önemli bulunduğu durumlarda, farkın hangi ortalamalar arasındaki farklardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla varyansların homojen olduğu durumlarda Tukey HSD testi kullanılmıştır. Ancak varyansların homojen olmadığı durumlarda, Welch test tekniği kullanıldığından dolayı, ikili karşılaştırmalar için Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Varyansların homojen olup olmadığı ise Levene istatistiği ile belirlenmiştir. Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki korelasyonlar Korelasyon Katsayısı ile belirlenmiştir. Etki büyüklüğünün belirlenmesi için ise Eta Squared (μ^2) değerleri dikkate alınmış ve bu değerler Cohen tarafından belirlenen değerler (.01 ise küçük, .06 ve üstü ise orta ve .14 ve üstü ise geniş) ölçüt alınarak yorumlanmıştır (Pallant, 2003; Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008).

Kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın, lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve kariyer uyum yeteneği düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmadan önce, verilerin değerlendirilmesinde kullanılacak analiz yöntemini belirlemek amacıyla (parametrik/non-parametrik testler) verilerin normal dağılım gösterip göstermediği ve varyansların homojen olup olmadığı incelenmiştir (Field, 2013). Deneysel müdahalenin verilerinde dağılımın normalliğini incelemek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları ve Shapiro-Wilk analizi kullanılmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları için ± 2 değerler referans alınmıştır (George ve Mallery, 2010). Ön test, son test ve izleme testi açısından anlamlı farklılıkların olup olmadığının tespiti için, tekrarlı ölçümler için iki faktörlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Anlamlı farklılıkların nereden kaynaklandığını belirleyebilmek amacıyla, Bonferroni testi kullanılmıştır. Bonferroni testi, eşit örneklem sayısı ilkesini gerektirmediğinden, deneysel işlemlerdeki gruplar arası farklılıkların belirlenmesinde sıklıkla kullanılan oldukça güçlü bir istatistiksel testtir (Miller, 1969; Kayri, 2009).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın hedefleri doğrultusunda gerçekleştirilen analizlerin sonuçları yer almaktadır. Öncelikle lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri betimlenmiş ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, kariyer uyum yeteneği ile kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliğinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı yordamasında kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisine ilişkin yapısal eşitlik modeline ve lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin, cinsiyet, lise türü, algılanan maddi durum, algılanan okul başarısı, kardeş sayısı, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne meslek türü ve baba meslek türüne göre nasıl farklılaştığı ile ilgili bulgular sunulmuştur. Daha sonra ise Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın, lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri ve kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisine ilişkin bulgular sunulmuştur.

4.1. LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARARSIZLIĞI İLE BAŞA ÇIKMA DÜZEYLERİNE İLİŞKİN PUANLARIN DAĞILIMI

Araştırmada, lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği'nden alınan puanların ortalamalarına ve standart sapmalarına ilişkin bulgular Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Ölçeği Puanlarına İlişkin Dağılımı

Değişkenler	n	Min.	Maks.	\bar{X}	S	Yüzdeler (%)		
		Puan	Puan			%25	%50	%75
Kontrol odaklı başa çıkma	735	18	108	77.13	14.07	68	78	88
Kaçınma odaklı başa çıkma	735	10	60	29.76	10.14	22	30	37

Tablo 4’te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan lise öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği’nden aldıkları puanların dağılımı incelendiğinde; ölçeğin kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma alt boyutundan alınan en düşük puanın 18, en yüksek puanın ise 108 olduğu; kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma alt boyutundan alınan en düşük puanın 10, en yüksek puanın ise 60 gözlenmiştir. Kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma alt boyutu için, aritmetik ortalama 77.13 ve standart sapma 14.07, kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma alt boyutu için, aritmetik ortalama 29.76 ve standart sapma 10.14 olarak bulunmuştur.

Puanların dağılımı yüzdeler açısından incelendiğinde ise kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma alt boyutu için en yüksek puanları alan %25’lik grubun puanları, 88 ile 108 arasında değişmektedir. En düşük puanları alan %25’lik grubun puanlarının ise 18 ile 68 arasında değiştiği gözlenmektedir. Çalışma grubunun birinci ve ikinci çeyreğinden oluşan orta grubun puanlarının 68 ile 78 arasında değiştiği bulunmuştur. Çalışma grubunun ikinci ve üçüncü çeyreğinden oluşan orta grubun puanlarının ise 78 ile 88 arasında değiştiği gözlenmektedir. Kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma alt boyutunun, puanlarının dağılımı yüzdeler açısından incelendiğinde ise en yüksek puanları alan %25’lik grubun puanları, 37 ile 60 arasında değişmektedir. En düşük puanları alan %25’lik grubun puanlarının ise 10 ile 22 arasında değiştiği gözlenmektedir. Çalışma grubunun birinci ve ikinci çeyreğinden oluşan orta grubun puanlarının 22 ile 30 arasında değiştiği bulunmuştur. Çalışma grubunun ikinci ve üçüncü çeyreğinden oluşan orta grubun puanlarının ise 30 ile 37 arasında değiştiği gözlenmektedir.

Kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma alt boyutundan alınacak minimum puanın 18, maksimum puanın 108 olduğu dikkate alınrsa, araştırmaya katılan lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek olmadığı söylenebilir. Kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma alt boyutundan, alınacak minimum puanın 10, maksimum puanın 60 olduğu dikkate alınrsa, araştırmaya katılan lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin düşük olmadığı söylenebilir.

4.2. YAPISAL EŞİTLİK MODELİNE İLİŞKİN BULGULAR

4.2.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma grubunun, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, kariyer uyum yeteneği ve kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği arasındaki ilişkileri korelasyon yöntemi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5

Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
KKBÇÖ – Kontrol odaklı başa çıkma	1			
KKBÇÖ – Kaçınma odaklı başa çıkma	-0.15**	1		
Kariyer uyum yeteneği	0.48**	-0.11**	1	
Kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği	0.54**	-0.20**	0.67**	1

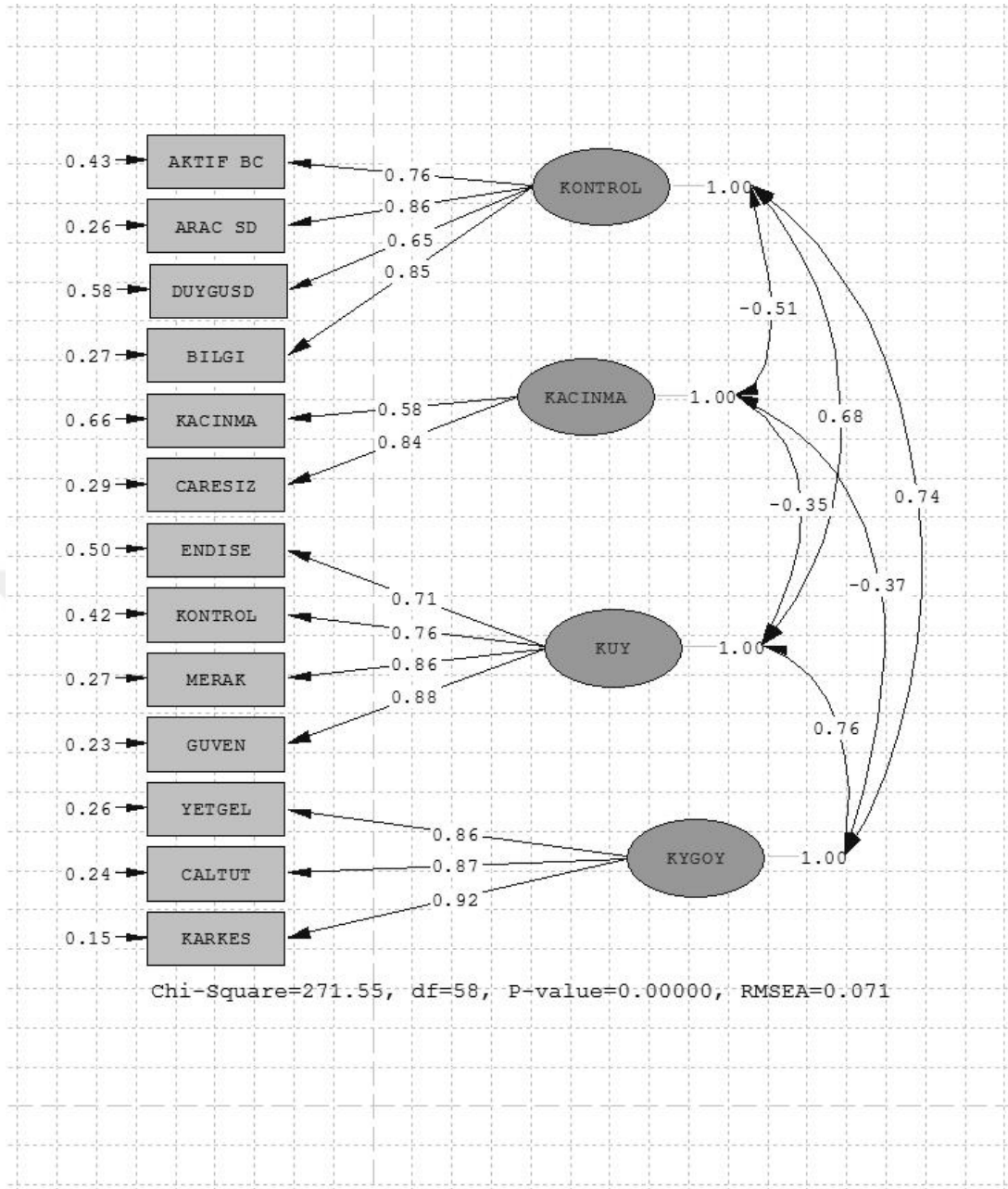
** $p < .01$ * $p < .05$

Tablo 5 incelendiğinde kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma değişkeninin, kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma değişkeni ile $r = -.15$, kariyer uyum

yeteneği değişkeni ile $r = .48$, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği değişkeni ile $r = .54$ düzeyinde ilişkili olduğu bulunmuştur. Kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma değişkeninin, kariyer uyum yeteneği değişkeni ile $r = -.11$, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği değişkeni ile $r = -.20$ düzeyinde ilişkili olduğu görülmektedir. Kariyer uyum yeteneği değişkeninin, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği değişkeni ile $r = .67$ düzeyinde ilişkili olduğu bulunmuştur.

4.2.2. lm Modeli

Araştırmada ele alınan değişkenlerin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma değişkenini yordayıp yordamadıklarını belirlemeden önce araştırmacı tarafından belirlenen yapı doğrultusunda ölçüm modeli test edilmiştir. lm modeline ilişkin elde edilen sonuçlar Şekil 5'te sunulmuştur.

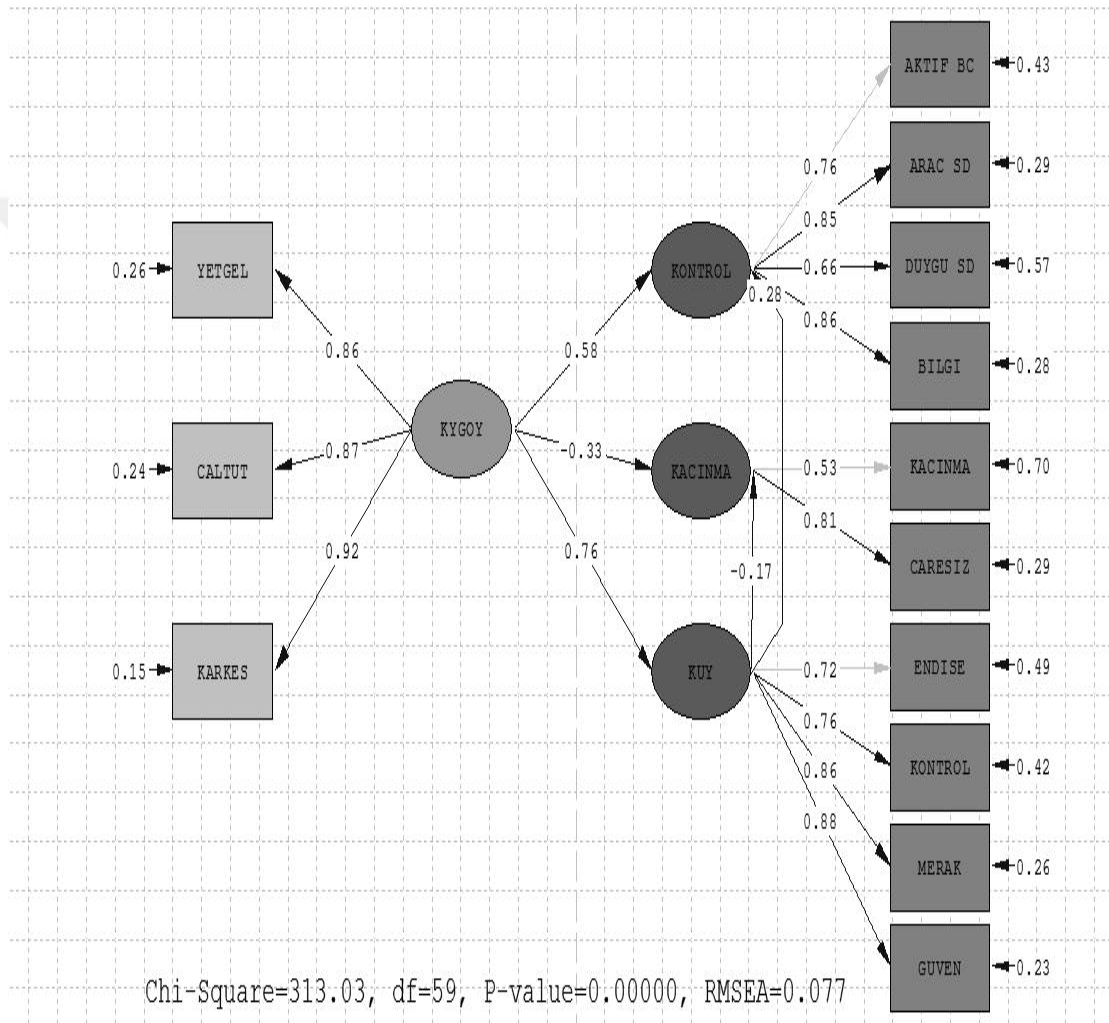


Şekil 5. Ölçüm modeli

Ölçüm modeline ilişkin uyum indeksleri incelenmiştir. Analiz sonucunda Ki-kare değerinin ($x^2=271.55$, $sd=58$, $p=0.00$) anlamlı olduğu bulunmuştur. Uyum indeksi değerleri ise RMSEA= .071, NFI=.96, NNFI=.96, CFI=.97, IFI=.97, RFI=.95, GFI=.98, AGFI= .97 olarak bulunmuştur.

4.2.3. Modelin Belirlenmesi

Araştırmada ele alınan değişkenlere ilişkin daha önceki araştırma bulguları, ölçüm modeli ve korelasyon analizi sonuçları dikkate alınarak kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği arasındaki ilişkide, kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisine ilişkin araştırmacı tarafından belirlenen hipotez model yapısal eşitlik modeli ile sınanmıştır. Yapısal eşitlik modeline ilişkin elde edilen sonuçlar Şekil 6'da sunulmuştur.



Şekil 6. Yapısal eşitlik modeli

Şekil 6'da görüldüğü gibi kariyer uyum yeteneğinin, kontrol odaklı başa çıkmayı yordama katsayısının .28, kaçınma odaklı başa çıkmayı yordama katsayısının -.17 olduğu görülmektedir. Kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği ile kariyer uyum yeteneği arasındaki katsayının .76 olduğu görülmektedir. Ayrıca kariyer ve yetenek

gelişimi öz- yetkinliği ile kontrol odaklı başa çıkma arasındaki katsayının .58, kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki katsayının -.33 olduğu gözlenmektedir.

Kontrol odaklı başa çıkmanın, aktif başa çıkma gözlenen değişkenini .76, araçsal sosyal destek kullanımı ile başa çıkma gözlenen değişkenini .85, duygusal sosyal destek kullanımı ile başa çıkma gözlenen değişkenini .66 ve bilgi arama gözlenen değişkenini .86 düzeyinde yordadığı görülmektedir. Ayrıca kaçınma odaklı başa çıkmanın, kaçınma gözlenen değişkenini .53 ve çaresizlik gözlenen değişkenini .81 düzeyinde yordadığı görülmektedir.

Kariyer uyum yeteneğinin, endişe gözlenen değişkenini .72, kontrol gözlenen değişkenini .76, merak gözlenen değişkenini .86, güven gözlenen değişkenini .88 düzeyinde yordadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliğinin, yetenek gelişimi gözlenen değişkenini .86, çalışma alışkanlıkları ve iş değerleri gözlenen değişkenini .87, kariyer keşfi gözlenen değişkenini .92 yordadığı bulunmuştur.

Kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliğinin, kariyer uyum yeteneğini ile kontrol odaklı başa çıkmayı; kariyer uyum yeteneğinin ise kontrol odaklı başa çıkmayı pozitif bir biçimde yordadığı görülmektedir. Ayrıca kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliğinin ve kariyer uyum yeteneğinin, kaçınma odaklı başa çıkmayı negatif bir biçimde yordadığı görülmektedir.

Yapısal eşitlik modelinde, kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliğinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı (kontrol odaklı başa çıkma ve kaçınma odaklı başa çıkma) yordamasında, kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisi olduğu bulunmuştur. Kariyer uyum yeteneğinin, kontrol odaklı başa çıkma ve kaçınma odaklı başa çıkmayı doğrudan etki ile yordadığı bulunmuştur. Kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği değişkeninin de kontrol odaklı başa çıkma ile kaçınma odaklı başa çıkmayı doğrudan etki ile yordadığı bulunmuştur. Ayrıca kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği değişkenin, kontrol odaklı başa çıkma ile kaçınma odaklı başa çıkmayı, kariyer uyum yeteneği değişkeni aracılığı ile dolaylı etki ile yordadığı sonucu elde edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde de görüleceği üzere kariyer uyum yeteneğinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerinde hem doğrudan, hem de aracılık etkisi bulunmaktadır. Buradan hareketle, kariyer uyum yeteneği değişkeninin, kariyer

kararsızlığı ile başa çıkma değişkenine etki edebilecek güçlü bir yordayıcı olabileceği düşünülmüştür.

Elde edilen modele ilişkin uyum indeksleri incelenmiştir. Analiz sonucunda Ki-kare değerinin ($\chi^2=313.03$, $sd=59$, $p=0.00$) anlamlı olduğu bulunmuştur. Uyum indeksi değerleri ise RMSEA= .077, NFI=.96, NNFI=.95, CFI=.97, IFI=.97, RFI=.94, GFI=.98, AGFI=.97 olarak bulunmuştur.

4.3. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR

4.3.1. Cinsiyete Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada lise öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının ortalamaları, standart sapmaları ve t değerine ilişkin bulgular Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6

Cinsiyete Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T Değeri

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	t	p
Kontrol Odaklı Başa Çıkma	Kız	336	78.85	13.96	3.06	.002
	Erkek	399	75.68	14.02		
Kaçınma Odaklı Başa Çıkma	Kız	336	28.17	9.47	-3.95	.000
	Erkek	399	31.11	10.51		

$sd^1= 733$, $sd^2= 733$

Tablo 6'da görüldüğü gibi, araştırma grubunun, kontrol odaklı başa çıkma puanları cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında, önemli bir biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kızların kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamasının ($\bar{X} = 78.85$), erkeklerin kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamasından ($\bar{X} = 75.68$) yüksek olduğu

görülmektedir. Bu sonucu etki büyüklüğü değeri de desteklemektedir ($\mu^2= .06$). Cinsiyet ve kontrol odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = -0.11, p= .002$).

Ayrıca araştırma grubunun, kaçınma odaklı başa çıkma puanları cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığında önemli bir biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kızların kaçınma odaklı başa çıkma puan ortalamasının ($\bar{x} = 28.17$), erkeklerin kaçınma odaklı başa çıkma puan ortalamasından ($\bar{x} = 31.11$) düşük olduğu görülmektedir. Bu sonucu etki büyüklüğü değeri de desteklemektedir ($\mu^2= .21$) Cinsiyet ile kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.14, p= .000$). Sonuç olarak kızların erkeklerden kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamalarının daha yüksek, kaçınma odaklı başa çıkma puan ortalamalarının ise daha düşük olduğu görülmektedir.

4.3.2 Lise Türüne Göre Öğrencilerin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerinin Farklaşıp Farklaşmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada öğrencilerin lise türlerine göre kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının ortalamaları, standart sapmaları ve t değerine ilişkin bulgular Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7

Lise Türüne Göre Öğrencilerin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T Değeri

Değişken	Lise Türü	n	\bar{x}	S	t	p
Kontrol Odaklı Başa Çıkma	Meslek Lisesi	363	75.85	14.39	-2.44	.015
	Anadolu Lisesi	372	78.38	13.65		
Kaçınma Odaklı Başa Çıkma	Meslek Lisesi	365	31.79	10.15	5.46	.000
	Anadolu Lisesi	372	27.79	9.75		

$$sd^1 = 733, sd^2 = 733$$

Tablo 7’de görüldüğü gibi lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puanları, lise türlerine göre karşılaştırıldığında anlamlı bir biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Anadolu lisesi öğrencilerinin, kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamasının ($\bar{X} = 78.38$), meslek lisesi öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamasından ($\bar{X} = 75.85$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonucu etki büyüklüğü değeri de desteklemektedir ($\mu^2 = .04$). Lise türü ile kontrol odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.10, p = .015$).

Ayrıca kaçınma odaklı başa çıkma puanları lise türlerine göre karşılaştırıldığında anlamlı bir biçimde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Anadolu lisesi öğrencilerinin, kaçınma odaklı başa çıkma puan ortalamasının ($\bar{X} = 27.79$), meslek lisesi öğrencilerinin kaçınma odaklı başa çıkma puan ortalamasından ($\bar{X} = 31.79$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonucu etki büyüklüğü değeri de desteklemektedir ($\mu^2 = .34$). Lise türü ile kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson Korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = -0.20, p = .000$).

4.3.3. Algılanan Maddi Duruma Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerinin Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Araştırmada lise öğrencilerinin algıladıkları maddi durum düzeyleri açısından kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Çalışma grubunda maddi durumunu çok düşük algılayan 32 öğrenci, düşük algılayan 42 öğrenci, orta algılayan 477 öğrenci, yüksek algılayan 165 öğrenci ve çok yüksek algılayan 19 öğrenci olduğu görülmüştür. Bu gruplara ilişkin lise öğrencilerinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8

Algılanan Maddi Duruma Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Algılanan Maddi Durum Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}_1	\bar{X}_2	<i>S₁</i>	<i>S₂</i>
Çok düşük	32	68.66	30.66	21.66	11.87
Düşük	42	75.14	32.12	14.03	9.12
Orta	477	76.75	29.65	13.51	9.94
Yüksek	165	80.48	28.69	13.00	10.37
Çok yüksek	19	76.26	35.21	14.38	10.60

\bar{X}_1 =Kontrol Odaklı Başa Çıkma, \bar{X}_2 =Kaçınma Odaklı Başa Çıkma

Tablo 8’de görüldüğü gibi araştırma grubunun algılanan maddi durumuna göre çok düşük olan lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 68.66$), düşük olan lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 75.14$), orta olan lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 76.75$), yüksek olan lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 80.48$), çok yüksek olan lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 76.26$) olduğu görülmüştür. Ayrıca maddi durumunu çok düşük olarak algılayan lise öğrencilerinin kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 30.65$), düşük olan lise öğrencilerinin kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 32.12$), orta olan lise öğrencilerinin kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 29.65$), yüksek olan lise öğrencilerinin kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 28.69$), çok yüksek olan lise öğrencilerinin kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 35.21$) olduğu görülmüştür.

Tablo 8 incelendiğinde algılanan maddi durum düzeyine göre, lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Tablo 8’de verilen gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olmaması [$F(4,730) = 4.42, p < .05$] nedeniyle tek

yönlü varyans analizi yerine alternatif olarak Welch testinin sonuçları dikkate alınmıştır. Bu testten elde edilen sonuçların önemli olduğu bulunmuştur [Welch testi: $F(4,73) = 4,09, p < .05$]. Lise öğrencilerinin algıladıkları maddi durum düzeyine ilişkin gruplar arasındaki ortaya çıkan önemli farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise varyansların homojenliği sayılıştısını dikkate almayan testlerden olan Tamhane's T2 testi kullanılmıştır. Tamhane's T2 testine ilişkin bulgular Tablo 9'da verilmektedir.

Tablo 9

Algılanan Maddi Duruma Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tamhane's T2 Testi Sonuçları

Algılanan Maddi Durum	Çok düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
Çok Düşük	1	6.49	8.09	11.83*	7.61
Düşük	-	1	1.61	5.34	1.1
Orta	-	-	1	3.7*	.49
Yüksek	-	-	-	1	4.22
Çok Yüksek	-	-	-	-	1

* $p < .05$

Tablo 9'da görüldüğü üzere katılımcıların algıladıkları maddi durum düzeyleri açısından maddi durumunu çok düşük algılayanların, kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalaması ile ($\bar{X} = 68.66$), maddi durumunu yüksek algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamaları ($\bar{X} = 80.48$) arasındaki fark önemli bulunmuştur. Ayrıca maddi durum düzeylerini orta algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalaması ile ($\bar{X} = 76.75$), maddi durumunu yüksek algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamaları ($\bar{X} = 80.48$) arasındaki fark önemli bulunmuştur. Diğer olası ikili karşılaştırmalarda ise önemli bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgulardan genel olarak maddi durumunu yüksek olarak algılayan lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Algılanan maddi durum ile kontrol odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.15, p = .000$).

Tablo 9 incelendiğinde algılanan maddi durum düzeyine göre, lise öğrencilerinin kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının puan ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Tablo 8’de verilen gruplar arasında önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(4,730)= .662, p> .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi sonuçları dikkate alınmıştır. Bu testten elde edilen sonuçların önemli olduğu bulunmuştur [$F(4,730) = 2,493, p= .042$]. Ama bu sonucun $p> .05$ düzeyine çok yakın olduğu görülmektedir. Ayrıca algılanan maddi durum düzeyinin kaçınma odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de küçük büyüklükte ($\mu^2= .01$) olduğu bulunmuştur. Cohen’in ölçütleri çerçevesinde düşük düzeye yakın bir etki büyüklüğüne sahip olduğu belirtilebilir. Lise öğrencilerinin algıladıkları maddi durum düzeyine ilişkin gruplar arasındaki ortaya çıkan farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise varyansların homojenliği sayılımsını dikkate alan testlerden olan Tukey HSD testi kullanılmıştır. Tukey HSD testine ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmektedir.

Tablo 10

Algılanan Maddi Duruma Göre Lise Öğrencilerinin Kaçınma Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları

Algılanan Maddi Durum	Çok düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
Çok Düşük	1	1.46	1.00	1.96	4.55
Düşük	-	1	2.47	3.43	3.09
Orta	-	-	1	.96	5.56
Yüksek	-	-	-	1	6.51
Çok Yüksek	-	-	-	-	1

* $p<.05$

Tablo 10’da görüldüğü üzere katılımcıların algıladıkları maddi durum düzeylerine göre önemli bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Algılanan maddi durum ile kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson Korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = -0.02, p>.05$).

4.3.4. Algılanan Okul Başarısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada katılımcıların algıladıkları okul başarısı açısından, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin önemli bir biçimde farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Çalışma grubunda okul başarısını çok düşük algılayan 22 lise öğrencisi, düşük algılayan 61 lise öğrencisi, orta algılayan 375 lise öğrencisi, yüksek algılayan 227 lise öğrencisi ve çok yüksek algılayan 50 lise öğrencisi olduğu görülmüştür. Bu gruplara ilişkin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11

Algılanan Okul Başarısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Algılanan Okul Başarısı	<i>n</i>	\bar{X}_1	\bar{X}_2	<i>S₁</i>	<i>S₂</i>
Çok düşük	22	62.91	30.73	19.89	11.25
Düşük	61	75,36	30.38	14.61	9.06
Orta	375	76.26	29.31	12.97	9.39
Yüksek	227	79.96	29.63	14.18	11.03
Çok yüksek	50	79.20	32.66	13.49	11.88

\bar{X}_1 =Kontrol Odaklı Başa Çıkma, \bar{X}_2 =Kaçınma Odaklı Başa Çıkma

Tablo 11’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan lise öğrencilerinin algıladıkları okul başarısına göre çok düşük olanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_1 = 62.91$), düşük olanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_1 = 75,36$), orta olanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_1 = 76.26$), yüksek olanların ($\bar{X}_1 = 79.96$), çok yüksek olanların ($\bar{X}_1 = 79.2$) olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırma grubunun algıladıkları okul başarısına göre çok düşük olanların kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_2 = 30.73$), düşük olanların kaçınma

odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 30,38$), orta olanların kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X} = 29,31$), yüksek olanların ($\bar{X} = 29,63$), çok yüksek olanların ($\bar{X} = 32,66$) olduğu görülmüştür.

Tablo 11 incelendiğinde algılanan okul başarısına göre lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamaları arasında farklılık olduğu görülmektedir. Tablo 11’de verilen gruplar arasında önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olmaması [$F(4,730) = 2.647, p < .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi yerine alternatif olarak Welch testinin sonuçları dikkate alınmıştır. Bu testten elde edilen sonuçların önemli olduğu bulunmuştur [Welch testi: $F(4,99) = 5,877, p < .05$]. Lise öğrencilerinin algıladıkları okul başarısı düzeyine ilişkin gruplar arasındaki ortaya çıkan önemli farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise varyansların homojenliği sayılıştısını dikkate almayan testlerden olan Tamhane’s T2 testi kullanılmıştır. Tamhane’s T2 testine ilişkin bulgular Tablo 12’de verilmektedir.

Tablo 12

Algılanan Okul Başarısına Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tamhane’s T2 Testi Sonuçları

Algılanan Okul Başarısı	Çok düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
Çok Düşük	1	12.45	13.35*	17.06*	16.29*
Düşük	-	1	.90	4.60	3.84
Orta	-	-	1	3.70*	2.93
Yüksek	-	-	-	1	.76
Çok Yüksek	-	-	-	-	1

* $p < .05$

Tablo 12’de görüldüğü üzere katılımcıların algıladıkları okul başarısı düzeylerine göre okul başarısını çok düşük algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalaması ile ($\bar{X} = 62,91$), okul başarısını orta algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamaları ($\bar{X} = 76,26$) arasındaki fark önemli bulunmuştur. Okul başarısını çok

düşük algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalaması ile ($\bar{X} = 62.91$), okul başarısını yüksek algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamaları ($\bar{X} = 79.96$) arasındaki fark da önemlidir. Ayrıca okul başarısını çok düşük algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalaması ile ($\bar{X} = 62.91$), okul başarısını çok yüksek algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamaları ($\bar{X} = 79.2$) arasındaki farkın da önemli olduğu görülmektedir. Bunlara ek olarak, okul başarısı düzeylerini orta algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalaması ile ($\bar{X} = 76.26$), okul başarısını yüksek algılayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamaları ($\bar{X} = 79.96$) arasındaki farkın da önemli olduğu göze çarpmaktadır. Diğer olası ikili karşılaştırmalarda ise önemli bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu bulgulardan genel olarak okul başarısını yüksek olarak algılayan lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Algılanan okul başarısı ve kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson Korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.18$, $p = .000$).

Tablo 11 incelendiğinde algılanan okul başarısına göre lise öğrencilerinin kaçınma odaklı başa çıkma puan ortalamaları arasında önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir. Tablo 11’de verilen gruplar arasında önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olmaması [$F(4,730) = 4.029$, $p < .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi yerine alternatif olarak Welch testinin sonuçları dikkate alınmıştır. Bu testten elde edilen sonuçların önemli olmadığı bulunmuştur [Welch testi: $F(4,100) = 1,052$, $p > .05$]. Ayrıca algılanan okul başarısı ile kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.03$, $p > .05$).

4.3.5. Kardeş Sayısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada katılımcıların kardeş sayısı açısından kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma grubunda kardeşi olmayan 37 lise öğrencisi, bir kardeşi olan 156 lise öğrencisi, 2 kardeşi olan 200 lise öğrencisi, 3 kardeşi olan 170 lise öğrencisi ve

dört veya daha fazla kardeşi olan 172 lise öğrencisi olduğu görülmüştür. Bu gruplara ilişkin lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13

Kardeş Sayısına Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Kardeş Sayısı	<i>N</i>	\bar{X}_1	\bar{X}_2	<i>S₁</i>	<i>S₂</i>
Kardeşi yok	37	76.46	28.73	12.24	9.75
1 kardeş	156	78,35	30.06	12.94	9.87
2 kardeş	200	78.13	28.76	12.85	10.00
3 kardeş	170	76.76	30.18	14.40	10.48
4 veya daha fazla kardeş	172	75.37	30.48	16.24	10.30

\bar{X}_1 =Kontrol Odaklı Başa Çıkma, \bar{X}_2 =Kaçınma Odaklı Başa Çıkma

Tablo 13'te görüldüğü gibi katılımcıların kardeş sayısı bakımından, kardeşi olmayanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_1 = 76.46$), 1 kardeşi olanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_1 = 78,35$), 2 kardeşi olanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_1 = 78.13$), 3 kardeşi olanların ($\bar{X}_1 = 76.76$), 4 veya daha fazla kardeşi olanların ($\bar{X}_1 = 75.37$) olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların kardeş sayısı bakımından, kardeşi olmayanların kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_2 = 28.73$), 1 kardeşi olanların kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_2 = 30.06$), 2 kardeşi olanların kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_2 = 28.76$), 3 kardeşi olanların kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{X}_2 = 30.18$), 4 veya daha fazla kardeşi

olanların kaçınma odaklı başa çıkma puanı ortalamasının ($\bar{x} = 30.48$) olduğu görülmüştür

Tablo 13 incelendiğinde kardeş sayısına göre lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamaları arasında çok az farklılıklar olduğu görülmektedir. Gruplar arasındaki bu farklılığın önemli olup olmadığını belirlemek için, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(4,730) = 1.37, p > .05$] durumu dikkate alınarak yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu, kardeş sayısına göre kontrol odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur [$F(4,730) = 1.27, p > .05$]. Ayrıca kardeş sayısının, kontrol odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de bu sonucu desteklediği ($\mu^2 = .007$) bulunmuştur. Bu durum ($\mu^2 = .01$) etki büyüklüğünün küçük etki büyüklüğü olarak yorumlandığından dolayı etki büyüklüğünün oldukça çok küçük olduğunu hatta etkisiz sayılabileceğini işaret etmektedir. Kardeş sayısı ile kontrol odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = -0.06, p > .05$).

Ayrıca kardeş sayısına göre lise öğrencilerinin kaçınma odaklı başa çıkma puan ortalamaları arasında çok az farklılıklar olduğu görülmektedir. Gruplar arasındaki bu farklılığın önemli olup olmadığını belirlemek için, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(4,730) = .421, p > .05$] durumu dikkate alınarak, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucu, kardeş sayısına göre kaçınma odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur [$F(4,730) = .906, p > .05$]. Ayrıca kardeş sayısının kaçınma odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de bu sonucu desteklediği ($\mu^2 = .005$) bulunmuştur. Bu durum ($\mu^2 = .01$) etki büyüklüğünün küçük etki büyüklüğü olarak yorumlandığından dolayı etki büyüklüğünün oldukça çok küçük olduğunu hatta etkisiz sayılabileceğini işaret etmektedir. Kardeş sayısı ile kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.04, p > .05$).

4.3.6. Anne Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada lise öğrencilerinin anne eğitim düzeylerine göre kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışma

grubunda anne eğitim düzeyi ilkokul ve altı olan 404 lise öğrencisi, ortaokul olan 183 lise öğrencisi, lise olan 117 lise öğrencisi, üniversite ve üstü olan 31 lise öğrencisi olduğu görülmüştür. Bu gruplara ilişkin lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14

Anne Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}_1	\bar{X}_2	<i>S₁</i>	<i>S₂</i>
İlkokul ve altı	404	76.38	29.99	14.14	9.76
Ortaokul	183	78.22	29.17	13.88	10.39
Lise	117	78.86	29.30	14.26	10.94
Lisans ve üstü	31	74	32.03	12.97	10.48

\bar{X}_1 =Kontrol Odaklı Başa Çıkma, \bar{X}_2 =Kaçınma Odaklı Başa Çıkma

Tablo 14’te verilen gruplar arasında kontrol odaklı başa çıkma açısından önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(3,731)= .306, p> .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi sonuçları dikkate alınmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucu, anne eğitim durumuna göre kontrol odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur [$F(3,731)= 1.864, p> .05$]. Ayrıca anne eğitim düzeyinin, kontrol odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de bu sonucu desteklediği ($\mu^2= .008$) bulunmuştur. Bu durum ($\mu^2= .01$) etki büyüklüğünün küçük etki büyüklüğü olarak yorumlanmasından dolayı etki büyüklüğünün oldukça çok küçük olduğunu hatta etkisiz sayılabileceğini işaret etmektedir. Anne eğitim düzeyi ile kontrol odaklı ile başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson Korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.03, p> .05$).

Ayrıca Tablo 14’te verilen gruplar arasında, kaçınma odaklı başa çıkma açısından önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(3,731)= .841, p> .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi sonuçları dikkate

alınmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucu, anne eğitim durumuna göre kaçınma odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur [$F(3,731)=.874, p>.05$]. Ayrıca anne eğitim düzeyinin düzeyinin kaçınma odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de bu sonucu desteklediği ($\mu^2=.002$) bulunmuştur. Bu durum ($\mu^2=.01$) etki büyüklüğünün küçük etki büyüklüğü olarak yorumlandığından dolayı etki büyüklüğünün oldukça çok küçük olduğunu hatta etkisiz sayılabileceğini işaret etmektedir. Anne eğitim düzeyi ile kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = -0.001, p>.05$).

4.3.7. Baba Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada lise öğrencilerinin baba eğitim düzeylerine göre kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışma grubunda, baba eğitim düzeyi ilkokul ve altı olan 304 lise öğrencisi, ortaokul olan 207 lise öğrencisi, lise olan 179 lise öğrencisi, üniversite ve üstü olan 45 lise öğrencisi olduğu görülmüştür. Bu gruplara ilişkin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15

Baba Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	\bar{X}_1	\bar{X}_2	<i>S₁</i>	<i>S₂</i>
İlkokul ve altı	304	75.35	29.91	14.48	9.55
Ortaokul	207	78.15	29.46	14.44	9.99
Lise	179	77.92	29.43	13.19	11.13
Lisans ve üstü	45	81.31	31.51	11.52	10.72

\bar{X}_1 =Kontrol Odaklı Başa Çıkma, \bar{X}_2 =Kaçınma Odaklı Başa Çıkma

Tablo 15’te verilen gruplar arasında kontrol odaklı başa çıkma açısından önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(3,731)= .801, p> .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi sonuçları dikkate alınmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucu, anne eğitim durumuna göre kontrol odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaştığı bulunmuştur [$F(3,731)= 3.524, p< .05$]. Lise öğrencilerinin baba eğitim düzeyine ilişkin gruplar arasındaki ortaya çıkan önemli farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise varyansların homojenliği sayılıştısına dayanan testlerden olan Tukey HSD testi kullanılmıştır. Tukey HSD testine ilişkin bulgular Tablo 16’da verilmektedir.

Tablo 16

Baba Eğitim Düzeyine Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları

Eğitim düzeyi	İlkokul ve altı	Ortaokul	Lise	Üniversite ve üstü
İlkokul ve altı	1	2.80	2.56	5.96*
Ortaokul	-	1	.24	3.16
Lise	-	-	1	3.39
Üniversite ve üstü	-	-	-	1

* $p<.05$

Tablo 16’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan lise öğrencilerinin baba eğitim düzeylerine göre baba eğitim durumu ilkokul ve altı olanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalaması ile ($\bar{X} = 75.36$), baba eğitim durumu üniversite ve üstü olanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamaları ($\bar{X} = 81.31$) arasındaki fark önemli bulunmuştur. Diğer olası ikili karşılaştırmalarda ise önemli bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu bulgulardan genel olarak baba eğitim düzeyi yüksek lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Ayrıca baba eğitim düzeyinin, kontrol odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de bu sonucu desteklediği ($\mu^2= .014$) bulunmuştur. Bu durum ($\mu^2= .01$) etki büyüklüğünün küçük etki büyüklüğü olarak yorumlandığından dolayı etki büyüklüğünün küçük etki olarak yorumlanabileceğine işaret etmektedir.

Baba eğitim düzeyi ile kontrol odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson Korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.11, p < .05$).

Tablo 15’te verilen gruplar arasında kaçınma odaklı başa çıkma açısından önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(3,731) = 2.128, p > .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi sonuçları dikkate alınmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucu, baba eğitim durumuna göre kaçınma odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur [$F(3,731) = .593, p > .05$]. Ayrıca baba eğitim düzeyinin kaçınma odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de bu sonucu desteklediği ($\mu^2 = .002$) bulunmuştur. Bu durum ($\mu^2 = .01$) etki büyüklüğünün küçük etki büyüklüğü olarak yorumlandığından dolayı etki büyüklüğünün küçük etki olarak yorumlanabileceğine işaret etmektedir. Baba eğitim düzeyi ile kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.007, p > .05$).

4.3.8. Anne Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada lise öğrencilerinin anne meslek türlerine göre kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışma grubunda anne meslek türü işçi olan 72 lise öğrencisi, anne meslek türü esnaf olan 37 lise öğrencisi, anne meslek türü memur olan 26 lise öğrencisi ve anne meslek türü ev hanımı veya işsiz olan 600 lise öğrencisi olduğu görülmüştür. Bu gruplara ilişkin lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17

Anne Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Anne meslek türü	n	\bar{X}_1	\bar{X}_2	S_1	S_2
İşçi	72	72.97	30.57	12.93	8.89
Esnaf	37	78.62	29.35	11.27	10.54
Memur	26	81.11	32.65	12.32	10.97

\bar{X}_1 =Kontrol Odaklı Başa Çıkma, \bar{X}_2 =Kaçınma Odaklı Başa Çıkma

Tablo 17’de verilen gruplar arasında önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(3,731)= 1.242, p> .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi sonuçları dikkate alınmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucu, anne meslek türüne göre kontrol odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaştığı bulunmuştur [$F(3,731)= 3.010, p< .05$]. Ayrıca anne meslek türünün, kontrol odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de bu sonucu desteklediği ($\mu^2= .012$) bulunmuştur. Bu durum ($\mu^2= .01$) etki büyüklüğünün küçük etki büyüklüğü olarak yorumlandığından dolayı etki büyüklüğünün küçük etki olarak yorumlanabileceğine işaret etmektedir.

Lise öğrencilerinin anne meslek türüne ilişkin gruplar arasındaki ortaya çıkan önemli farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise varyansların homojenliği sayılısına dayanan testlerden olan Tukey HSD testi kullanılmıştır. Tukey HSD testine ilişkin bulgular Tablo 18’de verilmektedir.

Tablo 18

Anne Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları

Anne meslek türü	İşçi	Esnaf	Memur	Ev hanımı veya işsiz
İşçi	1	5.65	8.14	4.39
Esnaf	-	1	2.49	1.25
Memur	-	-	1	3.75
Ev hanımı veya işsiz	-	-	-	1

* $p<.05$

Tablo 18’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan lise öğrencilerinin, anne meslek türüne göre kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalaması aralarında önemli bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu bulgulardan genel olarak anne meslek türlerine göre lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna

ulaşılabilir. Anne meslek türü ile kontrol odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.07, p > .05$).

Ayrıca gruplar arasında kaçınma odaklı başa çıkma açısından önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(3,731) = .816, p > .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi sonuçları dikkate alınmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucu, anne meslek türüne göre kaçınma odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur [$F(3,731) = .948, p > .05$]. Ayrıca anne meslek türünün kaçınma odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de bu sonucu desteklediği ($\mu^2 = .004$) bulunmuştur. Bu durum ($\mu^2 = .01$) etki büyüklüğünün küçük etki büyüklüğü olarak yorumlanmasından dolayı etki büyüklüğü önemsiz görülmüştür. Anne meslek türü ile kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson Korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = -0.030, p > .05$).

4.3.9. Baba Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada lise öğrencilerinin baba meslek türlerine göre kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışma grubunda baba meslek türü işçi olan 229 lise öğrencisi, baba meslek türü esnaf olan 401 lise öğrencisi, baba meslek türü memur olan 59 lise öğrencisi ve baba meslek türü işsiz olan 46 lise öğrencisi olduğu görülmüştür. Bu gruplara ilişkin lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19

Baba Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Puanlarının Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Baba meslek türü	<i>n</i>	\bar{X}_1	\bar{X}_2	<i>S₁</i>	<i>S₂</i>
İşçi	229	75.34	29.91	14.27	8.95
Esnaf	401	77.88	29.30	14.02	10.31
Memur	59	80.64	30.93	11.44	11.25
İşsiz	46	75.00	31.59	15.52	12.50

\bar{X}_1 =Kontrol Odaklı Başa Çıkma, \bar{X}_2 =Kaçınma Odaklı Başa Çıkma

Araştırmaya katılan lise öğrencilerinin baba meslek türüne göre, kontrol odaklı başa çıkma puanları arasında önemli bir farklılığın olup olmadığının tespitinde, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(3,731)= .547, p> .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizi sonuçları dikkate alınmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucu, baba meslek türüne göre kontrol odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaştığı bulunmuştur [$F(3,731)= 3.223, p< .05$]. Ayrıca baba meslek türünün kontrol odaklı başa çıkma üzerindeki etki büyüklüğünün de bu sonucu desteklediği ($\mu^2= .013$) bulunmuştur. Bu durum ($\mu^2= .01$) etki büyüklüğünün küçük etki büyüklüğü olarak yorumlandığından dolayı etki büyüklüğünün küçük etki olarak yorumlanabileceğine işaret etmektedir.

Lise öğrencilerinin baba meslek türüne ilişkin gruplar arasındaki ortaya çıkan önemli farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise varyansların homojenliği sayılıtısına dayanan testlerden olan Tukey HSD testi kullanılmıştır. Tukey HSD testine ilişkin bulgular Tablo 20’de verilmektedir.

Tablo 20

Baba Meslek Türüne Göre Lise Öğrencilerinin Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarına İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları

Baba meslek türü	İşçi	Esnaf	Memur	İşsiz
İşçi	1	2.54	5.30*	.34
Esnaf	-	1	2.76	2.88
Memur	-	-	1	5.64
İşsiz	-	-	-	1

* $p < .05$

Tablo 20’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan lise öğrencilerinin baba meslek türüne göre, baba meslek türü işçi olanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalaması ile ($\bar{X} = 75.34$), baba meslek türü memur olanların kontrol odaklı başa çıkma puanı ortalamaları ($\bar{X} = 80.64$) arasındaki fark önemli bulunmuştur. Diğer olası ikili karşılaştırmalarda ise önemli bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu bulgulardan genel olarak baba meslek türlerine göre lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin farklılaştığı, sonucuna ulaşılabilmektedir. Baba meslek türü ile kontrol odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson Korelasyon katsayısı desteklememektedir ($r = 0.05$, $p > .05$).

Ayrıca gruplar arasında kaçınma odaklı başa çıkma açısından önemli bir farklılığın olup olmadığı, Levene testine ilişkin varyansların homojen olması [$F(3,731) = 5.201$, $p < .05$] nedeniyle tek yönlü varyans analizinin alternatifi olan Welch testi sonuçları dikkate alınmıştır. Welch analizi sonucu, baba meslek türüne göre kaçınma odaklı başa çıkma düzeyinin önemli bir biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur [$Welch F(3,132) = .817$, $p > .05$]. Baba meslek türü ile kaçınma odaklı başa çıkma arasındaki ilişki ile ilgili elde edilen bu sonuçları Pearson korelasyon katsayısı da desteklemektedir ($r = 0.03$, $p > .05$).

4.4. DENEYSEL İŞLEME AİT BULGULAR

4.4.1. Ön Analiz Sonuçları

Deneysel işlemin analizlerini gerçekleştirmeden önce ön analizler gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinden önce veri setinin parametrik testlerin kullanılması için uygun olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Parametrik testlerin kullanılabilmesi için veriler normal dağılıma sahip olmalıdır ve varyansların homojenliği sağlanmalıdır (Field, 2013). Bu kapsamda katılımcıların kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının varyanslarının homojenliği araştırılmıştır. Bulgular Tablo 21’de gösterilmektedir.

Tablo 21
Homojenlik Testi Analiz Sonuçları

Değişken	Levene İstatistik	sd ₁	sd ₂	<i>p</i>
Kariyer uyum yetenekleri ön-test	1.44	1	24	.242
KKBÇÖ – Kontrol odaklı başa çıkma ön-test	1.077	1	24	.310
KKBÇÖ – Kaçınma odaklı başa çıkma ön-test	.014	1	24	.908

Tablo 21’de görüldüğü üzere homojenlik testi grupların varyanslarının kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanları yönünden denk olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kariyer uyum yeteneği ($F_{1-24} = 1.44$, $p > .05$), kontrol odaklı başa çıkma ($F_{1-24} = 1.077$, $p > .05$) ve kaçınma odaklı başa çıkma ($F_{1-24} = .014$, $p > .05$) ön-test varyans analizi bulgularına göre, katılımcıların ön-test puan ortalamaları açısından önemli farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Parametrik testleri uygulayabilmek için bağımlı değişkenin puanlarının normal dağılım

göstermesi gerekmektedir. Bu doğrultuda Shapiro-Wilk testi gerçekleştirilmiştir ve sonuçlar Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 22
Shapiro-Wilk Normallik Testi Sonuçları

Değişken	Shapiro-Wilk İstatistik	<i>sd</i>	<i>p</i>
Kariyer uyum yetenekleri ön-test	.106	26	.275
Kontrol odaklı başa çıkma ön-test	.136	26	.101
Kaçınma odaklı başa çıkma ön-test	.947	26	.198

Tablo 22’de de görüldüğü üzere Shapiro-Wilk Normallik Testi araştırma verilerinin hem kariyer uyum yeteneği, hem de kariyer kararsızlığı ile başa çıkma açısından normal dağılım gösterdiğini tespit etmiştir. Ayrıca katılımcıların ön-test puanları, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) seviyeleri de araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 23’ de gösterilmektedir.

Tablo 23
Katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Ölçeği’nden Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Değerler

Değişken	Grup	\bar{X}	Ss	Ortanca	Mod	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer uyum yetenekleri	Deney	64.38	10.53	60.00	60	.032	-.998
	Kontrol	68.46	8.50	67.00	65	-.763	-.179
Kontrol odaklı başa çıkma	Deney	69.07	8.169	69.00	59	.143	-1.288
	Kontrol	75.037	4.11	76.00	76	-.762	1.053
Kaçınma odaklı başa çıkma	Deney	29.69	6.69	28.00	22	.596	.074
	Kontrol	30.15	6.76	31.00	24	399	-.195

Tablo 23'ten de anlaşılacağı üzere katılımcıların ön test puanları çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 2 referans değerlerine (George ve Mallery, 2010) uygundur. Ön analiz sonuçları değerlendirilerek araştırmanın verilerinin incelenmesi için parametrik analizlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

4.4.2. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Bulgular

Araştırmadaki deneysel işlemin araştırma sorusu; Kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı öğrencilerin kariyer uyum yeteneğine ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarına etki etmekte midir? şeklinde belirtilmiştir. Katılımcıların müdahale öncesi, müdahale sonrası ve müdahaleden dört ay sonra Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nden almış oldukları kariyer uyum yeteneği puanları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 24'te sunulmuştur.

Tablo 24

Katılımcıların Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Puanları, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Gruplar	N	Ön-test		Son-test		İzleme testi	
		\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss
Deney	13	64.38	10.53	82.76	9.61	83.15	10.76
Kontrol	13	68.46	8.50	69.84	11.73	69.38	12.14

Tablo 24'te katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme ölçümüne ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testinden almış oldukları puanlara ilişkin, anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla tekrarlı ölçümler için iki faktörlü varyans analizi (ANOVA) tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçları Tablo 25'te görülmektedir.

Tablo 25

Katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Ön-Son-İzleme Ölçümlerine İlişkin İki Faktörlü Varyans Analizi Bulguları

Kaynak	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Kısmi Eta Kare
Gruplar arası	2326.171	25				
Grup (Deney/Kontrol)	389.761	1	389.761	4.831	.038	.168
Hata	1936.410	24	80.684			
Gruplar içi	1438.000	52				
Ölçüm (ön-son-izleme)	1740.949	2	870.474	16.630	.000	.409
Grup*Ölçüm	1369.256	2	684.628	13.080	.000	.353
Hata	207.722	48	4.721			

Tablo 25'ten de anlaşılacağı üzere katılımcıların, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ön-son-izleme testlerinden almış oldukları puanların ortalamaları üzerinden gerçekleştirilen tekrarlayan ölçümler için varyans analizi grup etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F_{(1-24)} = 4.83$; $p < .05$). Katılımcıların (deney/kontrol grubu) ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testleri arasında ayırım yapmaksızın, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nden almış oldukları puanların anlamlı bir biçimde farklılaştığı belirtilebilir.

Grup ayırımı yapılmaksızın öğrencilerin, ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testlerinden almış oldukları puanlar üzerinden gerçekleştirilen tekrarlayan ölçümler için varyans analizi bulguları ölçüm etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F_{(2-48)} = 16.63$; $p < .05$). Bu sonuç grup (deney/kontrol) ayırımına gidilmeden öğrencilerin kariyer uyum yeteneği düzeylerinin gerçekleştirilen müdahaleye bağlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. Bu sonuç grup (deney/kontrol) farklılığını dikkate almazsak, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği düzeylerinin gerçekleştirilen müdahaleye bağlı biçimde farklılaştığını göstermektedir.

Çalışma açısından önemli olan grup*ölçüm etkisi değeri incelendiğinde, ortak etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(2-48)} = 13.08$; $p < .05$). Bu sonuçlara göre deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testleri sonucunda Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği puanların farklılaştığı belirtilebilir. Kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı müdahalesinin, deney grubunda yer alan katılımcıların kariyer uyum yeteneği düzeylerinin, kontrol grubunda yer alan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştığı ifade edilebilir.

Tüm bu bulgular gruplararası ölçümlere bağlı biçimde farklılaşmaları göstermektedir. Ancak bu farklılıkların hangi gruplar ve ölçümler arasında olduğunu göstermemektedir. Bu farkın kaynağını belirlemek amacı ile katılımcıların Kariyer

Uyum Yetenekleri Ölçeği ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testleri puanlarının (gruplar ve ölçümler açısından) karşılaştırılmasına yönelik Bonferroni Testi değerleri Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Puanlarının Gruplar Arası ve Ölçümler Arası Farklarına İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları

		Deney Grubu			Kontrol Grubu		
		Ön-test	Son-test	İzleme	Ön-test	Son-test	İzleme
Deney	Ön-test	—	18.38*	19.38*			
	Son-test		—	1		12.92*	
	İzleme			—			14.38*
Kontrol	Ön-test				—	1.38	.92
	Son-test					—	.46
	İzleme						—

* $p < .05$

Tablo 26, deneysel işlem uygulanan katılımcıların kariyer uyum yeteneği ön-ölçüm puanları ($\bar{X} = 64.38$) ile son-ölçüm puanlarının ($\bar{X} = 82.76$) farklılaştığını (18.38, $p < .05$) göstermektedir. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kariyer uyum yeteneği son-ölçüm puanlarının, ön-ölçüm puanlarına göre arttığı görülmektedir. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kariyer uyum yeteneği ön-ölçüm puanları ile izleme testi puanlarının ($\bar{X} = 83.15$) farklılaştığı (19.38, $p < .05$) tespit edilmiştir. Deneysel

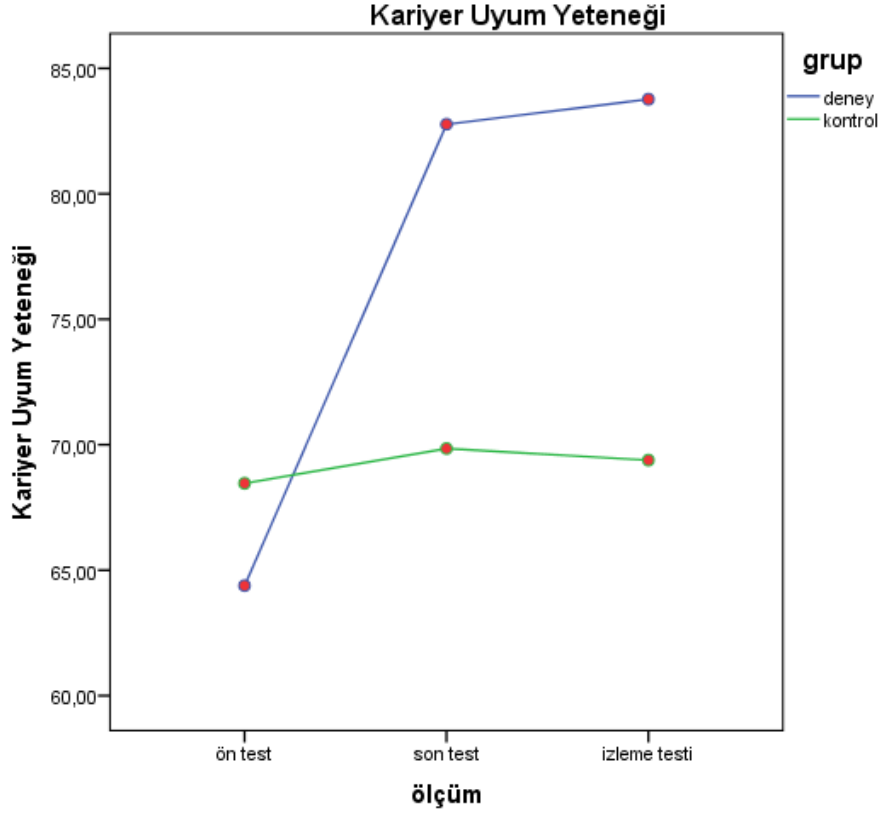
işlem uygulanan katılımcıların kariyer uyum yeteneği izleme testi puanlarının, ön-ölçüm puanlarına göre arttığı görülmektedir.

Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin kariyer uyum yeteneği son-ölçüm puanları ile izleme testi puanlarının farklılaşmadığı ($1, p > .05$) bulunmuştur. Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin kariyer uyum yeteneği son-ölçüm puanları ile izleme testi puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir.

Deneysel işlem uygulanan katılımcıların, kariyer uyum yeteneği son-ölçüm puanları ile kontrol grubunun kariyer uyum yeteneği son-ölçüm puanlarının ($\bar{X} = 69.84$) istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı ($12.92, p < .05$) bulunmuştur. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kariyer uyum yeteneği son-ölçüm puanlarının, kontrol grubunun son-ölçüm puanları ile kıyaslandığında daha yüksek olduğu görülmektedir.

Deneysel işlem uygulanan katılımcıların, kariyer uyum yeteneği izleme testi puanları ile kontrol grubunun kariyer uyum yeteneği izleme testi puanlarının ($\bar{X} = 69.38$) istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı bulunmuştur ($14.38, p < .05$). Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin kariyer uyum yeteneği izleme testi puanlarının, kontrol grubunun izleme testi puanları ile kıyaslandığında daha yüksek olduğu görülmektedir. Kontrol grubunun kariyer uyum yeteneği ön-ölçüm ($\bar{X} = 68.46$), son-ölçüm ($\bar{X} = 69.84$) ve izleme testi ($\bar{X} = 69.38$) puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı ($F_{(2-36)} = .753, p > .05$) bulunmuştur.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen varyans analizi ve Bonferroni testi sonucu ulaşılan bulgular etkileşim grafiği ile de gösterilmiştir. Etkileşim grafiği şekil 7'de verilmiştir.



Şekil 7. Katılımcıların ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testinden elde ettikleri Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği puan ortalamaları grafiği

Etkileşim grafiği, deneysel işlem uygulanan öğrencilerin kariyer uyum yeteneği puanlarının deneysel işlem sonrasında yükseliş gösterdiği, deneysel işlemin tamamlanmasından 4 ay sonra gerçekleştirilen izleme ölçümünde, bu yükselişin korunduğunu göstermektedir. Kontrol grubunda yer alan katılımcıların kariyer uyum yeteneği puan ortalamalarının ise ön-test ve son-test ölçümünde çok düşük miktar yükseldiği, son-test ve izleme ölçümünde çok düşük bir miktar düştüğü gözlenmektedir. Sonuç olarak şekil 7’de görülen değerler, araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir ve araştırma sonuçlarını kuvvetlendirmektedir.

4.4.3. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkmaya Yönelik Bulgular

Araştırmadaki deneysel işlemin araştırma sorusu; Kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı öğrencilerin kariyer uyum yeteneğine ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarına etki etmekte midir? şeklinde belirtilmiştir. Katılımcıların müdahale öncesi, müdahale sonrası ve müdahaleden dört

ay sonra Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği'nin Kontrol Odaklı Başa Çıkma alt boyutundan ve Kaçınma Odaklı Başa Çıkma alt boyutundan almış oldukları kontrol odaklı başa çıkma ve kaçınma odaklı başa çıkma puanları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 27' de sunulmuştur.

Tablo 27

Katılımcıların Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ön-Ölçüm, Son-Ölçüm ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Gruplar	N	Ön-test		Son-test		İzleme testi	
			\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss
Kontrol odaklı başa çıkma	Deney	13	69.07	8.16	83.23	7.58	82.53	5.96
	Kontrol	13	73.46	7.10	74.84	7.23	72.23	9.44
Kaçınma odaklı başa çıkma	Deney	13	29.69	6.69	22.85	3.74	22.54	4.50
	Kontrol	13	30.15	6.75	31.08	4.82	31.85	6.15

Tablo 27'de katılımcıların kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Katılımcıların Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği - Kontrol Odaklı Başa Çıkma alt boyutu, ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testinden almış oldukları puanlara ilişkin, anlamlı farklılıkların tespiti amacıyla tekrarlı ölçümler için iki faktörlü varyans analizi (ANOVA) tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçları Tablo 28'de görülmektedir.

Tablo 28

Katılımcıların Kontrol Odaklı Başa Çıkma Ön-Ölçüm, Son-Ölçüm ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi Eta Kare
Gruplar arası	948.171	25				
Grup (Deney/Kontrol)	147.846	1	147.846	4.434	.046	.156
Hata	800.325	24	33.347			
Gruplar içi	3545.128	52				
Ölçüm (ön-son-izleme)	870.949	2	435.474	11.481	.000	.324
Grup*Ölçüm	829.000	2	414.500	10.928	.000	.313
Hata	1845.179	48	38.441			

Tablo 28'den de anlaşılacağı üzere katılımcıların, Kontrol Odaklı Başa Çıkma alt boyutu, ön-son-izleme testlerinden almış oldukları puanların ortalamaları üzerinden gerçekleştirilen tekrarlayan ölçümler için varyans analizi grup etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F_{(1-24)} = 4.434; p < .05$). Katılımcıların (deney/kontrol grubu) ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testleri arasında ayırım yapmaksızın, Kontrol Odaklı Başa Çıkma alt boyutundan almış oldukları puanların anlamlı bir biçimde farklılaştığı belirtilebilir.

Grup ayırımı yapılmaksızın katılımcıların, ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testlerinden almış oldukları puanlar üzerinden gerçekleştirilen tekrarlayan ölçümler için varyans analizi bulguları ölçüm etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F_{(2-48)} = 13.08; p < .05$). Bu sonuç grup (deney/kontrol) ayırımına gidilmeden, öğrencilerin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin gerçekleştirilen müdahaleye bağlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. Bu sonuç grup (deney/kontrol) farklılığını dikkate almazsak, öğrencilerin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin gerçekleştirilen müdahaleye bağlı biçimde farklılaştığını göstermektedir.

Çalışma açısından önemli olan grup*ölçüm etkisi değeri incelendiğinde, ortak etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(2-48)} = 10.928; p < .05$). Bu sonuçlara göre deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testleri sonucunda Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği – Kontrol Odaklı Başa Çıkma alt boyutu puanların farklılaştığı belirtilebilir. Kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı müdahalesinin deney grubunda yer alan katılımcıların, kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin kontrol grubunda yer alan öğrencilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştığı ifade edilebilir.

Tüm bu bulgular gruplararası ölçümlere bağlı biçimde farklılaşmaları göstermektedir. Ancak bu farklılıkların hangi gruplar ve ölçümler arasında olduğunu göstermemektedir. Bu farkın kaynağını belirlemek amacı ile katılımcıların Kontrol Odaklı Başa Çıkma ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testleri puanlarının (gruplar ve ölçümler açısından) karşılaştırılmasına yönelik Bonferroni Testi değerleri Tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29

Kontrol Odaklı Başa Çıkma Puanlarının Gruplar Arası ve Ölçümler Arası Farklarına İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları

		Deney Grubu			Kontrol Grubu		
		Ön-test	Son-test	İzleme	Ön-test	Son-test	İzleme
Deney	Ön-test	—	14.15*	13.46*			
	Son-test		—	.69		13.38*	
	İzleme			—			13.15*
Kontrol	Ön-test				—	3.61	4.07
	Son-test					—	.46
	İzleme						—

* $p < .05$

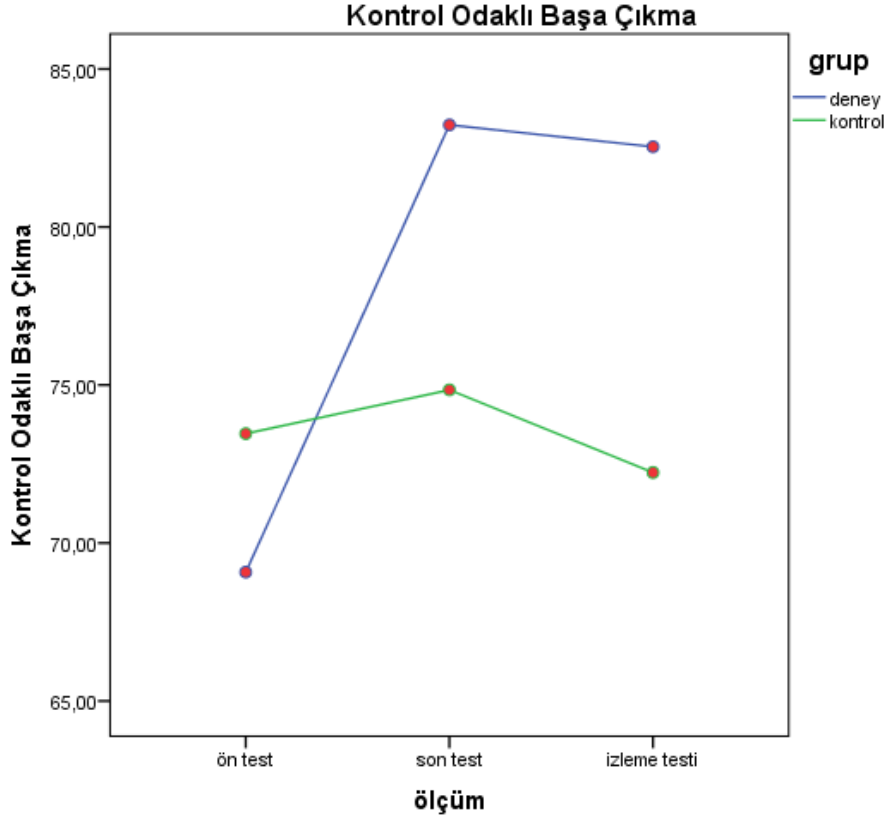
Tablo 29, deneysel işlem uygulanan katılımcıların kontrol odaklı başa çıkma ön-ölçüm puanları ($\bar{X} = 69.07$) ile son-ölçüm puanlarının ($\bar{X} = 83.23$) farklılaştığını ($14.15, p < .05$) göstermektedir. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kontrol odaklı başa çıkma son-ölçüm puanlarının, ön-ölçüm puanlarına göre arttığı görülmektedir. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kontrol odaklı başa çıkma ön-ölçüm puanları ile izleme testi puanlarının ($\bar{X} = 82.53$) farklılaştığı ($13.46, p < .05$) tespit edilmiştir. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kontrol odaklı başa çıkma izleme testi puanlarının, ön-ölçüm puanlarına göre arttığı görülmektedir.

Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin kontrol odaklı başa çıkma son-ölçüm puanları ile izleme testi puanlarının farklılaşmadığı ($0.69, p > .05$) bulunmuştur. Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin kontrol odaklı başa çıkma son-ölçüm puanları ile izleme testi puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir.

Deneysel işlem uygulanan katılımcıların, kontrol odaklı başa çıkma son-ölçüm puanları ile kontrol grubunun kontrol odaklı başa çıkma son-ölçüm puanlarının ($\bar{X} = 72.23$) istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı ($13.38, p < .05$) bulunmuştur. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kontrol odaklı başa çıkma son-ölçüm puanlarının, kontrol grubunun son-ölçüm puanları ile kıyaslandığında daha yüksek olduğu görülmektedir.

Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin, kontrol odaklı başa çıkma izleme testi puanları ile kontrol grubunun kontrol odaklı başa çıkma izleme testi puanlarının ($\bar{X} = 72.23$) istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı bulunmuştur ($13.15, p < .05$). Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin kontrol odaklı başa çıkma izleme testi puanlarının, kontrol grubunun izleme testi puanları ile kıyaslandığında daha yüksek olduğu görülmektedir. Kontrol grubunun, kontrol odaklı başa çıkma ön-ölçüm ($\bar{X} = 73.46$), son-ölçüm ($\bar{X} = 74.84$) ve izleme testi ($\bar{X} = 72.23$) puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı ($F_{(2-36)} = .486, p > .05$) bulunmuştur.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen varyans analizi ve Bonferroni testi sonucu ulaşılan bulgular etkileşim grafiği ile de gösterilmiştir. Etkileşim grafiği şekil 8'de verilmiştir.



Şekil 8. Katılımcıların ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testinden aldıkları kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamaları grafiği

Etkileşim grafiği, deneysel işlem uygulanan katılımcıların kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamalarında, deneysel işlem sonrasında yükseliş görüldüğünü, deneysel işlemin tamamlanmasından 4 ay sonra gerçekleştirilen izleme ölçümünde ise çok az bir miktar düşüş görüldüğünü göstermektedir. Kontrol grubunda yer alan katılımcıların, kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma puan ortalamalarının ise son-test ölçümünde çok az bir miktar yükseliş gösterdiği ve izleme ölçümünde ise son-teste göre bir miktar düştüğü gözlenmektedir. Şekil 8’de görülen bu değerler, çalışmada ulaşılan bulgularla tutarlılık göstermektedir.

Ayrıca deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların, Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği – Kaçınma Odaklı Başa Çıkma alt boyutu ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testinden elde ettikleri puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tekrarlı ölçümler için iki faktörlü varyans analizi (ANOVA) tekniğiyle incelenmiştir. Bulgular Tablo 30’da gösterilmiştir.

Tablo 30

Katılımcıların Kaçınma Odaklı Başa Çıkma Ön-Test, Son-Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Kareler Toplamı	<i>sd</i>	Kareler Ortalaması	<i>F</i>	<i>p</i>	Kısmi Eta Kare
Gruplar arası	803.538	25				
Grup (Deney/Kontrol)	234.000	1	234.000	9.861	.004	.291
Hata	569.538	24	23.731			
Gruplar içi	963.334	52				
Ölçüm (ön-son-izleme)	141.103	2	70.551	6.520	.003	.214
Grup*Ölçüm	302.846	2	151.423	13.994	.000	.368
Hata	519.385	48	10.821			

Tablo 30'dan da anlaşılacağı üzere katılımcıların Kaçınma Odaklı Başa Çıkma alt boyutu ön-son-izleme testlerinden almış oldukları puanların ortalamaları üzerinden gerçekleştirilen tekrarlayan ölçümler için varyans analizi grup etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F_{(1-24)} = 9.861$; $p < .05$). Katılımcıların (deney/kontrol grubu) ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testleri arasında ayırım yapmaksızın, Kaçınma Odaklı Başa Çıkma alt boyutundan almış oldukları puanların anlamlı bir biçimde farklılaştığı belirtilebilir.

Grup ayırımı yapılmaksızın öğrencilerin, ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testlerinden almış oldukları puanlar üzerinden gerçekleştirilen tekrarlayan ölçümler için varyans analizi bulguları ölçüm etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F_{(2-48)} = 6.520$; $p < .05$). Bu sonuç grup (deney/kontrol) ayırımına gidilmeden öğrencilerin kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin gerçekleştirilen müdahaleye bağlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. Bu sonuç grup (deney/kontrol) farklılığını dikkate almazsak, öğrencilerin kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin gerçekleştirilen müdahaleye bağlı biçimde farklılaştığını göstermektedir.

Çalışma açısından önemli olan grup*ölçüm etkisi değeri incelendiğinde, ortak etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(2-48)} = 13.994$; $p < .05$). Bu sonuçlara göre deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testleri sonucunda Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği – Kaçınma Odaklı Başa Çıkma alt boyutu puanların farklılaştığı belirtilebilir. Kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı müdahalesinin deney grubunda yer alan katılımcıların kaçınma odaklı başa çıkma

düzeylerinin kontrol grubunda yer alan öğrencilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde farklılaştığı ifade edilebilir.

Tüm bu bulgular gruplararası ölçümlere bağlı biçimde farklılaşmaları göstermektedir. Ancak bu farklılıkların hangi gruplar ve ölçümler arasında olduğunu göstermemektedir. Bu farkın kaynağını belirlemek amacı ile katılımcıların Kaçınma Odaklı Başa Çıkma ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testleri puanlarının (gruplar ve ölçümler açısından) karşılaştırılmasına yönelik Bonferroni Testi değerleri Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31

Kaçınma Odaklı Başa Çıkma Puanlarının Gruplar Arası ve Ölçümler Arası Farklarına İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları

		Deney Grubu			Kontrol Grubu		
		Ön-test	Son-test	İzleme	Ön-test	Son-test	İzleme
Deney	Ön-test	—	6.85*	7.15*			
	Son-test		—	.31		8.23*	
	İzleme			—			9.31*
Kontrol	Ön-test				—	.92	1.69
	Son-test					—	.77
	İzleme						—

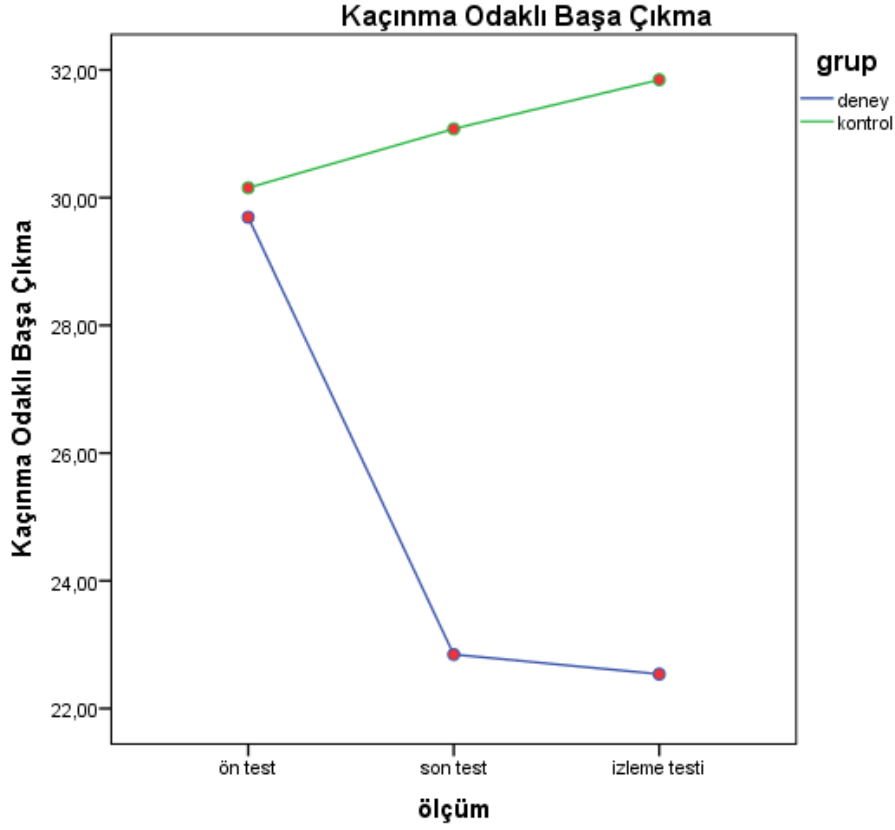
* $p < .05$

Tablo 31, deneysel işlem uygulanan katılımcıların kaçınma odaklı başa çıkma ön-ölçüm puanları ($\bar{X} = 29.69$) ile son-ölçüm puanlarının ($\bar{X} = 22.85$) farklılaştığını (6.85, $p < .05$) göstermektedir. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kaçınma odaklı başa çıkma son-ölçüm puanlarının, ön-ölçüm puanlarına göre düştüğü görülmektedir. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kaçınma odaklı başa çıkma ön-ölçüm puanları ile izleme testi puanlarının ($\bar{X} = 22.54$) farklılaştığı (7.15, $p < .05$)

tespit edilmiştir. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kaçınma odaklı başa çıkma izleme testi puanlarının, ön-ölçüm puanlarına göre düştüğü görülmektedir.

Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin, kaçınma odaklı başa çıkma son-ölçüm puanları ile izleme testi puanlarının farklılaşmadığı ($0.31, p > .05$) bulunmuştur. Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin, kaçınma odaklı başa çıkma son-ölçüm puanları ile izleme testi puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı görülmektedir. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kaçınma odaklı başa çıkma son-ölçüm puanları ile kontrol grubunun kontrol odaklı başa çıkma son-ölçüm puanlarının ($\bar{X} = 31.08$) istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı ($8.23, p < .05$) bulunmuştur. Deneysel işlem uygulanan katılımcıların kaçınma odaklı başa çıkma son-ölçüm puanlarının, kontrol grubunun son-ölçüm puanları ile kıyaslandığında daha düşük olduğu görülmektedir.

Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin kaçınma odaklı başa çıkma izleme testi puanları ile kontrol grubunun kontrol odaklı başa çıkma izleme testi puanlarının ($\bar{X} = 31.85$) istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaştığı bulunmuştur ($9.31, p < .05$). Deneysel işlem uygulanan öğrencilerin, kaçınma odaklı başa çıkma izleme testi puanlarının, kontrol grubunun izleme testi puanları ile kıyaslandığında daha düşük olduğu görülmektedir. Kontrol grubunun kaçınma odaklı başa çıkma ön-ölçüm ($\bar{X} = 30.15$), son-ölçüm ($\bar{X} = 31.08$) ve izleme testi ($\bar{X} = 31.85$) puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı ($F_{(2-36)} = .262, p > .05$) bulunmuştur. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen varyans analizi ve Bonferroni testi sonucu ulaşılan bulgular etkileşim grafiği ile de gösterilmiştir. Etkileşim grafiği şekil 9'da verilmiştir.



Şekil 9. Katılımcıların ön-ölçüm, son-ölçüm ve izleme testinden aldıkları kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkma puan ortalamaları grafiği

Etkileşim grafiği, deneysel işlem uygulanan katılımcıların kaçınma odaklı başa çıkma puanlarının, deneysel işlem sonrasında düşüş gösterdiğini, deneysel işlemin tamamlanmasından 4 ay sonra gerçekleştirilen izleme ölçümünde ise çok az bir miktar daha düşüş görüldüğünü göstermektedir. Kontrol grubunda yer alan katılımcıların kaçınma odaklı başa çıkma puan ortalamalarının ise son-test ölçümünde çok az bir miktar yükseliş gösterdiği ve izleme ölçümünde ise son-teste göre çok az bir miktar daha yükseldiği gözlenmektedir. Şekil 9’da görülen değerler, çalışma bulguları ile tutarlılık göstermektedir.

Ayrıca program sonunda katılımcılara verilen nicel (program değerlendirme formu) ve nitel formlar (8 Hafta boyunca katılmış olduğunuz kariyer programına ilişkin duygu, düşünce ve kazanımlarınız nelerdir?) aracılığı ile program hakkında katılımcıların algıları ölçülmüştür. Katılımcılar bu programı bütün öğrencilerin görmesi gerektiğini, bu türde programların artması gerektiğini, programdan oldukça faydalandıklarını, karar verme, seçim yapma, gelecekle ilgili birçok şeyi

öğrendiklerini, kendilerini daha iyi tanıdıklarını, mesleklerle ilgili birçok şey öğrendiklerini, programdan memnun kaldıklarını, programın eğlenceli geçtiğini ve programdaki etkinliklerin çok faydalı olduğunu belirtmişlerdir.



BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında kariyer yapılandırma kuramı temelli bir psiko-eğitim programı geliştirilmiş ve psiko-eğitim programının kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca araştırmada kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği, kariyer uyum yeteneği ve demografik özellikler (cinsiyet, lise türü, algılanan maddi durum, algılanan okul başarısı, kardeş sayısı, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne meslek türü ve baba meslek türü) ile kariyer kararsızlığı ile başa çıkma arasındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

5.1.1. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-yetkinliğinin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkmayı Yordamasında Kariyer Uyum Yeteneğinin Aracılık Etkisi

Çalışmada toplanan veriler üzerinde yapılan korelasyon analizi sonucu kontrol odaklı başa çıkma ve kariyer uyum yeteneği arasında pozitif, kaçınma odaklı başa çıkma ve kariyer uyum yeteneği arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı yordayan değişkenlerin belirlenmesi için yapılan yapısal eşitlik modeli incelendiğinde, kariyer uyum yeteneğinin doğrudan etki ile kontrol odaklı başa çıkmayı pozitif bir şekilde, kaçınma odaklı başa çıkmayı ise negatif bir şekilde yordadığı görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde kariyer uyum

yeteneği ve başa çıkma ile ilgili araştırmaların çalışmada elde edilen sonuçlarla tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Kalafat (2014) araştırmasında, kariyer uyum yeteneğinin bazı kontrol odaklı başa çıkma yolları ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu bulmuştur. Lounsbury ve Tatum (1999) ise kariyer kararlılığı ve uyumluluk arasında, Roesch ve diğerleri (2006) uyumluluk ile aktif başa çıkma gibi kontrol odaklı başa çıkma stratejileri arasında ilişkiler bulunduğunu göstermişlerdir. Kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin daha iyi iş bulma, okuldan iş yaşamına başarılı bir biçimde geçiş yapma, işlerini güvence altına alma ve bu durumlarla başa çıkmada daha başarılı olduklarını görülmüştür (Klehe ve diğerleri, 2012; Koen ve diğerleri, 2012). Bu araştırmalardan elde edilen bulgular doğrultusunda, kariyer uyum yeteneğinin kariyer ile alakalı başa çıkma mekanizmalarını yordayabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda kariyer uyum yeteneği ile okuldan okula geçişle başa çıkma, okuldan iş yaşamına geçişle başa çıkma, işsizlikle başa çıkma gibi konularda da yapılacak araştırmaların önemli olduğu düşünülebilir. Sonuç olarak araştırmalardan elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer uyum yeteneğinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı yordadığı sonucunun diğer araştırma sonuçlarıyla tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

Ayrıca çalışmada toplanan veriler üzerinde yapılan korelasyon analizi sonucu kontrol odaklı başa çıkma ile kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği arasında pozitif, kaçınma odaklı başa çıkma ile kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Yapısal eşitlik modeli incelendiğinde, kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliğinin, kontrol odaklı başa çıkma ve kariyer uyum yeteneğini doğrudan ve pozitif bir etki, kaçınma odaklı başa çıkmayı ise doğrudan ve negatif bir etki ile yordadığı, ayrıca kontrol odaklı başa çıkmayı ve kaçınma odaklı başa çıkmayı, kariyer uyum yeteneği aracılığı ile dolaylı bir biçimde yordadığı görülmektedir. Özetle kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı hem doğrudan hem de kariyer uyum yeteneği aracılığı ile yordamaktadır. Alanyazındaki z- yetkinlik ve başa çıkma ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırma sonuçlarının bu çalışmanın sonuçlarıyla tutarlılıklar gösterdiği görülmektedir. Örneğin Brown ve diğerleri (2005) ergenlerin öz- yetkinlikleri ve spor müsabakaları kaybetmeleri ile başa çıkmaları arasında ilişki, Khan (2005) akademik öz-yetkinlik ile planlama, olumlu yeniden yorumlama ve gelişme, aktif başa çıkma gibi kontrol odaklı başa çıkma yolları ile olumlu, madde

kullanımı gibi kaçınma odaklı başa çıkma yolları ile olumsuz bir ilişki, Devonport ve Lane (2006) öz- yetkinlik ve başa çıkma stratejileri arasında ilişki olduğunu göstermişlerdir. Ayrıca literatürde başa çıkma becerileri ile öz- yetkinlik arasındaki ilişkileri doğrulayan çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür (Smith, 1989; Betoret ve Artiga, 2010; Carver ve diğ., 1989; Hsieh ve diğ., 2012; Shen, 2009; Kazemi ve Kohandel, 2015). Sonuç olarak araştırmalardan elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliğinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı etkilediği sonucunun diğer araştırma sonuçlarıyla tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

Çalışmada toplanan veriler üzerinde yapılan korelasyon analizi sonucu, kariyer uyum yeteneği ile kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı yordayan değişkenlerin belirlenmesi için yapılan yapısal eşitlik modeli incelendiğinde kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliğinin, kariyer uyum yeteneğini doğrudan bir etki ile yordadığı görülmektedir. Alanyazındaki kariyer uyum yeteneği ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde bu sonucun literatürde yer alan çalışmalarla tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Örneğin genel öz- yetkinlik ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Öncel, 2014; Karacan-Özdemir, 2016). Ayrıca ilgili literatür incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile iş arama öz- yetkinliği (Guan ve diğ., 2013), girişimcilik öz- yetkinliği (Tolentino ve diğ., 2014), bireylerin kariyerlerine hazırlanma ve kariyer hedeflerine ulaşmak için kararlı olma (Bandura ve diğerleri, 2001), öğretmen öz- yetkinliği (McLennan ve diğerleri, 2017), kariyer kararı verme öz- yetkinliği (Dufy ve diğerleri, 2015; Guan ve diğ., 2016), mesleki öz- yetkinlik (Maggiori ve diğerleri, 2017) arasında ilişkilerin olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmalardan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliğinin, kariyer uyum yeteneğini etkilediği sonucunun diğer araştırma sonuçlarıyla tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Ayrıca alanyazın incelendiğinde birçok araştırmada kariyer uyum yeteneğinin, aracılık etkisi olduğu sonucu bulunmuştur (Merino-Tejedor ve diğerleri, 2016; Nilforooshaan ve Salimi, 2016; Urbanaviciute ve diğerleri, 2014; Wilkins ve diğerleri, 2014).

5.1.2. Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmada kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı yordayan kariyer ve yetenek gelişimi öz- yetkinliği, kariyer uyum yeteneği değişkenlerinin yanında bazı demografik değişkenlerle (cinsiyet, lise türü, algılanan maddi durum, algılanan okul başarısı, kardeş sayısı, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne meslek türü ve baba meslek türü) kariyer kararsızlığı ile başa çıkma arasındaki ilişki de araştırılmaya çalışılmıştır.

5.1.2.1. Lise öğrencilerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Araştırmaya katılan lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği'nden aldıkları puanların dağılımı genel olarak incelendiğinde, kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin düşük, kaçınma odaklı başa çıkma puanlarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumun sebebi bireylerin yoğun kariyer stresi ve uygun kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti alamamaları sebebiyle yaşadıkları kariyer stresini uygun başa çıkma yollarıyla azaltamamaları olabilir.

Bireylerin yaşadıkları çevrenin sahip olduğu şartlar ve gördükleri eğitim kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerini etkileyebilir. Çalışma grubunun kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin düşük, kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek çıkmasının sebebi araştırmaya katılan bireylerin büyükşehirde yaşıyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Araştırmaya katılan lise öğrencilerinin İstanbul gibi büyük bir şehirde yaşıyor olmaları sebebiyle daha fazla stresörle karşı karşıya gelmeleri ve yeterli düzeyde kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti görmemeleri sebebiyle kontrol odaklı başa çıkma puanlarının düşük, kaçınma odaklı başa çıkma puanlarının yüksek olabileceği düşünülmüştür.

5.1.2.2. Cinsiyete göre lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri, cinsiyet açısından değerlendirildiğinde kontrol odaklı başa çıkmanın ve kaçınma odaklı başa çıkmanın cinsiyete göre anlamlı

bir şekilde farklılaştığı ve kızların kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin erkeklerin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinden daha yüksek, erkeklerin kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin kızların kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Sonuç olarak kızların kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek, kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucuna göre, kızların, erkeklere göre kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek, kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin düşük çıkmasının sebebi cinsiyetlere göre farklılaşan toplumsal rollerle ilgili olabilir. Gelişmekte olan bir ülke konumunda olan ülkemizde, erkeklere bir işte çalışma ile ilgili daha çok sorumluluk verilmektedir. Özellikle toplumun bazı kesimlerinde, kızların meslek sahibi olmaması yadsınmazken, erkeklerin meslek sahibi olmaması yadsınabilmektedir. Bu durum erkeklerdeki kariyer stresini arttırıp, erkeklerin etkili başa çıkma mekanizmalarını kullanmalarını engellemiş olabilir

Literatür incelendiğinde doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile cinsiyet arasındaki ilişkileri inceleyen iki araştırmaya rastlanılmıştır. Lee (2005) toplam puan olarak kızların kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarının erkeklerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarından yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği (Larson ve diğ., 1994)'nin alt boyutları olan Aktif Problem Çözme, Akademik Öz-yetkinlik gibi kontrol odaklı başa çıkmayı andıran pozitif başa çıkma alt boyutlarında kızların, erkeklerden daha yüksek puan aldığını bulmuştur. Kariyer efsaneleri alt boyutunda kızların, erkeklerden daha düşük puan aldığını ancak öznel kariyer stresi ve engeller alt boyutunda ise erkeklerin, kızlardan daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Kariyer efsaneleri ile kariyer stresi ve engelleri alt boyutunu birlikte ele aldığımızda ise kızların erkeklerden daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Kariyer efsaneleri ile kariyer stresi ve engelleri alt boyutlarını kaçınma odaklı başa çıkmayı andıran negatif başa çıkma yolları gibi ele alırsak bu çalışmanın bu araştırma ile tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve cinsiyet arasındaki ilişkileri inceleyen ikinci araştırmada ise (Lipshits-Braziler ve diğerleri, 2015) Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği'nin destek arama alt boyutu (kızlar lehine) hariç cinsiyet açısından puan farklılıkları bulunmamıştır. Bu çalışma ise gerçekleştirdiğimiz

araştırma ile Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği destek arama alt boyutu hariç tutarlılık göstermemektedir.

5.1.2.3. Lise türüne göre öğrencilerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri lise türü (anadolu lisesi, meslek lisesi) açısından değerlendirildiğinde, kontrol odaklı başa çıkmanın ve kaçınma odaklı başa çıkmanın lise türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve anadolu lisesinde öğrenim görenlerin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin, meslek lisesinde öğrenim görenlerin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinden daha yüksek, meslek lisesinde öğrenim görenlerin kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin, anadolu lisesinde öğrenim görenler göre kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Sonuç olarak anadolu lisesinde öğrenim gören öğrencilerin kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek, kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile lise türü arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak literatür incelendiğinde kariyer kararsızlığı ile lise türü arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmaların olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin Öztemel (2012) meslek lisesine giden öğrencilerin, anadolu lisesine giden öğrencilerden kariyer kararsızlığı puanlarının anlamlı bir biçimde yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca Can ve Taylı (2014) anadolu lisesini seçmeyi düşünen ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimi puanlarının, meslek lisesine gitmeyi düşünen ortaokul öğrencilerinden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan meslek lisesinde öğrenim gören öğrencilere göre anadolu lisesinde öğrenim gören öğrencilerin, kontrol odaklı başa çıkma düzeylerinin yüksek, kaçınma odaklı başa çıkma düzeylerinin düşük çıkmasının sebebi sınav stresi ile ilgili olabilir. Ülkemizde genellikle yüksek puan alan öğrenciler anadolu liselerini, daha düşük puan alan öğrenciler ise meslek liselerini tercih etmektedirler. Daha önce girdikleri lise sınavlarında meslek lisesi öğrencilerine göre daha yüksek puan alan anadolu lisesi öğrencileri daha az kariyer stresi yaşayabilirler. Bu durum anadolu lisesi öğrencilerinin daha etkili başa çıkma mekanizmalarını kullanmış olmalarından kaynaklanabilir.

5.1.2.4. Algılanan maddi duruma göre lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri, algılanan maddi durum açısından değerlendirildiğinde kontrol odaklı başa çıkmanın Tamhane's T2 testine göre farklılaştığı ve kaçınma odaklı başa çıkmanın Tukey HSD testine göre algılanan maddi duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Algılanan maddi duruma göre kontrol odaklı başa çıkma puanlarının maddi durumunu çok düşük olarak algılayanlarla, yüksek algılanlar ve maddi durumunu orta algılayanlarla yüksek algılayanlar arasında maddi durumunu yüksek olarak algılayanların lehine farklılaştığı görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, algılanan maddi durum arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların olmadığı görülmektedir. Ancak kariyer gelişimi ile algılanan maddi durumu inceleyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Örneğin Yayla (2011) maddi durumunu düşük olarak öğrencilerin kariyer gelişimi puan ortalamalarının, maddi durumunu orta ve yüksek olarak algılayanlara göre önemli bir biçimde farklılaştığını bulmuştur. Benzer şekilde Sapmaz (2010) sosyo-ekonomik seviyesi düşük olan öğrencilerin kariyer gelişimi puan ortalamalarının da düşük olduğunu bulmuştur. Önceki araştırmaların bulgularının, bu araştırmanın algılanan maddi durum ve kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkma arasındaki bulgularla tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Ayrıca Çakar (1997) öğrencilerin maddi durumları ile mesleki olgunlukları arasında önemli farklılıklar bulmuştur. Maddi durumunu ortanın üstünde gören öğrenciler ile maddi durumunu orta ve ortanın altında gören öğrenciler arasında farklılıklar bulunduğunu göstermiştir. Can ve Taylı (2014) algılanan maddi durum arttıkça kariyer gelişim düzeyinin yükseldiğini bulmuştur. Ek olarak Öztemel (2012) maddi durumunu düşük olarak algılayan öğrencilerin kariyer kararsızlığı puan ortalamalarının, orta ve yüksek olarak algılayanların kariyer kararsızlığı puan ortalamalarından önemli bir biçimde yüksek olduğunu bulmuştur.

Araştırma sonuçları algılanan maddi duruma göre kontrol odaklı başa çıkma düzeyinin maddi durumunu yüksek algılayanlar lehine farklılaştığını göstermektedir. Bu durum maddi durum seviyeleri yüksek olan bireylerin daha iyi eğitim görmeleri sebebiyle yaşanıyor olabilir. Ayrıca maddi durumu yüksek olan bireylerin özel üniversiteye gitme, özel iş yeri açma vs. gibi alternatifleri olması sebepleriyle daha az kariyer stresi

yaşıyor olmaları ve bu durumun etkili başa çıkma mekanizmalarını kullanmalarına sebep olmasından kaynaklanıyor olabilir.

5.1.2.5. Algılanan okul başarısına göre lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, algılanan okul başarısı açısından değerlendirildiğinde, kontrol odaklı başa çıkmanın Tamhane's T2 testine göre farklılaştığı ve kaçınma odaklı başa çıkmanın Welch testine göre farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Algılanan okul başarısına göre kontrol odaklı başa çıkma puanlarının, okul başarısını çok düşük olarak algılayanlarla, orta, yüksek ve çok yüksek algılananlar arasında, okul başarısını yüksek olarak algılayanların lehine farklılaştığı görülmektedir. Ayrıca okul başarısını orta düzey olarak algılayanlar ile yüksek olarak algılayanların, kontrol odaklı başa çıkma puanları arasında okul başarısını yüksek olarak algılayanlar lehine bir farklılık olduğu görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma, algılanan okul başarısı arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların olmadığı görülmektedir. Ancak algılanan okul başarısı ve kariyer gelişimi, mesleki olgunluk arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Örneğin Yayla (2011)'nin çalışmasında, okul başarısını çok iyi algılayan öğrencilerin kariyer gelişimi puan ortalamalarının, okul başarısını "iyi" ve "kötü" algılayanlara göre önemli düzeyde yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bacanlı (2012) da okul başarısını kötü olarak algılayanların, okul başarısını iyi olarak algılayanlara göre kariyer karar verme güçlükleri puan ortalamalarının önemli düzeyde yüksek olduğunu bulmuştur. Ayrıca öğrencilerin, mesleki olgunlukları ile okul başarısı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Bal, 1998; Oğuz, 2008). Adıgüzel (2016) çalışmasında zorbalıkla başa çıkma ile ağırlıklı not ortalaması arasında ilişkilerin bulunduğunu tespit etmiştir. Can ve Taylı (2014) ise okul başarısı yükseldikçe kariyer gelişiminin de yükseldiğini bulmuşlardır. Bacanlı ve Sürücü (2011) algılanan okul başarısının, kariyer gelişim düzeylerine göre önemli bir biçimde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Tüm araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, bu araştırmayla tutarlılık gösterdikleri değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçları algılanan okul başarısına göre kontrol odaklı başa çıkma düzeyinin, okul başarısı durumunu yüksek algılayanlar lehine farklılaştığını göstermektedir. Bu durum okul başarısını yüksek algılayanların geçmişte sınavlarda başarıları olmaları, etkili kariyer kararları aldıklarını düşünmeleri nedenleriyle daha az kariyer stresi yaşamaları ve dolayısıyla daha etkili başa çıkma mekanizmalarını kullanmalarından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca bu durum okul başarısı yüksek olan bireylerin iyi bir üniversiteye gitme, yurt dışında öğrenim görme vs. gibi alternatifleri olması sebepleriyle daha az kariyer stresi yaşıyor olmaları ve bu durumun etkili başa çıkma mekanizmalarını kullanmalarına sebep olmasından kaynaklanıyor olabilir.

5.1.2.6. Kardeş sayısına göre lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Araştırmada lise öğrencilerinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin kardeş sayısına göre önemli bir biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri, kardeş sayısı açısından değerlendirildiğinde kontrol odaklı başa çıkmanın ve kaçınma odaklı başa çıkmanın Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre kardeş sayısına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Literatür incelendiğinde kariyer kararsızlığı ile başa çıkmanın, kardeş sayısına göre farklılaşmadığı sonucunu destekleyen doğrudan araştırmaların olmadığı görülmektedir. Ancak kardeş sayısı ve mesleki olgunluğu inceleyen araştırmaların olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin Çoban (2005) kardeş sayısının, mesleki olgunluğun anlamlı bir yordayıcısı olmadığını bulmuştur. Bu çalışma bizim araştırma bulgularımızla tutarlılık göstermektedir. Ancak Sahranç (2000) kardeş sayısına göre mesleki olgunluk düzeyleri arasında önemli bir fark bulmuştur. İçsel kontrollü ve kardeşsiz öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin, içsel kontrollü ve 1-2 kardeşi olan öğrencilere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu araştırma ise bizim araştırma bulgularımızla tutarlılık göstermemektedir. Bu sonuçlar kardeş sayısına göre kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını göstermektedir. Bu sonuç kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve kardeş sayısı arasında ilişki olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Kardeş sayısından farklı değişkenlerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üstünde rol oynadığı düşünülebilir.

5.1.2.7. Anne eğitim durumuna göre lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Araştırmada lise öğrencilerinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin anne eğitim durumuna göre önemli bir biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri anne eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde kontrol odaklı başa çıkmanın ve kaçınma odaklı başa çıkmanın tek yönlü varyans analizi sonucuna göre anne eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Literatür incelendiğinde doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve anne eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların olmadığı görülmektedir. Ancak anne eğitim düzeyi ve kariyer gelişimi, mesleki olgunluğu konu alan çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin Kağnıcı (1999) anne eğitim durumuna göre öğrencilerin mesleki olgunluklarında bir fark olmadığını bulmuştur. Sahranç (2000) anne eğitim durumuna göre öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin farklılık göstermediğini bulmuştur. Yayla ve Bacanlı (2011) anne eğitim düzeyine göre kariyer gelişimi puanlarının farklılaşmadığını bulmuşlardır.

Ancak literatürde bizim araştırma sonuçlarımızla tutarlılık göstermeyen araştırmaların sayısının daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Bacanlı ve Sürücü (2011) anne eğitim düzeyi ilkokul/ortaokul olan öğrencilerin kariyer gelişimi puan ortalaması ile anne eğitim düzeyi lise ve üzerindeki öğrencilerin kariyer gelişimi puan ortalamalarının, anne eğitim düzeyi lise ve üzerinde olan öğrenciler lehine farklılaştığını bulmuşlardır. Çakar (1997) öğrencilerin anne eğitim düzeyleri ile mesleki olgunlukları arasında farklılıklar olduğunu bulmuştur. Anne eğitim düzeyi ilkokul olan öğrencilerle, anne eğitim düzeyleri ortaokul ve üniversite olan öğrenciler arasında farklılıklar olduğunu bulmuştur. Çoban (2005) anne eğitim durumunun mesleki olgunluğun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Can ve Taylı (2014) anne eğitim düzeyinin yükseldikçe, kariyer gelişiminin yükseldiğini bulmuşlardır. Bu araştırma sonuçları bizim araştırma sonuçlarımızla tutarlılık göstermemektedir.

5.1.2.8. Baba eğitim durumuna göre lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Araştırmada lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin, baba eğitim düzeyine önemli bir biçimde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri, baba eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde kontrol odaklı başa çıkmanın Tukey HSD testine göre farklılaştığı ve kaçınma odaklı başa çıkmanın Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Baba eğitim düzeyine göre kontrol odaklı başa çıkma puanlarının baba eğitim düzeyi ilkökul ve altı olanlarla, baba eğitim düzeyi üniversite ve üstü olanlar arasında baba eğitim düzeyi üniversite ve üstü olanlar lehine farklılaştığı görülmektedir.

Literatür incelendiğinde doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve baba eğitim düzeyini araştıran çalışmaların olmadığı görülmektedir. Ancak kariyer gelişimi, mesleki olgunluk ve baba eğitim düzeyini inceleyen araştırmaların olduğu görülmektedir. Literatürde bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarlılık gösteren araştırmaların olduğu görülmektedir. Örneğin Can ve Taylı (2014) baba eğitim düzeyinin yükseldikçe kariyer gelişiminin yükseldiğini bulmuşlardır. Çoban (2005) baba eğitim durumunun mesleki olgunluğun anlamlı bir yordayıcısı olmadığını bulmuştur. Bacanlı ve Sürücü (2011) baba eğitim düzeyine göre, öğrencilerin kariyer gelişimi puanlarının farklılaştığını bulmuşlardır. Baba eğitim düzeyi lise olan öğrencilerin kariyer gelişimi puan ortalamasının, baba eğitim düzeyi ilkökul-ortaokul mezunu olan öğrencilere göre baba eğitim düzeyi lise olanların lehine farklılaştığını bulmuşlardır. Çakar (1997) öğrencilerin baba eğitim düzeyleri ile mesleki olgunluk puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermiştir. Baba eğitim düzeyi ilkökul ve ortaokul olan öğrenciler ile baba eğitim düzeyi üniversite olan öğrenciler arasında farklılıklar bulunduğunu tespit etmiştir. Ayrıca baba eğitim düzeyi lise olan öğrenciler ile baba eğitim düzeyi ilkökul olan öğrenciler arasında da farklılıklar bulunduğunu bulmuştur. Kağnıcı (1999) baba eğitim düzeyine göre öğrencilerin mesleki olgunlukları arasında fark bulmuştur. Baba eğitim düzeyi üniversite olan öğrencilerin mesleki olgunluk puanlarının, baba eğitim düzeyi yüksekokul olan öğrencilerin puanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Tüm bu araştırmalar, bu çalışmanın sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Ancak literatür incelendiğinde araştırma bulgularımızla tutarlılık göstermeyen araştırmaların da olduğu görülmektedir. Örneğin Sahranç (2000) baba eğitim durumuna göre, öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin farklılık göstermediğini bulmuştur. Yayla ve Bacanlı (2011) baba eğitim düzeyine göre kariyer gelişimi puanlarının farklılaşmadığını bulmuşlardır.

Araştırmada baba eğitim düzeyine göre kontrol odaklı başa çıkma düzeyinin anlamlı bir biçimde farklılaştığını (üniversite ve üstü ile ilkököl ve altı arasında) göstermektedir. Bu sonuca yüksek seviyede eğitim almış ebeveynlerin, düşük seviyede eğitim almış ebeveynlere göre çocuklarının kariyer gelişimlerini daha fazla destekleyerek daha az kariyer stresi yaşamalarını sağlamaları sebep olmuş olabilir. Daha az kariyer stresi yaşayan öğrenciler, daha etkili başa çıkma mekanizmalarını kullanmış olabilirler.

5.1.2.9. Anne meslek türüne göre lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Araştırmada lise öğrencilerinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin anne meslek türüne göre önemli bir biçimde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri anne meslek türü açısından değerlendirildiğinde kontrol odaklı başa çıkmanın Tukey HSD testine göre ve kaçınma odaklı başa çıkmanın Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Literatür incelendiğinde doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve anne meslek türünü inceleyen araştırmaların olmadığı görülmektedir. Ayrıca literatür incelendiğinde anne meslek türü ile kariyer gelişimi, mesleki olgunluk gibi kavramlarla ilişkili araştırmalara da rastlanılmamıştır. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkmanın, anne mesleğine göre farklılaşmasının sebebi anne eğitim durumu ile de ilişkili olabilir. Anne eğitim durumuna göre farklılaşma olmadığı için, anne meslek türüne göre de bir farklılaşma görülmemiş olabilir.

5.1.2.10. Baba meslek türüne göre lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri

Araştırmada lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeylerinin baba meslek türüne önemli bir biçimde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kararsızlığı ile başa çıkma düzeyleri baba meslek türü açısından değerlendirildiğinde kontrol odaklı başa çıkmanın Tukey HSD testine göre farklılaştığı ve kaçınma odaklı başa çıkmanın Welch testi sonucuna göre baba meslek türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucu elde edilmiştir. Baba meslek türüne göre kontrol odaklı başa çıkma puanlarının, baba mesleği işçi olanlarla, baba baba mesleği memur olanlar arasında, baba mesleği memur olanlar lehine farklılaştığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve baba meslek türünü inceleyen araştırmaların olmadığı görülmektedir. Ayrıca literatür incelendiğinde baba meslek türü ile kariyer gelişimi, mesleki olgunluk gibi kavramlarla ilişkili araştırmalara da rastlanılmamıştır. Kontrol odaklı başa çıkmanın, baba mesleği memur olanlar ile baba mesleği işçi olanlar arasında farklılaşmasının sebebi baba eğitim durumu ile de ilişkili olabilir. Genellikle memur olan kişilerin eğitim düzeylerinin, işçi olan kişilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca gelir seviyesi daha yüksek ve çalışma saati daha az işlerde çalışan ebeveynlerin, gelir seviyesi daha düşük seviyede ve çalışma saati daha fazla olan işlerde çalışan ebeveynlere göre çocuklarının kariyer gelişimlerini daha fazla destekleyerek, daha az kariyer stresi yaşamalarını sağlamaları sebep olmuş olabilir. Daha az kariyer stresi yaşayan öğrenciler daha etkili başa çıkma mekanizmalarını kullanmış olabilirler.

5.1.3. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisi

Kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın, lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği puanlarını anlamlı bir biçimde arttırdığı ve bu artışın dört ay sonra gerçekleştirilen izleme testi neticesinde de korunduğu görülmektedir. Savickas, (t. y.) endüstri-sonrası toplum çalışanlarının 30 yıl boyunca aynı işte çalışmadıklarını, yeni teknolojilerin, küreselleşmenin, iş tanımlarının sürekli değişmesinin etkisiyle bireylerin aktif bir biçimde kariyerlerini

yapılandırmaları gerektiğini savunmaktadır. Kariyerin yeniden yapılandırılması sürecinde kariyer uyum yeteneğinin bireye olumlu katkılar sağladığı düşünülebilir.

Literatür incelendiğinde kariyer uyum yeteneğini arttırmayı amaçlayan kariyer programlarının var olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin Ömeroğlu (2014) çalışmasında kariyer uyumu psiko-eğitim programının, mesleğe geçiş aşamasındaki öğrenciler üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumu psiko-eğitim programının, kariyer uyumunu anlamlı bir biçimde arttırdığı bulunmuştur.

Koen ve diğerleri (2012) okuldan işe geçiş sürecine yardımcı olabilmek ve kariyer uyum yeteneğini arttırmak amacıyla geliştirdikleri ve uyguladıkları kariyer programının etkililiğini sınımışlardır. Çalışma lisansüstü (graduate) öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonucundan lisansüstü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinde (endişe boyutu hariç) anlamlı bir artış gözlemlenmiştir. Çalışmaya katılıp yarım sene içerisinde iş bulan deney grubunda yer alan bireyler kontrol grubundaki bireylere göre daha kaliteli işlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Çalışma lisansüstü eğitim almış bireylere verilecek kariyer uyum yeteneği eğitiminin bireylerin daha kaliteli ve iyi bir iş bulma şansını arttırdığını göstermiştir. Cook ve Mare (2016) ise kariyer yapılandırmasına (career construction) ve öz-yapılandırmaya (self-construction) dayalı müdahale programının, katılımcıların kariyer ile ilişkili geçişlerine yardımcı olduğunu ve kariyer uyum yeteneğini arttırdığını göstermişlerdir. Literatürdeki araştırmalar kariyer uyum yeteneğini arttırmak için gerçekleştirilen müdahalelerinin kariyer uyum yeteneğini arttırabileceğini göstermiştir. Ayrıca bu müdahalelerin geçiş süreçleri ve kariyer değişimlerine katkı sunabileceği düşünülebilir.

Çalışmanın kariyer uyum yeteneğini arttırmış olmasının nedeni, geliştirilen psiko-eğitim programının, kariyer yapılandırma kuramı yönelimli hazırlanması olabilir. Kariyer yapılandırma kuramı özellikle kariyer ile ilişkili geçiş süreçlerinde kariyer uyum yeteneğine büyük önem atfetmektedir (Savickas, 2013). Ayrıca psiko-eğitim programının hazırlanmasında kuramcının önerdiği etkinliklerden faydalanılmış olması programın etkili olmasını sağlamış olabilir. Alanyazındaki araştırmalar (Cook ve Mare, 2016; Koen ve diğerleri, 2012; Ömeroğlu, 2014) müdahale programlarının kariyer uyum yeteneğini arttırdığına işaret etmektedir. Psiko-eğitim programının etkili olmasını da bu doğrultuda değerlendirebiliriz.

5.1.4. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi

Kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın uygulanması, lise öğrencilerinin, kontrol odaklı kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarını anlamlı bir biçimde arttırmış ve bu artış dört ay sonra gerçekleştirilen izleme testi neticesinde de korunmuştur. Ayrıca, Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın uygulanması lise öğrencilerinin kaçınma odaklı kariyer kararsızlığı ile başa çıkma puanlarını anlamlı bir biçimde azaltmış ve bu azalma dört ay sonra gerçekleştirilen izleme testi neticesinde de korunmuştur. Literatür incelendiğinde, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayla ilgili deneysel bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan çalışmanın kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki bu boşluğu dolduracağı düşünülmüştür. Araştırma sonucunda, bireylerin kariyer kararsızlıkları ile başa çıkmaları için psikolojik güçlerine vurgu yapan kariyer uyum yeteneğinin artırılmasının aynı zamanda etkili kariyer kararsızlığı ile başa çıkma stratejilerini arttıracığı ve etkisiz kariyer kararsızlığı ile başa çıkma stratejilerini azaltabileceği görülmüştür.

Daha öncede bahsedildiği üzere alanyazında doğrudan kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı konu alan deneysel bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak başa çıkma ile ilgili çeşitli deneysel çalışmalar yapılmıştır. Literatürde birçok çalışma (Bugalski ve Frydenberg, 2000; Cotta, Frydenberg ve Poole, 2000; Luscombe-Smith, Frydenberg ve Poole, 2003; Carter, 2010) risk grubunda yer alan ergenlere yönelik gerçekleştirilen başa çıkma becerileri programının, ergenlerin başa çıkma becerilerini arttırdığını göstermiştir. Bu araştırma sonuçları, çalışmanın sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

Çalışmanın etkililiğinin sebebi kariyer uyum yeteneğinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı etkileyen güçlü bir yordayıcı olması ile ilişkili olabilir. Çalışma bulguları kariyer uyum yeteneğinin, kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı güçlü bir biçimde yordamasının yanı sıra, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliğinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkmayı yordamasında aracılık etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca alanyazın incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile kontrol odaklı başa çıkma (Kalafat, 2014), kariyer kararlılığı (Lounsbury ve Tatum, 1999), aktif başa çıkma (Roesch ve diğerleri, 2006), bireylerin daha iyi iş bulma, okuldan iş yaşamına başarılı bir biçimde geçiş yapma (Koen ve diğerleri, 2012), işlerini güvence altına alma ve başa çıkma (Klehe ve diğerleri, 2012), iş bulabilme becerileri (De Guzman ve Choi, 2013)

arasında ilişkiler olduğu görülmektedir. Kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma arasındaki ilişki psiko-eğitim programının etkili olmasına katkı sağlamış olabilir.

5.2. ÖNERİLER

Araştırma neticesinde ulaşılan bulgular göz önünde bulundurularak araştırmada elde edilen sonuçlara ilişkin ve ileride yapılabilecek araştırmalara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

- Bu çalışma kapsamında geliştirilen kariyer yapılandırma kuramı temelli Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı, okul psikolojik danışmanları ve kariyer psikolojik danışmanları tarafından kolayca uygulayabilecekleri şekilde biçimlendirilmiştir. Bu kapsamda okullarda, eğitim merkezlerinde ve kariyer gelişimi ile ilgili faaliyet gösteren tüm alanlarda uzman kişiler tarafından rahatlıkla yürütülebilir.
- Araştırmada geliştirilen psikoeğitim programı, kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile ilgili çalışılmış ilk deneysel çalışmadır. Bu bağlamda okul psikolojik danışmanlarına ve kariyer psikolojik danışmanlarına Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın tanıtımı yapılarak yaygınlaştırılması sağlanabilir. Lise öğrencilerinin kontrol odaklı başa çıkmalarını, kariyer uyumluluğunu arttıran, kaçınma odaklı başa çıkmalarını azaltan bu programın, okul rehberlik servislerinde, eğitim merkezlerinde, rehberlik ve araştırma merkezlerinde, çeşitli kurumların eğitim birimlerinde ve psikolojik danışma birimlerinde, okul psikolojik danışmanları, kariyer psikolojik danışmanları gibi uzman kişiler tarafından yürütülmesi sağlanabilir.

5.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Lise öğrencileri için geliştirilen Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Ölçeği'nin, üniversite örnekleminde de geçerlik ve güvenirlik sonuçları incelenebilir.

- Çalışmada incelenen kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ile ilgili yapısal eşitlik modeli, üniversite örnekleminde de sınanabilir.
- Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'na farklı etkinlikler ilave edilerek ve oturum sayısı artırılarak programın etkililiği üniversite örnekleminde de sınanabilir.
- Bu araştırmada, lise öğrencileri için geliştirilen kariyer kararsızlığı ile kontrol odaklı başa çıkmayı ve kariyer uyum yeteneğini arttıran, kariyer kararsızlığı ile kaçınma odaklı başa çıkmayı azaltan psiko-eğitim programı, gelecekte yapılacak araştırmalarda da sınanabilir ve benzeri programlar geliştirilebilir.
- Bu çalışma kapsamında, Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'nın 4 ay süreli etkisi incelenmiştir. Bu psiko-eğitim programının 6 aylık, 1 yıllık ve 2 yıllık izleme sonuçlarına bakılabilir.
- Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı, okul psikolojik danışmanları, kariyer psikolojik danışmanları tarafından daha geniş kitlelere uygulanabilir. Geliştirilen psiko-eğitim programının, farklı araştırmalarda kullanılması, bu çalışma sonucu ortaya konan bulguların desteklenmesine katkı sunabilir.
- Çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı, kariyer uyum yeteneğinin dört boyutuna (endişe, kontrol, merak ve güven) odaklanmaktadır. Dolayısıyla okul psikolojik danışmanları ve kariyer psikolojik danışmanları programı uygularken, özellikle müdahale ihtiyacı hissedilen bir kariyer uyum yeteneği boyutuna odaklanan çalışmalar yürütebilir.
- Ülkemizde kariyer kararsızlığı ile başa çıkma ve kariyer uyum yeteneği konuları çok çalışılmayan konular olmasından dolayı, bu konularda bilim insanları tarafından yeni araştırmalar yapılması, yapılacak çalışmalara yol gösterici olabilir, ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yeni araştırmacılar yetişmesine katkı sunabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, E. (2016). *Lise öğrencilerinin kullandıkları zorbalıkla başa çıkma stratejileri ile kişisel uyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Akın, A., Abacı, R. ve Çetin, B. (2009, Temmuz). *The validity and reliability study of Turkish version of the Academic Expectations Stress Inventory*. 30th International Conference of the Stress and Anxiety Research Society (STAR)'da sunulan bildiri, Budapeşte, Macaristan.
- Akın, A., Usta, F. ve Saticı, S. A. (2012, Mayıs). *Validity and reliability of Turkish version of the Family Influence Scale*, 4th International Congress of Educational Research'de sunulan bildiri, İstanbul, Türkiye.
- Albal, E. (2009). *Depresyonla başa çıkmada öz yeterlik ile algılanan sosyal destek arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aldwin, C. M. (2000). *Stres, coping, and development: an integrative perspective*. New York: The Guilford Press.
- Allen, J. G. (2004). *The Complete Q&A Job Interview Book*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Altınay, D. (2016). *Psikodrama 400 ısınma oyunu ve yardımcı teknikler*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- American Psychological Association. (2017). *Careers in Psychology*. (<http://www.apa.org/careers/resources/guides/careers.aspx> adresinden 7 ocak 2017 tarihinde erişilmiştir).
- Amirkhan J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: the coping strategy indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 1066–1074. doi: 10.1037/0022-3514.59.5.1066
- Ampülün buluş hikayesi (2009). ([http:// bilim-fen.blogcu.com/ampulun-bulus-hikayesi/7085671/](http://bilim-fen.blogcu.com/ampulun-bulus-hikayesi/7085671/) adresinden 7 ocak 2017 tarihinde erişilmiştir).

- Amundson, N.E. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91–99. doi: 10.1007/s10775-005-8787-0
- Amundson, N.E. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 3–14. doi: 10.1007/s10775-006-0002-4
- Argyropoulou, E.P., Sidiropoulou-Dimakakou, D. ve Besevegis, E.G. (2007). Generalized self-efficacy, coping, career indecision and vocational choices of senior high school students in greece implications for career guidance practitioners. *Journal of Career Development*, 33(4), 316–337. doi: 10.1177/0894845307300412
- Arıcı, B. (2007). *Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin mesleğe yönelik beklentileri ile alanda çalışan bilgisayar öğretmenlerinin mesleğe yönelik algıları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Arkan, K. (2011). *Sınıf öğretmenlerinin problem çözme becerisini kazandırmaya yönelik öz-yeterlikleri ile ilköğretim öğrencilerinin problem çözme becerileri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Atlı, A. (2006). The effects of trait-factor theory based career counseling sessions on the levels of career maturity and indecision of high school students. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1837-1847. doi: 10.13189/ujer.2016.040813
- Aydın, F. (2010). *Akademik başarının yordayıcısı olarak akademik güdülenme, öz yeterlilik ve sınav kaygısı* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler 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. (2003). Mesleki grup rehberliğinin benlik ve meslek kavramlarının bağdaşımına etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 9(3), 336-359. Erişim Adresi: <http://www.kuey.net/index.php/kuey/index/>
- Bacanlı, F. (2005). Lise öğrencileri için kariyer grup rehberliği programı ve uygulama kılavuzu. Y. Kuzgun ve F. Bacanlı (Ed.), *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi* (4. Kitap). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bacanlı, F. (2006a). Kariyer araştırma yetkinlik beklentisi ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(2), 301-330. Erişim Adresi: <http://www.estp.com.tr/tr/>
- Bacanlı, F. (2006b). Personality characteristics as predictors of personal indecisiveness. *Journal of Career Development*, 32(4), 320-332. doi: 10.1177/0894845305282941
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (37): 86-95. Erişim Adresi: <http://pdrdergisi.org/index.php/pdr>.
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 233-250. doi: 10.1007/s10775-015-9304-8
- Bacanlı, F. ve Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679-700. Erişim Adresi: <http://dergipark.gov.tr/tebd/>
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (40): 198-211. Erişim Adresi: <http://pdrdergisi.org/index.php/pdr>.
- Bal, P. N. (1998). *Ergenlik döneminde mesleki karar verme olgunluğunun incelenmesi ve mesleki karar verme eğitim programının etkisinin araştırılması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Band, E. B. ve Weisz, J. R. (1988). How to feel better when it feels bad: Children's perspectives on coping with everyday stress. *Developmental Psychology*, 24(2), 247-253. doi: 10.1037//0012-1649.24.2.247
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A., Barbaranelli, G. V., Caprara, C. ve Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187–206. doi: 10.1111/1467-8624.00273
- Betoret, F. D. ve Artiga, A. G. (2010). Barriers perceived by teachers at work, coping strategies, self-efficacy and burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 637-654. doi: 10.1017/S1138741600002316
- Bolat, S. (2016, 8 Haziran). Aziz Sancar'ın ilham dolu hayatı ve ilginç anekdotları. (<https://serkanbolat.com/2016/06/08/aziz-sancar/> adresinden 7 ocak 2017 tarihinde erişilmiştir).
- Bozgeyikli, H. (2005). *Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *Career Development Quarterly*, 49, 304–313. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x
- Brott, P. E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, 30(3), 189–200. doi: 10.1023/B:JOCD.0000015539.21158.53
- Brown L. J., Malouff J. M. ve Schutte, N. S. (2005). The effectiveness of a self-efficacy intervention for helping adolescents cope with sport-competition loss. *Journal of Sport Behavior*, 28 (2), 136–150.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. ve Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 754-761. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.003

- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Bugalski, K. ve Frydenberg, E. (2000). Promoting effective coping in adolescents 'at-risk' for depression. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 10(1), 111-132. doi: 10.1017/S1037291100004180
- Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer Karar Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 159-168. Erişim adresi: <http://pdrdergisi.org/index.php/pdr/article/view/79/78/>
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23, 125-132. doi: 10.1177/1038416214531931
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma seseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Can, A. ve Taylı, A. (2014). Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 321-346. doi: 10.17240/aibuefd.2014.14.2-5000091542
- Carter, A.E. (2010). *Evaluating the Best of Coping Program: Enhancing Coping Skills in Adolescents* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Windsor, Windsor, Ontario, Canada.
- Carver, C., S., Weintraub, J., K. ve Scheier, M., F., (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283. doi: 10.1037/0022-3514.56.2.267
- Chartrand, J. M. ve Robbins, S. B. (1990). Using multidimensional career decision instruments to assess career decidedness and implementation. *Career Development Quarterly*, 39, 166-177. doi: 10.1002/j.2161-0045.1990.tb00837.x
- Chartrand, J. M., Martin, W., Robbins, S. ve McAuliffe, G. (1994). Testing a level versus an interactional view of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 2(1), 55-69. doi: 10.1177/106907279400200106
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliot, T. R., Marmarosh, C. ve Caldwell, C. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision

- making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 66-82. doi: 10.1177/106907279300100107
- Chen, C. P. (2003). Integrating perspectives in career development theory and practice. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 203-216. doi: 10.1002/j.2161-0045.2003.tb00602.x
- Cheng, S. T. ve Chan, A. C. (2003). Factorial structure of the Kidcope in Hong Kong adolescents. *Journal of Genetic Psychology*, 164(3), 261-266. doi: 10.1080/00221320309597982
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Compas, B. E., Connor-Smith, J., Saltzman, H., Thomsen, A. H. ve Wadsworth, M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence: Problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin*, 127(1), 87-127. doi:10.1037/0033-2909.127.1.87
- Compas, B.E. (1987). Coping with stress during childhood and adolescence. *Psychological Bulletin*, 101 (3): 393-403. doi: 10.1037/0033-2909.101.3.393
- Cook, A. ve Mare, J. G. (2016). Efficacy of using career and self-construction to help learners manage career-related transitions. *South African Journal of Education*, 36(1), 1–11. doi: 10.15700/saje.v36n1a1225
- Cotta, A., Frydenberg, E. ve Poole, C. (2000). Coping skills training for adolescents at school. *The Educational and Developmental Psychologist*, 17(2), 103-116. doi: 10.1017/S0816512200028182
- Çakar, M. (1997). *Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile denetim odağı düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çakır, M. A. (2011). *Meslek seçimi mesleki karar ve mesleki kararsızlık*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetin-Gündüz, H. ve Nalbantoğlu-Yılmaz, F. (2016). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022. doi: 10.17860/mersinefd.282397

- Çetin-Gündüz, H., Tarhan, S. ve Kılıç, Z. (2015). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Meslek Seçimlerine Yönelik Tutum Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 21-33. doi: 10.14686/BUEFAD.2015111012
- Çivitçi, A. (2003). *Akılci duygusal eğitimin ilköğretim öğrencilerinin mantıkdışı inanç, sürekli kaygı ve mantıklı karar verme düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çoban, A.E. (2005). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin yordayıcı bazı değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (10), 39-54. Erişim Adresi: <http://efdergi.inonu.edu.tr/>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çolakkadioğlu, O. (2010). *Çatışma kuramına dayalı olarak geliştirilen karar verme beceri eğitimi grup uygulamalarının ergenlerin karar verme stillerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- De Bono, E. (2014). *Altı Şapkalı Düşünme Tekniği*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- De Guzman, A. B. ve Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207. doi: 10.1016/j.jvb.2013.01.009
- Decision-Making Worksheet. (t.y.). (<https://career.berkeley.edu/sites/default/files/pdf/Plan/DecisionMakingWorksheet.pdf/> adresinden 7 ocak 2017 tarihinde erişilmiştir).
- Deniz, K. Z. (2008). *Uzmanlık gerektiren mesleklere yönelik bir ilgi envanteri geliştirme çalışması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Devonport, T. ve Lane, A. (2006). Relationships between self-efficacy, coping and student retention. *Social Behavior and Personality*, 34(2), 127-138. doi: 10.2224/sbp.2006.34.2.127
- Di Maggio I., Ginevra M. C., Laura N., Ferrari L. ve Soresi S. (2015). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric proprieties with Italian

preadolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 46–53. doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.001

Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Dufy, R.D., Douglas, R.P. ve Autin, K.L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. doi: 10.1016/j.jvb.2015.07.007

Erdoğmuş-Zorver, C. (2011). *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin geliştirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.

Erkan, S. (2006). *Örnek Grup Rehberliği Etkinlikleri*. Ankara: PEGEM A Akademi.

Ertoğan, C. (2017). *Sakatlık geçirmiş sporcuların stresle başa çıkabilme, öz yeterlik inancı ve sportif kendine güven durumlarının değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Ferreira, N., Coetzee, M. ve Masenge, A. (2013). Psychological career resources, career adaptability and hardiness in relation to job embeddedness and organisational commitment. *Journal of Psychology in Africa*, 23(1), 31–40. doi: 10.1080/14330237.2013.10820591

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. London: Sage.

Fields, L. ve Prinz, R.J. (1997). Coping and adjustment during childhood and adolescence. *Clinical Psychology Review*, 17(8), 937-976. doi: 10.1016/S0272-7358(97)00033-0

Folkman, S. ve Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239. doi: 10.2307/2136617

- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526. doi: 10.1037/0022-0167.43.4.510
- Gençer, R. T., Boyacıoğlu, H., Kiremitçi, O. ve Doğan, B. (2010). Mesleğe Yönelik Davranış ve Yaşantı Modelleri (MEDYAM) Ölçeğinin psikometrik özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 138-149. Erişim Adresi: <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/>
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *Spss for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Gibson, D. M. (2005). The use of genograms in career counseling with elementary, middle, and high school students. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 353-362. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00666.x
- Ginzberg, E. (1984). Career Development. D. Brown ve L. Brooks (Ed.), *Career choice and development* (s.169-191) içinde. San Francisco: Jossey-Bass.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L. ve Li., M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.018
- Guan, Y., Deng H., Sun J., Wang Y, Cai Z., Ye, L. ... Li Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Gündüz, H. Ç. ve Yılmaz, F. N. (2016). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022. doi: 10.17860/mersinefd.282397
- Harlow, A. J. ve Bowman, S. L. (2016). Examining the career decision self-efficacy and career maturity of community college and first-generation students. *Journal of Career Development*, 43(6), 512-525. doi: 10.1177/0894845316633780
- Hawkins-Breaux, A. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision*

- making style among college students* (Yayınlanmamış doktora tezi). The Temple University, Philadelphia.
- Hayes, R. L. ve Oppenheim, R. (1997). Constructivism: Reality is what you make it. T. L. Sexton ve B. L. Griffin (Ed.), *Constructivist thinking in counseling practise, research, and training* (s. 19-40) içinde. New York: Teachers College Press.
- Herr, E. L., Cramer, S. H. ve Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through tthe lifespan: Systematic approaches*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228–245. doi: 10.1177/0894845309345844
- Hsieh, P., Sullivan, J., R., Sass, D., A. ve Guerra, N., S., (2012). Undergraduate engineering students' beliefs, coping strategies, and academic performance: An evaluation of the theoretical models. *The Journal of Experimental Education*, 80(2), 196-218. doi: 10.1080/00220973.2011.596853
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ito, J. K. ve Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both? *Human Resource Management*, 44(1), 5–19. doi: 10.1002/hrm.20037
- İnan, Ş. (2006). *Kariyer Eğilim Envanterinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kağnıcı, D. Y. (1999). *Vocational maturity of METU preparatory school students* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kara, A. (2016). *Kariyer uyumluluğu programının RPD öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Karacan-Özdemir, N. (2016). *The factors contribute career adaptability of high school students* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64. Erişim Adresi: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/firatsbed/>
- Kazemi, A. ve Kohandel, M. (2015). The relationship between self-efficacy and stress-coping strategies among volleyball players. *Biological Forum – An International Journal*, 7(1), 656-661. Erişim Adresi: <http://www.researchtrend.net/>
- Khan, M. (2013). Academic self-efficacy, coping, and academic performance in college. *International Journal of Undergraduate Research and Creative Activities*, 5(4), 1-11. doi: 10.7710/2168-0620.1006
- Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E., Koen, J. ve Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 10, 131–176.
- Koen, J., Klehe, U. ve van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Korkut-Owen, F. Ve Niles, S. G. (2012). Yeni yaklaşım ve modeller. B.Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (s.273-307) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Kök, O. (2016). *Yetişkin bireylerde stresle başa çıkma düzeyleri ile öz – yeterlik arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Kurter, M.F. (2011). *Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimine yönelik nitel bir inceleme* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Lara, T. M. (2015). *Instructor's manual career navigation*. Ohio: Kent State University.
- Larson, L. M. ve Heppner, P.P. (1985). The relationship of problemsolving appraisal to career decision and indecision. *Journal of Vocational Behaviour*, 26(1), 55-65. doi: 10.1016/0001-8791(85)90025-9
- Larson, L. M., Heppner, P. P., Ham, T. ve Dugan, K. (1988). Investigating multiple subtypes of career indecision through cluster analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 439-446. doi: 10.1037/0022-0167.35.4.439
- Larson, L. M., Toulouse, A. L., Ngumba, W. E., Fitzpatrick, L. A. ve Heppner, P. P. (1994). The development and validation of Coping With Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 2, 91–110. doi: 10.1177/106907279400200201
- Lazarus, R.S. ve Folkman S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lee, K. (2005). Coping with career indecision: Differences between four career choice Types. *Journal of Career Development*, 31(4), 279-289. doi: 10.1007/s10871-005-4741-0
- Lipshits-Braziler, Y., Tatar, M. ve Gati, I. (2015). Strategies for coping with career indecision: Concurrent and predictive validity. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 170-179. doi: 10.1016/j.jvb.2015.10.004
- Lipshits-Braziler, Y., Tatar, M. ve Gati, I. (2017). The effectiveness of strategies for coping with career indecision: Young adults' and career counselors' perceptions. *Journal of Career Development*, 44(5), 453-468. doi: 10.1177/0894845316662705
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S. ve Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to "Big Five" personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652.

- Luscombe-Smith, N., Frydenberg, E. ve Poole, C. (2003). Broadening social networks for girls and particularly for boys: Outcomes of a coping skills program. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 13(1), 22-35. doi: 10.1017/S1037291100004714
- Maggiore, C., Rossier, J. ve Savickas, M.L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation, *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325. doi: 10.1177/1069072714565856
- Marko, K.W. ve Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 106–119. doi: 10.1006/jvbe.1996.1566
- Martin, G. M. (1979). Getting chosen: The job interview and before. *Occupational Outlook Quarterly*, 23(1), 2-9.
- McLennan, B., McIlveen, P. ve Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185. doi: 10.1016/j.tate.2016.12.022
- Mercan, N. (2012). Psychological capital research for relations with career adaptability. *PressAcademia Procedia*, 2, 434-442. doi: 10.17261/Pressacademia.2016118663
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P.M. ve Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92-102. doi: 10.1016/j.jvb.2016.01.005
- Miller, R. G. (1969). *Simultaneous statistical inference*. New York: McGraw-Hill.
- Miller-Tiedeman, A. (1988). *LifeCareer: The quantum leap into a process theory of career*. Vista, CA: Lifecareer Foundation.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Nilforooshan, P. ve Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behaviour*, 94, 1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.010

- Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S. ve Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. M. Coetzee (Ed.), *Psychosocial career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development* (s. 247–263) içinde. New York: Springer.
- Oğuz, Ö. (2008). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 147-154. doi: 10.1006/jvbe.1999.1704
- Oskay, G. (1997). *On the meaning and integrity of career and personal counseling*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 57–61. Erişim Adresi: <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/>
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis Akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis Akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öncel, L. (2012). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13–17. doi: 10.1016/j.jvb.2014.03.006
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477. Erişim adresi: <http://gefad.gazi.edu.tr/>
- Öztürk, N. (2008). *Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresine ve performansa etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özyürek, R. (2016). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Pallant, J. (2003). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. Maidenhead: Open University Press.

- Patton, W. ve McMahon M. (2006). The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166. doi: 10.1007/s10447-005-9010-1
- Patton, W., Bartrum, D. A. ve Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International journal for educational and vocational guidance*, 4(2-3), 193-209. doi: 10.1007/s10775-005-1745-z
- Peavy, R. V. (1997). A constructive framework for career counseling. T. L. Sexton ve B. L. Griffin (Ed.), *Constructivist thinking in counseling practise, research, and training* (s. 122-141) içinde. New York: Teachers College Press.
- Perera, H. N. ve McIlveen, P. (2014). The role of optimism and engagement coping in college adaptation: A career construction model. *Journal of Vocational Behavior* 84(3), 395–404. doi: 10.1016/j.jvb.2014.03.002
- Perkmen, S. ve Tezci, E. (2015). Holland Teorisinin ışığında meslek kişiliğinin ölçülmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 9(1), 184-204. doi: 10.17522/nefefmed.57385
- Porfeli, E. J. ve Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3),748–753. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.009
- Powell, D. F. ve Luzzo, D. A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The career development quarterly*, 47(2) , 145-158. doi: 10.1002/j.2161-0045.1998.tb00548.x
- Roesch, S. C., Wee, C., ve Vaughn, A. A. (2006). Relations between the big five personality traits and dispositional coping in korean americans: Acculturation as a moderating factor. *International Journal of Psychology*, 41(2) , 85-96. doi: 10.1080/00207590544000112
- Sahranç, Ü. (2000). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin denetim odaklarına göre bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Saka, N. ve Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340-358. doi:10.1016/j.jvb.2007.08.003
- Sapmaz, İ. (2010). *İlköğretim II. kademe öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ilgi ve yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Sarı, S. V. (2010). *Sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterliklerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Savickas, M. L. (1990). The Career Decision-Making Course: Description and field test. *The Career Development Quarterly*, 38(3), 275-284. doi: 10.1002/j.2161-0045.1990.tb00388.x
- Savickas, M.L. (1991). Improving career time perspective. D. Brown ve L. Brooks (Ed.), *Career Counseling Techniques* (s. 236-249) içinde. Boston: Allyn & Bacon.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205–215.
- Savickas, M. L. (1994). Convergence prompts theory renovation, research unification, and practise coherence. M. L. Savickas ve R.W. Lent (Ed.), *Convergence in career development theories: Implication for science and practise* (s. 235-257) içinde. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown ve diğerleri (Ed.), *Career choice and development* (s. 149–205) içinde. San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2003) Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52, 87-96. doi: 10.1002/j.2161-0045.2003.tb00631.x

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 42-70) içinde. New Jersey: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 147–183) içinde. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (t.y.). *Career Construction Theory*. (<http://www.vocopher.com/pdfs/careerconstruction.pdf/> adresinden 7 ocak 2017 tarihinde erişilmiştir).
- Savickas, M. L. ve Lent, R. W. (Ed.) (1994). *Convergence in career development theories: Implications for science and practice*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to career counselling: Theory, research and practise*. Canada: Thomson Brooks Cole.
- Shen, Y., E., (2009). Relationships between self-efficacy, social support and stress coping strategies in Chinese primary and secondary school teachers. *Stress and Health*, 25(2), 129-138. doi: 10.1002/smi.1229
- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Smith, R. E. (1989). Effects of coping skills training on generalized self-efficacy and locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 228-233. doi: 10.1037/0022-3514.56.2.228
- Snyder, C. R. (1999). *Coping the psycgology of what works*. Oxford: Oxford University Press.
- Stewart, N. R. (1969). Exploring and processing information about educational and vocational opportunities in groups. J. D. Krumboltz ve C. E. Thorensen (Ed.), *Behavioral counseling: Cases and techniques* (s. 213-234) içinde. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Super, D. (1980). A life-span, life space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington, DC: Office of Education.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown & L. Brooks (Ed.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (s. 197–262) içinde. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. ve Overstreet, P. L. (1960). *Vocational maturity of ninth grade boys*. New York: Teachers College Press.
- Super, D.E. ve Sverko, B. E. (1995). *Life roles, values, and careers: international findings of the work importance study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2006). *Psikolojide ve eğitimde ölçme aracı geliştirme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı. (t.y.). Okul, Alan, Dal Arama. (<http://http://mtegm.meb.gov.tr/TR/okullar.asp> adresinden 7 ocak 2017 tarihinde erişilmiştir).
- Tasica, L. (2007). SWOT Analysis. M. Jigau (Edt.), *Career Counseling Compendium of Methods and Techniques* (s. 193–206) içinde Bucharest: Institute of Educational Sciences, Euroguidance.

- Thorngren, J. M. ve Feit, S. S. (2001). The Career-O-Gram: A postmodern career intervention. *The Career Development Quarterly*, 49, 291-300. doi: 10.1002/j.2161-0045.2001.tb00957.x
- Tolentino, L. N., Garcia, P. R. J. M., Lu, V.N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. Ve Plewa, C. (2014a). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39–48. doi: 10.1016/j.jvb.2013.11.004
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V.N., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D. (2014b). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model, *Journal of Vocational Behavior*, 85, 403–412. doi: 10.1016/j.jvb.2014.09.002
- Toussaint, L.L., Lange, L.J., Chen, W.J., Hodge, M., O'Connor, M. ve Fleming, R. (2017). Control-Oriented Coping Buffers Stress Responses in Evacuees from a Technological Accident. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 22(3), 1-15. doi: 10.1111/jabr.12062
- Tunca, N. (2012). *İlköğretim öğretmenleri için Mesleki Değerler Ölçeğinin geliştirilmesi ve ilköğretim öğretmenlerinin mesleki değerlerinin belirlenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Turan, E., Çelik, E. ve Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents' career exploration. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 119-124. doi: 10.1177/1038416214535109
- Turan, M. E. (2013). *Ergenlerde kariyer ve yetenek gelişimi özyeterliliğinin, üstbilişsel farkındalık, yaşam doyumu ve algılanan arkadaş sosyal desteği ile ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B. ve Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433–442. doi: 10.1016/j.jvb.2014.09.005

- Ülkü, S. (1976). *Lise 1. sınıflarda uygulanan bir grup rehberliği programının “yönelme” açısından etkililiğinin araştırılması* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Ünal-Keskin, G. ve Orgun, F. (2006). Öğrencilerin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7(2), 92-99. Erişim Adresi: http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=3&vtadi=TPRJ%2CTTAR%2CTTIP%2CTMUH%2CTSOS%2CTHUK&c=google&s_f=_5&detailed=1&keyword=66381
- Vernon, A. (2008). *Düşünce, duygu, davranış ergenler için duygusal eğitim programı*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Voltan-Acar, N. (2013). *Grupla psikolojik danışmada alıştırmalar-deneyler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Weinstein, F. M., Healy, C. C. ve Ender, P.B. (2002). Career choice anxiety, coping, and perceived control. *The Career Development Quarterly*, 50, 339-349. doi: 10.1002/j.2161-0045.2002.tb00582.x
- Wilkins, K.G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T.J.G. ve Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329–338. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.004
- Yayla, A. (2011). *İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yayla, S. ve Bacanlı, F. (2011). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(3), 1148-1159. Erişim Adresi: <http://ilkogretim-online.org.tr/index.php/io>
- Yeşilyaprak, B. (2012). The paradigm shift of vocational guidance and career counseling and its implications for turkey: an evaluation from past to future. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(1), 111–118. Erişim adresi: <http://www.edam.com.tr/estp/>

- Yılmaz, O. (2011). *Mesleki İlgi Envanteri'nin geliştirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz-Erdem, A. (2006). *Lise öğrencileri için meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ölçeğinin geliştirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yörük, S., Dikici, A. ve Uysal, A. (2002). Bilgi toplumu ve Türkiye’de mesleki eğitim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 299-312. Erişim Adresi: <http://dergipark.gov.tr/firatsbed>
- Yuen, M., Gysberg, N.C., Chan, R.M.C., Lau, P.S.Y. ve Shea, P.M.K. (2010). Talent development, work habits, and career exploration of chinese middle-school adolescents: development of the Career and Talent Development Self-Efficacy Scale. *High Ability Studies*, 21, 47-62. doi: 10.1080/13598139.2010.488089
- Yusupu, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yüksek Öğretim Kurulu. (2016). *Yök Lisans Atlası*. (<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-anasayfa.php> adresinden 7 ocak 2017 tarihinde erişilmiştir).
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations, *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21–30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002
- Zacher, H. (2014b). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188–198. doi: 10.1016/j.jvb.2014.01.001
- Zunker, V.G. (1990). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Pacific Grove: Brooks/Cole.

EKLER

EK 1. KARİYER KARARSIZLIĞI İLE BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ

(Seçilmiş Örnek Maddeler)

Kariyer kararsızlığı; alan veya meslek seçimi vb. gibi kariyerle ilişkili konularda karar verirken yaşadığımız zorlukları ifade etmektedir. Aşağıda verilen ifadeleri dikkatlice okuyunuz. Verilen ifadeye ne kadar katıldığınızı, ilgili cümlenin yanındaki derecelendirmelerden size uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.

Kariyer kararsızlığı yaşadığımda;

1.	Kariyerimle ilgili kararsızlıklarımı aşmak için harekete geçme planı yaparım.
2.	Çevremdeki insanlara (ailem, arkadaşlarım vb.) danışırım.
3.	Çevremdeki insanlardan yaşadığım kızgınlıkları dindirmelerini isterim.
4.	Meslekler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmaya çalışırım.
5.	Kariyer kararsızlığımı görmezden gelme ve yokmuş gibi davranma eğiliminde olurum
6.	Sık sık çaresizlik duygusu yaşarım.

EK 2. KARIYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ

(Seçilmiş Örnek Maddeler)

Farklı insanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her şeyde iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha güçlü olduğumuz bazı yanlarımız vardır. Aşağıdaki puanlamayı kullanarak belirtilen her bir konuda kendinizi ne kadar güçlü geliştirdiğinizi belirtiniz.

3.	Gelecek için hazırlanma
7.	İyimserliği kaybetmeme
17.	Aklımdaki soruları derinlemesine araştırma
21.	Yeni beceriler kazanmak/ öğrenme
24.	Sorunları çözme

EK 3. KARIYER VE YETENEK GELİŞİMİ ÖZ-YETERLİĞİ ÖLÇEĞİ

(Seçilmiş Örnek Maddeler)

1.	Akademik konulardaki yeteneklerimi keşfedebilirim
7.	Belirlediğim akademik hedeflere ulaşabilirim.
11.	Verilen işleri zamanında bitirebilirim.
14.	Başkalarına yardım için sorumluluk alabilirim
17.	Eğitim, oyun ve dinlenme zamanlarımı kendim belirleyebilirim.

EK 4. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyet: Kız () Erkek ()

Maddi Durumunuz: Çok Düşük() Düşük() Orta() Yüksek() Çok Yüksek()

Babanın Eğitim Düzeyi: İlkokul() Ortaokul() Lise() Üniversite() Lisansüstü()

Annenin Eğitim Düzeyi: İlkokul() Ortaokul() Lise() Üniversite() Lisansüstü()

Okul Başarısı: Çok Düşük() Düşük() Orta() Yüksek() Çok Yüksek()

Kardeş Sayısı: 0 () 1 () 2 () 3 () 4 veya daha fazla ()

Babanın Mesleği:.....

Annenin Mesleği:.....

KARİYER UYUMLULUĞU GELİŞTİRME PSİKO-EĞİTİM PROGRAMI

ÖN GÖRÜŞMELER

Hedefler

1- Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programı'na seçilecek öğrencilerin belirlenmesi ve bu öğrencilere programla ilgili ön bilgi verilmesi

Materyaller

1- Veli İzin Belgesi (Ek-5)

Süre: Bireysel Görüşmeler

Süreç: Öğrencilere uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler doğrultusunda, deney ve kontrol grubu için uygun olan öğrenciler belirlenmiştir. Belirlenen öğrenciler bireysel görüşmeye alınmıştır. Daha sonra program öğrencilere kısaca tanıtılmıştır. Öğrencilere bu programın bilimsel amaçla gerçekleştirilen deneysel bir program olduğu anlatılmıştır. Gönüllü olan öğrencilere veli izin belgesi verilmiştir. Velilerinin programa onay vermesi durumunda katılacakları olan ön oturumun günü ve saati öğrencilerin görüşleri de alınarak, en uygun olan zaman belirlenmek suretiyle kararlaştırılmıştır.

Değerlendirme: Öğrencilere programın amaçları ile ilgili bilgi verilmiştir. Öğrencilerin programa katılmaya istekli oldukları gözlemlenmiştir. Öğrencilere velilerinden izin almaları gerektiği belirtilmiştir.

EK-5

VELİ İZİN DİLEKÇESİ

..... ANADOLU LİSESİ MÜDÜRLÜĞÜNE

SULTANGAZİ

Okulunuz Sınıfı No'lu'in yasal velisiyim. Okulda gerçekleştirilecek olan Kariyer Psiko-eğitim Programına öğrencimin katılmasını kabul ediyorum. Bu çalışmanın deneysel bir çalışma olduğunu anlıyorum ve bu bilimsel araştırmaya öğrencimin katılmasını kabul ediyorum.

Veli Adresi:

Veli Telefonu

...../...../.....

Veli Adı Soyadı

İmza

(Mürekkepli Mavi Kalemle)

ÖN OTURUM

Hedefler

1. Programın amaçlarının anlatılması, programın işleyişi ile ilgili bilgi verilmesi, program gönüllü katılım belgesinin imzalanması
2. Grup kurallarının belirlenip, grup sözleşmesinin imzalanması
3. Program sonunda ulaşılmak istenen genel somut hedeflerin belirlenmesi
4. Öğrencilerin tanışması, pozitif bir grup ikliminin oluşmasının sağlanması

Materyaller

- 2- Grup Gönüllü Katılım Formu (Ek-6)
- 3- Grup Sözleşmesi (Ek-7)
- 4- Bireysel Hedeflerim Çalışma Kâğıdı (Ek-8)

Süre: 40 dk.

Süreç: Öncelikle grup lideri kendini tanıtmıştır ve programın amaçlarını genel anlamda anlatmıştır. Programın genel işleyişi ile ilgili bilgi verilmiştir. Grup gönüllü katılım formu öğrencilere dağıtılıp, imzalanması sağlanmıştır. Öğrencilerin programla ilgili soruları cevaplandırılmıştır.

Öğrencilerle birlikte grup kuralları belirlenmiştir, olağanüstü durumlar haricinde grup kurallarına uyulması gerektiği kararlaştırılmıştır. Grup sözleşmesinde yer alan grup kuralları üzerinde teker teker durulmuştur. Grup kuralları ile ilgili belirgin olmayan ya da anlaşılmayan maddeler açıklanmıştır. Üyelerle beraber belirlenen grup kuralları çalışmamızın ekinde yer almaktadır. Daha sonra programın amaçları genel olarak açıklanıp, öğrencilerden bu programın sonunda ne gibi hedeflere ulaşmak istediklerini paylaşımları istenilmiştir.

Öğrencilere Bireysel Hedeflerim Çalışma Kâğıdı dağıtılarak programın sonunda ne gibi hedeflere ulaşmak istediklerini belirtmeleri istenilmiştir. Öğrencilerin ders programları ve istekleri göz önünde bulundurularak ön görüşme, ön oturum ve son oturum dahil olmak üzere 11 oturumdan oluşan kariyer uyumluluğu geliştirme psiko- eğitim programının gerçekleştirileceği gün ve saatler belirlenmiştir. Bu saatlerde bir aksaklık gerçekleşmemesi için okul idaresine dilekçeyle belirtilen gün ve saatlerde,

kariyer uyum yeteneği geliştirme psiko-eğitim programının gerekleŒeceđi belirtilmiŒtir.

Değerlendirme: Öğrenciler birbirleriyle tanışma fırsatı bulmuşlardır. Programla ilgili sorular sormuşlardır. Öğrencilerin programa katılmaya istekli oldukları gözlemlenmiştir. Olağanüstü durumlar haricinde programa katılmanın önemi üzerinde durulmuştur. Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının uygulanacağı günler ve saatler belirlenerek bir zaman çizelgesi hazırlanılmıştır.



EK-6

Grup Gönüllü Katılım Formu

Bu psikoeğitim programı Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Programı doktora öğrencisi uzman psikolojik danışman Mehmet Emin TURAN'ın, Yrd. Doç. Dr. Eyüp ÇELİK danışmanlığında yürüttüğü doktora tez çalışmasının bir bölümü olarak gerçekleştirilmektedir. Programın, programa katılacak bireylerin kariyer gelişimlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede geliştirilen psikoeğitim programının etkililiği sınanılacaktır. Bu amaçla programın başladığında, sona erdiğinde ve sona erdikten belli bir müddet sonra olmak üzere üç kez veri toplanacaktır.

Psikoeğitim programı yaklaşık 90 dakika süren sekiz oturumdan oluşmaktadır. Her bir oturumun içeriği ve biçimi uzman psikolojik danışman Mehmet Emin TURAN tarafından hazırlanmıştır. Psikoeğitim programında; programa katılanları birbirlerine saygı göstermesi, paylaşımları eleştirmemesi, paylaşılan durum ve bilgileri gizli tutması, geçerli bir mazeret olmadığı müddetçe programa devam etme kuralları vardır. Bu kurallar programa katılacak bireylerin rahatça kendilerini ifade etmeleri ve psikoeğitim program sürecinin sağlıklı bir biçimde işleyebilmesi için büyük bir önem arz etmektedir.

Yukarıda hedefi, biçimi ve süreci hakkında özet bilgiler sunulan “**Kariyer Psikoeğitim Programı**” başlıklı çalışmayı anladığımı, uygulama kapsamındaki çalışmalara kendi isteğimle katıldığımı beyan ediyorum. Ayrıca psikoeğitim programındaki görevlerimi yerine getireceğimi ve mazeretim olmadığı müddetçe uygulamalara düzenli bir biçimde katılacağımı kabul ediyorum.

Araştırmacı

Mehmet Emin TURAN

İmza:

Üye

Adı Soyadı:

İmza:

Psikoeğitim Programına katılan kişinin;

Ev Telefonu:

Cep Telefonu 1:

Cep Telefonu 2:

Cep Telefonu 3:

e-mail:

Not: Üyeye ait bilgiler grupla ilgili iletişim kurulması amacıyla başka herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır.



EK-7

GRUP SÖZLEŞMESİ

- 1- Geçerli bir mazeretim olmadığı sürece belirtilen gün ve saatte çalışmalara katılacağım.
- 2- Çalışmalar esnasında paylaşımda bulunan arkadaşlarına saygı göstereceğim.
- 3- Çalışmalarda yapılan etkinliklere katılacağım.
- 4- Grup içinde konuşulan şeyleri üçüncü kişilerle paylaşılmayacağım.
- 5- Çalışmamızın bana faydalı olması için elimden geldiğince gruba katkı sağlayacağım.

Sıra No	<u>Adı - Soyadı</u>	<u>İmza</u>
<u>1</u>		
<u>2</u>		
<u>3</u>		
<u>4</u>		
<u>5</u>		
<u>6</u>		
<u>7</u>		
<u>8</u>		
<u>9</u>		
<u>10</u>		
<u>11</u>		
<u>12</u>		
<u>13</u>		

EK-8

Bireysel Hedeflerim Çalışma Kağıdı

Sizin için en fazla anlam ifade eden 3 eğitsel, mesleki ya da kariyerinizle ilgili hedefi yazınız.

1-

.....
.....
.....

2-

.....
.....
.....

3-

.....
.....
.....

Bu programın sonunda kariyer hedefleriniz veya kariyeriniz ile ilgili nasıl bir gelişme görmek isterdiniz?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

1. OTURUM

Hedefler

1. Öğrencilerin tanışması, pozitif bir grup ikliminin oluşmasının sağlanması
- 2- Meslek ve kariyer kavramlarının farkının anlaşılması, grup üyelerinde kariyerin bireyin yaşamındaki önemi ile ilgili farkındalığın artması
- 3- Yapılan seçimlerin öneminin kavranması
- 4- Yapılan seçimlerin ve çalışmaların geleceğe biçim verdiğinin anlaşılması

Materyaller

- 5- Günün Özdeyişi – 1 (Ek-9)
- 6- Zaman Çemberi Etkinliği (Ek-10)

Süre: 90 dk.

Süreç: Grup lideri programın hedeflerini hatırlatmıştır ve bu oturumun amaçlarını belirtmiştir. Grup üyelerinin genel olarak programdan beklentileri ile ilgili geribildirimlerini almıştır. Üyeler ön oturumda kısaca kendilerini arkadaşlarına tanıtmıştır. Daha sonra Günün Özdeyişi – 1 kartı öğrencilere dağıtılarak, özdeyişin anlamı ile ilgili konuşulmuştur. Grup ortamında pozitif bir iklim oluşturmak ve üyelerin birbirlerini daha iyi tanınması amacıyla aşağıdaki etkinlik uygulanmıştır.

Isınma Etkinliği: Grup lideri üyelere isimlerinin baş harflerine göre gruplanmalarını ve birbirlerini tanımalarını istemiştir. Aynı etkinlik doğum aylarına göre de yaptırılmıştır. Alt gruplar birbirini tanıdıktan sonra tüm grup olarak öğrenilenler paylaşılmıştır (Voltan-Acar, 2013). Daha sonra üyelere hayallerindeki meslekleri söylemeleri istenmiştir. Kendisine sıra gelen üye önce arkadaşının ismini söylemiştir ve arkadaşının hayalindeki mesleği söylemiştir. Sonra kendi bilgilerini söylemiştir. Paylaşımında bulunmak isteyen üyeler bu mesleklerin nelerinden hoşlandıklarını ve bu mesleklerle ilgili neler düşündüklerini belirtmişlerdir (Lara, 2015).

Grup lideri iş, meslek ve kariyer kavramları ile bilgilendirme yapmıştır. Grup etkileşiminde bulunulmuştur. Aşağıda yazılı olan metnin içeriği grup üyeleriyle paylaşılmıştır. Geribildirimler alınmıştır.

Gözlerini kapat ve geçmişte ne büyük işler başardığını düşün. Okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve şimdi lise... Kendine mesleki bir hedef belirlemen veya kariyer hedeflerine ulaşman çok zor değil.

Çalışmamız boyunca meslekten ziyade daha geniş kapsamlı bir anlam ifade eden kariyer kavramı kullanılacaktır. Kariyeri yaşam boyunca devam eden tüm yaşam rolleri şeklinde tanımlamamız mümkündür. Kariyer demek hem kariyer hayatını hem de hayat kariyerini ifade etmektedir. Şimdi hepimiz en az 15 yıllık bir kariyer sahibisiniz ve bu kariyeriniz boyunca evlat, ağabey, abla, kardeş, yardım gönüllüsü, futbolcu, atlet vb. gibi birçok yaşam rolüne sahip oldunuz (Lara, 2015).

Bu çalışmadaki amacımız ileride yaşayabileceğiniz yeni yaşam rolleri için uyum yeteneğinizi arttırmaktır. Bu yaşam rollerinden birisi de maddi gelir elde edeceğin işin ve mesleğin olacaktır. Kariyerinle ilgili konularda uyum yeteneğini arttırmaya yardımcı olmak için 8 hafta (ön görüşmeler, ön oturum, son oturum hariç) sürecek olan bir programa başlıyoruz. Bu çalışma sonunda elde edeceğiniz beceri ve bilgilerin kariyer gelişimin açısından sana sana yardımcı olmasını umuyorum.

Grup üyelerine bireyin gelişim dönemleri olduğu ve bu gelişim dönemlerinin oldukça önemli olan bir yönünün de kariyer gelişim dönemleri olduğundan bahsedilip, kariyer gelişim dönemleri ile ilgili öğrenciler bilgilendirilmiştir.

Daha sonra grup üyelerine oturum hedeflerimizle uygun olan Günün Özdeyişi-1 kartı verilerek, karttaki özdeyiş ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Grup üyeleriyle seçim yapmak ile ilgili konuşulmuştur. Geribildirimler alınmıştır. Hayatta her an seçimler yapmamız gerekebileceği, bu seçimlerin çok zorlu seçimler olabileceği, görece olarak daha kolay seçimler olabileceği ifade edilmiştir. Grup üyeleriyle örneğin marketten bir ürün almamız gerektiğinde bile market seçmemiz gerekebileceği, seçtiğimiz markete göre o ürünü pahalı veya ucuz almak durumunda kalabileceğimiz konuşulmuştur. Bazı durumlarda yaptığımız veya yapacağımız seçimlerin çok daha büyük etkileri olduğundan, mesela eş seçimi gibi seçim süreçlerinin yaşamımızda çok daha büyük yansımaları olabileceğinden konuşulmuştur. Daha sonra grup üyelerinden son zamanlarda yaptıkları bir seçimi paylaşmaları istenilip, gönüllük esasına göre grup üyeleriyle bu seçimin sonuçlarının yaşamlarına yansımaları hakkında konuşulmuştur.

Bu paylaşımlardan sonra Zaman Çemberi Etkinliği çalışma kâğıdı öğrencilere dağıtılmıştır. Etkinlikle ilgili gerekli açıklamalar gerçekleştirildikten sonra

öğrencilerden bu formu doldurmaları istenilmiştir. Daha sonra öğrencilerin geçmiş, şimdi ve gelecekle ilgili görüşleri alınmıştır. Geçmiş, şimdi ve gelecekle ilgili çeşitli düşüncelerimiz olduğu, şimdi yaptığımız seçimlerin geleceğimize olan etkileri ile ilgili konuşulmuştur. Geçmişte yaptıklarımızın şimdiye olan etkileri ile ilgili konuşulmuştur. Yaşamın ebeveynlerinden farklı mı olacak?, Bu nasıl olacak?, Gelecekteki yaşamın şimdikinden farklı olabilir mi?, Nasıl? Gibi sorularla konu tartışılmıştır.

Oturumda yapılanlar özetlenmiştir. Ev ödevi verilerek oturum sonlandırılmıştır.

Ev Ödevi: Öğrencilerden gelecek oturuma kadar, kariyerlerinde uzmanlaşma süreci boyunca kaç farklı önemli seçimle karşı karşıya kalabileceklerini düşünmeleri istenmiştir.

EK-9

Günün Özdeyiş – 1 (Motto)

”Bir gemi doğuya gider, biri batıya.
Esen aynı rüzgârla: hangi yöne
gidebileceğini belirleyen rüzgâr değil,
yelkendir”

”Ella Wheeler Wilcox”



Ella Wheeler Wilcox

EK – 10

ZAMAN ÇEMBER ETKİNLİĞİ – ÇALIŞMA KAĞIDI

Aşağıdaki boş alana geçmişi, şimdiyi ve geleceği ifade eden üç çember çiziniz.



Geçmiş, şimdi ve gelecekle ilgili aklınıza gelen üç kelimeyi aşağıya yazınız.

Geçmiş
3 kelime

Şimdi
3 kelime

Gelecek
3 kelime

.....
.....
.....

.....
.....
.....

.....
.....
.....

(Savickas, 1991).

2. OTURUM

Hedefler

- 1- Bir hedefe ulaşmak için o hedefe değer vermemiz gerektiğinin farkına varılması
- 2- Hedeflere ulaşmada planlamanın katkısını ve öneminin anlaşılması
- 3- Mesleki ve eğitsel seçimlerin kariyer hedefleri için zorunlu olduğunun anlaşılması
- 4- Gelecekte istenilen hedeflere ulaşmak için hazırlanmanın öneminin kavranılması

Materyaller

- 7- Günün Özdeyişi – 2 (Ek-11)
- 8- Kim Olmak İstiyorsun? Ne Yapmak İstiyorsun? On Olay Çalışma Kağıdı (Ek-12)
- 9- Yaşam Çizelgesi (Ek-13)
- 10- Okul Seçim Diyagramı (Ek-14)

Süre: 90 dk.

Süreç: Öncelikle bir önceki oturum grup üyeleri ile birlikte özetlenmiştir. Meslek, Kariyer ve İş kavramları ve Kariyer Gelişimi Dönemleri ile ilgili konuşulmuştur. Daha sonra Günün Özdeyişi - 2 öğrencilere dağıtılmıştır ve özdeyişin anlamı ile ilgili paylaşımda bulunulmuştur.

Isınma Etkinliği: Birinci üye adını ve en çok ilgisini çeken 3 mesleği söylemiştir daha sonra ikinci üye birinci üyenin adını ve ilgisini çeken 3 mesleği, kendi adını ve ilgisini çeken 3 mesleği, üçüncü üye birinci üyenin adını, en çok ilgisini çeken 3 mesleği, ikinci üyenin adını ve ilgisini çeken 3 mesleği, kendi adını ve en çok ilgisini çeken 3 mesleği söyler. Bu durum tüm grup üyeleri, kendi adlarını söyleyene dek devam eder. Daha sonra grup üyeleri hobilerini ve en sevdikleri dersi söyleyerek bu etkinlik sonlandırılmıştır (Voltan-Acar, 2013).

Daha sonra Kim Olmak İstiyorsun? Ne Olmak İstiyorsun? Gelecekte Yaşanabilecek On Olay. Çalışma kâğıdı öğrencilere dağıtılmıştır. Öğrencilerin gelecekte kim olmak istedikleri, ne olmak istedikleri ve gelecekte yaşanabilecek on olayla ilgili konuşulmuştur. Hedeflerimize ulaşmamızda hazırlanmanın ve hazırlık yapmanın önemi ile ilgili konuşulmuştur. Hedef belirlemenin önemi, planlama yapmanın önemi ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur.

Daha sonra Yaşam Çizelgesi Çalışma Kâğıdı öğrencilere dağıtılmıştır. Daha önce bahsetmiş olduğumuz kariyer gelişim dönemleri hatırlatılarak şu anda hangi kariyer gelişim döneminde oldukları sorulmuştur. Daha sonraki dönemlerle ilgili ne düşündükleri ve hedefleri ile ilgili bu dönemlerde neler yapılabileceği ile ilgili konuşulmuştur. İnsanların çoğunun bu dönemlerde benzer süreçler yaşayabildiği gibi farklı süreçlerde yaşayabileceği, bu süreçlerde kariyerimizle ilgili çeşitli problemlerle karşılaştığımız ve büyük oranda bu sorunları aştığımız ile ilgili konuşulmuştur. Hedeflerimize ulaşmak için plan yapmanın önemi ile ilgili konuşulmuştur. Planların bizi hedeflerimize taşıyacak olan eylem dizilerinin gerçekleşmesini sağlayabileceği, eğer planlarımızdaki eylem dizilerini gerçekleştirmede sorun yaşarsak planlarımızı revize edebileceğimiz veya alternatif planlamalar yapabileceğimiz ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Öğrencilere etkinlikte yaşam dönemleri ile ilgili ne gibi hedefleri ve planları olduğu, bu hedeflere ulaşabilmek için neler yapmaları gerekebileceği, hangi dönemlerde nasıl kariyer seçimleri ile karşı karşıya kalabilecekleri gerekebileceği gibi içerik soruları sorularak, hedeflere ulaşmada hazırlanmanın ve planlamanın önemi ile ilgili farkındalık oluşturulmaya çalışılmıştır.

Öğrencilere iyi bir uzman tabip, ceza hukukçusu veya öğretmen olmak için kaç farklı seçimle karşı karşıya kalabileceklerini düşünmeleri istenmiştir. Bu hedefe ulaşmak için gereken yoğun ders çalışma dönemleri, iyi bir üniversiteye gitmek, daha sonra mesleki uzmanlaşma sınavlarını kazanmak ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Daha sonra öğrencilere Okul Seçim Diyagramı Çalışma Kağıdı dağıtılmıştır. Öğrencilerden bu kağıdı incelemeleri ve ilkökul, ortaokul, lise ve üniversitede (örnek: psikoloji bölümü) okul anlamında seçimlerin bir çok dallara ayrıldığı öğrencilere gösterilmiştir. Bu seçimlerinin her birinin bir hedef olduğu ve bu hedeflere ulaşmak için hazırlanmanın ve planlamanın önemi ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Öğrencilerden kendi diyagramları ile ilgili düşünmeleri istenmiştir ve hedefledikleri veya ilgilendikleri meslek veya kariyer hedefi ile ilgili ne gibi basamaklarla karşı karşıya gelebilecekleri ve bu basamaklara ulaşmak için hazırlanmanın ve planlamanın önemi ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Kritik zamanlarda gerçekleştirdiğimiz bu seçimlerin bizi kariyer hedeflerimize taşıyabileceği ile ilgili konuşulmuştur.

Oturumda yapılanlar özetlenerek ve ev ödevi verilerek oturum sonlandırılmıştır.

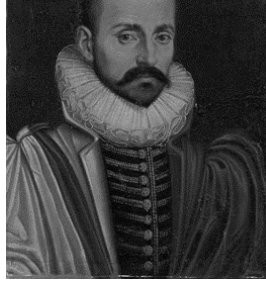
Ev Ödevi: Grup üyelerinden Thomas Alva Edison'u araştırmaları istenmiştir.

EK-11

Günün Özdeyiş – 2 (Motto)

Bir amaca bağlanmayan ruh, yolunu kaybeder. Çünkü her yerde olmak, hiçbir yerde olmamaktır.

Montaigne



EK-12

Gelecekte Kim Olmak İstiyorsun?

Gelecekte Ne yapmak İstiyorsun?

Gelecekte yaşanabilecek 10 olay sırala.

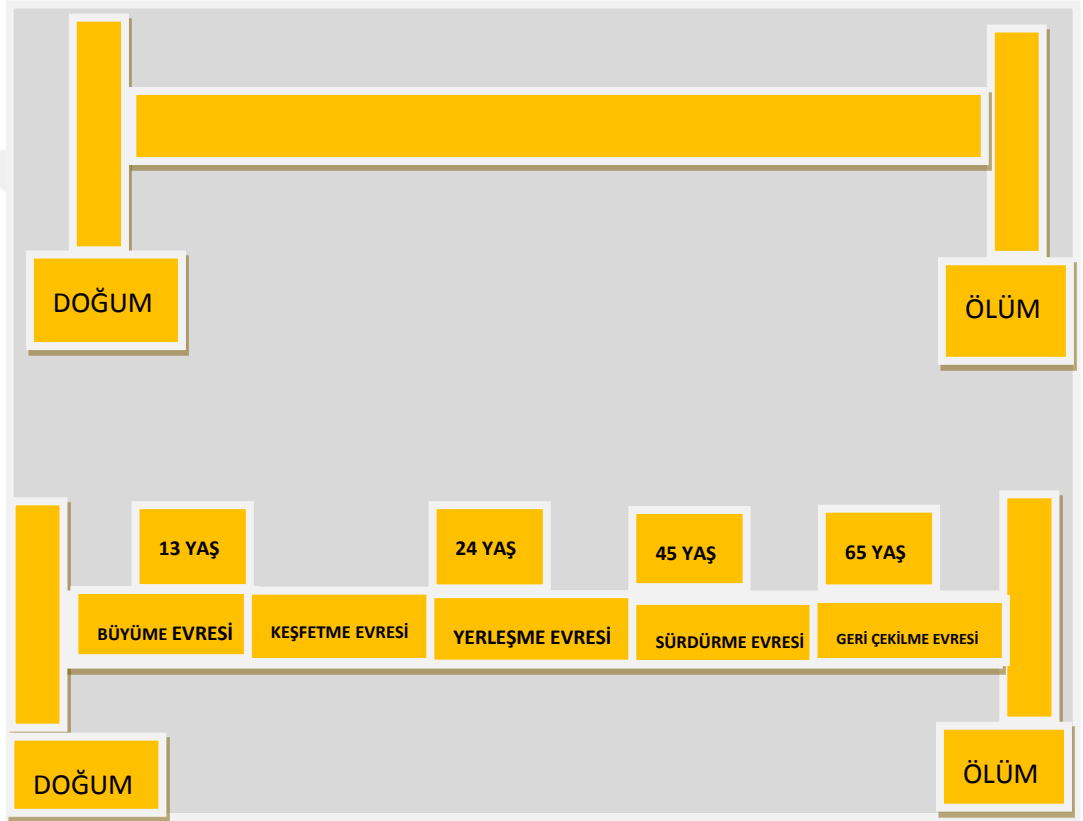
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

(Savickas, 1991).

EK-13

Yaşam Çizelgesi Çalışma Kağıdı

Aşağıda insanların yaşam evrelerini temsil eden şekiller vardır. Bazı araştırmacılar kariyer gelişim dönemlerini büyüme evresi (4-13 yaş), keşfetme evresi (14-24 yaş), yerleşme evresi (25-45 yaş), sürdürme evresi (45-65 yaş), geri çekilme evresi (65 yaş ve üstü) olmak üzere beş evrede incelemiştir. Lütfen aşağıdaki temsili şekli de inceleyerek 4-13 yaş'ta kariyer gelişiminle ilgili neler hatırladığını ve bu dönemin sana olan katkılarını, 14-24 yaş ile ilgili neler planladıklarını ve bu dönemin önemini, 25-44 yaşta kendini nerede görmek istediğini düşünerek aşağıdaki boşlukları doldurun.



4-13 Yaş

.....

.....

.....

.....

.....

14-24 Yaş

.....

.....

.....
.....
.....

25-44 Yaş

.....
.....
.....
.....
.....

(Super, 1980, Savickas, 2002, Sharf, 2006)



EK-14
Okul Seçim Diyagramı
Psikoloji Bölümü (Örnek)
4-13 Yaş (Büyüme Evresi)

***Ana Okulu**

Türkiye – Yurt Dışı Eğitimleri (Denklik)

Özel Okul – Devlet Okulu

***İlkokul (Adrese Dayalı Kayıt)**

Türkiye – Yurt Dışı Eğitimleri (Denklik)

Özel Okul – Devlet Okulu

***Ortaokul**

Türkiye – Yurt Dışı Eğitimleri (Denklik)

Özel Okul – Devlet Okulu

Ortaokul – İmam Hatip Ortaokulu

14-24 Yaş (Keşfetme Evresi)

***Lise**

Türkiye – Yurt Dışı Eğitimleri (Denklik)

Özel Okul – Devlet Okulu

Fen Lisesi-Sosyal Bilimler Lisesi-Anadolu İmam Hatip Lisesi-İmam Hatip Lisesi-
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi(Sağlık, Ticaret, Turizm, Kız Teknik ve Meslek,
Tarım, Güzel Sanatlar ve Spor liseleri)

***Üniversite**

Türkiye – Yurt Dışı Eğitimleri (Denklik)

Vakıf Üniversitesi-Devlet Üniversitesi

209 Psikoloji Programı

25-44 Yaş (Yerleşme Evresi)

***Yüksek Lisans**

Uygulamalı Psikoloji

Gelişim Psikolojisi

Sosyal Psikoloji

Klinik Psikoloji

Trafik Psikolojisi

Adli Psikoloji

Deneysel Psikoloji vs.

***Doktora**

Uygulamalı Psikoloji

Gelişim Psikolojisi

Sosyal Psikoloji

Klinik Psikoloji

Trafik Psikolojisi

Adli Psikoloji

Deneysel Psikoloji vs.

(“T.C. Milli Eğitim Bakanlığı”, t.y.; “Yüksek Öğretim Kurulu”, 2016; “American Psychological Association”, 2017)



3. OTURUM

Hedefler

1. Bazen istediğimiz neticeyi elde edemsek de hedefimize ulaşmak için mücadeleye devam etmemiz gerektiğinin anlaşılması
2. Çevredeki insanların görüşlerinden ve farklı kaynaklardan faydalanıp, bu görüşleri değerlendirdikten sonra kararlarımızı kendimizin vermemiz gerektiğinin anlaşılması
3. Grup üyelerinin ilgilerini çeken meslekleri, kariyer kriterlerine göre değerlendirebilmesi

Materyaller

- 11- Günün Özdeyişi – 3 (Ek-15)
- 12- Thomas Alva Edison'un Ampülü Bulma Hikayesi Çalışma Kağıdı (Ek-16)
- 13- Kariyer Kriterleri ve Karar Verme (Ek-17)

Süre: 90 dk.

Süreç: Öncelikle grup üyeleri ile birlikten geçen oturum özetlenmiştir. Daha sonra tüm grup üyelerine Günün Özdeyişi – 3'ten dağıtılıp, karttaki özdeyişin anlamı ile ilgili konuşulmuştur.

Isınma Etkinliği: Sandalye isimli ısınma etkinliği uygulanmıştır. Grup üyeleri sandalyelerini birbirlerinin yüzlerini görecektir şekilde daire oluşturmuşlardır. Bir üye ayağa kalkmıştır. Ayakta olan üye seçtiği arkadaşına genel kültür, spor, sinema, sanat, müzik, tarih, edebiyat ve siyaset ile ilgili soru sormuştur. Sandalyede oturan üye soruyu bilemediğinde ayağa kalkmıştır, diğer üye yerine oturmuştur. Soruyu bildiğinde ise ayaktaki üye başka bir kişiye soru sormuştur. 10 dk. içerisinde etkinlik sonlandırılmıştır (Çolakkadıoğlu, 2010).

Öğrencilere Thomas Alva Edison'u araştırma ev ödevi hatırlatılmıştır. Öğrenciler öğrendiklerini grup ortamında paylaşmışlardır. Daha sonra Thomas Alva Edison Çalışma Kağıdı öğrencilere dağıtılmıştır. Konu hakkında paylaşımlar yapılmıştır. Sonra Edison deneylerini yarım bırakmış olsa neler olurdu? Bu durumdan ne gibi sonuçlar çıkarabiliriz? Edison'un başarısının sebebi sizce nedir? Sizce hedeflerine ulaşmış insanların yaşadıkları zorluk hikayeleri var mıdır? gibi sorularla paylaşımlarda

bulunulmuştur. Daha sonra zaman zaman istediğimiz hedefe istediğimiz zamanda ulaşamamak da mücadele etmeye devam etmenin önemi hakkında konuşulmuştur.

Çevremizdeki insanlardan mesela öğretmenlerimizden veya uzmanlardan fikir almanın çok değerli bir durum olmasına rağmen, hayatımızı ilgilendiren bir durum olduğunda bu karardan kendimizin sorumlu olup, olmadığı ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Karar verme sürecinde etkin olmazsak ne olur? gibi içerik sorularıyla karar verme süreçlerimizde kendimizin etkin olmasıyla ilgili konuşulmuştur.

Daha sonra kariyer kriterleri ile ilgili bilgi verilmiştir. Kariyer kriterlerinin meslekleri değerlendirmede kullanılacak ölçütler olduğu ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Grup üyelerine Kariyer Kriterleri ve Özellikleri Çalışma Kâğıdı dağıtılarak kariyer kriterleri üzerinde tek tek konuşulmuştur. Grup üyelerinden önce kariyer kriterlerini kendileri açısından değerlendirmeleri, sonra da ilgilerini çeken meslekler açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Bu değerlendirmeler grup ortamında paylaşılmıştır. Grup üyelerinin ilgilerini çeken meslekler ve kariyer kriterleri açısından bir farklılaşma olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Grup süreci yaşantıları özetlenerek oturum sonlandırılmıştır.

EK-15

Günün Özdeyiş – 3 (Motto)

“Yüzüstü yere serilseniz bile,
hala ileriye doğru hareket
ediyorsunuzdur.”

Victor Kiam



*"Even if you fall on
your face, you're
still moving
forward."*

Victor Kiam

EK-16

Thomas Alva Edison'un Ampülü Bulma Hikayesi – Çalışma Kağıdı

Edison bir dinleme gezisi sırasında metal fabrikatörü ve Amerika dinamo makinesinin imalatçısı Willam Wallace'ın yaptığı yeni elektrik lambasını gözden geçirmeye davet edildi. Edison tahta çerçeveye hareket eden iki koldan ibaret basit cihazın karşısına grafit plaka iliştirilmişti. Her iki plakayı birleştiren elektrik akımı ve mavi ışık yayı gibi görünüyordu. Gözleri kamaştırın bu alev, grafit plakaları çabucak eritiveriyordu. Edison bu sahneyi konuşmadan seyrediyordu. Elektrik ışığı! Cidden büyük fikirdi bu! İnsanlık öteden beri geceyi gündüze çevirmeye uğraşmış; bunun için mum, yağ ve nihayet 19.yüzyılın başından beri hava gazı kullanmıştı. Mademki bilim insanlığı elektriği hediye etmişti. Elektriğin ideal bir enerji kaynağı olduğu meydandaydı. Fakat Wallace'ın metodu Edison'a doğru bir yol görünmüyordu. Yanındakilere döndü ve “Zannedersen ben daha iyisini yaparım” dedi.

Edison'un 40-50 iş arkadaşıyla işe koyulma tarzı, bilim araştırmaları tarihinde eşsizdir. Ara vermeden çalışıyorlardı. Atölyede yapılan ufak cam ampullerin içerisindeki hava, elektrik akımının kızgın hale getireceği maddenin yanmasına engel olmak için boşaltıyordu. Fakat esas mesele bu maddenin ne olacağı konusundaydı. Kimi maddeler çok az dayanabiliyor, kimileri çok pahalıya mal oluyordu. Hâlbuki Edison öylesine ucuz bir lamba yapmak istiyordu ki, herkes alıp evine takabilirdi. Kömürleştirme işleminden geçmiş mukavva, hindistan cevizi kabuğu, mantar, hatta laboratuvarı gezmeye gelen bir misafirin kızıl sakalından bir iki tel bile denendi. Durmadan çalışmak yüzünden Edison'un gözleri yanıyor, dayanılmaz sancılar veriyordu. Ama o bunları kimseye söylemiyor, sadece hatıra defterine kaydediyordu.

Peş peşe deneylerin sürdüğü bir gün asistanı “Artık bu işten vazgeçsek!” deyiverdi.

“Niçin?”

“Çünkü şu ana kadar iki bin deney yaptık ve hiçbir sonuç alamadık!”

1879 Kasım'ında Edison bir gece yazı masasının başına oturmuş, sönük bir puroyu emerek ne yapacağını düşünüyordu. Dalgın dalgın ceketinin düğmelerinden birini çevirirken düğme koptu. Üstünden bir iplik parçası sarkıyordu. Birden yerinden fırladı, laboratuvara geçti ve teknisyenlerine iplik parçasını gösterdi. “Böylesini acaba cereyan nakledici olarak kullandık mı hiç? Demek kullanmadık! Öyleyse gidin bir yumak ip alın, ufak parçalar halinde kesin, kömürleştirin ve lambalarınızı takın.” Asistanları sonuç ummamakla beraber hemen dediğini yaptılar. Edison'un bu fikri, bu sahadaki çalışmalarından vazgeçmeden önce başvurulacak son çare olarak görülüyordu.

Kömürleştirilen iplikler her seferinde kırılmasına rağmen bu hassas ipliklerden biri kırılmadan lambaların birine takılabildi. Lambanın havası hemen boşaltıldı. Lambaya elektrik verildiğinde iplik kızdı ve tatlı sarı bir ışık meydana geldi. Edison ve arkadaşları ışığa büyülenmiş gibi bakıyorlar. Acaba ne kadar sürecekti? Ampul saatlerce sönmedi. Süren çalışmalar sonunda elektrik santrali yapmak, 900 binada elektrik şebekesi kurmak, binlerce sayaç yerleştirmek, duylarıyla beraber 14.000

ampul yapmak gerekti. 4 eylöl 1882’de meşhur mucidin bir işareti üzerine akım verildiği zaman, bütün mahallenin yüzlerce binasında binlerce elektrik ampülü yandı ve etrafa parlak, tatlı ışıklar saçılmaya başladı. Edison devrinin en büyük meraklısı ilan edildi. Herkes sadece lambaları değil, onu da görebilmek için akın etti. Edison’u tanımayan kimse kalmadı.

(“Ampülün buluş hikayesi”, 2009)



EK-17

Kariyer Kriterleri ve Karar Verme

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.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Hukuk Peyzaj Mimarlığı				HEMEN HEMEN HİÇ Hemşirelik 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.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Resim Öğretmeni Mimarlık				HEMEN HEMEN HİÇ Ziraat Mühendisi 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.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Fizyoterapist Doktor				HEMEN HEMEN HİÇ Makine Mühendisi 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.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Peyzaj Mimarı Psikolojik Danışman				HEMEN HEMEN HİÇ Sosyal Bilgiler Öğretmenliği 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.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Radyo, Sinema ve Televizyon Gazeteci				HEMEN HEMEN HİÇ Bilgisayar Mühendisi 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.)				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Bilgisayar Öğretmeni Uçak Gövde Teknisyeni		HEMEN HEMEN HİÇ Matematik Öğretmeni 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	
Doktor= 6 Yıl Hakim= 4 Yıl	Türk Dili ve Edebiyatı Öğrt.=5 Yıl Sigortacı=2 Yıl

8. Girişimcilik

Bazı meslekler çalışanlarına yeni etkinlikler, projeler ve yeni fikirleri uygulamaya koyma şansı tanımaktadır.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA İnşaat Mühendisi Peyzaj ve Tasarımı Mimarı		HEMEN HEMEN HİÇ İktisatçı Nakliyeci		

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.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Mimar Mütercim-Tercüman		HEMEN HEMEN HİÇ Öğretmenlik(ler) 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.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Gazeteci Diş Hekimi		HEMEN HEMEN HİÇ Hemşire Yaşlı Bakım Uzmanı		

11. İçerde ya da Dışarıda Çalışma

Bazı meslekler, çalışanlarına daha çok içerde çalışma olanağı tanırken, bazı meslekler daha çok dışarıda çalışma imkânı tanımaktadır. Bazı meslekler ise hem içerde hem dışarıda çalışma imkânı tanımaktadır.	
5 4 3 2 1 İçeride ←————→ Dışarıda	
İÇERİDE Öğretmenlikler Psikolog	DIŞARIDA Gazeteci 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.	
5 4 3 2 1 Çok Fazla ←————→ Hemen hemen hiç	
ÇOK FAZLA Reklam Tasarımı ve İletişimi Kamu Yönetimi	HEMEN HE MEN HİÇ Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama 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.		
5 4 3 2 1 Çok Fazla ←————→ Hemen hemen hiç		
ÇOK FAZLA Elk-Elektronik Teknikerliği Psikolog	ORTA Türkçe Öğretmenliği Doğalgaz Teknikeri	DÜŞÜK Jeoloji Mühendisliği 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.	
5 4 3 2 1 Çok Fazla ←————→ Hemen hemen hiç	
ÇOK FAZLA Doktor Fizikçi	HEMEN HE MEN HİÇ Mütercim-Tercüman Sosyal Bilgiler Öğretmenliği

15. Organizasyon

Bazı işlerde çalışanlar gruplar için etkinlik, program planlarlar. Başka işlerde, çalışanlar veri ya da başka tür verileri düzenlerler.	
5 4 3 2 1 Çok Fazla ←————→ Hemen hemen hiç	
ÇOK FAZLA Kaymakam İşletme uzmanı	HEMEN HE MEN HİÇ Moda Tasarımcısı 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.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Maden Mühendisi Arkeoloji		HEMEN HEMEN HİÇ Psikolojik Danışman İstatistik		

17. Bitki ve hayvanlarla çalışma

Bazı mesleklerde, çalışanlar bitki ya da hayvanlarla ilgilenir ya da onlarla çalışır.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Biyoloji Öğretmeni Ziraat Mühendisi		HEMEN HEMEN HİÇ İktisat Uzm. Matematik Öğretmeni		

18. Problem Çözme

Bazı mesleklerde, çalışanlar problemleri belirler ve ilişkili bilgiyi gözden geçirirler. Aynı zamanda çözüm üretir ve uygularlar.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Psikolog Bilgisayar Mühendisi		HEMEN HEMEN HİÇ Seramik Teknisyeni 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.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Doktor Mimar		HEMEN HEMEN HİÇ Süneroloji Uzmanı Türk Halkbilimi Uzmanı		

20. Mesai Saatleri (Vardiya)

Bazı işler akşamları ya da geceleri çalışmayı gerektirir. Bu sadece bazı zamanlarda olabilir ya da bu düzenli programımız olabilir. Bu işler tatilde çalışmayı da gerektirebilir.				
5 Çok Fazla	4	3	2	1 Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA Gazeteci Hemşire		HEMEN HEMEN HİÇ Öğretmenlik(ler) Sağlık Memurluğu		

21. YGS-LYS Puanı

Bazı mesleki programlara girmek yüksek düzeyde (%1-5'lik yüzdelik puan dilimi) bazıları ise orta düzeyde (%5-15'lik) bazıları ise düşük düzeyde(%15-35) puan gerektirir				
%1-5 Doktor	%5-10 Eczacı	%10-20 Sınıf Öğrtm.	%20-30 İşletme Uzm.	%30-50 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.				
ÇOK FAZLA Öğretmenlik Turizm ve Otelcilik		HEMEN HEMEN HİÇ Makine Müh. Kimya		

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.				
ÇOK FAZLA Gazetecilik Turizm İşletmeciliği		HEMEN HEMEN HİÇ Yazılım Mühendisi Ekonomi ve Finans Uzmanı		

24. Şehir ya da Kırsalda Çalışma

Bazı işler sadece büyük şehirlerde bulunabilirler diğerleri sadece kırsal alanda bulunurken. Çoğu meslek her yerde icra edilebilir.				
Şehirde Makine Müh. Rekl.ve Halk. İliş	Hem şehir hem kırsal Öğretmenlikler	Kırsalda Ziraat Müh. Veteriner		

25. Değişkenlik

Bazı mesleklerde, çalışanlar nerdeyse her gün farklı görevler yapar ya da gün içinde birçok farklı görev yaparlar.				
ÇOK FAZLA Psikolog Gazeteci		HEMEN HEMEN HİÇ Tarih Öğretmeni 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.				
ÇOK FAZLA Metalurji Müh. Moleküler Biyoloji ve Genetik Müh.		HEMEN HEMEN HİÇ Seyahat İşletmeni 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.						
Çok Fazla	5	4	3	2	1	Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA						HEMEN HEMEN HİÇ
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.		
4.500 TL ve üzeri	3.500- 4.500 TL arası	2500-3500 TL arası
Doktor		Sağlık Memuru
Mühendis		Öğretmenlikler

29. Meslekte İlerleme

Bazı meslekler çalışanlarına terfi imkanı tanırken bazı meslekler başladıkları statüde çalışanlarının emekli olmasını sağlarlar.						
Çok Fazla	5	4	3	2	1	Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA						HEMEN HEMEN HİÇ
Kamu Yönetimi			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.						
Çok Fazla	5	4	3	2	1	Hemen hemen hiç
ÇOK FAZLA						HEMEN HEMEN HİÇ
Reklamcılık						Sınıf Öğretmeni
Eczacılık						Yaşlı Bakım Hizmetleri Uzm.

(Doğan, 2010).

4. OTURUM

Hedefler

- 1- Davranışlarımızın sonuçları olduğu ve bu sonuçlardan birebir kendimizin sorumlu olduğu ve davranışlarımızın sonuçlarının bizi etkileyeceğinin anlaşılması
- 2- Davranışlarımızı doğru olduğuna inandığımız şekilde gerçekleştirmenin öneminin anlaşılması
- 3- Hedeflerimize ulaşmamız için gerekli hazırlıkları yapmamız ve kendimize güvenmemiz gerektiğinin anlaşılması

Materyaller

- 1- Günün Özdeyişi – 4 (Ek18)
- 2- Sonuçları Ne Olur? Çalışma Kağıdı (Ek-19)
- 3- Yılmaz İçin Bir Meslek Bulalım Çalışma Kağıdı (Ek-20)
- 4- Karar Verme Çalışma Kağıdı (Ek-21)

Süre: 90 dk.

Süreç: Öncelikler grup üyeleriyle birlikte bir önceki oturum özetlenmiştir. Daha sonra grup üyelerine Günün Özdeyişi – 4 kartı dağıtılıp, kartta geçen cümlenin anlamı ile ilgili konuşulmuştur.

Isınma Etkinliği: Sığınak isimli yapılandırılmış bir etkinlik gerçekleştirilmiştir. Lider grup üyelerinden birer meslek seçmelerini istemiştir. Lider grup üyelerinin atom savaşından sonra bir sığınakta saklandıklarını ancak sığınakta 2-3 kişi fazlalık olduğu var olan kaynaklar dolayısıyla 3 kişinin sığınağı terk etmek zorunda olduğunu anlatmıştır. Grup üyelerinin içeride kalacak kişileri seçmeleri gerektiği söylenerek, grup üyelerin niçin içeride kalmaları gerektiğini anlatmaları istenmiştir. Grup üyeleri etkinlik sonunda halkla ilişkiler uzmanının, askerinin ve filozofun içeride kalmamasına karar vermişlerdir.

Matematik sınavımıza çalışmazsak ne olur? Üniversite sınavına hazırlanmazsak ne olur? Sınıf arkadaşınız sadece ikinizin olduğu bir ortamda bayıldı, siz müdahale etmediniz ve kimseye haber vermediniz ne olur? gibi sorular sorulmuştur ve her davranışımızın bir sonucu olduğu ve bu davranışlarımızdan sorumlu olduğumuz ile ilgili paylaşımda bulunulmuştur. Daha sonra Sonuç Ne Olur? Çalışma kağıdı

öğrencilere dağıtılmıştır ve etkinlikteki sorular cevaplandırılmıştır. Davranışlarımızın sonuçları olduğu kariyer alanıyla ilişkilendirilerek konu tartışılmıştır.

Grup üyelerine en son birisiyle aynı fikirde olmadıklarında neler hissettikleri ve neler yaptıkları sorulmuştur. Tamamen karşı oldukları bir davranışı akran baskısı, ebeveyn baskısı vs. yüzünden yapıp yapmadıkları sorulmuştur. Herhangi bir karar alırken kendi doğrularına göre mi yoksa ebeveyn, arkadaş vs.'nin mi doğrularına göre hareket ettikleri ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Daha sonra Yılmaz İçin Bir Meslek Bulalım Çalışma Kağıdı öğrencilere dağıtılmıştır ve etkinlikle ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Hedeflerimize ulaşmak için kendimize güvenmenin önemi ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur.

Daha sonra grup üyelerinin nasıl karar aldıkları ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Karar Almanın aşamaları olan a)Hedef Belirleme ya da Problem Tanımlama, b)Amaç ve Sorunların İrdelenmesi, Önceliklerin Belirlenmesi, c)Çözüm Alternatiflerinin Belirlenmesi, d)Geliştirilen Alternatiflerin İrdelenmesi, e)Seçim Kriterlerinin Belirlenmesi ve Seçim süreçleri ile ilgili konuşulmuştur. Karar Verme Çalışma Kağıdı öğrencilere dağıtılmıştır. Bu etkinliğin değerlendirilmesi yapılmıştır.

Oturumun değerlendirilmesi yapılarak oturum sonlandırılmıştır.

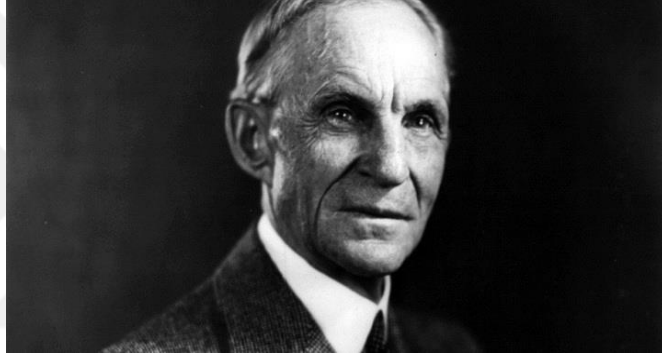
Ev Ödevi: Gelecek oturumda kariyer soyağacı etkinliği gerçekleştirileceği belirtilerek, öğrencilerden büyükanne, büyükbaba, hala, teyze, amca, dayı ve kuzenlerinin mesleklerini aile büyüklerinden öğrenmeleri istenmiştir.

EK-18

Günün Özdeyiş – 4 (Motto)

“İster yapacağım de, ister yapamayacağım her iki durumda da genellikle haklı çıkacaksın.”

Henry Ford



EK-19

Sonuçları Ne Olur Çalışma Kağıdı

Açıklama: Aşağıdaki örnek durumları okuyun ve ne gibi sonuçlar oluşabileceğine karar verin.

1. Arkadaşlarınızın birisinin doğum günü var. Babanız ancak o arkadaşınızın anne-babası evde olacaklarsa doğum gününe gidebileceğinizi söylüyor. Siz de onların evde olacaklarını söylüyorsunuz. Ama daha sonra o gün evde olmayacaklarını öğreniyorsunuz. Buna rağmen gitmeye karar veriyorsunuz.

Sonuçlar:.....
.....
.....

2. Bir gün sonra teslim etmeniz gereken önemli bir ders ödeviniz var ama siz ödevi bitirmek yerine o akşam TV izliyorsunuz.

Sonuçlar:.....
.....
.....

3. Bir yazılı sınavdasınız ve eğer gizlice kitaba bakmazsanız dersten kalacağınızı düşünüyorsunuz.

Sonuçlar:.....
.....
.....

4. Anne-babanızın izni olmadan sinemaya gidiyorsunuz.

Sonuçlar:.....
.....
.....

5. Arkadaşlarınızdan birisi size bir sırrını söylüyor ve siz bunu başka birisine söylüyorsunuz.

Sonuçlar:.....
.....
.....

6. Bir öğretmene küfür ettiğiniz için okuldan atıldınız.

Sonuçlar:.....
.....
.....

7. Çanta ve poşetleri taşımakta çok zorlandığı için marketten alışveriş yapmasında annenize yardım edeceğinize söz verdiniz. Ama yardım etmeye gitmediniz.

Sonuçlar:.....
.....
.....
.....

8. Kardeşinize hediye edilen ve onun çok sevdiği bir kalemi ona sormadan ödünç alıyorsunuz ve daha sonra kalemi kaybediyorsunuz.

Sonuçlar:.....
.....
.....

(Çivitçi, 2003).



EK-20

YILMAZ İÇİN BİR MESLEK BULALIM

Yılmaz lise 1. Sınıf öğrencisidir. Babası muhasebeci, annesi ise öğretmendir. Yılmaz bedence sağlıklı bir çocuktur. Yalnız miyop olduğu için devamlı gözlük kullanır. Yılmaz küçük yaşlardan beri çevresindekilere bir şeyler satmaktan hoşlanırdı. Arkadaşlarına bilye, çiklet gibi şeyler satardı. Her yıl kullandığı kitapları kendisinden sonra gelen öğrencilere satar, kendisi de kullanılmış kitapları alırdı. Bu şekilde biriktirdiği paralarla ve harçlığından arttırdıkları ile her yıl yaz aylarında arkadaşlarının ve akrabalarının bulunduğu değişik kentlere giderdi. Geçen yıl üniversitede okuyan bir akrabası ile bir öğrenci kafilesine katılıp İtalya'ya kadar gitmişti.

Yılmaz genel olarak derslerinde başarılı bir çocuktur. Bu konuları kolay öğrenmekte ve o konulara ilgi duymakta bazı konularda ise zorluk çekmektedir.

Yılmaz'ın;

Kolay öğrendiği ve sevdiği konular **Konular**

Edebiyat-Türkçe

Tarih

Coğrafya

Yabancı Dil

Zorlandığı

Matematik

Fizik

Kimya

Yılmaz müzik, resim, spor gibi vb. alanlarda etkindir ancak belli bir varlık gösterdiği pek söylenemez. Ara sıra okul gazetesinde yazı yazar. Yazıları esprili ve eğlencelidir. Ayrıca güzel ve etkili konuşma kurslarına da devam etmektedir.

1) Yılmaz lisede hangi alana yönelmeli?

.....
.....
.....
.....

2) Yılmaz yüksek öğrenim görebilir mi? Cevabınız "Evet" ise hangi alanda?

.....
.....
.....
.....

3) Yılmaz için 3 meslek yazın ve bu meslekleri neden seçtiğinizi belirtin.

.....
.....
.....
.....
.....

EK-21

KARAR-VERME ÇALIŞMA KÂĞIDI-AÇIKLAMA

1. Çalışma kâğıdının üstüne karar vermen gereken herhangi bir konu (örneğin tatile gideceğin şehirler) ile ilgili üç seçeneği yazın.
2. Listenin soluna senin için önemli olan 10 değer, kriter veya kararını etki edebilecek şeyi yazın. Örneğin eğer meslek seçimini düşünüyorsak, çalışma saatleri, ücret, çalışma mekânı, statü, sosyal hayat için zaman vb. gibi.
3. Önem bölümünde yazmış olduğun değer, kriter veya kararını etki edebilecek şeyi 1 ile 5 arası puanlandır. (1-hiç önemli değil – 5 çok önemli)
4. Olasılık bölümünde her seçeneğin gerçekleşebilme şansını 1 ile 5 arası puanlandır. (1-Bu seçeneğe ulaşabilme şansım çok düşük – 5- Bu seçeneğe kesinlikle ulaşabilirim.)
- 5- Her seçenek için ayrı, ayrı önem ve olasılık bölümünü çarpıp toplam puan bölümüne yaz.
- 6- Her seçenek için toplamları en alt satıra yaz.
- 7- Toplam puanları karşılaştır ve en yüksek puan alan seçeneği işaretle.
- 8-Bazı öğrenciler bu çalışma kâğıdından bir kere kullanmak suretiyle faydalanabilmektedirler. Bazı öğrenciler ise bu işlemi birkaç defa tekrar etmektedirler. Mesela, bu çalışma kâğıdındaki kendileri için önemli gördükleri değer, kriter veya kararını etki edebilecek şeyin aslında çok ta önemli olmadığını fark edebilmektedirler. Bunları silebilmekte veya puanlamasını değiştirebilmektedirler. Bu suretle işlemi tekrar edebilmektedirler.
- 9- Bu çalışma kâğıdı kararını etkileyecek faktörleri özetlemede sana yardım edebilecektir. Yapacağın kararlarda daha farklı karar verme modelleri kullanmak, daha fazla bilgi edinmek ve diğer insanlarla da konuşmak isteyebilirsin.

ÖRNEK

SEÇENEKLER		1) Mezuniyett en sonra hukuk fakültesine girme		2) Hukuk fakültesine girmeden önce 1-2 sene çalışma		3) Hukuk fakültesine girmeden önce dünya seyahatine çıkmak	
Kriter/Değer	Önem	Ola sılık	Top lam	Ola sılık	Top lam	Ola sılık	Top lam
1. Prestij	3	5	15	3	9	1	3
2. Ailemin bana saygı duyması	4	5	20	2	8	1	4
3.Para kazanma	3	1	3	5	15	1	3
4. Kişisel gelişim ve tatmin	5	4	20	3	15	5	25
5. Mevcut stresi azaltma	2	1	2	2	4	4	8
6. Kariyerim erken başlama	4	5	20	4	16	1	4
7. Hukuğun benim için doğru seçim olduğuna emin olmak için zaman kazanma	2	1	2	5	10	4	8
GENEL TOPLAM-----			82	-----	77	-----	55

KARAR-VERME ÇALIŞMA KÂĞIDI

SEÇENEKLER:		1)		2)		3)	
Kriter/Değer	Önem	Olasılık	Toplam	Olasılık	Toplam	Olasılık	Toplam
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
GENEL TOPLAM ----- -----				----		----	

(“Decision-making worksheet”; t.y.).

5. OTURUM

Hedefler

- 1- Çevredeki fırsatların veya risklerin farkında olunmasını sağlanması
- 2- Bireysel gelişimin sağlanması için imkânlar aramanın öneminin anlaşılması
- 3- Seçim sürecinde önce tüm seçenekleri değerlendirmenin öneminin kavranılması

Materyaller

- 1- Günün Özdeyişi – 5 (Ek-22)
- 2- Kariyer Soyağacı Çalışma Kağıdı (Ek-23)
- 3- Bilgi Kaynakları Örnekleri Çalışma Kağıdı (Ek-24)
- 4- Yararlı Bilgiyi Edinme Çalışma Kağıdı (Ek-25)

Süre:90 dk.

Süreç: Öğrencilerle geçen oturum özetlenmiştir. Daha sonra Günün Özdeyişi – 5 kartı verilip, kartta geçen özdeyişin anlamı ile ilgili konuşulmuştur.

Isınma Etkinliği: Gönüllü öğrencilerden iki öğrenci seçilmiştir. Bir öğrenci işveren-mülakatçı, bir öğrenci de iş başvurusu yapan kişi olarak rol almıştır. Diğer öğrencilerde gözlem yapmışlardır. Toplam iki iş görüşmesi etkinliği gerçekleştirilmiştir. Etkinlik sonunda yaşantılar değerlendirilmiş ve paylaşımlarda bulunulmuştur.

Daha sonra kariyer soyağacı uygulamasına geçilmiştir. Kariyer Soyağacı Çalışma Kağıdı öğrencilere dağıtılmıştır. Öğrenciler kendi kariyer soyağaçlarını çizmişlerdir. Daha sonra grup üyeleri aşağıdaki soruları cevaplamışlardır ve paylaşımlarda bulunmuşlardır.

* Ailelerinize ilişkin hangi alanlarda bilgi edindiniz (meslek, eğitim, yaşam seçimleri)?

* Bu alanlardan herhangi biri ilginizi çekti mi?

* Bu alan hakkında nereden daha fazla bilgi edinebilirsiniz?

* Bu bilgi size o kariyer hakkında ne öğretti?

* Bu bilgiler size çevrenizdeki fırsatlar veya riskler hakkında ne öğretti?

* Bu bilgiler sizi kariyer seçenekleri hakkında düşündürdü mü?(Gibson, 2005).

Paylaşımından sonra bir karar alınmadan önce seçenekleri incelemenin önemi vurgulanmıştır.

Bir alanda ilerlemek için ek bilgi ve becerilerin katkı sağlayıp, sağlamayacağı, işverenlerin çok ilgisi olmayan alanlarda bile neden yabancı dil bilgisine sahip olan adaylara işe alımlarda öncelik tanıdıkları tartışılmıştır. Hedeflere ulaşmada ve yeni durumlara alışmada ek bilgi ve beceriler edinmenin önemi ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur.

Bilgi Kaynakları Örnekleri Çalışma Kağıdı öğrencilere dağıtılmıştır. Altı temel bilgi edinme kaynağı teker teker incelenerek tartışılmıştır. Daha sonra öğrencilere Yararlı Bilgiyi Edinme Çalışma Kağıdı dağıtılmıştır. Bu çalışma kağıdı doğrultusunda beş temel bilgi kaynağından nasıl daha faydalı biçimde yararlanılabileceği ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur.

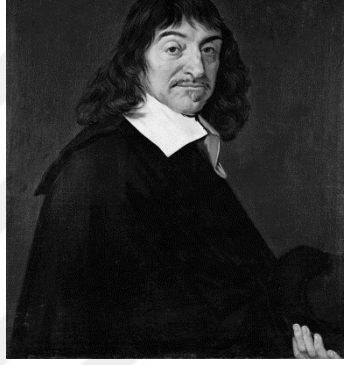
Oturumun değerlendirilmesi yapılarak oturum sonlandırılmıştır.

EK-22

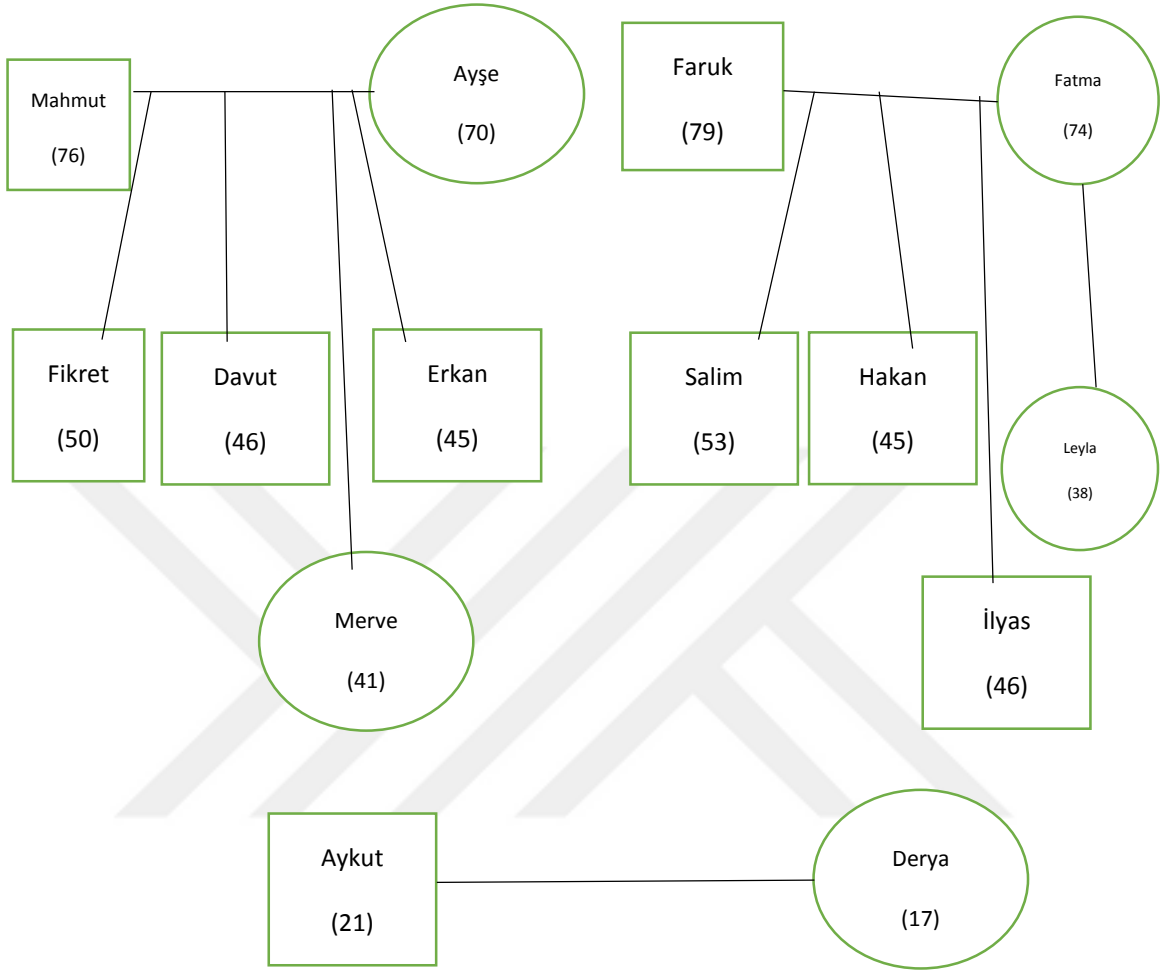
Günün Özdeyiş – 5 (Motto)

“Her zaman ara, bir gün altın ararken bakır bulursun, yarın bakır ararken altın bulursun.”

Rene Descartes



EK-23
Kariyer Soyağacı



Yukarıdaki kariyer soyağacı uygulamasını inceleyiniz. Siz de kendi kariyer soyağacınızı çiziniz.

EK-24

Bilgi Kaynakları Örnekleri Çalışma Kağıdı Bilgi Kaynakları Hakkında Örnekler

Meslekleri veya okulları keşfetmenin en iyi yollarından birisi, konu hakkında bilgi edinmektir. Aslında bilgi edinmek çok zor değildir. Bilgi edinmenin güzel yolların birisi de küçük adımlarla hareket etmektir. Her adım meslekler ve üniversiteler hakkında bilgi edinmemizde farklı yollardan bilgi edinmemizi sağlayabilir. Bilgi edinme için atacağımız adımlardan en iyi olanların bazıları gözlem yapmak, dinlemek, ziyaret etmek, konuşmak, yazmak ve okumaktır.

Aşağıdaki örnekler sana fikir verecektir.

- GÖZLEMLEMEK:** görevini yapan sekreteri gözlemlemek
..... viziteye çıkan bir doktoru gözlemlemek
..... bitki biyolojisi hakkında bir televizyon programını gözlemlemek
- DİNLEMEK:** dışişleri bakanlığında çalışan bir görevliyi dinlemek
..... bir şirketin insan kaynakları işe alım görevlisini dinlemek
..... üniversite tanıtım yetkilisini dinlemek
- ZİYARET ETMEK:** bir üniversite kampüsünü ziyaret etmek
..... bir hukuk firmasını ziyaret etmek
..... bir perakende zincirini ziyaret etmek
- KONUŞMAK:** aile hekiminle konuşmak
..... bir kimya öğretmeniyle konuşmak
..... askeri personel olan komşunla konuşmak
- YAZMAK:** mühendisler odasına yazmak
..... iş imkanları ile ilgili milli savunma bakanlığına yazmak

- OKUMAK:
- ilkokul öğretmeni olan teyzene yazmak
 - astronotlar hakkında bir kitap okumak
 - pazar gazetesinin iş ilanlarını okumak
 - rehberlik servisinden edindiğin kariyer kitapçığını okumak

(Stewart, 1969).



EK-25

YARARLI BİLGİYİ EDİNMEK ÇALIŞMA KAĞIDI

Yararlı Bilgiyi Elde Etmek

Şimdi aşına olup, bildiğin en iyi altı bilgi kaynağını (konuşmak, dinlemek, okumak, yazmak, ziyaret etmek ve gözlemlemek) en iyi şekilde kullanabilmen için bazı önerileri seninle paylaşacağız.

KONUŞMAK

Bir insanla konuşurken;

- 1- Spesifik sorular sormaya çalış
- 2- Soru sor ve karşıdaki kişinin bu soruyu özgürce cevaplamasına izin ver. Utangaç davranma ve verdiği cevaplara önyargı ile yaklaşma
- 3- Bu kişiden kitaplarda olmayan bilgileri edinmeye çalış

DİNLEMEK

Dinlemek en önemli bilgi edinme kaynaklarından birisidir. Dikkat et!

- 1- İşle ilgili bilgileri önyargısız bir tutumla dinle.
- 2- Sana verilen bilgileri dikkatli bir şekilde dinle, o esnada ilgini çekmeyen ama ileride işine yarayabilecek bilgileri dinleyebilirsin. İlgini çeken şeyleri de ayrıca daha sonra sorabilirsin.
- 3- Dinlediğin kişinin işle ilgili söylediği çalışma koşulları, yeterlilikler ve ilgini çeken diğer konuları dikkatlice dinle.

OKUMAK

Okuduğun şeylerden en iyi şekilde yararlanmalısın. Birçok kitap okumalısın.

- 1- Spesifik bilgileri aramalısın.
- 2- Sana fayda sağlayacak, ilgilendiğin şeyleri okumalısın
- 3- Okuduğun şeylerin çok güncel olmasına dikkat et.

YAZMAK

- 1- Sadece ulaşabileceğin ve sana materyal sağlayacakları için bir yerlere yazma. İşine yarayacak şeyler için yaz.
- 2- İhtiyaçlarını giderecek ve ilgilerine cevap verecek broşürler ve kitapçıklar temin etmek için yaz.
- 3- Bilgi edinmek için yazdığın konu sende nasıl bir farklılık oluşturacak ve ihtiyaç duyduğun neyi öğreneceksin?

ZİYARET ETMEK

Bir işyerini ve üniversiteyi ziyaret ettiğinde neyi keşfetmek-bulmak için çaba harcadığını bilmek önemlidir.

- 1- Öncelikle hakkında bilgi sahibi olmadığın yeri ziyaret etme.
- 2- İlgini çeken şeyler hakkında spesifik sorular sor. Ziyaret etmeden önce hazırlan.
- 3- Seni etkileyen bölümleri-yerlere bak (kontrol et).

GÖZLEMLEMEK

Gözle yaptığında şunu göreceksin, bir iş hakkında gözlem yapmak sana okumaktan daha fazla bilgi sağlayacaktır.

- 1- Bir iş hakkında gözlem yaptığında , bu işin bir parçası olmanın nasıl bir şey olduğunu hayal et (Kendini çalışanların yerine koy).
- 2- Çalışma koşullarını ve işin gerektirdiklerini gözlemlen.

(Stewart, 1969).

6. OTURUM

Hedefler

1. Bir sorunun birden fazla çözüm yolu olabileceğinin ve bazı şeylerin farklı yapılaş şekilleri olabileceğinin anlaşılması
2. Merakımızı gidermek için detaylı araştırma yapmanın öneminin kavranılması
3. Hayatta birçok yeni fırsat olabileceği, bu fırsatların değerlendirilebilmesi için kendimizi yeni fırsatlara açık hale getirmemizin bize neler katabileceği ile ilgili farkındalığın artırılması

Materyaller

- 1- Günün Özdeyişi – 6 (Ek-26)
- 2- Liseden Sonra Muhtemelen İlgileneceğim Şeyler Çalışma Kağıdı – (Ek-27)
- 3- Eylem ve Sonuç Değerlendirmesi Çalışma Kağıdı – (Ek-28)
- 4- Fırsatlar-Üstünlükler-Tehditler-Zayıflıklar Analizi Çalışma Kağıdı – (Ek-29)

Süre:90 dk.

Süreç: Öğrencilerle birlikte bir önceki oturum özetlenmiştir. Daha sonra Günün Özdeyişi – 6 kartı öğrencilere dağıtılmıştır, kartta geçen özdeyişin anlamı ile ilgili konuşulmuştur.

Isınma Etkinliği: Isınma etkinliği olarak meslek tabusu etkinliği gerçekleştirilmiştir (Erkan, 2006). Grup üyeleri iki gruba ayrılmıştır. Grup üyeleri meslek tabusu kartlarını alarak söylemesi yasak kelimelerden kaçınarak o mesleği anlatmaya çalışmışlardır. En kısa sürede en çok mesleği anlatabilen grup oyunun kazananı olmuştur. Grup üyeleri sırayla meslekleri anlatmışlardır ve diğer grup üyeleri meslekleri tahmin etmeye çalışmışlardır.

Öğrencilere örneğin Topkapı Sarayı'na gitmek istediğimizde kaç farklı şekilde gidebileceğimiz sorulmuştur (Tramway, Otobüs, Minibüs, Taksi vs.). Merak ettiğimiz herhangi bir soru olduğunda cevabı kaç farklı şekilde edinebileceğimiz sorulmuştur (Forum siteleri, kütüphane, arkadaşlara sormak, whatsapp grubu, öğretmene sormak vs.). Bir problemle yüzleştiğimizde, bu problemle çok farklı şekillerde çözüm yolu bulabileceğimizle ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Kaç farklı şekilde not alınabileceğiyle ilgili değerlendirmelerde bulunulmuştur. (Bilgisayara yazmak, el

yazısıyla yazmak, ses kayıt cihazıyla kaydetmek vs.). Bazı şeylerin çok farklı yapılaş şekilleri olduğu ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur.

Daha sonra grup üyelerine Liseden Sonra Muhtemelen İlgi Duyacağım Meslekler ve Kariyerler Çalışma Kağıdı dağıtılmıştır. Grup üyeleri ilgilerini çeken 3 meslek veya kariyer belirlemişlerdir. Bir önceki oturumda çalışılan altı temel bilgi edinme kaynağı (okumak, dinlemek, ziyaret etmek, yazmak ve gözlemlemek ve konuşmak) vasıtasıyla ilgilerini çeken kariyer yönelimleri ile ilgili bu bilgi edinme kaynaklarından ne derece yararlandıklarını ve/veya yararlanmaya düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu konu ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Bu etkinlikten sonra Eylem ve Sonuç Değerlendirmesi Çalışma Kağıdı etkinliğine geçilmiştir. Bu etkinlik vasıtası ile grup üyeleri ilgilerini çeken bir meslek ve/veya kariyeri değerlendirmişlerdir. Altı temel bilgi kaynağını nasıl kullandıkları, sonuçta ne buldukları, kendilerine ne anlam ifade ettiği, avantajları ve dezavantajları ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur.

Fırsatlar, Üstünlükler, Tehditler ve Zayıflıklar analizi grup üyelerine anlatılmıştır. Bu analizin nasıl kullanılabileceği ile ilgili bilgi verilmiştir. Sonra Fırsatlar, Üstünlükler, Tehditler ve Zayıflıklar Çalışma Kağıdı grup üyelerine dağıtılmıştır. Grup üyeleri öncelikle kısaca kişisel özelliklerini sonra da ilgilerini çeken mesleği fütz analizi ile değerlendirmişlerdir. Daha sonra paylaşımlarda bulunulmuştur. Muhtemel kariyerlerle ilgili güçlü yönlerimiz, zayıf yönlerimiz, fırsatlar ve tehditler olduğu değerlendirilmiştir. Her olayda birçok fırsat ve tehdit olabileceği paylaşılmıştır. Kariyer hedeflerimize ulaşabilmemiz için güçlü ve zayıf yönlerimizin, fırsatların ve tehditlerin olduğuyla ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur.

Oturumun değerlendirilmesi yapılarak, oturum sonlandırılır.

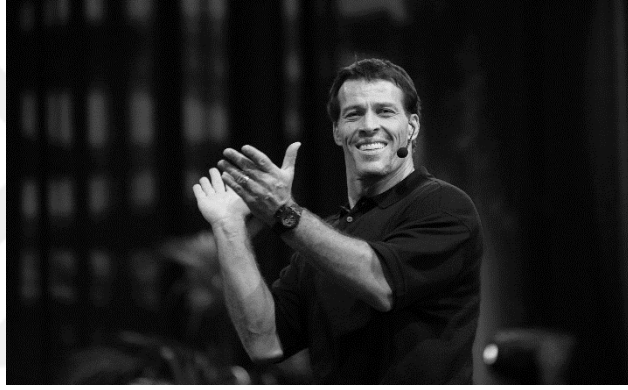
Ev Ödevi: Grup üyelerine Başka Birinin Bakış Açısından Çalışma Kağıdı dağıtılmıştır ve bu çalışma kağıdını bir sonraki oturuma kadar getirmeleri istenmiştir.

EK-26

Günün Özdeyiş – 6 (Motto)

“Hazırlıkla fırsatın bir araya gelmesi, bizim şans dediğimiz çocuğu doğurur.”

Anthony Robbins



EK-27

**LİSE DEN SONRA MUHTEMEL EN İLGİ DUYACAĞIM MESLEKLER VE
KARİYERLER**

İSİM.....

LİSE DEN SONRA MUHTEMEL İLGİ DUYACAĞIM MESLEKLER VE
KARİYERLER

1. 2. 3.

DÜŞÜNCEMİ BERRAKLAŞTIRMADA BANA YARDIM EDECEK BİLGİ
KAYNAKLARI

YAZ

YAZ

YAZ

.....
.....
.....

.....
.....
.....

.....
.....
.....

GÖZLEMLE

GÖZLEMLE

GÖZLEMLE

.....
.....
.....

.....
.....
.....

.....
.....
.....

OKU

OKU

OKU

.....
.....
.....

.....
.....
.....

.....
.....
.....

DİNLE

DİNLE

DİNLE

.....

.....

.....

.....

ZİYARET ET

ZİYARET ET

ZİYARET ET

.....
.....
.....

KONUŞ

KONUŞ

KONUŞ

.....
.....
.....

(Stewart, 1969).

EK-28

EYLEM VE SONUÇ DEĞERLENDİRMESİ FORMU

**İLGİNİZİ ÇEKEN KARIYER VEYA
MESLEK.....**

SONUÇ BANA İFADE ETTİĞİ ANLAM

**EYLEM (NE AVANTAJLARI DEZAVANTAJLARI
BULDUM)**

OKU				
ZİYARET ET				
YAZ				
DİNLE				
GÖZLEMLE				
KONUŞ				

*Eğer bu eylemlerden hiçbirini gerçekleştirmediysen ilgini çeken kariyerle ilgili yeterli bilgi arayışına girmedeğin gözükmemektedir. Hedeflediğin veya ilgini çeken kariyerle ilgili daha fazla bilgi edinmek için yukarıdaki altı bilgi arama yolunu kullanabilirsin.

(Stewart, 1969).

EK-29

FIRSATLAR-ÜSTÜNLÜKLER-TEHDİTLER-ZAYIFLIKLAR ANALİZİ ÇALIŞMA KÂĞIDI

FÜTZ (SWOT) analizi her alanda kullanabileceğiniz, bir projede ya da farklı bir durumda sürecin, durumun veya kişinin üstün (Strengths) ve zayıf (Weaknesses) yönlerini belirlemekte, iç ve dış çevreden kaynaklanan fırsat (Opportunities) ve tehditleri (Threats) saptamak için kullanılan stratejik bir tekniktir.

Kendinizi ve kişisel özelliklerinizi Fütz analizi ile değerlendiriniz.

Güçlü Yönlerim	Zayıf Yönlerim
Fırsatlar	Tehditler

En fazla ilginizi çeken meslekle ilgili Fütz analizi yapınız.

Güçlü Yönlerim	Zayıf Yönlerim
Fırsatlar	Tehditler

7. OTURUM

Hedefler

1. Başarının detaylarda gizli olabileceği ve bir işi yaparken etkili ve güzel yapmanın bizi hedeflerimize daha da yakınlaştırabileceğinin anlaşılması
2. Yaptığımız işleri özenli yapmanın öneminin anlaşılması
3. Kendimizi geliştirmenin, herkesin yeni beceriler elde edebileceği ve yeni beceriler kazanmanın, yeni şeyler öğrenmenin bize katabileceklerinin anlaşılması

Materyaller

- 1-Günün Özdeyişi – 7 (Ek – 30)
- 2- Başka Birinin Bakış Açısından Çalışma Kağıdı (Ek – 31)
- 3- Gazneli Mahmud'un Hikayesi Çalışma Kağıdı (Ek – 32)
- 4- Geçmişte Yaşadığım Sorunlar Çalışma Kağıdı (Ek – 33)

Süre:90 dk.

Süreç: Grup üyeleriyle bir önceki oturum değerlendirilmiştir. Günün Özdeyişi – 7 kartı öğrencilere dağıtılarak dağıtılarak kartta yer alan ifade tartışılmıştır.

Isınma etkinliği: Grup üyeleri kadar motivasyon cümleleri birer küçük kağıda yazılarak, torbaya atılmıştır. Grup üyeleri rasgele biçimde torbadan birer cümle almışlardır. Daha sonra torbadan almış oldukları cümleleri sesli bir biçimde okumuşlardır. Daha sonra bu ifadelerle ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur.

Grup üyelerine ev ödevi olarak verilen Başka Birinin Bakış Açısından Çalışma Kağıdı ile ilgili değerlendirmelerde bulunulmuştur. Grup üyelerinin bu etkinlikten sonra kendileri ile ilgili neler öğrendikleri ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Güçlü yönleri ve kendilerinin fark etmedikleri özellikleri ile ilgili konuşulmuştur.

Gazneli Mahmud'un Hikâyesi çalışma kâğıdı öğrencilere dağıtılmıştır. Ayaz'ın başarısı ve problemleri nasıl çözdüğü ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Ayaz'ın kişilik özellikleri, başarısının sırrı, grup üyelerinin Ayaz'la benzeşen ve farklılaşan özellikleri ve mesleklerinde başarılı olan insanların Ayaz'la benzeşen özellikleri hakkında paylaşımlarda bulunulmuştur. Bir işi yaparken ve eylemi gerçekleştirirken etkili ve özenli yapmanın önemi ile ilgili konuşulmuştur.

Grup üyelerine, sorun ve sorun çözme ile ilgili teorik bilgiler aktarılmıştır (Problemlerin küçük ya da büyük problemler olabileceği, sorunlarımızı çözememizin sebebinin altta yatan başka problemler olabileceği, sorunun var olan durum ve olması gereken durum arasındaki farklılıkta kaynaklanabileceği, bizim için sorun olan bir durumun bir başkası için sorun olmayabileceği gibi...).

Grup üyelerine birer boş kağıt dağıtılıp, yaşamlarındaki sorunları bu kağıda yazmaları istenilmiştir. En az üç sorun yazmaları istenilmiştir. Grup üyeleriyle okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise hayatları boyunca birçok problemle karşılaşmış oldukları, geçmiş dönemlerde yaşamış oldukları birçok sorunu muhtemelen çözdükleri anlatılıp, grup üyelerinin paylaşımında bulunmaları sağlanmıştır. Grup üyelerine Geçmişte Yaşadığı Sorunlar Çalışma Kağıdı dağıtılıp, geçmişte yaşayıp başarıyla çözdükleri üç sorunu ve bu sorunları nasıl çözdüklerini yazmaları istenilmiştir. Grup üyelerinin güçlü oldukları yönleri ön plana çıkarılarak paylaşımlarda bulunulmuştur.

Oturumun değerlendirilmesi yapılarak oturum sonlandırılmıştır.

EK-30

Günün Özdeyiş – 7 (Motto)

“Eğer sizden sokakları süpürmeniz istenirse, michelangelo'nun resim yaptığı, beethoven'ın beste yaptığı veya shakespeare'in şiir yazdığı gibi süpürün. O kadar güzel süpürün ki gökteki ve yerdeki herkes durup 'burada işini çok iyi yapan biri, dünyanın en iyi çöpçüsü yaşıyormuş desinler.”

Martin Luther King



EK-32

Gazneli Mahmud'un Hikayesi Çalışma Kağıdı

Gazneli Mahmud'un yardımcısı Ayaz'ı çekemeyen bazı sultanın adamları, Sultan'a, "Sultanım, Ayaz ne yapıyor ki ona otuz görevlinin maaşını veriyorsunuz?" demişlerdir. Sultan soruya cevap vermez. Aradan zaman geçtikten sonra o adamları alan Sultan Mahmud'ava çıkar. O esnada bir kervan görmüşlerdir. Gazneli Mahmud, adamlarından birine:

–Haydi kervanın nereden geldiğini öğren? demiştir.

Adamı olayı araştırmaya gider ve gelir:

–Hünkârım Rey'den geliyor kervan diye konuşur.

–Sultan kervanın nereye gideceğini sorunca cevap veremez. Gazneli Mahmud başka bir adamını gönderir ve kervanın nereye gittiğini öğrenme görevi verir bu adamına.

Adamı kervanın Yemen'e gittiğini öğrenir ama Gazneli Mahmud kervanın yükünün ne olduğunu sorduğunda cevap veremez bu adamı da. Bu durum üzerine büyük Sultan başka bir adamını çağırır ve ondan da kervanın yükünün ne olduğunu öğrenmesini ister.

Gazneli Mahmud'un bu adamı da gider ve gelir. Büyük Sultan'a kervanda birçok mal olduğunu ama çoğunlukla Rey kâseleri olduğu bilgisini verir. Gazneli Mahmud kervanın Rey'den ne zaman hareket ettiğini sorunca adam cevap veremez bu durum Gazneli Mahmud'un otuz adamını gönderinceye kadar sürer. Otuz adamdan bu şekilde bilgileri edinebilmiştir daha fazlasını değil.

Gazneli Mahmud, Ayaz'ı çağırır ve git öğren bakalım kervan nereden geliyormuş der. Ayaz huşu içerisinde yanıtlar Gazneli Mahmud'un sorusunu. Sultanım kervanı görür görmez soracağınızı düşündüğümden gitmişim ve kervanla ilgili bütün malumatları edinmişim. Rey Şehri'nden gelen kervan Yemen'e gidiyor. Kervanın yüküyle ilgili, kaç deve, kaç katırdan oluştuğuyla ilgili, kaç insandan oluştuğu ile ilgili, kaç kişinin silahlı olup olmadığı ile ilgili bilgiler arz etmiştir Sultana. Sultanın otuz adamı hayretler içerisinde dinlemektedir Ayaz'ı. Otuz adamın sağlayamadığı bilgileri arz etmiştir Ayaz, Gazneli Mahmud'a. Gazneli Mahmud adamlarına otuz adamın yapamadığı işi tek başına gerçekleştiren Ayaz'ın aslında otuz maaştan fazlasını hak ettiğini belirtir. Sultanın adamları söyledikleri sözlerden dolayı utanç içerisinde kalırlar (Mesnevi).

(Mevlana Celaleddin Rumi, çev. 2014)

EK-33

Geçmişte Yaşadığım Sorunlar Çalışma Kağıdı

Geçmişte yaşadığınız ve başarılı bir biçimde üstesinde geldiğiniz üç sorunuzu düşünün. Bu sorunları çözmeyi nasıl başardınız?

1. Sorun:.....

Sorunu Nasıl Çözdünüz:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Sorun:.....

Sorunu Nasıl Çözdünüz:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Sorun:.....

Sorunu Nasıl Çözdünüz:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. OTURUM

Hedefler

1. Yeteneklerimiz doğrultusunda çalışmamızın hedeflerimize ulaşmada katkı sağlayacağını anlaşılmaması
2. Karşılaştığımız engelleri aşmada mücadele etmeye devam etmemiz gerektiği ile ilgili farkındalık kazanılması
3. Çevremizdeki fırsatların ve risklerin farkında

Materyaller

- 1- Günün Özdeyişi – 8 (Ek – 34)
- 2- Aziz Sancar Çalışma Kağıdı (Ek – 35)

Süre:90 dk.

Süreç: Grup üyeleriyle birlikte bir önceki oturum özetlenmiştir. Daha sonra Günün Özdeyişi – 8 öğrencilere dağıtılmıştır ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Isınma Etkinliği: Grup üyelerine çözemedikleri veya kurgusal bir sorunlarına küçük kağıtlara yazmaları istenmiştir. Bu küçük kağıtlar torbaya atılmıştır. Sonra grup üyeleri torbadan rasgele bu küçük kağıtlardan çekmiştir. Sırayla önce kağıdı çeken sonra tüm grup üyeleri sorunu nasıl çözebilecekleri ile ilgili paylaşımlarda bulunmuştur. Böylece küçük kağıtlara yazılan tüm sorunlar değerlendirilmiştir.

Grup üyelerine Altı Şapka Tekniği ile ilgili teorik bilgiler verilmiştir. Bu tekniği gündelik hayatta karşılaştıkları sorunların çözümü için de kullanabilecekleri belirtilerek paylaşımlarda bulunulmuştur. Grup üyeleri iki takıma ayrılmıştır. Her gruptaki üyelere bir şapka rolü verilmiştir. Aşağıdaki iki kurgusal soruna çözüm aramaları istenmiştir.

1. Üniversite okumak istiyorum ama maddi durumum yetersiz. Ailemin de maddi desteğe ihtiyacı var. Üniversite okuyabilir miyim, nasıl üniversite öğrenimimi sürdürebilirim?
2. Ben psikoloji okumak istiyorum ama ailem hukuk okumamı istiyor. Hukuk alanında kurumsal firmalara danışmanlık yapan bir aile şirketimiz var. Ailemi nasıl ikna edebilirim?

Altı şapka tekniği ile bu sorunlara çözümler aranmış ve paylaşımlarda bulunulmuştur.

Aziz Sancar Çalışma Kâğıdı grup üyelerine dağıtılmıştır. Daha önceki bir etkinlik olan Edison'un Hikâyesi ile bağlantı kurularak değerlendirilmelerde bulunulması sağlanmıştır. Daha sonra grup üyeleriyle Aziz Sancar'ın hangi özelliklerinin başarısına katkı sağladığı, yaşadığı zorlukları nasıl aştığı, sorunlarını çözerken hangi kaynaklardan faydalandığı, Aziz Sancar'a benzeyen ve farklılaşan yönleri ile ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur.

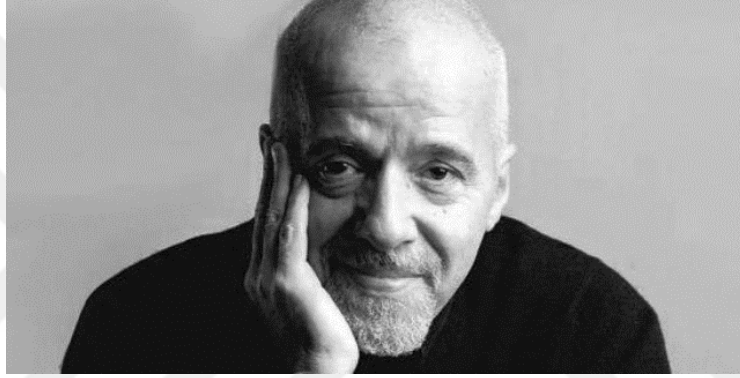
Oturumun değerlendirmesi yapılarak oturum sonlandırılmıştır.



EK-34
Günün Özdeyiş – 8 (Motto)

**“Gideceğın yoldan eminsen,
engeller dinlenme noktan
olmaktan öteye gidemez.”**

Paulo Coelho



Aziz Sancar Çalışma Kağıdı

Sancar çiftçilikle uğraşan orta halli bir ailenin sekiz çocuğundan biri olarak 1946 yılında Mardin'in Savur ilçesinde dünyaya geliyor. İki de üvey kardeşi var. Savur'da o tarihte lise olmadığı için liseyi Mardin'de okuyor. Ailesi okuma-yazma bilmemesine rağmen çocuklarının iyi eğitim alması için ellerinden geleni yapıyor.

Sancar lisede futbol takımında oynuyor, gözü pek olduğu ve zor topların üzerine gittiği için kaleciliğe geçiş yapıyor. Genç milli takıma çağırılacak kadar başarılı fakat eğitim hayatı sekteye uğramasın diye futboldan vazgeçiyor. Spora ilgisini Galatasaray taraftarlığı ile sınırlıyor. Sancar ilgilendiği her konuda çalışkan, gözü kara ve azimli kişiliğiyle dikkat çekiyor.

Sancar birincilikle bitirdiği lisedeyken Kimya okumaya heveslenmesine rağmen tıp eğitimini hedefleyen 5 arkadaşının etkisiyle, 1963 yılında İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'ne giriyor. Yine de aklında temel bilimler var ve biyokimya derslerine ağırlık veriyor. Bu dönemde ilk defa TÜBİTAK burslarından faydalanıyor. Başlangıçta Sancar'ın bilim merakının sevdiği hocaların derslerinden aldığı zevk ve heyecanla şekillendiği görülüyor.

Mezun olunca, 1,5 yıl hekimlik yapan Sancar, daha fazla hekimlik yapmanın ona asıl heyecan veren araştırma ve buluş yapma yolunda bir katkısı olmayacağını düşünür. Bu zaman zarfında dünyada Biyokimya konusunda en iyi çalışmaların nerede yapıldığını araştırmış ve Amerika'da karar kılmıştır. TÜBİTAK aracılığıyla yürütülen NATO'nun Barış ve Güvenlik İçin Bilim (Science for Peace and Security) bursuna başvurarak, 1971'de Amerika'ya, Baltimore-Maryland'deki Johns Hopkins Üniversitesi'ne doktora eğitimine gider.

Sancar'ın Amerika'ya ilk gidişidir ve neredeyse hiç İngilizce bilmez. Tıp fakültesinin son sınıfında İngilizce dersi almıştır ama bu temel düzeyde ve geçmişte kalan bir eğitimidir. Sadece liseden kalma Fransızcasıysa çok sınırlı işe yarar. Haftada 7 gün, günde 18 saat çalışır. Sosyal yaşamı ve neredeyse hiç arkadaşı yoktur. Bu düzen onu zorlar. Üstelik hocasıyla da anlaşmazlığa düşer. Zamanla İngilizce sorununu halletse de kültürel uyumsuzluk ona zarar vermeye başlamıştır bir kez. Psikoloğa gitmeye başlar ama hayatı yoluna girmez. 1,5 senenin sonunda hocasına kırgın, doktorasını bitirmeden Türkiye'ye geri döner. Bu sürede kazandığı en önemli 2 şey, ana araştırma alanı olarak 'fotoliz' konusunda karar kılması ve bu alandaki en önemli hocalardan birisi olan Prof. Stan Rupert ile üniversitede misafir olarak verdiği bir seminer sayesinde tanışmasıdır.

Türkiye'ye dönünce önce bazı aile üyelerinin yaşadığı Ankara'da depresyon tedavisi görür. Sonra diğer aile üyelerinin bulunduğu Savur'da doktorluk yapmaya başlar. Kendisini tekrar güçlü hisseder hissetmez de yine yurtdışına gidip araştırmalarına devam etmeye niyetlenir. Nitekim, geldikten 8 ay sonra tekrar yurtdışı yolu gözükür. Yalnız, TÜBİTAK Amerika'da problem yaşadığı için bu kez İngiltere'ye Lancaster Üniversitesi'ne gönderir Sancar'ı. Burada 5 ay geçiren Sancar, araştırma düzeyinin Amerika'nın çok gerisinde olduğunu görünce TÜBİTAK bursunun kesilme pahasına ve beş parasız olarak 1973 ortalarında Johns Hopkins'e geri gider. Niyeti eğitime kaldığı yerden devam etmek değil. Sadece eski hocası ile konuşur ve doktora eğitimini Prof. Stan Rupert'ın hocalık yaptığı Teksas Üniversitesi – Dallas'ta sürdürmek istediğini söyler. Ona bir mektup yazarlar. Cevap gelene kadar da oradaki Türklerin desteğiyle çeşitli işlere girer çıkar, hayatını sürdürmeye çalışır.

“Hepimizin zekâsı aşağı yukarı aynı, farkı çok çalışmak yaratıyor.”

Prof. Rupert’in Sancar’a yanıtı olumsuz olmaz ama beklediği gibi de değildir. Kısaca, ona ayıracak bir bütçesi olmadığını yazmıştır. Sancar önce çekimser kalır, sonra bunun bir ret cevabı olmadığına karar verir. Açıkça bir ret cevabı alma ihtimalini engellemek için yanıtı teyit etmeye çabalamaz ve doğrudan Teksas’a Prof. Rupert’in çalışma laboratuvarına gider. Bu emrivaki ile okul hayatı tekrar başlar. Ancak, burssuzdur, parasızdır ve burada ona destek olacak başka Türk de yoktur. Vaktinin çoğunu zaten laboratuvarında geçiren Sancar geceleri de laboratuvarında uyur. Amerika’ya ilk geldiğinden çok daha sefil bir hayat yaşamasına rağmen bu sefer hem zihinsel olarak daha hazırlıklıdır hem de daha tecrübelidir, zorluklarla başa çıkar. Birkaç ay böyle geçtikten sonra okuldaki ‘tam zamanlı’ yaşamı şikâyete konu olur ve uyarı alır. Bunun üzerine Sancar’a Pakistanlı arkadaşları evlerini açar. Anlaşıyor ki, ikinci Amerika seferinde Sancar biraz daha sosyal bir insan olmuş. Bir dönem de böyle geçtikten sonra hocası Prof. Rupert onun özverili ve başarılı çalışmasını karşılıksız bırakmaz ve onun için gereken bütçeyi ve bursu oluşturur.

“Başarılı bir bilim insanında 3 temel özelliğin bulunması gerektiğine inanıyorum: Bilgiye dayalı yaratıcılık, sıkı çalışmak ve başarısızlık karşısında direnmek.”

Daha sonra Aziz Sancar yaptığı yoğun çalışmalar sonrası Nobel Ödülü’nü kazanır.

Bir de Sancar’ın genç akademisyenlere moral olsun diye anlattığı güncel bir anekdot var: “Nobel almadan önce bir dergiye makale yollamıştım, reddedilmişti. Nobel alınca tekrar gönderdim, “herhalde bu sefer yayınlarlar” diye. Ancak, ret ettiler. Şimdi hakemlerin eleştirilerine göre makalemi düzenleyip tekrar göndereceğim. Yani, Nobelli de olsanız makaleniz ret edilebiliyor. Moral bozmayıp çalışmaya devam edenler mutlaka kazanacaktır.” Burada bir şeyi açıkça vurgulamak gerek. Nobel ödüllü bir bilim insanının herhalde bir bildiği vardır, denilip değerlendirme işi hafife alınmamış. Ayrıca, beğenileceği ve atıf alacağı muhtemel bir makaleyi hemen yayınlama kolaycılığına kaçılıp Sancar’ın popülaritesi üzerinden prim yapmaya çalışılmamış; akademik standartlardan taviz verilmemiş.

Ödülleri bir kenara bırakırsak, Sancar 70’li yılların sonundan bugüne kadarki 40 yıllık akademik kariyeri boyunca onlarca akademisyenle 400’den fazla makale yayınlamış. 33 kitapta bölüm yazarlığı yapmış bir bilim insanıdır.

(“Aziz Sancar’ın ilham dolu hayatı ve ilginç anekdotları”, 2016)

SON OTURUM

Hedefler

- 1- Grup sürecinin değerlendirilmesi
- 2- Grup sürecinin sağlıklı bir biçimde sonlanmasının sağlanması

Materyaller

- 1- Program Değerlendirme Formu (Ek – 36)
- 2- Program Değerlendirme Formu Skalası (Ek – 37)
- 3- Programa İlişkin Duygu Düşünce Kazanım Formu (Ek – 38)

Süre:40 Dk

Süreç: Grup üyeleriyle sekiz hafta süren (ön görüşmeler, ön oturum, son oturum hariç) grup programı ile ilgili değerlendirmelerde bulunulmuştur. Programla ilgili paylaşımlarda bulunulmuştur. Daha sonra ilgili formlar öğrencilere dağılmıştır ve bu formları doldurmaları istenilmiştir. Programla ilgili paylaşımlarda bulunarak, grup üyeleri birbirlerine iyi niyet dileklerinde bulunarak oturum sonlandırılmıştır.

EK-36

Kariyer Programı Değerlendirme Formu

Program sizin için faydalı oldu mu? Nasıl?

.....
.....
.....
.....

Programda kendini nasıl hissettin?

.....
.....
.....
.....

Programda kendini rahatça ifade edebildin mi?

.....
.....
.....
.....

Bu programdan neler öğrendin? Kendi cümlelerinizle yazınız.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Bu programda öğrendiklerin yaşamını nasıl etkiledi veya nasıl etkileyeceğini düşünüyorsun?

.....
.....
.....
.....

Programla ilgili farklı bir şeyler söylemek ister misin? Diğer düşüncelerin nelerdir?
Genel anlamda programı değerlendiriniz.

.....
.....
.....
.....
.....



EK-37**Kariyer Programı Değerlendirme Formu Skalası**

1

10

Tamamen katılmıyorum

Tamamen katılıyorum

**Lütfen aşağıdaki ifadeleri 1 puan ile 10 puan arası derecelendiriniz.**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Bu program benim için çok faydalı oldu.										
Bu programda kendimi rahat bir biçimde ifade ettim.										
Bu programdan birçok yeni şey öğrendim.										
Programdan öğrendiklerimi yaşamıma uyarlayabilirim.										
Programa katıldığıma memnunum.										
Programa arkadaşlarımda katılmasını tavsiye ederim.										
Programda edindiğim kazanımlarımı, öğrendiklerimi yakın çevremeye aktarabileceğimi düşünüyorum.										

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet Emin TURAN, 19 Şubat 1986'da Adıyaman, Besni'de doğdu. İlkokul öğrenimini Dumlupınar İlkokulunda, ortaokul ve lise öğrenimini Mustafa Erdemoğlu Anadolu Lisesi'nde tamamladı. Üniversite öğrenimini ise İstanbul Üniversitesi, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü'nden 2008 yılında mezun olarak tamamladı. 2013 yılında Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Yüksek Lisans Programından mezun oldu. 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Doktora Programında, doktora eğitimine başlamıştır. 2008 yılından beri Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı çeşitli kurum ve okullarda görev yapmaktadır.

E-posta adresi: mehmeteminturan@gmail.com