

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**SOSYAL BİLİŞSEL ÖĞRENME TEORİSİNE DAYALI GRUP
MÜDEHALESİNİN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER ARAŞTIRMA ÖZ YETERLİKLERİNE ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Serkan Volkan SARI

**TRABZON
Aralık, 2014**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**SOSYAL BİLİŞSEL ÖĞRENME TEORİSİNE DAYALI GRUP
MÜDEHALESİNİN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
ARAŞTIRMA ÖZ YETERLİKLERİNE ETKİSİ**

Serkan Volkan SARI

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Doktora Unvanı
Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

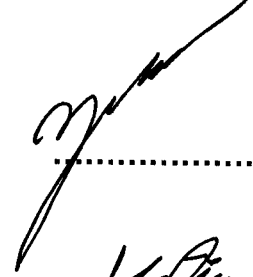
**Tezin Danışmanı
Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN**

**TRABZON
Aralık, 2014**

KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir. 23 /12/ 2014

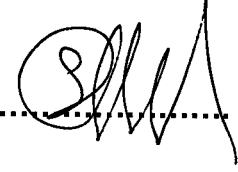
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN



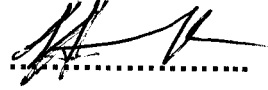
Üye : Prof. Dr. Hatice ODACI



Üye : Prof. Dr. Sırrı AKBABA



Üye : Doç. Dr. Hikmet YAZICI



Üye : Doç. Dr. Taner ALTUN



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

**Doç. Dr. Nevzat YİĞİT
Enstitü Müdürü**

BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

İmza

Serkan Volkan SARI

23/12/2014

ÖN SÖZ

21. yüzyılda kariyer psikolojik danışmanlarının en önemli görevlerinden birisi, insanlara kariyer araştırma süreçlerinde yaşadıkları sorunların üstesinden gelebilmelerine yardımcı olabilecek becerileri ve yeterlikleri kazandırmaktır. Bu bağlamda, bu araştırma ile üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterlikleri sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayalı kariyer grup müdahalesiyle geliştirilmeye çalışılmıştır.

Bu araştırma sürecinde değerli hocam, tez danışmanım Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN' e çalışmam süresince bilgisiyle ve deneyimiyle bana verdiği destek ve yardımlar için teşekkürlerimi sunarım. Çalışmama getirdikleri önemli katkılarından ötürü değerli hocalarım, Prof. Dr. Sırrı Akbaba, Prof. Dr. Hatice ODACI, Doç. Dr. Hikmet Yazıcı, Doç. Dr. Taner ALTUN ve Doç. Dr. Nedim ALEV'e teşekkür ederim. Lisansüstü eğitimim boyunca üzerimde emeği olan bölüm hocalarım Yrd. Doç. Dr. Vesile OKTAN, Öğrt. Gör. Dr. Serpil REİSOĞLU ve Öğrt. Gör. Harun KAHVECİ'ye teşekkür ederim. Tezimin en başından beri her zaman yanımda olan mesai arkadaşlarım Arş. Gör. Cansu TOSUN, Arş. Gör. Ayşe KALYON, Arş. Gör. Betül AYDIN, Arş. Gör. Fatma ALTUN ve Arş. Gör. İsmail BALCI'ya teşekkür ederim.

Doktora eğitimim boyunca bursiyeri olduğum, her zaman bilimin ve bilim insanının destekçisi olan TÜBİTAK'a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak; hayata karşı duruşumu belirleyen anneme, her zaman desteğini ve varlığını hissettiğim babama ve beni her zaman gururlandıran kardeşime teşekkür ederim. Akademisyenlik mesleğini bana sevdiren ve her zaman yol gösteren dayım Prof. Dr. Engin TIRAŞOĞLU 'na teşekkür ederim. Ayrıca bir insanın hayatındaki en değerli varlıkları olduğunu düşündüğüm ailem; canım karım Eda ve tatlı kızım Ela'ya, tüm bu süreçte bana sağladıkları destek ve hissettirdikleri güvenden ötürü teşekkürden öte şeyler borçluyum.

Serkan Volkan SARI

ÖZET

Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine Dayalı Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz Yeterliklerine Etkisi

21. yüzyılda kariyer müdahalelerinin en önemli amaçları arasında yüksek öğretim öğrencilerine kariyer seçimi yapabilme, kariyer kaynaklarına etkin bir şekilde ulaşabilme, iş arayabilme ve iş başvurusu gerçekleştirebilme gibi yeterliklerin kazandırılması yer almaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine (SBÖT) dayalı kariyer müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterliklerine etkisini belirlemek ve Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğini (KAÖYÖ) Türkçe'ye uyarlamaktır.

Bu araştırma yöntem olarak yarı deneysel desene uygun düzenlenerek, bir deney ve bir kontrol grubu ile 32 birey üzerinde yürütülmüştür. Deney grubu üzerinde uygulanan müdahale programı 10 hafta sürmüştür. Bu süreçte ön test, son test ve izleme ölçümlerinin değerlendirilmesi amacıyla tekrarlı ölçümler testi gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan anlamlı farklılık Friedman ve Wilcoxon nan-parametrik istatistikleri ile incelenmiştir.

Ayrıca çalışmada Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin (KAÖYÖ) Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle "dil geçerliği çalışması" yürütülmüştür. Daha sonra ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Geçerlik kapsamında örneklem uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett değerleri hesaplanmış, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Güvenirlik kapsamında ise Cronbah alfa iç tutarlık katsayısı, paralel formlar güvenirliliği ve test tekrar test güvenirliliği değerleri hesaplanmıştır.

Elde edilen bulgulara dayalı olarak, deney grubunda yer alan bireylerin ön test ve son test puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu, bununla beraber dört ay sonra yapılan izleme testi ile son test arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Bunun yanında Türkçeye uyarlanan KAÖYÖ'nin geçerli ve güvenilir değerlere sahip olduğu ortaya konmuştur. Bulgular literatürdeki benzer araştırmalarla tartışılmış ve gelecekte yapılacak araştırmalar için bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Araştırma, Öz Yeterlik, Üniversite Öğrencisi, Ölçek Uyarlama

ABSTRACT

The Effect of Social-Cognitive Learning Theory Based Group Intervention on the Students' Career Search Self Efficacy

In 21st century, qualifications as career choice for higher education students, availability to career sources effectively, seeking and applying job are qualifications are among the most important goals of career interventions. In this context, the purpose of this study is to determine the effect of Social-Cognitive Learning Theory (SCLT) based career intervention on the students' career search self efficacy and to adapt Career Search Self Efficacy Scale into Turkish.

This study was done with 32 participants in a control and an experiment group by designing as quasi experimental design. The career intervention program, applied on the experiment group, continued 10 weeks. In this process, repetitive measurement test was done for evaluation of pre-test, post-test and follow-up measurements. The significant difference was examined with Friedman and wilcoxon non-parametric statistics.

Also, the Career Search Self Efficacy Scale (CSSES) was adapted into Turkish. For this purpose, language validity study was done. Then, realibility and validity values are calculated. As a part of validity study, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Barlett values are calculated, explanotary and confirmatory factor analyses were done. In terms of realibility study, Cronbach alpha realibility internal consistent coefficient, parallel forms realibility and test-retest realibility values were calculated.

Based on the results, it is determined that there is a significant difference between the participants' pre-test and post-tes scores, however, not a significant relation between post-test and four months after follow-up scores. Also, it was proved that the CSSES adapted into Turkish has valid and reliable values. The results were discussed in terms of similar studies in the literature and some suggestions are made for the future studies.

Key words: Career search, self efficacy, university student, scale adaptation

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
GRAFİKLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1. 1. Araştırmanın Amacı	3
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	4
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1. 4. Araştırmanın Varsayımları	5
1. 5. Tanımlar	5
2. LİTERATÜR TARAMASI	6
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	6
2. 1. 1. Kariyer Danışmanlığıyla İlgili Temel Kavramlar	6
2. 1. 2. Kariyer Danışmanlığının Tarihçesi	8
2. 1. 3. Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığının Gelişimi	11
2. 2. Yirmi birinci Yüzyılda Kariyer Danışmanlığı	15
2. 2. 1. Yüksek Öğretimde Kariyer Danışmanlığı	19
2. 3. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi	21
2. 3. 1. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisinde “Öğrenme Süreçleri	22
2. 3. 2. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisinin Doğası	24
2. 3. 3. Öz Yeterlik	26
2. 3. 3. 1. Öz Yeterliğin Teorik Çerçevesi	26

2. 3. 3. 1. 1. İnsan Kapasitesinin Doğası	26
2. 3. 3. 1. 2. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisinin Bir Bileşeni Olarak Öz Yeterlik.....	28
2. 3. 3. 2. Öz Yeterliğin Doğası ve Yapısı	29
2. 3. 3. 3. Öz Yeterliğin Kaynakları	30
2. 3. 3. 3. 1. Doğrudan Başarılı/ Başarısız Performanslar	31
2. 3. 3. 3. 2. Dolaylı Deneyimler	32
2. 3. 3. 3. 3. Sözel İkna.....	32
2. 3. 3. 3. 4. Fizyolojik Durum	33
2. 4. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi Temeline Dayalı Kariyer Kuramları.....	34
2. 4. 1. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi Temeline Dayalı Kariyer Kavramları.....	36
2. 5. Öz Yeterlik Temeline Dayalı Kariyer Alanında Yapılan Deneysel Araştırmalar	38
2. 5. 1. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği.....	40
2. 5. 2. Kariyer Araştırma Öz Yeterliğinin Kaynakları	41
2. 5. 3. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği ile İlgili Araştırmalar	43
2. 6. Literatür Taramasının Sonucu.....	43
3. YÖNTEM	45
3. 1. Araştırma Modeli	45
3. 2. Araştırma Deseninin Oluşturulma Sürecinde Dikkate Alınan İç ve Dış Geçerlikler	45
3. 3. Araştırma Grubu	47
3. 4. Danışman	49
3. 5. İşlem.....	49
3. 6. Veri Toplama Araçları.....	51
3. 6. 1. Birinci Aşamada Kullanılan Veri Toplama Araçları	51
3. 6. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu	51
3. 6. 1. 2. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği	51
3. 6. 1. 3. Mesleğe Karar Verme Öz Yeterliliği Ölçeği.....	51
3. 6. 1. 4. Kontrol Odağı Ölçeği	52

3. 7. İkinci Aşamada Kullanılan Veri Toplama Araçları	52
3. 7. 1. Kişisel Bilgi Formu	52
3. 7. 2. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği.....	53
3. 8. Birinci Aşama: Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması.....	53
3. 8. 1. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Çeviri Çalışmaları.....	53
3. 8. 1. 1. Dil Geçerliliği Pilot Uygulaması.....	54
3. 9. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Türkçe Formu İçin Güvenirlik Çalışmaları	54
3. 10. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Türkçe Formu İçin Geçerlik Çalışmaları	56
3. 11. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine Dayalı Grup Müdahalesi	58
3. 12. Müdahale Programının Hazırlanışı.....	58
3. 12. 1. Müdahale Programının Kuramsal Temelleri.....	58
3. 12. 2. Müdahale Programını Oluşturma Sürecinde Kullanılan Etkinlikler.....	62
3. 12. 2. 1. İsimler ve Kariyerler Etkinliği.....	62
3. 12. 2. 2. Çalışma Değerlerim Etkinliği.....	63
3. 12. 2. 3. Başarılarım - Aktarılabılır Becerilerim Etkinliği	63
3. 12. 2. 4. Kariyer Yürüyüşü Etkinliği	64
3. 12. 2. 5. Kariyer Engellerini Aşmak Etkinliği	64
3. 12. 2. 6. Başarılı Kişilerin Hayat Hikâyelerinin Araştırılması Etkinliği	65
3. 12. 2. 7. Kariyer Haritası Oluşturma Etkinliği	65
3. 12. 2. 8. Kariyer Kaynaklarına Ulaşma Yollarını Belirleme Etkinliği	66
3. 12. 2. 9. İş Arama Yöntemini Belirleme Etkinliği	66
3. 12. 2. 10. Etkili Bir Öz Geçmiş Hazırlama Etkinliği.....	67
3. 12. 2. 11. Sizin İçin Önemli Olan Kişiler Etkinliği.....	67
3. 12. 2. 12. Bir İş Başvurusu Yapabilmek Etkinliği.....	68
3. 12. 2. 13. İletişimin Önemi Etkinliği	68
3. 12. 2. 14. İş Analizi Etkinliği	69

3. 12. 2. 15. En İyi Belgelerim Etkinliği.....	69
3. 12. 2. 16. Kariyer Sahibi Biriyle Görüşme Etkinliği.....	70
3. 13. Müdahale Programına İlişkin İşlem Aşamaları	71
3. 14. İzleme Çalışması.....	83
3. 15. Veri Analizi	83
4. BULGULAR	85
4. 1. Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular	85
4. 2. Tekrarlı Ölçümler Testi Sonuçları	85
5. TARTIŞMA	90
5. 1. Grup Müdahalesine Yönelik Tartışma	91
5. 2. Ölçek Uyarılama Çalışmasına Yönelik Tartışma	93
6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	96
6. 1. Sonuçlar.....	96
6. 2. Öneriler.....	96
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler	96
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	96
7. KAYNAKLAR	98
8. EKLER	111
9. ÖZGEÇMİŞ ve İLETİŞİM BİLGİLERİ	141

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Araştırma Deseni	45
2.	Birinci Aşamanın Çalışma Grubunun Fakültelele Göre Dağılımı	47
3.	İkinci Aşamada Oluşturulan Deney ve Kontrol Grubuna İlişkin Bilgiler	48
4.	Dil Geçerliğı Pilot Çalışmasına Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	54
5.	Kariyer Araştırma Öz Yeterliğı Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları	55
6.	Kariyer Araştırma Öz Yeterliğı Ölçeğinin ile Mesleğe Karar Verme Öz Yeterliğı Ölçeğı ve Kontrol Odağı Ölçeğı Arasındaki Korelasyonlar	55
7.	Kariyer Araştırma Öz Yeterliğı Ölçeğinin Test- Tekrar Test Güvenirliğı	56
8.	Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinin Uyum İyiliğı İndeksleri Sonuçları	58
9.	Programda Yer Alan Etkinlikler ve Haftalara Göre Dağılımı	58
10.	Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Ölçümleri Verilerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	85
11.	Mauchly Eş Değerlik Testi Sonuçları.....	86
12.	Deney ve Kontrol Gruplarının Ön test, Son Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Tekrarlı Ölçümler Analizi Sonuçları	86
13.	Friedman Testi Sonuçları	87
14.	Wilcoxon Testi Sonuçları.....	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Kariyer araştırma öz yeterliğinin temelleri	41

GRAFİKLER LİSTESİ

<u>Grafik No</u>	<u>Grafik Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Bileşenlerin öz değerlerine ilişkin çizgi grafiği	57
2.	Ön test, son test ve izleme çalışmaları sonucunda elde edilen ortalama kariyer araştırma öz yeterlik düzeyleri.....	88

KISALTMALAR LİSTESİ

KTÜ	: Karadeniz Teknik Üniversitesi
KAÖY	: Kariyer Araştırma Öz Yeterliği
KAÖYÖ	: Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği
SBÖT	: Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi
SBKK	: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
İŞKUR	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
MKÖY	: Mesleğe Karar Verme Öz Yeterliği
ORT	: Ortalama
SS	: Standart Sapma
KMO	: Kaiser Mayer Olkin
AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
BMBDD	: Bireyi ve Mesleki Bilgiyi Doğru Değerlendirebilme
MBT	: Mesleki Bilgi Toplama
GPY	: Gerçekçi Plan Yapma
KOÖ	: Kontrol Odağı Ölçeği
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
SD	: Serbestlik Derecesi
FF	: Fen Fakültesi

1. GİRİŞ

19. yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimiyle üretim anlayışı değişmeye başlamış, makineleşmenin iş gücündeki yeri ve önemi artmıştır. Değişen bu anlayış yeni meslek alanlarını ortaya çıkarmış ve kırsal kesimden insanların kentlere göç etmesine neden olmuştur. Bu göçler, özellikle ekonomisi iyi durumda ve sanayileşmiş olan Amerika gibi gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmiştir (Miller ve Mcwhirter, 2006:6-8). Yaşanan göç dalgası ile gelen yoğun nüfus, farklı etnik kökenlerden ve çoğunlukla niteliksiz iş gücüne sahip insanlardan oluşmuştur (Zytowski, 2001:62). Bu hareketlilik, çok sayıda insanın kısa zamanda toplumsal hayatın içine girmesine neden olmuş ve ortaya bazı sosyolojik, psikolojik ve kültürel sorunlar çıkarmıştır (Hoyt, 2001:376). Bu sorunlardan birisi de belirli bir mesleki beceriye sahip olmayan ya da sınıflandırılmamış mesleki becerilere sahip olan insanların kısa zamanda topluma adapte olabilmeleri amacıyla mesleklere yönlendirilmesidir. Bu sorunun giderilmesi amacıyla ilk olarak Frank Parsons Boston'da meslek büroları açmıştır (Pope, 2000:196). Burada yapılan çalışmalar, temelde bireylerin kişilik özellikleriyle mesleklerin gerektirdiği özellikler arasındaki eşleştirme sürecine dayanmaktadır (Zunker, 2002:10). Bu sayede kısa zamanda çok fazla insana mesleki rehberlik yapılmıştır.

20. yüzyılın ilk yarısında ise Parsons'un meslek bürolarında yaptığı çalışmaların bilim insanlarının ve yöneticilerin de devreye girmesiyle okullara taşınmaya başladığı görülmektedir. Özellikle göçmen çocuklarının topluma uyum sağlamaları için çeşitli mesleki rehberlik ihtiyaçları üzerine çalışmalar yürütülmüştür (Miller ve Mcwhirter, 2006:8). Bu çalışmalar devam ederken, yaşanan Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarıyla özellikle Avrupa'da büyük toplumsal ve ekonomik sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu süreçte oluşan ikinci göç dalgası yine Amerika ve onun gibi gelişmekte olan ülkeleri etkilemiştir. İşsizlik artmış, toplumsal dengeler olumsuz etkilenmiştir. Bu durum yeni mesleki rehberlik anlayışlarını beraberinde getirmiştir. Daha çok insanın daha kısa sürede mesleki yardım alması ihtiyacı doğmuştur. Ayrıca, bu dönemde mesleki rehberlik faaliyetleri bağlamında psikometrik ölçümlerde de (Ordu Alfa-Beta testleri) bazı gelişmeler meydana gelmiştir (Miller ve Mcwhirter, 2006:13).

20. yüzyılın ikinci yarısında kişisel hakların ve özgürlüklerin genişlemesine paralel olarak, bireyi merkeze alan ve mesleği bireyin yaşamının bir parçası olarak değerlendiren yeni mesleki rehberlik yaklaşımları ortaya çıkmaya başlamıştır (Hoyt, 2001:377). Bunlardan ilki psikodinamik yaklaşım bağlamında yapılan çalışmalardır. Bu dönemde Adler'in bireysel psikolojisi, Roe'nun ihtiyaçlar kuramı ve psikanalizin bazı kavramları ile

bilinçaltı süreçlerin meslek seçimindeki etkisi ele alınmıştır (Bacanlı, 2011:136). 1957-1970 yılları arasında Ginzberg ve arkadaşları, Super, Gottfredson gibi bilim insanları meslek seçiminin bir eşleştirme değil gelişimsel bir süreç olduğunu belirterek, meslek seçimi sürecinde gelişimsel kuramlar ortaya koymuşlardır. Bu kuramlar sonucunda mesleki rehberlik anlayışının yerini kariyer danışmanlığı alanına bıraktığı görülmektedir (Pope, 2000:201). 1980'li yıllarda rehberlik ve psikolojik danışma alanına etki eden çok kültürlü yaklaşımların kariyer danışmanlığı alanını da etkilediği görülmektedir (Miller ve McWhirter, 2006:24). Bu süreçte çok kültürlülüğü destekleyen çalışmaların temelini 1986 yılında Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramı oluşturmuştur. Bandura sosyal öğrenme teorisini 1989 yılında revize etmiş, bireyin bilişsel engellerini ortadan kaldırarak çevresel engelleri aşabileceği inancını temel alan Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisini (SBÖT) geliştirmiştir (Bandura, 1977).

SBÖT, davranışın bilişsel, sosyal ve davranışsal beceriler açısından bir çok faktör tarafından yönetildiğine vurgu yapmaktadır. Bu teori bireysel faktörler, davranış ve çevresel uyarıcılar arasındaki karmaşık etkileşime dikkat çekmektedir (Bandura, 1997). Bu teoride kariyer alanıyla ilgili en çok ele alınan kavram ise öz yeterlidir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Öz yeterlik, Bandura'ya (1997) göre bireyin bir performansı yerine getirebileceğine ilişkin inançları olarak tanımlanmaktadır. Betz'e (2000) göre bireylerin iyi bir kariyere sahip olmaları için yapmaları gereken en önemli şeylerden biri kariyerleriyle ilgili öz yeterliklerini güçlendirmektir. Literatür incelendiğinde kariyer ile öz yeterlik kavramını birlikte ele alan bir çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Bunlar; kariyer kararı vermede sosyal öğrenme teorisi (Krumboltz, 1983), sosyal bilişsel kariyer teorisi (Lent ve diğerleri, 1994), kariyer seçim sürecinde öz yeterlik (Betz ve Hackett, 1981), kariyer kararı verme öz yeterliği (Taylor ve Betz, 1983), mesleki sonuç beklentisi (Lent ve diğerleri, 1994), kariyer inançları (Krumboltz, 1983, URL-6), kariyer görevi öz yeterliği (Lucas ve Wanberg, 1997), iş arama öz yeterliği (Kanfer ve Hulin, 1985) ve kariyer hazırlığı öz yeterliğidir (Ferrari, 1998). Yapılan bu araştırmalar öz yeterlik kavramının kariyer alanıyla ilişkisini ortaya koymak açısından önemli görülmektedir.

Yukarıdaki araştırmalara benzer şekilde kariyer ve öz yeterliğin beraber ele alındığı kavramlardan birisi de Kariyer Araştırma Öz Yeterliğidir (KAÖY). Buna göre Solberg ve diğerleri (1994) ilk kez kariyer araştırma ve öz yeterlik kavramlarını bir araya getirmiş ve KAÖY kavramını geliştirmişlerdir. Kariyer araştırma kavramı ilk kez Jean Pierre Jordan (1963) tarafından ele alınmıştır. Bu kavram bireyin kendisi ve olası meslekler hakkında bilgi toplamasına ve bu süreçte yaptığı bir dizi bilişsel ve davranışsal değerlendirmeleri olarak ifade edilmektedir (Stumpf ve diğerleri, 1983). KAÖY'nin ikinci bileşeni olan öz yeterlik ise Bandura'nın SBÖT'sinin en önemli kavramlarından birisidir. Bandura'nın

(1997) öz yeterlik yaklaşımında meslek seçme faaliyetleri insanların yeteneklerine ve onların bu yeteneklerinin yaşamlarını ne kadar etkilediğine dair inanışlarına dayanır.

Bu bağlamda KAÖY, bireylerin başarılı bir şekilde meslek ve kariyer aktivitelerine katılabilme yeterliği anlamına gelmektedir. Bunun yanında kendi kişisel değer ve yeteneklerinin farkında olma, güçlü iş bağlantıları kurabilme ve başarılı iş görüşmeleri yapabilme gibi beceriler kazanabilmesinin derecesini ifade eder (Soberg ve diğerleri, 1994). Bu yeterliklere sahip olan birey, çevreden bilgi toplama ve öz değerlendirme gibi kariyer görevlerini yerine getirebilmektedir (Blustein, 1997; Jordan, 1963). Bu kavram ortaya konduktan sonra literatürde bazı değişkenlerle ilişkisini belirlemeye yönelik araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Buna göre KAÖY ile; anne-babaya bağlanma ve başa çıkma yeterliği (Ryan, Solberg ve Brown, 1996); aile desteği ve kariyer kararsızlığı (Nota, Ferrari, Solberg, Soresi, 2007); işe alınma engelleri ve zihinsel rahatsızlıklar (Corbière, Mercier ve Lesage, 2004); kariyer kararı verme öz yeterliği (Solberg, 1998) gibi konuların ele alındığı görülmektedir.

Yukarıdaki araştırmalardan anlaşılacağı üzere literatürde üniversite öğrencilerinin KAÖY'lerine yönelik bazı ilişkiyel çalışmalar yapılmış ancak bu kavramın kullanıldığı deneysel bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma ile SBÖT dayalı bir müdahale programı geliştirilmiş ve üniversite öğrencilerine iyi bir kariyere sahip olabilmek için kendi özelliklerini değerlendirebilme, iş görüşmesi yapabilme ve güçlü iş bağlantıları kurabilme gibi yeterlikler kazandırabilme etkililiği test edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin KAÖY'lerini ölçmek amacıyla Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği (KAÖYÖ) Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu sayede KAÖY konusunda hem literatürde var olan boşluğun doldurulması hem de kariyer konusunda çalışan uzmanlarla daha detaylı araştırma sonuçlarının paylaşması amaçlanmıştır.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine dayalı kariyer müdahale programının üniversite öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz Yeterlikleri üzerindeki etkisini belirlemek ve Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğini (KAÖYÖ) Türkçeye uyarlamaktır.

Yukarıda ifade edilen amaç doğrultusunda şu denenceler test edilmiştir:

1. Denence: Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi temeline dayanan eğitim programı üniversite öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz Yeterliği düzeyleri üzerinde etkilidir.
2. Denence: Üniversite öğrencilerinin son testten aldıkları KAÖY puanları ile dört ay sonra yapılan izleme ölçümlerinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark yoktur.
3. Denence: Araştırma kapsamında Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği psikometrik bakımdan geçerli ve güveniliridir.

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Son yüzyılın son çeyreğinde bir taraftan teknoloji ve haberleşmede yaşanan hızlı gelişim bir taraftan da demokratikleşme, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve artan özgürlükler sonucu ortaya çıkan “küreselleşme” süreci, toplumların ve bireyin değerlerini, beklentilerini ve ihtiyaçlarını etkilemiş ve değiştirmiştir. Bu değişim bireylerin duygusal, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının yanında kariyer araştırma ihtiyaçlarının da önem kazanmasını sağlamıştır.

Günümüzde bireylerin iyi bir kariyere sahip olabilmek için hem toplumsal yaşamda ortaya çıkan (siyasi, sosyal, kültürel, ekonomik) değişimi gözlemleme hem de çalışma yaşamına ilişkin yeterliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu yeterlikler iyi bir eğitim almış olmak, teknolojiyi iyi kullanmak, teknolojiyi kullanarak iş arayabilmek, iş bağlantıları kurabilmek, mezun olduktan sonra iş arama becerilerini etkili kullanabilmek olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda, eğitim hayatından iş hayatına ilk kez geçen veya var olan işini değiştirmek isteyen bireyler için 21. yüzyılda sahip olması beklenen iş başvurusu yapabilme, iş görüşmesi gerçekleştirebilme, iş ve kariyer kaynaklarına nasıl ulaşacağını bilme gibi becerilerle donanımlı olmak çok önemlidir. Bunları kazanmanın en iyi yollarından birisinin de KAÖY'lerini güçlendirmek olduğu düşünülmektedir. KAÖY, bireylerin başarılı bir şekilde meslek ve kariyer aktivitelerine katılabilme düzeyi anlamına gelmekte ve bireylerin kendi kişisel değer ve yeteneklerinin farkında olma, kendi alanıyla ilgili çalışan kişilerle ilişkiler kurabilme ve başarılı iş görüşmeleri yapabilme gibi yeterliklerin düzeyini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu araştırma, üniversite öğrencilerinin KAÖY düzeylerini geliştirerek, yukarıda bahsedilen yeterlikleri kazandırmayı hedeflemektedir. Yapılan literatür taramasında, öğrencilerin bu yeterlikleri kazanmasını sağlayacak bir programın olmadığı belirlenmiştir. Bu araştırma sürecinde geliştirilen SBÖT'ne dayalı müdahale programı ile bireylere çağın gerektirdiklerine paralel olarak, iyi bir kariyer için kendi özelliklerini değerlendirebilme, başarılı bir iş görüşmesi yapabilme ve güçlü iş bağlantıları kurabilme gibi yeterlikler kazandırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, Türkiye'de konu ile ilgili geliştirilen veya uyarlanan bir ölçeğin olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle KAÖYÖ araştırma kapsamında Türkçe'ye uyarlanmıştır.

1. 3. Sınırlılıklar

1.Araştırma Karadeniz Teknik Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Fen Fakültesinin 3. Sınıf öğrencileri ve Yabancı Diller Yüksek Okulunun son sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.

2.İzleme çalışması son test uygulamasından sonra dördüncü ay ile sınırlıdır.

3.Araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin KAÖY düzeylerinin geliştirilmesi süreci, 10 oturumdan oluşan kariyer grup müdahalesi programında yer alan etkinliklerle sınırlıdır.

1. 4. Varsayımlar

1.Araştırmada deney grubundaki öğrenciler oturumlara gönüllü olarak katılmışlar ve araştırma kapsamındaki tüm öğrenciler ölçekleri gönüllü olarak doldurmuşlardır.

1. 5. Tanımlar

Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi: Bu teori davranış, çevre ve öğrenme arasındaki farklılıklar ile kişinin inançları ve beklentileri gibi bilişsel faktörleri de dikkate alarak bireyin davranışının, gözlemlediği modelin davranışının sonuçlarına göre şekil alabileceğini ifade etmektedir (Bandura, 1997:3).

Kariyer Araştırma Öz Yeterliği: Bireylerin başarılı bir şekilde meslek ve kariyer aktivitelerine katılabilme derecesini ifade etmektedir. Ayrıca bu kavram, bireylerin kendi kişisel değer ve yeteneklerinin farkında olma, kendi alanıyla ilgili çalışan kişilerle ilişkiler kurabilme ve başarılı iş görüşmeleri yapabilme gibi becerilere sahip olma düzeyi olarak da değerlendirilmektedir (Solberg, Good, Nord, Holm, Hohner, Zima ve diğerleri, 1994:111).

Kariyer Müdahalesi: Bir bireyin kariyer gelişimini arttırma ya da kişinin daha iyi kariyer kararları alabilmesinde yardımcı olmak amacıyla yürütülen uygulamalar bütünüdür (Spokane ve Oliver, 1983:101). Kariyer müdahalesi kavramı, kariyer psikolojik danışmanlığı ve bu kapsamda uygulanan çalıştay, kariyer dersi, bilgisayar uygulamaları ve kariyer envanteri uygulaması gibi müdahaleleri içerir (Whiston ve Oliver, 2005:159).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

2. 1. 1. Kariyer Danışmanlığıyla İlgili Temel Kavramlar

Kariyer danışmanlığını tanımlayabilmek için öncelikle açıklanması gereken bazı kavramlar vardır. Bunlar *kariyer*, *meslek* ve *iş* kavramlarıdır. Bu kavramlardan ilki olan kariyer hakkında birçok araştırmacı tarafından tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Super'e göre (1957) kariyer, bireyin hayatı boyunca işte, evde ve okulda geçirdiği yaşantıların toplamıdır. Niles ve Harris-Bowlsbey (2013) ise kariyeri bir yaşam biçimi olarak tanımlamıştır. Bu kavram, insanlara tıpkı bir projeyi yönetir gibi kendi planlarını ve amaçlarını bilişsel ve duyuşsal bağlantılar kullanarak yönetme fırsatı vermektedir (Young, Valach ve Collin, 2002: 217). Ginzberg (1971) ise kariyeri yaşam boyu devam eden bir süreç ve bu süreç içerisinde bireyin yaşadığı gelişimsel dönemler olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre ise kariyer, bireylerin çalışma yaşamı boyunca üstlendikleri mesleki roller, prestij artışı ve diğer ödülleri de kapsayan ama mesleki ve toplumsal değişimi de dışlamayan belli bir seyir olarak ifade edilmektedir (Marshal, 1999).

Kariyer danışmanlığını anlayabilmek için açıklanması gereken kavramlardan bir diğeri meslektir. Ann Roe (1956:3) mesleği, bir yetişkinin yaşamını devam ettirmesi için zamanının çoğunu harcayarak yaptığı etkinlikler olarak tanımlamıştır. Miller ve Hawley-Mcwhirter'a (2006:3) göre meslek, iş ve kariyeri içerisine alan, daha geniş bir kavramdır. Meslek içerisinde bazı unsurları barındırmaktadır. Bunlar; insanlığa yararlı bir hizmet ortaya koyması, kurallarının toplumca belirlenmesi ve belirli bir eğitim alınmış olmasıdır (Kuzgun, 2009:15).

Kariyer danışmanlığıyla ilgili son kavram iş'tir. Bu kavram, insanı merkeze alan ve insanın hayatta kalmak amacıyla günlük yaşamında yerine getirdiği sınırları önceden belirlenmiş aktivitelerdir (Miller ve Hawley- Mcwhirter, 2006:3). Başka bir tanıma göre iş, belirli bir meslek alanında ortaya konan sınırları önceden belirlenmiş özel bir çalışma alanını ifade eder (Blustein, Mcwhirter ve Perry, 2005: 152). Super'e (1957) göre "bir kurumda benzer pozisyondaki bireylerin yaptıkları etkinliklere iş denir". Bu tanımlardan yola çıkılarak iş, bir bireyin günlük yaşamının merkezinde olan, belirli bir meslek alanı içerisinde tanımlanmış görev ve aktiviteler olarak ifade edilebilir. Super (1957:3) "İnsanlar neden işe gider?" sorusunu basit anlamda "yaşamını sürdürebilmek için" şeklinde cevaplamaktadır. Eğer yetişkin bir bireyin yirmi dört saati incelenirse, iş için ayırdığı zamanın günlük yaşamında çok önemli bir bölümü oluşturduğu görülmektedir. Bir

fabrikada ya da ofiste çalışan biri için işten eve gidip gelme aktivitesini içeren süre yirmi dört saatin sekiz ila dokuz saatini oluşturmaktadır. Profesyonel toplantılar, çalışmalar, ekstralar, iş yerinde tamamlanamayıp eve getirilen işler yirmi dört saatin büyük bir bölümünün iş ve onunla ilgili çalışmalarla geçmesine sebep olmaktadır. Uyuma, yeme ve diğer aktiviteler de kalan süreler içinde gerçekleşir. Dolayısıyla bu süre, işin bireyin yaşamındaki etkisini görmek bakımından önemlidir.

Yukarıda yer alan tanımların kariyer danışmanlığının doğasını anlamak için önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kavramlara kariyer danışmanlığı alanında olduğu kadar iş dünyasında veya diğer alanlarda da sıklıkla rastlanmakta ve yaygınlıkla kullanılmaktadır. Bununla beraber çoğunlukla birbirine karıştırıldığı görülmektedir. Akademik yaşam ile iş yaşamı arasında zaman zaman farklılıklar olabilmektedir. Bu noktada ortak bir terminoloji geliştirilmesi gereksinimi dünyada olduğu kadar Türkiye’de de vardır. Yeşilyaprak (2011), bu konuda ortak bir terminoloji geliştirmenin kolay olmayacağını belirtmiştir. Ona göre kariyer alanının ortaya çıktığı Amerika Birleşik Devletleri’nde bile alandaki kavramlar üzerinde evrensel bir uzlaşma sağlanamamıştır. Bu araştırmada ise kariyer terimi tercih edilmiştir. Bunun sebebi kariyer kavramının bütün mesleki süreçleri ve rolleri içine alması (Zunker, 2002:9), yaşam boyu tüm mesleki ve kişisel gelişimle ilgili unsurları içinde barındırmasıdır.

Dolayısıyla şu ifade edilebilir ki, kariyer danışmanlığı bireyin yaşamı boyunca yaptığı bütün mesleki seçimleri içine alan aktiviteleri kendine konu edinmektedir. Bu aktiviteler bireyin çeşitli yaşam rollerini içermekte (aile, iş ve eğitim) ve kariyer sürecinin bir parçası olarak ele alınmaktadır (Zunker, 2002:9). Örneğin bireylerin ilgi, yetenek ve becerilerinin daha fazla farkında olması, iş yerinde yaşanan stresle başa çıkabilmesi, iş arama becerilerinin ve yeni iş ortamlarına uyum sağlama becerilerinin kazandırılması kariyer danışmanlığının konuları arasında yer almaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı olarak da adlandırılan bu süreç, profesyonel bir psikolojik danışmanın, bir danışana ya da bir grup danışana kariyerle ilgili (kariyer seçimi yapma, kariyer seçimleri ile başa çıkma ya da iş arama gibi) sorunları ile daha etkili başa çıkmaları için yardım ettiği resmi ilişkiyi içermektedir (Niles ve Haris- Bowsbey, 2013:16). Bu tanımlardan yola çıkarak, bir danışanına iş bulma sürecinde, iş yaşamında karşılaştığı zorluklarda, iş ve aile yaşamı arasındaki uyumsuzluklarda, işten atılma ya da işi bırakma gibi beklenmeyen durumlarda yapılan profesyonel yardım ilişkisine kariyer danışmanlığı, bunu yapan kişiye de kariyer danışmanı denilir.

2.1.2. Kariyer Danışmanlığının Tarihçesi

19. yüzyılın ikinci yarısında yaşanan sanayi devrimiyle üretim anlayışı değişmeye başlamış, makineleşmenin iş gücündeki yeri ve önemi artmıştır. Değişen bu anlayış yeni meslek alanlarını ortaya çıkarmış ve bu nedenle büyük göçler yaşanmıştır. Bu göçler, özellikle ekonomisi iyi durumda ve sanayileşmiş olan Amerika gibi gelişmiş ülkelere doğru gerçekleşmiştir (Miller ve Mcwhirter, 2006:6-8). Yaşanan göç hareketi ile gelen yoğun nüfus, farklı etnik kökenlerden ve çoğunlukla niteliksiz iş gücüne sahip insanlardan oluşmuştur (Zytowski, 2001:62). Bu hareketlilik, çok sayıda insanın kısa zamanda toplumsal hayatın içine girmesine neden olmuş ve ortaya bazı sosyolojik, psikolojik ve kültürel sorunlar çıkmıştır (Hoyt, 2001:376).

Sosyal yaşamda meydana gelen bu değişim bilim insanlarını bu alanda çalışmalar yapmaya yöneltmiştir. 1874'te İngiltere'de Francis Galton "İnsanın Yapabilecekleri" (The Study of Human Abilities) adlı kitabını çıkarmıştır. Almanya'da 1879'da Wilhelm Wund insan davranışlarını psikoloji laboratuvarlarında ölçebileceğini açıklamıştır. Fransa'da Alfred Binet zihinsel ölçüm (mental measurement) kavramını ortaya atmıştır. Bu çalışmalar insanın değişen sosyal hayatını araştırmada öncü olmuşlardır (Zunker, 2002:10).

Daha sonra değişen sosyal hayat çok sayıda insanın kısa zamanda toplumsal hayatın içine girmesine neden olmuş ve ortaya bazı sosyal, psikolojik ve kültürel sorunlar çıkmıştır. Bu sorunlardan birisi de insanların ortaya çıkan yeni meslek dallarına yönlendirilmesi olmuştur. Bu amaçla 20. yüzyılın başlarında Amerika'da kariyer danışmanlığının ilk uygulamaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda doğrudan kariyer danışmanlığı adı verilmeyen ancak içeriğinde bireylere bir takım mesleki yönlendirmeler içeren programlar yer almıştır. Örneğin öğrencilere endüstriyel sanat kursları verilmiştir. Öğrencilerin mesleki ilgileri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır (Zunker, 2002:10). Böylece ilk kariyer müdahaleleri ortaya çıkmış ve bireylere bilgi verme, mesleki yönlendirme çalışmaları odağa alınmaya başlanmıştır. Yaşanan sosyal değişim bu konuda çalışan bilim insanlarının düşüncelerine etkilemeye devam etmiştir. Kariyer danışmanlığı konusunda en çok tanınan bilim insanlarından birisi olan Frank Parsons da bu dönemde yaşamıştır. Parsons, fikirleriyle kariyer danışmanlığında önemli bir yere sahiptir. Mühendislikten avukatlığa ve akademisyenliğe uzanan uzun bir kariyer hikayesi vardır. Sonunda da kariyer danışmanlığının babası rolünü üstlenmiştir (Miller ve McWhirter, 2006:7).

Parsons, Amerika'nın Boston eyaletinde okuldan iş hayatına geçişte insanların eğitimi konusunda çalıştığı "*Civic Service House's Vocation Bureau*" adında bir büro kurmuştur. Bu büroda öncelikle göçmenlere ve gönüllülere sahip oldukları sosyal haklar

ve daha iyi şartlarda nasıl yaşayabileceklerine ilişkin bilgiler verilmiştir (Hartung ve Blustein, 2002:42). Bazı üyeler zamanla daha çok eğitim istediklerini büroda paylaşmışlar ve bu bürolara mesleki yönlendirmeler yapacak eğitim uzmanları alınmıştır. Verilen ilk eğitimlerde Parson'un "*The Ideal City*" olarak adlandırdığı genç danışanları cesaretlendirmek amacıyla sosyal hakları bağlamında meslek seçme süreçleri ele alınmıştır (Zytowski, 2001:61).

Daha sonra kariyer danışmanlığı hizmetleri 1914 - 1929 yılları arasında okulların müfredat programlarına girmeye başlamıştır. Bu süreçte Birinci Dünya Savaşının önemli etkisi olmuştur. Yüz binlerce insanın bu savaşta ölmesi veya yaralanması onları bir şekilde iş yapamayacak hale getirmiştir. Bu nedenle savaş sonrası dönemde okullaşmaya ve okur yazarlık oranının artmasına önem verilmiştir. Çünkü iş yerlerinde okuma yazma bilen kişi sayısı oldukça azalmıştır (Pope, 2000:196).

Kariyer danışmanlığının gelişim sürecinde etkisi olan dönemlerden birisi de 1929 - 1939 arası dönemdir. Bu döneme etki eden en önemli gelişme ise Avrupa çapında yaşanan ekonomik ve sosyal problemlerdir. Kariyer danışmanlığı yaklaşımları, bu dönemde yaşanan problemlerin toplum üzerindeki etkisini azaltma amacı gütmüştür. Bu amaçla yaşadıkları yerleri ve işlerini kaybeden insanlara yönelik bazı çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda bazı kuruluşlar okullarda danışmanlık ve süpervizyon faaliyetlerinin yerine getirilmesi için para ve kadro olanakları sunmuşlardır. Hükümetler iş bulma kurumları kurmuştur. İş güvenliği ile ilgili kuruluşlar açılarak işsiz insanlara iş bulunması amaçlanmıştır (Pope, 2000:197). Bu dönem, kariyer danışmanlığının okullardan yavaş yavaş toplumun daha geniş kitlelerine ulaşmasını sağlayacak kurumlara geçiş süreci olarak değerlendirilebilir.

Daha sonra, dünya genelinde Birinci Dünya Savaşının izleri tam olarak silinmeden yine Avrupa kökenli bir savaş olan ikinci Dünya Savaşı yaşanmış ve tüm dünya yeni bir krizin içine girmiştir. Yüz binlerce insan yeniden savaş meydanlarında ya ölmüş ya da yaralanmıştır. Yaşanan bu savaşın dünyaya bıraktığı miras ise büyük göçler, parçalanmış aileler, dolayısıyla bozulmuş sosyal yapılar olmuştur. Miller ve McWhirter'a (2006:13) göre ABD'nin savaşa hazırlık ve savaş süreci, iş gücü ve nüfus patlamalarıyla, ücretsiz eğitimin artmasıyla ve orta sınıf beyaz kadınların işgücündeki oranlarının yükselmesiyle sonuçlanmıştır (Pope, 2000:198). Bu nedenle kadınların mesleki ihtiyaçlarına yönelik yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır (Zunker, 2009:9).

Yaşanan tüm bu toplumsal olaylar kariyer danışmanlığı alanında önemli bir değişimi beraberinde getirmiştir. Bu dönemde mesleki yönlendirme, psikometrik ölçümler ve danışmanlık bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır. Bu yaklaşımların topluma yansıtılması noktasında çeşitli eğitimler düzenleyecek tecrübeli eğitimci bulma sorunu yaşanmıştır

(Hoyt, 2001:376). 1940'lı yılların sonuna gelindiğinde insanların daha çok kendi kararlarını alma eğiliminde olmaları ve bireyselleşme hareketleri, psikoloji alanı üzerinde etkili olduğu kadar kariyer psikolojisi alanını da etkilemiştir.

1950'lerden sonra kariyer danışmanlığı alanında gelişimsel anlayışların ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir (Pope, 2000:199). Bunda artan özgürlüklerin, iyileşen yaşam şartlarının ve bireyselleşme hareketlerinin etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu dönemde Ginzberg, Super Gottfredson gibi bilim insanları, meslek seçiminin bir eşleştirme değil gelişimsel bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir (Miller ve McWhirter, 2006:14). Özellikle Super'in yaşam boyu yaşam alanı kuramıyla, kariyer danışmanlığında bireye olan bakış açısının yaşam boyu kariyer perspektifiyle değişmeye başladığı görülmektedir.

Kariyer danışmanlığında gelişimsel kuramların etkisi devam ederken 1960 - 1970 yıllar arasında özellikle ABD'de kariyer danışmanlığı alanına etki eden önemli bir gelişme yaşanmıştır. "*The National Defense Education Act*" yani "*Ulusal Eğitim Savunması Hareketi*" adı verilen akım, eğitimci ve danışmanlara gereken para ve alt yapıyı sağlamayı, genç insanları -daha çok da erkekleri- matematik ve bilim sınıflarında yetiştirmeyi hedeflemiştir (Pope, 2000:200). Bu akım sayesinde okul danışmanlarının sayısı 1958 ile 1967 yılları arasında %400 oranında artırılmıştır (Aubrey, 1977; aktaran Miller ve McWhirter, 2006:17). Bu değişimle, önceki yıllarda kabul edilen sadece ilköğretim temelli danışmanlık anlayışı terk edilerek, her yaştan bireye danışmanlık hizmeti verilmesi anlayışı hakim olmaya başlamıştır. Bu anlayış, öz gelişim, bilişsel gelişim ve mesleğe karar verme alanlarında görülmüştür (Hoyt, 2001:377). Bunun yanında özel örneklemelere yönelik kariyer araştırmalarının da ilk kez bu dönemde yapılmaya başlandığı görülmektedir (Miller ve McWhirter, 2006:17).

1970'lerde ise özellikle ABD'de bireyselleşmeye başlayan eğitim sistemlerinin etkisiyle kariyer hazırlığı, kariyer uyumu, kariyer farkındalığı gibi konular kariyer danışmanlığı alanına girmeye başlamıştır (Zunker, 2002:19). Bandura'nın 1969 yılında sosyal öğrenme teorisinin temellerini atması, kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik hareketlerine yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Özellikle öz yeterlik beklentileri (Bandura, 1997), sonradan SBÖT adını alacak bu yaklaşımın en önemli kavramlarından birisidir ve bireyin kariyer gelişim sürecinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu etkinin bir sonucu olarak 1975 yılında Krumboltz, Mitchell ve Gelatt sosyal öğrenme teorisini kariyer danışmanlığı alanına taşımışlardır (Niles ve Haris- Bowsbey, 2013:80).

1980 ile 1990 yılları arasında özellikle ABD'de kariyer eğitimi konusunda bazı yasal düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu yıllarda kariyer danışmanlığı uygulamalarının eğitim politikalarında daha çok yer aldığı ve okullarda sayısının arttığı ifade edilmektedir (Miller ve McWhirter, 2006:24). Yine bu dönemde kariyer danışmanlarının iş yaşamında

ailenin etkisine ve iş gücünde yaşanan bölünmelere odaklandıkları görülmektedir. Burada, dünya genelini etkileyen iki büyük savaştan sonra iyileşmeye başlayan sosyal şartların, insanların yaşam tarzlarında yarattığı değişimlerin etkisi olduğu ifade edilmektedir (Betz ve Hackett, 1981:400).

1990'lardan 2000'li yıllara kadar ise özellikle kadınlar ile ilgili kariyer danışmanlığı araştırmalarının yürütüldüğü görülmektedir. Bu anlamda araştırmaların kadınların iş davranışları, iş performansı, iş deneyimleri ve iş memnuniyeti üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Miller ve McWhirter, 2006:27). Bu yıllar gey ve lezbiyenler ile etnik azınlıkta olan kişiler içinde bazı kariyer araştırmalarının başladığı dönemdir (Bieschke ve Matthews, 1996; Morgan ve Brown, 1991:273; Morrow, Gore ve Campbell, 1996). Bu dönemin bir başka özelliği de kariyer yaklaşımlarında ırk, cinsiyet, sosyal sınıf ve cinsel uyum gibi özelliklerin bireylerin deneyimleri bağlamında kullanılmasıdır (Gysbers, 2004:10). Son olarak bu araştırmanın da bağımsız değişkeni olan öz yeterlik kavramını ileri süren Bandura'nın SBÖT yaklaşımı, yine bu dönemde Lent ve diğerleri (1994) tarafından ilgiler, amaçlar ve yetenekler bağlamında kariyer danışmanlığı alanında kullanılmıştır.

2000'li yıllardan günümüze kadar geçen süreçte ise yapılandırmacı yaklaşımlar bağlamında farklı kuram ve modeller etkisini göstermiştir. Son yıllarda yapılan araştırmalar ise kültürel farklılıklar ve sosyal ilişkileri öne çıkaran, kişisel hikayenin oluşturulması ve yeniden düzenlenmesini vurgulayan yapılandırmacı yaklaşımların gündemde olduğu ifade edilmektedir (Yeşilyaprak, 2011:21).

2. 1. 3. Türkiye'de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığının Tarihçesi

Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığının tarihçesi Türklerin İslamiyeti kabulünden öncesi ve sonrası, Osmanlı Devleti dönemi ve Cumhuriyet dönemi başlıkları altında sınıflandırılabilir. Türklerin İslamiyeti kabulünden önceki dönemlerde mesleki eğitim toplum hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Sürü besleyen atlı- göçebe ve savaşçı bir toplumda hayvan ürünlerinin değerlendirilmesi, çeşitli araç gereçlerin yapımı, usta çırak ilişkisi içinde bazı becerilerin insanlara kazandırılması devletin yaygın bir mesleki eğitim sistemine sahip olduğunu göstermektedir (Akyüz, 2004:8).

Türklerin İslamiyeti kabulünden sonra ilk kez Selçuklular örgün ve yaygın eğitim kurumları oluşturmuşlardır. Bunlardan ilki medreselerdir. Nizamiye medresesi kurulan ilk medresedir ve dünyanın ilk üniversitesi olarak bilinmektedir. Medreselerde din, hukuk, dil öğretimi gibi alanlarda insanlar yetiştirilmiştir (Akyüz, 2004:41). Bu dönemde İslam dini, hukuku ve Arapça öğretimi yapan genel medreselerin yanında bazı meslek ve ihtisas

medreselerinin de olduğu ifade edilmektedir. Selçukluların yaygın eğitim kurumlarında ise ahilik teşkilatı önemli bir yere sahiptir. Ahi sözcüğü kardeş anlamına gelmektedir ve Anadolu'da cömert eli açık anlamına gelen akı sözcüğüyle türdeşleşmiştir (Binbaşıoğlu, 2005:14). Bu anlayış doğrultusunda ortaya çıkan meslek edindirme çalışmaları kapsamında muallimler bir çok meslek dalından esnaf ve zanaatkarlar yetiştirmişlerdir. Selçuklulardan sonra eğitime en çok önem veren Türk devleti Osmanlılar olmuştur. Osmanlılarda medreseler çok yaygın ve güçlü eğitim kurumları haline gelmişlerdir. Azınlık çocukların üst düzey yönetici olarak yetiştirildikleri Enderun adında önemli bir örgün eğitim kurumu ortaya çıkmıştır (Akyüz, 2004:56). Ayrıca Osmanlıda Bab-ı Ali Mektebi ve Bab-ı Defterdari Mektebi gibi çeşitli branşlarda memurların yetiştirildiği mekteplerinde olduğu ifade edilmektedir (Akyüz, 2004:96).

Osmanlı devletinin yıkılmasından sonra kurulan Türkiye Cumhuriyetinin ilk yıllarında yetişmiş eleman bulma sıkıntısı yaşanmıştır. Bu elemanların yetiştirilmesini sağlayacak teknik eğitim çok zayıftır. 1927- 1934 yılına kadar bazı meslek ve sanat okullarının açıldığı, 1934'ten sonra çok sayıda erkek ve kız sanat ve yapı endüstrileri, ticaret okulları, yüksek öğretmen okulları açıldığı görülmektedir (Akyüz, 2004:337). Bu çalışmaların yanında Mustafa Kemal ATATÜRK'ün bu dönemde eğitimi yabancı danışmanların elinden çıkararak yerli eğitimcilerle bir seferberlik başlatmak istediği görülmektedir. Bu anlamda gösterilen çabaların en önemli ürünü olan Köy Enstitüleri uygulaması, insan yetiştirme ve ülkenin kalkınmasını desteklemeye yönelik büyük bir eğitim patlaması yaratmıştır. Bu enstitüler sayesinde o dönemde yüzde 80'i köylü olan bir millete nitelikli ve yerli eğitim verilmesi planlanmıştır. Bu dönemde özellikle İsmail Hakkı Tonguç'un köy enstitülerinin kurulması ve yaygınlaştırılmasında önemli çalışmaları olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların mesleki boyutunda Tonguç "iş ve meslek eğitimi" adlı kitabında özellikle o yıllarda Almanya ve Amerikada yeni gündeme gelen meslek çeşitleri, meslek seçimi ve mesleksi danışmanlık konusunu incelemiş Türkiye için nelerin yapılabileceğini araştırmıştır (Türkoğlu, 2013:86). Böylece Türkiye'de ilk kez mesleki rehberlik faaliyetleri konusu ele alınmıştır. Özellikle bu dönemde öğrencilerin bireysel ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarını dikkate alan bir yaklaşım belirli oranda benimsenmiş çocuğun bir birey olarak ayrıntılı incelenmesi ve kişisel niteliklerine uygun bir eğitim alması ve meslek alanına yönltilmesi teşvik edilmiştir (Tan, 2000).

1950'li yıllardan sonra psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri Türk Milli Eğitim sistemine bilinçli olarak girmeye başlamıştır (Pişkin, 2006:458). İngiltere, Fransa ve İskandinav ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de modern anlamda psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetleri, Amerika Birleşik Devletleri temelli çalışmalara dayanmaktadır. Bu çalışmalar kapsamında, Marshall planı ile bazı Amerikan kökenli uzmanların Türkiye'ye

gelmesi ve yine bazı Türk bilim insanlarının lisansüstü eğitim amacıyla Amerika'ya gitmeleri ile Türkiye'de kariyer danışmanlığı faaliyetlerinin temeli atılmıştır.

Ancak bu faaliyetlerin o dönemde bazı araştırmacılar tarafından eleştirildiği görülmektedir. Örneğin Tan (1992:47) bu durumu eleştirmiş ve Türkiye'de o yıllarda ABD'den alınan bu sistemin Türk toplumunun ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Tan, o dönemdeki en önemli sorunun, gençlerin her şeyden önce kendi güç ve isteklerini tanımadan bir mesleğe veya öğrenim dalına heveslenmeleri olduğunu ifade etmiştir (aktaran Özyürek, 2013:58). Psikolojik danışma ve rehberliğin toplumun şart ve imkanlarına göre geliştirilme ve temel ihtiyaçlarına cevap verme gerekliliği göz önüne alındığında bu görüşe katılmamak mümkün değildir.

Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı faaliyetlerinin gelişim sürecinin daha iyi anlaşılabilmesi için Yeşilyaprak (2011) kapsamlı bir sınıflandırma yapmış ve süreç üç dönemde ele alınmıştır;

- a. Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953- 1975)
- b. Arayış Dönemi: Kararsız Adımlar (1976-1994)
- c. Gelişme Dönemi: Sistemik Adımlar (1995-2010)

İlk dönem olan başlangıç döneminde (1953 - 1975) özellikle MEB bünyesinde bazı adımların atıldığı (Test Araştırma Bürosunun Kurulması ve Rehberlik Merkezlerinin Açılması) görülmektedir. Yapılan çalışmalarla öğrencilerin ilgi, yetenek ve becerilerine göre kendilerine en uygun olan mesleğe sahip olmalarına gayret edilmiştir (Yeşilyaprak, 2011:101). 1969'lı yıllara eğitim şuraları damga vurmuş (yedinci, sekizinci ve dokuzuncu Milli Eğitim Şuraları) ve kalkınma planlarında gençlerin kendilerine en uygun mesleğe yönlendirilmesinin ülke ekonomisi üzerindeki etkisi ve önemi vurgulanmıştır. Özellikle 8. Milli Eğitim Şurasından sonra 1970 yılında orta dereceli okullarda rehberlik servislerinin kuruluşu ve görevleri ile ilgili olarak bir genelge yayımlamıştır (Tan, 1992:63). Bu çalışmaların yüksek öğretim boyutuna taşınabilmesi için Gazi Eğitim Enstitüsü bünyesinde (bugünkü Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi) Pedagoji ve Özel Eğitim Bölümleri ders programlarına rehberlik ve psikolojik danışma dersi fiilen konmuştur (Tan, 1992:58).

Yeşilyaprak'ın (2011:102) arayış dönemi olarak adlandırdığı 1976 -1994 yılları arasında ise üniversitelere yığılmayı önlemek maksadıyla mesleki ve teknik eğitime ağırlık vermeyi hedefleyen çalışmalar yapılmıştır. Bu dönemde özellikle alandaki eğitimli personel açığını kapatmak için eğitim fakültelerinde lisans programlarının açılmaya başlandığı ve lisansüstü eğitimlerin yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir (Ünsal, 2014:56). Yine bu dönemin psikolojik danışma alanıyla ilgili en önemli gelişmelerinden birisi 1989 yılında "Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği"nin, Türkiye'de psikolojik

danışma ve rehberlik mesleği alanının ve çalışanlarının gelişmesini ve haklarının korunmasını sağlamak amacıyla kurulmuş olmasıdır.

Gelişme dönemi olarak adlandırılan 1995-2010 yılları arasında, özellikle mesleki rehberliğin sadece ortaokul ve lise döneminde ihtiyaç duyulan bir faaliyet olmadığı; tüm dünya çapında yaşanan ekonomik krizler ve işsiz kalan insanlar dikkate alındığında, mesleki rehberliğe her yaşta insanın ihtiyaç duyabileceği düşüncesi ortaya çıkmıştır.

Günümüze bakıldığında ise Özyürek (2013:59) şöyle bir tespit yapmaktadır: *“Türkiye’de 30-40’lı yaşlarda insanlarla konuşulduğunda şimdiki aklım olsaydı...”* diye söze başladığı, zamanında eş seçimi, çocuk sayısı, mesleki tercihler gibi kararlar alırken yaşadıkları sıkıntıları ve pişmanlıkları dile getirdikleri görülmektedir. Meslek yalnızca bireyin maddi ihtiyaçlarını karşılayan faaliyetler bütünü değildir. Bu bağlamda bireyin kendine en uygun olan mesleği seçmesi çok önemlidir. Yukarıda da ifade edildiği gibi 1970’li yıllarda Tan’ın da belirttiği bazı sorunların günümüzde de halen devam ettiği görülmektedir.

Günümüz Türkiye’sinde bireylerin meslek seçimi konusunda yaşadıkları en önemli sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Bireylerin halen kendi ilgi, yetenek ve becerilerini değil de maddi kaygıları ve iş bulabilme endişesini dikkate alarak meslek seçimi yapması,
- Bireylerin genç yaşlarda meslekleri ya da alanları yeterince tanımadan karar vermesi,
- Türkiye’de bir öğrenci sekiz veya dokuzuncu sınıfta kendine bir alan seçmek durumunda kaldığında meslek ve alan seçiminin çoğunlukla geri dönülemez olması,
- Üniversite eğitimi ve sonrasında öğrencilerin kendilerini iş piyasasının talep ettiği özelliklerle donatamamış olmaları sorunları sayılabilir.

Yukarıda bahsedilen sorunların yanında meslek seçimi ve iş bulma konusunda bazı olumlu gelişmelerin yaşandığı da görülmektedir. Bu gelişmelerden birisi İşkur (Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu) yasasının yürürlüğe girmesi ve bazı iş gücü politikalarının geliştirilmeye başlanmasıdır. Önemli bir gelişme de özel istihdam bürolarının kurulmaya başlanmış olmasıdır. Bu bürolar da iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunarak toplumsal düzene katkı sağlamaktadır (Ünal, 2013:56).

Son yıllarda özellikle eğitim sistemi ve MEB bağlamında da bazı değişimlerin yaşandığı görülmektedir. Son dönemde yaşanan değişimlerden birisi de “4+4+4” adı verilen yeni eğitim sisteminin uygulamaya konmasıdır. Bu sistemle öğrencilere yönelik seçmeli derslere daha çok ağırlık verilerek kendilerini tanımaları ilgi ve yeteneklerine göre seçimler yapmalarını kolaylaştırmak amaçlanmıştır. Ancak bu sistemin getirilerinin neler olacağı, ne gibi problemlerle karşılaşacağı konusunda çok fazla çalışma yapılmamıştır.

Özellikle meslek seçimi konusunda ailelere düşen görevin bu sistemle arttığı düşünüldüğünde ve hali hazırda Türkiye’de anne babaların eğitim seviyeleri göz önünde bulundurulduğunda, sisteme dair bazı soru işaretlerinin var olduğu düşünülmektedir.

2. 2. Yirmibirinci Yüzyılda Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığının 21. yüzyıldaki yeri ve önemini anlamının ilk yolunun bu faaliyetin nasıl tanımlandığını bilmekten geçtiği düşünülmektedir. Niles ve Haris-Bowlsbey’e (2013) göre kariyer danışmanlığı, profesyonel psikolojik danışmanın, bir danışana ya da bir grup danışana kariyerle ilgili (kariyer seçimi yapma, kariyer seçimleriyle başa çıkma, işle ilgili streslerle başa çıkma ya da iş arama gibi) sorunları ile daha etkili başa çıkmaları için yardım ettiği resmi bir ilişkidir. Bu tanımdan yola çıkarak kariyer danışmanlarının, insanlara kariyer sürecinde, gerek kendine en uygun kariyer seçeneğini belirleme gerekse bu süreçte yaşadığı sorunlarla başa çıkabilme noktasında yardım eden kişi rolünde olduğu ifade edilebilir. Sampson ve diğerlerine (1989) göre kariyer danışmanlığı, danışmanlık dünyasının bir özel alanıdır. Bu alan aynı zamanda genel danışmanlık modelleri için de bir uygulama yeridir.

Bu tanımlardan yola çıkarak kariyer danışmanlığı ve genel anlamdaki psikolojik danışma becerilerinin birbiriyle örtüştüğü ifade edilebilir. Psikolojik danışma ve ilgili eğitim programları akreditasyon kurulunun 2009 standartları, kariyer danışmanlığını psikolojik danışmanlık ana yeterlilik alanları arasında tanımlamıştır (Niles ve Harris- Bowlsbey, 2013:254). 21. Yüzyılda kariyer psikolojik danışmanlığı, genel anlamda bir psikolojik danışma faaliyetinin de ötesine geçerek bireyin yaşam döngüsü içerisinde önemli bir yer tutan iş dünyasındaki rol ve görevlerini keşfetmesinde ona yardımcı olmaktadır (Zunker, 2002:15).

Son yıllarda değişen paradigmanın etkisiyle mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kavramlarının zaman zaman karıştırıldığı ya da birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırma kariyer danışmanlığı alanında yürütüldüğünden, bu kavramlar arasındaki karmaşaya da bir çözüm önerisi getirmesi gerektiği düşünülmektedir.

Günümüzde yaşanan bu kavram karmaşasının nedenlerinden biri küreselleşmenin etkisiyle her alanda yaşanan değişimlerin kariyer danışmanlığı alanına da tesir etmesi ve ortaya yeni anlayışların çıkmasıdır. 21. yüzyılda kariyer danışmanlığı anlayışına göre insanların yaşadıkları sorunlara Parsons’un getirdiği çözüm yollarıyla yaklaşmak yetersiz kalmaktadır. Özellikle ikinci dünya savaşından sonra yaşanan demokratikleşme, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve artan özgürlükler sonucu iş gücü arz ve taleplerinde meydana gelen değişimler (Zunker, 2002:16) ortaya çözülmeyi bekleyen yeni sorunlar çıkarmıştır.

Dolayısıyla bu sorunları çözmek için yeni paradigmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Buradan hareketle, mesleki rehberlikten kariyer danışmanlığına geçiş de bir paradigma değişimi temeline dayandırılabilir. Bu değişimin bazı sebepleri vardır. Bunlar;

- 21. yüzyılda teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan yeni yaşam tarzının iş ve aile arasındaki etkileşimi olumsuz yönde etkilemesi (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard ve diğerleri, 2009:2),

- Değişen toplumsal yaşama beraber ortaya çıkan özel örneklemeler (Gey, Lezbiyen, Biseksüel vb örneklemeler) için kariyer danışmanlığında yeni yönelimlere ihtiyaç duyulması (Whitcomb, Wettersen ve Stolz, 2006:386; Herring, 1998:168),

- Küresel krizlerin yaşanması ve daha rekabetçi bir iş piyasası (Zunker, 2002:5),
- Gelişen teknolojinin iş yaşamında meydana getirdiği ve çalışan kişilerde aranan eğitim ve beceri düzeylerinde yaşanan değişimler,

- Geçici veya sözleşmeli işlerin artışı,
- Küreselleşen dünya paralelinde bir bireyin dünyanın farklı yerlerinde iş bulma ve çalışma şansının ortaya çıkması (Ünal, 2014:58),

- Küreselleşmenin yarattığı ve ülkeler arasında ortaya çıkan gelir dengesizliği, ucuz iş gücü ve düşük maliyetlere dayanan geçici iş hareketliliği (aktaran Yeşilyaprak, 2011:32),

- Gelişmekte olan ülkelerde artan üniversite mezunu sayısına paralel azalan teknik ve ara elaman sayılarının gizli işsizlik kavramını ortaya çıkarması (Ardington, Case, Menendez, Bärnighausen, Lam ve Leibbrandt, 2014:1),

- Tüm dünyada etnik azınlıkların kariyer süreçlerinde yaşadıkları sorunlara çözüm yolları üretilmesi (Herring, 1998:137),

- Teknolojinin psikolojik danışma alanında giderek etkili olmaya başlaması ve bunun kariyer danışmanlığı uygulamalarına yansımaları (Bloch, 2006:152) sayılabilir.

Yukarıda yer alan sebepler göstermektedir ki artık bireylere yalnızca kişisel özellikleriyle bağdaştıkları mesleklere yönlendirmek, bir işte bütün bir yaşamlarını geçirmelerini beklemek, iş yerinde yalnızca belirli görevleri yerine getirmelerini sağlamak yeterli değildir. Günümüz iş dünyası daha kompleks iş becerilerine sahip, teknoloji okur yazarı olan, yaşamı boyunca birden çok işte çalışabilecek, iş yerinde işbirlikçi çalışabilen insanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacın karşılanmasına dönük olarak çeşitli yeni kariyer danışmanlığı yaklaşımları halen ortaya çıkmaya devam etmektedir. Bugünkü paradigma belki de gelecekte yeterli olmayacak ve yerini yenilerine bırakacaktır. Bu bağlamda yapılması gereken ilk iş, günceli yakalamaktır. Dünyada kendi popülasyonlarını çağa en uygun şekilde yetiştiren ülkeler gelişmişlikte ön sıralarda yer almaktadırlar.

Bu bilgiler ışığında 21.yüzyılda kariyer danışmanlığı, yaşanan paradigma değişimi paralelinde *“bireyin kişilik özelliği ile işin niteliğini eşleştirmek yerine birey çevre etkileşiminin uygunluğunu sorgulamayı”* ve ortaya çıkan sorunları çözmeyi hedeflemektedir (Yeşilyaprak, 2011:36). Dolayısıyla günümüzde artık kariyer danışmanlığı kavramını kullanmanın daha doğru olacağı düşünülmektedir. Savickas’a (2002:151) göre kariyer danışmanlığı kavramı, mesleki rehberlikten daha kapsamlıdır. Bu kavram mesleki rollerin zaman içerisinde değişmesiyle ortaya çıkan yaşamsal süreci içine alan daha geniş bir bakış açısının ürünüdür. Tabii ki mesleki rehberlik faaliyetleri bir çok eğitim kurumunda ve farklı düzeylerde yapılmaya devam etmektedir. Ancak kariyer danışmanlığı mesleki rehberlik hizmetlerinin ötesinde, bireye yaşam boyu verilen desteğe işaret etmektedir.

Yukarıda bahsedilen değişimin yanında kariyer danışmanlığının günümüzdeki yerini değerlendirirken tartışılması gereken bazı sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlardan ilki insanların kariyer danışmanlığına karşı bakış açılarıyla ilgilidir. Pek çok insan halen kariyer danışmanlığı sürecini birey ve olası mesleki ortamlar arasında uygun eşleştirme yapabilmek için bireysel özelliklerin ölçülmesiyle sınırlı görmektedir (Niles ve Haris-Bowlsbey, 2013:252). Bir diğer sorun kariyer danışmanlığının yalnızca bir ölçek uygulama ve değerlendirme süreci olarak algılanmasıdır. Günümüzde ilgi, yetenek, değer ve becerilerin belirlenmesine yönelik bazı testler zaman zaman kariyer psikolojik danışmanları tarafından kullanılmaktadır. Ancak buradaki sorun, yapılan çalışmaların bununla sınırlı olduğunun düşünülmesidir. Kariyer danışmanlığında değişen paradigma bağlamında bireyin sadece kendini tanıması, kariyer psikolojik danışmanları için yeterli değildir. Çünkü danışmanlar geçmişte yapılanın aksine bireyi yalnızca kendi özellikleriyle ele alıp değerlendirmemektedirler. Bireyin kendi özellikleri yanında çevrenin; yani aile ortamı, iş ortamı gibi dinamik yapıların etkileri dikkate alınmaktadır. Zunker (2002:5)’e göre kariyer danışmanlığı günümüzde bir yaşam planlama faaliyeti olarak algılanmalıdır. Bunun nedeni dünya genelinde toplumların yapısında meydana gelen değişime paralel ihtiyaçların da yenilenmesi ve çeşitlenmesidir. Bu bağlamda kariyer danışmanının da rolü değişmektedir.

Kariyer danışmanlığının 21. yüzyılda yaşanan değişimler paralelinde çözüm bulma ihtiyacı hissettiği sorunlardan birisi de özel örneklemelerdir (kadınlar, üstün yetenekliler, gayler, lezbiyenler vb). Örneğin günümüzde çalışan kadın sayısı hızla artmaktadır. Bu durum kadının toplumdaki rolünün de yeniden belirlenmesi anlamına gelmektedir. Bu anlamda, kadınların kariyer dünyasındaki yerlerine ilişkin araştırmalarda (Fitzgerald ve Crites, 1980; Hackett ve Lonborh, 1994; Yang, 1991), iş yaşamında özellikle dünya savaşları sonrasında azalan erkek nüfusun yerini doldurdukları ortaya konmuştur.

Konu Türkiye bağlamında ele alındığında literatürde bazı araştırmaların olduğu görülmektedir. Bu araştırmalara bakıldığında özellikle son yıllarda, kadınların iş

dünyasında kariyer süreçlerinde yaşadıkları cam tavan sendromu (Anafarta, Sarvan, ve Yapıcı, 2008; Örucü, Kılıç ve Kılıç, 2007; Özyer ve Azizoğlu, 2014; Taşkın ve Çetin, 2012), kariyer engelleri (Gündüz, 2010; İnandı, 2009; İnandı ve Tunç, 2012; İnandı, Tunç ve Uslu, 2013; İnandı, Özkan, Peker ve Atik, 2009) ve cinsiyet ayrımcılığıyla (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008; Parlaktuna, 2010; Özkişi, 2012) ilgili araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Burada dikkati çeken nokta yukarıda bahsedilen araştırmaların çoğunun konunun uzmanı sayılan psikolojik danışmanlar ve kariyer danışmanları tarafından değil de iktisadi ve idari bilimler alanından bilim insanlarına ait olmasıdır. Bu bağlamda kariyer danışmanlığı alanında konu ile ilgili daha çok çalışmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Özellikle Türkiye bağlamında düşünüldüğünde kariyer danışmanlığı konusunda tartışılması gereken bir diğer sorun, insanların kariyer danışmanlığı konusunda yeterli bilgiye sahip olmamalarıdır. Türkiye’de 1950’li yıllardan sonra yapılmaya başlanan rehberlik ve psikolojik danışmanlık faaliyetlerinin bir parçası olan kariyer danışmanlığı çalışmaları halen istenilen düzeyde değildir. Özellikle okullarda son yirmi yılda yapılan çalışmaların öğrencileri mesleki anlamda yönlendirme amacı içeren temel mesleki rehberlik faaliyetleriyle sınırlı olduğu görülmektedir. Meslek seçiminin okulda yapılan çalışmalarla yürütüldüğü algısı toplum içerisinde varlığını sürdürmektedir. Toplumun yalnızca eğitim düzeyi yüksek bir bölümü kariyer danışmanlığı hizmetlerinin farkındadır ya da buna ihtiyaç duymaktadır. Bu anlamda bakıldığında, Türkiye’de yazılı ve görsel basında yer alan ve “yaşam koçu”, “kariyer koçu” gibi adlar altında yapılan çalışmaların alan uzmanlarının değil de sonradan alanla ilgilenen ve çoğunlukla bu konuda uzman olmayan kişilerce yürütüldüğü dikkati çekmektedir.

Kariyer danışmanlığının 21. yüzyıldaki durumunu ortaya koyarken bahsedilmesi gereken konulardan birisi de bireysel psikolojik danışma ve kariyer danışmanlığı arasındaki ilişkinin tam olarak anlaşılammış olmasıdır (Niles ve Haris-Bowlsbey, 2013:253). Kariyer danışmanlarının yalnızca test uygulayan ve mesleki bilgi sağlayan kişiler oldukları algısı, pek çok araştırmacıyı bu alandan uzak tutmaktadır. Bu tür görüşler kariyer danışmanlığı kapsamında artarak kullanılan pek çok yaratıcı psikolojik danışma stratejisini dikkate almamaktadır (Amudson, 2006:6).

Sonuç olarak, 21. yüzyılda dünyada ve Türkiye’de kariyer danışmanlığının önemi henüz yeni yeni ortaya çıkmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, değişen paradigmaya bağlı olarak, küresel dünyanın talep ettiği iş gücüne uygun profilde bireylerin yetiştirilmesine yönelik çabalar sürmektedir. Bu çabalarda, Amerika başta olmak üzere bazı batılı devletlerin öncülüğü söz konusudur. Bu ülkelerde var olan anlayışa göre, meslek sahibi olmak, artık bireyi yaşam boyu etkileyecek bir etkinliğe sahip olmak anlamına gelmektedir. Meslek bir amaç değil, bireyin yaşamsal rollerini yerine getirmesine

fırsat sağlayıcı olacak araçtır. Türkiye’de ise henüz kariyer danışmanlarının gereken ilgi ve önemi görmemektedirler ve meslek seçimi halen maddi kaygıların ve toplumsal ön yargıların gölgesinde yapılmaktadır. Bu anlamda bireylerin kendilerine en uygun kariyeri seçmeleri ve iş yaşamında güçlü bir kariyere sahip olabilmeleri adına kariyer danışmanlarının üzerine önemli sorumluluklar düşmektedir.

2. 2. 1. Yüksek Öğretimde Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığı eğitimin her kademesinde ihtiyaç duyulan önemli bir psikolojik yardım hizmetidir (Zunker, 2002). Yüksek öğretim ise, kariyer danışmanlığında son yıllarda daha çok önem kazanmaya başlayan bir eğitim basamağıdır (Miller ve McWhirter, 2006). Bu bağlamda, 21. yüzyılda kariyer danışmanlığı diğer eğitim kademelerinde olduğu gibi yüksek öğretim basamağında da profesyonel bir disiplin olarak insanlara bütüncül ve yaşam boyu süren çok kültürlü bir yaklaşım olarak hizmet vermektedir (Parmer ve Rash, 2003).

Kariyer danışmanlığı aracılığıyla sağlanan bu hizmetler günümüzde geniş anlamda bir sosyo-ekonomik dönüşüm yaşayan toplumlardaki üniversite öğrencilerinin ihtiyaçlarının karşılanmasında kritik role sahiptir. Bu dönüşüm özellikle kariyer süreci üzerinde de etkili olduğundan (Coetzee ve Roythorne-Jacobs, 2006:2) insanlar değişime ayak uydurmak ve değişen şartlara uygun olarak üniversite eğitimlerini almayı ve kendilerini iş dünyası için daha donanımlı hale getirmeyi istemektedirler. Dolayısıyla yüksek öğretim kurumları, insanların kariyer gelişimlerinde önemli bir durak görünümündedir.

Bu bağlamda, yüksek öğretim kurumlarına gelen bireylere, kendi kariyer planlarını yapmaları, bu planı gerçeğe dönüştürecek kariyer becerilerini kazanmaları, ilgi ve değerlerinin kariyer serüvenlerindeki etkisini anlamaları amacıyla bazı programların hazırlanması önemli görülmektedir (Zunker, 2002:99). Bu programların öğrencilerin kariyer gelişimleri üzerinde olumlu anlamda etkisi olduğundan bahsedilmektedir. Pascarella ve Tenzini (1997) son yıllarda hazırlanan programların öğrenciler üzerinde ne gibi etkileri olduğunu birkaç madde halinde sıralamışlardır. Bunlardan bazıları:

- Üniversite öğrencileri sık sık kendi kariyer planlarında güncellemeler yaparlar,
- Lise öğrencileriyle üniversite öğrencileri arasında anlamlı mesleki algılama farklılıkları vardır,
- İşverenler üniversite mezunlarını gerekli becerileri edinmiş ve bir mesleğe değer verme konusunda daha arzulu görmektedirler,
- Üniversite öğrencisi mesleki anlamda daha geniş bir bakış açısına ve değerlendirme yeterliliğine sahiptir.

- Kariyer olgunluğu ve planlama becerileri müdahale programlarıyla artırılabilir,
- Üniversitelerdeki sosyal deneyimler bireylerin mesleki heyecanını artırır.

Yukarıda yer alan maddeler yüksek öğretimin bireylerin kariyer süreçlerine daha iyi hazırlanabilmelerinde olumlu katkıları olması adına önemli görülmektedir. Bu önem doğrultusunda yüksek öğretim kurumları, iş dünyasının farkındalığı yüksek, mesleki bilgiye birçok farklı kaynaktan ve hızla ulaşabilen, başa çıkma becerilerine sahip bireylere olan ihtiyacın karşılanmasında da kritik bir role sahiptir. Bu rol kapsamında öğrencilere bazı yeterlikler kazandırılmaya çalışılmaktadır. Niles ve Haris-Bowlsbey (2013:418) 21. yüzyılda yüksek öğretimde kariyer danışmanlığı programları hazırlanırken bireylere bazı eğitimsel ve mesleki keşif yeterlikleri kazandırılması gerektiğinden bahsetmişlerdir. Bunlar;

- Genel ve belirli bir alana yönelik eğitime girme becerileri,
- Çalışmaya ve yaşam boyu öğrenmeye katılma becerileri,
- Mesleklerle ilgili bilgi alacağı yerleri saptama, bu bilgileri değerlendirme ve yorumlama becerileri,
- İş aramaya hazırlanma, bulma, tutunma ve iş değiştirmeye yönelik beceriler,
- Toplumdaki ihtiyaç ve işlevlerin, işin doğasını ve yapısını nasıl etkilediğini anlama.

Yukarıda maddeler halinde sıralanan yeterlikler bireylerin yüksek öğretim sayesinde kariyerle ilgili kazanacaklarını ortaya koymaktadır. Bununla beraber öğrencilere kazandırılması gereken yeterlikler bunlarla sınırlı değildir. Her ülkenin toplumsal ve kültürel yapısı farklı olduğundan ve iş dünyasına yönelik ihtiyaçları değiştiğinden yüksek öğretimde kazandırmak istediği yeterliklerde farklılaşabilmektedir. Bu anlamda daha çok Amerikan kökenli araştırmalarda yüksek öğretim öğrencilerinin kendilerini geliştirmek ve başarılı bir kariyere sahip olmak için yardıma ihtiyaç duyduğu alanlar aşağıdaki şekilde belirlenmiş (Niles ve Haris- Bowlsbey, 2010) ve Türkiye bağlamında bu alanlara ilişkin kısa bir değerlendirme yapılmıştır.

Öncelikle Amerika'da orta öğretimden sonra yüksek öğretime devam eden bireylerin yaş profilleri dikkate alındığında, bu bireylerin hem üniversiteye devam ettikleri hem de bazı aile rollerini yerine getirmeye çalıştıkları ifade edilmektedir (Coetzee ve Roythorne-Jacobs, 2006:3). Bu durum Türkiye bağlamında değerlendirildiğinde, daha çok lisansüstü eğitim görmek isteyen bireylerin hem iş, hem çalışma hayatı hem de aile rollerini dengede tutmaya çalıştıkları gözlenmektedir. Bu bireylerin ne gibi kariyer sorunları yaşadıklarına yönelik kapsamlı araştırmaların bu alanda çalışan uzmanlara gerçekleştirecekleri yardım hizmetlerinde önemli kaynak olacağı düşünülmektedir.

Bir diğer ihtiyaç, yüksek öğretim kurumlarında okuyan engelli bireylerin kariyer süreçlerinin incelenmesi ve problemlerinin çözümlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasıdır. Türkiye'de son yıllardaki duruma ilişkin güncel veriler olmamasına rağmen

2002 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde hizmet veren Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünce yapılan bir araştırmada Türkiye’de engellilerin toplam nüfusa oranı %12.9’dur. Bunların içerisinde ise yüksek okula devam eden engelli oranı % 2.24’dür (URL-1). Bu rakamlar hiç de azımsanmayacak bir engelli insan topluluğunun yüksek öğrenimde bulunduğunu göstermektedir. Bu anlamda engellilerin ne gibi sosyal ve fiziki sorunlarla karşılaştıkları, bunların yanında ne gibi kariyer danışmanlığı hizmetlerine ihtiyaç duyduklarını araştıran çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Türkiye bağlamında bahsedilmeye ihtiyaç duyulan konulardan birisi de Yüksek Öğretim Kurumları içinde kariyer danışmanlığı hizmetleri verecek kariyer merkezlerinin kurulmasıdır. Bu konuda son durumunu görüşmek üzere 2013 yılında YOK’te bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda;

“21. yüzyılda küresel ekonomide kendine yer bulacak nitelikli insan gücü yetiştirmenin çok önemli olduğu, hayat boyu öğrenme imkânlarıyla, tezsiz yüksek lisans ve sertifika programlarıyla bu beklentilere yön verilmesi gerektiği, iş bulma yöntem ve araçlarının yaratılması gerektiği; aksi takdirde küresel dünyada rekabet edebilmenin mümkün olmadığı gibi sonuçlara ulaşılmıştır” (URL-2).

Hali hazırda Karadeniz Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi gibi bazı üniversitelerde kurulmuş olan bu merkezlerin sayısının ve çalışmalarının artırılması gerektiği düşünülmektedir. Son olarak son yıllarda üniversitelerde kariyer seçim sürecinde kararsızlık yaşayan öğrenciler için bazı uygulamaların hayata geçirildiği görülmektedir. Bunlardan en önemlisi 2014 yılında yayımlanan YÖK kurumlarında önlisans ve lisans düzeyindeki programlar arasında geçiş, çift anadal ve yan dal ile kurumlar arası kredi transferi yapılması uygulamasıdır. Bu tür uygulamalar kariyer seçim sürecinde kararsızlık yaşayan ve üniversite basamağında kariyer alanlarını değiştirmek isteyen öğrenciler açısından önemli görülmektedir.

2. 3. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi

SBÖT son yıllarda kariyer alanında çalışan araştırmacılar tarafından çok tercih edilen teorilerden birisidir. Bu teorinin alandaki etkisini anlayabilmek için geçmişi hakkında bilgi sahibi olmak gereklidir. SBÖT’ne kadar olan yaklaşımların tamamının ortak noktası, davranışı meydana getiren ve kişiliğin temelini oluşturan içsel mekanizmaları (özellikle güdüler, dürtüler ve kendini gerçekleştirme isteği) vurgulamalarıdır. Buna karşın öğrenme teorisi odaklı bilim insanları davranışı kontrol eden çevresel koşulları da incelemeye başlamışlardır (Gerring ve Zimbardo, 2012:422). Sosyal öğrenme kuramı davranışçı kuramlardan sonra ortaya çıkmış, “ceza ve ödül” anlayışına yeni bir bakış açısı getirmiştir (Bandura, 1989). Bandura’nın öncülüğünü yaptığı bu yaklaşımda bir bireyin davranışı,

gözlemlediği modelin davranışının sonuçlarına göre şekillenebilmektedir (Bandura, 1997:3). Bu teori diğer yaklaşımlardan farklı olarak insanlar arasındaki etkileşimler, davranış ve çevre, öğrenme ve davranış arasındaki farklılıkları ele almaktadır (Schunk, 2009:79).

Sosyal öğrenme teorisinin tam olarak anlaşılabilmesi için teori hakkında yapılan ilk çalışmaları ve kuramcıları ele almak gereklidir. Öğrenmenin sosyal boyutuyla ilk kez ilgilenen Neal Miller ve John Dollard, sonrasında da Julian Rotter ve en son şeklini veren de Albert Bandura'dır. Miller ve Dollard, eklettik davranışçı yaklaşımın temsilcileridir. Bu yaklaşıma göre insan davranışlarının nedenleri içgüdülerdir ve insanoğlunun temel motivasyonu bu dürtüleri azaltmaktır. Birincil ve ikincil olmak üzere iki tür dürtüden söz etmişlerdir (Yazgan- İnanç ve Yerlikaya, 2008:197). Öğrenmenin sosyal boyutuyla ilgilenen bir diğer kuramcı Julian Rotter'dir. Rotter sosyal öğrenme teorisi (social learning theory) terimini ilk kullanan kişidir (aktaran Schultz ve Schultz, 2007:510). Rotter, teorisini *beklentiler* üzerine kurmuştur. Ona göre beklenti, insanların davranışlarının belirli durumlarda bazı ödüller getireceğine dair duydukları inanç seviyesidir (Gerring ve Zimbardo, 2012:422).

Yukarıda yapılan çalışmaları bir araya getiren ve genişleten Albert Bandura (1989) kuramsal yazıları, çocuklar ve yetişkinler üzerinde gerçekleştirdiği kapsamlı araştırmalarıyla kişiliği anlamada sosyal öğrenme teorisinin kurucusu olmuştur. Bu teoriye göre insanlar içsel güçler tarafından güdülenmez, ancak çevresel güçlerin de biçare kuklaları değildirler. İnsan bu güçler arasında bir denge kurmalıdır. Bu güçlerin insan üzerindeki etkisinin belirlenmesinde kişilik ve bilişsel süreçler rol oynar (Gerring ve Zimbardo, 2012:424). Ancak Bandura ilk aşamada bilişsel süreçleri dikkate almamış ve çalışmasına sosyal öğrenme teorisi adını vermiştir. Ancak, kişilik gelişimindeki bilişsel faktörlerin önemini anladıktan sonra bunu vurgulamak için teorisinin adını "Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi- (SBÖT) (Social Cognitive Learning Theory)" olarak değiştirmiştir. Bandura'nın bu yaklaşımı kişilik gelişimi ve değişimin dört ayrı insani bilişsel süreç (gelişmiş dil becerisi, gözlemsel öğrenme, amaçlı davranış ve kendi kendini analiz) tarafından etkilendiğini varsaymaktadır (Plotnik, 2009:459).

2. 3. 1. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisinde "Öğrenme Süreçleri"

Bandura'nın SBÖT'ne göre öğrenme bir anda gerçekleşen bir olgu değildir. Bunun için belirli şartların oluşması ve belirli süreçlerin birbirini izlemesi gerekir. Bandura (1969:222) bu süreci dört temel alt boyuta ayırmıştır. Bu alt boyutlardan ilki *dikkat süreci (attentional process)*'dir. Sosyal öğrenmenin gerçekleşebilmesi için ilk olarak birey kendisine model olarak algılayacağı birisi üzerinde dikkatini toplaması gerekmektedir.

Görerek gerçekleşen öğrenmelerde, dikkat aşamasında, gözlemlenen kişiden algılanan davranışın sıklığı, süresi, göze çarpıcılığı, çeşitliliği önemlidir. Örneğin dil öğrenme çalışmalarında farklı gramer yapıları ilk önce çok karmaşık algılanabilir ve okuma güçleşebilir. Yapılan gözlemsel çalışmalara verilen doğru dönütlerle karmaşık yapılar giderek daha kolay algılanabilir hale gelebilir.

İkinci alt boyut *bellekte tutma süreci (retention process)* dir. Bu süreçte birey zihninde uzun dönemli kodlama gerçekleştirir. Örneğin, çocuklara görsel olarak bazı davranışlar zamanında kazandırılabilirse, gelecekte belirli bir yaşa geldiklerinde ya da bir sosyal statüye sahip olduklarında bu davranışı daha uygun ve kabul edilebilir bir şekilde yerine getirebilmektedirler (Bandura, 1969:223). Örneğin anne-baba çocuğa uygun zamanda diş fırçası kullanmayı öğretebilirse, gelecekte o çocuk diş fırçalamaya devam edebilir. Bireyin bu davranışı hatırlaması ve gelecekte de sürdürmesi bilgiyi nasıl sembolleştirdiği ve bellekte depoladığıyla ilgilidir.

Üçüncü alt boyut *motor davranışın tekrarı (motor reproduction process)* dir. Burada zihinde oluşturulan şemaların davranışa nasıl dönüşeceği, parçaların nasıl bir araya getirileceği ve yeni davranışın nasıl üretileceğiyle ilgili süreç gerçekleşmektedir. Gözlemsel öğrenme aşamalarının önemli bir bölümü motorik düzeyde, gerekli parçaların birleştirilmesiyle gerçekleşir. Bu aşamada öğrenme henüz tam anlamıyla tamamlanmamıştır ancak bir deneme yanılma süreci gerçekleşmektedir (Bandura, 1969:224). Örneğin, bir beden eğitimi öğretmeni voleybolda servis atma konusunda öğrencilerine yardım ederken, öğrencilerinin gösterilen şekilde davranışı gerçekleştirip gerçekleştirmediklerini kontrol eder. İpuçları ve geri dönütler verir. İşte bu deneme aşaması, motor davranışı tekrar tekrar yaparak doğru davranışı gerçekleştirebilme sürecinin ifadesidir.

Son alt boyut ise *“güdülenme (incentive process)”* sürecidir. Bu sürece kadar bir kişi, tanımlanan davranışı kazanmış, belleğinde tutmuş ve birkaç kez davranışı ortaya koymayı denemiştir. Burada davranışın doğru bir şekilde ortaya konmasına etki eden son süreç gerçekleşecektir. Öğrenme zaman zaman olumsuz çevre şartlarından, içsel ve dışsal uyarıcılardan etkilenir. Dolayısıyla, kişi her zaman öğrenmeye yeterince güdülenemez. Burada davranışı ortaya çıkartan motivasyondur. Model alınan kişiyi taklit etme isteği kişiden kişiye değişebilir. Bu motivasyon ne kadar güçlü olursa davranışın ortaya doğru bir şekilde çıkma ihtimali o kadar yüksek olur (Bandura, 1969:225). Örneğin, bir öğrenci çok sevdiği öğretmenin davranışlarını taklit edebilir. Ya da zaman zaman tam tersi durumlar da olabilmektedir. Burada öğrencinin motivasyonu model alınan davranışın öğrenilmesini kolaylaştırmaktadır.

2. 3. 2. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisinin Doğası

Bandura'nın SBÖT, bireysel faktörler, davranış ve çevresel uyarıcılar arasındaki karmaşık etkileşime dikkat çeker. Bu faktörlerin hepsi bir diğerini etkileyebilir ya da değiştirebilir. Bu nedenle teori etkileşimli bir modeli ortaya çıkarmıştır. Davranış ve düşünce arasında devamlı süregelen bir etkileşim söz konusudur. Bu model daha somut fiziksel yapılarla açıklanırsa anlaşılması daha kolay olacaktır (Bandura, 1997). Düşünceler vücudun ayrı bir parçası değildir aksine bir bütünün parçalarıdır. Bilişsel süreçler belirleyici güçte olan beyin aktiviteleri sonucunda ortaya çıkarlar. Örneğin su, acıcılık ve saydamlık gibi eşsiz özelliklere sahiptir. Ancak bu özellikler suyun atomlarını oluşturan hidrojen ve oksijenden ayrılamazlar. Dolayısıyla düşünce de ortaya çıktığı vücudun fiziksel yapısından ayırt edilemez (Bandura, 2001:4).

SBÖT'nin etkileşimsel yapısının bazı temel kavramlardan oluştuğu ifade edilmektedir (Bandura, 1997:15). Bunlardan ilki "karşılıklı belirlemecilikdir". İnsan davranışları tutumlardan, inançlardan, geçmişteki pekiştirmelerden veya çevrede hazır bulunan uyarıcılardan etkilenebilmektedir. Aynı şekilde insanın yaptıkları da çevre üzerinde etkili olabilmektedir. İnsan kişiliğinin önemli yanları çevreden veya davranışlarına gelen geri bildirimlerden etkilenebilmektedir (Gerring ve Zimbardo, 2012:424). Karşılıklı belirleyicilik olarak adlandırılan bu durumda, genel olarak kendinizi bir futbolcu olarak görmüyorsanız profesyonel futbol branşlarında aktif olarak yer almamayı seçebilirsiniz. Bununla birlikte, kendi yakın arkadaşlarınızla amatör olarak bazı maçlara çıkabilirsiniz. Bu bağlamda, Bandura insan davranışlarını "üçlü belirlemeci karşılıklılık"; "*birey, davranış ve çevre*" çerçevesinde incelemiştir (Schunk, 2009:79). Buradaki "*birey*", belirgin fiziksel özellikleri (örneğin yaş, cinsiyet, fiziksel çekicilik), bilişsel süreçleri (örneğin dikkat, beklentiler) ve sosyo kültürel olarak verilen roller ve unvanları (örneğin kral, öğrenci, popüler çocuk) temsil eder. "*Çevre*" dış dünyadaki genel koşulları ve dolaysız uyaranları (pekiştireç ve ceza) temsil eder. "*Davranış*" ise bir bireyin gözlemlenebilir eylemlerini ve tepkilerini içerir (Ormrod, 2013:118).

Bandura'ya (2008:16) göre SBÖT'nde ele alınan diğer bir kavram insan kapasitesi ve bu kapasitenin dört temel ögesidir. Bunlar eylemlilik (agency), öngörü (forethought), öz düzenleme (self regulation) ve öz yansıtmadır (self reflectiveness). Eylemlilik (agency), kasıtlı olarak yapılan eylemler anlamına gelmektedir. Örneğin, bir antikacıda bir vazoyu çarparak kıran kişiyi gören diğer bir müşteri, olayın kasıtlı olarak yapılmadığını düşünür.

Bir diğer kavram öngörü (forethought) dür. Bandura'ya göre insanlar geçmiş deneyimlerini zihinlerinde bazı kodlara dönüştürerek depolarlar. Daha sonra zamanı geldiğinde bu kodlar aktif hale gelir ve kişi gelecek hakkında bazı tasarımlar yapabilir. Burada ortaya çıkan en önemli işlev tahmin yürütebilme kapasitesidir. İnsanlar herhangi

bir konu hakkında nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin çıkarımları geçmişte yaptıkları kodlamalardan yola çıkarak yaparlar (Locke ve Latham 1990). Bir davranışı tahmin edebilme ve gerçekleştirebilme kapasitesi gelecekte kendisini farklı şekillerde ortaya çıkarabilir. İnsanlar kendilerine bazı amaçlar belirlerler ve hoşlarına giden sonuçları kendilerine mal ederlerken hoşlarına gitmeyenleri ise zihinlerinden uzaklaştırmak isterler. Bu aktivite onlara gelecekte yapacakları hakkında çıkarımda bulunma şansı tanır. Bandura (2001:7) bunu “öngörü” olarak tanımlamıştır.

Bandura'nın SBÖT kapsamında çok önem verdiği kavramlardan bir diğeri de “öz düzenlemedir” (Bandura, 2001:8). Buna göre, bir plana adapte olmak demek, yerinde kolay kolay durmamak ve bir an önce bir performansı sergilemek için fırsat kollamak demektir. Bu sebepten insan gerekli olan şartları bir araya getirebilme ve düzenleyebilme kapasitesine sahiptir. Öz düzenleme adı verilen bu kapasiteye göre, insan kendi davranışlarına yön verebilir. Kişi ne zaman çalışacağını, ne zaman yemek yiyeceğini ya da ne zaman uyuyacağını gerekli şartları göz önünde bulundurarak planlayabilir (Bandura, 2008:16). Öz düzenleme mesleki hayatta anahtar bir faktördür. Geçmişte bireylere bir iş ile ilgili eğitim verilirdi ve kişiden hayati boyunca bu işi yapması beklenirdi. Yaşanan hızlı değişim sayesinde, teknik bilgi ve becerilerin gelişen ve değişen iş dünyasına göre yeniden düzenlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Modern iş yerlerinde çalışanlar kendilerini çalıştıkları branşlarda geliştirme ve daha üst pozisyonlara taşıma şansını bulmaktadırlar. Yani mesleki öz düzenleme süreci yaşamaktadırlar ve kariyerleri kendilerini geliştirmek üzerine kurulmuştur (Bandura, 2001:11).

Yukarıda ifade edilenlere ek olarak, Bandura'ya göre (2008:16) öz düzenlemenin çeşitli süreçleri vardır. Bunlar; standartları ve amaçları belirleme, kendini gözleme ve kendini değerlendirmedir. Standart ve amaçların belirlenmesi kavramı öz düzenleme sürecinin önemli aşamalarından birisidir. İnsanlar bir davranışı gerçekleştireceklerinde kendi algılamalarına göre bazı ölçütler belirleyebilirler. Kendini gözleme kavramı ise insanların bir eylemi gerçekleştirirken kendi kendilerine gözlemlerde bulunmaları, eylemin hangi aşamasında iyi hangi aşamasında kötü olduklarına dair çıkarsama yapmalarıdır. Kendini değerlendirme ise insanların bir eylemi yerine getirirken yaptıklarını değerlendirme, hatta yargılama davranışını ifade eder.

Son olarak SBÖT'inde ele alınan öz yansıtma kavramı ise, insanın yalnızca kapasitesine göre hareket etmediğini, aynı zamandan kendi yaptıklarını düşündüğünü ve değerlendirdiğini ifade eder. İnsan kendi amaçlarını, kişisel yeterliğini, düşüncelerinin sesini de hareketlerine yansıtılmaktadır (Bandura, 2008:17). Bandura'nın SBÖT kapsamında ortaya koyduğu önemli kavramlardan birisi de öz yeterlidir. Bu araştırmanın

bağımsız değişkeni olan KAÖY kavramının bir boyutunu da öz yeterlik kavramı oluşturmaktadır. Aşağıda bu kavramla ilgili detaylı bilgilere yer verilmiştir.

2. 3. 3. Öz Yeterlik

2. 3. 3. 1. Öz Yeterliğin Teorik Çerçevesi

2. 3. 3. 1. 1. İnsan Kapasitesinin Doğası

Bandura'ya (1997:1) göre insanlar daima yaşamlarına etki eden olayları kontrol etme çabası içerisindeyler. Çevrelerinde olup biteni kontrol ederek gelecekte daha iyi şartlara sahip olmak, istenmeyen durumlardan kaçınmak isterler. İlk insanlara bakıldığında, onların çok az çevrelerini algılama gücüne sahip oldukları ve hayatlarının doğaüstü güçler tarafından yönetildiğine inandıkları görülmektedir. Daha sonraki dönemlerde insan yaşamındaki bilginin miktarı arttıkça gelecek hakkındaki çıkarımlar ve bunu kontrol etme isteği de gelişmeye başlamıştır. Doğüstü güçlerin kontrolüne inanma sistemi, insanlarda bilginin artışıyla beraber, kendi kaderlerine yön verebilecekleri düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Kendi yaşamına yön verme düşüncesi insanın yaşamında neredeyse yaptığı her şeyi etkilemiştir. Çünkü bu durum, insana kendi kişisel hayatını oluşturabilme imkanı sunmuştur (Bandura, 1997:2).

Bu süreçte insanlar yaptıkları her şeyden etkilenebilirler. Birçok insan davranışı çeşitli faktörlerin etkisi sonucu şekillenmektedir. Bu noktada insanlar kendi davranışlarına etki eden şeyden çok kendilerine ne olduğuna anlam yüklemektedirler. İnsan bir davranışı yerine getirmeden önce sinir ve iskelet sisteminde bazı aktiviteler meydana gelmektedir. İnsanın doğrudan bu sistemleri kontrol etme yeterliği yoktur. Bu nedenle, bir aktivite yapabilmeyi daha çok bir şeyleri başarabilme ya da bir zorluğun üstesinden gelebilme kapasitesi olarak algılarlar (Bandura, 1997:3). Bu bağlamda insan doğasının kapasitesinin sınırlarının ne olduğu sorusu akla gelmektedir. İnsan kapasitesine hangi unsurlar yön vermektedir. Bu kapasite doğuştan mı gelir yoksa sonradan mı ortaya çıkmaktadır. SBÖT kapsamında ele alınan öz yeterlik kavramının hareket noktasını işte bu sorular vasıtasıyla anlayabilmek mümkündür.

Bandura'ya (1989:1175) göre insan kapasitesi üç farklı yolla kavramsallaştırılabilir: *Otonom ya da özerk kapasite (autonomous agency), mekanik kapasite (mechanic agency) ve acil durum kapasitesi (emergent agency)*. Burada unutulmaması gereken insanın kendi hareketlerinde bağımsız olma isteğidir. Bununla beraber çevresel şartlar bazen bu üç farklı yolun birbirlerinden yararlanması zorunluluğunu da ortaya çıkarabilmektedir. Kişi bir davranışı yerine getirirken sadece özerk kapasitesini kullanmak isteyebilir. Bir davranışı sadece kendi istediği biçimde yerine getirmek isteyebilir. Ancak

mekanik kapasite dediğimiz kas ve sinir sisteminin de bu davranışı yerine getirmeye uygun olması gerekecektir. Söz gelimi ilk defa eline basketbol topu alan beş yaşındaki bir çocuk, ilk atışta topu potadan geçirmek isteyebilir ancak bu motor kapasitesinin ona izin verdiği ölçüde mümkün olacaktır.

SBÖT'inde, insan kapasitesi araştırılırken ele alınan ilk kavram öz kavramdır (self concept). Bu kavrama göre öz, bir kişinin bir davranışı yerine getirebilmede doğrudan deneyimlerini ve diğerlerinin kişi hakkındaki değerlendirmelerini içeren, kendisiyle ilgili tahminlerinin bir bileşimidir (Bandura, 1997:10). Bu ifadeyi basitleştirecek olursak, öz kişisel deneyimlerin ve diğer insanların düşüncelerinin, kişinin kendini algılama kapasitesi üzerindeki yansımasıdır. Bu kavram, insanların kendilerine yükledikleri yaşamsal rollerin temelini oluşturur. Buradan yola çıkılarak, insan kapasitesi üzerindeki değerlendirmelerin geldiği noktalardan birisi de "*öz inanç yeterliği (self belief of efficacy)*" adı verilen kavramdır. Öz inanç, kişisel kapasite mekanizması içerisinde insanın kendi yapabileceklerinin farkında olması, yaşamında meydana gelen olayların kontrolünün kimde olduğunun bilincinde olması olarak değerlendirilmektedir (Bandura, 1989:1175). Öz yeterlik inancı olarak da adlandırılan bu kavramın motivasyonel, bilişsel ve duygusal boyutu bulunmaktadır.

Öz yeterliğin bilişsel boyutu incelendiğinde, öz yardım (self aiding) ve öz engelleme (self hindering) olmak üzere iki alt boyutta düşünceler üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu bilişsel etkiler farklı formlarda görülebilmektedir. Birçok insan davranışı amaçlarla şekillendirilmiş öngörüler ve kişisel amaçlardan etkilenen öz değerlendirmeler tarafından şekillendirilir. Bu anlamda insanlar ne kadar güçlü öz yeterlik düzeyine sahip olurlarsa kendilerine o kadar güçlü amaçlar belirleyebiliyorlar demektir (Bandura, 1989:1176). Öz yeterlik üzerinde etkili olan bilişsel süreçlerin önemli bir özelliği de insanlara olaylar hakkında çıkarımda bulunma ve günlük yaşamda bu olayları kontrol edebilme imkanı vermesidir. Günlük yaşamdaki birçok aktivite bireyin kendi öz değerlendirmeleriyle kontrol altına alınmaya çalışılmaktadır. İnsanların yeterliklerine olan algıları gelecekle ilgili öngörülerini etkilemektedir. Bu hassas algılama duyarlılığı insanlara kendi performansları hakkında fikir sahibi olma imkanı verir. Bireyin kendini algılamadaki bilişsel yapılar, en iyi performansın ortaya konmasında bireyi desteklemek amacıyla kullanılır. Dolayısıyla algılanan öz yeterlik ve bilişsel yapılar birbirlerini dolaylı yollardan etkilerler (Bandura ve Wood, 1989:806).

Öz yeterliğin motivasyonel boyut incelendiğinde ise, bu boyutun insanların karşılaştığı problemlerle mücadele edebilme ve bunları aşmak için çaba gösterme düzeylerini etkilediği ifade edilmektedir (Schunk, 1991:209). Dolayısıyla bir zorlukla karşılaşıldığında, yapabileceklerinden kuşku duyan insanlar, sorunların çözümünde daha

az çaba gösterirler ve çabucak işe yaramayan çözümlere yönelebilirler. Buna karşın, kendi kapasitesine daha güçlü inanan insanlar, sorunların çözümünde daha büyük çabalar gösterirler (Bandura, 1989:1176).

Son olarak öz yeterliğin duygusal boyutu ele alındığında, insanların yapabileceklerine olan inançlarının, stres ya da tehdit algıladıkları durumlarda olumsuz etkilenebileceği ifade edilmektedir. Bu tür tepkiler hem doğrudan hem de dolaylı olarak düşüncenin doğası üzerinde etkili olabilmektedir (Bandura, 1982:137). İnsanlar bir tehdidin üstesinden gelebileceklerine inanıyorlarsa onunla ilgili tedirginlik yaşamazlar. Ancak potansiyel tehdidi uygun şekilde yönetemeyen insanlar yüksek stres ve anksiyete hissederler. Eğer baş etme stratejilerindeki eksikliklerini fark eder ve çevrelerinde onları rahatsız eden unsurları farklı yönlerden algılayabilirlerse, kendilerini daha rahatlamış hissederler ve savunma mekanizmalarını güçlendirmiş olurlar (Bandura, 1989:1177). Dolayısıyla, insanların öz yeterlikleri algıları, karşılaştıkları durumların onlar üzerinde yarattığı duygusal etkiye göre farklılaşabilmektedir.

2. 3. 3. 1. 2. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisinin Bir Bileşeni Olarak Öz Yeterlik

SBÖT ve bu teorinin öz yeterlik boyutunu araştırmak insan düşüncesini, motivasyonunu ve hareketlerini keşfetme sürecinde önemli bir aşamadır. Bu teori, hem gelişimin bileşenlerini hem de hareketin düzenlenmesini içeren çok yönlü bir yapıyı ortaya koymaktadır (Bandura, 1982:122). Bu süreçte bilginin zihindeki yapısı içerisinde bazı kural ve stratejiler vardır. Bunlar davranışın karmaşık modellerini açıklamada birer el kitabı gibidir. Bu bilgi yapıları gözlenerek öğrenilen durumların sonuçlarından, keşif yapılan aktivitelerden, sözel talimatlardan ve kullanılabilir bilginin yenilikçi sentezinden oluşur (Bandura, 1997:34).

Zihinde yer alan ve insana yol gösterici gibi hareket eden bu yapılar, özellikle beceri gelişimi üzerinde erken yaşlardan itibaren etkilidirler. Bu yapılar bir davranış gerçekleştirilirken, hangi uygun becerinin seçileceğini, bütünleştirileceğini ve diğer bilişsel parçalarla nasıl eş zamanlı olarak kullanılacağına karar verirler. Davranış tekrar edilmeye devam edildiğinde, beceriler zihinsel yapılarla tamamen uyumlu hale gelir (Bandura ve Wood, 1989:807). Bu bağlamda SBÖT, davranışın bilişsel, sosyal ve davranışsal beceriler açısından bir çok faktör tarafından yönetildiğine vurgu yapmaktadır. Gerçekte bu faktörler bir öngörü mekanizması tarafından kullanılır. Arzulanan gelecekle ilgili düşünceler, davranışın gerçeğe dönüşmesi için yapılması gerekenleri gerçekleştirme eğilimindedir (Bandura, 1997:35). Dolayısıyla, SBÖT, öz yeterlik teorisinin özünde yer alan bilişsel yapılar aracılığıyla, bireyin bir davranışı gerçekleştirebilme kapasitesini açıklamaktadır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında öz yeterlik kavramının, SBÖT'nin en önemli parçalarından birisi olduğu ifade edilebilir. Bunun sebebi Bandura'ya (1997:35) göre kişisel öz yeterlik inançlarının, SBÖT'nin özünde yer alan bireyin seçimlerine ve motivasyon düzeylerine önemli ölçüde etki etmesidir. Dolayısıyla bu durum, becerilerin nasıl gerçeğe dönüştürülebileceğine ilişkin bilgi yapılarının ve öz yeterlik inançlarının edinilmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu inançlar aynı zamanda bireyin sonuç beklentilerini ve isteklerini şekillendirerek de motivasyonunu düzenler. Dolayısıyla, öz yeterlik kavramı bir davranışın gerçekleşmesinde önemli rol alan zihinsel süreçlerin, yani yapılandırılmış yeterlik inançlarının daha detaylı olarak anlaşılmasına fayda sağlamaktadır.

2. 3. 3. 2. Öz Yeterliğin Doğası ve Yapısı

Bir insanın kişilik özelliklerini etkili kullanılabilmesi, bir şeyi bilmesi ya da bir şeyi yapmaya motive olması kadar basit bir süreç değildir. Bu noktada kişilik özelliklerini gerçeğe dönüştürmek için duyulan öz inancı temsil eden öz yeterlik, karmaşık bir davranışın gerçekleştirilmesi olmadığı gibi bunun sözle ifade edilebilmesi de değildir (Bandura, 1989:1176). Öz yeterlik bilişsel, sosyal, duygusal ve davranışsal becerileri içine alan genel bir kapasiteyi ifade eder. Bu beceriler sayısız amaca hizmet eden bir yapı tarafından organize edilir. Burada bir beceriye sahip olmak ile onu doğru zaman ve yerde harekete geçirmek ve zor şartlar altında icra edebilmek arasında bir fark vardır. İnsanlar sık sık nerede, ne zaman ve ne yapacaklarını bilmelerine rağmen başarısız olabilmektedirler. Bilgi ve beceriyi bütünleştirerek doğru zamanda harekete geçmesini sağlayan bilişsel, motivasyonel ve duygusal bir yapı vardır. Kısaca öz yeterlik olarak da adlandırabileceğimiz bu yapı, sadece bireyin sahip olduğu becerileri içinde barındırmaz, aynı zamanda zor şartlar altında bunları ne kadar kullanabileceğini de içermektedir (Bandura, 1997:37).

Öz yeterlik inançları insan kapasitesinde anahtar bir role sahiptir. Bu sebepten, farklı becerilere sahip insanlar, kendi öz yeterlik inançları doğrultusunda farklı yer ve zamanlarda zayıf, orta ya da güçlü performanslar ortaya koyabilirler (Bandura, 1997:37). Örneğin bir orkestraya yeni katılan kişi, kendi sorumluluğunda olan müzik aletini çok iyi çalıyor olabilir. Ancak bunu bir orkestra ile konserde ne kadar iyi çalabileceği onun öz yeterliğinin düzeyiyle ilişkilidir.

Bir bireyin kendi becerilerini etkili şekilde kullanabilmesi öz yeterlik inançlarını doğru şekilde oluşturabilmesiyle ilişkilidir. Buna göre, bir birey baskı altında, beklenmedik durumlarda ve stres hissettiğinde yaşanabilecek her değişimde becerilerini doğru bir şekilde yönetebilmelidir. Bu gibi durumlarda sahip olunan becerilerin çeşitli yeni yollarla

yeni duruma uyum sağlar hale gelebilmesi önemlidir. İşte bu uyumun derecesi öz yeterlik tarafından belirlenir (Bandura ve Wood, 1989:812). Örneğin bir kişi bankacılık kariyerinde çok başarılı olabilir. Bankacılıkla ilgili konularda kendini geliştirmiş ve öz yeterliği yüksek olabilir. Ancak bu kişi kendi kariyeri dışında başka bir kariyere yönlendiğinde var olan becerilerini yeni kariyerine aktarabilmesi gerekecektir. Bu durumda devreye giren unsur öz yeterliğin yeni durumlara ayak uydurabilme gücüdür. Yüksek öz yeterlik güçlü uyum sağlayabilme gücü anlamına gelmektedir.

SBÖT' inde algılanan öz yeterlikle ilgili ifade edilen diğer bir konu da çevrenin davranışın yerine getirilmesindeki etkisine ilişkindir. Bu etki bireyin bir beceriyi yerine getirirken dikkate alınması gereken dış unsurlar ve şartlar anlamına gelmektedir. Örneğin, insanların direksiyon yeterlikleri incelenirken, anahtarı kontağa takıp takamadıkları, vitesi atıp atamadıkları ya da trafik tabelalarını anlayıp anlamadığına bakılmaz. Bunun yerine aracı trafik şartlarında nasıl kullanabildiği, yoğun trafikte stres altında direksiyon becerilerini ne derece sergileyebildiğine bakılır. Burada dış unsurların etkisiyle alt beceriler ve genel beceriler ortaya çıkmaktadır. Bir bireyin alt becerileri iyi olabilir. Ancak bunları bir araya getirmek ve birlikte çalışmalarını sağlamak kişinin genel becerileri ne kadar doğru şekilde ortaya koyabildiğini göstermektedir (Bandura, 1997:38).

2. 3. 3. 3. Öz Yeterliğin Kaynakları

İnsanlar kişisel yeterlikleriyle ilgili inanışlarının büyük bir bölümünü kendilerini ne kadar tanıdıklarıyla ilişkilendirirler. Bu bağlamda bireyin kendine yönelik öz yeterlik inançları temelde dört kaynaktan oluşmaktadır; kapasite göstergesi olan başarılı performanslardan elde edilen deneyimlerden oluşturulan inanışlar, bireyin başkalarını gözlemleyerek edindiği inanışlar, sözel yolla ikna olunarak edinilen inanışlar ve bireyin temel fizyolojik tepkilerinden elde ettiği inanışlar olarak sıralanmaktadır (Bandura, 1997:79).

Bir bilginin yeterlik olarak organizma tarafından kabul edilmesi bir bilişsel süreç dahilinde gerçekleşmektedir. Bu süreç temelde iki parçadan oluşmaktadır. İlk parça insanların kapasitelerine dahil etmek istedikleri ve bu amaçla kullandıkları bilgiyi içerir. Bu tür bilgiler belirli bir sırayla seçilir ve bilişsel süreçte işlenmek üzere sıralanır. İkinci parçada ise inanışların oluşturulması için bir bilişsel süreç yürütülür. Burada bazı kişisel kurallar veya sezgisel kabuller süreç üzerinde etkili olmaktadır (Bandura, 1997:80).

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı gibi bir bilgi iki parçalı bir sistem dahilinde, birey tarafından doğrudan, dolaylı olarak, ikna yoluyla ya da fizyolojik değişimlerden etkilenecek öz yeterlik inançlarına dönüştürülmektedir. SBÖT'ne göre bilgi ancak bu kaynaklardan beslenen bilişsel süreçlerle öğrenilebilir. Bilgi kapasiteye dönüşürken

deneyimlerle bir bütün oluşturur. Bu bütün, yalnızca organizmanın kendi iç denetiminden geçen seçilmiş bilgilerden meydana gelmektedir (Bandura, 1997:80). Burada dikkati çeken nokta, bireyin bir bilgiyi kendi yeterlik kapasitesine eklemesi için, o bilgiyi belirli kaynaklardan ve belirli bilişsel süreçlerden geçirmesi gerektiğidir. Aşağıda bu kaynaklar detaylıca ele alınmıştır.

2. 3. 3. 3. 1. Doğrudan Başarılı/ Başarısız Performanslar

Doğrudan deneyimler bir bilginin yeterlik inancına dönüşmesinde en etkili kaynaklardır. Bu deneyimlerin kritik noktası başarılı olma ya da başarısızlıkla sonuçlanmadır. Bandura (1997:81) deneyimlerin başarılı veya başarısız sonuçlanmasının bir davranışın bireysel kapasiteye dahil edilmesinde önemli etkiye sahip olduğuna işaret etmiştir. Başarı sağlam bir öz yeterlik inancı elde edilmesinde önemli bir faktördür. Başarısızlık ise özellikle bir bilgi henüz yeterlik inancına dönüşmemişse bir davranışın bireysel kapasiteye dahil edilmesinde olumsuz etkiye sahiptir (Bandura ve Wood, 1989:812).

Bandura (2001:6) insan kapasitesinin temel özelliklerinden bahsederken de bireyin doğrudan yaşadığı ve başarılı ya da başarısız olduğu deneyimlerinin öz yeterlik üzerindeki etkisine dikkat çekmiştir. Başarı ve başarısızlığın öz yeterlik üzerindeki etkisi, insanların bu durumu nasıl algıladıklarıyla yakından ilişkilidir. Eğer insanlar yalnızca kolay başarılar elde ettikleri deneyimler yaşasalardı kolay sonuca ulaşma alışkanlığı edinirlerdi. Ancak her zaman başarı kolay gelmemektedir. Kolay başarıya alışan insanlar en ufak bir zorluk karşısında demoralize olacaklardır. Bu durum onların olumsuz bir öz yeterlik algısı geliştirmelerine neden olabilmektedir. Bandura'ya (1997:80) göre zorluklar, başarısızlıklar içerisinden nasıl başarıyla kurtulması gerektiğini öğretmektedir. Birey eğer zor durumlarla nasıl baş edeceğini öğrenirse, başarısızlıklar karşısında kolaylıkla pes etmez, karşısına çıkan fırsatları daha iyi değerlendirmeye çalışır. Başarılı deneyimlerin öz yeterlikle ilişkisi Schunk (2009:107) tarafından da ortaya konmuştur. Buna göre yüksek öz yeterliğe sahip insanlar bir zorlukla karşılaştıklarında daha fazla efor harcarlar ve gerekli becerilere sahip olduklarında mücadeleye daha fazla bağlı olurlar.

Sonuç olarak bireyin bir bilgiyi davranışa dönüştürmede bilgiyi doğrudan deneyimlemesi ve sonuç olarak başarı ya da başarısızlık elde etmesi, o bilgiyi yeterlik kapasitesine eklemesinde önemli bir etkidir. Örneğin bir öğrenci kendini bir iş görüşmesine hazırlar ve başarılı bir deneyim geçirirse iş bulma konusunda kendini daha güvende hissedecektir.

2. 3. 3. 3. 2. Dolaylı Deneyimler

SBÖT'nde çevre, öz yeterlik üzerinde önemli bir yere sahiptir (Pajares, 2002). Bir insan bilgiyi yalnızca birebir yaparak değil çevreden gözlemleyerek de yeterlik kapasitesine ekleyebilir. Özellikle çevreden alınan mesajlar bu durum üzerinde oldukça etkilidir. Bandura'ya (1997:86) göre insanlar kendi kapasitelerini diğer insanlara bakarak da değerlendirebilirler. Örneğin bir iş başvurusunda mülakat sınavından 80 alan bir öğrenci ne kadar başarılı olduğunu diğer başvuru sahiplerinin puanlarını bilmeden anlayamaz. Burada bir sosyal karşılaştırma söz konusudur.

Bir bilginin öğrenilme sürecinde sosyal karşılaştırmalar farklı biçimlerde gerçekleşebilir. Günlük hayatta insanlar devamlı kendilerini diğer insanlarla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmalar esnasında yaşanan rekabet duygusu ya da karşılaşılan zor durumlarla mücadele etme arzusu genellikle öz yeterlik inancını güçlendirir (Bandura, 1997:86). Ormrod'a göre (2013:130) insanlar yeni bir konu ya da alandaki özyeterliklerine dair bilgiyi kendilerine benzer diğer kişilerin başarı ve başarısızlıklarını gözlemleyerek edinirler. Örneğin, bir birey iş başvurusunda bulunurken geçmişte o şirkete başvuru yapmış ve kriterler çok zor olduğundan işe alınmamış kişilerle görüştüğünde, muhtemelen bu başvuru için öz yeterliğinde bir azalma hissedecektir. Bu durumun tam tersi de olabilir. Burada önemli olan bireyin çevreden aldığı bilgiyi nasıl işlediği ve yorumladığıdır. Muhtemelen böyle bir örnek bireylere iş başvurusu yaparken çok pratik yapmaları ve her türlü duruma karşı hazırlıklı olmaları gerektiği konusunda bir ön bilgi sağlayacaktır.

Benzer bir durum, birey bir gruba üye olduğunda da geçerlidir. Ormrod'a (2013 :131) göre insanlar yalnız başına çalışmaktan ziyade grup içerisinde çalıştıkları zaman, özellikle de grup olarak başarı yakaladıklarında daha yüksek öz yeterliğe sahip olabilmektedirler. Benzer bir düşünceyi paylaşan Ünsal (2014:397) ise özellikle kişinin kendine benzer olarak algıladığı kişilerin gösterdikleri çabalar karşısında başarılı olduklarını gözlemlemesi, onlar gibi çaba gösterdiği takdirde kendisinin de başarılı olacağı inancını güçlendirmektedir.

2. 3. 3. 3. 3. Sözel İkna

Sözel ikna, bir bireyin kelimelerle cesaretlendirilmesi prensibine dayanır. Bir iş görüşmesine hazırlanan kişiye yönelik "sen bunu geçmişte de yaptın, yine yapabilirsin, ben sana inanıyorum, gereken her şey sende var!" gibi ifadeler kullanmak aslında sözel iknaya örnek olabilir. Bandura'ya (1997:101) göre sözel ikna, bir kimseye istediği başarıya ulaşması için sahip olduğu inancı güçlendirmek adına söylenen sözlerdir. Örneğin, bir iş görüşmesine giden kimse eğer çevresinden o iş görüşmesinde yaşayacakları hakkında

olumsuz şeyler duymuş ise muhtemelen bu durum, onu iş görüşmesi esnasında etkileyecektir. Yani kişi duyduğu olumsuz ifadeler sonucu kendine olan yeterlik algısında bir zayıflama hissedecektir. Yine Bandura'ya (1997:101) göre sözel ikna her durumda işe yaramayabilir veya bazen etkisi sınırlı kalabilir. Ancak eğer bireye gerçeklik sınırları içerisinde olumlu ifadelerle destek olunursa, birey bu durumda daha güçlü bir yeterlik algısına sahip olacaktır. Benzer bir düşünceye sahip olan Schunk'a (2009:106) göre pozitif geri bildirimler öz yeterliği artırıcı etkiye sahiptirler. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta geri bildirim sonrasında olanlardır. Eğer olumlu geri bildirim alan birey başarısız olursa geri bildirim etkisi kaybolmaktadır.

Olumlu ve olumsuz geri bildirimler bağlamında, sözel iknanın öz yeterliğin oluşumundaki gücünü artıran ya da azaltan bazı unsurlar bulunduğu ifade edilmektedir (Bandura, 1997:17). Bunlardan ilki yukarıda da bahsedilen sözel iknanın gerçeğe uygunluğudur. Gerçeğin ya da mevcut şartların üzerinde yapılan ikna çabaları, öz yeterlik üzerinde gereken etkiyi yaratmayacaktır. Diğer bir unsur ise sözel iknanın olumlu geri bildirim şeklinde verilmesidir. Bir bireyin belirli bir bilgiyi yeterlik kapasitesine dahil etmesi için davranışın tekrarı sürecinde olumlu geri bildirim alması, onun davranışı doğru bir şekilde yerine getirmesine katkı sağlamaktadır (Bandura, 1977:192). Sonraki unsur ise sözel iknayı yapan kişiyle ilgilidir. Sözel iknada bulunan kişi eğer bireyin sevdiği yada güvendiği bir kimse ise o zaman daha etkili olmaktadır (Bandura, 1986:55). Ormrod (2013:130) ise bireyin aldığı sözel ikna doğrudan değil dolaylı yollarla da gerçekleşebilir. Fakat yine de yeterlik kapasitesi üzerinde etkiye sahip olabilir. Örneğin eksik ya da yetersiz hazırlanan bir öz geçmişe yönelik yapılan eleştiriler bireyin daha iyisini yapabileceğine yönelik işaretler içerebilir.

2. 3. 3. 3. 4. Fizyolojik Durum

İnsanlar kendi kapasitelerini değerlendirirken psikolojik ve duygusal faktörler açısından bedensel durumlarını dikkate alırlar. Kişisel yeterliğin bedensel işaretleri, stresli durumlarla başa çıkılabileme ve zor durumlar karşısında mücadeleye devam etme gibi bazı durumlarda gözlemlenir (Bandura, 1997:106). İnsanlar bu durumlarda kendi davranışlarını gözlemler ve kendi kapasiteleri açısından bir değerlendirme yaparlar. Stres, çoğu zaman insanın uyanık olmasını ve zorluklar karşısında kolay çözümler üretmesini sağlayacak farkındalığı sağlar. Burada farkındalığın etkilendiği faktör ise duygusal ve fizyolojik değişimlerdir (Bandura, 1988:22).

Öz yeterliğin psikolojik işaretleri yalnızca otonomik farkındalıkla sınırlı değildir. Dayanıklılık ve güç gerektiren aktivitelerde de insanlar ağrı duymayı, halsizliği, zayıflığı kendi yetersizlikleri olarak algırlar veya ruh hali de insanların kendi yeterlikleri

hakkındaki değerlendirmelerini etkiler. Yeterliğin psikolojik işaretleri güç ve dayanıklılık gerektiren işlerin halledilmesinde daha çok görülür (Bandura, 1997:107). Bunların yanında bireyin duygusal durumu da öz yeterlik algısı üzerinde etkilidir. Schunk ve Pajares'e (2005) göre birey, bir bilgiyi yeterlik kapasitesine dahil etme sürecinde genel ruh halinden, kaygı ya da stres düzeyinden etkilenmektedir. Örneğin bir iş görüşmesine katılacak olan kişi aşırı kaygılı yada stresli ise, bu durumun kaynağı işle ilgili olmasa bile, kendini iş görüşmesi için yetersiz hissedebilecektir. Schunk'a (2009:107) göre birey bir davranışı yerine getirirken terleme, titreme gibi tepkiler gösteriyorsa o davranışı öğrenmede başarısız olacağı düşünülebilir. Eğer umduğundan daha az stres yaşıyorsa bir davranışı yerine getireceğine dair inancı daha fazla olmaktadır.

2. 4. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi Temeline Dayalı Kariyer Kuramları

Kariyer araştırmalarında en sık kullanılan yaklaşımlardan birisi SBÖT'dir (Lent ve diğerleri, 1994). Bu teori özellikle bireyin meslek seçimi ile ilgili inançları ve kariyer seçme davranışı ile ilgili görüşleri nedeniyle kariyer danışmanları tarafından sıklıkla kullanılmaktadır. Bu yaklaşımı kariyer alanına ilk taşıyan araştırmacı Krumboltz'dur ve kuramının adı kariyer kararı vermede sosyal öğrenme kuramıdır. Osipow (1990) Krumboltz'un bu yaklaşımını literatürdeki en başarılı kuramlar arasında göstermiştir. Kuram, bireyin kariyer kararı verme sürecini sosyal öğrenme kuramına dayanarak açıklamaya çalışmıştır.

Bu kuram bireylere aktif ve mantıklı yollarla amaç ve ihtiyaçlarına ulaşabilmenin yolunu sunmaktadır. Kariyer kararı sürecinin bireyin seçimleri ve gelişimiyle ilgili olduğuna vurgu yapılmaktadır. Kuramın amacı insanların nasıl çeşitli meslekler edindiklerini açıklamak ve onlara daha memnun edici kariyer seçimleri yapabilmeleri için önerilerde bulunmaktır. Kuramın en önemli kavramı ise öğrenmedir. İnsanlar çeşitli öğrenme deneyimleri yaşayarak bazı tecrübeler kazanırlar. Bu deneyimlerden yola çıkarak gelecekte yapacakları hakkında düşünceler üretirler. Bu düşünceler kendileri ve sahip oldukları dünya hakkında bazı inançlara dönüşür. Daha sonra bu inançları temelinde kendi becerilerini zamanla geliştirirler (Krumboltz ve Nichols, 1990:159). Bu kuramın diğer kuramlardan ayrılan en önemli yanı ise, her birey için genetik ve çevresel şartları içerisinde barındıran deneyimleri, kariyer sürecinde kullanmasıdır. Beceriler, ilgiler, inançlar, değerler, iş alışkanlıkları ve bireysel özellikler deneyimlerin sonuçlarından etkilenirler. Bu da bireyin kariyer sürecindeki yaşantıları üzerinde etkilidir (Krumboltz ve Worthington, 1999:3).

SBÖT'inden yola çıkılarak kariyer alanında geliştirilen "ilk kariyer kuramı" ise Lent ve diğerleri (1994) tarafından ortaya atılmıştır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) adı

verilen bu yaklaşım, insanların ilgilerinin, seçimlerinin, eğitimsel ya da mesleki başarılarının düşünme süreciyle nasıl bir ilişkiye sahip olduğunu anlama çabasıdır. Kuram, yetkinlik beklentileri ve sonuç beklentileri gibi çeşitli bilişsel süreçlere ve onların kişiliğin çevreyle ilgili diğer yönleriyle nasıl ilişki içerisinde olduğunu ele alır. Betz ve Borgen'e (2000:335) göre insanların mesleki anlamda bilişsel kapasitelerini ölçmeye çalışan bu kuram, kariyer alanında önemli bir yere sahiptir. Bu kurama göre insanlar kariyer belirleme davranışında bilişsel süreçlerle kendi kapasitelerini değerlendirirler. Bu yaklaşımı benimseyen kariyer danışmanları, insanlara yeterlik inançları ve sonuç beklentileri gibi kendi mesleki çıktılarını değerlendirmelerinde yardımcı olmaktadır. Lent ve Brown'a (1996:311) göre ise SBKK üç ana unsur üzerine bina edilmiştir. Bunlar, akademik ve kariyer ilgilerinin gelişimi, bu ilgilerin kariyer seçenekleriyle ilişkisi ve insanların bu ilgiler doğrultusunda yeni kariyer olanaklarına kavuşması.

SBKK'dan sonra öz yeterlik ve kariyer seçim süreci arasında ilişki olduğuna yönelik bir anlayış ortaya çıkmıştır. Bu anlayış ilk olarak Betz ve Hackett (1981) tarafından ele alınmıştır. Onlara göre öz yeterlik, kariyer seçim sürecinde önemli bir yordayıcıdır. Özellikle yaptıkları çalışmalarda kadın ve erkeklerin farklı öz yeterlik algılarına sahip oldukları, dolayısıyla farklı kariyer seçim süreçleri yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Betz ve Hackett'e (1981:408) göre erkekler meslekler söz konusu olduğunda kendilerini her meslek için uygun görürlerken kadınlar kendilerini bu konuda geleneksel algılara, eğitimsel şartlara ve işin gerektirdiği özelliklere göre yargılamaktadırlar. Burada vurgulanmak istenen, kariyer seçim süreci incelenen kişilerin sahip oldukları becerilere değil de neyi ne kadar yapabileceklerine olan inançlarına göre düşünmeleri ve hareket etmeleridir. Bu da öz yeterliğin bireyin sahip oldukları ve yapabilecekleri üzerindeki etkisini göstermesi açısından önemlidir.

SBÖT kapsamında ortaya çıkan son yaklaşım ise bilgi işleme yaklaşımıdır. Sampson ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu yaklaşım bireylerin iş bulma süreçlerine odaklanmıştır. Özellikle iş bulma sürecinde yaşanan sorunlar, bu sorunlarla nasıl başa çıkılacağı, iş bulma sürecinde nasıl karar verileceği bu yaklaşımın odak noktasını oluşturmaktadır (Huesmann, 1998). Kariyer danışmanlığı sürecinde ise yaklaşım dahilinde kullanılması önerilen 10 aşamalı bir model bulunmaktadır. Bu model dahilinde bir öğrenmenin gerçekleşmesi için kısa süreli belleğe kaydetme, dönüştürme, kodlama süreçlerinden sonra uzun süreli bellekte depolama ve gerektiğinde aktif hale getirerek yeniden düzenleme ve problemin çözümünde kullanma süreci gerçekleşir (Özyürek, 2011:259).

2. 4. 1. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi Temeline Dayalı Kariyer Kavramları

SBÖT çerçevesinde kariyer öz yeterliğinin ölçülmesi konusunda yapılan ilk araştırmalardan birisi Taylor ve Betz (1983) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar kariyer kararı verme öz yeterliği ölçeğiyle öğrencilerin kariyer kararı verirken gerekli olan mesleki görevleri yerine getirip getiremeyeceğine yönelik inançlarını araştırmışlardır. Ortaya konan bu model Crites'in mesleki olgunluk modelinden yola çıkılarak geliştirilmiştir. Mesleki olgunluk modelinde yer alan beş yeterlik alanı kariyer kararı verme davranışının da temelini oluşturmaktadır. Bunlar kendini değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef seçme, geleceğe yönelik plan yapma ve problem çözmedir (Taylor ve Pompa, 1996). Literatürde yer alan birçok araştırma, örneğin kariyer keşif davranışı (Blustein, 1989) gibi, kariyer kararı verme öz yeterliği kavramının eğitimsel ve kariyer yönelimli araştırmalarda kullanılmaya uygun olduğunu ortaya koymuştur (Betz, 2000:215). Bu kavrama benzer temellere dayanarak oluşturulan farklı bir versiyonu Bozgeyikli (2004) tarafından Mesleki Kararsızlık Ölçeği adıyla Türk literatürüne kazandırılmıştır.

Öz yeterlik teorisinden kariyer alanına kazandırılan kavramlardan bir diğeri mesleki sonuç beklentisi kavramıdır. Betz ve Voyten'e (1997:179) göre öz yeterlik teorisi kariyer alanı uygulayıcıları için mesleki davranış değişiminin sağlanmasında en önemli teorilerden birisidir. Bu bağlamda araştırmacılar ortaya koydukları mesleki sonuç beklentisi kavramını Bandura'nın (1986) sonuç beklentisi inançlarına dayandırmışlardır. Buna göre bireyin kariyer kararı verme davranışı sonucunda ortaya çıkan başarı durumuna olan uzun süreli inanç düzeyi "mesleki sonuç beklentisi" olarak tanımlanmıştır. Lent ve diğerleri (1994) ise bu kavramı SBKK'nın üç temel karakteristiği (öz yeterlik, sonuç beklentisi ve amaçlar) içerisinde değerlendirmişlerdir. Sonuç beklentileri önceden ortaya konan bir davranışın sonuçlarıyla ilgili bireyin inançlarını içerir (Betz ve Voyten, 1997:180). Bu kavram, Işık (2010) tarafından uyarlanan mesleki sonuç beklentisi ölçeği kapsamında Türk literatürüne kazandırılmıştır.

Kariyer inançları kavramı öz yeterlik teorisinden yola çıkarak ortaya konan bir diğer önemli kavramdır. Bu kavram ilk olarak Krumboltz (1983) tarafından ortaya atılmıştır. Öz yeterlik teorisi kariyer alanında çalışılmaya başlandığından bu yana bireylerin bir kariyer davranışını yerine getirmeye yönelik inançları farklı kavramlar altında araştırılmıştır. Krumboltz'un bu kavramı ortaya atmasından sonra kariyer inancı kavramı, bireylerin kendi kariyerlerini planlayabilme ve bunun için gerekli olan görevleri yerine getirebilme inancı olarak tanımlanmıştır. Roll ve Arthur'a (2002) göre kariyer inançları bireyin kendi kariyeriyle ilgili amaç ve planları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Luzzo ve Day'e (1999) göre bir bireyin belirli bir kariyer davranışının geliştirilmesi için öz yeterliğinin

desteklenmesi, onun aynı zamanda kendine yönelik inançlarını da desteklemek anlamına gelmektedir. Krumboltz kariyer gelişiminde önemli rol oynayan 25 farklı kariyer inancı tanımlamıştır. Bu kariyer inançlarından kontrol, sorumluluk alma ve sıkı çalışma en güçlüleri olarak ifade edilmiştir (Enright, Conyers ve Szymanski, 1996).

Kariyer görevi yeterliği, bir diğer öz yeterlik temelli kariyer kavramıdır. Bu kavrama göre çocuklar ya da ergenlik çağındaki gençler yaşları ilerledikçe çevrelerinden potansiyel kariyer fırsatlarıyla ilgili duyular alırlar ya da bunları araştırarak öğrenirler. Zaman zaman da çevrelerinden bazı mesleklerle ilgilenmeleri için teşvikler alırlar. Bu durum bireyin zamanla kendi kariyer öz yeterlik alanlarının belirmesine zemin hazırlar. Birey bu alanlardan hangisinin kendisine uygun olduğunu çeşitli aktivitelerle belirlemeye çalışır. Bu aktiviteler kariyer görevleri adı verilir (Lent ve diğerleri, 1994). Birey bir alanda kariyer yapmayı düşündüğünde kız veya erkekler farklı öz yeterlik düzeyine sahip olduğundan her birey için farklı kariyer görevleri ortaya çıkacaktır (Lucas ve Wanberg, 1997:433). Örneğin erkekler kendi fiziksel algılamalarına göre babalarının ya da erkek olan bir tanıdıklarının mesleklerini kendilerine örnek alabilirler.

Bu araştırmanın ana değişkenine en yakın olan ve yine öz yeterlik kavramını temel alan kavramlardan birisi de, iş arama öz yeterliğidir. Bu kavram bir bireyin iş arama performansını ve bu süreçte kullanacağı becerileri ne düzeyde kullanabildiğine yönelik inançlarını temsil eder (Kanfer ve Hulin, 1985). Bu kavramla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında iş arama öz yeterliğinin iş arama davranışıyla (Kanfer, Wanberg, ve Kantrowitz, 2001), çalışma çevresinin algılanmasıyla (Kanfer ve Hulin, 1985) ve kariyer uyumu davranışıyla (Guan, Deng, Sun, Wang, Cai, Ye ve diğerleri, 2013) güçlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Bu bölümde bahsedilecek son kavram ise kariyer hazırlığı öz yeterliğidir (Ferrari, 1998). Bu kavram özellikle öz yeterliğin erken yaşlardan itibaren kariyer gelişimi üzerindeki etkisine vurgu yapmaktadır. SBÖT ve ekolojik teori temeline dayandırılarak oluşturulmuştur. Bu kavram aynı zamanda kariyer araştırma aktivitelerine temel oluşturacak kişisel gelişim ve mesleki görevleri kapsamaktadır (Solberg ve diğerleri, 1994). Kavramın birkaç kaynağa dayandığı ifade edilmektedir. Bunlar; kişisel farkındalık, mesleki bilgi ve eğitimsel planlama (Ferrari, 1998:51).

Yukarıda bahsedilen kavramlardan da anlaşılacağı üzere Bandura'nın SBÖT temelinde ortaya attığı kavramlardan biri olan öz yeterlik, kariyer alanı için çok değerli görülmüştür ve bir çok araştırmada kullanılmıştır. Bireyin kariyeriyle ilgili öz yeterlik algısı, kariyer danışmanlarına danışanlara yapılacak yardım için önemli bir kaynak sağlamaktadır. Bu araştırmada da öz yeterlik ve kariyer ilişkisi, tıpkı yukarıdaki kavramlara

benzer şekilde, yeni bir kavram çerçevesinde ele alınmıştır. Kariyer araştırma öz yeterliği (Solberg ve diğerleri, 1994) adı verilen bu kavram aşağıda detaylı olarak ele alınmıştır.

2. 5. Öz Yeterlik Temeline Dayalı Kariyer Alanında Yapılan Deneysel Araştırmalar

Öz yeterlik kavramı kariyer alanına uyarlanırken ve bu doğrultuda programlar geliştirilirken en çok dikkate alınan kriterlerden birisi de öz yeterliğin kaynaklarıdır (doğrudan öğrenmeler, dolaylı öğrenmeler, sözel cesaretlendirme ve fizyolojik durum) (Bandura, 1997). Gainor'a (2006) göre bu kaynaklara dayanarak yapılan uygulamaların dikkat çeken diğer özellikleri, genellikle kısa süreli ve çalışma grubu (workshop) şeklinde planlanmalarıdır. Bu bağlamda, Betz ve Schifano (2000) 18- 25 yaşları arasında 54 kadın katılımcıyla, öz yeterliğin temelleri üzerine bina edilen üç oturumluk bir program uygulanmış ve Holland'ın gerçekçi kişilik tipine ait belirlenen yeterlik beklentilerini geliştirmeye çalışılmışlardır. Sonuçta kadın öğrencilerin yetkinlik beklentilerinin ve ilgilerinin anlamlı düzeyde arttığı gözlenmiştir. "Çalışma grubu adı" altında yapılan uygulamalardan biri de Foltz ve Luzzo (1998) tarafından gerçekleştirilmiştir. Burada üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yeterliklerini, öz yeterliğin temel kaynaklarını içeren etkinliklerle destekleyen bir uygulama yapılmış ve sonuçta, deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararı verme yeterliliklerinin yükseldiği belirlenmiştir.

Gainor'a (2006) göre öz yeterlik temeline dayalı kariyer alanında yapılan deneysel ve yarı deneysel araştırmaların çoğu lise ve üniversite öğrencilerinin kariyerle ilgili öz yeterlik inançları ve kariyer seçimlerine yöneliktir. Bu bağlamda, üzerinde en çok araştırma yapılan kavramlardan ilki kariyer kararı verme öz yeterliği kavramıdır. Bu konuda yapılan deneysel araştırmalara bakıldığında Kuder Kariyer Planlama Sistemi dahilinde yapılan kariyer kararı verme öz yeterliği programlarının etkili olduğu belirlenmiştir (Fukuyama, Probert, Neimeyer, Nevill, ve Metzler, 1988). Bununla beraber, bu programların kısa süreli ve kişiler arası olması, danışman odaklı olması ve kariyer keşfi konusunda sözel cesaretlendirmeye ağırlık vermiş olması eleştirilmiştir (Maples ve Luzzo, 2005).

Kariyerle ilgili öz yeterlik konusunda yapılan diğer araştırmalara bakıldığında, Strong'un ilgi envanteri ile bütünleşik bazı araştırmaların yapıldığı (Gainor, 2006); buna göre ilgi envanteri uygulaması sonucu geri bildirim alan bireylerin kariyerle ilgili öz yeterliklerinin, bildirim almayanlara ve hiçbir uygulama yapılmayan kontrol gruplarına oranla daha yüksek olduğu (Luzzo ve Day, 1999) görülmüştür. Benzer bir model temelinde yapılan ve iş envanteri uygulanan üniversite birinci sınıf öğrencileri arasında

sözel cesaretlendirmenin kariyerle ilgili öz yeterliği yükselttiği (Luzzo ve Taylor, 1994) belirlenmiştir.

Öz yeterlik kavramından yola çıkılarak geliştirilen programlarda dikkate alınan kriterlerden birisi uygulamaların süresidir. Kısa süreli uygulamalar kapsamında, Sullivan ve Mahalink (2000) altı haftalık bir programla ve öz yeterliğin temel kaynaklarını kullanarak, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi düzeylerini artırmayı amaçlamışlar ve sonuç olarak öğrencilerin bu konudaki yetkinlik beklentilerinin yükseldiği belirlenmiştir. Işık (2010) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme ve mesleki sonuç beklentilerini geliştirmeye yönelik bir program hazırlamıştır. Bu program sosyal bilişsel kariyer teorisi bağlamında öz yeterliğin kaynaklarını da içermektedir. Programın etkililiği deney ve kontrol grupları üzerinde sınıamıştır. Her iki kavramda da, deney gruplarının lehine anlamlı bir artış olduğu gözlemlenmiştir. Bu araştırmalardan hareketle, üniversite öğrencileri ile yapılan ve öz yeterliğin temel kaynakları üzerine bina edilen kısa süreli kariyer danışma gruplarının başarılı olduğu ifade edilebilir.

Literatür incelendiğinde, öz yeterliğe dayalı kariyer danışma gruplarının etkiliklerinin deneysel ve yarı deneysel araştırmalarla sınıandığı bir diğer örneklem lise öğrencileridir. Bu örneklem üzerinde kariyer kararı verme öz yeterliğiyle ilgili başarılı olan ve olmayan bazı kariyer müdahalelerinin yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalara bakıldığında, McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000) dokuz haftalık kariyer eğitim sınıfları kurarak öğrencilere sonuç beklentileri, algılanan eğitim engelleri ve eğitim planlaması konularında doğrudan yaşantılar, dolaylı deneyimler ve sözel ikna temelleri üzerine bina edilen etkinlikler yapılmıştır ve özellikle bireylerin sonuç beklentilerinde önemli yükselme gözlenmiştir. Bir diğer araştırma ekonomik olarak dezavantajlı olduğu tespit edilen 26 lise öğrencisi üzerinde O'Brien, Bikos, Epstein, Flores, Dukstein ve Kamatuka (2000) tarafından yapılmıştır. Katılımcılara 50'şer dakikalık ve beş oturumluk bir program uygulanmış, doğrudan yaşantılar, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve kaygı yönetimi üzerine bina edilen etkinlikler uygulandıktan sonra öğrencilerin kariyer kararı verme yeterliklerinde, ekonomik dezavantaj yaşamayan kontrol grubuna kıyasla bir artış olduğu belirlenmiştir.

Yukarıda bahsedilen araştırmaların yanında, literatürde var olan öz yeterlik temelli her kariyer müdahalesinin başarıya ulaşmadığı da görülmektedir. Örneğin, Kraus ve Hugley'in (1999) geliştirdiği ve şehirlerde yaşayan etnik kökeni farklı öğrencilere öz değerlendirme becerileri kazandırma, bilgi toplayabilme ve problem çözme becerileri kazanma etkinliklerini içeren kariyer müdahalesi, deney ve kontrol grupları arasında anlamlı sonuçlar vermemiştir.

2. 5. 1. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği

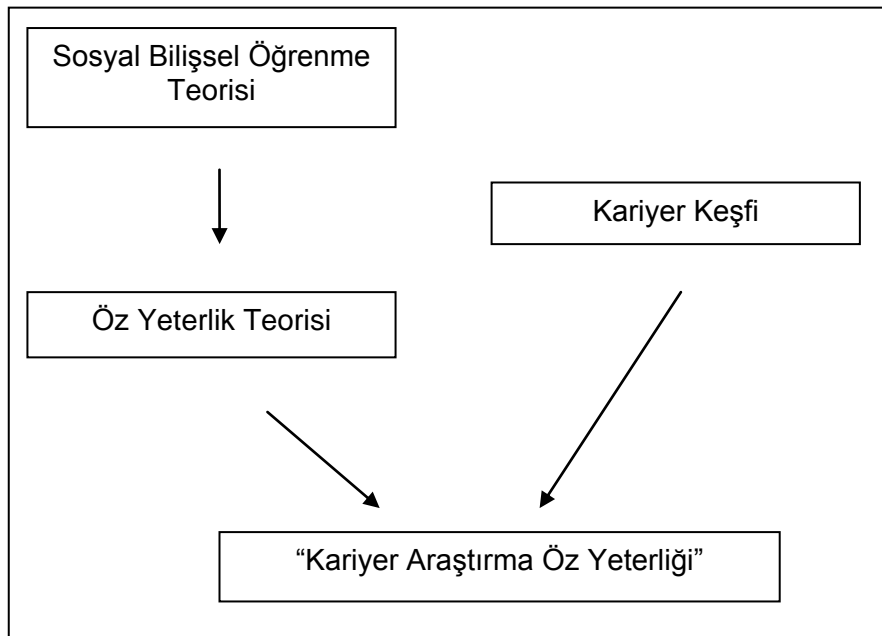
KAÖY yukarıda bahsedilen kavramlar gibi öz yeterlik teorisinden esinlenilerek kariyer alanına taşınmıştır. Bu kavramı anlamak için onu oluşturan temel boyutların neler olduğunu açıklamak gereklidir. Bu boyutlardan ilki kariyer keşif davranışıdır. Bu davranış mesleğe girmeye hazırlanmak; bireysel değerleri keşfetmek, yetenek ve becerilerin farkına varmak ve ilgi duyulan alanla ilgili deneyim sahibi olmak gibi etkinlikleri yerine getirmeyi gerektirmektedir (Jordan, 1963). Bu bağlamda planlanmış ve işbirliği içinde ortaya konan çok boyutlu davranışsal aktivitelerin ve değerlendirmelerin sonucu olarak ortaya çıkan bir davranıştır (Betz ve Hackett, 1981). Stumpf ve Lockhart'a (1987) göre üç farklı bireye özgü değişken kariyer keşif davranışıyla yakından ilişkilidir. Bunlar; cinsiyet, mesleki rol algısı ve mesleki tercihlerdir. Bu değişkenler aynı zamanda kariyer keşif davranışının temel yordayıcıları olarak da kabul edilirler (Turner ve Lapan, 2002). Cinsiyet faktörü, kısmen kadın ve erkeklerin mesleki seçimleriyle ilişkilidir. Özellikle bazı toplumlarda erkek hâkimiyetinin olduğu iş çevrelerinde kadınların daha az kariyer şansına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum onların inanç düzeylerine de yansımaktadır.

Kariyer keşif davranışı üzerinde etkisi olan faktörlerden birisi de mesleki rol algısıdır. Toplum içerisinde sadece kadınlara ya da erkeklere özgü meslek grupları olabilmektedir. Bazı toplumlarda geleneksel olarak kabul edilen bu anlayış, kariyer keşif davranışının şekillenmesinde de önemli rol oynamaktadır (Ketterson ve Blustein, 1997). Kariyer keşif davranışı üzerinde etkisi olan son faktör mesleki tercihlerdir. Bu faktör, ilk iki faktörün bireye yansımış halidir. Mesleki tercihler, bireyin cinsiyeti ve algıladığı mesleki rol çerçevesinde yaptığı kariyer tercihlerini yansıtmaktadır (Betz ve Voyten, 1997). Bu faktörlerin bir araya gelmesiyle bireyin kariyer keşif davranışı ortaya çıkmaktadır. Solberg ve diğerleri (1994) kariyer keşif davranışlarını, kariyer araştırma sürecinde meslek seçme faaliyetleri ve bu kapsamda yapılan değerlendirmeler olarak ifade etmektedir. Kariyer araştırma sürecinde olan birey kariyer keşif davranışında, çevreden bilgi toplama ve öz değerlendirme görevlerini yerine getirir. Bu görevler bireyin karar verme, işe girme ve mesleki öz düzenleme süreçlerini kapsar (Blustein, 1989, 1992; Jordaan, 1963). Yapılan araştırmalarda bireyler ne kadar güçlü bir kariyer keşif davranışı gösterme eğiliminde olurlarsa meslek seçimi sürecinde o kadar başarılı olacakları ortaya konmuştur (Blustein, 1989; Taylor ve Pompa 1990).

KAÖY kavramı oluşturan ikinci boyut SBÖT'nin en önemli kavramlarından biri olan öz yeterliktir. Bandura (1995) öz yeterliği, kişinin belirli sonuçlara ulaşmak için gerekli olan davranış veya davranışları başarılı bir biçimde yapıp yapamayacağına ilişkin inançları olarak açıklamaktadır. Bu inançlar paralelinde insanlar sürekli olarak yaptıkları eylem veya davranışlardan elde ettikleri sonuçları veya ürünleri başkalarıyla karşılaştırarak

değerlendirirler. Bu işleri yaparken ne derece mutlu oldukları konusunda genel yargılara ulaşırlar. Buda onların öz yeterlik inançlarını etkilemektedir. Blustein'e (1989) göre meslek seçme faaliyetleri insanların yeteneklerine ve onların bu yeteneklerinin yaşamlarını ne kadar etkilediğine dair öz yeterlik inançlarına dayanmaktadır.

Yukarıda bahsedilen kariyer keşfi davranışı ve öz yeterlik kavramlarını Solberg ve diğerleri (1995) ilk kez bir araya getirmiş ve kariyer araştırma öz yeterliği kavramını ortaya atmışlardır. Bu kavram, bireylerin başarılı bir şekilde meslek ve kariyer aktivitelerine katılabilmesi, kendi kişisel değer ve yeteneklerinin farkında olması, kendi alanıyla ilgili çalışan kişilerle ilişkiler kurabilmesi ve başarılı iş görüşmeleri yapabilmesi gibi beceriler kazanabilmesi yeterliğini ifade etmektedir. Kavramın temel yapısı Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Kariyer araştırma öz yeterliğinin temelleri

2. 5. 2. Kariyer Araştırma Öz Yeterliğinin Kaynakları

Bandura'ya (1997) göre bireylerin meslek seçimiyle ilgili yeterlik düzeylerinin gelişimi, bazı çevresel ve bireysel faktörlerin kombinasyonu ile gerçekleşmektedir. Bu faktörler daha önceki başlıklarda da değinilen öz yeterliğin kaynaklarıdır. Bu bölümde öz yeterliğin kaynakları kariyer araştırma bağlamında yeniden ele alınmıştır.

SBÖT'nin en önemli kavramlarından biri olan öz yeterliğin dört temel kaynağı bulunmaktadır. Bandura'ya (1997:80) göre bunlardan ilki ve en etkili olanı doğrudan yaşantılar yoluyla öğrenmedir. Doğrudan yaşantıların KAÖY ile ilişkisini bir örnekle açıklamak uygun olacaktır. KAÖY'nin alt boyutlarından birisi iş görüşmesi yapabilme öz yeterliğidir. Bireyin hiçbir deneyimi olmaksızın iş görüşmesi hakkında güçlü bir yeterlik

düzeyine sahibi olması zordur. Ancak, bu davranışı bazı eğitimler alarak ve bu paralelde doğrudan deneyimler yaşayarak geliştirmek, bireyin bu konuda ortaya koyacağı performansına yönelik yeterlilik algısını geliştirecektir (Solberg ve diğerleri, 1994:65).

Buradan yola çıkılarak, doğrudan deneyimlerle KAÖY arasında önemli bir bağlantı olduğu ifade edilebilir. Bu sayede bireyin KAÖY'nin tasarlanacak programlarda yer alacak doğrudan deneyimlerle desteklenmesinin, öz yeterliklerinin geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca düzenlenecek çalışma gruplarında katılımcılara iş bağlantısı kurma, kişisel keşif ve iş arama aktiviteleri konusunda yaptırılacak pratikler ve verilecek geri dönütler de kariyer araştırma öz yeterliğinin artırılması açısından önemli görülmektedir.

Öz yeterliğin önemli olduğu düşünülen kaynaklarından birisi de dolaylı yaşantılardır (Bandura, 1997:86). Bu tür yaşantılar insanlara hedef davranış konusunda gözlem yapma şansı verir ve bu sayede özellikle önceden belirlenen bir modelden karmaşık davranışların öğrenilmesinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Solberg ve diğerleri, 1994:65). Bu anlamda dolaylı öğrenmelerin en etkili olduğu çalışmalardan birisi de rol oynama etkinlikleridir. Örneğin, bir iş görüşmesi esnasında nelerin yaşanabileceği, hangi soruların sorulabileceği, beden dilinin nasıl kullanılacağı gibi birçok önemli unsur bir rol oynama tekniği ile düzenlenen etkinlikte ele alınabilir. Grup üyelerinin arkadaşlarının yaptığı doğru ve yanlış davranışları gözlemlemesi ve kendisi iş görüşmesindeyken bunları yapmamaya gayret etmesi önemli bir dolaylı kazanım olarak görülebilir. Bu tür dolaylı etkinlikler teknolojik bir takım olanaklar vasıtasıyla da gerçekleştirilebilir. Daha önceden çekilmiş gerçek iş görüşmesi videoları, ses kayıtları ve bunlarla ilişkili dokümanlarda dolaylı öğrenmenin gerçekleştirilebileceği araçlar olabilirler.

Üçüncü kaynak ise sözel iknadır (Bandura, 1997:101). Sözel ikna, kariyer araştırma sürecinde, kendilerini geliştirmek isteyen bireylere kariyer danışmanlarının zaman zaman kullandığı yollardan birisidir (Solberg ve diğerleri, 1994:66). Özellikle kendilerine zor kariyer hedefleri belirleyen bireylerin öz yeterliklerini desteklemek amacıyla bu kaynağın kullanılabilirliği düşünülmektedir. Örneğin, bazen bireyler bir iş görüşmesi yapmak için gerekli donanıma sahip olmalarına rağmen kendilerini harekete geçirecek gücü hissedemezler. Bu durumlarda da sözel ikna kariyer danışmanları için önemli bir yardım aracı olabilmektedir.

Öz yeterliliğin geliştirilmesinde etkili olan son kaynak fizyolojik farkındalıktır (Bandura, 1997:106). Solberg ve diğerlerine (1994:66) göre bir çok birey iş görüşmelerinde yaşadıkları yüksek stresten dolayı baş ve mide ağrısı gibi çeşitli yakınmalardan şikayet etmektedirler. Bu durumla baş edebilmek için bireyin stresle başa çıkma mekanizmalarını güçlendirmek en önemli yollardan biri olarak görülmektedir.

Bandura (1997) ile Solberg ve diğerlerinin (1994) ifadelerinden yola çıkılarak öz yeterliğin dört kaynağının bireylerin KAÖY'lerini artırmada kullanılacak en önemli yollar olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda gerek doğrudan ve dolaylı deneyimlerle gerekse sözel ikna yoluyla bireylere kazandırılacak beceriler, KAÖY'nin güçlendirilmesi açısından çok önemli görülmektedir.

2. 5. 3. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği ile İlgili Araştırmalar

KAÖY'nin önemi bilim insanları tarafından 1990'lı yıllarda ortaya konduktan sonra, bu kavram üzerinde bazı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalara bakıldığında KAÖY ile; anne-babaya bağlanma stilleri ve başa çıkma yeterliği (Ryan ve diğerleri, 1996); aile desteği ve kariyer kararsızlığı (Nota ve diğerleri, 2007); işe alınma engelleri ve zihinsel rahatsızlıklar (Corbière, Mercier ve Lesage, 2004); kariyer kararı verme öz yeterliği (Solberg, 1998) gibi konuların araştırıldığı görülmektedir. Ayrıca KAÖY konusunda şu ana kadar sonuçlandırılan deneysel ya da yarı deneysel bir araştırmaya da rastlanmamıştır. Bununla beraber bu bilgiyi güncellemek adına KAÖYÖ'ni geliştiren Scott Solberg ile elektronik posta aracılığıyla iletişime geçilmiş ve KAÖY ile ilgi halen devam eden bir araştırmacının olduğu öğrenilmiştir (EK-3). Chen ve Hargrove- Gore tarafından yürütülen çalışmada Bandura'nın öz yeterlik kuramının dört kaynağı temeline dayanan ve katılımcılara öz keşif, kariyer keşfi, ilgi, beceri ve değerlerine yönelik farkındalıklarını artırmayı amaçlayan bir program hazırlandığı ve çalışma yarı deneysel modelde tasarlandığı öğrenilmiştir. Araştırma halen uygulama aşamasındadır ve henüz sonuçlar hakkında bir bilgi bulunmamaktadır. Sonuç olarak yukarıda bahsedilen araştırmalar KAÖY'nin önemini ortaya koymak adına yeterli görülmemektedir. Günümüzde kariyer araştırma yeterliklerine sahip olmanın doğru bir kariyer sahibi olmadaki önemi düşünüldüğünde, bu konuda daha fazla araştırma sonucuna ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

2. 6. Literatür Taramasının Sonucu

Sanayi devriminin gerçekleştiği 19. Yüzyıldan günümüze kadar geçen sürede, meydana gelen göç, savaş, ekonomik kriz gibi olaylar, insanların sosyal yaşamı üzerinde önemli etkilere neden olmuşlardır. Değişen toplumsal yapı insanların yaptıkları meslekleri ve çalışma alanlarını da değiştirmiştir. Bu değişim bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Ortaya çıkan sorunlar mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında çalışan bilim insanlarını farklı arayışlara yöneltmiştir. Bu anlamda ortaya çeşitli kuram ve

yaklaşımlar çıkmış ve insanların meslek kararı verme süreçlerinde yaşadıkları problemlere çözüm aranmıştır.

Günümüzde kariyer danışmanlığı alanında insanların yaşadıkları mesleki sorunların çözümünde en çok kullanılan yaklaşımlardan birisi de SBÖT'dir. Bu teori Bandura tarafından ortaya konmuştur ve öğrenmenin davranışsal ve bilişsel boyutlarını bir arada ele almaktadır. En önemli kavramlarından birisi de öz yeterlidir. Özellikle kariyer alanına öz yeterlikten yola çıkılarak birçok yeni kavramın kazandırıldığı görülmektedir. Bu kavramlardan birisi de KAÖY'dir. KAÖY'ni anlamak için onu oluşturan temel boyutları bilmek gereklidir. Bu boyutlardan ilki kariyer keşif davranışdır. Bu davranış mesleğe girmeye hazırlanmak; bireysel değerleri keşfetmek, yetenek ve becerilerin farkına varmak ve ilgi duyulan alanla ilgili deneyim sahibi olmak gibi etkinlikleri yerine getirmeyi gerektirmektedir. Öz yeterlik ise bireyin bir davranışı yerine getirebileceğine ilişkin inançlarını yansıtmaktadır. Buradan yola çıkarak KAÖY ise bireylerin başarılı bir şekilde meslek ve kariyer aktivitelerine katılabilmesi, kendi kişisel değer ve yeteneklerinin farkında olması, kendi alanıyla ilgili çalışan kişilerle ilişkiler kurabilmesi ve başarılı iş görüşmeleri yapabilmesi gibi beceriler kazanabilmesi yeterliğini ifade etmektedir. Literatürde bu kavrama yönelik bazı ilişkiyel araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Corbière, Mercier ve Lesage, 2004; Nota ve diğerleri, 2007; Ryan ve diğerleri, 1996). Bununla beraber daha önce bu kavramı kullanarak yapılan deneysel bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma ile literatürde var olan boşluğun doldurulması amaçlanmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, araştırmaya katılan öğrenciler, araştırmada ön test, son test ve izleme çalışmasında kullanılan ölçme aracının Türkçe'ye uyarlanması, grupların oluşturulması, deneysel işlem yolu ve kullanılan analiz teknikleriyle ilgili açıklamalar yer almaktadır.

3. 1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada yarı deneysel yöntem benimsenmiştir. Bu yöntemde yansız atama yerine deney ve kontrol grupları belirli şartlar üzerinden eşleştirilmeye çalışılır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009:201). Ayrıca bu yöntemin tercih edilmesinin sebeplerinden birisi de sosyal bilimlerde gerçekleştirilen deneysel araştırmalarda deney üzerinde dış faktörlerin (ortamdan ya da kişiden kaynaklanabilecek etkiler) etkisini kontrol altında tutmanın zor olmasıdır (Borg ve Gall, 1989: 694; Cohen ve Manion, 1996:186).

Bu araştırmada, bağımlı değişken (KAÖY) üzerindeki etkisi incelenen iki faktör bulunmaktadır. Burada birinci faktör bağımsız çalışma grupları (deney ve kontrol), diğer faktör bağımlı değişkene ilişkin farklı koşullardaki tekrarlı ölçümleri (ön test, son test ve izleme çalışması) ifade etmektedir. Bu nedenle, araştırmada iki faktörlü yarı deneysel desen (2*3'lük ön test, son test ve izleme testi/ deney-kontrol gruplu desen) benimsenmiştir. Araştırma deseni Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Deseni

Gruplar	Ön test	İşlem	Son test	İzleme testi (dördüncü ay)
Deney Grubu	KAÖYÖ	SBÖT Temelli Grup Müdahalesi	KAÖYÖ	KAÖYÖ
Kontrol Grubu	KAÖYÖ	-	KAÖYÖ	KAÖYÖ

KAÖYÖ: Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği, SBÖT: Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi

3. 2. Araştırma Deseninin Oluşturulma Sürecinde Dikkate Alınan İç ve Dış Geçerlikler

Deney ve kontrol grubunun oluşturulması sürecinde dikkat edilen bazı iç ve dış geçerlik unsurları bulunmaktadır. Aşağıda bu unsurlar detaylı olarak açıklanmıştır.

Dış geçerlik, neden sonuç ilişkilerinin kurulduğu ölçüm sonuçlarının diğer kişilere, yerlere ve zamanlara genellenebilmesi anlamına gelir (Şencan, 2005:793). Bu anlamda dış geçerliğe ilişkin kontrol altında tutulmaya çalışılan faktörler Büyüköztürk'e (2011:8) göre aşağıdaki gibidir;

- Örneklem etkisi: Örneklem etkisini kontrol altına almak ve dış geçerliği artırmak için araştırmalarda daha fazla sayıda denek kullanılmalıdır. Bu amaçla araştırma 16 kişi deney ve 16 kişi kontrol grubu olmak üzere 32 kişilik bir grupla gerçekleştirilmiştir.

- Çoğul tedavi ketlemesi: Araştırmada tek program uygulandığından çoğul tedavi ketlemesine (multiple-treatment inference) dikkat edilmemiştir.

- Tepkisellik etkisi ya da beklentilerin etkisi; bir deneye katılan deneklerin araç ya da deneysel işleme dair edindikleri bilgiler bu tür bilgiye sahip olmayanlara göre deneysel koşullardaki davranışlarını farklılaştırabilir. Hawthorn etkisi (Hawthorn Effect) de denilen bu durumdan kaynaklanabilecek değişimleri önlemek amacıyla deney ve kontrol grubuna grubun belirlenmesi sürecinde yapılan görüşmelerde asgari düzeyde bilgi verilmiştir.

- Zaman ve tedavi etkileşimi (interaction of time of measurement and treatment effects): Araştırmanın geçerliği üzerinde zaman ve tedavi etkileşimine dayalı olarak ortaya çıkan değişimleri kontrol altında tutmak için son test uygulamasından sonraki dördüncü ayda ölçme uygulamaları tekrar edilmiştir.

Araştırmanın dış geçerliğinin yanında iç geçerliğini de sağlamaya dönük bazı çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu işlemler Büyüköztürk'e (2011:5-7) göre aşağıdaki gibidir;

- Veri toplama aracı: Araç etkisi deneklere verilen testlerin farklı olması, testlerin farklı kişilerce verilmesi, farklı gözlemcilerin birey ya da objeleri değerlendirmeleri gerektiği durumlarda ortaya çıkabilir. Bu iç geçerliği sağlamak amacıyla araştırmacı bizzat kendisi bütün ölçümleri gerçekleştirmiş ve ölçümler KAÖYÖ'nün aynı formu ile yapılmıştır.

- Deneklerin geçmişi: Deney süresince geçmiş olarak tanımlanabilen bilinmeyen bir değişken denekleri etkileyebilir. Deneysel koşullar dışında araştırma çevresinde oluşan tüm olayların denekler için benzer şekilde gerçekleşmiş olması denek geçmişinin sonuçlara etkisini ortadan kaldırır. Bu durumu kontrol etmek amacıyla oluşturulan üyelerle yapılan görüşmeler esnasında *“geçmişte kariyer araştırma konusunda bir eğitime katılıp katılmadıkları, ailelerinde ya da yakın çevrelerinde onlara kariyer araştırma konusunda doğrudan yardım edebilecek kişilerin olup olmadığı”* konularında sorular yöneltmiş ve tüm üyelerin bu konularda benzer geçmişe sahip olmalarına dikkat edilmiştir.

- Denek kaybı etkisi (experimental mortality effect): Denekler deney başladıktan sonra çeşitli nedenlerle deneyden ayrılabilirler. Denek kaybının sonuçlar üzerindeki etkisini en aza indirmek için deneye daha büyük denek gruplarıyla başlanmalıdır. Bu iç

geçerliği sağlamak amacıyla 16 kişi deney ve 16 kişi kontrol olmak üzere toplam 32 kişiyle araştırma yürütölmüştür.

- Deneysel tedavi yanılması (experimental treatment diffusion): Son olarak araştırmanın iç geçerliği üzerinde etkili olabilecek bu durumu önlemek amacıyla deney gruplarında bulunan üyelerden, yapılan işlemlere ilişkin bilgileri diğer kişilerle paylaşmamaları istenmiştir. Bu amaçla deney ve kontrol grubuna seğilen üyelerin, farklı bölümlerin farklı şubelerinden seğilmesine de özen gösterilmiştir.

3. 3. Araştırma Grubu

Araştırma iki aşamada geręekleřtirildiđinden iki ayrı grup oluşturulmuştur. Birinci aşamanın grubu KAÖYÖ'nin Türkęe'ye uyarlama ęalıřmaları kapsamında "tabakalı örnekleme" yöntemi kullanılarak (Cohen ve Manion, 1996), 2013 - 2014 eğitim öğretim yılı bahar yarılında Karadeniz Teknik Üniversitesinin (KTÜ) farklı faköltelerinde (İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi-İİBF ve Fen Faköltesi-FF) öğrenimlerine devam etmekte olan 592 üçüncü sınıf öğrencisinden [237 erkek (%40.1) ve 355 kız (%59.9); yaş ortalaması=21.28, Ss=1.02] oluşmaktadır. Tablo 2'de ęalıřma grubunun faköltelere göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 2. Birinci Aşamanın Araştırma Grubunun Faköltelere Göre Dağılımı

	Bölümler	N	%
İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi	Maliye	83	14.2
	İşletme	61	10.3
	İktisat	45	7.6
	Çalışma Ekonomisi	89	15
	Uluslar arası İlişkiler	62	10.4
	Ekonometri	56	9.4
	Kamu Yönetimi	83	14
Fen Faköltesi	Fizik	41	6.9
	Kimya	39	6.5
	Biyoloji	33	5.5
Toplam	-	592	100

Araştırmanın ikinci aşamasında grupları (deney-kontrol) oluşturmak için KTU-İİBF'nin farklı bölümlerinde (Maliye, İşletme, İktisat, Çalışma Ekonomisi, Uluslararası İlişkiler, Ekonometri ve Kamu Yönetimi) okuyan 638 üçüncü sınıf öğrencisine [266 erkek (%41.6) ve 372kız (%58.4); yaş ortalaması:21.09; Ss:0.95] KAÖYÖ uygulanmıştır.

Katılımcıların uygulanan ölçeklerden aldığı toplam puanlar hesaplanmış ve grubun *medyan değeri* belirlenmiştir (Medyan=225.00). Daha sonra medyan değeri 225 ile 232 arasında olan 40 katılımcıyla ön görüşmeler gerçekleştirilmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 16 öğrenci deney (sekiz erkek ve sekiz kız) grubuna ve 16 öğrenci kontrol (sekiz erkek ve sekiz kız) grubuna atanmıştır. Tablo 3’de oluşturulan deney ve kontrol grubunun cinsiyet, yaş ve bölüm değişkenine göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 3. İkinci Aşamada Oluşturulan Deney ve Kontrol Grubuna İlişkin Bilgiler

Gruplar	Sıralama	Yaş	Cinsiyet	Bölüm
Deney Grubu	1	19	K	ÇEKO
	2	19	E	İŞLETME
	3	22	K	ÇEKO
	4	21	E	İŞLETME
	5	19	K	ÇEKO
	6	20	K	ÇEKO
	7	20	E	EKONOMETRİ
	8	23	K	KAMU YÖNETİMİ
	9	19	K	KAMU YÖNETİMİ
	10	20	E	İŞLETME
	11	22	K	EKONOMETRİ
	12	24	K	ÇEKO
	13	23	E	MALİYE
	14	22	E	MALİYE
	15	19	E	ÇEKO
	16	19	E	EKONOMETRİ
Kontrol Grubu	17	20	K	KAMU YÖNETİMİ
	18	20	E	İŞLETME
	19	24	K	ÇEKO
	20	19	E	MALİYE
	21	21	K	ÇEKO
	22	21	K	ÇEKO
	23	23	E	ÇEKO
	24	23	K	İŞLETME
	25	23	E	KAMU YÖNETİMİ
	26	23	K	İŞLETME

Sıralama	Yaş	Cinsiyet	Bölüm
27	24	K	İŞLETME
28	23	K	ÇEKO
29	23	E	İKTİSAD
30	19	E	EKONOMETRİ
31	23	E	ÇEKO
32	23	E	ÇEKO

3. 4. Danışman

Araştırmacı, yüksek lisans ve doktora düzeyinde bilişsel - davranışçı yaklaşıma ilişkin kuramsal ve uygulamalı beceriler kazanmış ve çalıştaylara katılmıştır. Bunun yanında Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik lisans programı üçüncü yarıyılında yer alan Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı dersini, dersin sorumlusu Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN ile birlikte yürütmüştür. Ayrıca SBÖT konusunda da süpervizyon alan danışman, altı yıldan bu yana ortaöğretim ve yüksek öğretim öğrencilerinin kariyer süreçleriyle ilgili araştırmalar yapmaktadır (Sarı, 2009; Sarı ve Şahin, 2013; Sarı, Yazıcı ve Şahin, 2013; Sarı ve Şahin, 2014; Şahin ve Sarı, 2009).

3. 5. İşlem

Bu araştırmanın ilk aşamasında üniversite öğrencilerinin KAÖY'lerini belirlemek amacıyla Solberg, Good, Nord, Holm, Hohner, Zima ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen Career Search Self Efficacy Scale (CSSE) adlı ölçek, Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği (KAÖYÖ) adıyla Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışma kapsamında 2013 - 2014 eğitim öğretim yılı bahar yarıyılında Karadeniz Teknik Üniversitesinin (KTÜ) farklı fakültelerinde (İİBF ve FF) öğrenimlerine devam etmekte olan 610 üçüncü sınıf öğrencisine KAÖYÖ uygulanmıştır. Eksik ve hatalı doldurulduğu belirlenen 18 ölçek çıkarılarak 592 öğrenci üzerinden çalışmalar yürütülmüştür. Bu çalışmalar kapsamında bazı aşamalar dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir (Şeker ve Gençdoğan, 2006). Bu kapsamda ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması için öncelikle "dil geçerliği çalışması" yürütülmüştür. Daha sonra ölçeğin geçerlik ve güvenirlik değerleri hesaplanmıştır. Geçerlik çalışması kapsamında örneklem uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett değerleri hesaplanmış, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüştür. Güvenirlik çalışması kapsamında ise Cronbah alfa güvenirliği, paralel formlar güvenirliği ve test tekrar test güvenirliği değerleri hesaplanmıştır. Bu çalışmaların ardından ölçeğe son hali verilmiştir.

İkinci aşamada ilk olarak SBÖT'ne dayalı grup müdahalesi için bir program hazırlanmıştır. Müdahale programının oluşturulma sürecinde daha önceden bu konuda gerçekleştirilmiş deneysel müdahalelere ilişkin geniş bir literatür taraması yapılmıştır. Bu tarama SBÖT, kariyer araştırma davranışı, kariyerle ilgili öz yeterlik ve KAÖY bağlamında araştırmalarda kullanılan programların incelenmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaların ardından SBÖT'ne dayalı içeriğinde 16 etkinlik yer alan 10 haftalık bir müdahale programı hazırlanmıştır. Bu program, Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında uzman üç akademisyen tarafından incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılarak son hali verilmiştir.

Grubun oluşturulması sürecinde ise ilk olarak Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine (İİBF) gidilmiş; hâlen üçüncü sınıfa devam eden yedi farklı bölümden (Maliye, İşletme, İktisat, Çalışma Ekonomisi, Uluslararası İlişkiler, Ekonometri ve Kamu Yönetimi) 650 öğrenciye KAÖYÖ ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi formu uygulanmıştır. Uygulama sonrasında öğrencilerin ölçeklerden aldığı toplam puanlar hesaplanmış ve grubun *medyan değeri* belirlenmiştir (Medyan=225.00). Daha sonra uzman görüşü alınarak Medyan değeri 225 ile 232 arasında olan 40 kişilik bir denek havuzu oluşturulmuştur. Bu havuzda yer alan kişilerle tek tek araştırmacı ön görüşmeler gerçekleştirmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 16 öğrenci deney grubuna ve 16 öğrenci kontrol grubuna atanmıştır.

Deney ve kontrol grupları oluşturulurken katılımcıların yalnızca İİBF'den tercih edilmesinin nedeni, bu fakülte öğrencilerinin yüksek öğrenimden sonra yoğun olarak iş dünyasında kendilerine bir kariyer edinme çabası gösterecek olmalarıdır. Bu anlamda katılımcıların iş arama, iş görüşmesi gerçekleştirme, kendilerini keşfetme ve iş bağlantısı kurabilme gibi becerilere, kariyer araştırma sürecinde spesifik olarak özel sektör ve devlet kurumlarında iş bulabilmek için ihtiyaç duyacakları düşünülmektedir. Araştırmaya yalnızca üçüncü sınıf öğrencilerinin seçilmiş olmasının da bazı nedenleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki son sınıf öğrencilerinin eğitim grubuna katılmak konusunda yoğun programları nedeniyle gönülsüz olmalarıdır. Üçüncü sınıf ise, öğrencilerin kendi kariyerleri konusunda neler yapabileceklerine yönelik farkındalıklarının artmaya başladığı, tatil dönemlerinde iş aradıkları ve staj yaptıkları bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Son neden ise ölçeğin orijinalinin geliştirildiği yaş aralığına en uygun sınıfın üçüncü sınıf öğrencileri olmasıdır (Solberg ve diğerleri, 1995).

Gruplar oluşturulduktan sonra, 10 haftalık SBÖT dayalı müdahale programı deney grubuna KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde Grupla Psikolojik Danışma odasında uygulanmıştır. Uygulamaların tamamlanmasından

dört ay sonra izleme ölçümleri gerçekleştirilmiştir. Ölçümler uygun görülen istatistik teknikleriyle analiz edilerek bulgular literatür paralelinde tartışılmıştır.

3. 6. Veri Toplama Araçları

3. 6. 1. Birinci Aşamada Kullanılan Veri Toplama Araçları

3. 6. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda katılımcılara ilişkin yaş, cinsiyet, fakülte, bölüm değişkenlerine yönelik sorular yer almaktadır.

3. 6. 1. 2. Kariyer Araştırma Öz Yeterliliği Ölçeği

Solberg ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen KAÖYÖ, araştırmanın birinci aşamasında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek Likert tiptedir. Bu bağlamda beş akademik uzman tarafından ölçek Türkçe'ye çevrilerek "dil geçerliliği çalışması" yapılmıştır. Ölçekten örnek maddeler: "*Benzer kariyer ilgilerine sahip yeni insanlarla tanışabilme*" ve "*Görüşme sırasında bir işi değerlendirebilme*" şeklindedir. Daha sonra "geçerlik çalışmaları" kapsamında Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. KAÖYÖ tek faktörlü bir yapı göstermektedir ve açıkladığı varyans %47.94'dür. Ortaya çıkan tek boyutlu yapı, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiş ve 35 maddeden oluşan tek boyutlu yapıya ilişkin geçerli uyum değerleri elde edilmiştir ($\chi^2=85.03$, $p<0.01$). Modele ilişkin diğer değerler CFI= 0.92, GFI= 0.90, AGFI= 0.90, IFI= 0.93, RMR, 0.05 ve RMSEA= 0.09 şeklinde bulunmuştur. Ölçeğin hesaplanan *Cronbach alfa güvenirliliği* 0.96'dır (N=592). Paralel formlar güvenirliliğini kapsamında Mesleğe Karar Verme Öz Yeterliliği Ölçeği (MKVÖY) ve Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ) kullanılmış, KAÖYÖ ile MKVÖY'nin alt boyutları olan BMBDD ($r=.50$, $p<0.01$), MBT ($r=0.52$, $p<0.01$), GPY ($r=0.53$, $p<0.01$) ve KAÖYÖ ile KO ($r=0.22$, $p<0.01$) arasında da olumlu yönde anlamlı korelasyonlar olduğu belirlenmiştir. Test tekrar test güvenirliliği sonuçlarına göre ise iki ölçüm arasındaki korelasyon katsayısı 0.88 ($p<0.01$) olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak KAÖYÖ'nün güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğu değerlendirilmektedir.

3. 6. 1. 3. Mesleğe Karar Verme Öz Yeterliliği Ölçeği

Bozgeyikli (2004) tarafından Mesleğe Karar Verme Özyeterliliğinin (MKVÖY) belirlenmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte, meslek kararı verme yetkinliği, Bireysel ve Mesleki Özellikleri Doğru Olarak Değerlendirme (BMÖDD) (11 madde), Mesleki Bilgi Toplama (MBT) (8 madde) ve Gerçekçi plan yapma (GPY) (8 madde) olarak üç boyutta

toplam 27 madde ile ölçülmektedir. Bu ölçek bireysel veya gruplar halinde uygulanabilen 5'li derecelmeli (1-Kendime Hiç Güvenmiyorum, 2-Kendime Güvenmiyorum, 3-Kendime Çok Az Güveniyorum, 4-Kendime Güveniyorum, 5-Kendime Çok Güveniyorum) 10'lu Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin örnek bir maddesi "Bir iş görüşmesi için hazırlanma" şeklindedir. MKÖY'nün yapı geçerliğini belirlemek için (n=180) elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları üç faktörlü bir yapı göstermiştir. İlk faktör- BMÖDD toplam varyansın %30.91'ini, ikinci faktör- MBT %5.64'ünü ve son faktör GPY toplam varyansın %4.99'unu açıklamaktadır. Ölçeğin faktör yük değerleri 0.44 ile 0.74 arasında değişmektedir. MKVÖY'nün zaman içindeki tutarlılığı test- tekrar test yöntemiyle hesaplanmış ve kararlılık katsayıları BMÖDD için 0.79, MBT için 0.72, GPY için 0.68 ve MKÖY'nün tümü için 0.78 bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılığının bir göstergesi olan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayılarının ise BMÖDD alt ölçeği için 0.89, MBT için 0.87, GPY için 0.81 ve MKÖY'nün tümü için 0.92 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için hesaplanan iç tutarlık katsayıları ise BMÖDD alt ölçeği için 0.85, MBT alt ölçeği için 0.89, GPY alt ölçeği için 0.76 ve MKÖY'nün tümü için 0.91 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, mesleğe karar verme özyeterliliği düzeyinin yükseldiğini gösterir.

3. 6. 1. 4. Kontrol Odağı Ölçeği

Dağ (2002) tarafından Rotter'in iç ve dış kontrol odağı ölçeğinden daha kapsamlı ve Likert formatında, bireylerin kontrol odağı algılarını belirleyebilmek için geliştirilmiştir. Ölçek 47 maddeden oluşan beşli Likert tipte (1-Hiç Uygun Değil, 2-Pek Uygun Değil, 3-Uygun, 4-Oldukça Uygun, 5-Tamamen Uygun) bir ölçektir. Uygulanan Temel Bileşenler Analizi sonucunda, ölçekten toplam varyansın %47,7'sini açıklayabilen 7 faktör elde edilmiştir (n=532). Bu faktörler; (1) Şans kontrolü eksikliği, (2) Siyasal olaylarda dış kontrol, (3) Şans kontrolü, (4) Okul başarısı kontrolü eksikliği, (6) Kadercilik inancı, (7) Siyasal olaylarda kontrol eksikliğidir. Ölçeğin iç tutarlık güvenilirliği açısından yapılan analiz sonucu madde-toplam korelasyonları ortalaması 0.45 olmak üzere 0.20 ile 0.70 arasında değişmiştir. Ölçeğin test tekrar test pearson momentler çarpımı güvenilirlik katsayısı 0.88'dir. Ölçeğin puanlarının yükselmesi dış kontrolün arttığına işaret etmektedir.

3. 7. İkinci Aşamada Kullanılan Veri Toplama Araçları

3. 7. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda katılımcılara ilişkin yaş, gelir düzeyi, yaşadıkları şehir, cinsiyet, fakülte, bölüm, geçmişte kariyerle ilgili bir eğitime

katılma durumları ve kendilerine kariyer konusunda yardımcı olabilecek bir yakınlarının olma durumuna yönelik sorular yöneltmiştir.

3. 7. 2. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği

Solberg ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilmiş ve araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek üniversite öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili araştırma yapabilme sürecinde öz yeterliklerini belirlemeye yönelik olarak kullanılmaktadır. KAÖYÖ, 10'lu likert tipte bir ölçektir. Ölçeğin cevaplanması "0-Çok Az'dan 9-Çok Fazla'ya" kadar olan bir skalada yapılmaktadır. Toplam 35 maddeden oluşan ölçekte madde toplamlarından tek faktörlü bir yapıyla uyumlu genel bir puan elde edilmektedir. Ölçeğin hesaplanan *Cronbach alfa güvenirliği* 0.96'dır. Ölçekten alınan yüksek puanlar öğrencilerin KAÖY'lerinin yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçekten örnek maddeler: "Benzer kariyer ilgilerine sahip yeni insanlarla tanışabilme" ve "Görüşme sırasında bir işi değerlendirebilme" şeklindedir.

3. 8. Birinci Aşama: Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması

Bu bölümde KAÖYÖ'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması hakkında bilgi verilmiştir. KAÖYÖ yüksek öğrenim öğrencileriyle uygulanan ve öğrencilerin KAÖY'lerini artırmaya yönelik deneysel çalışmalarda da kullanılan bir ölçektir (Solberg ve diğerleri, 1994). Araştırmada bu ölçeğin Türkçeye uyarlanmasının öncelikli sebebi Türk literatüründe üniversite öğrencilerinin KAÖY'leri konusunda bir ölçme aracına ulaşamamış olmasıdır. Bir diğer sebep ise bu ölçek sayesinde araştırma sonuçlarının uluslararası literatürde bu konularda yürütülen benzer çalışmalarla karşılaştırılabilecek olmasıdır. Aşağıda ölçeğin orijinal formu ve uyarlama çalışması hakkında yapılan çalışmaya yer verilmiştir.

3. 8. 1. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Çeviri Çalışmaları

KAÖYÖ'nün Türkçeye uyarlanıp kullanılabilmesi için öncelikle ölçeği geliştiren araştırmacıdan gerekli izinler alınmıştır (EK-4). Bu aşamadan sonra ölçek iyi derecede İngilizce bilen, alanında uzman beş akademik personel tarafından "Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği" (KAÖYÖ) adıyla Türkçeye çevrilmiştir. Türkçe metinler yine alanında uzman farklı üç akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilerek özgün metinlerle karşılaştırılmıştır. Çeviriden kaynaklanabilecek sorunlar giderildikten sonra ölçeğin orijinal formu ve Türkçe formu her iki dile de hakim Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim

Dalından iki öğretim üyesine inceletilmiş ve verilen geri bildirimler doğrultusunda ölçek pilot uygulamaya hazır hâle getirilmiştir.

3. 8. 1. 1. Dil Geçerliği Pilot Uygulaması

KAÖYÖ'nin üniversite öğrencileri üzerinde anlaşılabilirliğini sınamak üzere oluşturulan Türkçe form ve orijinal form kullanılarak KTÜ Yabancı Diller Yüksek Okulundan 70 öğrenci ile pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Dil Geçerliği Pilot Çalışmasına Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2
1.KAÖYÖ (Türkçe Form)	1	0.89**
2.KAÖYÖ (Orijinal Form)		1
Ortalama	234.74	228.80
Standart Sapma	37.76	38.56

**p<0.01

Yapılan pilot çalışma sonrası orijinal form ile Türkçe form arasında olumlu yönde güçlü düzeyde korelasyon ($r=0.89$, $p<0.01$) olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma sonrası gerekli düzeltmeler yapılarak Türkçe forma son hâl verilmiştir.

3. 9. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Türkçe Formu İçin Güvenirlik Çalışmaları

KAÖYÖ'nün güvenirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılık güvenirliliği, paralel formlar güvenirliliği ve test - tekrar test güvenirliliği kullanılarak kararlılık katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan güvenirlik analizleri sonucunda KAÖYÖ'nün Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.96 olarak belirlenmiştir (N=592). Bu değere ek olarak, ölçeğin iki eş değer yarıya bölme (Split-half) yöntemi ile güvenirliliği incelenmiştir. İki eş değer gruba ayrılan ölçeğin, birinci grubu için Alfa katsayısı 0.93 ve ikinci grup için 0.95 olarak elde edilmiştir. Böylelikle iki grubun güvenirliliğinin birbirine yakın ve oldukça yüksek değerde olduğu belirlenmiştir. Bu değerler maddelerin birbirini izleyen nitelikte olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda Guttman Split Half, Eşit ve Eşit olmayan uzunluk Spearman-Brown katsayıları da Split-half yöntemi ile de güvenirlik değerleri hesaplanmıştır (Guttman Split-half=0.92; Equal-length Spearman-Brown=0.92; Unequal-length Spearman-Brown=0.92). Sonuç olarak elde edilen değerler göz önüne alındığında KAÖYÖ'nün güvenirliliğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. İlgili değerler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları

Analiz Yöntemi		Güvenirlik
Cronbach Alfa (α)		0.96
İki Eş değer yarıya bölme (Split-half)	İlk yarı	0.93
	İkinci yarı	0.95
Guttman Split-half		0.92
Spearman-Brown	Equal-length	0.92
	Spearman-Brown	
	Unequal-length	0.92
	Spearman-Brown	

KAÖYÖ'nün paralel formlar güvenirliği değerlendirmek amacıyla KAÖYÖ ile MKVÖY (Bozgeyikli, 2004) ve KOÖ (Dağ, 2001) ölçekleri ile arasındaki korelasyonlar temel alınmıştır. Buna göre KAÖYÖ ile MKVÖY'nin alt boyutları olan BMBDD ($r=.50$, $p<0.01$), MBT ($r=0.52$, $p<0.01$) ve GPY ($r=0.53$, $p<0.01$) arasında olumlu yönde anlamlı korelasyonlar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca KAÖYÖ ile KO ($r=0.22$, $p<0.01$) arasında da olumlu yönde anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir. İlgili değerler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin ile Mesleğe Karar Verme Öz Yeterliği Ölçeği ve Kontrol Odağı Ölçeği Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	4	5
1.KAÖYÖ	1	0.50**	0.52**	0.53**	0.22**
2.BMBDD		1	0.63**	0.62**	0.15**
3.MBT			1	0.69**	0.16**
4.GPY				1	0.18**
5.KOÖ					1
Ortalama	218.71	43.57	30.56	30.34	59.71
Standart Sapma	45.33	6.31	4.11	4.00	6.93

**p <0.05. N=592. KAÖYÖ: Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği; BMBDD: Bireysel ve Mesleki Bilgiyi Doğru Değerlendirme; MBT: Mesleki Bilgi Toplama; GPY: Gerçekçi Plan Yapma; KOÖ: Kontrol Odağı Ölçeği

KAÖYÖ'nün test - tekrar test güvenirliğini belirlemek amacıyla ilk uygulamanın yapıldığı gruptan 450 katılımcıya [302 kadın (%67.1), 148'i (%32.9) erkek; yaş ortalaması=21.94 (Ss=1.13)], yaklaşık dört hafta sonra ikinci uygulama yapılmıştır. Katılımcıların Yaş ranjı 19-24 arasındadır. Ölçeğin faktör analizi sonuçlarına göre belirlenen tek boyutunu temel alan test - tekrar test sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Test- Tekrar Test Güvenirliği

	1	2
1. KAÖYÖ 1.Uygulama	1	0.88(**)
2. KAÖYÖ 2.Uygulama		1

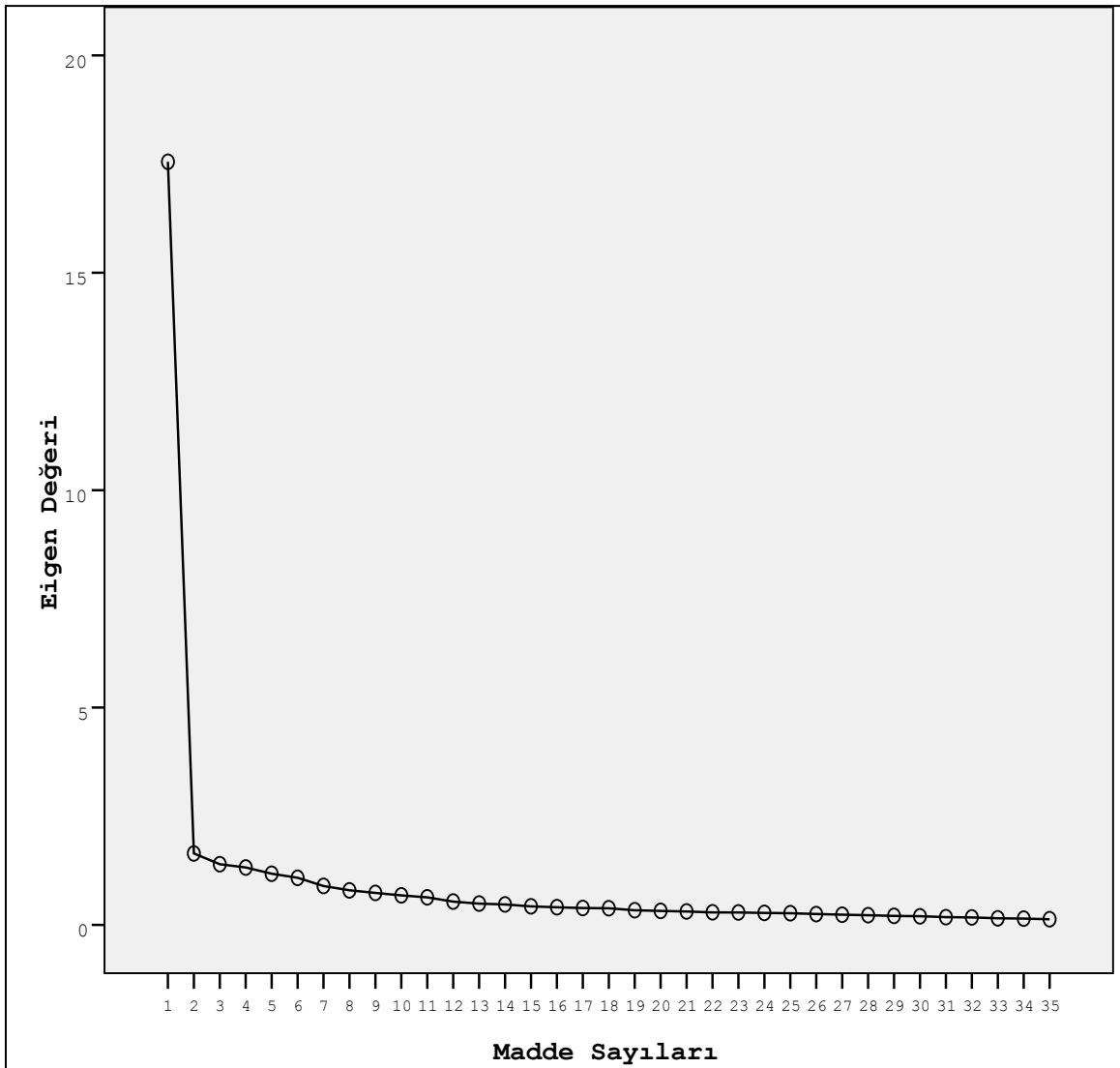
**p değeri 0.01 düzeyinde anlamlıdır. KAÖYÖ: Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği

Yapılan analiz sonucuna göre tek boyutlu yapı için Pearson korelasyon katsayısı 0.88 ($p < 0.01$) olarak belirlenmiştir. Buna göre birinci uygulama ile 2.uygulama arasında olumlu yönde güçlü bir korelasyon olduğu ifade edilebilir.

3. 10. Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeğinin Türkçe Formu İçin Geçerlik Çalışmaları

KAÖYÖ'nün geçerlik çalışmaları kapsamında Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir.

Bu anlamda ilk olarak AFA gerçekleştirilmiştir. Öncelikli olarak örneklemin analiz için yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile incelenmiştir. Uygulama yapılacak örneklem için KMO değerinin 0.95 olduğu gözlenmiştir. AFA işlemlerinde faktör çıkarma yöntemi olarak temel bileşenler faktör çıkarma yöntemi seçilmiş, herhangi bir döndürme yöntemi seçilmemiştir. Yapılan analiz sonucunda, öz değeri 1.00 ve üzeri olan 6 bileşen bulunmuştur. Ancak bileşenlerin öz değerine ilişkin çizgi grafiği incelendiğinde ise, kırılma noktasının ilk bileşenden sonra olduğu ve birinci bileşenin toplam varyansın %47.949'unu açıkladığı belirlenmiştir (Grafik 1). Bileşen matrisi incelendiğinde ise ilk bileşen dışındaki diğer 5 bileşeninde faktör yüklerinin birinci bileşende daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, (Nota ve diğerleri, 2007; Solberg ve diğerleri, 1995) çok sayıda maddenin yüklendiği bir büyük bileşen gözlenmektedir. Bu sonuçların ölçeğin tek boyutlu olduğuna ilişkin önemli kanıtlar olduğu düşünülmektedir.



Grafik 1. Bileşenlerin öz değerlerine ilişkin çizgi grafiği

Yapılan AFA sonucu ortaya çıkan yapının örneklem verisine iyi uyum gösterip göstermediğini anlamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA ile model veri uyumuna ilişkin hesaplanan istatistiklerden en sık kullanılanları Ki kare (χ^2), χ^2/sd , RMSEA, RMR, GFI ve AGFI'dir.

Yapılan DFA sonucunda 35 maddeden oluşan tek boyutlu yapıya ilişkin aşağıda yer alan bulgular elde edilmiştir ($\chi^2=85.03$; $sd=560$, $p<0.01$). Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen sonuca bakıldığında bu oran $\chi^2/sd=1.33$ 'tür. Elde edilen bu değerler modelin tek boyutlu yapıyla uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu değerlere ek olarak, modele ilişkin diğer değerlere bakıldığında, CFI= 0.92, GFI= 0.90, AGFI= 0.90, IFI= 0.93, RMR, 0.05 ve RMSEA= 0.09 şeklindedir. Buna ek olarak yine model-veri uyumu göstergelerinden olan CFI, IFI, GFI, AGFI değerlerinin 0.90 üzerinde

değer alması da uyumunun iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. İlgili değerler Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinin Uyum İyiliği İndeksleri Sonuçları

Ki kare (χ^2)	sd	(χ^2)/sd	CFI	GFI	AGFI	IFI	RMR	RMSEA
85.03	560	1.33	0.92	0.90	0.90	0.93	0.05	0.09

$p < 0.01$

Bu sonuçlar 35 maddeden oluşan tek faktörlü KAÖYÖ'nün uygulandığı örnekleme uyum gösterdiğine ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır.

3. 11. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine Dayalı Grup Müdahalesi

Yapılan literatür taramasında SBÖT ve KAÖY'ni daha önce bir arada ele alan bir eğitim programına rastlanmamıştır. Bu anlamda araştırmacı tarafından hazırlanan ve araştırmanın ikinci aşamasında, deney grubunu oluşturan deneklerle her biri yaklaşık 75-120 dakika arasında süren ve 10 oturumdan oluşan SBÖT'ne dayalı kariyer grup müdahalesi uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Aşağıda bu uygulamanın kuramsal temelleri ve uygulamalarda kullanılan bazı tekniklere ilişkin bilgiler verilmiştir.

3. 12. Müdahale Programının Hazırlanışı

Bu araştırmada üniversite öğrencilerine yönelik SBÖT dayanan kariyer grup müdahalesi hazırlanırken daha önceden bu konuda gerçekleştirilmiş deneysel müdahalelere ilişkin geniş bir literatür taraması yapılmıştır. Bu tarama SBÖT, kariyer araştırma davranışı, kariyerle ilgili öz yeterlik ve KAÖY bağlamında araştırmalarda kullanılan programların incelenmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Programların deneysel modellemeleri, kullanılan etkinlikler, uygulanışı, amacı ve süresine ilişkin incelemeler yapılmıştır. Bunun sonucunda oluşturulan programın kuramsal temelleri aşağıda ifade edilmiştir. Ayrıca hazırlanan müdahale programı Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında uzman üç akademisyen tarafından incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

3. 12. 1. Müdahale Programının Kuramsal Temelleri

Bu bölümde SBÖT temelinde hazırlanan ve uygulanan kariyer grup programının kuramsal temellerinden bahsedilmiştir. Programın geliştirilmesinde özellikle literatürde yer alan araştırmalarda ulaşılan sonuçlar ve araştırmacıların önerilerine yer verilmiştir. Bu

anlamda ilk olarak literatürde yer alan araştırma sonuçları ele alınmıştır. Healy ve Reilly (1989) 2926 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada, öğrencilerin kariyerleri hakkında yardım istedikleri konular aşağıdaki gibi belirlemiştir (aktaran Niles ve Haris-Bolsbey, 2013:417):

- Kendileri hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak,
- Kariyer amaçlarını belirlemek
- Kariyer planlarından daha emin olmak,
- Kariyer seçeneklerini keşfetmek,
- Eğitimlerini planlamak,
- İş arama becerilerini öğrenmek.

Yukarıda ifade edilen maddelerin yanında, SBÖT temeline dayalı kariyer araştırmalarında bireysel kapasitenin ortaya çıkarılması, bu anlamda kendisiyle, çevreyle ve olası kariyer yollarıyla ilgili etkinliklere yer verilmesi önemli görülmektedir (Brown ve diğerleri, 2003; Lent ve diğerleri, 1999: 255). Bu bağlamda programa üyelerin kendi mesleki değer, ilgi ve aktarılabılır becerilerine yönelik farkındalıklarını artırmak amaçlı etkinlikler konmuştur. Bu yolla üyelerin öz yeterlik teorisinin de özünü oluşturan kişisel kapasitelerini (personal agency) geliştirebilmek hedeflenmiştir.

Müdahale programının oluşturulma sürecinde yararlanılan araştırma konularından birisi de KAÖY'nin kaynaklarına yönelik çalışmalardır. Buna göre araştırmanın ana değişkeni olan KAÖY kavramı, daha önce de değinildiği üzere bazı kaynaklara sahiptir. Bu kaynaklar öz yeterlik teorisi temeline dayanmaktadır (Bandura, 1986, 1997). Bunlardan ilki ve en etkili olanı doğrudan yaşantılar yoluyla öğrenmedir. Bireyin hiçbir deneyimi olmaksızın iş görüşmesi hakkında bir yeterlik sahibi olması zordur. Ancak, bu davranışı bireysel olarak bazı eğitimler alarak ve bu paralelde pratikler yaparak geliştirmeye çalışmak bireyin bir iş görüşmesinde ortaya koyacağı görüşme performansına yönelik yeterlik algısını artıracaktır (Solberg ve diğerleri, 1994: 65). Bu öz yeterlik biçiminin kariyer araştırma sürecinde tasarlanacak programlarda yer alacak doğrudan deneyimlerle desteklenmesinin bireylerin bu alandaki yeterliklerini geliştirmeleri açısından çok önemli olduğu ifade edilebilir. Bu anlamda programa üyelerin doğrudan kariyer deneyimi yaşamalarını sağlayacak etkinlikler konmuştur.

Bu süreç bireylerin kariyer sürecinde öz yeterliklerinin geliştirilmesi açısından önemli görülmektedir. Bunun yanında Bandura'ya göre (1997) amaç belirleme de bireyin öz yeterliğinin desteklenmesi açısından önemli görülmektedir. Amaçlar, spesifik bir öğrenme aktivitesini gerçekleştirmede teşvik edici rolündedir. Kişisel amaçlar öz yeterliğin gelişiminde etkilidir. Bu amaçların düzenlenmesi insanlara kendi davranışlarını organize etme ve yönlendirme fırsatı verir. Bu sebepten amaçlar insanların kişisel kapasitelerini

güçlendirmede kritik bir mekanizmadır (Lent, Hackett ve Brown, 1999). Buradan yola çıkılarak ilk oturumda grup üyeleriyle kariyer araştırma sürecinde ne gibi kazanımlara ulaşmayı amaçladıklarına yönelik bir form geliştirilmiştir. Bu sayede üyelerin oturumlar boyunca kariyer araştırma sürecinde elde etmek istediklerini kazanmalarına çalışılmıştır.

SBÖT'de bireyin öğrenme süreci üzerinde birey çevre etkileşimine de önem verilmektedir. Burada birey çevre etkileşimiyle vurgulanmak istenen bireyin öğrenme sürecinde çevresiyle yakın ve aktif etkileşim içerisinde olmasıdır (Bandura 1997). SBÖT bu yönüyle de diğer kariyer teorilerinden ayrılmaktadır (Lent ve diğerleri, 1999). Araştırma kapsamında hazırlanan programında tam da bu noktada birey- çevre etkileşimini desteklemesine önem verilmiştir. Grup üyelerinin bazen doğrudan bazen dolaylı olarak iş dünyasıyla temas kurmaları sağlanmıştır. Bu, bazen önemli bir kişiyi ziyaret yoluyla yapılmış bazen de bireysel bir iş başvurusu yapma şeklinde gerçekleşmiştir.

Öz yeterliğin önemli kaynaklarından birisi de dolaylı deneyimlerdir (Bandura, 1997: 86). Dolaylı deneyimler insanlara hedef davranış konusunda gözlem yapma şansı verir. Bu tür deneyimlerin özellikle önceden belirlenen bir modelden karmaşık davranışların öğrenilmesinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Solberg ve diğerleri, 1994: 65). Dolaylı öğrenmelerin en etkili olduğu çalışmalardan birisi de rol oynama etkinlikleridir. Örneğin, bir iş görüşmesi esnasında nelerin yaşanabileceği, hangi soruların sorulabileceği, beden dilinin nasıl kullanılacağı gibi birçok önemli unsur bir rol oynama tekniği ile düzenlenen etkinlikte ele alınabilir. Bu anlamda programa üyelerin dolaylı yollardan öz yeterliklerini geliştirebilecekleri etkinlikler konmuştur. Ayrıca dolaylı yaşantılar yönünden etkinlikler teknolojik birtakım olanaklar vasıtasıyla da gerçekleştirilebilir. Daha önceden çekilmiş gerçek iş görüşmesi videoları, ses kayıtları ve bunlarla ilişkili dokümanlarda dolaylı öğrenmenin gerçekleştirilebileceği araçlar olabilirler (Luzzo ve diğerleri, 2006).

Öz yeterliğin üçüncü kaynağı ise sözel iknadır (Bandura, 1997:101). Kariyer araştırma sürecinde, kendilerini geliştirmek isteyen bireylere kariyer danışmanları zaman zaman bazı cesaretlendirici sözler kullanmaktadır (Solberg ve diğerleri, 1994: 66). Özellikle kendilerine zor kariyer hedefleri belirleyen bireylerin öz yeterliklerini desteklemek amacıyla bu kaynağın kullanılabilirliği düşünülmektedir. Bazen de bireyler bir iş görüşmesi yapmak için gerekli donanımına sahip olmalarına rağmen kendilerini harekete geçirecek gücü hissedemezler. Bu durumlarda da sözel ikna kariyer danışmanları için önemli bir yardım aracı olabilmektedir. Bu anlamda özellikle ilk oturumlardan itibaren lider grup üyeleriyle raport (kaynaşma) ilkesinin bir gereği olarak samimi ve içten bir ilişki kurmuş ve üyelerin saygı ve sevgisini kazanmaya çalışmıştır.

Öz yeterliğin geliştirilmesinde etkili olan son kaynak fizyolojik farkındalıktır (Bandura, 1997:106). Solberg ve diğerlerine, (1994:66) göre bir çok birey iş görüşmelerinde

yaşadıkları yüksek stresten dolayı baş ve mide ağrısı gibi çeşitli yakınmalardan şikayet etmektedirler. Bu durumla baş edebilmek için bireyin stresle başa çıkma mekanizmalarını güçlendirmek en önemli yollardan biri olarak görülmektedir. Bu bağlamda üyelere kariyer araştırma sürecinin bazı boyutlarında, örneğin iş görüşmesi gerçekleştirebilme ya da iş bağlantısı kurabilme gibi durumlarda, yaşanabilecek bazı kaygılanma, heyecanının kontrol edememe gibi fizyolojik değişimlerden bahsedilmiştir. Özellikle rol oynama etkinliğinin kullanıldığı oturumlarda, iş görüşmesi denemelerinde ve iş bağlantısı kurma etkinliklerinde bu durumun yoğun olarak ortaya çıktığı belirlenmiş ve üyelere yaşadıkları bu ve benzeri değişimlerden bahsetmeleri istenmiştir. Bu bağlamda üyelerin yaşadığı olumsuz düşüncelere yoğunlaşmış ve yerlerine gerçekçi düşünceleri nasıl koyabilecekleri ve yaşanan kaygıyı nasıl azaltabilecekleri üzerinde durulmuştur.

SBÖT'ne dayalı programlarda sıklıkla kullanılan etkinliklerden birisi de ödev vermektir (Betz ve Schifano, 2000; Nquyen, 2005; Strachan, 2008). Ödevler sosyal bilişsel kariyer müdahale programlarında önemli etkinliklerdir. Özellikle ödevler aracılığıyla, kariyer araştırma sürecinde mesleklerle ilgili bilgiler edinilmesi ve üyelerin doğrudan ve dolaylı deneyimler yaşaması oldukça önemlidir (Brown, Krane, Brecheisen, Castelino, Budisin, Miller ve Edens, 2003). Bu anlamda hazırlanan program çerçevesinde grup üyelerinin kariyer farkındalığı ve kariyer kaynaklarına ulaşabilmelerine yönelik ödev etkinliklerine yer verilmiştir.

Yapılan literatür taraması sonrasında müdahale programının oluşturulmasında kullanılan yollardan birisi de SBÖT konusunda araştırma yapan uzmanların kariyer alanına ilişkin önerileridir. Lent ve diğerlerine (1999:255) göre SBÖT'de dayalı kariyer müdahaleleri yalnızca bilişsel ya da duygusal süreçleri ele alan bir anlayışta değildir. Çoğunlukla danışanlar yaşamlarında kariyerleriyle, mesleki seçimleriyle ya da iş değişimleriyle ilgili bazı engellerle karşılaşır. Kariyer danışmanları, danışanlara kariyer süreçlerinde karşılarına çıkabilecek potansiyel engelleri dikkate almalarını ve bu engellerle nasıl başa çıkabileceklerini planlamalarını göstermekle yükümlüdürler. Dolayısıyla kariyer müdahaleleri bireylerin yaşadıkları engellere yönelik farkındalığı artırmaya çalışmalıdır. Bu bağlamda programa üyelerin kişisel ve toplumsal açıdan karşılaştıkları engelleri nasıl aşabilecekleri konusunda etkinlikler konmuştur.

Bir diğer öneri Krumboltz tarafından yapılmış ve programların geliştirilme sürecinde kariyer danışmanlarının rolleri ve danışma amaçları da şöyle belirlenmiştir (Amudson, Bowsbey, ve Niles, 2005 aktaran: Özyürek, 2011:229):

- Kariyer gelişimi ve seçimlerini etkileyen akılcı olmayan inançları belirlemeye ve değiştirmeye çalışmak,
- Danışana göreve yönelim becerileri ve karar verme stratejisi öğretmek,

- Danışanın mesleki ufkunu genişletmesi için gerçek yaşam ve iş deneyimleri araştırmasını teşvik etmek,
- Danışan için olumlu deneyimler kazandırıp, pekiştireçler alabileceği fırsatlar yaratmak,
- Olumlu rol modelleri görmelerini sağlamak,
- Danışanın kendi amaçlarını seçmesi için uygun kariyer planlama becerilerini geliştirmesine yardımcı olmak (araştırma, bilgi toplama, alternatifleri kristalleştirme, seçenekleri değerlendirme gibi).

Başka bir öneriye göre Lent ve diğerlerine (1999:292) bazı becerilere sahip fakat öz yeterliği düşük danışanların, bunu nasıl artırılacağına ilişkin bir süreç öne sürmüşlerdir. Buna göre:

- Danışanın ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanacak doğrudan deneyimlere ilişkin alıştırmalar öz yeterliğin güçlenmesinde çok etkilidir,
- Danışna geçmiş deneyimlerin yeniden yapılandırılması konusunda teşvik edilmelidir,
- Danışan geçmiş ve bugünkü başarıları yeniden yorumlaması konusunda desteklenmelidir.

Program oluşturulurken dikkate alınan bir diğer kriter de, Solberg ve diğerlerinin (1994) geliştirdiği KAÖYÖ'nün alt boyutlarını oluşturan (a) iş arama öz yeterliği, (b) görüşme öz yeterliği, (c) iş bağlantısı kurma öz yeterliği (d) kişisel keşif öz yeterliği davranışlarını içermesidir.

Sonuç olarak bu araştırmada hazırlanan müdahale programında yukarıda yer alan araştırma sonuçlarına ve önerilere paralel olarak öğrencilere kişisel keşif, kariyer amaçlarını belirleme, kariyer seçeneklerini keşfetme ve iş arama becerilerini geliştirme noktasında çeşitli etkinlikler kullanılmıştır. Bu etkinlikler aşağıda sıralanmıştır.

3. 12. 2. Müdahale Programını Oluşturma Sürecinde Kullanılan Etkinlikler

3. 12. 2. 1. İsimler ve Kariyerler Etkinliği

İlk oturumların en önemli amaçlarından birisi grup üyelerinin liderle ve birbirleriyle tanışması, samimi bir ilişki geliştirmeye çalışılmasıdır. Bu anlamda grup liderinin oturumların başlangıç aşamasındaki en önemli görevlerinden biri üyeleri grup sürecine katarak bir ortaklık ve iş birliği sağlamasını kolaylaştırmaktır. Caroll ve Wiggins'e (2008) göre bu sürecin başlangıç noktası ise üyelerin birbirlerini daha yakından tanımalarına olanak sağlayacak etkileşimlerin başlatılmasına yardımcı olmaktan geçmektedir.

Bu bağlamda üyelerin tanışma sürecini hızlandırmak için ilk olarak “isimler ve kariyerler” adlı etkinlik gerçekleştirilmiştir. Bu etkinliğin geliştirilme sürecinde Voltan-Acar’dan (2007:20) esinlenilmiştir. Etkinliğin amacı üyelerin hem birbirlerinin isimlerini öğrenmelerini kolaylaştırmak hem de birbirleriyle sıcak ve samimi bir etkileşim geliştirmelerini sağlamaktır. Etkinlik, üyelerin sırayla önce kendi isimlerini ve kariyer düşüncesini paylaşmasıyla başlamaktadır. Sonra diğer üye sırayla önce bir önceki üyenin ismini ve kariyer düşüncesini sonrada kendisininkini söyler. Bu şekilde tüm grup üyelerine söz verilir.

3. 12. 2. 2. Çalışma Değerlerim Etkinliği

Solberg ve diğerleri (1994) KAÖY’ün önemli boyutlarından birisinin de mesleki değerler olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki değerler bireylerin bir mesleğe yüklediği anlamı ifade eder ve öz yeterlikle ilişkili olduğunu belirten araştırmalar bulunmaktadır (Judge ve Bretz, 1991; Zunker, 2002). Bu bağlamda programa çalışma değerlerim etkinliği (Amudson ve diğerleri, 2008:46) eklenmiştir.

Bu etkinliğin amacı bireylerin mesleki değerlerini fark etmelerini sağlamaktır. Etkinlik öncelikle kişisel değerlerin tanımlanmasıyla başlar. Buradan mesleki değerlere geçilir. Birey için işinde nelerin önemli olduğu sorusu sorulur. Cevaplar alındıktan sonra etkinlik formları dağıtılır. Üyelerden etkinliği okuyarak önemli gördükleri mesleki değerleri işaretlemeleri istenir. Son bölümde üyeler kendileri için belirledikleri mesleki değerleri birbirleriyle paylaşırlar.

3. 12. 2. 3. Başarılarım - Aktarılabilir Becerilerim Etkinliği

SBÖT’de önemli kavramlarından birisi olan öz yeterliğin kaynakları düşünüldüğünde, üstünde önemle durulan noktalardan birisi de bireylerin geçmiş deneyimleridir. Öz yeterlik temelli kariyer müdahalelerinde üyelerin geçmişteki başarılı yaşantılarına odaklanmak öz yeterliğin güçlendirilmesinde önemli görülmektedir (Luzzo ve Day, 1999). Bu anlamda grup programına başarılarım - aktarılabilir becerilerim etkinliği eklenmiştir (Amudson, Poehnell ve Pattern, 2008:32). Bu etkinlik iki ayrı etkinliğin art arda gerçekleştirilmesi temeline dayanır. Bu etkinliğin amacı bireyin aktarılabilir becerilerini fark etmesini ve bu yolla kariyer araştırma sürecinde kendine yönelik farkındalık geliştirmesini sağlamaktır.

Bireyin aktarılabilir becerilerini belirlemek için etkinliğin ilk aşamasında başarılarım etkinliği yapılır. Burada üyelerden geçmiş deneyimlerini hatırlamaları ve başarılı deneyimlerini not etmeleri istenir. Daha sonra bu başarılarından en az ikisinin tam tanımlarını yazmaları istenir. Bu başarılar dikkatlice incelenir ve üyelere tam olarak ne

yaptıkları, onları başarıya götüren şeylerin neler olduğu, hayatlarının diğer yanlarıyla nasıl bağlantıları olduğu sorulur. Bu etkinlikte keşfedilen başarılar, etkinliğin ikinci aşamasını oluşturan bazı aktarılabılır beceriler içermektedir. Bu beceriler ikinci aşamada listede yer alan diğer becerilerle kıyaslanır ve işaretlenir. Varsa eklenmek istenen beceriler onlarda etkinlik listesinden işaretlenir.

3. 12. 2. 4. Kariyer Yürüyüşü Etkinliği

SBÖT'de doğrudan ve dolaylı deneyimlerin öğrenme üzerinde önemli etkileri vardır (Bandura, 1997). Bu teoriye dayalı kariyer müdahalelerinin, üyelere olumlu yaşantılar kazandıracak etkinlikler içermesinin öz yeterliğin güçlendirilmesinde önemli olduğu ifade edilmektedir (Amudson, 2006). Bunun yanında, bireylerin KAÖY'lerini güçlendirmek için üzerinde önemle durulan konulardan birisi de kariyer engellerine yönelik farkındalık kazandırılmasıdır. Bu anlamda, "kariyer yürüyüşü etkinliği" grup programına eklenerek üyelerin kariyer engellerinin belirlenmesi ve aşılması konusunda bir farkındalık kazandırmak amaçlanmıştır. Etkinliğin yapılandırılma sürecinde Voltan- Acar'dan (2007:15) esinlenilmiştir.

Kariyer yürüyüşü etkinliğinde üyeler ikişerli eşleştirilirler. Biri gözlerini kapar diğeri gözleri kapalı olanı yönlendirir. Bireylere engeller karşısında komutlar verir ve kariyer sürecinde karşılaşılabileceği iş arama, iş görüşmesi yapma, kariyer engellerini aşma adı verilen bazı engellerin arasından geçmesi (bunlar salonda var olan ama temsili olarak kullanılan eşyalardır) sağlanır. Sonra roller değiştirilir. Etkinliğin sonunda üyeler yaşadıklarını birbirleriyle paylaşırlar.

3. 12. 2. 5. Kariyer Engellerini Aşmak Etkinliği

Solberg ve diğerleri (1994) kariyer araştırma sürecinde bireyin öz yeterliğinin güçlendirilmesi gereken noktalardan birisini de kariyer engelleri olarak tanımlamışlardır. Brown ve Krane'e (2000) göre, kariyer gruplarında üyelere kazandırılması gereken becerilerden biri de kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde karşılarına çıkacak engellerle baş etmelerini sağlayacak becerilerdir. Lent ve diğerlerine göre (1999) SBÖT'ne dayalı kariyer müdahaleleri yalnızca bilişsel ya da duygusal süreçleri ele alan anlayışta değildir. Çoğunlukla danışanlar yaşamlarında kariyerleriyle, mesleki seçimleriyle ya da iş değişimleriyle ilgili bazı engellerle karşılaşılırlar. Kariyer danışmanları, danışanlara kariyer süreçlerinde karşılarına çıkabilecek potansiyel engelleri dikkate almalarını sağlamak ve bu engellerle nasıl başa çıkabileceklerini planlamalarını göstermekle yükümlüdürler.

Bu bağlamda üyelerin kariyer engellerini ve üstesinden gelme yollarını belirlemek üzere “kariyer engellerimi aşmak” etkinliği programa dâhil edilmiştir (Amudson ve diğerleri, 2008:88-89). Bu amaçla üyelerden kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde potansiyel engel olabilecek faktörleri düşünmeleri istenir. Daha sonra danışanlara engellerimi aşmak etkinliği formları dağıtılır. Üyelerden en önemli üç kariyer seçeneğini ve her biri için onlara ulaşmalarını engellediğini düşündüğü unsurları yazmaları istenir. Devamında bu engelleri gözden geçirmeleri ve ortak yanlarının neler olduğunu düşünmeleri istenir. Bu engeller içinden en önemli olduğunu düşündükleri bir tanesini seçmeleri ve engeli aşmak için formda belirtilen çözümlene aşamalarını takip etmeleri söylenir (engeli tanımlama - yardım edebilecek her türlü kaynağı listeleme - engeli aşmak için kendi başına ya da başkalarıyla neler yapılabileceğini yazma). Son aşamada, üyelerin bu engellerle ilgili yaşadığı olumsuz düşüncelere yoğunlaşılır ve yerlerine gerçekçi düşünceleri nasıl koyabilecekleri ve yaşanan kaygıyı nasıl azaltabilecekleri üzerinde durulur.

3. 12. 2. 6. Başarılı Kişilerin Hayat Hikâyelerinin Araştırılması Etkinliği

Kariyer danışmanlığı gruplarının etkililiğini artırmak için yapılan çalışmalardan birisi de ödevlendirmedir (Gainor, 2006). Özellikle SBÖT uygulamalarında ödevler öz yeterliğin güçlendirilmesinde önemli kaynaklardır (Brown ve diğerleri, 2003). Bu anlamda kariyer grup programına üyelerin doğrudan ve dolaylı öğrenme yaşantıları geçirmeleri düşüncesiyle, kendi alanlarında başarılı kariyere sahip yerli veya yabancı bir kişi hakkında bilgi toplayarak sonraki oturumda diğer üyelerle paylaşmaları ödevi verilmiştir. Bu ödev özellikle kariyer engellerinin ele alındığı oturumdan sonra verilmiş ve üyelerin araştırdıkları kişilerin kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklar ve nasıl başa çıktıkları konusunda da farkındalık kazanmaları amaçlanmıştır.

3. 12. 2. 7. Kariyer Haritası Oluşturma Etkinliği

Solberg ve diğerleri (1994) kariyer araştırma sürecini tanımlarken, bireyin var olan kariyer seçeneklerine yönelik farkındalığının artırılmasını önemli görmüşlerdir. Bireyin bu seçeneklerinin farkında olması, kariyer keşif davranışının önemli yordayıcıları arasındadır (Taveira ve Moreno, 2003). Betz'e göre (2000) bireyin kariyeri konusunda potansiyel seçeneklerinin farkında olması, kariyer seçimini kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda, grup programına Amudson ve diğerlerinden (2005) esinlenilerek bir “kariyer haritası oluşturma etkinliği” konmuştur. Etkinliğin amacı, danışanların olası kariyer seçeneklerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla İşkur'un internet sitesinden güncel meslek alanlarına yönelik liste (URL-3) incelenir. Daha sonra projeksiyonda yansıtılan alanın merkezine bir daire çizilir,

bireyin en çok hedeflediği kariyer merkeze alınır. Etrafına ise bireyin görece daha az hedeflediği merkezdeki hedefiyle ilgili diğer meslekler sıralanır. Bu sayede kariyer haritasının son hali verilmiş olur.

3. 12. 2. 8. Kariyer Kaynaklarına Ulaşma Yollarını Belirleme Etkinliği

Kariyer kaynaklarını belirleyebilme, KAÖY'nin geliştirilmesi için üzerinde durulan önemli faktörlerden birisidir (Solberg ve diğerleri, 1994). Krumboltz'a (1983) göre kariyer seçimi yaparken hangi kaynakların kullanılacağına bilinmesi önemlidir. Amudson, Bowsbey ve Niles'e göre (2005) danışanın kendi amaçlarını seçmesi için uygun kariyer planlama becerilerini geliştirmesine yardımcı olmak (araştırma, kaynaklar hakkında bilgi toplama, alternatifleri kristalleştirme, seçenekleri değerlendirme gibi) kariyer gruplarının önemli amaçları arasında yer almaktadır (aktaran Özyürek, 2011). Yine Brown ve Krane (2000) etkili bir kariyer müdahalesinin içermesi gereken basamaklar arasında kariyer kaynaklarına ulaşabilme becerisinin kazandırılmasını göstermişlerdir.

Kaynaklara ulaşmayı bilmek, kariyer araştırma sürecinde zaman kaybetmeden hedeflere ulaşabilmek anlamına gelmektedir. Bu anlamda kariyer grup programına üyelerin kendi alanlarına özgü kariyer kaynaklarının neler olduğunu belirleyebilmeleri için "kariyer kaynaklarını belirleme etkinliği" dahil edilmiştir. Bu etkinliğin yapılandırılmasında Niles ve Bowsbey'den (2013:353) esinlenilmiştir. Etkinliğin amacı, grup üyelerinin kendi alanlarına özgü kariyer kaynaklarını öğrenmelerini sağlamak ve bunları kariyer araştırma sürecinde etkili şekilde kullanabilme becerisini kazandırabilmektir.

Etkinlik sürecinde, öncelikle üyelere günümüzde hangi tür kariyer kaynaklarının var olduğuna yönelik bir soru sorulur ve yanıtlar projeksiyonla yansıtılır. Daha sonra lider tarafından oturuma getirilen iş dünyasının çeşitli alanlarıyla ilgili dergi ve gazeteler incelenir. Türkiye'de güncel iş ilanlarının yer aldığı web siteleri incelenir. İncelenen materyaller ve asetat kağıdı üzerinde oluşturulan kaynaklar grup üyelerince incelenerek kendilerinin bu kaynaklara ne kadar ulaşabileceği üzerinde tartışılır. Son olarak her üye kendi alanına özgü kaynakların yazılı olduğu bir liste oluşturur.

3. 12. 2. 9. İş Arama Yöntemini Belirleme Etkinliği

Bu etkinlik bir önceki etkinliğin devamı niteliğinde geliştirilmiştir. Etkinliğin geliştirilme sürecinde KAÖY kavramını ortaya atan Scott Solberg'ten elektronik posta ile önerileri alınmıştır (EK-2). Bu kapsamda hazırlanan etkinliğin amacı, bireylerin kariyer araştırma sürecinde iş ararken hangi yolları kullanabileceklerine yönelik bir liste ortaya koymaktır. Bu amaçla iş arama yöntemlerini içeren bir liste hazırlanmıştır. Bu listede 12 ayrı iş arama

yöntemi bulunmaktadır. Danışanlar bunlardan kendilerine en uygun olan yöntemi belirler ve kullanırlar.

3. 12. 2. 10. Etkili Bir Öz Geçmiş Hazırlama Etkinliği

Öz geçmiş, kariyer araştırma sürecinde birey ile işveren arasındaki ilk etkileşimi sağlayan araçtır. Öz geçmişin doğru ve amacına uygun bir şekilde hazırlanmış olması, kariyer sürecinde istenilen ve ihtiyaç duyulan niteliklere uygun bir işe sahip olmak açısından çok önemlidir. Bu önem dolayısıyla, programa doğru ve amacına uygun bir öz geçmişin nasıl hazırlanabileceğine yönelik etkinlik yerleştirilmiştir.

Bu amaçla farklı sektörlerle yönelik hazırlanmış örnek öz geçmişler oturumda üyelerle paylaşılır. Bu öz geçmişlerde dikkati çeken yönler ve ifade biçimleri üzerinde durulur. Doldurulmamış bir öz geçmiş üzerinden yola çıkılarak iyi bir öz geçmişte hangi başlıkların bulunması gerektiği konusunda görüşler paylaşılır. Hazırlanan öz geçmişlerin gerçek ve sanal dünyada hangi yollarla işverene ulaştırılabileceğine yönelik fikirler paylaşılır.

3. 12. 2. 11. Sizin İçin Önemli Olan Kişiler Etkinliği

Kariyer araştırma sürecinde önemli olan basamaklardan birisi de iş bağlantılarıdır. Solberg ve diğerleri (1994) iş bağlantısı kurmanın KAÖY'nin geliştirilmesinde önemli bir boyut olduğuna dikkati çekmişlerdir. İş bağlantıları kurabilme öz yeterliği, üyelerin hem nasıl iyi bir iş bağlantısı kurma becerisi hem de iş bulma sürecinde bu bağlantılardan nasıl yardım alabileceklerini içeren bir boyuttur.

Bu anlamda grup programına "sizin için önemli olan kişiler" etkinliği dahil edilmiştir. Bu etkinliğin amacı, bireylerin kariyer araştırma sürecinde iş bağlantısı kurmalarında yardımcı olabilecek kaynakları, yine onlara ulaşma yollarıyla beraber listelemektir. Bu amaçla üyelerin öncelikle iş bağlantısı kurabilmenin kariyer araştırma sürecindeki önemi üzerinde görüşleri alınır ve etkinlik formları dağıtılır. Bu etkinliğin yapılandırılmasında Amudson ve diğerlerinden (2005:52) esinlenilmiştir. Üyelerden onlar için iş arama sürecinde önemli olan tanıdıklarının kimler olduğu, onlara verebileceği önerileri yazmaları istenir. Son olarak üyelerden listeye not ettikleri bağlantılara nasıl ve hangi yollarla (telefon, e-posta, adres vb.) ulaşabilecekleri bilgisini not etmeleri istenir. Böylece her üyenin kendi listesini oluşturması sağlanır.

3. 12. 2. 12. Bir İş Başvurusu Yapabilmek Etkinliği

SBÖT'ne dayalı kariyer araştırmalarında, bireylerin doğrudan ve dolaylı öğrenme yaşantıları geçirmelerinin, kariyer sürecinde önemli ve kalıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Ali ve Mcwhirter, 2006; Betz, 2000; Betz ve Voyten, 1997). Bu etkiyi kariyer araştırma sürecine aktarmak ve üyelerin deneyim kazanmalarını sağlayarak öz yeterliklerine katkıda bulunmak amacıyla grup programına rol oynama tekniğiyle “bir iş başvurusu” yapabilmek etkinliği yerleştirilmiştir. Etkinliğin amacı, grup üyelerinin iş başvurusu deneyimi kazanmalarını, farklı roller açısından iş başvurusu deneyimini değerlendirmelerini sağlamaktır.

Bu amaçla, üyelerin birinden iş başvurusunda bulunan bir kişiye ve bir diğerinden iş görüşmesine gelen bir kişiye canlandırmaları istenir. Bir üye hayali olarak düşünülen şirketin sekreteri ve kalan iki üye de şirketin diğer yöneticileri olarak seçilir, roller paylaşılır ve senaryoyu oluşturmak üzere grup lideri ve şirket yöneticisi rolündeki diğer iki üye bir araya gelir. Bu sırada iş başvurusu yapan kişi rolündeki üye, görüşmeye çağrılacağı ana kadar beklemek üzere dışarı alınır. Senaryoda grup lideri ve diğer yöneticiler rolündeki iki üye, önceden grup lideri tarafından araştırılarak hazırlanan “İş Görüşmelerinde Sıklıkla Sorulan 20 Soruyu” (Işık, 2010) sormak üzere aralarında paylaştırılır. Görüşme gerçekleştirilirken rol almayan grup üyelerinden süreci gözlemeleri ve geribildirim vermeleri beklenir. Daha sonra şirketin sekreteri rolündeki üye, dışarıda görüşme için bekleyen üyeyi içeriye davet eder ve görüşme başlar. Görüşme sürecinde iş başvurusu yapan kişiye 20 soru içinden istenilen sorular yöneltilir. Görüşme sonunda başvuruya gelen kişiye tüm sorular yöneltildikten sonra, grup içi geribildirimler paylaşılır. Aynı süreç iş başvurusunda bulunma konusunda gönüllü olan diğer üyeler için de gerçekleştirilerek etkinlik sonlandırılır.

3. 12. 2. 13. İletişimin Önemi Etkinliği

Bireylerin iş arama sürecinde en çok ihtiyaç duyduğu becerilerden birisi de etkili iletişim kurmadır (Ellis ve Taylor, 1983). İletişim becerilerinin güçlendirilmesinin öz yeterliğin geliştirilmesi sürecinde etkili olduğu belirlenmiştir (Morin ve Latham, 2000). Solberg ve diğerleri (1994) kariyer araştırma sürecinde bireyin işverenle etkili iletişim kurmasını, kendini ve isteklerini doğru bir şekilde işverene aktarabilmesi açısından önemli görmekte-dirler.

Bu anlamda grup programına “iletişimin önemi” adlı etkinlik eklenmiştir (URL-5). Etkinliğin amacı, iş yaşamında ya da sosyal yaşamda iletişim biçimlerinin rolünü anlamaktır. Bu amaçla üyelerden ellerine bir a4 kağıdı almaları, gözlerini kapamaları ve

etkinlik hakkında soru sormadan direktifleri yerine getirmeleri istenir. Öncelikle ellerindeki kağıtları yarıya katlamaları sonra sağ üst ile sol altı birleştirmeleri istenir. Son olarak tekrar yarıdan katlamaları istenir. Üyelerden gözlerini açmaları ve ellerindeki şekle bakmaları istenir. Bazı üyelerin neden farklı şekillerde kağıtlar yaptıkları sorulur. Buradan gözle temasın olmadığı durumlarda iletişimin ne kadar zor olduğu ve bu süreçte beden dilinin etkisi üzerine görüşler paylaşılır.

3. 12. 2. 14. İş Analizi Etkinliği

Kariyer keşif sürecinin en önemli basamaklarından birisi de bireylerin ihtiyaç ve beklentilerini doğru bir şekilde belirleyebilmeleridir (Brown, Darden, Shelton ve Dipito, 1999; Werbel, 2000). Bir bireyin iş başvurusu esnasında neler yapacağını bilmesi yanında nasıl bir iş istediğini bilmesi de kariyer keşif sürecinde önemli görülmektedir (Kracke, 1997). Bu nedenle, kariyer keşif davranışını kuramsal temel alan KAÖY sürecinde de bireyin bir işten beklentilerinin neler olduğunun bilinmesi önemli görülmektedir (Solberg ve diğerleri, 1994).

Bu kapsamda üyelerin KAÖY'ni geliştirmek adına grup programına "iş analizi" etkinliği dahil edilmiştir (Lock, 1992 aktaran Işık, 2010). Bu etkinliğin amacı, bireylerin bir işten neler beklediklerini belirlemektir. Bu beklentiler arasında çalışma yeri, çalışma saatleri, gelir, özlük hakları gibi unsurların yanında o iş için hangi eğitimlerin ve nasıl bir deneyime sahip olunması gerektiği gibi maddeler yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda iş analizi formu dağıtılarak üyelerden formu kendi zihinlerinde yer alan işler açısından değerlendirmeleri istenir.

3. 12. 2. 15. En İyi Belgelerim Etkinliği

Bu bölümde anlatılan diğer etkinlikleri destekler nitelikte olan bu çalışma, bireylerin iş başvurusu sırasında sahip oldukları öz yeterliği desteklemek adına ve daha hazırlıklı bir şekilde iş görüşmesine hazırlanabilmesi amacıyla yardımcı etkinlik olarak grup programına konmuştur. "En iyi belgelerim" etkinliği üyelerin var olan belgelerini gözden geçirmeleri ve düzenlemeleri esasına dayanmaktadır. Etkinliğin oluşturulma sürecinde Amudson ve diğerlerinden (2005:29) esinlenilmiştir. Amacı, üyelerin geçmişten günümüze sahip oldukları ve her an bir iş başvurusunda kullanabilecekleri belgelerin gözden geçirilmesi ve bir araya getirilmesine dayanmaktadır.

Bu amaçla "en iyi belgelerim" etkinlik formları üyelere dağıtılır. Üyelerden formu incelemeleri ve var olan belgeleri ne amaçla kullanacaklarını (okul başvurusu ya da iş

başvurusu) belirlemeleri istenir. Sonra, hangi belgelere sahip oldukları, bunların geçerlik süreleri ve hâlen kullanılabilir olup olmadıkları ve nedenleri alt alta sıralanır.

3. 12. 2. 16. Kariyer Sahibi Biriyle Görüşme Etkinliği

Öz yeterliğin geliştirilmesinde doğrudan ve dolaylı deneyimlerin önemli bir etkisi olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Brown ve diğerleri, 2003; Zunker, 2002). Bu anlamda grup programına böyle bir etkinliğin konulmasının üyelerin KAÖY'leri üzerinde de olumlu etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Bu düşünce ile üyeler Trabzonspor A.Ş. Genel Müdürü Metin Kazancıoğlu ile Trabzonspor Avni Aker Stadı basın toplantısı odasında bir araya getirilmiş ve kendi kariyer araştırma sürecinden bahsetmesi istenmiştir. Bunun yanında Metin beye üyeler tarafından deneyimlerine ilişkin merak edilen sorular yönlendirilmiştir.

Tablo 9. Programda Yer Alan Etkinlikler ve Haftalara Göre Dağılımı

Haftalar	Etkinlikler
1.Hafta	- İsimler ve Kariyerler
2.Hafta	- Çalışma Değerlerim - Başarılarım- Aktarılabılır Becerilerim
3.Hafta	- Kariyer Yürüyüşü - Kariyer Engellerini Aşmak - Başarılı Kişilerin Hayat Hikayeleri (Ödev)
4.Hafta	- Kariyer Haritası Oluşturma
5.Hafta	- Kariyer Kaynaklarına Ulaşma Yollarını Belirleme - İş Arama Yöntemlerini Belirleme
6.Hafta	- Etkili Bir Öz Geçmiş Hazırlama
7.Hafta	- Bir İş Başvurusu Yapabilme - Sizin İçin Önemli Olan Kişiler - İletişimin Önemi
8.Hafta	- İş Analizi - En İyi Belgelerim
9.Hafta	- Kariyer Sahibi Biriyle Görüşme
10.Hafta	- Sonlandırma - Son Testin Uygulanması

3. 13. Müdahale Programına İlişkin İşlem Aşamaları

Bu araştırmanın deneysel uygulama boyutunda yapılan işlemler yaklaşık 75-120 dakika arasında süren 10 oturumlu uygulama sürecini kapsamaktadır. Bu süreçteki her bir seansın amaçları ve yapılan işlemler, SBÖT'ne dayalı KAÖY programına uygun olarak yapılandırılmıştır. Aşağıda oturumlara ait raporlara yer verilmiştir. Programın tamamında kullanılan etkinlikler EK-5'de yer almaktadır.

1. Oturum

Amaçlar:

- Üyelerin tanışması,
- Programın amaçlarının ele alınması,
- Oturumlarda uyulması gereken kuralların ifade edilmesi,
- Kariyer araştırmanın yaşamdaki önemini tartışılması,
- Program sonunda üyelerin ulaşmak istedikleri hedefleri somut olarak belirlemesi,
- Program süresince oluşturulacak portfolyo dosyaları hakkında üyelerin bilgilendirilmesi.

Materyaller:

- Grup kuralları sözleşme formu
- Projeksiyon makinesi
- Program Sonuna Kadar Ulaşmak İstedğim Hedefler Formu
- Kariyer Araştırma Öz yeterliği portfolyo dosyaları
- Asetat Kağıdı

Süre:

- 90 dakika

Oturum Süreci:

Üyeler karşılanarak ilk oturuma başlanmıştır. İlk olarak üyelerin ve liderin birbirlerini tanımaları ve samimi bir ilişki kurabilmeleri amacıyla "isimler ve kariyerler" adlı ısınma etkinliği yapılmıştır. Bu etkinlikte üyeler sırayla kendi isimlerini ve hayallerindeki kariyer düşüncesini paylaşmışlardır. Devamında grup kuralları projeksiyonla yansıtılarak grup kuralları formları dağıtılmıştır. Üyelerin tamamının kuralları okuduğu ve anladığı

konusunda mutabakat sağlanmıştır. Üyelere eklemek veya çıkarmak istedikleri noktaların olup olmadığı sorulmuş ve formları imzalamaları istenmiştir.

Daha sonra KAÖY'nin temelleri hakkında üyelere bilgi verilmiştir. Bu anlamda KAÖY'nin dört temel kaynağından bahsedilmiş ve programın amaçlarına değinilmiştir. Bir sonraki aşamada üyelerle grup oturumları sonunda ulaşmak istedikleri hedefler konusu ve doğru bir hedefte olması gereken özellikler ele alınmıştır. Her üyenin kendisine hedefler belirlemesinin önemi üzerinde durulmuştur. Üyelere amaç belirlemeleri için süre verilmiş ve amaçların yazılı bir şekilde ifade edilmesi sağlanmıştır. Son bölümde üyelere portfolyo dosyalar dağıtılmıştır. Bu dosyaların amacının grup oturumları süresince yapılan etkinliklerle ilgili elde edilen dokümanların saklamak ve gelecekte ihtiyaç duyulduğunda kullanmak olduğu belirtilmiştir. Son olarak ilk oturumun özeti bir üye tarafından yapılarak oturum sonlandırılmıştır.

2. Oturum

Amaçlar:

- Kişisel değerlerini belirleyebilme
- Kariyer değerlerini belirleyebilme
- Aktarılabilir becerileri belirleyebilme

Materyaller:

- Çalışma Değerlerim etkinliği formları
- Başarılarım- aktarılabilir becerilerim formları
- Kalemler ve Kağıtlar
- Asetat kağıdı
- Projeksiyon makinesi
- Yaka kartları

Süre:

- 100 dakika

Oturum Süreci:

Bir üyenin ilk oturumun özetini yapmasıyla ikinci oturuma başlanmıştır. İlk oturumda yapılan tanışma etkinliğinden bahsedilmiş, üyelerin birbirlerine daha rahat hitap edebilmeleri adına yaka kartları dağıtılmıştır. Her üyeden oturumlar süresince yaka kartını

takması istenmiştir. Sonra üyelerle bu oturumun gündemi olan becerilerin, kişisel ve mesleki değerlerin kariyer araştırma süreci üzerindeki etkisi ele alınmıştır. İlk etkinlik olan çalışma değerlerim etkinliğine gerçekleştirilmiştir. Etkinlik öncelikle kişisel değerlerin tanımlanmasıyla başlamıştır. Buradan mesleki değerlere geçilmiştir. Birey için işinde nelerin önemli olduğu sorusu sorulmuştur. Cevaplar alındıktan sonra etkinlik formları dağıtılmış ve üyelere etkinliği okuyarak önemli gördükleri mesleki değerleri işaretlemeleri istenmiştir. Son bölümde üyeler kendileri için belirledikleri mesleki değerleri ve nedenlerini birbirleriyle paylaşmışlardır.

Daha sonra oturumun ikinci gündemi olan aktarılabılır becerilerin belirlenmesi ve kariyer araştırma sürecindeki etkisine geçilmiştir. Etkinlik iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. İlk aşama olan başarılarım boyutunda, amacın geçmişte bireyin hangi başarıları yaşadığını hatırlaması olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda üyelere geçmişte iyi iş çıkardıkları bazı deneyimleri düşünmeleri ve başarılarım formuna listelemeleri için süre verilmiştir. Bu liste tamamlandıktan sonra etkinliğin “aktarılabılır becerilerim” boyutuna geçilmiştir. Bu boyutta amacın üyelerin geçmişte başarıyla yaptıkları işleri hatırlaması ve hangi becerileri başarıyla kullandığının belirlenmesi olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda bir önceki boyutta keşfedilen başarılar gözden geçirilerek bu süreçte kullanılan beceriler listesi hazırlanmıştır. Üyelerden listelerini diğer üyelerle paylaşmaları istenmiştir. Son olarak üyelere yaptıkları etkinliklere ilişkin dokümanları portfolyolarına koymaları istenmiştir. Oturum kısa bir özetleme yapılarak sonlandırılmıştır.

3. Oturum

Amaçlar:

- Kariyer araştırma sürecinde kişisel engelleri belirlemek ve aşmak,
- Kariyer araştırma sürecinde toplumsal engelleri belirlemek ve aşmak.

Materyaller:

- Engellerimi aşmak formu,
- Kağıt ve kalemler.

Süre:

- 90 dakika

Oturum Süreci:

Gönüllü bir üye tarafından önceki oturumun özeti yapılarak üçüncü oturuma başlanmıştır. İlk olarak kariyer yürüyüşü adlı ısınma etkinliği yapılmıştır. Bu etkinlikte üyeler gözleri kapatılarak engellerle düzenlenmiş bir yoldan yürümeye çalışırlar. Bu yolun kariyer süreci, engellerin ise kariyerlerinde karşılaşılabilecekleri engeller oldukları var sayılmıştır. Bu etkinlikten yola çıkılarak üyelerle kariyer araştırma sürecinde karşılaşılabilecekleri olası kariyer engelleri ve bu engellerle nasıl başa çıkılabileceği hakkında görüşler paylaşılmıştır. Daha sonra üyelerle “engelleri aşmak” adlı etkinlik gerçekleştirilmiştir. Bu etkinliğin amacı üyelerin karşılaşılabilecekleri potansiyel kariyer engellerini nasıl aşabileceklerine ilişkin farkındalık yaratmaktır. Bu etkinlikle üyeler için en önemli üç kariyer seçeneği belirlenmiş ve daha sonra bunlara ulaşmalarını engelleyebilecek potansiyel kişisel ve toplumsal kariyer engellerini yazmaları istenmiştir.

Daha sonra bu engeller içinden karşılaşma ihtimalleri en çok olan bir tanesini seçmeleri ve engeli aşmak için formda belirtilen çözümlene aşamalarını takip etmeleri istenmiştir. (engeli tanımlama- yardım edebilecek her türlü kaynağı listeleme- engeli aşmak için kendi başına ya da başkalarıyla neler yapılabileceğini yazma). Bu işlemlerden sonra üyelerin görüşlerini birbirleriyle paylaşmaları sağlanmıştır. Etkinlikle ilgili dokümanları portfolyolarına eklemeleri ifade edilmiştir. Son olarak, grup üyelerinden ünlü kişilerin kariyer öykülerini incelemeleri, kariyerlerinde ne tür engellerle karşılaştıkları ve nasıl bunlarla başa çıktıkları konusunda bir araştırma yapmaları ödevi verilmiş ve topladıkları materyalleri bir sonraki oturuma getirmeleri istenerek oturum sonlandırılmıştır.

4. Oturum

Amaçlar:

- Doğru kariyer seçeneklerini ortaya koyabilme
- Kariyer seçeneklerine hangi faktörlerin etki ettiğini belirleyebilme

Materyaller:

- Kariyer seçenekleri formları,
- Kalemler,
- Projeksiyon makinesi,
- Asetat kağıdı.

Süre:

- 80 dakika

Oturum Süreci:

Oturuma bir önceki oturumda verilen ödevle başlanmıştır. Üyelerden yaptıkları araştırmayı (tanınmış bir kişinin kariyer sürecinde karşılaştığı engeller) diğer üyelerle paylaşımları istenmiştir. Katılımcılar araştırdıkları kişilerin kariyer süreçlerinde ne gibi zorluklarla karşılaştıkları ve bunları nasıl aştıkları konusunda edindikleri bilgileri paylaşmışlardır.

Daha sonra bu oturumun gündemi olan kariyer seçeneklerinin belirlenmesine geçilmiştir. Kariyer araştırma sürecinde olan bir birey için kariyer seçenekleri üzerinde hangi faktörlerin etkili olduğu ele alınmıştır. Üyelere İşkur'un internet sayfasından ulaşılan ve çeşitli kariyer alanlarının yazılı olduğu formlar dağıtılmıştır. Üyelerden formda yer alan seçenekleri incelemeleri ve kendilerine kariyer tercihi olarak belirledikleri seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir. Bu işlemden sonra kariyer haritasının oluşturulması etkinliğine geçilmiştir. Etkinliğin amacı bireylerin kendilerine uygun olan kariyer seçeneklerini belirlemesidir. Danışman örnek bir uygulamayı duvara yansıtarak üyelere kariyer haritalarını nasıl oluşturacakları göstermiştir. Devamında üyeler kendi kariyer haritalarını oluşturmuş ve birbirleriyle paylaşmışlardır. Son bölümde oluşturulan kariyer haritaları portfolyo dosyalarına eklenmiş, oturum bir özetlemenin ardından sonlandırılmıştır.

5. Oturum**Amaçlar:**

- İş ve kariyer kaynaklarını ayırt edebilme
- İş ve kariyer kaynaklarına ulaşabilme yöntemlerini bilme

Materyaller:

- Kariyer ve iş dünyasıyla ilgili gazete, dergiler,
- İnternet haber kùpürleri,
- Güncel iş ilanı sitelerinin çıktıları
- İş arama yöntemi formları
- Projeksiyon makinesi
- Asetat kağıdı ve kalem.

Süre:

- 110 dakika

Oturum Süreci:

Oturuma gönüllü bir üyenin önceki oturumun özetini yapmasıyla başlanmıştır. Özeti ardından oturumun gündemine geçilmiş ve üyelere “iş ve kariyer seçeneklerine doğru ve hızlı bir şekilde ulaşmanın kariyer araştırma sürecindeki önemi” üzerinde durulmuştur. Bu önem doğrultusunda “kariyer kaynaklarına ulaşma yollarını belirleme etkinliği” ne geçilmiştir. Bu etkinliğin amacı bireylerin kariyer araştırma sürecinde kaynakları tanıma ve ulaşabilme yollarını öğrenmektir. Etkinlik çerçevesinde ilk olarak iş arama konusunda günümüzde hangi kaynakların kullanıldığı konusu ele alınmıştır. Üyelerden hangi kaynakları nasıl kullandıklarına ilişkin düşüncelerini birbirleriyle paylaşmaları istenmiştir. Eş zamanlı olarak üyeler tarafından ortaya atılan fikirler projeksiyon makinesiyle yansıtılmıştır.

Üyelerin düşüncelerini ifade etmelerinin ardından iş dünyasıyla ilgili getirilen dergi ve gazete kopyaları dağıtılmıştır. Bu materyaller iş dünyasında hangi kaynakların kullanıldığı bağlamında incelenmiş ve günümüzde iş arama konusunda yaşanan değişimler ele alınmıştır. Kariyer kaynakları konusunda Türkiye’de güncel iş ilanlarıyla ilgili siteler (işkur.com, kariyer.com) incelenmiştir. İncelenen materyaller ve asetat kağıdına oluşturulan kaynaklar doğrultusunda grup üyelerinin bu kaynaklara ne kadar ulaşabildiği üzerine konuşulmuştur. Son olarak ulaşılan kaynaklar yazılı ve görsel olarak sınıflandırılarak her üyenin kendi alanında kullanabileceği kaynaklardan oluşan bir liste oluşturması sağlanmıştır.

Listelerin oluşturulmasından sonra bu kaynakları kullanarak iş arama sürecinde nasıl bir yöntem izlenebileceği konuşulmuş ve üyelere “iş arama yöntemleri” etkinlik formları dağıtılmıştır. Burada 14 ayrı iş arama yöntemi bulunmaktadır. Bu etkinliğin amacı üyelerin iş arama sürecini belirli bir yöntem dahilinde gerçekleştirmelerini sağlamaktır. Etkinlikte yer alan yöntemler incelenerek üyelerin kendilerine uygun olanları belirlemeleri sağlanmış ve kariyer araştırma sürecinde nasıl kullanılabilecekleri ele alınmıştır. Son olarak üyelerden formları portfolyolarına eklemeleri istenmiş ve bir üyenin özetlemesiyle oturum sonlandırılmıştır.

6. Oturum**Amaçlar:**

- Alana özgü güçlü bir özgeçmiş hazırlayabilme,
- Özgeçmiş hazırlamanın iş başvurusu sürecindeki önemini fark edebilme,
- İşlevsel bir e posta adresi oluşturma,
- İş bulma konusunda yardımcı olabilecek sosyal ilişkilerin ve sosyal bağlantıların farkına varma.

Materyaller:

- Örnek Özgeçmiş Formları.
- Kalem ve kağıtlar.
- Boş özgeçmiş formları.

Süre:

- 120 dakika

Oturum Süreci:

Oturuma gönüllü bir üyenin önceki oturumu özetlemesiyle başlanmıştır. Özetlemenin ardından oturumun gündemi olan “güçlü bir öz geçmiş hazırlama” konusuna geçilmiştir. Öz geçmişin iş arama ve işe başvurma sürecindeki rolüne değinilmiş, bireyin kariyerinin ve kişisel yaşantısının özeti niteliğinde olduğundan bahsedilmiştir. Bunun ardından üyelere farklı alanlara ilişkin örnek öz geçmişler dağıtılarak başlık ve bölümler hakkında görüşleri alınmış, iyi bir öz geçmişte başka hangi unsurların olması gerektiği hususunda görüş alış verişi sağlanmıştır.

Bir öz geçmişte olması gerekenler belirlendikten sonra “güçlü bir öz geçmiş hazırlama etkinliğine” geçilmiştir. Bu etkinliğin amacı üyelerin kariyer araştırma sürecinde kullanabilecekleri bir öz geçmişe sahip olmalarını sağlamaktır. Bu amaçla üyelere doldurulmamış öz geçmişler dağıtılarak bütün üyelerin kendilerine ait bir öz geçmiş hazırlaması için süre verilmiştir. Sonrasında üyelere hazırlanan öz geçmişleri birbirleriyle paylaşmaları istenmiş ve bu sayede kendi öz geçmişleriyle diğerleri arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları görmeleri sağlanmıştır.

Ayrıca öz geçmişler hazırlanırken grup üyeleriyle iyi bir e-posta adresinin özellikleri konusunda da görüş alış verişi yapılmıştır. Üyelerin çoğunun hâli hazırda var olan e posta adresleri incelenmiş ve doğru bir e posta adresinin temel özellikleri bağlamında düzeltilmesi gereken noktalar ele alınmıştır.

Bu çalışmaların ardından üyelerle hazırlanan öz geçmişlerin ve e posta adreslerinin iş başvurusundaki yeri ve önemi üzerinde durulmuştur. Daha önceden öz geçmiş

hazırlayan ve bunları iş başvuru sürecinde kullanan üyelerin deneyimlerini diğer üyelerle paylaşmaları sağlanmıştır. Buradan hareketle bir önceki oturum kapsamında ulaşılan sitelere öz geçmişlerin yüklenmesi ödevi verilmiştir.

Daha sonra oturumun diğer bir gündem maddesi olan sosyal bağlantılar ve iş arama faaliyetleri arasındaki ilişkiye değinilmiştir. Kariyer araştırma sürecinde ele alınması gereken önemli aşamalardan birisinin de iş bulma konusunda çevrede bulunan bağlantıları keşfedebilmek olduğundan bahsedilmiştir. Grup üyelerinin kariyer araştırma sürecinde onlara yardımcı olabilecek ne tür bağlantılara sahip olduğu konusunda görüşleri alınmıştır. Bu konuda deneyimi olan üyelerin yaşantılarını paylaşmaları istenmiştir. Devamında “sizin için önemli olan kişiler” etkinlik formları dağıtılmıştır. Bu etkinliğin amacı bireylerin kariyer araştırma sürecinde iş bağlantılarının yeri ve önemini anlayabilmelerini sağlamak, var olan iş bağlantılarına yönelik bir farkındalık oluşturmaktır. Bu bağlamda etkinlik formuna bireylerin sosyal çevrelerinde yer alan ve onlara kariyer araştırma sürecinde yardımcı olabilecek kişileri ve bu kişilerin yardımcı olabilecekleri muhtemel konuları yazmalarını istenmiştir. Üyeler formları doldurduktan sonra sosyal bağlantıların ve sosyal çevrenin kariyer araştırma üzerindeki etkisi üzerine düşünceler paylaşılmıştır. Oturumun sonunda üyelere bir önceki oturum kapsamında ulaşılan sitelere öz geçmişlerin yüklenmesi ödevi hatırlatılarak, bir üyeden oturumu özetlemesi istenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

7. Oturum

Amaçlar:

- Bir iş görüşmesine en uygun şekilde hazırlanmak,
- Beceri ve yetenekleri iş verene doğru bir şekilde aktarmak,
- İşverene nasıl yaklaşılacağını bilmek,
- İş görüşmesi esnasında nasıl giyinileceğini bilmek.

Materyaller:

- En çok sorulan sorular listesi
- İş başvurusu konusunda hazırlanan videolar
- Projeksiyon makinesi
- Kalem ve kağıtlar

Süre:

-120 dakika

Oturum Süreci:

Bu oturuma bir önceki oturumda verilen ödev ele alınarak başlanmıştır. Bu bağlamda üyelerin hazırladıkları öz geçmişleri internet sitelerine yükleme sürecinde yaşadıkları deneyimleri birbirleriyle paylaşmaları sağlanmıştır. Bu paylaşımdan sonra oturumun ilk gündemi olan başarılı bir iş görüşmesi gerçekleştirebilmenin önemi ele alınmıştır. Bu önem doğrultusunda rol oynama tekniğiyle “bir iş başvurusu” etkinliği gerçekleştirilmiştir. Bu etkinliğin amacı, kariyer araştırma sürecinde bireyler için en önemli aşamalardan biri olan iş başvurusu sürecine yönelik deneyim yaşamalarını sağlamaktır. Etkinlik kapsamında gönüllülük esasına göre, üyelerden birinden iş başvurusunda bulunan kişiyi ve bir diğerinden iş görüşmesine gelen kişiyi canlandırmaları istenmiştir. Bir diğer üye şirketin sekreteri ve kalan iki üye de şirketin diğer yöneticileri olarak seçilmiş, roller paylaşılmış ve senaryoyu oynamak üzere üyeler bir araya gelmişlerdir. Bu sırada iş başvurusu yapan kişi rolündeki üye, görüşmeye çağrılacağı ana kadar beklemek üzere salon dışına alınmıştır. Senaryo’da grup lideri ve diğer yöneticiler rolündeki iki üye, önceden grup lideri tarafından hazırlanan “İş Görüşmelerinde Sıklıkla Sorulan 20 soruyu” sormak üzere aralarında paylaşmışlardır. Görüşme gerçekleştirilirken rol almayan grup üyelerinin görevi de süreci gözlemlemek, süreç sonunda görüşmenin nasıl geçtiği hakkında geribildirim vermek olduğu ifade edilmiştir. Lider üyelerden geribildirimleri verirken oldukça dikkatli olmaları, kırıncı eleştirilerde bulunmamaları konusunda dikkatli olmalarını istemiştir. Daha sonra şirketin sekreteri rolündeki üye, dışarıda görüşme için bekleyen üyeyi içeriye davet etmiş ve görüşme gerçekleştirilmiştir. İş başvurusuna gelen kişiye tüm sorular yöneltildikten sonra, grup içi geribildirimler paylaşılmıştır. Aynı süreç iş başvurusunda bulunma konusunda gönüllü olan diğer üyeler için de gerçekleştirilerek etkinlik sonlandırılmıştır.

Etkinlik yapıldıktan sonra öncelikle iş başvurusu yapan üyeye söz verilerek yaşadığı duygu ve düşünceleri paylaşması istenmiştir. Sonrasında soru soran ve sekreter rolündeki üyelerin duygu ve düşünceleri alınmıştır. İzleyici olan üyelerin neleri gözlemledikleri ve önemli buldukları noktalar tartışılmıştır. Son olarak bu etkinlikte yaşananlar paralelinde daha önceden iş başvurusu deneyimi olan üyelere söz verilmiş ve deneyimlerin diğer üyelerle paylaşılması sağlanmıştır.

İş görüşmesi etkinliğinden sonra bu tür görüşmelere gidilirken nasıl giyinileceği konusunda üyelerle bir görüş alış verişi gerçekleştirilmiştir. Bu konuda belirlenen kriterler

projeksiyon yardımıyla incelenmiştir. Deneyim sahibi olan üyelerden deneyimlerini paylaşımları istenmiştir.

Daha sonra iş başvurusu etkinliğinde de ortaya çıkan ve üyeler arasında tartışılan iletişim kurmanın önemi konusu ele alınmıştır. Bu önem doğrultusunda “iletişim biçimlerinin önemi” etkinliği gerçekleştirilmiştir. Etkinliğin amacı üyelerin kariyer araştırma sürecinde iletişim biçimlerinin önemini kavramalarıdır. Etkinlik kapsamında ilk olarak üyelerden ellerine bir a4 kağıdı almaları istenmiş, gözlerini kapamaları ve etkinlik hakkında soru sormadan direktifleri yerine getirmeleri söylenmiştir. Öncelikle ellerindeki kağıtları yarıya katlamaları ve sonra sağ üst ile sol altı birleştirmeleri istenmiştir. Sonra tekrar yarıdan katlamaları söylenmiştir. Katladıktan sonra gözlerini açmaları ve ellerindeki şekle bakmaları istenmiştir. Bazı üyelerin diğerlerine kıyasla farklı modeller ortaya çıkardığı, bazı üyelerin ise verilen direktifleri doğru olarak yapamadığı görülmüştür. Buradan yola çıkarak gözle temasın olmadığı durumlarda iletişimin ne kadar zor olduğu ve beden dilinin etkisi ele alınmıştır.

Ödev olarak üyelere İşkur bünyesinde hazırlanan olumlu ve olumsuz iş görüşmesi videolarını izlemeleri; beden dilleri, kıyafetleri, öz geçmişleri gibi önemli görülen yerleri not ederek bir sonraki oturuma getirmeleri istenmiştir. Ayrıca beden dili kitabının okuması önerilmiştir. Son olarak kısa bir özet yapılmış ve oturum sonlandırılmıştır.

8. Oturum

Amaçlar:

- İş analizi yapabilme
- İş başvurusunda kullanılacak belgeleri organize edebilme

Materyaller:

- Kağıt, kalem,
- İş analizi formu
- Projeksiyon makinesi
- Bilgisayar

Süre:

- 110 dakika

Oturum Süreci:

Üyeler karşılandıktan sonra bir önceki oturumda verilen ödev ele alınmıştır. İşkur bünyesinde hazırlanan videolar birde oturum ortamında izlenmiş ve üyelerin aldıkları notları diğer üyelerle paylaşmaları sağlanmıştır. Daha sonra bu oturumun gündemi olan “iş analizi” konusuna geçilmiştir. İş görüşmesi yaparken iş verene yöneltilecek soruların içeriğinin kariyer araştırma sürecindeki önemi ele alınmıştır. Bu bağlamda iş başvurusu esnasında kendi istek ve ihtiyaçları paralelinde iş verene sorulabilecek soruların neler olabileceği hakkında üyelerin görüşleri alınmıştır ve bütün önerileri projeksiyonla yansıtılmıştır. Üyelerin görüşleri alındıktan sonra “iş analizi” etkinliğine geçilmiştir. Bu etkinlikte bir bireyin iş arama sürecinde kendi ihtiyaçlarıyla talep ettiği işin özellikleri arasında bir bağ kurması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda etkinlik formları incelenerek üyelerin kendilerinin nasıl bir işe ihtiyaç duyduklarına yönelik kriterleri belirlemeleri sağlanmıştır.

Oluşturulan kriterler rol oynama tekniğiyle canlandırılarak, üyelerin iş başvurusu esnasında bu kriterleri işverene nasıl yansıtacaklarına ilişkin deneyim yaşamaları sağlanmıştır. Bunun için iki gönüllü üye belirlenmiş, üyelerden biri iş arayan diğeri işveren rolüne girmiştir. Birbirlerine sırtlarını dönen bu üyeler ellerindeki telefon vasıtasıyla bir iş başvurusu görüşmesi gerçekleştirmişlerdir. Diğer üyelere ise aktif dinleyici ve gözlemci rolü verilmiştir. Görüşme sonrasında üyelerin birbirleriyle düşüncelerini paylaşmaları sağlanmıştır. Bu sayede hem iş analizinin iş aramadaki önemi ortaya konmuş hem de bir iş başvurusunda yapılması gerekenler yeniden ele alınmıştır.

Daha sonra ikinci gündem maddesi olan ve bireylerin iş başvurusunda sahip oldukları belgelerden hangilerini kullanabilecekleri konusu ele alınmıştır. Daha önce iş başvurusu deneyimi olan üyeler özellikle belgelerin güncel ve orijinal olmalarının önemine değinmişlerdir. Bu önem vurgulandıktan sonra “en iyi belgelerim etkinliğine” geçilmiştir. Üyelerin sahip oldukları belgeler etkinlikte yer alan kriterlere göre (ne görülmek isteniyor? Hangi belgeler kullanılabilir? Hangileri bu durum için en iyi? ve neden?) değerlendirilmiştir. Son olarak her bir üyeden formlarını portfolyolarına eklemesi istenmiş, bir özetleme yapılarak oturum sonlandırıldı.

9. Oturum

Amaçlar:

-Kariyer sahibi bir kişiyle görüşebilme

Materyaller:

- Not almak için kağıt ve kalemler,
- Ses kayıt cihazları

Süre:

-75 dakika

Oturum Süreci:

Dokuzuncu oturum kapsamında üyelerin kariyer araştırma sürecinde doğrudan ve dolaylı deneyimler yaşaması için kariyerinde başarılı yaşantılara sahip bir kişiyle buluşturulması amaçlanmıştır. Bu amaçla grup üyeleri, Trabzonspor A.Ş. Genel Müdürü Metin Kazancıoğlu ile Avni Aker Stadı basın toplantısı salonunda bir araya getirilmiştir. Görüşme sıcak ve samimi bir havada geçmiştir. Öncelikle Metin bey'den kısaca kendi kariyer yolculuğu hakkında bilgi vermesi istenmiştir. Daha sonra grup üyeleri tek tek kendi sorularını Metin Kazancıoğlu'na yönlendirmişlerdir. Konuşulan konular arasında günümüzde özel sektörün durumu, talep edilen iş gücünün özellikleri, şirketlerde hangi pozisyonlarda iş bulunabileceği, karşılaşılan kariyer engelleri ve iş bulma sürecinde Türkiye şartlarında sosyal bağlantılara sahip olmanın rolü gibi konular vardır. Son bölümde grup üyeleriyle Avni Aker stadyumu içerisinde kısa bir gezi düzenlenmiş ve burada da Metin Kazancıoğlu ile üyeler arasında soru cevap şeklinde diyaloglar gerçekleşmiştir. Yaklaşık 75 dakikalık görüşmenin sonunda Metin Kazancıoğlu ve Avni Aker stadı çalışanlarına katkılarından dolayı teşekkür edilerek toplantı sona erdirilmiştir.

10. Oturum**Amaçlar:**

- Programın genel bir değerlendirmesinin yapılması

Materyaller:

- Kariyer Araştırma Öz Yeterliliği Ölçeği

Süre:

- 80 dakika

Oturum Süreci:

Üyeler karşılandıktan sonra bir önceki oturumda gerçekleştirilen ziyaret ve üyelerin kazanımları ele alınmıştır. Kazanımlardan bahsedildikten sonra son oturum olması nedeniyle, lider tarafından bütün oturumları ve süreci içine alan genel bir değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirmenin ardından her bir üyeden oturumlar boyunca elde ettiği kazanımları, hedeflerine ne kadar ulaşabildiği, bu gruba katılmanın onlarda yarattığı olumlu duyguları paylaşması istenmiştir. Üyelerin tamamının gruba katılmaktan memnun olduğu ve en önemlisi kendilerine koydukları hedeflerin tamamına yakınına ulaştıkları görülmüştür. Üyelerde gözlemlenen en önemli değişimlerden biri de kendilerine kariyer araştırma sürecinde daha çok güvenmeye başladıklarıdır. Ayrıca üyeler kariyer araştırma sürecinde oturumlar boyunca oluşturdukları kişisel portfolyolarını da kullanarak daha başarılı olabilecekleri yönünde cesaretlendirilmiştir. Oturumun son bölümünde son testler uygulanmıştır. Dört ay sonra bir izleme çalışması yapılacağı hatırlatılmış ve müdahale programına son verilmiştir.

3. 14. İzleme Çalışması

Deney ve kontrol gruplarına son test uygulamasından dört ay sonra (Mayıs- Eylül 2014), deney grubuna uygulanan eğitim programının etkisinin sürüp sürmediğini test etmek için izleme ölçümü yapılmıştır. Bu ölçümün dört ay sonra yapılmasının nedeni, literatür paralelinde, son yıllarda öz yeterlik temelli kariyer danışmanlığı programlarında yapılan izleme ölçümlerinin üç ila beş aylık bir süre arasında gerçekleştirilmiş olmasıdır (Doğan, 2010; Nguyen, 2005; Işık, 2010; Wang, Zhang ve Shao, 2010).

3. 15. Veri Analizi

Araştırmanın veri analizleri SPSS 15.0 ve LISREL programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci aşamasında ölçek uyarlama çalışması kapsamında Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, iki eş değer yarıya bölme (Split-half) yöntemi, Guttman Split Half, Eşit ve Eşit olmayan uzunluk Spearman-Brown katsayıları, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) analizleri gerçekleştirilmiştir.

İkinci aşama olan grubun oluşturulması sürecinde toplanan verilerin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, medyan değeri belirlenmiştir. Müdahale programının tamamlanmasının ardından ön test, son test ve izleme ölçümlerinin değerlendirilmesi amacıyla verilerin varyans homojenliği Mauchly testi ile incelenmiştir.

Müdahale programına ve zamana dayalı değişimi ortaya çıkarmaya yönelik olarak tekrarlı ölçümler için iki faktörlü ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan anlamlı farklılık Friedman ve Wilcoxon nan-parametrik istatistikleri ile incelenmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmının denencelerini test etmek üzere yapılan istatistiksel analizlere ve bu analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4. 1. Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Puanlarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol grubunun ön test, son test ve izleme testlerinde elde ettikleri KAÖY puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Ölçümleri Verilerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Uygulamalar	Deney (n=16)		Kontrol (n=16)	
	Ortalama	Ss	Ortalama	Ss
KAÖYÖ Ön test	226.25	1.65	226.62	1.78
Son test	277.31	9.04	224.43	4.19
İzleme testi (4.ay)	278.00	8.69	227.06	6.18

KAÖYÖ=Kariyer Araştırma Öz Yeterliği Ölçeği, Ss=Standart Sapma, n=Kişi Sayısı

Tablo 10'da görüldüğü gibi deney grubunun KAÖYÖ son test puanlarının aritmetik ortalaması (ortalama=277.31, ss=9.04), ön test puanlarının aritmetik ortalamasından (ortalama=226.25, ss=1.65) oldukça yüksektir. Kontrol grubunun KAÖYÖ ölçeği son test puanlarının aritmetik ortalaması (ortalama=224.43, ss=4.19) ile ön test puanlarının aritmetik ortalaması (ortalama=226.62, ss=1.78) birbirine yakındır.

Bununla beraber deney grubunun KAÖYÖ ölçeği son test puanlarının aritmetik ortalaması (ortalama=277.31, ss=9.04) ile izleme testi puanlarının aritmetik ortalaması (ortalama=278.00, ss=8.69) birbirine yakındır. Benzer şekilde kontrol grubunun KAÖYÖ ölçeği son test puanlarının aritmetik ortalaması (ortalama=224.43, ss=4.19) ile ön test puanlarının aritmetik ortalaması (ortalama=227.06, ss=6.18) birbirine yakındır.

4. 2. Tekrarlı Ölçümler Testi Sonuçları

Tekrarlı ölçümler analizinin ilk aşamasında Mauchly's eş değerlik testi gerçekleştirilmiştir. Bu testte verilerin varyans homojenliğine sahip olma durumunu belirlemek için p değerine bakılmaktadır. Leech, Barret ve Morgan'a (2005:151) göre p

değeri deneysel araştırmalarda yaygın olarak anlamlı çıkabilmektedir ($p < 0.05$). Bu durumda Mauchly değeri (W) dikkate alınmalıdır. Bu değerin 1.0'ın altında olması durumunda epsilon değerlerine bakılmalıdır. Epsilon değerleri 0.75'in altında ise tekrarlı ölçümler analizinde Greenhouse- Geisser değerinin kullanılması gerektiği ifade edilmektedir. İlgili değerler Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Mauchly Eş Değerlik Testi Sonuçları

Gruplar İçi	W	Ort	Sd	p	Epsilon Değerleri		
					Greenhous e-Geisser	Huynh- Feldt	Lower-bound
Zaman	0.42	24,69	2	0.00	0.63	0.67	0.50

Daha sonra deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin KAÖYÖ'den almış oldukları ön test, son test ve izleme ölçümleri puanlarının ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığı, yani uygulanan programın etkili olup olmadığını anlaşılması amacıyla tekrarlı ölçümler analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Deney ve Kontrol Gruplarının Ön test, Son Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Tekrarlı Ölçümler Analizi Sonuçları

Etki Değeri		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	Wilks' lambda	F	p	Eta Kare Değeri
Zaman	Greenhouse- Geisser	13662.06	1.27	10747.26	0.07	336.18	0.00	0.91
Zaman*	Greenhouse- Geisser	14592.77	1.27	11479.40	0.06	359.08	0.00	0.92
Müdahale	Greenhouse- Geisser	1219.16	38.13	31.96				
Hata (zaman)	Greenhouse- Geisser							

$p < 0.01$

Tablo 12 incelendiğinde, deney grubu üzerinde uygulanan müdahale programının, bireylerin KAÖY düzeylerini artırmada etkili olduğu ifade edilebilir [$F_{(1.27-38.13)} = 336.18$, $p < 0.01$, $\eta^2 = 0.91$].

Yapılan ön test, son test ve izleme testi için ortaya çıkan anlamlı değişimin kaynağını belirlemek amacıyla Friedman ve Wilcoxon nan-parametrik istatistikleri gerçekleştirilmiştir. Burada nan-parametrik istatistiklerin kullanılmasının nedeni Mauchly's

eş değerlik testi sonuçlarının anlamlı çıkmasıdır (Leech, Barret ve Morgan, 2005). Sonuçlar Tablo 13 ve Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Friedman Testi Sonuçları

Testler	Sıra Ortalaması	Ki- Kare	p
Ön test	1.64	9.11	0.01*
Son test	1.97		
İzleme	2.39		

*p<0.05

Yapılan analiz sonucuna göre ön test, son test ve izleme testi ölçümleri arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir (Chi-Square= 9.11, p<0.05). Bununla beraber Friedman testi anlamlı farkın kaynağını ortaya koymak için gerekli Post Hoch istatistiğine sahip olmadığından bu farkın Wilcoxon istatistiğiyle incelenmesi önerilmektedir (Leech, Barret ve Morgan, 2005). Bu bağlamda ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Wilcoxon nan-parametrik testi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 13'de gösterilmektedir.

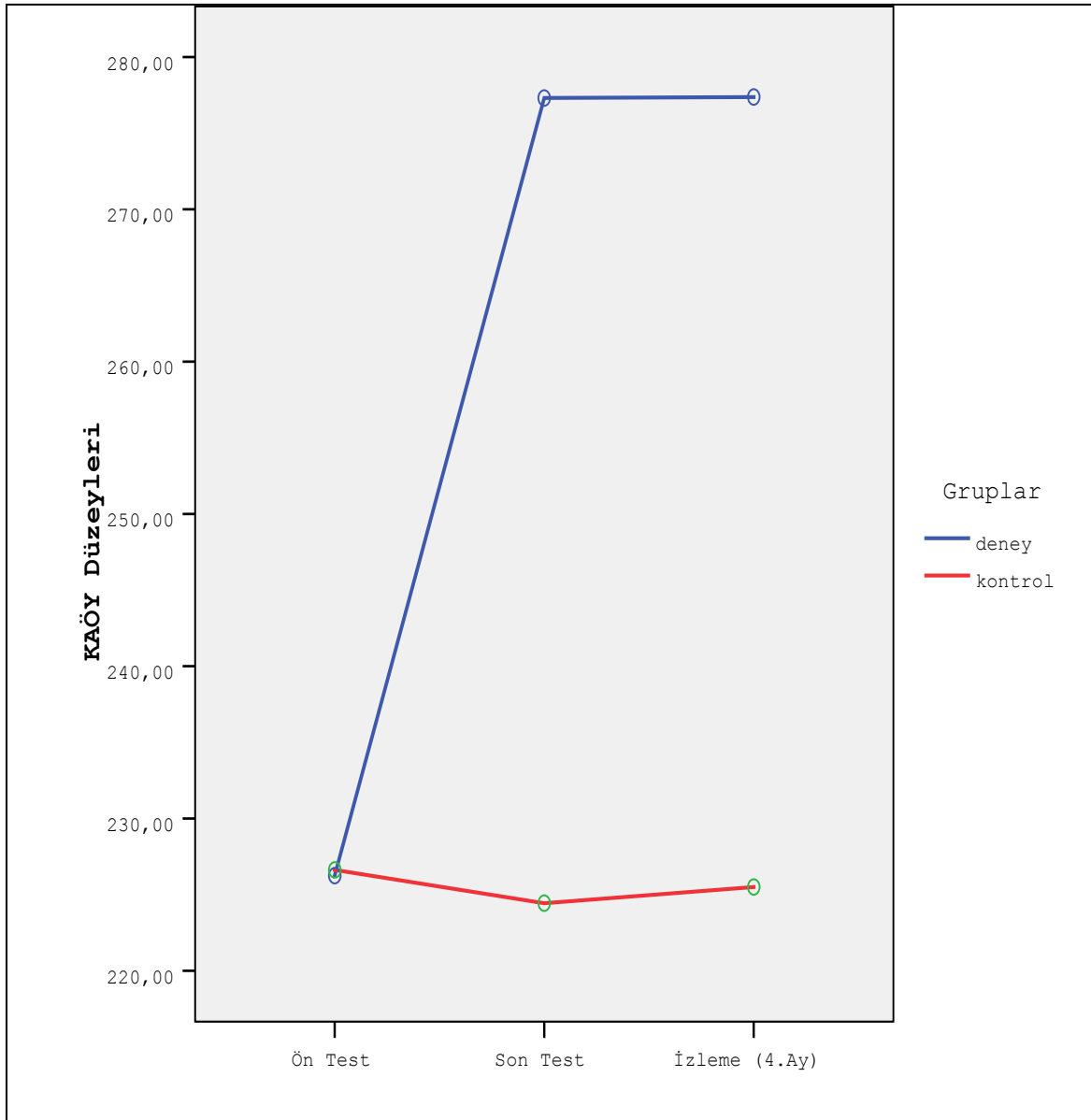
Tablo 14. Wilcoxon Testi Sonuçları

	Sıra Ortalaması	Sıra Ortalamalarının Özeti	Z	p
Ön test- Son test	8.67	104.00	-2.99	0.00*
	21.20	424.00		
Son test- İzleme testi	15.82	174.00	-1.71	0.08
	16.86	354.00		

*p<0.05

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların ön test ve son test puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu (Z=-2.99, p<0.05), bununla beraber son test ve izleme testi arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir(p>0.05).

Dolayısıyla araştırmanın ilk hipotezi olan "Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi temeline dayanan eğitim programı üniversite öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz Yeterliği düzeyleri üzerinde etkilidir" hipotezinin doğrulandığı anlaşılmaktadır. Bununla beraber araştırmanın ikinci hipotezi olan "Deney grubundaki üniversite öğrencilerinin KAÖY düzeylerindeki yükselme ile uygulamanın tamamlanmasından 4 ay sonra yapılacak izleme ölçümleri arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin de doğrulandığı anlaşılmaktadır. Sonuçlar Grafik 2'de görsel olarak verilmiştir.



Grafik 2.Ön test, son test ve izleme testi çalışmaları sonucunda elde edilen kariyer araştırma öz yeterlik düzeyleri ortalama puanları

Grafik 2'de yapılan tekrarlı ölçümler analizi sonucunda ortaya çıkan anlamlı değişim, sayısal olarak gözlemlenebilmektedir. Buna göre, deney grubunun ön testten aldıkları KAÖY puan ortalaması 226.25 iken, müdahale programının uygulanması sonrasında son test puanlarının 277.31'e yükseldiği görülmektedir. Buna karşın kontrol grubunun ön testteki KAÖY puanları 226.62 iken son testten aldıkları puanların 224.43 olduğu, yani anlamlı bir değişimin olmadığı gözlenmiştir. İzleme çalışmasına bakıldığında da, deney grubunun puan ortalamasının 278.00 ve kontrol grubunun puan ortalamasının 227.06

olduğu, dolayısıyla gruplar arasında KAÖY puanları açısından belirgin bir artışın görülmediği belirlenmiştir.

5. TARTIŞMA

5. 1. Grup Müdahalesine Yönelik Tartışma

Bu araştırmanın amacı, SBÖT'ye dayalı bir müdahale programının üniversite öğrencilerinin KAÖY'leri üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu bölümde ön test, son test ve izleme ölçümleri sonuçlarına yönelik bulgular literatür bağlamında tartışılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, eğitim programının uygulandığı deney grubunun KAÖY puanlarında, bu eğitimi almayan kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde bir artış olduğu ve artışın eğitim programının sonlandırılmasından dört ay sonra yapılan izleme ölçümlerinde de etkisini sürdürdüğü belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmanın birinci ve ikinci hipotezleri doğrulanmıştır.

Literatür incelendiğinde Türkiye'de ve dünyada KAÖY üzerine yapılan deneysel bir çalışmanın bulunmadığı belirlenmiştir. Bununla beraber bu bilgiyi güncellemek amacıyla KAÖYÖ'ni geliştiren Scott Solberg ile elektronik posta aracılığıyla iletişime geçilmiş ve KAÖY ile ilgi halen devam eden bir araştırmanın olduğu öğrenilmiştir (EK-3). Buna göre, Chen ve Hargrove- Gore'un yarı deneysel desene göre tasarladıkları çalışmalarında, Bandura'nın öz yeterlik kuramının dört kaynağı temeline dayanan ve katılımcılara öz keşif, kariyer keşfi, ilgi, beceri ve değerlerine yönelik farkındalıklarını artırmayı amaçladıkları bir kariyer müdahale programı geliştirdikleri öğrenilmiştir. İlgili çalışmada kullanılan ölçme araçlarından birisi de KAÖYÖ'dür. Programın yedi hafta süreceği ve yaklaşık 45'er dakikalık oturumlar şeklinde organize edildiği ifade edilmiştir. Araştırmanın halen geliştirme aşamasında olduğu öğrenilmiştir ve henüz sonuçlar hakkında bilgi bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu araştırma sonucunda ulaşılan bulgular, öz yeterlik ve kariyer araştırma davranışı bağlamında; yöntem, kuramsal temeller, süre ve araştırmalarda ulaşılan sonuçlar yönünden tartışılmıştır.

KAÖY kavramını ilk ortaya atan Solberg ve diğerleri (1994) KAÖY'nin, öz yeterlik teorisinin dört temel bilgi kaynağı ve kariyer araştırma davranışı arasında güçlü bir bağ olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bağlamda bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Yapılan incelemede, öğrencilerin kariyerle ilgili öz yeterliklerini artırmada bu araştırmanın bulgularına benzer sonuçlara ulaşan birçok araştırmanın olduğu görülmektedir (Betz ve Schifano, 2000; Foltz ve Luzzo, 1998; Fouad Fouad, Cotter ve Kantamneni, 2009; Işık, 2010; Luzzo ve Day, 1999; Maples ve Luzzo, 2005; Mcwhirter ve diğerleri, 2000; Nguyen, 2005; Sullivan ve Mahalik, 2000; Wang ve diğerleri, 2010). Bu araştırmalarda Bandura'nın (1996) öz yeterliğin artırılmasında kullanılan dört temel kaynağın (doğrudan deneyimler, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve fizyolojik durum) kullanılan programların geliştirilmesinde

temel hareket noktası olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, doğrudan deneyimler KAÖY'nin geliştirilmesi için ilk dikkate alınacak kaynaktır. Özellikle bireyin iş görüşmesi yapabilme yeterliği, iş arama yeterliği ve iş bağlantısı kurabilme yeterliği gibi kariyer araştırmayla ilgili yeterliklerin geliştirilmesinde doğrudan deneyimler önemli görülmektedir. Bu anlamda KAÖY'nin geliştirilme sürecinde grup üyelerinin doğrudan deneyimler yaşamalarını desteklemek amacıyla "etkili bir öz geçmiş hazırlama", "kariyer sahibi biriyle görüşme etkinliği" gibi etkinlikler programa dahil edilmiştir. Bu sayede üyelerin doğrudan deneyimler yaşaması ve kariyer araştırmayla ilgili öz yeterliklerinin artırılmasına çalışılmıştır. Amudson (2006) doğrudan deneyimlerle kazandırılacak olumlu yaşantıların bireylerin öz yeterliklerini güçlendirmede önemli etkisi olacağını belirtmiştir. Betz (2000) kariyerle ilgili öz yeterliğin artırılması amacıyla geliştirilecek müdahale programlarında doğrudan deneyimleri içeren etkinliklerin kullanılmasını önermektedir.

Araştırmada geliştirilen kariyer grup programında kullanılan bir diğer önemli kaynak dolaylı yaşantılardır. Bu yaşantının kariyer araştırma bağlamında programa dahil edilme sürecinde bireylere doğrudan deneyim yaşama imkanı olmayan durumlarda rol oynama tekniğiyle yeterliklerini geliştirebilme imkanı verilmiştir. Bu anlamda müdahale programına rol oynama tekniğine dayalı etkinlikler konularak, üyelerin canlandırılan rollere ilişkin arkadaşlarının yaptığı doğru ve yanlış davranışları gözlemlemesi ve kendisi aynı rolü oynarken bunları yapmamaya gayret etmesi yönünde dolaylı kazanımlar sağlanması amaçlanmıştır. KAÖY'nin geliştirilme sürecinde üyelerin bu tür yaşantılar geçirmelerini desteklemek amacıyla programa "başarılarım- aktarılabilir becerilerim etkinliği", "başarılı kişilerin hayat hikayelerinin araştırılması etkinliği", "bir iş başvurusu etkinliği" gibi etkinlikler dahil edilmiştir. Lent ve diğerlerine (2001) göre dolaylı yaşantılar bağlamında da birey kariyerle ilgili becerileri öğrenebilir. Bu öğrenmeler öz yeterliğin geliştirilmesinde önemli bir role sahiptir. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde de dolaylı deneyimleri kariyer öz yeterliğini geliştirme süreci için hazırlanan programlarda kullanan birçok araştırmacının olduğu görülmektedir (Mc Whirter ve diğerleri, 2000; Nquyen, 2005; O'Brien ve diğerleri, 2000; Strachan, 2008; Sullivan ve Mahallik, 2000; Wang ve diğerleri, 2010).

Sözel ikna ise grup programının hazırlanmasında kullanılan üçüncü kaynaktır. Bireyler belirli bir davranışı yerine getirmeden önce olumlu bildirimler alırlarsa o davranışı başarıyla gerçekleştirebilmek için daha fazla çaba harcamaktadırlar. Bu bağlamda, oturumların tüm aşamalarında özellikle de iş görüşmesi yapabilme öz yeterliği, İş arama öz yeterliği ve iş bağlantısı kurabilme öz yeterliği gibi kariyer araştırmayla ilgili yeterliklerin geliştirilmesinde üyelere karşı destekleyici ve cesaretlendirici bir yaklaşım kullanılmaya özen gösterilmiştir. Schunk'a (2009:106) göre pozitif geri bildirimler öz yeterliği artırıcı etkiye sahiptirler. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir nokta da geri bildirim

sonrasında olanlardır. Eğer pozitif geri bildirim alan birey başarısız olursa geri bildirim etkisi kaybolmaktadır. Rogers, Creed ve Glendon (2008) sosyal desteğin güçlü olduğu durumlarda kariyer araştırma davranışının en yüksek düzeyde gerçekleşeceği sonucuna ulaşmışlardır. Lent ve diğerleri (2001) sözel desteğin bireylerin kariyer kararı verme sürecindeki öz yeterliğini güçlendirdiğini ifade etmişlerdir. Sözel iknanın önemli bir gücü de bireyin kariyer araştırma sürecinde ortama özgü etkenlere vurgu yapmasıdır (Niles ve Harris- Bowsbey, 2013). Bandura'ya göre (1977) sözel ikna konusunda dikkat edilecek noktalardan birisi de olumlu geri bildirim şeklinde verilmesidir. Bir bireyin belirli bir bilgiyi yeterlik kapasitesine dahil etmesi için davranışın tekrarı sürecinde olumlu geri bildirim alması onun davranışı doğru bir şekilde yerine getirmesine katkı sağlamaktadır (Bandura, 1977:192).

Bu araştırmanın grup programının hazırlanmasında kullanılan ve öz yeterlik üzerinde etkili olan son kaynak fizyolojik durumdur. Solberg ve diğerlerine (1994) göre bir çok birey iş görüşmelerinde yaşadıkları yüksek stresten dolayı baş ve mide ağrısı gibi çeşitli yakınmalardan şikayet etmektedirler. Bu durumla baş edebilmek için bireyin stresle başa çıkma mekanizmalarını güçlendirmek en önemli yollardan biri olarak görülmektedir. Bandura'ya (1997) göre kişisel yeterliğin bedensel işaretleri, stresli durumlarla başa çıkılabilme, sağlıklı olma ve geçmişte elde edilen fiziksel bazı başarıları içselleştirebilmektir. Schunk ve Pajares'e göre (2005) birey bir bilgiyi yeterlik kapasitesine dahil etmek istediğinde genel ruh halinden, kaygı ya da stres düzeyinden etkilenmektedir. Schunk'a (2009:107) göre birey bir davranışı yerine getirirken terleme, titreme gibi tepkiler gösteriyorsa o davranışı öğrenmede başarısız olacağı düşünülebilir. Birey eğer umduğundan daha az stres yaşıyorsa bir davranışı yerine getireceğine dair inancı daha fazla olmaktadır.

Bu bağlamda üyelere oturumlar esnasında kariyer araştırma sürecinin bazı boyutlarında, örneğin iş görüşmesi gerçekleştirilebilme ya da iş bağlantısı kurabilme gibi durumlarda, yaşanabilecek bazı kaygılanma, heyecanını kontrol edememe gibi fizyolojik değişimlerden bahsedilmiştir. Özellikle rol oynama etkinliğinin yapıldığı oturumlarda, iş görüşmesi denemelerinde ve iş bağlantısı kurma etkinliklerinde bu durumun yoğun olarak ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bu bağlamda üyelerin yaşadığı olumsuz düşüncelere yoğunlaşmış ve yerlerine gerçekçi düşünceleri nasıl koyabilecekleri ve yaşanan kaygıyı azaltabilecekleri üzerinde durulmuştur.

Tartışma kapsamında üzerinde durulan bir diğer unsur uygulanan müdahale programının süresine yöneliktir. Bu çalışmada 10 haftalık bir program ile bireylerin KAÖY düzeyleri geliştirilmeye çalışılmıştır. Literatürde SBÖT bağlamında geliştirilen kariyer müdahale programlarının çeşitli sürelerde uygulandığına yönelik sonuçlar yer

almaktadır. Bu araştırmalara bakıldığında, çoğunun 10 hafta ve üzeri süreleri kapsadığı ve uygulanan programların bireylerin kariyerle ilgili öz-yeterlik düzeylerini artırdığı belirlenmiştir (Fouad ve diğerleri, 2009; Işık, 2010; Reese ve Miller, 2006; Scott ve Ciani, 2008). Bunun yanında 10 oturumdan az süreyle (Betz ve Schifano, 2000; Strachan, 2008) veya alıştay şeklinde de (Foltz ve Luzzo, 1998; Nquyen, 2005) düzenlenen programlarında olduğu görölmektedir. KAÖY içerisinde iş arama, kaynakları doğru şekilde belirleme, iş görüşmesi yapabilme gibi önemli yeterlikleri barındırmaktadır. Bu yeterlikler zamana yayılmış belirli hazırlıkları gerektirmektedir. Örneğin iş görüşmesine gitmek, önceden etkili bir öz geçmiş hazırlama, bireyin kendi ihtiyaçları açısından işi değerlendirmesi, gerekli olan iş bağlantılarının yapılması ve iş görüşmesinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi gibi zaman alan ve dikkatli adımlar atılmasını gerektiren bir süreçtir. Tüm bu sürece zamana yayılmış bir program dahilinde hazırlanmanın kariyer araştırma sürecinde başarıya ulaşabilme açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Tartışma kapsamında üzerinde durulan son unsur uygulanan müdahale programının modeline yöneliktir. Bu araştırmada 2*3'lük ön test, son test ve izleme çalışmalarının olduğu yarı deneysel bir model kullanılmıştır. İzleme alışması son testi takip eden dördüncü ayda gerçekleştirilmiştir. Literatürdeki araştırmalar yöntem bağlamında ele alındığında, bu araştırmada olduğu gibi 2*3'lük deneysel desen temelini esas alan bazı araştırmalar olduğu görölmektedir. Bu araştırmalarda, SBÖT bağlamında hazırlanan programlarla üniversite öğrencilerinin kariyerle ilgili öz yeterlik düzeylerinin yükseldiği son test ve izleme çalışmalarında doğrulanmıştır (Mcwhirter ve diğerleri, 2000; Nquyen, 2005; Sullivan ve Mahalik, 2000; Wang ve diğerleri, 2010). Ön test ve son test esasına dayanan modeller, programların etkililiği noktasında, deney ve kontrol grupları açısından ne derece anlamlı farklılıkların ortaya çıktığının belirlenmesi için önemli görölmektedir. Bununla beraber, 2*3'lük modellerin son basamağı olan izleme çalışmalarının, uygulanan programın geçerliğini ortaya koymak bağlamında, zamanın etkisini göstermesi bakımından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

5. 2. Ölçek Uyarlama alışmasına Yönelik Tartışma

Bu araştırmanın alt amacı KAÖYÖ'nin Türkçe'ye uyarlanmasıdır. Bu kapsamda, yapılan uyarlama çalışması sonucunda ulaşılan bulgular literatür bağlamında tartışılmıştır.

Ölçeğin geçerlik değerleri hesaplanırken ilk olarak AFA kapsamında temel bileşenler yöntemi seçilmiş, herhangi bir döndürme yöntemi seçilmemiştir. Temel bileşenler yöntemi en sık kullanılan faktörleşme tekniklerinden birisidir ve amacı her bileşenle veri setinden azami varyansı çıkarabilmektir (şencan, 2005). Yapılan analiz sonucunda, öz değer 1.00 ve üzeri olan altı bileşen bulunmuştur. Ancak bileşenlerin öz değerine ilişkin çizgi grafiği

incelendiğinde kırılma noktasının ilk bileşenden sonra olduğu ve birinci bileşenin toplam varyansın %47.94'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Bulunan bu değer (%47.94) ölçeğin orijinal formunda açıklanan toplam varyansından (%52.9) daha küçüktür. Dolayısıyla, ölçeğin tek bir faktöre göre değerlendirilebileceği düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Literatürde bu düşüncenin ortaya çıkmasını destekleyen bazı bulgular yer almaktadır. Scherer, Wiebe, Luther ve Adams' a göre (1988) sosyal bilimlerde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterlidir (aktaran Tavşancıl, 2005). Ayrıca KAÖYÖ'nin farklı bir dilde yapılan uyarlama çalışmasında varyans oranının %48 (Nota ve diğerleri, 2007) yani orijinal ölçekte yer alan değerlerin altında olduğu görülmektedir. Bir diğer bulgu, uyarlanan ölçeğin faktör yapısına ilişkindir. Ölçeğin bileşen matrisi incelendiğinde ise ilk bileşen dışındaki diğer beş bileşenin de faktör yüklerinin birinci bileşende daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Son kanıt literatürde yer alan diğer araştırmaların faktör yapısına ilişkindir. Ölçeğin orijinali dört alt boyuttan oluşmaktadır (Solberg ve diğerleri, 1994). Literatürde KAÖYÖ'nin farklı ülkelerde yapılan uyarlama çalışmaları incelendiğinde, ölçeğin farklı örneklem gruplarında üç faktöre (Nota ve diğerleri, 2007), ya da dört faktöre (Solberg, ve diğerleri, 1994) göre incelendiği ancak yine bu çalışmalarda çok sayıda maddenin yüklendiği bir büyük bileşen olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bu sonuçların ölçeğin tek boyutlu olduğuna ilişkin önemli bulgular olduğu düşünülmüştür.

Yapılan AFA sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapının örneklem verisine iyi uyum gösterip göstermediğini anlamak amacıyla DFA yapılmıştır. Literatürde hesaplanan χ^2/sd oranının beşten küçük olması, GFI ve AGFI değerlerinin 0.90'dan yüksek olması, RMR ve RMSEA değerlerinin ise 0.05'ten düşük çıkması yüksek düzeyde; 0.80'den düşük çıkması ise orta düzeyde model-veri uyumunu göstermektedir (Marsh ve Hocevar, 1988). Bununla birlikte, GFI'nin 0.85'ten, AGFI nin 0.80'den büyük çıkması, RMR değerlerinin 0.10'dan düşük çıkması, model veri uyumu için kabul edilebilir sınırlar olarak belirtilmektedir (Cole, 1987; Marsh, Balla ve McDonald, 1988). Yapılan analiz sonucunda 35 maddeden oluşan tek boyutlu yapıya ilişkin sonuçlar $\chi^2=85.03$ ($sd=560$, $p<0.01$) elde edilmiştir. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen sonuca bakıldığında bu oran $\chi^2/sd= 1.33$ 'tür. Elde edilen bu değerler modelin tek boyutlu yapıyla uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu değerlere ek olarak, modele ilişkin diğer değerlere bakıldığında, CFI= 0.92, GFI= 0.90, AGFI= 0.90, IFI= 0.93, RMR, 0.05, ve RMSEA= 0.09 şeklindedir. Model-veri uyumu göstergelerinden olan CFI, IFI, GFI, AGFI değerlerinin 0.90 ve üzerinde değer alması da uyumunun iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar 35 maddeden oluşan tek faktörlü KAÖYÖ'nin uygulandığı örnekleme uyum gösterdiğine ilişkin önemli bulgular sunmaktadır.

Ölçeğin uyarlama çalışmaları kapsamında ikinci olarak güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Bu kapsamda iç tutarlılık geçerliliği, paralel formlar geçerliği ve test tekrar test geçerliliği kullanılarak kararlılık katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin Cronbach alfa güvenilirliği 0.96 olarak hesaplanmıştır (N=592). Bu değere ek olarak, ölçeğin iki eşdeğer yarıya bölme (Split-half) yöntemi ile de güvenilirliği birinci grubu için Alfa katsayısı 0.93 ikinci grup için 0.95 olarak hesaplanmıştır. Aynı zamanda Guttman Split Half 0.92, Equal-length Spearman-Brown 0.92 ve Unequal-length Spearman-Brown 0.92 değerlerine ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde KAÖYÖ'nin farklı kültürlerde yapılan uyarlama çalışmalarına bakıldığında Cronbach alfa güvenilirlik değerlerinin 0.91 (Nota ve diğerleri, 2007) ile 0.97 (Solberg, ve diğerleri, 1994) arasında değiştiği gözlenmiştir.

KAÖYÖ'nin paralel formlar güvenilirliği değerlendirmek amacıyla literatürde orijinal formunun geliştirildiği ve kullanıldığı çalışmalar incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda KAÖYÖ'nin mesleğe karar verme öz yeterliği (Taylor ve Betz, 1983) ile orta düzeyde ($r>0.40$) olumlu yönde korelasyona sahip olduğu; iç kontrol odağı (Taylor ve Pompa, 1990) ile düşük düzeyde ($r>0.20$) fakat olumlu yönde anlamlı korelasyonlara sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple araştırmada KAÖYÖ ile MKVÖY (Bozgeyikli, 2004) ve KOÖ (Dağ, 2002) ölçekleri ile arasındaki korelasyonlar temel alınmıştır. Buna göre KAÖYÖ ile MKVÖY'nin alt boyutları olan BMBDD ($r=0.50$, $p<0.01$), MBT ($r=0.52$, $p<0.01$) ve GPY ($r=0.53$, $p<0.01$) arasında olumlu yönde anlamlı korelasyonlar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca KAÖYÖ ile iç kontrol odağı ($r=0.22$, $p<0.01$) arasında da olumlu yönde anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar literatürle paralellik göstermektedir.

Ölçeğin orijinal çalışmasında test-tekrar test yöntemi ile bir güvenilirlik çalışması yapılmamıştır. Bu çalışmada test-tekrar test güvenilirliğini belirlemek amacıyla ilk uygulamanın yapıldığı gruba yaklaşık dört hafta sonra ikinci uygulama yapılmıştır. Ölçeğin tek boyutunu temel alan test-tekrar test sonuçlarına göre iki ölçüm arasındaki Pearson korelasyon katsayısı 0.88 ($p<0.01$) olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu sonuçlar ölçeğin güçlü bir güvenilirliğe sahip olduğunun kanıtlarıdır. Sonuç olarak KAÖYÖ'nün güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğu tespit edilmiştir ve araştırmacının üçüncü hipotezi doğrulanmıştır. Dolayısıyla bu ölçeğin, üniversite öğrencilerinin KAÖY düzeyleri konusunda çalışma yapmak isteyen alan uzmanları tarafından kullanılabilmesi düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

Bu araştırma ile SBÖT'ne dayanan kariyer grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin KAÖY düzeylerine etkisi yarı deneysel bir model çerçevesinde sınanmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle üniversite öğrencilerinin KAÖY'lerini belirlemek amacıyla KAÖYÖ Türkçe'ye uyarlanmıştır. Daha sonra bu ölçek kullanılarak deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Bu gruplardan deney grubu ile 10 haftalık müdahale programı yürütülmüş, kontrol grubuna bir müdahalede bulunulmamıştır. Yapılan ön test, son test ve izleme çalışmaları ile bunların sonuçlarına yönelik analizler sonrasında, kariyer grup müdahalesinin uygulandığı deney grubunun KAÖY puanlarında anlamlı bir yükselmenin olduğu belirlenmiştir.

Aşağıda bu çalışmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak alanda çalışan kariyer danışmanlarına ve diğer uzmanlara yardımcı olabilecek ve ileride yapılacak çalışmalara ışık tutabilecek önerilere yer verilmiştir.

6. 2. Öneriler

6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

- 1.Geliştirilen program gerekli şartlar sağlanarak daha geniş gruplara uygulanabilir ve etkililiği test edilebilir.
2. Geliştirilen KAÖY ölçeği ile kariyer araştırma sürecinin psikolojik boyutlarının ortaya konması açısından farklı değişkenlerle olan ilişkisi araştırılabilir.
- 3.Geliştirilen program okul yaşamından iş yaşamına geçmekte olan üniversite öğrencileri ve iş yaşamında meslek değiştirme sürecinde olan bireylere KAÖY geliştirilmesi amacıyla uygulanabilir.
- 4.Geliştirilen programın etkililiği nitel yaklaşımlar kullanılarak derinlemesine incelenebilir.

6. 2. 2. Gelecekte Yapılacak Çalışmalara Yönelik Öneriler

- 1.KAÖY programının psiko- eğitimsel boyutu dikkate alınarak, üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinde ve kariyer merkezlerinde, bireylerin KAÖY düzeylerini geliştirmeye yönelik etkinlikler düzenlenebilir.

2. KAÖY programı, Türkiye’de İşkur ve bunun gibi kurumlar tarafından iş arayan bireylere verilecek eğitimlerde kullanılabilir.

3.KAÖY programı, özel şirketler tarafından kurum içi eğitimler kapsamında, personellerin KAÖY düzeylerinin geliştirilmesinde kullanılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Akyüz, Y. (2004). *Türk eğitim tarihi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Ali, S. R., McWhirter, E. H. and Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 13, 40-58.
- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6 (1), 3-14.
- Amudson, N., Poehnell, G. and Pattern, M. (2008). *Mesleki teleskop*. F. Korkut-Owen (Çev). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 15, 111-137.
- Avgerinos, E. D., Msaouel, P., Koussidis, G. A., Keramaris, N. C., Bessas, Z., and Gourgoulianis, K. (2006). Greek medical students' career choices indicate strong tendency towards specialization and training abroad. *Health Policy*, 79 (1), 101-106.
- Bacanlı, F. (2011). Psiko-dinamik yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya içinde* (s.136- 165). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37 (2), 122.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44 (9), 1175.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. (2008). Toward an agentic theory of the self. *Advances in Self Research*, 3, 15-49.

- Bandura, A. & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (5), 805.
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self efficacy theory. *The Career Development Quarterly*, 41 (1), 22-26.
- Betz, N. E. (2000). Self efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8, 205-222.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1987). Concept of agency in educational and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 299-308.
- Betz, N. E., Klein, K. L. and Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short-form of career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47- 57.
- Betz, N. E. & Schifano, R. S. (2000). Evaluation of an intervention to increase realistic self-efficacy and interests in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 35-52.
- Betz, N. E. & Borgen, F. H. (2000). The future of career assessment: Integrating vocational interests with self-efficacy and personal styles. *Journal of Career Assessment*, 8 (4), 329-338.
- Betz, N. & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectation influence career exploration. *Career Development Quarterly*, 46, 197-189.
- Bieschke, K. J. & Matthews, C. (1996). Career counselor attitudes and behaviors toward gay, lesbian, and bisexual clients. *Journal of Vocational Behavior*, 48 (2), 243-255.
- Binbaşıoğlu, C. (2005). *Türk eğitim düşüncesi tarihi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bloch, D.P. (2006). Using information and technology in career counseling. In D. Capuzzi and M. Stauffer (Eds), *Career counseling: Foundations, perspectives and applications*. (pp.152-177). New York: Pearson Education Inc.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Blustein, D. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 173-184.

- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *The Career Development Quarterly*, 45, 260–274.
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H. and Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *The Counseling Psychologist*, 33 (2), 141-179.
- Borg, W. R. & Gall, A. D. (1989). *Educational research: An introduction*. New York: Longman.
- Brown, S. D., Ryan K. N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M. and Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (3), 411-428.
- Brown, C., Darden, E. E., Shelton, M.C. and Dipoto, M. C. (1999). Career exploration and selfefficacy of high school students: are there urban/suburban differences? *Journal of Career Assessment*, 7, 227- 237.
- Brown, S. D. & Krane, N. E. R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. B. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 740-766). New York: John Wiley.
- Brown, S. D., Krane, N. E. R., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M. and Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 11, 221- 234.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Deneysel desenler: Ön test, sontest kontrol grubu desen ve veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Carroll, M.R. & Wiggins, J.D. (2008). *Grupla psikolojik danışmanın öğeleri*. S. Doğan (Ed.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Coetzee, M. & Roythorne-Jacobs, H. (2006). *Career counselling and guidance in the workplace*. Cape Town: Juta and Company Ltd.
- Cohen, L. & Manion, L. (1996). *Research methods in education*. New York: Routledge.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031.

- Corbière, M., Mercier, C. and Lesage, A. (2004). Perceptions of barriers to employment, coping efficacy, and career search efficacy in people with mental illness. *Journal of Career Assessment*, 12 (4), 460-478.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in iç-dış kontrol odağı ölçeği'nin (RİDKOÖ) üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7 (26), 10-16.
- Dalkıranoğlu, T. ve Çetinel, F. G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (1), 277-297.
- Ellis, R. A. & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 632.
- Enright, M. S., Conyers, L. M. and Szymanski, E. M. (1996). Career and career-related educational concerns of college students with disabilities. *Journal of Counseling and Development*, 75, 103-114.
- Evanoski, P. O. & Tse, F. W. (1989). Career awareness program for Chinese and Korean American parents. *Journal of Counseling and Development*, 67, 472-474.
- Foltz, B. M. & Luzzo, D. A. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal of College Counseling*, 1, 35- 44.
- Fouad, N. A., Cotter, E. and Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career course on career decision-making. *Journal of Career Assessment*, 17, 338-347.
- Fitzgerald, L. F. & Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know?. *Journal of Counseling Psychology*, 27 (1), 44.
- Fukuyama, M. A., Probert, B. S., Neimeyer, G. J., Nevill, D. D. and Metzler, A. E. (1988). Effects of DISCOVER on career self-efficacy and decision making of undergraduates. *Career Development Quarterly*, 37, 56-62.
- Gainor, K. A. (2006). Twenty-five years of self-efficacy in career assessment and practice. *Journal of Career Assessment*, 14, 161-178.
- Gerring, R. J. & Zimbardo, P. G. (2012). *Psikolojiye giriş: Psikoloji ve yaşam*. G. Sart, (Çev). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Ginzberg, E. (1971). *Career guidance*. New York: McGraw- Hill.

- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y. and Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561–570.
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10 (1), 133-148.
- Gysbers, N. C. (2004). Comprehensive guidance and counseling programs: The evolution of accountability. *Professional School Counseling*, 8, 1-14.
- Hackett, G. & Lonborg, S. D. (1994). Career assessment and counseling for women. *Career counseling for women*, 43-85.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G. and Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 185-201.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Hartung, P. J. & Blustein, D. L. (2002). Reason, intuition, and social justice. Elaborating on Parson's career decision-making model. *Journal of Counseling and Development*, 80, 41–47.
- Herring, R. D. (1998). *Career counseling in schools: Multicultural and developmental perspectives*. Alexandria: American Counseling Association.
- Hoyt, K. B. (2001). A reaction to Mark Pope's (2000) A brief history of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 49, 374- 379.
- Huesman, L. R. (1998). The role of social information processing and cognitive schema in the acquisition and maintenance of habitual aggressive behavior. In R.G. Geen and E. Donnerstein (Eds), *Human aggression* (pp.73-109). Boston: Academic Press.
- Inandı, Y. (2009). The barriers to career advancement of female teachers in Turkey and their levels of burnout. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37 (8), 1143-1152.
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 203–222.
- İnandı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 219–238.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. ve Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 77- 96.

- 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, Adana.
- Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super (Ed.), *Career development: Self-concept Theory* (pp. 42-78). Princeton, NJ: College Examination Board.
- Judge, T. A. & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 261– 271.
- Kanfer, R. & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835– 847.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. and Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
- Ketterson, T.U. & Blustein, D.L. (1997). Attachment relationships and the career exploration process. *Career Development Quarterly*, 46, 167- 178.
- Kuijpers, M., Meijers, F. and Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78 (1), 21- 30.
- Krumboltz, J. D. (1983). *Private rules in career decision making*. Ohio: National Center for Research in Vocational Education, Special Publications Series.
- Kraus, L. & Hughey, K. (1999). The impact of an intervention on career decision- making self efficacy and career indecision. *Professional School Counseling*, 2, 384-391.
- Kuzgun, Y. (2009). *Mesleki rehberlik ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kracke, B. (1997). Parental behaviours and adolescents' career exploration. *Career Development Quarterly*, 45, 341- 350.
- Krumboltz, J. D., & Nichols, C. W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. In W. B. Walsh and S. H. Osipow (Eds.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 159-192). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*, 47 (4), 312-325.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. and Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation*. New Jersey: Psychology Press.

- Lent, R. W. & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44 (4), 310-321.
- Lent, R. W., Brown, S. D. and Larkin, K. C. (1984). Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 356- 363.
- Lent, R. W., Brown, S. D. and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W. & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
- Lent, R. W., Hackett, G. and Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *Career Development Quarterly*, 47, 297-311.
- Luzzo D. A. (1993). Value of career decision-making self-efficacy in predicting career decisionmaking attitudes and skills. *Journal of Career Assessment*, 40, 194-199.
- Luzzo, D. A. & Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decisionmaking self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment*, 7, 1- 17.
- Luzzo, D. A. & Taylor, M. (1994). The effects of verbal persuasion on the career self-efficacy of college freshmen. *California Association for Counseling and Development Journal*, 4, 31-34.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1, 240- 246.
- Lopez, F. G. & Lent, R. W. (1992). Sources of mathematics self-efficacy in high school students. *Career Development Quarterly*, 41, 3-12.
- Lucas, J. L., Wanberg, C. R. and Zytowski, D. G. (1997). Development of a career task self efficacy scale: The Kuder Task Self-Efficacy Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 432-459.
- Marsh, H. W. & Hocevar, D. (1988). A new, more powerful approach to multitrait-multimethod analyses: Application of second-order confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 73 (1), 107- 111.
- Marsh, H. W., Balla, J. R. and Mc Donald, R. P. (1988). Goodness of fit indexes in confirmatory factor analysis: the effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103, 391-410.

- Marshall, K. (1999). Employment after childbirth. *Perspectives on Labour and Income*, 11 (3), 18-25.
- Maples, M. R. & Luzzo, D. A. (2005). Evaluating DISCOVER's effectiveness in enhancing college students' social cognitive career development. *Career Development Quarterly*, 53, 274-285.
- McWhirter, E. H., Rasheed, S. and Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 330-341.
- Miller, D. S. & McWhirter, E. H. (2006). Historical influences on the evolution of vocational counseling. In D. Capuzzi and M. Stauffer (Eds.), *Career and life style planning: Theory and application* (pp.108-139). Boston: Allyn and Bacon.
- Morgan, K. S. & Brown, L. S. (1991). Lesbian career development, work behavior, and vocational counseling. *The Counseling Psychologist*, 19 (2), 273- 291.
- Morin, L. & Latham, G. (2000). The effect of mental practice and goal setting as a transfer of training intervention on supervisors' self efficacy and communication skills: An exploratory study. *Applied Psychology*, 49 (3), 566-578.
- Morrow, S. L., Gore, Jr., P. A. and Campbell, B. W. (1996). The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 136-148.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H. and Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15 (2), 181-193.
- Niles, S. G. & Harris- BOWLSBEY, J. (2013). 21. *Yüzyılda kariyer gelişim müdahaleleri*. F. Korkut- Owen (Ed). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Nguyen, H. J. (2005). Impact of group intervention on problem solving and self efficacy in career decision making. Unpublished Doctoral Thesis, Drexel University, Drexel.
- O'Brien, K., M., Bikos, L. H., Epstein, K. L., Flores, L., Y., Dukstein, R. B. and Kamatuka, N. A. (2000). Enhancing the career decision-making self-efficacy of upward bound students. *Journal of Career Development*, 26 (4), 277-293.
- Heppner, M. J., O'Brien, K. M., Hinkelman, J. M. and Flores, L. Y. (1996). Training counseling psychologists in career development are we our own worst enemies?. *The Counseling Psychologist*, 24 (1), 105-125.
- Ormrod, J. E. (2013). *Öğrenme psikolojisi*. M. Baloğlu (Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. *Journal of Vocational Behavior*, 36 (2), 122-131.

- Örücü, E., Kiliç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2), 117-135.
- Özgüven, E. E. (2007). *Psikolojik testler*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özkişi, Z. G. (2012). Toplumsal cinsiyet bağlamında Türkiyede kadınların bestecilik eğitimine erişimi ve bestecilik kariyeri. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7 (3), 2105-2114.
- Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2014). İş hayatında kadınların önündeki cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (10), 95- 106.
- Özyürek, R. (2011). Sosyal- bilişsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed), Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya içinde (s. 220-268). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self efficacy in self regulated learning. *Theory into Practice*, 41 (2), 116-125.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10 (4), 1217-1230.
- Parmer, T. & Rush, L. C. (2003). The next decade in career counseling: Cocoon maintenance or metamorphosis? *The Career Development Quarterly*, 52, 26-34.
- Pascarella, E. T. & Terenzini, P. T. (1997). Studying college students in the 21st century: Meeting new challenges. *The Review of Higher Education*, 21 (2), 151-165.
- Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F. and Thomas, K. R. (2000). Assessing efficacy and importance of career counseling competencies. *The Career Development Quarterly*, 48 (3), 212-225.
- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. M. Hesapçioğlu (Ed). Türkiye’de eğitim bilimleri: Bir bilanço denemesi içinde (s. 457-502). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye giriş*. T. Geniş (Çev). Ankara: Kaknüs Yayıncılık.
- Pope, M. (2000). A brief history of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48 (3), 194-211.
- Reese, R. J. & Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career assessment*, 14, 252-266.

- Robbins, S. (1985). Validity estimates for the career decision-making self efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: John Wiley and Sons.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. and Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1–27.
- Ryan, N. E., Solberg, V. S. and Brown, S. D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 84-89.
- Sampson, J. P., Vacc, N. A. and Loesch, L. C. (1998). The practice of career counseling by specialists and counselors in general practice. *The Career Development Quarterly*, 46 (4), 404-415.
- Sarı, S.V. ve Şahin, M. (2013). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz yeterliliğini yordamada umut ve kontrol odağının rolü. *Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21 (1), 97- 110.
- Sarı, S.V. ve Şahin, M. (2014). The role of perfectionism predicting career decision making self efficacy on senior students. *Hacettepe University Journal of Education*, 29 (1), 238- 250.
- Sarı, S.V. (2009, Ekim). Kognitif davranış terapiler çalıştayı: Temel teknikler- 1. X. Ulusal PDR Kongresi, Adana.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R.V. and Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 239-250.
- Schunk, D. H. (2009). *Öğrenme teorileri*. M. Şahin (Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Schultz, P. D. & Schultz, S. E. (2007). *Modern psikoloji tarihi*. İstanbul: Kaknüs Psikoloji Yayıncılık.
- Schunk, D. H. & Pajares, F. (2005). Competence perceptions and academic functioning. *Handbook of competence and motivation*, 85, 104.
- Scott, A. B. & Ciani, K. D. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, 34 (3), 263-285.

- Solberg, V. S., Good, G. E., Fischer, A. R., Brown, S. D. and Nord, D. (1995). Career decision making, and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 448-455.
- Solberg, V. S. (1998). Assessing career search self-efficacy: Construct evidence and developmental antecedents. *Journal of Career Assessment*, 6 (2), 181-193.
- Solberg, V. S., Good, G. E. and Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development*, 21, 63-72.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C. Hohner, R., Zima, Heffernan, M. and Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: development and validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2 (2), 111- 123.
- Spokane, A. R. & Oliver, L. W. (1983). Outcomes of vocational intervention. In S. H. Osipow and W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 99-136). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sullivan, K. R. & Mahalik, J. R. (2000). Increasing career self-efficacy for women: Evaluating a group intervention. *Journal of Counseling and Development*, 78, 54-62.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York:Harper and Brothers.
- Super, D. E. & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29 (1), 333-372.
- Strachan, A.C. (2008). Career self efficacy psycho- educational group model for emerging adults using positive psychology interventions. Unpublished Master Thesis, University of Massachusetts, Boston.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. and Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191–226.
- Stumpf, S. A. & Lockhart, M. C. (1987). Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 30 (3), 258-269.
- Şahin, M. ve Sarı, S.V. (2009). Basında mobbing olgusu ve toplumdaki yansımaları. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 11- 27.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2006). *Psikolojide ve eğitimde ölçme aracı geliştirme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Tan, H. (1992). *Psikolojik yardım ilişkileri*. Ankara: MEB Yayıncılık.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (33), 49-66.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taveira, M. D. & Moreno, M.L. (2003) Guidance theory and practice: The status of career exploration. *British Journal of Guidance Counselling*, 31, 2, 189-208.
- Taylor, K. M. & Pompa, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Turner, S. L. & Lapan, R. T. (2005). Evaluation of an intervention to increase nontraditional career interests and career-related self-efficacy among middle school adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 516-531.
- Türkoğlu, P. (2013). *Tonguç ve enstitüleri*. İstanbul: İşbankası Kültür Yayınları.
- URL- 1. <http://www.aile.gov.tr/> adresinden 16 Kasım 2008 tarihinde edinilmiştir.
- URL- 2. <http://www.yok.gov.tr/web/ogrenci/kariyer-merkezleri-toplantisi/> adresinden 11 Eylül 2014 tarihinde edinilmiştir.
- URL- 3. <http://esube.iskur.gov.tr/Istihdam/JobsOnAir.aspx> adresinden 16 Ağustos 2014 tarihinde edinilmiştir.
- URL- 4. <http://www.gacrn.gcic.edu/> adresinden 08 Aralık 2013 tarihinde edinilmiştir.
- URL-5. <http://www.ncwd-youth.info/ilp/how-to-guide/> adresinden 23 Aralık 2013 tarihinde edinilmiştir.
- URL- 6. <http://www.contactpoint.ca/natcon-conat/2002/pdf/pdf-02-03/> adresinden 04 Ocak 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı*. Ankara Nobel Yayıncılık.
- Voltan- Acar, N. (2007). *Grupla psikolojik danışma: alıştırma ve deneyler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Wang, J. L., Zhang, D. J. and Shao, J. J. (2010). Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *Health*, 2 (6), 551.
- Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379- 394.
- Whiston, S. C. & Oliver, L. W. (2005). Career counseling process and outcome In W. B. Walsh and M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp.155-194). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Whitcomb, D.H., Wetterson, K.B. and Stolz, C.L. (2006). Career counseling with Gay, Lesbian, Bisexual and transgender clients. In Capuzzi D. and Stauffer, M. (Eds), *Career counseling: Foundations, perspectives and applications* (pp.152-177). New York: Pearson Education Inc.
- Yang, J. (1991). Career counseling of Chinese American women: Are they in limbo?. *The Career Development Quarterly*, 39 (4), 350-359.
- Young, R. A., Valach, L. and Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. *Career Choice and Development*, 4, 206-252.
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (1), 97- 118.
- Yazgan- İnanç, B. ve Yerlikaya, E. (2008). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Pacific Grove: Brooks/ Cole Inc.
- Zunker, V. G. (2009). *Career counseling: a holistic approach*. Belmont: Cengage Learning.
- Zytowski, D. G. (2001). Frank Parsons and the progressive movement. *The Career Development Quarterly*, 50, 57- 65.

8.EKLER

**T.C. KARADENİZ
TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**
Rektörlük



**KARADENİZ
TECHNICAL UNIVERSITY**
Rector's Office

GENEL SEKRETERLİK
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı/Ref : 76127911/ 595/ 2447
Konu/Şubj. : Tez Çalışması İtk.

22 / 10 / 2013

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRİ ÜÇÜNE

ELGİ: 03/10/2013 tarih ve 1044 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Doktora programı öğrencisi Serkan Volkan SARI' nın "Sosyal Bilişsel Teoriye Dayalı Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Araştırma Öz Yeterliliklerine Etkisi" konulu tez çalışması kapsamında hazırlanmış olduğu anketi Üniversitemiz öğrencilerine uygulama isteği uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Hikmet ÖKSÜZ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

TKLER :
Ek.1: 1 Adet yazı
Ek.2: 6 Adet Form

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ			
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ			
Tarih:	22.10.2013		
Sayı:	1755	Ek:	7

EK-2.

From: "Solberg, V. Scott" <ssolberg@bu.edu>
To: "vsari" <vsari@ktu.edu.tr>
Date: Tue, Oct 6, 2013, 14:10
Subject: RE: Dear Solberg

I am working with an intervention related activity called individualized learning plans and we have prepared a number of materials that can be found at <http://www.ncwd-youth.info/ilp/> and a how to guide that describes how it connects to building career search self-efficacy can be found at <http://www.ncwd-youth.info/ilp/how-to-guide> The information can also be used to frame college age youth experiences as well.

From: vsari [mailto:vsari@ktu.edu.tr]
Sent: Tuesday, October 03, 2013 2:15 AM
To: Solberg, V. Scott
Subject: Dear Solberg

Hi Mr. Solberg,

If you remember, I had got your permission about career search self efficacy scale,

I have a few requests from you, it is about your career search self efficacy program, (in your article career search self efficacy; ripe for applications and programming). If you have group program about it, could you send me please? Or exercises which I can use in my programme?

--

Res.Asist.Serkan Volkan SARI /Karadeniz Technical University /Fatih Faculty of Education
/Department of
Psychological Counseling and Guidance
61335 - Akcaabat / Trabzon /TURKEY
Tel:0090 (0462) 377 70 73 (office) (0090) (0) 543 348 40 64 (mobile)

EK-3.

From: "Solberg, V. Scott" <ssolberg@bu.edu>
To: "vsari@ktu.edu.tr" <vsari@ktu.edu.tr>
CC "Chen, Zi" <zichen@bu.edu>, "Gore, Taryn, Hargrove" <thgore@bu.edu>
Date: Thu, Oct 16, 2014, 20:40
Subject: Re: hi dear sir

Serkan

I am connecting my doctoral student – Zi Chen and Taryn Hargrove – on the correspondence. We are beginning to look at designing an experimental study of using a career development intervention here in the U.S. The CSSE would be one indicator of the impact of the intervention. Is this similar to what you are interested in pursuing? Their treatment group will receive seven 45min ILP (Individual Learning Plan) sessions. The ILP is an online career development tool that engage youth in self-exploration of one's interests, skills, and values, career exploration of occupations and post-secondary education pathways associated with future career goals, and career planning and management. To provide you more information on ILP's, I have attached the ILP How To Guide. The guide targets secondary students, however, we plan to move the ILP's into colleges. Bandura's four sources of self-efficacy are in the intervention.

I hope this is helpful and please let me know if you have any other questions!

Regards

Scott

From: vsari <vsari@ktu.edu.tr>
Date: Thursday, October 16, 2014 at 8:53 AM
To: Scott Solberg <ssolberg@bu.edu>
Subject: hi dear sir

Dear Solberg, I hope you are doing well,

I Want some information about career search self efficacy about experimental researches, Do you know any research about career search self efficacy concept which designed experimental and quasi experimental research,

I searched on some data bases and google academics but I did not reach any works. If you

have, could you send me please?

So my thesis may be first one on this topic?

Best regards. Serkan.

--

Res.Asist.Serkan Volkan SARI /Karadeniz Technical University /Fatih Faculty of Education

/Department of

Psychological Counseling and Guidance

61335 - Akcaabat / Trabzon /TURKEY

Tel:0090 (0462) 377 70 73 (office)

(0090) (0) 543 348 40 64 (mobile)

EK-4.

From: "Solberg, V. Scott" <ssolberg@bu.edu>
To: "vsari" <vsari@ktu.edu.tr>
Date: Tue, Oct 8, 2013, 12:10
Subject: RE: Dear Solberg
Yes, you have permission to use the measures.

Scott.

From: vsari [mailto:vsari@ktu.edu.tr]
Sent: Tuesday, October 08, 2013 1:49 AM
To: Solberg, V. Scott
Subject: Dear Solberg

Hi Mr. Solberg,

If you remember, I had got your permission about career search self efficacy scale, I am still studying about the scale,

I have a request from you,

Could you send me a "permission mail" again about using scale because I missed your mail mistakenly?

Thank you for your answers,

Sincerely.

--

Res.Asist.Serkan Volkan SARI /Karadeniz Technical University /Fatih Faculty of Education
/Department of Psychological Counseling and Guidance
61335 - Akcaabat / Trabzon /TURKEY
Tel:0090 (0462) 377 70 73 (office)
(0090) (0) 543 348 40 64 (mobile)

EK- 5. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine Dayalı Kariyer Grup Müdahale Programında Kullanılan Etkinlikler

1.

İsimler Ve Kariyerler Etkinliği

Bu etkinliğin amacı üyelerin hem birbirlerinin isimlerini öğrenmelerini kolaylaştırmak hem de birbirleriyle sıcak ve samimi bir etkileşim geliştirmelerini sağlamaktır. Etkinlik, üyelerin sırayla önce kendi isimlerini ve kariyer düşüncesini paylaşmasıyla başlamaktadır. Sonra diğer üye sırayla önce bir önceki üyenin ismini ve kariyer düşüncesini sonrada kendisinininkini söyler. Bu şekilde tüm grup üyelerine söz verilir.

2.

Çalışma Değerlerim Etkinliği

İşinizde sizin için neler önemlidir? Aşağıdaki çalışma değerlerinin sizin için önemini yanlarındaki kutulara işaretleyerek derecelendirin. Sizin için önemli olan değerleri listeye ekleyin.

İsterim ki...	Önemli değil	Önemli	Çok önemli
1.İyi yaşamak için yeterli parayı kazanmalıyım.	()	()	()
2.İş arkadaşlarımla iyi çalışabilmeliyim.	()	()	()
3.Bana lider olma şansı verilsin.	()	()	()
4.İşim kalıcı olsun.	()	()	()
5.İşim fiziksel olarak güvenli olsun.	()	()	()
6.İşimde önemli hissedeyim.	()	()	()
7.Güvenileyim ve kendi başıma çalışabileyim.	()	()	()
8.İşinin ehli insanlarla çalışayım.	()	()	()
9.Çeşitli görevler yapayım.	()	()	()
10.Tüm becerilerimi kullanayım.	()	()	()
11.İş arkadaşlarımla iyi geçinebileyim.	()	()	()
12.İş alanım temiz ve rahat olsun.	()	()	()
13.İşimin maaşın yanında başka yararları da olsun.	()	()	()
14.Yaratıcı olayım.	()	()	()
15.İstikrarlı olup iyi bir iş çıkarayım.	()	()	()
16.Becerilerimle uyuşan bir mesleğim olsun.	()	()	()
17.İlerleyebileyim.	()	()	()
18.Günde sadece belirli saatlerde çalışabileyim.	()	()	()
19.İşimde farklı yerlerde çalışabileyim.	()	()	()
20.Sorumluluklarım arttıkça maaşımda artsın.	()	()	()
21.Öğrendikçe daha iyi işler alayım.	()	()	()
22.İşimle ilgili seçimler yapayım.	()	()	()
23.İşimde benden neler beklendiğini bileyim.	()	()	()
24.Uzun vadeli amaçlarım için çalışayım.	()	()	()
25.İşteki problemleri kendim çözebileyim.	()	()	()
26.Öğrendiğim özel becerileri sergileyeyim.	()	()	()
27.işimin sonuçlarını görebileyim.	()	()	()
28.Erken emekli olayım.	()	()	()
29.İyi bir emekli maaşım olsun.	()	()	()

30. Bol tatil sürem olsun.	()	()	()
31. Halkla çalışayım.	()	()	()
32. İlişkiler ve bağlantılar kurayım.	()	()	()
33. İş ve özel hayatımı ayrı tutabileyim.	()	()	()
34. İşim beni zorlasın.	()	()	()
35. İşim kişiliğimle uyuşsun.	()	()	()
36. İş için eğitim alayım.	()	()	()
37. İş üzerine düşünmek zorunda kalayım.	()	()	()
38. Yaptığım işin amacını kavrayayım.	()	()	()
39. İşim kişisel değerlerimi çiğnemesin.	()	()	()
40. İşim ilgilerimi yansıtsın.	()	()	()
41. Okula gitme fırsatım olsun.	()	()	()
42. İşim için gerekli ekipmanlarım olsun.	()	()	()
43. Nasıl olduğum söylensin.	()	()	()
44. Müşterilerin isteklerine yetişebileyim.	()	()	()
45. Kendi düşüncelerimi ifade edebileyim.	()	()	()
46.....	()	()	()
47.....	()	()	()

3.

Aktarılabılır Becerilerim Etkinliği

Œimdi baœka bir kağıda bu baœarılardan en az ikisinin tam tanımlarını yazın. Bu aktarılabılır becerilerinizi bulmaya yönelik bir alıœtırmadır. Yazdığınız baœarıları dikkatlice inceleyin ve daha fazla ayrıntı ekleyip ekleyemeyeceğinize bakın.

Œimdi keœfettiđiniz baœarıları gözden geçirin. Aœađıda bir grup aktarılabılır beceriler listelenmiœtir. Sizde bulunanların hepsini yanlarına iœaretleyin. Listede yoksa yanına ekleyin.

Yönetici becerileri

Onay	Derlemek	Denetlemek	Kayıt tutmak	Kataloglama
Düzenlemek	Dosyalamak	Örgütlemek	Düzeltilmek	Yazmak
İœlem yapmak	Göndermek	Sipariœ etmek	Sınıflandırmak	Sıralamak

Mali becerileri

Yönetmek	Bilanço kontrolü	Hesaplamak	Öngörü	Tasarlamak
Tahsis etmek	Dengelemek	geliœim idare	Bütçe	Analiz etme
Piyasadan anlama	Değer biçme	Planlamak	Pazarlamak	Tahmin etme

Fiziksel beceriler

Uygulamak	Bağlamak	Ölçmek	Araba kullanmak	Ayarlamak
Monte etmek	Kurmak	Hazırlamak	Karıœtırmak	Yenilemek
Boœaltmak	İnœa etmek	Yerleœtirmek	İœletmek	Onarmak
Kontrol etme	Kesmek	Kaldırmak	Yer deđiœtirmek	Boyamak

Öğretme becerileri

Uyarlamak	İletiœim kurmak	Öğüt vermek	Cesaretlendirmek	Öğretmek
Tasarlamak	Eğitmek	Rehberlik etmek	Düzenlemek	Değer biçme
Bilgilendirme	Teœvik etmek	Geliœtirmek	Açıklamak	Baœlatmak
Çalıœtırmak	Olanaklı kılmak	Kolaylaœtırmak	Açıklık getirmek	

Yaratıcı beceriler

Sanat	Donatmak	İcat etmek	Sergilemek	Dikiœ dikme
Oymacılık	Tasarım	Tanıtlım	Peysaj	Planlamak
Œekil çizmek	Yemek yapma	Geliœtirmek	Oluœtırmak	Yazmak
Yeniden Œekil	Boyamak	Yaratmak	Keœfetmek	Alet çalmak

Hizmet becerileri

Öğüt vermek	Yardımcı olmak	Toplamak	Hazırlamak	Satış
Yıkamak	Cevaplandırmak	Değiştirmek	Teslim etmek	Teslim alma
Sunmak	Dizmek	Temizlemek	Açıklamak	Kaldırmak

Yardım becerileri

Değerlendirmek	Tanımlamak	Çalıştırmak	Tanı koymak	Kolaylaştırmak
Arabuluculuk	Sunmak	Önermek	Yardımcı olmak	Eğitmek
Rehberlik	Hastabakıcılık	Göstermek	Dinlemek	Rehabilitasyon

Araştırma becerileri

Değerlendirmek	Tanımlamak	Araştırmak	Basitleştirmek
Açıklık getirme	Denetlemek	Özetlemek	Model oluşturmak
Çıkarmak	Yorumlamak	Düzenlemek	Anket yapmak
Tanı koymak	Odaklanmak	Görüşme yapmak	

İletişim becerileri

Konuya odaklanmak	Geliştirmek	Etiketlemek	Motive etmek	Ayarlamak
Halka duyurmak	Yazmak	Sıralamak	Taslak çıkarmak	Yorumlamak
Pazarlık etmek	İşe almak	Yazışmak	Düzenlemek	Ders vermek
İkna etmek	Konuşmak	Tartışmak	Formüle etmek	Yönetmek

Liderlik/ idare becerileri

Yönetmek	İdare etmek	Değer biçmek	Öncelik sırası yapmak	
Analiz etmek	Ayarlamak	Artırmak	Planlamak	Program yapma
Görev verme	Delegelik	Girişim	Tavsiye etmek	Denetlemek
Kapatmak	Geliştirmek	Liderlik	İşe almak	Taktik beklemek
Gözden geçirmek		Yöneltmek	Düzenlemek	Problem çözme

Teknik beceriler

Birleştirmek	Tasarlamak	Bakım yapmak	Elden geçirmek
Onarmak	Yenilemek	Hesaplamak	Keşfetmek
Yapmak	Üretmek	Çözmek	Muhasebe etmek
Yön belirlemek	Programlamak		

Sizin eklemek istedikleriniz:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.

Kariyer Yürüyüşü Etkinliği

Kariyer yürüyüşü etkinliğinde üyeler ikişerli eşleştirilirler. Biri gözlerini kapar diğer gözleri kapalı olanı yönlendirir. Bireylere engeller karşısında komutlar verir ve kariyer sürecinde karşılaşılabileceği iş arama, iş görüşmesi yapma, kariyer engellerini aşma adı verilen bazı engellerin arasından geçmesi (bunlar salonda var olan ama temsili olarak kullanılan eşyalardır) sağlanır. Sonra roller değiştirilir. Etkinliğin sonunda üyeler yaşadıklarını birbirleriyle paylaşırlar.

5.

Kariyer Engellerini Aşmak Etkinliği

Size göre en önemli olan 3 kariyer seçeneğinizi ve her biri için onlara ulaşmanızı engelleyen ya da engelleyecek olası engelleri aşağıya listeleyiniz.

Kariyer Seçenekleri...	Olası Engeller...
Seçenek 1:	
Seçenek 2:	
Seçenek 3:	

Bu engelleri gözden geçirin. Bu engellerde hangi ortak yanlar bulunmaktadır?

En önemli kariyer seçeneğinizden sizi alıkoyan büyük bir engel seçin. Engeli aşmak için aşağıda listelenmiş olan çözümlene adımlarını takip edin.

Engel...

1.Engeli tanımlayın...

2.Size yardımcı olabilecek her türlü kaynağı listeleyin...

3.Bu engeli aşmak için kendi başınıza ya da başkalarıyla neler yapabileceğinizi listeleyin...

6.

Başarılı Kişilerin Araştırılması Etkinliği

Ödev şeklinde oluşturulmuş bir etkinliktir. Üyelerin doğrudan ve dolaylı öğrenme yaşantıları geçirmeleri düşüncesiyle, kendi alanlarında başarılı kariyere sahip yerli veya yabancı bir kişi hakkında bilgi toplayarak sonraki oturumda diğer üyelerle paylaşımları ödevi verilmiştir. Bu ödev özellikle kariyer engellerinin ele alındığı oturumdan sonra verilmiş ve üyelerin araştırdıkları kişilerin kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklar ve nasıl başa çıktıkları konusunda da farkındalık kazanmaları amaçlanmıştır.

Kariyer Seçeneklerini Belirleme ve Kariyer Haritasını Oluşturma

KARİYER SEÇENEKLERİ FORMU
1.Subaylar
2.Subay Olmayan Silahlı Kuvvetlerin Daimi Mensupları
3.Silahlı Kuvvetlerde Diğer Rütbelerdeki Meslekler
4.Genel Müdür-Kamu
5.Genel Sekreter-Kamu
6.Genel Sekreter-Üniversite
7. Emniyet Müdürü
8. Emniyet Müdür Yardımcısı
9.Bölge Müdürü-Kamu
10.Kurum Başkan Yardımcısı-Kamu
11.Genel Müdür Yardımcısı-Kamu
12.Başkonsolos
13.Büyükelçi
14.Maslahatgüzar
15.Diplomat (Dış İşleri Meslek Memuru)
16.Üst Kurul Üyesi
17.Muhtar-Köy
18.Muhtar-Mahalle
19.İşçi Sendikası Genel Sekreteri
20.İşveren Sendikası Genel Sekreteri
21.Memur Sendikası Genel Sekreteri
22.Oda Başkanı
23.Siyasi Parti Genel Başkanı
24.Siyasi Parti Üst Düzey Yöneticisi
25.Siyasi Parti Genel Sekreteri
26.Siyasi Parti MKYK Üyesi
27.İşçi Sendikası Üst Düzey Yöneticisi
28.İşveren Sendikası Üst Düzey Yöneticisi
29.Memur Sendikası Üst Düzey Yöneticisi
30.İşçi Sendikası Genel Başkanı
31.İşveren Sendikası Genel Başkanı
32.Memur Sendikası Genel Başkanı
33.Armatör
34.Başhekim
35.Başhekim Yardımcısı
36.Başkan-Özel Sektör
37.Bölge Müdürü-Özel Sektör
38.Genel Müdür-Avcılık, Balıkçılık, Ormancılık Ve Tarım (Özel Sektör)
39.Genel Müdür-Bankalar Ve Mali Müesseseler (Özel Sektör)
40.Genel Müdür-Depolama, İletişim Ve Ulaştırma (Özel Sektör)
41.Genel Müdür-Eğitim, Sağlık, Spor (Özel Sektör)
42.Genel Müdür-Eğlence, Lokanta, Otel (Özel Sektör)
43.Genel Müdür-Gayrimenkul Ticareti
44.Genel Müdür-İnşaat Ve İmalat Sanayi (Özel Sektör)
45.Genel Müdür-Kişisel Bakım Ve Temizlik (Özel Sektör)
46.Genel Müdür-Kültürel Etkinlikler, Sosyal İşler Ve Uluslararası Teşkilatlar (Özel Sektör)
47.Genel Müdür-Perakende Ve Toptan Ticaret (Özel Sektör)

48.Genel Müdür-Turizm (Özel Sektör)
49.Diğer Özel Sektör Genel Müdürler
50.Genel Müdür Yardımcısı-Avcılık, Balıkçılık, Ormancılık Ve Tarım (Özel Sektör)
51.Genel Müdür Yardımcısı-Bankalar Ve Mali Müesseseler (Özel Sektör)
52.Genel Müdür Yardımcısı-Depolama, İletişim Ve Ulaştırma (Özel Sektör)
53.Genel Müdür Yardımcısı-Eğitim, Sağlık, Spor (Özel Sektör)
54.Genel Müdür Yardımcısı-Eğlence, Lokanta, Otel (Özel Sektör)
55.Genel Müdür Yardımcısı-Gayrimenkul Ticareti / Özel Sektör
56.Genel Müdür Yardımcısı-İnşaat Ve İmalat Sanayi (Özel Sektör)
57.Genel Müdür Yardımcısı-Kişisel Bakım Ve Temizlik (Özel Sektör)
58.Genel Müdür Yardımcısı-Kültürel Etkinlikler, Sosyal İşler Ve Uluslararası Teşkilatlar (Özel Sektör)
59.Genel Müdür Yardımcısı-Perakende Ve Toptan Ticaret (Özel Sektör)
60.Diğer Özel Sektör Genel Müdür Yardımcıları
61.Genel Yayın Yönetmeni
62.Kooperatif Birliği Genel Müdürü
63.Kooperatif Birliği Yönetim Kurulu Başkanı
64.Koordinatör-Avcılık, Balıkçılık, Ormancılık Ve Tarım
65.Koordinatör-Depolama, İletişim Ve Ulaştırma
66.Koordinatör-Eğitim, Sağlık, Spor, Kültür, Sosyal İşler
67.Koordinatör-Eğlence, Lokanta, Otel
68.Koordinatör-İnşaat, İmalat Sanayi
69.Koordinatör-İş Hizmetleri, Temizleme, Kişisel Bakım
70.Koordinatör-Seyahat Acentesi
71.Koordinatör-Toptan Ve Perakende Satış
72.Koordinatör-Uluslararası Teşkilatlar
73.Muhasebe ve Finansman Müdürü
74.Yönetici (Özlük Hizmetleri)
75.Yönetici-Endüstriyel İlişkiler Ve Personel İşleri
76.İnsan Kaynakları Müdürü
77.Planlama Müdürü
78.Yönetici-Kamu Ve Özel Teşebbüse Ait Hizmetler
79.Yönetici-Elektrik, Havagazı, Su Ve Sıhhi Tesisat Hizmetleri
80.Yönetici-Sigorta
81.Güvenlik Müdürü
82.Rektör
83.Rektör Yardımcısı
84.Yönetici (İş Hizmetleri)
85.Satış Müdürü
86.Satış Müdürü (Konaklama Vb.)
87.Satış Müdürü (İlaç Ve Tıbbi Malzemeler)
88.Pazarlama Müdürü
89.İthalat-İhracat Müdürü
90.Yönetici-Reklam Ve Halkla İlişkiler
91.Halkla İlişkiler Müdürü (Otel)
92.Çağrı Merkezi Yöneticisi
93.Yönetici-Araştırma Ve Geliştirme Hizmetleri
94.Dekan
95.Okul Müdürü
96.Dershane Müdürü
97.Müdür (Anaokulu)

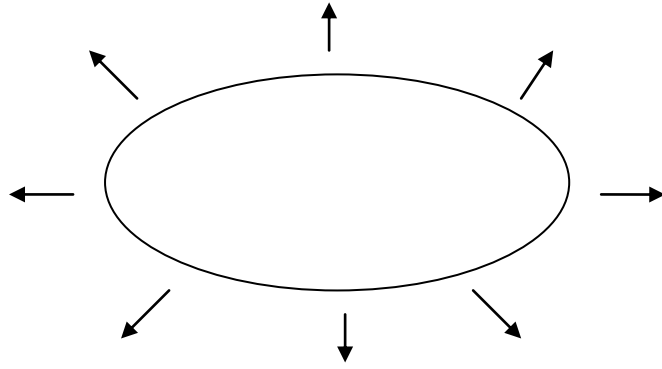
98.Müdür Yardımcısı (Anaokulu)
99.Eğitim Yöneticisi
100. Bilişim Sistemleri Mühendisi

Sizin eklemek istedikleriniz;

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

Kariyer Haritası Oluşturma Etkinliği

Yeni seçenekleri yaratmanın bir yolu da ilgilendiğiniz belirli bir kariyerle ilgili olan diğer tđm kariyerlerin bir planını çıkartmaktır. Bu size başladığınız kariyerlerden daha iyi uyan bir kariyer bulmanıza yardımcı olabilir.



8.

Kariyer Kaynaklarını Belirleme Etkinliği

Kariyer Kaynakları Listesi

İnternet Tabanlı Kaynaklar	Gazeteler	Dergiler
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8
9	9	9

İş Arama Yöntemlerini Belirleme Etkinliği

Başarılı stratejiler genellikle çeşitli methodlara bağlı olarak kazanılırlar. Bu metotlardan birini seçerek kendinizi iş arama sürecinde daha rahat hissedebilirsiniz. Örneğin telefonu başarıyla kullanan insanlar iş aramada başarılıdırlar. Bilgi toplarken alanınızla ilgili yeni şeyleri de öğrenmiş olursunuz.

Aşağıda iş arama planınızda kullanabileceğiniz bazı metotlar bulunmaktadır;

1. Sınıflandırılmış iş reklamlarını keşfetme.....
2. İş bulma ajanslarını ziyaret etme.....
3. Gönüllü olma.....
4. İnternet üzerinden araştırma.....
5. Eski çalışanlarla iletişim kurma.....
6. Şirketlere başvuru mektubu yollama.....
7. Meslek odalarıyla iletişim kurma.....
8. Şirketleri arama.....
9. İş fuarlarını takip etme.....
10. Arkadaş ve aile ile iletişim kurma.....
11. Öğretmen yada yöneticilerle iletişim kurma.....
12. Görüşmeler konusunda bilgi toplama.....
13. İnsan kaynakları ofislerini ziyaret etme.....
14. Yerel, devlet ve özel sektör iş imkanlarını araştırma..

10.

Etkili Bir Öz Geçmiş Hazırlama Tekniği

Örnek Öz Geçmiş Formu

Ad/Soyad

Adres :

Tel (cep) :

E-mail adresi :.....

KİŞİSEL BİLGİLER:

Cinsiyeti:

Doğum Yeri ve tarihi:

Uyruğu:

Medeni Hali :

Askerlik Durumu :

İŞ DENEYİMİ:

EĞİTİM BİLGİLERİ:

MESLEKİ EĞİTİMLER:

YABANCI DİL:

DİĞER BİLGİLER:

11.

Sizin İçin Önemli Olan Kişiler

Kariyer araştırma konusunda sizin için önemli olan yakınlarınız kimler? Aşağıdaki listeye size verdikleri önerileri ve bu önerilerle ilgili düşündüklerinizi yazın.

Sizin için önemli olan kişiler	Ona en kolay nasıl ulaşabilirsin? Telefon, e mail, internet adresi vs...	Hangi iş sektöründe?	Size verdikleri mesleki ve kariyer önerileri	Öneriler hakkındaki görüşleriniz

12.

Bir İş Başvurusu Etkinliği

“İş Görüşmelerinde Sıklıkla Sorulan 20 Soru”

1. Bize kendinizden bahseder misiniz biraz?
2. En güçlü ve en zayıf yönleriniz nelerdir?
3. Hangi kişilik özelliklerine sahip biriyle daha iyi çalışabilirsiniz? Neden?
4. Bireysel bilgi toplamada mı yoksa başkalarıyla işbirliği içinde çalışırken mi daha verimli oluyorsunuz?
5. Zihninizi dağıtmak için neler yaparsınız?
6. İşinizde sizi ne motive eder?
7. İş arkadaşlarınızdan sizi tanımlamalarını istesek sizin için ne söylerlerdi?
8. Çalışma hayatında karşılaştığınız kişilerin en çok hangi hareketleri sizi kızdırır? Bu durumda ne yaparsınız?
9. Gerçekleştirmek istediğiniz bir projeniz var mı?
10. Beş yıl içerisinde kendinizi nerede görüyorsunuz?
11. Kısa ve uzun vadedeki hedeflerinizden bahseder misiniz?
12. İşlerinizi nasıl planlarsınız?
13. Sizce bu işin gerektirdiği en önemli özellik nedir?
14. Şirketimiz hakkında ne derece bilginiz var?
15. Neden bizimle çalışmak istiyorsunuz?
16. Bu kuruluşa ne gibi katkılarınızın olacağını düşünüyorsunuz?
17. Nasıl bir ücret istersiniz?
18. İşe alınırsanız bizimle ne kadar çalışmayı umuyorsunuz?
19. Önceki iş deneyimleriniz nelerdir? Önceki işinizin sevmediğiniz yanı neydi? Niye ayrıldınız?
20. Sizi neden işe alalım? Bize birkaç neden söyleyebilir misiniz?

13.

İletişimin Önemi Etkinliği

Bu etkinlik iletişim esnasında kullanılan duyu organlarının önemini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Şimdi aşağıda yer alan yönergeyi takip ediniz.

“Öncelikle elinize boş bir a4 kağıdı alınız ve gözlerinizi kapayınız. Bu kağıdı önce yarıya katlayınız. Sonra kağıdın sağ üst kösesi ile sol alt köşesini birleştiriniz. En son olarak kağıdı tekrar yarıya katlayınız.”(Bu yönerge lider tarafından okunur.)

Şimdi elinizdeki kağıda bakınız. Tam olarak yönergelere uydunuz mu? Kağıdınızı arkadaşınızın kağıdıyla karşılaştırınız. Benzerlikler veya farklılıklar var mı? Neden? Tartışınız.

İş Analizi Etkinliği
“İŞ ANALİZİ FORMU”

1. İşin Doğası:

- a. İşin gerekliliği ve amacı
- b. Yerine getirilen görevler ve başlıca sorumluluklar

2. İş için Gerekli Eğitim ve Geçmiş Deneyim:

- a. Ekstra sertifikalar
- b. Lisans üstü eğitim
- c. Geçmiş deneyim
- d. İşverenin sağladığı eğitim olanakları

3. Gerekli Nitelikler

- a. İşe girebilmek için gerekli olan yetenekler, beceriler
- b. İşin sürdürülebilirlik için gerekli fiziksel güç (uzun saatler ayakta durabilmek, ağır objeleri kaldırmak)
- c. İşin sürdürülebilirlik için gerekli fiziksel özellikler (iyi tat alabilme, işitebilme, iyi bir görüş açısına sahip olabilme)
- d. Kişide bulunması gereken ilgiler (nesnelere, insanlarla, verilerle, fikirlerle çalışma isteği)
- e. İşin sürdürülebilirlik için gerekli bazı kişisel özellikler (stres altında çalışabilme, başkalarını yönetebilme, risk alabilme, değişik görüşlere ve yeniliklere açık olma, kurallara uyma, sürekli tekrarlayan işlerde uzun süre çalışabilme)
- f. İş için gerekli standartlar (dakikada 60 kelime yazabilmek)
- g. İş için gerekli resmi izin belgeleri, lisanslar
- h. İşe katkıda bulunabilecek özel gereksinimler (yabancı dil bilmek)

4. İşten Elde Edilecek Kazanç ve İşin Getirileri

- a. Aylık ortalama kazanç (işin başlangıcında ve sonrasında, şehre göre değişiklikler)
- b. Ekstra getiriler (emeklilik maaşı ve ikramiyesi, sağlık sigortası, tatiller, hastalık izinleri, eğitim giderlerine destek, prim)

5. Çalışma Koşulları

- a. Fiziksel şartlar (kapalı/açık ortam, ofis, fabrika, ses seviyesi, sıcaklık, nem, kir, yağ, havasızlık, koku)
- b. Çalışma saatleri (saatler, gündüz/gece, mevsimlik, geç saatler, hafta sonu, nöbet tutma, vardiyalı çalışma)

- c.Sunduğu fırsatlar (yenilik, yaratıcılık, takdir)
- d.Kıyafet zorunlulukları
- e.Seyahat zorunlulukları
- f.İş tehlikeleri (yanıcı, patlayıcı, zehirli maddeler, makine kazası, trafik kazası)
- g.İş bünyesinde olabilecek muhtemel ayrımcılık (kadın/erkek, köylü/şehirli)

6. Bu İşte Çalışan İnsanların Kişilik Özellikleri

- a.Bu işte çalışan insanların genel kişilik özellikleri (Realistik, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli)
- b.Bu işte çalışan insanların ortalama yaşları ve kadın/erkek yüzdeleri

7. İş Sürdürme ve İlerleme Olanakları

- a.İş bulabilme
- b.Yerel ve ulusal anlamda işle ilgili olabilecek değişimler
- c.İlerleme ve terfi olanakları
- d.İşte tecrübeli olunabilmesi için gerekli ortalama zaman
- e.İşte ilerlenebilmesi ya da terfi edilebilmesi için gerekli ortalama zaman
- f.İşin sürekliliği

8. İşten Alınacak Kişisel Tatmin

- a.İş içersinde baskın değerler (yüksek gelir, başarı, güvenlik, düzenli yaşam, bağımsızlık, yaratıcılık, kendinize ya da ailenize ayırabileceğiniz vakit, değişiklik, saygınlık, ün sahibi olma, yarışma, işbirliği). İşteki baskın değerler sizinkilerle ne kadar uyumlu?
- b.İşin diğer insanlar ve toplum tarafından algılanan statüsü

9.Sizin İçin Avantaj ve Dezavantajları

- a.İşin olumlu özellikleri: Neleri seviyorsunuz (sahip olduğunuz yetenekleri kullanma fırsatı, sizin için önemli olan değerler) ?
- b.İşin olumsuz özellikleri: Neleri sevmiyorsunuz?

10. Elde Ettiğiniz Bilgilerin Kaynağı

- a.Bilgileri nereden elde ettiniz? Doğru, objektif, güncel ve eksiksiz olduğunu düşünüyor musunuz?
- b.İşle ilgili daha fazla bilgiyi nereden elde edebilirsiniz?
- c.Bu işi direk nerede gözlemleyebilirsiniz? ve Nerede çalışarak gözleme imkanı bulabilirsiniz?

15.

En İyi Belgelerim Etkinliği

Ne görmek istiyorlar	Hangi belgeleri kullanabilirim?	Hangileri bu durum için en iyi?	Neden?

16.

Kariyer Sahibi Biriyle Görüşme Etkinliği

Bu etkinliğin amacı kariyer araştırma sürecinde üyelerin dolaylı deneyimler yaşayarak deneyim kazanmalarındır. Bu etkinlik kapsamında üyeler Trabzonspor A.Ş. Genel Müdürü Metin Kazancıoğlu ile Trabzonspor Avni Aker Stadı basın toplantısı odasında bir araya getirilmiş ve kendi kariyer araştırma sürecinden bahsetmesi istenmiştir. Bunun yanında Metin Kazancıoğlu'na üyeler tarafından deneyimlerine ilişkin merak edilen sorular yönlendirilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

1986 yılında Ordu'da doğdu. İlkokulu Giresun'da, ortaokul ve liseyi Eskişehir'de bitirdi. Lisans eğitimini Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünde tamamladı. 2009 yılında Rize Üniversitesi Eğitim Fakültesine Araştırma Görevlisi olarak atandı. Lisansüstü eğitimini Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tamamladı. Evli ve bir çocuk sahibidir. Yabancı dili İngilizcedir. Çalışma alanları arasında kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer araştırma öz yeterliği, iş başvurusu yapabilme, iş arayabilme, iş bağlantısı kurabilme, mesleğe karar verme öz yeterliği, siber zorbalık, sosyal bilimlerde SPSS ve LISREL uygulamalı ileri istatistik teknikleri yer almaktadır.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres :Serkan Volkan SARI, KTÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD, 61335, Söğütlü, Akçaabat, Trabzon.

E-mail :vsari@ktu.edu.tr, vsari61@gmail.com

Tel :0543 348 40 64