

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

**KARİYER GRUP REHBERLİĞİ PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER UYUM DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

CENNET ERDOĞMUŞ ZORVER

Ankara, Haziran, 2018

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

**KARİYER GRUP REHBERLİĞİ PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER UYUM DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

CENNET ERDOĞMUŞ ZORVER

DANIŞMAN: PROF. DR. BİNNUR YEŞİLYAPRAK

Ankara, Haziran 2018

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼ę¼'ne

Cennet ERDOğMUğ ZORVER' in hazırladığı "Kariyer Grup Rehberliği Programının niversite ğrencilerinin Kariyer Uyum D¼zeylerine Etkisi" bağlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Metin PİşKİN

ye: Prof. Dr. Binnur YEşİLYAPRAK (Danışman)

ye: Prof. Dr. İbrahim KISA

ye: Doç. Dr. Meliha TUZGÖL DOST

ye: Dr. Öğr. Üyesi Erg¼l DEMİR

Ulethli
B. Yildirim
I. Kisa
Meliha Tuzgöl Dost
Erg¼l Demir

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansst¼ Eğitim – ğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri yeleri tarafından 28.06.2018 tarihinde uygun gr¼lm¼ř ve Enstit¼ Yönetim Kurulunca/...../20..... tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yasemin KEPENEKCI
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r V.

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER



ÖZET

KARİYER GRUP REHBERLİĞİ PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER UYUM DÜZEYLERİNE ETKİSİ

ERDOĞMUŞ ZORVER, Cennet

Doktora, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı,

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK

Haziran 2018, xii + 126 sayfa

Bu çalışmanın amacı, Kariyer Grup Rehberliği Programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisini incelemektir. Ön-test son-test izleme testi ve kontrol gruplu deneysel desen kullanılan araştırmanın çalışma grubunu, Ankara Üniversitesi'nin farklı fakültelerinde öğrenim gören, çalışmanın amacının anlatıldığı, çalışmaya katılmaya gönüllü olan 11 kişi deney 28 kişi kontrol grubu olmak üzere toplam 39 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışmada katılımcıların kariyer uyum düzeylerini belirlemek için araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF) kullanılmıştır. Ayrıca, ilk ve son oturumda doldurulmak üzere deney grubundaki katılımcılara açık uçlu Nitel Sorular Formu ve her bir oturum sonunda uygulayıcı tarafından doldurulan Grup Oturumlarını Değerlendirme Özet Formu aracılığıyla nitel veriler toplanmıştır. Deney ve kontrol gruplarına Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF) ön-test olarak verilmiştir. Deney grubuna, sekiz haftalık Kariyer Grup Rehberliği Programı araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Kontrol grubu ile herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Program sonlandığında, her iki gruba Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu (KUYÖ-KF) son-test ve iki aylık süre sonunda izleme testi uygulanmıştır.

Deney grubuna uygulanan Kariyer Grup Rehberliği Programı'nın etkisini bulmak amacıyla gruplar ve ölçümler arası karşılaştırmaları yapmak için Mann Whitney U testi ve Wilcoxon İşaretli Sıralar testi kullanılmıştır. Deney grubundan elde edilen nitel verilerin özetlenmesi ve yorumlanmasında betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer yapılandırma kuramına dayalı kariyer grup rehberliği programına katılan deney grubunun son-test-öntest puan farkları ile kontrol grubunun son-test-öntest puan farkları arasında; toplam puanda ve güven alt ölçeği puanlarında, deney grubu lehine manidar fark bulunmuştur. Uygulanan kariyer grup rehberliği programının zaman içindeki kalıcı etkisini anlamak için; son-test puanları ile iki ay sonra

yapılan izleme testi sıra ortalamaları arasındaki fark incelenmiştir. Ölçek toplam puanının ve alt ölçeklerinin sıra ortalamaları arasında anlamlı fark görülmemiştir, bu durum uygulanan programın etkisinin kalıcı olduğunu göstermiştir. Nitel bulgular incelendiğinde ise; kuramsal çerçeveyi, ilgili araştırmaları ve araştırma kapsamında elde edilen nicel bulguları destekleyici sonuçlar elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer uyumu, kariyer grup rehberliği, okuldan işe geçiş.



SUMMARY

EFFECT OF CAREER GROUP GUIDANCE PROGRAM ON UNIVERSITY

STUDENTS' CAREER ADAPTABILITY LEVELS

ERDOĞMUŞ ZORVER, Cennet

Doctorate, Psychological Counseling and Guidance Program,

Thesis Advisor: Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK

June 2018, xii + 126 pages

Aim of this study is to examine the effect of Career Group Guidance Program on university students' career adaptation levels. Pre-test post-test follow-up test and experimental design with control group was used in the research; and its working group consists of 39 volunteer undergraduate students in total who are studying in different faculties of Ankara University and to whom the aim of the study has been told. 11 of these students are in experiment group and 28 of them are in control group. Career Adapt-Abilities Scale –Short Form (CAAS-SF) which was adapted to Turkish by the researcher was used in the study in order to determine the career adaptation levels of the participants. Also, Qualitative data were gathered via open ended Qualitative Questions Form which was applied the participants in experiment group in order for being filled at the first and last session; and via Group Sessions Evaluation Abstract Form which was filled by the practitioner at the end of each session. Career Adapt-Abilities Scale –Short Form (CAAS-SF) was given to experiment and control groups as pre-test. Eight week Career Group Guidance Program was applied to the experiment group by the researcher. Any study wasn't made with the control group. At the end of the program Career Adapt-Abilities Scale –Short Form (CAAS-SF) was applied to both of the groups as post test and after two months it was applied again as follow-up test.

In order to find the effect of Career Group Guidance Program which was applied to experiment group, Mann Whitney U test and Wilcoxon Signed Rank Test were used for making comparison between the measurements. Descriptive analysis technique was used for summarizing and interpreting the qualitative data obtained from experiment group. At the end of the research there is a meaningful difference in favour of experiment group between post-test and pre-test points differences of experiment group participated in career group guidance program based on career construction theory and post-test and pre-test points differences of control group in terms of total point and

confidence sub-scale points. The difference between post-test points and mean ranks of follow-up test which was applied after two months was examined in order to understand the permanent effect of career group guidance program in time. There is no meaningful difference between total scale points and mean ranks of sub-scales; this situation shows that the effect of the program is permanent. When qualitative findings were examined; results supporting theoretic framework, related researches and quantitative findings gathered within the scope of the research were obtained.

Key Words: Career adaptability, career group guidance, school to work transition.



ÖNSÖZ

İnsan olmanın doğasında kendisi ve toplum için üretmek, gelişmek, geliştirmek ve faydalı olmak vardır. İnsanların söz konusu bu gereksinimlerini karşılama yollarından birisi yaşamları boyunca edindikleri meslek/meslekler ya da yaptığı işlerdir. Bireylerin doğumundan ölümüne dek bir meslek edinme ekseninde gelişen ve değişen öyküleri, yaşamlarını tüm yönleriyle etkilemekte ve kariyerini oluşturmaktadır. Bireylerin bu kariyer serüveninde, her bir yeni duruma uyum sağlayıp yollarına sağlıklı bir şekilde devam edebilmelerinde kariyer uyum düzeyleri etkilidir. Bu uyum sağlama süreçlerinden biri olan okuldan işe geçiş dönemindeki genç yetişkinlerin kariyer uyum düzeylerini artırmak önemlidir. Bu araştırmada, Kariyer Grup Rehberliği Programı aracılığıyla okuldan işe geçiş aşamasındaki üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerini artırmak amaçlanmıştır.

Araştırmacı olarak kariyer danışmanlığına olan ilgimi destekleyen; doktora ders ve tez aşamalarında benim bu alandaki çalışmalarına devam etmem konusunda beni teşvik eden ve yüreklendiren, yaşadığım tüm güçlüklerde elimi hiçbir zaman bırakmayan, yol gösteren, değerli ve anlaşıldığımı hissettiren, aşk ile yaptığı işinin ve hayatının bir parçası olma onurunu bana sunan sevgili hocam ve danışmanım Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK'a sonsuz sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum ve teşekkür ediyorum. Tez İzleme Komite'mde yer alarak kıymetli katkılarına sunan sayın hocalarım Prof. Dr. Metin PİŞKİN'e ve Dr. Öğr. Üyesi Ergül DEMİR'e; tez savunma jürimdeki değerli katkıları için sayın Prof. Dr. İbrahim KISAÇ'a ve Doç Dr. Meliha TUZGÖL DOST'a teşekkür ediyorum. Grup uygulamalarım süresince desteğini esirgemeyen Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi Müdürü sayın Prof. Dr. Müge ERSOY KART'a teşekkür ediyorum. Bu süreçte manevi ve akademik desteklerini benden esirgemeyen dostlarım t.k.forewer grubu olarak Berfin URAL, Dilek AVCI ve Dilşad KUTSAL'a, her şeyden öte bu zorlu akademik yolculuğumda bana her zaman destek olan aileme ve eşime sonsuz teşekkür ediyorum. Son olarak bu tezi sevgili kızım MASAL'a ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ BİLDİRİMİ	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	xi
KISALTMALAR	xii
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç.....	6
1.3. Önem.....	7
1.4. Sayıtlılar.....	10
1.5. Sınırlılıklar.....	10
BÖLÜM 2.....	11
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11
2.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK).....	11
2.1.1. Uyum Sağlamaya İlişkin Gelişimsel Görevler.....	14
2.1.2. Uyum ve Kaynaklar	15
2.1.3. Kariyer Uyum Boyutları.....	16
2.1.4. Kariyer Öyküsü ve Kariyer Teması	21
2.2. İlgili Araştırmalar	23
2.2.1. Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar	23
2.2.2. Türkiye’ de Yapılan Araştırmalar	30
BÖLÜM 3.....	40
YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırma Modeli.....	40
3.2. Çalışma Grubu	41
3.3. Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programının Geliştirilmesi.....	42
3.3.1. Programın Alt Yapısının Oluşturulması.....	42
3.3.2. Programın Tasarım Süreci.....	45
3.4. Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programının Uygulanması ve Verilerin Toplanması	47
3.5. Veri Toplama Araçları	48
3.5.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYÖ-KF) ’ nun Türkçe’ye Uyarlanması	48
3.5.2. Grup Sürecini Değerlendirmeye İlişkin Kullanılan Formlar.....	59
3.6. Verilerin Analizi	61

BÖLÜM 4.....	63
BULGULAR	63
4.1. Gruplara ilişkin Betimsel İstatistikler	63
4.2. Deneysel İşlemin Etkililiğine İlişkin Nicel Bulgular.....	65
4.3. Deneysel İşlemin Etkililiğine İlişkin Nitel Bulgular	70
BÖLÜM 5.....	82
TARTIŞMA VE YORUM	82
BÖLÜM 6.....	90
SONUÇ VE ÖNERİLER	90
6.1. Sonuçlar	90
6.2. Öneriler	91
6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	91
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	92
KAYNAKLAR.....	93
EKLER	102
Ek A.1	103
Ek B.1	115
Ek B.2	117
Ek B.3	118
Ek B.4.....	119
Ek C.1	120
Ek C.2	121
Ek C.3	122
Ek C.4	123
Ek C.5	124
ÖZGEÇMİŞ.....	125

ÇİZELGELER DİZİNİ

	Çizelge	Sayfa
1.	Kariyer Uyum Boyutları.....	16
2.	DeneySEL Uygulamanın Gerçekleştirildiği Grubun Sınıf ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	41
3.	Pilot Uygulamanın Gerçekleştirildiği Grubunun Sınıf ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	44
4.	Katılımcıların Cinsiyete Göre Fakülte ve Sınıf Düzeylerinin Dağılımları.....	51
5.	KUYÖ-KF için α Değerleri.....	52
6.	Maddeler Arası ve Madde-Toplam Puan Korelasyonları.....	53
7.	Dil Eşdeğerliğine İlişkin Korelasyon Katsayı Değerleri.....	54
8.	KUYÖ-KF' nin Ölçüt Dayanaklı Geçerliğine İlişkin Pearson'ın Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları.....	55
9.	Doğrulamalı Faktör Analizi İçin Uyum İndeksleri.....	57
10.	Test Edilen Modelin Ölçme Değişmezliği Analizi Sonuçları.....	58
11.	Grup Üyelerinin Grup Sürecine İlişkin Beklentilerini, Hazırbulunuşluklarını ve Değerlendirmelerini İçeren Nitel Soru Formları.....	60
12.	Deney ve Kontrol Gruplarının Farklı Uygulamalarına Ait Betimsel İstatistikler.....	64
13.	Öntest Puanları Sıra Ortalaması Farklarının Manidarlığına Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	65
14.	Sontest Puanları Sıra Ortalaması Farklarının Manidarlığına Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	66
15.	Deney Grubunda Öntest-Sontest Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları.....	67
16.	Kontrol Grubunda Öntest-Sontest Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları.....	68
17.	Deney Grubunda Sontest-İzleme Testi Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları.....	69
18.	Kontrol Grubunda Sontest-İzleme Testi Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları.....	70

	Şekil	Sayfa
1.	Orijinal ve Uyarlanmış Türkçe Formun Standartlaştırılmış Yol Katsayıları.....	56

KISALTMALAR

KYK	Kariyer Yapılandırma Kuramı
KUYÖ-KF	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Formu
KUYÖ-UF	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Uzun Formu
KKYBÖ-KF	Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği- Kısa Formu



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem durumuna, araştırmanın amacı ve önemine, sayıtlarına ve sınırlılıklarına yer verilmektedir.

1.1. Problem

Bireylerin dünyaya gözlerini açtığı andan itibaren başlayan “kariyer” serüveni, benlikleri gibi içinde buldukları aile, coğrafya ve kültürle şekillenmektedir. Ömür boyu devam eden kariyer gelişim sürecinde bireyler, önlerine çıkan yeni yaşam deneyimlerinde sadece “ben” olarak değil, şekillendikleri toplumla birlikte “biz” olarak da uyum sağlamaya, gelişmeye ve değişmeye devam etmektedirler. Bu bağlamda kariyer kavramının derinliğini ifade etmek için Adler (2016) Yaşamın Anlam ve Amacı kitabında *“Bir meslek öğrenmemiş ve başkalarının esenliğini hiç umursamayan kişileri sirtında taşımak, insanlık için büyük bir yükür.”* demiştir. Savickas (2013); bir mesleğin bireye sosyal uyum işleyişi sağladığını ve böylece bireylerin sosyal hayata katılımlarını teşvik edecek ve bu bireyleri toplumsallaşma süreci içinde tutacak bir yöntemi sunduğunu ifade eder. Yeşilyaprak (2016a) ise; insanın kendine uygun meslek ve iş alanlarında, doğuştan getirdiği yeteneklerini, potansiyelini ve gizil güçlerini geliştirebileceklerini ifade eder. Böylece, bireyin üretkenliği ve elde ettiği başarıları ile varoluş amacına ulaşma ve doyumunu yakalama fırsatı elde edebileceğini belirtmektedir. Meslek ile ilişkili tüm yaşam rollerini de kapsayan ve yaşam boyu devam eden kariyer süreci insanlığın var olma sorunsalları arasındadır. Yaşamda var olma amacımızla bütünleşen kariyer sürecimiz hem bizim isteklerimize hem de değişen ve gelişen iş dünyasının isteklerine göre şekillenir. Çünkü bu değişim ve gelişim sürecinde insanların günlük yaşamlarına ve insan ilişkilerine dair ihtiyaç ve beklentileri de değişmektedir.

Kariyer kavramı, yaşam sürecinde yaşanan olaylar dizgesi, bireyin diğer yaşam rollerinin ve mesleğinin birbirini etkilemesi sonucu oluşan genel bir örüntüdür. Bireylerin gelişiminde, karakteristik olarak iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri barındıran bir süreçtir (Herr ve Cramer, 1996). Kariyer; bireylerin hayatının herhangi bir bölümünde sergilediği yaşam rollerinin bir birleşimidir. Bireylerin yaşam rolleri arasında “çalışan” rolü yerine getirdiği diğer roller açısından önemlidir. Kariyer gelişim sürecinde bireyler verdikleri kararlar ve yaptıkları seçimlerle, kendi özellikleri ve koşullarına uygun; diğer bir deyişle kendilerine özgü bir kariyer oluştururlar (Yeşilyaprak, 2016a).

Gelişimsel açıdan bakıldığında Super (1980) ise; kariyer kavramını hayat boyunca bir kişinin içinde bulunduğu konumlar dizisi olarak çeşitli şekillerde değerlendirilmiştir. Kişinin kariyerinin, okul ve çalışma hayatında karşılaştığı noktaları gösterdiği, farklı gelişimsel görevleri ile karşılaştığı ve başa çıkmak için uğraştığı bir dizi yaşam aşamaları şeklinde olduğunu ifade eder. Super (1990), insanların yaşamları boyunca; fiziksel ve psikolojik büyümenin olduğu 0-14 yaş, araştırma döneminin olduğu 15-24 yaş, yerleşmenin gerçekleştiği 25- 44 yaş, sahip olunan işin devam ettirildiği 45-64 yaş ve son olarak işten ayrıldığı emeklilik dönemi de kapsayan 65 + yaş olmak üzere beş gelişimsel yaşam aşamasından geçtiklerini belirtmiştir. Söz konusu bu aşamalar kişinin kariyerini ve tercihlerini etkilemektedir. Bireyin içinde bulunduğu kariyer aşamasında herhangi bir gelişimsel görevinin baskın olması, o görevle diğer kariyer aşamalarında tekrar karşılaşmayacağı anlamına gelmemektedir. Örneğin birey, işi devam ettirme aşamasında başarısız olduğunda, yeni bir mesleki rol edinmesi gerektiğinde, yeni bir iş veya mesleğe yerleşmesi mecburi olabilmektedir. Bu sebeple birey kariyerinin orta aşamasında olmasına rağmen kendini keşfetmeyi ve kariyerini planlamayı içeren araştırma aşamasına tekrar geri dönebilmektedir. Meteforik olarak bakıldığında bu geri dönüşüm döngüleri, hem hayatın büyük döngülerini hem de gelişim ve değişimin küçük döngülerini ifade etmektedir. Bireyler söz konusu bu döngülerde, kariyerini yeniden yapılandırma çabası içinde yardıma gereksinim duyabilmektedirler.

Savickas (2013) kariyer yapılandırma sürecinde; bireylerin kendilerini ve tüm yaşamlarını yapılandırıldığını, mesleki davranışlarına yön verdiğini ve kariyerlerini anlamlandırdığını ifade eder. Bireylerin kişisel ve sosyal yapılandırmacılığı kullanarak kariyerlerini nasıl oluşturduklarına dikkat çeker. Bu kuramda temel olarak kariyerin bireyler için anlamı, mesleki eylemleri ve kişisel deneyimlerinin üzerine odaklanması

olarak ele alınır. Kariyer yapılandırma sürecinde yer alan benlik (nesnel ve öznel) gelişiminin, mesleki kişiliğin, kariyer uyumunun ve yaşam temalarının bireyin kariyerini yapılandırmasında önemli öğeler olduğunu vurgular. KYK' ya göre bireylerin ilgileri ve diğer özellikleri zaman için değişen ve dönüşen bir yapı çerçevesinde mesleki kişiliği ve sosyal yapılandırmayı açıklarken; yaşam temaları ise kariyer davranışının nedenleri üzerinde odaklanan hikâye oluşturma öğesi olarak ifade edilir.

Bu açıklamalar ışığında bireyin yaşam boyu devam eden kariyer yapılandırma sürecindeki kritik aşamalardan biri okuldan iş yaşamına geçiştir. Bu aşama; örgün eğitim ortamından farklı niteliklere sahip iş ortamına geçiştir. Bu yeni iş ortamının ortaya çıkaracağı uyum güçlükleri, gelişim dönemleri açısından bakıldığında da kişilerin ergenlik döneminden yetişkinliğe uzanan kariyer öyküleri bu geçiş sürecinde kritik bir öneme sahiptir.

Arnett (2000), ergenlik ile genç yetişkinlik (18-25 yaş) arasında geçen bu süreci “beliren yetişkinlik (emerging adulthood) dönemi” olarak ifade etmektedir. Bu yaş aralığındaki kişilerin bireysel özellikleri kültürlere göre değişiklik gösteriyor olmasına rağmen, bu bireyler ne tam ergen ne de tam yetişkinlerdir. Cote ve Bynner (2008) bu beliren yetişkinlik döneminde, yetişkinliğe ilişkin olan bir meslek sahibi olma, iş hayatına girme, farklı sosyal rol, statü ve sorumlulukları alma, yakın ikili ilişkiler deneyimleme gibi özelliklerin bulunduğunu ancak; aynı süreçte ergenliğe de ilişkin olan devamlı bir arayış içinde olma, ilgi, yetenek ve kişilik konularında karmaşa yaşama gibi özelliklerin de var olduğunu söylemektedirler.

Savickas (1999), okuldan işe geçişteki farkındalığın, bilgi ve planlamanın önemini biyolojik büyüme ile birlikte ele almıştır. Özellikle planlama ve araştırma aşamasında mesleki başa çıkma davranışlarını; geleceğe ilişkin mesleki gelişimde uyum sağlamada ise okuldan işe geçişi gelişimsel bir model çerçevesinde ele almıştır. Bu sürece ilişkin var olan gelişimsel yeterlilik ve becerileri beş farklı alanda açıklamıştır. Bu alanlar; *kendini tanıma, mesleki bilgi, karar verme, planlama ve problem çözmedir*. Bu alanlardaki söz konusu yeterlilikler; bireyin hazır bulunuşluğunu, mesleki başa çıkma davranışlarını ve geçiş sürecinde gereksinim duyduğu denge kurmayı daha erken yapabildiğini desteklemektedir.

Bireylerin kariyerlerindeki başarıları açısından, karşılaştıkları her yeni duruma uyum sağlama yeteneklerinin yeterli düzeyde gelişmiş olmasının istenilen bir durum olduğu söylenebilir. Kariyer uyum düzeyleri daha yüksek olanların, geçiş dönemlerini

başarıyla geçeceği düşünülür. Böylece bu kişilerin hem kendilerine hem de mesleklerine ilişkin farkındalıkları artmış olacak, kariyer geleceklerine ilişkin doğru kararlar verebilme ve kariyerlerinde ilerleyebilmeleri mümkün olabilecektir.

Kariyer uyumu kavramı, alan yazında, Super (1980)'ın kariyer olgunluğu kavramının üstüne yapılandırılan bir kavramdır. Ergenlik dönemindeki ilgi ve yeteneklerin ortaya çıkarılması ve kariyer seçeneklerini araştırma aşamasının devamında, yetişkinliğe geçiş sürecinde ve yetişkinlik döneminde kariyer uyumundan söz edilmektedir. Ardından Savickas (2013) kariyer uyumu kavramını Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) çerçevesinde şöyle açıklamıştır: “*Kariyer uyumu kişinin önceden tahmin edilebilen veya şu anda var olan iş rolleri ve iş yaşamında önceden tahmin edilemeyen ve değişikliklerin neden olduğu kararsızlık durumlarıyla baş edebilme yeterliğidir (s.158).*” demektedir. Uyum gösteren kişinin dört temel özelliğini; mesleki geleceği hakkında *ilgili olan*, vereceği kararlara ilişkin kendisini *kontrol* edebilen, olasılık ve fırsatları *merak* eden ve *özgüvene* sahip olan birey olarak ifade etmektedir. Kariyer uyumunun dört boyutunda ortaya çıkan ilerlemeler farklı oranlarda, bazı durumlarda takılı kalma ve gerilemeler ile birlikte ilerler. Ayrıca bu dört gelişimsel boyut içindeki ertelemeler veya boyutlar arasındaki eşitsizlikler, kariyer tercihlerinin netleşmesi ve mesleki seçimlerin belirlenmesi konularında sorunlar oluşturur. Bu sorunlar kariyer danışmanları tarafından ilgisizlik, kararsızlık, gerçek dışılık ve ket vurma olarak tanımlanır. Bununla birlikte, gelişimi bu dört boyut içinde karşılaştırmak; geçiş ve travmalara uyum sağlama sürecinde yaşanan zorlukların öncüllerini anlamak için yararlı bir yoldur.

Kariyer uyumu ile ilgili alan yazın incelendiğinde; kariyer uyumu kavramı içinde yer alan ilgili olma, kendine güven, mesleki yönden kendini tanıma (Scholl ve Cascone, 2010) destek (Fu ve Zhongming, 2015), kontrol (Duffy, 2010), stresle başa çıkma (Stoltz, Wolff, Monroe, Farris, ve Mazahreh, 2013) ve çevresel engeller (Roberts, 2008) gibi faktörlerle ilişkili olarak yapılmış araştırmalar mevcuttur. Bunun yanı sıra; kariyer uyumu ile mesleki ilgi ve ailenin meslek seçimine etkisi (Bekleviş, 2007), benlik imgeleri (Gülbahçe, 2007) kariyer sonuç beklentileri (Dowdy, 2001;), dayanıklılık (Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt, 2010), algılanan kariyer engelleri-kariyer seçimlerine bağlılık (Balın, 2008), umut, iyimserlik (Büyükgoze-Kavas, 2014), kariyer kararsızlığı (Hou ve Liu, 2014; Çil, 2016), kişisel gelişim yönelimleri (Genç, 2016), algılanan sosyal destek (Guan, Deng, Sun, Wang, Cai, Ye, Fu, Wang, Zhang ve

Li, 2013), genel öz-yeterlik inancı (Karacan Özdemir, 2016), toplumsal cinsiyet algısı (Siyez ve Belkıs, 2016), eleştirel düşünme becerileri (Çelik, 2017), kariyer değerleri (Uğurlu, 2007), kariyer planlama (Bektaş ve Demir, 2004; Adıgüzel, 2008) ve kariyer hedeflerini etkileyen faktörler (Kara ve Duruel, 2005; Sav,2008 ve Ye, 2015) gibi pek çok değişken arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Bunun yanı sıra kariyer geçiş dönemlerinden biri olan okuldan işe geçiş gibi önemli bir süreçteki Türkiye’deki kişilerin hem kariyer uyumu sağlamada güçlük yaşadıkları hem de istemedikleri bir işte çalışanların iş doyumlarının düşük olduğunu gösteren araştırmalar vardır (Saylan, 2008; Sönmezer, 2007). Akoğlan, Kozak ve Dalkıranoglu (2013), mezun durumdaki 2091 lisans ve önlisans öğrencisi ile yaptıkları araştırma sonucunda öğrenciler, kariyer kararlarını vermede yeterli düzeyde yönlendirme yapılmadığını, kariyer kararlarını geleneksel kalıplara göre verdiklerini, maddi kaygıların kariyer olanaklarının önünde yer aldığını ifade etmişlerdir.

Üniversite ve lise öğrencilerinin okuldan işe geçiş sürecini sağlıklı bir şekilde gerçekleştirebilmelerine dönük bazı kariyer grup rehberliği programları ve bu programların öğrenciler üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Alger, Luke ve University, 2015; Hooker ve Brand, 2010; Gysbers, 2013 ve Raysen ve Qiuping, 2016). Türkiye’de de lise ve ortaokul düzeyinde uygulanmış mesleki rehberlik programları ile öğrencilerin kariyer gelişimlerine ilişkin çalışmalar vardır (Ayas, Deniz ve Kağan, 2010; Karataş ve Yavuzer, 2009; Seçer, Gülbahçe ve Ateş, 2013). Türkiye’de bireylerin kariyerlerinde meydana gelen yeni durumlara sağlıklı bir şekilde uyum sağlama yeterliklerini geliştirmek amaçlı uygulamaya dönük ve üniversite öğrencileri ile yapılmış çalışmalar da mevcuttur. Kepir Savoly (2017), Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) geliştirilen 12 haftadan oluşan “Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programı (OİGBGP)” isimli, psiko-eğitsel bir programı, Türk kültürüne uyarlamış ve üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisini sınamayı amaçlamıştır. Kara (2016) ise; rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı birinci sınıf öğrencileri için hazırlanan kariyer uyumu programının, öğrencilerin kariyer uyumları üzerindeki etkililiğini belirlemek üzere deneysel bir çalışma yürütmüştür. Bu iki çalışmanın sonucunda uygulanan programların deney grubu üzerinde olumlu etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaların da ışığında, üniversiteden yeni mezunlar arasında işsizlik sorunu giderek artarken bu konudaki çalışmaların kritik bir öneme sahip olduğu

söylenbilir. Çünkü üniversiteden mezun olmaya hazırlanan gençlerin karşılaşacakları olası sorunlara yönelik uyum düzeylerini artırmaları; onların hazır oluş düzeylerini yükselterek işe yerleşmede daha esnek olmalarını, böylece sorunlarla başa çıkmada güçlenmelerini sağlayabilir.

Böyle bir gerekçe ile tasarlanan bu araştırmanın problemini; üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçiş sürecindeki güçlüklerle baş etmelerini sağlamada, kariyer geleceklerine ilişkin bir plan hazırlama ve yön vermede önemli olan kariyer uyum düzeylerinin bir kariyer grup rehberliği programı aracılığı ile artırılması oluşturmaktadır. Bu bağlamda yukarıda kuramsal çerçevesine yer verilen Savickas' ın KYK'sını temel alarak araştırmacı tarafından geliştirilen kariyer grup rehberliği programının katılımcıların kariyer uyum düzeyleri açısından bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, yukarıda belirtilen problem durumuna yönelik, üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerini olumlu yönde artıracak, KYK'ya dayalı olarak hazırlanan bir kariyer grup rehberliği programı geliştirmek ve bu programın etkililiğini test etmektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularının yanıtı aranmıştır:

- KYK'ya dayalı olarak hazırlanan kariyer grup rehberliği programına katılan deney ve kontrol grubu katılımcılarının; kariyer uyum düzeyi öntest puanları arasında manidar bir fark var mıdır?
- KYK' ya dayalı olarak hazırlanan kariyer grup rehberliği programına katılan deney grubunun sontest- öntest puan farkları ile kontrol grubunun sontest-öntest puan farkları arasında manidar bir fark var mıdır?
- KYK' ya dayalı olarak hazırlanan kariyer grup rehberliği programına katılan deney grubu katılımcılarının; kariyer uyum düzeylerinin sontest ve izleme testi puanları arasında manidar bir fark var mıdır?
- Katılımcıların ve uygulayıcının programa ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Önem

Bu çalışma gelişimsel ve önleyici psikolojik danışma hizmetleri kapsamında; okuldan iş yaşamına geçiş gibi kritik bir gelişimsel evrede olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini geliştirerek, kariyer uyum düzeylerine katkı sağlaması ve sağlıklı bir işe geçiş süreci yaşamalarına yardımcı olması açısından önem arz etmektedir. Postmodern kariyer danışmanlığı yaklaşımlarından olan KYK kariyer müdahalesi ile insanlara iş rollerini seçmeleri ve rollerine uyum sağlamaları konusunda yardımcı olmak amaçlanmaktadır (Savickas, 2013). KYK' yı temel alarak geliştirilen sekiz oturumdan oluşan kariyer grup rehberliği programı; hedef kitlesi olan lisans öğrencilerinin gereksinimlerini göz önüne alarak tasarlanmıştır. Bu açıdan kuramın uygulamaya yansımaya somut bir örnek teşkil etmektedir.

Kariyer danışmanlığı alanında çalışan birçok kuramcı ve araştırmacı, Heckhausen (2002), Herr (1999), Lent, Hackett ve Brown (1999), Nurmi, Salmela-Aro, ve Koivisto, (2002), Savickas (2013) ve Schulenberg, Bryant ve O'malley (2004) sosyal, bilişsel ve gelişimsel açıdan kariyer geçiş sürecini detaylı olarak incelemişlerdir. Okul yaşamının bitmesiyle başlayıp bir işe yerleşmeye kadar devam eden bu süreci "*okuldan işe geçiş süreci*" olarak ifade etmişlerdir. Bu geçiş aşamasındaki genç yetişkinler, toplum içinde edindikleri yeni sosyal rollere ve iş ortamında aldıkları sorumluluk alanlarına uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Genç yetişkinlerin söz konusu bu yeni durumlara uyum sağlama süreçleri kariyer uyum yeteneklerinin gelişmişlik düzeyi ile yakından ilişkilidir. Araştırma bu varsayımı test etme açısından bilimsel veriler sağlama işlevine sahiptir.

Okuldan işe geçiş, psiko-sosyal açıdan ergenlikten yetişkinliğe geçişin dönüm noktası olarak nitelendirilebilir. Okuldan işe geçişteki değişen sosyal roller ve sorumluluklar nedeniyle bireyler iyi veya kötü bir geçiş süreci yaşayabilirler (Heckhausen, 2002). Guan, Deng, Sun, Wang, Cai, Ye, Fu, Wang, Zhang ve Li (2013), okuldan işe geçiş sürecinde üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin sahip oldukları özgüvenlerini arttırmak için aktif olarak sosyal bağlantılar aramalarını ve sosyal desteklerini kullanmaları önermektedirler. Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda, bireylerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirici etkinlikler ve içerikle hazırlanan kariyer

grup rehberliği programının üniversiteden iş yaşamına geçişte bireylere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kültürlere göre farklılık gösteren genç yetişkinlik döneminin özellikleri ve gereksinimleri; kariyer geçiş sürecinde, Türkiye açısından değerlendirildiğinde; 18-25 yaş arasındaki gençler ortaöğretimi ya da üniversite eğitimini tamamlayarak iş yaşamına başlama aşamasındadırlar. 12 yıl zorunlu eğitim ve dört yıllık lisans eğitimi ile ortalama 16 yıl boyunca üstlendikleri “öğrenci” rolünden çıkıp “çalışan” rolüne geçiş dönemindedirler. Bu dönem içindeki bireylerin çoğu, öncelikli olarak aldıkları eğitim ve öğretim doğrultusunda iş arama çabası içindedirler.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) hane halkı işgücü istatistiklerinde 2017 Eylül raporlarına göre; 15-24 yaş arası nüfusun içindeki işsizlik oranı % 20.2, tüm nüfus içerisinde eğitim durumuna göre değerlendirildiğinde yükseköğrenim mezunu olup işsiz olanların oranı %13.9 olarak belirtilmiştir (TÜİK, 2017). TÜİK, (2009) Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırma Sonuçlarına göre; Eğitimi tamamladıktan sonra 3 aydan uzun süreli bir işte çalışmış olanların (15-34 yaş grubu 1830 kişi), çalıştıkları ilk işi bulma yöntemlerine göre; yüksek öğrenim mezunlarının %12’si eğitim kurumlarının yardımı ile %0.5’i İŞKUR yardımı ile, %4’ü gazete veya internetteki ilanlar ile, %48.7’si doğrudan işverene yapılan başvuru ile, %29.7 aile, akraba veya arkadaşlarının yardımı ile, %1.4’ü aynı işyerinde daha önce çalışmış olması sayesinde, %2.7’si kendi işini kurma/işyeri açarak ve %0.9’u diğer yollarla iş bulduğu saptanmıştır. Söz konusu istatistikler Türkiye’deki genç nüfusun istihdam sorunu yaşadığının göstergeleridir. Bu çalışma kapsamında uygulanan kariyer grup rehberliği programı ile okuldan işe geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer uyum düzeylerinin artırılmasına katkı sağlayarak mezun olduktan sonra karşılaşılabilecekleri olası istihdam sorunları ile baş etmelerine yardım sağlayabilir.

Türkiye’deki eğitim sistemi, üniversiteye başlayan kişilerin meslek seçimi yapmış olduğunu varsayan, ancak seçtiği mesleğe ilişkin kendini tanıma ve geleceğini planlama, eğitim sonrası istihdam konularında eksikliklere yönelik çözümler üretmeyen bir yapıdadır. Bunun nedenleri olarak önceki ve halen devam eden öğrenim yaşantıları sürecinde öğrencilerin, kariyer alanlarında farklı deneyimler edinebilecek fırsatlar bulamamaları, staj olanaklarının kısıtlı olması, iş deneyimi geçirmemiş olmaları, üniversitelerdeki kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yetersiz kalması, aile ve çevreden zengin kariyer yaşantıları geçirebilmeleri konusunda desteğin yetersiz olması

gösterilebilir. Bu çalışmada geliştirilen Kariyer grup rehberliği programının bireylerdeki bu eksikliklerin yol açtığı kariyer sorunlarını çözebilme konusunda faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın bir başka önemi ise; mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri ülkemizde halen sistematik ve gelişmiş bir düzeyde değildir. Bu hizmeti verebilecek profesyonellerin sayısı çok azdır (Yeşilyaprak, 2016a). Diğer taraftan Erdoğan (2001) 2000'li yılların başında, Türkiye' de sadece altı devlet ve dört vakıf üniversitesinde kariyer merkezi bulunduğunu ifade etmiştir. Bu süreden günümüze dek kariyer merkezlerinin sayısında fazla bir artış gözlenmemiştir (Yeşilyaprak, 2016a). Bu merkezler tarafından iş dünyasını tanıtmada konusunda belirli etkinlikler gerçekleştirilirken, öğrencilerin kendilerini tanımasına ve kariyer uyum yeteneklerini geliştirmesine yönelik etkinliklere veya programlara daha az yer verildiği görülmektedir. Bu araştırma, üniversitelerin kariyer merkezlerinde yapılabilecek kariyer grup rehberliği programları için örnek bir uygulama olabilir.

Güldü ve Ersoy Kart (2017) bireyin yetenek, ilgi ve gelecek beklentilerinin dikkatle incelenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. İş dünyası ve istihdam alanlarına ilişkin sahip olunan gerçekçi ve güçlü bilgilerin, kariyer engelleri ile mücadele etmede ve sağlıklı bir kariyer planı yapabilmedeki önemini vurgulamışlardır. 21. yüzyılda küreselleşmenin de etkisiyle son 10-15 yılda mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sunan servislere ilişkin beklentiler de değişmektedir (Yeşilyaprak, 2012b). Geliştirilecek olan kariyer grup rehberliği programının üniversitelerin kariyer merkezlerinde işlevsel olarak kullanılmasıyla; üniversite öğrencilerinin hem kendilerini, hem de iş çevresini tanımalarına imkan sağlayacağı, kariyer uyum yeteneklerini geliştirerek mezuniyet sonrası iş dünyasına uyumlarına katkı sağlayacağı ve ayrıca kariyer merkezlerinin verimliliğinin artmasına yönelik ip uçları elde etmeye katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu bilgiler ışığında; KYK' ya dayalı olarak hazırlanması planlanan grup rehberlik programının okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerini planlamada yapılması gereken destek hizmetlerinin önemini anlaşılması ve bu tip hizmetlerin sunulması açısından uygun stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılan üniversite öğrencileri, ölçeklerde yer alan maddeleri ve açık uçlu sorulardan oluşan süreç değerlendirme formunu içtenlikle, kendi durumlarını yansıtacak şekilde cevaplamışlardır. Tüm katılımcıların (deney ve kontrol grubu üyeleri), kontrol edilemeyen değişkenlerden aynı derecede etkilendikleri var sayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Çalışma, 2017–2018 öğretim yılında, Ankara Üniversitesi' nde öğrenim gören ve araştırmaya gönüllü olarak katılan lisans 2., 3. ve 4. sınıf öğrencilerle sınırlıdır. Birinci sınıf öğrencileri üniversiteye henüz geldikleri ve üniversite yaşamına uyum sürecinde oldukları için araştırmaya dahil edilmemiştir.
2. Kariyer uyumu KYK çerçevesinde tanımlanmış olan ilgili olma/kaygı, merak, kontrol ve güven olmak üzere dört boyut çerçevesinde ele alınmıştır.
3. Geliştirilen kariyer grup rehberliği programı, okuldan iş yaşamına geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerine uygulandığı için, genelleme açısından benzer gruplarla sınırlıdır..

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırma KYK' ya dayalı olarak geliştirilen kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisini incelediği için KYK' ya ilişkin bir kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Ardından kuramsal çerçeve doğrultusunda araştırmanın amacı kapsamında ilgili araştırmalar sunulmuştur.

2.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK)

Kariyer kuramlarının tarihçesine bakıldığında; genel bir nitelemeyle, içeriğe odaklanan özellik-faktör kuramlarının ardından sürece odaklanan gelişimsel kuramlar görülmektedir. Kariyer gelişimi yaşam boyu devam eder fakat salt fiziksel gelişim gibi genetik olarak sınırlanmaz. Bu bağlamda toplumsal beklentilerin ve mesleki fırsatların oluşumunda psikososyal gelişim önemlidir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2009). 2000'li yıllardan itibaren farklı kuram ve modellerden oluşan yapılandırmacı post modern yaklaşımlar önem kazanmıştır (Yeşilyaprak, 2016a). Gelişimsel kuramları takiben süreç ve içeriklere odaklanırken bilişsel işleyişi de önceleyen bu kuramlardan, esnek ve uyum sağlamaya odaklanan yapılandırmacı yaklaşımlar ön plana çıkmıştır (Korkut-Owen ve Niles, 2016). Kariyer bireyin oluşturduğu bir yapıdır ve birinin kariyeri yapılan testlerle, aile ya da işverenin görüşleriyle oluşmaz. Kariyeri yapılandırma tüm bireyin tüm hayatını değiştirir ve sürekli evrilmesini sağlar (Sharf, 2017). İnsanları mesleklerle eşleştirmek için objektif puanlar kullanmak yerine, KYK ve yaşam düzenleme kuramı gibi kapsamlı kariyer kuramlarına dayanan öyküsel kariyer yaklaşımı, projektif öykülerin anlamsallaştırılmasına odaklanır (Di Fabio, 2016).

KYK insanların kariyerlerini kavramsallaştırmalarına ilişkin olarak zamanı nasıl deneyimledikleri ve yapılandırdıkları ile onların mesleki davranışı nasıl sergilediklerini ilişkilendirir. İdeal kariyer başarısının ve doyumunun, geçmiş deneyimlerden faydalanılarak şu anki davranışları şekillenmesi ile birlikte kariyer geleceğine uyum sağlayarak ortaya çıkacağını iddia eder (Herr ve Crammer, 1996). KYK, yorumlayıcıdır ve kişiler arası süreçleri açıklar. Bu süreç zarfında bireyler kendilerini oluştururlar, mesleki davranışlarına yön verirler ve kariyerlerini anlamlandırır. Çok kültürlü bir toplum ve küresel bir ekonomide kullanılması amaçlanan kavramsal çerçeve; kariyer kavramlarına ilişkin çağdaş bir açıklama sunar ve kariyer danışmanlığı için bir model hakkında bilgi verir. KYK; bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için kişisel ve sosyal yapılandırıcılığı kullanarak kariyerlerini nasıl oluşturduklarına dikkat çekerken diğer taraftan benlik yapılandırması üzerinde durur (Savickas, 2013). Benlik kavramını gelişimsel kuramlar çerçevesinde ilk ele alan Super' ın açıklamaları ile anlatıldıktan sonra KYK kapsamında açıklamalar yapılmıştır.

Super'a (1980) göre; benlik algısı gelişimi, bireyin çevresiyle kurduğu etkileşim ve onlara verdiği tepkilerden etkilendiğinden dolayı; bu durum kariyer gelişiminde de etkin rol oynamaktadır. Benlik algısı kavramsal olarak 'ben neyim?', ne yapabilirim?' sorularına verdikleri cevapların birleşimidir. Bu bileşenler bireylerin kariyer seçimlerini şekillendirmekte ve bireyin benliğiyle sosyo-ekonomik örüntülerin uzlaşması olarak tanımlanabilir. Benlik ve kariyer yapılandırma karmaşık aşamaları olan ve çok farklı aşamalı süreçleri kapsayan, hayat boyu devam eden deneyimleri içerir (McAdams ve Olson, 2010; Akt. Savickas, 2013). Bireyler, deneyimleri derinlemesine düşünerek, sahip oldukları bilinç ve farkındalıkları aracılığıyla benlik ve kariyerlerini ortaya çıkarırlar. Bir başka deyişle; benlik kültürel olarak şekillenen, sosyal olarak tesis edilen ve dilsel olarak anlatılarak ortaya çıkan bir farkındalığı ifade eder.

Benliğin ve kariyerin yapılandırma süreçleri çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde değişkenlik gösterir. Benliğin nesne, özne veya proje olarak her bir aşaması mesleki davranış ve kariyer yapılandırmaya ilişkin düşünmek için farklı ve yararlı bir yol sunar (Savickas, 2013). *Nesne olarak benlik*, bir oyuncu olarak benliği ele alır ve bireyleri meslekler ile eşleyen kişi- çevre uyum ilişkisini ifade eder. Bu ifade, 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan ve zirve noktasına Holland'ın (1997) mesleki seçimler ve çalışma ortamlarına ilişkin görüşünde ortaya konur. Bu görüş, çalışanlar ile meslekleri eşleştirme ihtiyacı duyan endüstri toplumlarına hizmet eder. *Özne olarak*

benlik; kendini keşfetme ve kendini gerçekleştirmeye ilişkin insani inançlardan ortaya çıkmaktadır. Super (1980)'ın gelişimsel benlik gelişimi kuramındaki kariyer basamakları ve gelişimsel görevlere ilişkin bireyin kendi belirlediği hedeflere yönelik mücadele vermesi öznel benliği oluşturmaktadır. *Proje olarak benlik ise*; dijital devrim ile eş zamanlı olarak benliğe ilişkin yeni bir bakış açısıyla ortaya çıkmıştır. Bilgi toplumuna ve küresel ekonomiye doğru olan geçişle nesnel ve öznel benliğin değişim geçirdiği söylenebilir. Örneğin insanlar artık tek bir kurumda 30 yıllık bir kariyer yapmayla ve daha sonra emekli maaşı ve sağlık güvencesi ile emekli olmayla yetinmemektedirler. Başka bir deyişle bireylerin benliklerini yapılandırmada her an ortaya çıkabilecek değişim ve gelişmelere açık oldukları söylenebilir.

Super (1980), insanları hayatları boyunca oynadıkları tüm rolleriyle birlikte ele alıp değerlendirir. İnsanların hayatlarında ebevn, yurttaş olmak, öğrenci gibi çeşitli sosyal roller ve statülerden söz etmiştir. Bireyin kariyerinin tüm bu rolleri ile ilişkili olduğunu ve benlik gelişimini etkilediğini ifade eder. KYK ise; benliğin aktör, temsilci ve yazar olarak anlatıldığı bir kariyer oluşturma ve kullanma üzerinde yoğunlaşır. Bireylerin aile ortamında edindikleri rolleri sosyal çevresinde ve okulda oynamak üzere adapte ettiklerini vurgular. Dolayısıyla KYK bireyin aktör olarak *davranışlarına*, temsilci olarak *mücadelesine* ve yazar olarak *açıklamalarına* dikkat çeker. Bireyler aile içindeki rollerini ve sosyal çevresindeki deneyimlerini içselleştirerek bir karakter oluştururlar. Böylece benliğin gelişmesiyle birlikte birey yaşayacağı olası geçişlerde uyum sağlamaya yardımcı olacak hedefler ortaya koyar (Savickas, 2013). Bireyler kariyerlerini mesleki davranışları ve mesleki deneyimlerinin ne anlam ifade ettiğine göre şekillendirirler. Kariyerin bireye özgü tanımı bireyin geçmiş yaşantıları, şu anki deneyimleri ve geleceğe ilişkin beklentileri ile şekillenir (Korkut-Owen ve Niles, 2016).

Kariyer olgunluğu gelişim dönemlerinin ilk basamaklarından ergenlik döneminin sonuna kadar birbiriyle bağlantılı ve etkileşim içinde olarak oluşmaktadır. Yetişkinlik çağındaki bu olgunlaşma sürecinin devamı sadece yaşa bağlı olarak değil; farklılaşan mesleki imkanlar ve yaşam rolleri ile birlikte gelişmektedir. Bunun sonucunda bireyler, farklı kariyer gelişim aşamalarını yeniden deneyimleyebilir Bu gelişim ve değişim süreci "*kariyer uyumu*" ile açıklanabilir. Kariyer uyumu, yetişkinlerin farklılaşan iş ve çalışma hayatının onlara getirdiği koşullarla baş edebilmesinin öngörülebilmesidir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2009). Başka bir açıklamaya göre; kariyer uyumu, mesleki davranışın idrak edilmesine ilişkin temel bir

yapıyı ve yaşam- kariyer tasarımı teşvik etmeye ilişkin girişimlerin bir odağını temsil eder (Hartung ve Cadaret, 2017). Aşağıda uyum sağlamaya ilişkin bazı gelişimsel görevlerden söz edilmiştir.

2.1.1. Uyum Sağlamaya İlişkin Gelişimsel Görevler

Etkin bir kariyer yapısı ve yaşam tasarımı için bir meta-yeterlilik olarak kariyer uyumu; günümüzde bireylere, değişen dünya, yerel ekonomiler ve iş piyasalarında kariyerlerini yönetmeleri konusunda yardımcı olmaya ilişkin olarak uluslararası geçerlilikte olan ve son derece önemli olan kavramsal ve pratik bir çerçeve sunar(Hartung ve Cadaret, 2017). Bireyler okuldan işe geçişte ve emekliliğe doğru devam ettikçe ortaya çıkacak değişikliklere uyum sağlamak zorundadırlar (Sharf, 2017). Değişen şartlara uyum sağlama süreci, gelişmekte olan birey için bazen keyifli, bazen zorlayıcı bir öğrenme ve gelişim sürecidir. KYK değişikliği teşvik eden üç ana sosyal güçlükten söz eder: Mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve iş travmalarıdır (Savickas, 2013). Uyum sağlamaya ilişkin gelişimsel görevler aşağıda açıklanmıştır.

Mesleki gelişim görevleri, yaşa bağlı olarak beklenen geçişler hakkındaki sosyal beklentileri ifade eder. Toplumlar, ergenlere ve genç yetişkinlere iş hayatı için nasıl hazırlanacaklarını ve iş hayatına nasıl gireceklerini önceden söyleyerek kültürlerine uyumlu hale getirir. Böylece gençler yetenek ve ilgileri ile uyumlu olan meslekleri zihinlerinde canlandırabilir ve kendilerini o meslekler için hazırlayabilirler (Savickas, 2013). Bireyler kariyer olasılıklarını araştırırlar, yarı zamanlı iş deneyimleri geçirerek kariyer yönlerini belirlemeye çalışırlar (Sharf, 2017). Başka bir şekilde ifade edilecek olursa, söz konusu mesleki gelişimsel görevler genç yetişkinlerin meslek seçimlerini yapmaları konusunda gençlerin kendilerini tanıması ve bir mesleki karar verebilmesi konusunda önemlidir. Bu bağlamda gençlerin bir iş deneyimi geçirmeleri ve söz konusu iş veya meslekte devam edip etmeme konusunda bir değerlendirme yapmaları açısından mesleki gelişim görevlerinin önemli bir faktör olduğu ifade edilebilir.

Bir diğer uyum sağlamaya ilişkin gelişimsel görev geçiş sürecini içermektedir. Kariyer geçişi, kariyerde ortaya çıkan bir değişiklik durumunda birbirini takip etmekte olan kariyer durumlarıdır. Bu değişiklikler; aynı işte gerçekleşen görev değişikliği, aynı

veya farklı iş yerindeki konum değişikliği ve bir alanda gerçekleşen meslek değişikliği olmak üzere üç farklı geçişten söz edilebilir (Heppner, 1998). Bir işten bir sonraki işe yönelik hareket, *mesleki geçiş* olarak adlandırılır. Bu geçişler istekli ve isteksiz, planlı veya beklenmedik, meslekte yükselme veya düşme şeklinde olabilir. İş travmaları, tabii ki tahmin edilemez ve istenmeyen durumlardır. Travmalar fabrikanın kapatılması, endüstriyel kazalar, iş yaralanmaları ve sözleşme ihlalleri gibi istenmeyen olayları içerir (Savickas, 2013). KYK; mesleki gelişim görevlerinde, mesleki geçişlerde ve travmalarda beş davranış aşamasıyla yeni durumlara uyum sağlamanın gerçekleştiğini söyler. Bu beş davranış aşaması şunlardır: *Oryantasyon, keşfetme, kuruluş, yönetim ve işten ayrılma*. Bu yapıcı eylemler uyumu sağlayan bir döngü oluşturur ve bu döngü, bireyin yeni bir duruma uyum sağlamak zorunda olduğunda, periyodik olarak tekrarlanır. Bunlar bireylerin uyum sağlayabildiği ortak gelişimsel aşamalar olsa da, tüm bireyler farklı yaşlarda farklı aşamalarda bu gelişim sürecini deneyimlerler. Bazı durumlarda geriye dönebilir, yeniden bir kariyer oluşturabilir (Sharf, 2017). Uyum sağlamak isteyen bireyler yeni durumlarla başa çıkabilmek için öz düzenleme kaynaklarını kullanır. Aşağıda uyum sağlamaya ve uyum kaynaklarına ilişkin bilgiler sunulmuştur.

2.1.2. Uyum ve Kaynaklar

Kariyer uyumu; bireylerin sosyal uyumunu etkileyen, öngörülen mesleki gelişim görevleri ile öngörülemeyen mesleki geçişler ve iş travmalarıyla başa çıkabilmek için sahip olduğu psiko-sosyal kaynaklarını simgeler (Savickas, 1997). Bireyler mesleki gelişimsel görevler, geçişler ve travmaların meydana getirdiği karmaşık ve tam tanımlanmamış sorunları çözmek için kendi öz düzenleme kaynaklarından yararlanırlar. Bu kaynaklar psiko-sosyal olarak değerlendirilir. Uyum kişinin sosyal çevreyle ilişki biçimini şekillendirir, çünkü bireyler toplum ile iletişim kurularak kendi mesleki davranışlarını düzenlerler (Savickas, 2013). Kariyer uyumunun gelişimsel görevlerinin önemini yanı sıra kariyer uyum sürecinin nasıl gerçekleştiği de önemlidir. Bu bağlamda kariyer uyum boyutları mevcut iş talepleri ile mevcut gelişimsel görevlerini yerine getirerek bireyin başa çıkmaya hazırlıklı olmasını

açıklar (Sharf, 2017). Aşağıda ilgili olma (kaygılı), kontrol, merak ve güvenden oluşan kariyer uyum boyutları açıklanmıştır.

2.1.3. Kariyer Uyum Boyutları

KYK kariyer uyumunu dört küresel boyutta belli gelişimsel görevleri vurgulayarak çizelge 1'deki gibi tanımlar. Bu boyutlar bireylerin hayatları boyunca karşılaşılabilecekleri kritik olaylar, dönemler gibi kariyer geçişlerinde uyum sağlamada kullandıkları kaynakları ve stratejileri sunar (Korkut-Owen ve Niles, 2016). Aşağıda bu boyutlar detaylı olarak açıklanmıştır.

Çizelge 1

<i>Kariyer Uyum Boyutları</i>				
Uyum Boyutları	Tutumlar ve İnançlar	Yeterlik	Başarı Davranışları	Kariyer Sorunu
İlgili Olma (Kaygılı)	Planlı	Planlama	Farkında, Hazırlama Sürecine Dahil	İlgisizlik
Kontrol	Kararlı	Karar Verme	Kendinden Emin Disiplinli	Kararsızlık
Merak	Meraklı	Keşfetme	İstekli, Deneyim, Risk Alma	Gerçekçi Olmama
Güven	Etkili	Problem Çözme	Araştırma, Isırcı Bir Şekilde Uğraşma, Çalışkan	Engellenmişlik

Çizelge 1'de görüldüğü gibi KYK kariyer uyumunu dört küresel boyutta tanımlar ve onları üç seviyesi bulunan yapısal bir modelle düzenler. Savickas (2013), en üst ve en soyut seviye olan kariyer uyumunun dört boyutunu şu şekilde açıklar: *İlgili olma (kaygılı), kontrol, merak ve güven*. Orta seviyede model, dört genel boyutun her biri için *tutumlar, inançlar ve yeterliklerden* söz eder. Bunlar kariyer yapılandırma gelişimsel görevlerin üstesinden gelmek, mesleki geçişleri düzenlemek ve iş travmalarını çözümlmek için kullanılan somut uyum sağlama davranışlarını şekillendirir. *Tutumlar* davranışı şekillendiren etkili değişkenler veya duygulardır, bununla birlikte *inançlar* davranışa yön veren, çaba ifade eden değişkenler veya

eğilimlerdir. Tutumlar ve inançlar bireyleri belirli şekillerde davranışlarını yönlendirir. Kavrama ve problem çözme becerilerini içeren *yeterlikler* kariyer seçimlerini yaparken ve uygularken kullanılan bilişsel kaynakları simgeler. Yatkinlik, tutumları ve inançlar, yeterliklerin gelişimini ve kullanımını şekillendirir. Dolayısıyla bilişsel yeterlikler, aslında mesleki gelişimi üreten ve kariyerleri oluşturan uyum sağlama davranışlarını şekillendirir. Bu *başarıya çıkma davranışları* kariyer uyumu yapısal modelinde üçüncü ve en somut seviyeyi teşkil eder. Her bir boyuta ilişkin temsili davranışlar Çizelge 1’de görülmektedir. Bu başarıya çıkma davranışları diğerleri ile birlikte *oryantasyon, keşfetme, kuruluş, yönetim ve işten ayrılma* uyum sağlayıcı fonksiyonlarını oluşturur. Çizelge 1’de son sütun, uyum kaynaklarının her birindeki eksiklikler ile bağlantılı olan ortaya çıkması olası *kariyer sorununu* listeler.

KYK her işin altından kalkan (becerikli) bireyleri (a) çalışan olarak geleceğine dair *ilgili (kaygılı)* hale gelen, (b) mesleki geleceği üzerindeki kişisel *kontrollerini* arttıran, (c) olası kişileri ve gelecekteki senaryoları keşfetmede *meraklı* olan, ve (d) büyük amaçlarının peşinden gitme konusundaki *güvenlerini* güçlendiren bireyler olarak kavramsallaştırır. Bundan dolayı kariyer uyumu dört boyut olan ilgi/kaygı, kontrol, merak ve güven ile birlikte artar. Aşağıda her bir boyut ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Kariyer İlgisi: Kişinin kendi mesleki geleceğine ilişkin ilgili ve kaygılı olması, kariyer uyumunun ilk ve en önemli boyutudur. Kariyer ilgisi, temelde gelecek oryantasyonu anlamına gelir; bu durum, yarın için hazırlanmak adına önemli bir duygudur. Planlı olma ve iyimserlik tutumları hazırlıklı olmayı teşvik eder; çünkü bunlar bireyleri yakın ve uzak olan gelecekte karşılaşılabilecekleri mesleki görevlere ve mesleki geçişlere ve de yapılacak olan seçimlere ilişkin farkındalık geliştirmeleri konusunda hazırlarlar (Savickas, 2013). Kariyere ilişkin ilgili olma (kaygılı olma) geleceğe uyum sağlama ve onun hakkında iyimser olma konularını ele alır. Kariyer ilgisinin/kaygısının olmayışı geleceğe yönelik ilgisizlik ve geleceğe ilişkin kötümserlik soruna neden olur. Deneyimler, olanaklar ve faaliyetler bireylere geleceğe ilişkin artan bir umut algısı ve gelecek hakkında planlı bir tutum sağlar. Geleceğe ilişkin yetersiz dikkat veya umut olması sıklıkla olumsuz duygulara ve sıkıntılı davranışlara zemin hazırlar (Hartung ve Cadaret, 2017). Bireyler kariyer seçimleriyle ve iş uyumlarıyla ilgili umarsızlıkları ve ilgisizlikleri üzerine düşünmeye başladıklarında kariyerleri

hakkında ciddi bir şekilde düşünmeye başlamışlardır. Böylece gelecekları için bir plan yapma halindedirler (Sharf, 2017).

Kariyer yapılandırma; kişinin şimdiki mesleki durumunun geçmişteki deneyimlerinden doğduğunu ifade eder. Bu deneyimlerin oluşturduğu inanç ve tutumların, bireyin mesleki amaçlarına ve kişiliklerine ilişkin bir vizyon oluşturarak kariyer geleceği ile ilişkilendirebilmesindeki rolü önemlidir. Planlı tutumlar ve devam eden inançlar bireyleri gelecek için plan yapma ve hazırlanma konusunda kendilerinin yeterliklerini destekleyecek olan etkinlik ve deneyimlerde bulunmaları konusunda yönlendirir. Kariyer ilgisinin olmaması, kariyer *ilgisizliği* olarak adlandırılır ve alakasızlık, kötümserlik ve plansızlığı yansıtır (Savickas, 2013). Özetle kariyer ilgisi, bireylerin geçmişten günümüze mevcut kariyer durumlarını değerlendirip, kariyer gelecekları için bir kaygı duymayı ve iyimser bir bakış açısıyla gelecek planları üzerinde düşünmeyi ifade eder.

Kariyer Kontrolü: Kişinin kendi mesleki geleceğini kontrol etmesi, kariyer uyumundaki ikinci en önemli boyuttur. Kariyer yapılandırmada kontrolün temel işlevini; bağımsızlık, içsel kontrol odağı, özerklik, öz belirleme gibi kavramlar açıklar. Kontrol içsel öz disiplin ve mesleki gelişim görevlerini yerine getirmede ve mesleki geçişleri gerçekleştirmede vicdanlı, tedbirli, organize ve kararlı olma süreçlerini içerir (Savickas, 2013). Kariyer kontrolü, kariyer kararı verme ve geleceğe ilişkin sorumluluk alma yoluyla öz-düzenlemeyi arttırmayı içerir. Atılgan davranış ve kasıtlı eylemler bireysel özerklik ve özgüveni besler. Kişinin geleceğinin kontrolüne ilişkin gelişmemiş beceri, iş ve kariyer seçimleri hakkında kararsızlık, tereddüt etme ve belirsizlik sorunu oluşturur (Hartung ve Cadaret, 2017).

Bireyler yaşamlarının bazı kesitlerinde bazı eylemleri üzerinde daha az kontrol sahibi olduklarını farkedebilirler. Dolayısıyla kendilerine geleceğini kontrol edebilir miyim sorusunu sorabilirler ve geleceğe ilişkin karar vermede adımlar atmada daha kararlı, kendinden emin, disiplinli olabilirler (Sharf, 2017). Kontrol bireyleri mesleki gelişim görevlerinin gerçekleştirilmesinden ve mesleki geçişleri görüşmekten kaçınmalarına değil onları yapmalarına isteklendirir. Hangi sebeple olursa olsun daha az sayıda seçenikle karşılaşan bireyler, sınırlı sayıda olasılığı kendileri için anlamlı hale getirmek amacıyla keşfederek kariyer kontrolünü yaparlar. Vicdanlı tutumlar ve kişisel sorumluluğa inanç, bireyleri mesleki faaliyetlerini kasıtlı olarak yönlendirmeye yöneltir.

Kariyer kontrolünün olmaması çoğunlukla kariyer *kararsızlığı* olarak adlandırılır ve bu durumda karmaşıklık, oyalanma veya dürtüsellik davranışları sergilenir (Savickas, 2013). Başka bir deyişle kariyer kontrolü, bireyin kariyerine geleceğe ilişkin aldığı kararlarda, attığı adımlarda, ya da düşünce örüntülerinde ne düzeyde kontrolün bireyde olduğunu ifade eder. Kontrolü elinde tutan bireyler daha kararlı, kendinden emin kararlar alabilirler.

Kariyer Merakı: Savickas (2013), öz denetimi kişinin yapmak isteyebileceği işleri ve mesleki olanakları öğrenmeye ilişkin girişimini desteklemek olarak açıklar. Merakın kariyer yapılandırmadaki temel işlevi; keşfetme, bilgi arama davranışı, kendini bilme ve mesleki bilgiye ulaşmadır. Kariyer merakı, kişinin kendisi ve işi arasındaki uyumu keşfetmesine ilişkin motivasyonunu ifade eder. Hartung ve Caradet (2017), gençler için risk alma ve araştırmacı davranışların, iş dünyası hakkında merak uyandırdığını ve gençlerin iş dünyasına ilgi duymaya başlamasını sağladığını ifade etmektedirler. Kariyer merakının eksikliğinin keşfetmeyi kısıtladığını ve geleceğe ilişkin gerçek dışılığı ve gerçekçi olmayan tutku ve beklentileri beslediğini açıklarlar.

Merak, kişinin kendisini duruma uygun hale getirebileceği kararı vermesini sağlayan bilgiyi üretir. Meraklılık tutumları bireyleri kendileri ve durumlar hakkında daha çok şey öğrenmek için çevreyi taramaya yöneltir. Yeni deneyimlere ve çeşitli rollere açık olmanın önemine ilişkin sahip olunan inanç, bireyleri yeni şeyler denemeye ve maceraya atılmaya teşvik eder. Keşfetmeye ve açıklığa teşvik eden tutumlar ve yatkınlıklar, hem kendini bilme hem de mesleki bilgi edinme konusundaki yeterlilikleri artırır. Dünyayı kendi çevrelerinin ötesinde keşfeden bireyler yetenekleri, ilgileri, değerleri, çeşitli mesleklerin gereklilikleri, rutinleri ve ödülleri hakkında daha çok bilgiye sahip olurlar. Bu geniş kapsamlı bilgi kişinin daha gerçekçi ve objektif olmasına katkı sağlar. Kariyer merakının olmaması iş dünyasına ilişkin *gerçekçi olmama durumuna* ve benliğe ilişkin yanlış imajlara neden olur (Savickas, 2013). Eğer bireyler keşfetmek için istekliyse, yeni kariyer fırsatlarını deneyimlemek, mesleki alternatifleri değerlendirmek, risk almak, gönüllü iş deneyimleri geçirmek ya da yarı zamanlı bir işte çalışmak konusunda istekli olurlar. Bu araştırma ve keşfetme süreci; iş deneyimlemeyi, profesyonelleri gözlemlemeyi, basılı ya da internet kaynaklarını araştırmayı içermektedir (Sharf, 2017). Özetle kariyer uyumunun bir boyutu olan merak duygusu, kişinin kariyerini yapılandırırken kendini geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Daha fazla

bilgi, daha fazla deneyim daha doğru kararlar almasında ve farklı bakış açılarına sahip olmasında bireye katkı sağlayarak, kariyer merakının birey üzerindeki önemini vurgulamaktadır diyebiliriz.

Kariyer Güveni: Bireyler ilgileri doğrultusunda hareket etmek için güvene ihtiyaç duyar. Özgüven, zorluklarla karşılaşmada ve engelleri aşmada başarı beklentisini ifade eder. KYK' da güven; uygun eğitimsel ve mesleki seçimleri yapmak ve bu seçimleri uygulamak için gerekli olan eylemleri başarılı bir şekilde gerçekleştirmek amacıyla kişinin sahip olduğu beceri ile ilişkili öz yeterlik duygularını simgeler. Kariyer seçimleri karmaşık sorunları çözmeyi gerektirir (Savickas, 2013). Kariyer güveni, problem çözme becerisi ve öz yeterlilik inançlarının edinilmesini ele alır. Amaca hizmet eden tutumu, problem çözme becerisini ve geleceği yapılandırırken karşılaşılan engelleri etkin bir şekilde yönlendirmeyi içerir. Kariyer güveninin eksikliği gelecek hakkındaki yaklaşımda ket vurma, öz farkındalık ve çekingenliğe neden olur (Hartung ve Cadaret, 2017).

Kariyer yapılandırmada güvenin temel rolü mesleki gelişim kuramlarında yer alan öz saygı, öz yeterlik ve teşvik kavramları ile açıklanabilir. Kariyer güveni ev-okul işleri ve hobiler gibi günlük aktiviteleri gerçekleştirirken karşılaşılan sorunların çözülmesinden doğar. Ayrıca kişinin bu görevleri yerine getirmede yararlı ve üretken olduğunun farkına varması, kendini kabul duygularını artırır. Farklı alanlarda edinilen deneyimler, daha çok şey deneyimleme konusunda kişinin kendine güvenini desteklemekte ve o alana ilişkin duyulan ilgiyi artırmaktadır. Cinsiyet, ırk ve sosyal rollere ilişkin yanlış inançlar sıklıkla güvenin gelişmesini engelleyen iç ve dış etkenlerdir. Kariyer güveninin olmaması, rollerin gerçekleştirilmesi ve hedeflere ulaşılması konusunda engel teşkil eden kariyer *engellerinin* oluşmasına neden olabilir (Savickas, 2013). Bireyler kariyerleri için keşfetmek veya bir şeyler yapmak isteseler bile bu isteklerini gerçekleştirebilmek konusunda kendilerine güven eksikliği yaşarlar. Bu bağlamda ortaya çıkan problemlerle baş etme konusunda da kendilerini yetkin hissetmeyebilirler. Kişinin kendine ilişkin yanlış inançları bu güvensizliği besler (Sharf, 2017).

Özetle ilgili olma (kaygı) bir gelecek sahibi olmayı ele alır, kontrol geleceğin mülkiyetini ele alır, merak olası benlikleri keşfetme ile ilgilidir ve güven tercih edilen bir geleceği yapılandırma ve engelleri aşma becerisi anlamına gelir (Hartung ve

Cadaret, 2017). KYK hedeflerin bireylerin kendilerini güvende hissetmek için ihtiyaç duydukları şeylerden ortaya çıktığını belirtir. İlgiler kişisel ihtiyaçları ve ilgili hedefleri ilişkilendirir (Savickas, 2013). Genel bir ifade ile, yukarıda söz edilen kariyer uyumunun bu dört boyutu birbiri ile ilişkilidir. İstendik olan bu dört boyutun bir arada eşgüdüm içerisinde gelişiyor olması olsa da herhangi bir alanda olan küçük bir gelişme bireyin kariyer uyumunu olumlu yönde etkilemektedir diyebiliriz. KYK'nın temel önermelerinin anlatıldığı bu kısımda son olarak aşağıda kuramın en önemli kavramlarından biri olan kariyer öyküsü-kariyer teması açıklanmıştır.

2.1.4. Kariyer Öyküsü ve Kariyer Teması

Barcly ve Stoltz (2016), KYK' yı postmodern öykülendirme kuramı olarak açıklar. Kariyer danışmanlığı uygulayıcılarının danışanların öyküleri ile çalıştığını ifade eder. Öyle ki, bu *kariyer öyküleri* danışanların kariyer uyumlarını, yaşam temalarını, ilgilerini, kişiliklerini ve değerlerini ortaya çıkarmaktadır. Kariyer danışmanlığı süreci sonunda danışanlar kariyer öykülerini yeniden yapılandırarak, kariyer gelişimlerine katkı sağlamaktadırlar.

Kariyerin ana anlamı ve oluşturulmasının dinamikleri, bireyin karşı karşıya kaldığı görevler, geçişler ve travmalar hakkındaki kendi kendini tanımlayan öykülerde ortaya çıkar. Benlik ve toplum arasında tekrarlı-karşılıklı etkileşimi kaydeden kariyer öykülerinde aktör işe yeniden başlamanın ne olduğunu anlatır. Temsilci bunun neden meslek ortamında gerçekleştiğini açıklar ve yazar bunun kariyer temasında ne anlama geldiğini yorumlar. Bir kariyer öyküsünü yapılandırmak, danışmanların danışanlardan önemli olaylar, tekrarlayan bölümler ve kendini tanımlayan anlar hakkında öyküler temin etmesiyle başlar. Danışmanlar bu tür öykülerin anlatılmasını danışanlara rol modellerini, izlediği dergileri ve televizyon programlarını, en sevdikleri kitap ve filmleri, benimsedikleri sloganlarını ve eski anılarını sorarak başlatabilirler (Savickas, 2013). Ayrıca Celen-Demirtas, Konstam ve Tomek (2015), bireylerin serbest zamanlarında gerçekleştirdikleri sosyal aktivitelerin kalitesinin, kariyer uyumunun artmasında yordayıcı bir etken olduğunu ve kariyer temasının anlaşılmasında önemli bir kaynak olduğunu belirtmişlerdir. Başka bir deyişle kişiyi tüm yönleriyle ele alan kariyer

öyküsünün derinlemesine incelenmesi; bireylerin kariyer temalarının ortaya çıkarılmasında en önemli etkenlerden biridir.

Kariyer teması; öykünün konusuna bütünlükten daha fazlasını verir; devamlılığı sağlar. Her şey değişiyormuş gibi görüldüğünde bile tema aynı kalır. Tema şimdi ve buradayı orada ve o zamanda temellendirir. Dünün benliğinin bugünün benliği haline nasıl geldiğini ve yarının benliği haline nasıl geleceğini anlatır. Tema kariyer öyküsünün devamlılığını, sürekli olarak olayları birleştirerek ve onları konuya yerleştirerek sağlar (Giddens, 1991; Akt. Savickas, 2013). Mesleki kişilik ve kariyer uyumu kariyer temasında birlikte ele alınır. Kariyer öyküleri bireyin geçmişte kendisini nasıl algıladığı, şu anda nasıl biri olduğu ve gelecekte nasıl birisi olacağı konusunda fikir verir. Bu öyküler birbirinden bağımsız gibi görünse de kariyer yapılandırma sürecinde birlikte ele alındığında bir bütün kariyer örüntüsü oluşmasını sağlamaktadır (Korkut- Owen ve Niles, 2016).

KYK' da yaşam temaları Adler' in yaşam tarzları kavramından esinlenerek ele alınmıştır. Bu yaşam tarzları bireylerin kariyer seçimlerinin nedenlerine ışık tutmaktadır. Bu yaşam tarzları araştırılırken bireylerin ilk anularından faydalanılır (Sharf, 2017). KYK' da tema, yaşam öyküsünde oldukça önemlidir. Kişinin kendi yaşamında tehlikede olan şeyleri içerir ve deneyimleri ile ilişki kurarak bir bakış açısı geliştirir. Öykünün konusu net ya da karmaşık olsun, iş ortamlarında bireyi oluşturan benliği tanımlama ve kimliği ifade etme açısından önem teşkil etmektedir. KYK' daki kariyer danışmanlığı ve yaşam düzenlemeye ilişkin uygulamanın genel yaklaşım ve modeli şu şekildedir: (a) bir kariyer öyküsünü yapılandırmak ve yorumlamak, (b) mesleki bir öykü konusunu ve kariyer temasını yeniden yapılandırmak ve (c) öyküdeki yeni bölümü beraber yapılandırmaktır (Savickas, 2013).

Kuram, mesleki gelişimsel görevler, mesleki geçişler ve iş travmaları ile başa çıkmada iki meta-yeterliliğin- uyum ve kimlik- rolünü vurgular. Uyum, kişinin kendi iş hayatını yönetecek istek ve beceriyi ortaya çıkarırken kimlik, mesleki davranış ve iş aktivitelerine anlam yükler. Kuram kariyer müdahalelerinin seçimi için bir şema oluşturur ve kariyer yapılandırma danışmanlığı için bir model bildirir. Kariyer yapılandırma danışmanlığında uygulayıcılar danışanların aktör olarak ünlerini, temsilci olarak mücadelelerini ve yazar olarak yinelenen temalarını bilmelerine yardımcı olurlar (Savickas, 2013). KYK hayat boyunca ortamsal etkileşimlere dikkat çeker ve bireyin kariyer gelişiminin çevresel sistemde hem etken hem de edilgen olarak

yapılandırıldığını ifade eder. Bu bağlamda mesleki davranışın KYK ‘ nın ana elementlerinden biri olduğunu vurgular (Yeşilyaprak, 2016a). Özetle diyebiliriz ki; KYK bireylerin aktörler, temsilciler ve yazarlar olarak bir benlik yapılandırmak, bir kimliği şekillendirmek ve bir kariyer yapılandırmak için kullandıkları yorumlayıcı ve kişiler arası süreçleri açıklar. Bu konuda yapılan araştırmalar, Savicas’ın bu kuramını çeşitli boyutları ile uygulamaya koyarak bir bakıma geçerliğini test etmişlerdir. Aşağıda konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırma konusu olan KYK ‘ ya dayalı olarak geliştirilen kariyer grup rehberliği programının etkililiği ve kariyer uyumu ile ilişkili olan Türkiye’ dışındaki içindeki yapılan araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırmalar geçmişten günümüze kronolojik sıra ile sunulmuştur.

2.2.1. Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar

Kariyer uyumu konusunda yapılan araştırmaların bir kısmı bu değişken ile ilişkili olabilecek diğer bazı değişkenleri incelemeye yönelik çalışmalardır. Bir kısmı da kariyer uyumunu geliştirmeye dönük uygulanan deneysel çalışmalardır.

Dowdy (2001), lisans mezunu olup üst öğrenime devam eden bireylerin stres düzeylerini kariyer uyumunun alt boyutları (güven, destek, kontrol) ile birlikte ele alıp zaman ve cinsiyet açısından araştırmıştır. Araştırma kapsamında Kansas State Üniversitesi’ den 61 erkek 86 kız olmak üzere toplam 147 öğrenci ile çalışmışlardır. Ölçme araçları olarak araştırmacı tarafından yazılan demografik bilgileri içeren bir anket, Rocha ve Singh (1990) tarafından geliştirilen Lisans Üstü Öğrencileri Stres Envanteri- Gözden Geçirilmiş (Graduate Stress Inventory- Revised) ve Heppner (1991)’ in Kariyer Geçişleri Envanteri (Career Transitions Inventory) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumu ve alt boyutları ile stres arasında anlamlı düzeyde olumsuz bir ilişki bulunurken, zaman ve cinsiyet açısından ise anlamlı fark bulunmamıştır.

Roberts (2008), üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçişte kariyerlerini

etkileyen çevresel engelleri sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinde tespit etmiş ve sonra bu değişkenlerle birlikte kariyer ve teknik eğitim öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinliği, kariyer sonuç beklentileri ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada 99 kız 112 erkek olmak üzere toplam 211 üniversite öğrencisi ile çalışılmıştır. Ölçme araçları olarak; araştırmacılar tarafından geliştirilen “Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (Career Outcome Expectation), “Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği Ölçeği (Career Decision Self Efficacy Scale)” ve “Kariyer Planlama Ölçeği (Career Planning Scale)” ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet ve başarı değişkenleri ile kariyer planlama arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Sosyo-ekonomik statü çevresel değişkeni ile kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer sonuç beklentileri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ancak kariyer planlama sonuçları ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Son olarak regresyon analizleri, kariyer karar verme öz yetkinliği, kariyer sonuç beklentileri ile kariyer planlama yaklaşımı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada kariyer uyumu çerçevesi içinde olan kariyer planlama ve sonuç beklentilerinin kariyer karar verme öz yetkinliği ilişkisi incelenmiş ve anlamlı bulgulara ulaşılmıştır.

Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt (2010), lisans eğitiminden iş yaşamına atılan gençlerin uyumunu ve dayanıklılıklarını araştırmışlardır. Araştırma kapsamında yaş ortalaması 23.44 olan, beşi erkek beşi kadın, son üç yıl içinde mezun olmuş ve çalışan kişilerle on turumluk görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; gerçekçi beklentilere sahip olmanın, katılımcıların yaşam doyumlarında ve kariyer geçiş deneyimlerinde etkili olduğu bulunmuştur. Kişisel ve sosyal desteğe sahip olanların zor bir geçiş yaşamalarına rağmen yaşam doyumunu sağlayabildikleri tespit edilmiştir. Genel olarak farklı niteliklerde geçiş deneyimleri geçiren katılımcıların geleceklerine ilişkin daha iyimser bir bakış açısına sahip oldukları belirtilmiştir.

Guan, Deng, Sun, Wang, Cai, Ye, Fu, Wang, Zhang ve Li (2013), araştırmada sosyal destek, sosyal karşılaştırma (kariyer öz yetkinliği) ve kariyer uyumu arasındaki doğrudan ve aracı ilişkileri inceleyen bir modeli test etmişlerdir. Çalışma grubu Çin'in 10 farklı ekonomik olarak gelişmiş ilinden 12 üniversitenin son sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Elektronik posta yoluyla ölçekler 976 öğrenciye ulaştırılmış ancak 879 öğrenciden dönüt alınabilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 21.5 iken 423'ü erkek 456' sını kız öğrencidir ve %72'si ailesinin tek çocuğudur. Ölçme araçları olarak Xiao (1994)'ün geliştirdiği, 10 maddeden oluşan, likert tipi 5'li derecelendirilmiş ve 0.89

güvenirlige sahip Sosyal Destek Dereceleme Ölçeği; Peng ve Long (2001)' un Çinli üniversite öğrencileri için geliştirdiği 39 maddeden oluşan, likert tipi 5'li derecelendirilmiş ve 0.92 güvenirlige sahip Kariyer Karar Verme Özyetkinliği Ölçeği ve Hou, Leung, Li, Li ve Xu (2012)' nin uyarladığı 24 maddeden oluşan, likert tipi 5'li derecelendirilmiş ve 0.88 güvenirlige sahip Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)-Çin Formu ve Wang, Wang ve Shi (2006) tarafından uyarlanan 11 maddeden oluşan, likert tipi 5'li derecelendirilmiş ve 0.91 güvenirlige sahip Sosyal karşılaştırma Oryantasyonu Ölçeği- Çin Formu kullanılmıştır. Kontrol değişkenlerine ilişkin önceki araştırmalarda cinsiyet, kardeş sayısı gibi demografik değişkenlerin kariyer uyumu ve kariyer öz yetkinliği üzerinde anlamlı etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Bu sebepler cinsiyet ve tek çocuk bilgilerini kontrol altına almışlardır. Elde edilen bulgulara göre; sosyal destek kariyer uyumunu artırmaktadır. Kariyer öz yetkinliği ise sosyal destek ile kariyer uyumu arasında aracı rol oynamaktadır. Sosyal karşılaştırma oryantasyonu ise; farklı şekilde aracı rollerdedir. Yüksek sosyal karşılaştırmanın azaltılması, sosyal desteğin kariyer öz yetkinliğini ve kariyer uyumu üzerindeki etkisini arttırdığı bulgusuna ver vermişlerdir.

Hou ve Liu (2014), proaktif kişiliğin ve kariyer karar verme özyetkinliğinin kariyer uyumu üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu amaç doğrultusunda random olarak belirlenen Çin' in dört farklı dört yıllık üniversitesinden 1014 son sınıf öğrenciye ulaşılmıştır. Ölçek formları incelendiğinde eksik veya yanlış formlar ayrılmış yaş ortalaması 22.90, 367 erkek ve 443 kız öğrenci olmak üzere toplam 810 kişinin verisi üzerinden analizler yapılmıştır. Ölçme araçları olarak Bateman ev Crant (1993)'in geliştirdiği Shang ve Gan (2009)' in Çince'ye uyarladığı 11 maddeden oluşan, likert tipi 7'li derecelendirilmiş ve 0.80 güvenirlige sahip Proaktif Kişilik Ölçeği; Savickas ve Porfeli (2012)'nin geliştirdiği ve daha önce araştırmacılar tarafından Çince' ye uyarlanan 24 maddeden oluşan, likert tipi 5'li derecelendirilmiş ve 0.88 güvenirlige sahip Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Çin Formu; Peng ve Long (2001)' un Çinli üniversite öğrencileri için geliştirdiği 39 maddeden oluşan, likert tipi 5'li derecelendirilmiş ve 0.92 güvenirlige sahip Kariyer Karar Verme Özyetkinliği Ölçeği ve Chen (2008)' in geliştirdiği 36 maddeden oluşan, likert tipi 4'li derecelendirilmiş ve 0.94 güvenirlige sahip İstihdam Baskısı Ölçeği kullanılmıştır. Ulaşılan bulgulara göre; proaktif kişilik özelliği ile kariyer uyumu arasında pozitif yönde olumlu bir ilişki bulunmuştur. Kariyer karar verme özyetkinliği proaktif kişilik özelliği ile kariyer

uyumu arasında aracı rol üstlenmiştir. Proaktif kişilik özelliği yüksek olan öğrencilerin, kariyer karar verme özyetkinliğini oluşturmada daha düşük proaktif kişilik özelliği olan öğrencilere göre istihdam baskının olumsuz etkilerinden daha çok etkilenmeye meyilli oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Chong ve Leong (2015), stratejik kariyer yönetiminde, kariyer uyumunun öncülleriyle ilişkisini incelemiştir. Bilinçliliğin, bilişsel esnekliğin çevresel araştırmanın kariyer uyumu ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ve kariyer uyumunun da stratejik kariyer yönetimi ile pozitif yönde ilişkili olduğunu hipotez olarak önermişlerdir. Bu bağlamda iş deneyimi geçirmiş yaş ortalaması 19 olan 307 lisans öğrencisiyle çalışmışlardır. Veri toplama araçları olarak; bilinçlilik için Gosling, Rentfrow ve Swann (2003)'in Kişilik Envanterinin iki maddesini, bilişsel esneklik için Martin ve Rubin (1995)'in bilişsel esnekliği ölçeği 12 maddelik ölçeğini, çevresel araştırma için Stumpf ve Colarelli (1980)'nin Kariyer Araştırma Envanterinin 6 maddelik çevresel araştırma alt ölçeğini, kariyer uyumu için Savickas ve Porfeli (2012)'nin 24 maddelik KUYÖ-UF ve stratejik kariyer yönetimi için Guthrie, Coate ve Schwoerer (1998)'in Kariyer Yönetimi Stratejileri Ölçeğini kullanmışlardır. Yapısal eşitlik modellemesi kullanarak değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Sonuç olarak bilinçliliğin bilişsel esnekliğin ve çevresel araştırmanın kariyer uyumu aracılığıyla dolaylı olarak stratejik kariyer yönetimini pozitif yönde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Maree ve Symington (2015), yaşam tasarımı danışmanlığının öğrencilerin kariyer uyum düzeylerini nasıl etkilediği konusunda deneysel bir çalışma yapmışlardır. Ortalama haftada bir gün 45-60 dakika süren sekiz haftalık grup sürecinde 16-18 yaş arası 11. sınıftan beş öğrenci ile çalışmışlardır. Oturumların ana temaları (oryantasyon, keşfetme, yansıtma, bireysel yeniden yapılandırma, grup yeniden yapılandırılması, yaşam dizaynının kimliği) her hafta sırayla grup üyelerince tartışma, kendini açma, paylaşma, öykülendirme şeklinde gündeme almışlardır. Veriler; içerik, grup süreci boyunca alınan yeniden yapılandırma tartışmalarını içeren ses kayıtları, oturum gözlemleri, yapılan bireysel mülakatlar, araştırma yayınları ve katılımcı yayınları olmak üzere beş farklı kaynaktan toplanmışlardır. Verilerin analizini (1) bütüncül bir yaklaşımla farklı yollarla toplanan verilerin birleştirilmesi (2) temaların oluşturulması ve başlıkların derlenmesi, (3) sistematik kod listesi başlıkların karşılaştırılması, birbirini tekrar eden başlıklardan temalardan kaçınılması ve önemli başlıkların düzenlenip

ayarlanması, (4) başlıkların kodlanması, test edilmesi ve (5) ve oluşturulan tüm sistemin elde edilen kategorilerin doğrulanması ile beş farklı adımda yapmışlardır. Yapılan analizi sonuçlarına göre dokuz tema ortaya çıkarmışlardır. Bu ana temalar; kariyer uyumu ve alt becerilerine (ilgi, merak, kontrol ve güven) ilişkin yanıtlar, aile ve diğer önemli kişilerin etkisi, parasal ve ekonomik düşünceler, zamanı iyi kullanmanın değeri, duygusal zekanın ana unsurları, adölesan gelişimi, okul hayatı, çocukluk hayalleri ve yaşam dizaynı grup danışma sürecinin yansımalarıdır. Sonuç olarak yaşam tasarımı grup danışmanlığının kariyer uyumuna olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Grup sürecinin katılımcıların yaşamlarını yeniden yapılandırmalarında, planlamalarında, geleceğe umutla bakmalarında, kendilerini daha iyi tanımalarında küçük bir demonstrasyon etkisi yarattığını ifade etmişlerdir.

Barclay ve Stoltz (2016) grup kariyer danışmanlığında kariyer yapılandırma danışmasını uygulama amaçlı deneysel bir çalışma yapmışlardır. KYK'ya göre, bireylerin yaşam hikayelerine bunlarla ilişkili yaşam temalarının belirlenmesini destekleyen nitel yöntemler önemli olduğu için, gruptaki kişi sayısının fazla olmaması sürecin etkili bir şekilde ilerlemesini ve öğrencilerin yaşam hikayelerinin, rol modellerinin, tercih edilen sosyal ortamlarının, ilgilerinin, tercih edilen çalışma ortamlarının, en çok hoşlarına giden anlamlı sözlerin (mottoların), okulda çalışmak istediği konuların, boş zaman etkinliklerinin, ilk anılarının ve yaşam temalarının ayrıntılı bir şekilde belirlenebilmesini sağlayacağı kabul edilir. Barclay ve Stoltz (2016) KYK'ya dayalı grup müdahalesinin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için grup üye sayısının beş ile sekiz kişi arasında sınırlı olması gerektiğini belirtmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi, keşfi ve planlama içeriğine dönük bir yaşam tasarımı grup danışma modeli tasarlamışlardır. Yaşam tasarımı grup modeli çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamalarından "Nathan Vaka örneğini" ele almışlardır. Nathan ile gerçekleştirilen mülakatı, kariyer yapılandırma mülakatının adımlarına göre tek tek açıklamışlardır. Yaşam temalarını ortaya çıkaracak, kısa yaşam öyküsü, anımsadığı ilk üç çocukluk anıları, rol modelleri, hobileri, sevdiği yayınlar, dergiler, diziler, tv Showları, özlü sözler vb. Konuların konuşulmasının ardından Nathan'ın kendine ilişkin pek çok yeni farkındalıklar kazandığını, eksikliklerini ve geliştirilebilir yanlarını görüp öyküsünü yeniden yapılandırabildiğini rapor etmişlerdir. Özellikle üniversite öğrencileri için kariyer yapılandırma mülakatının, yaşam tasarımı grup sürecinde etkin kullanılmasının yerinde olacağını ifade etmişlerdir.

Ingusci, Palma, Comasia De Giuseppe ve Iacca (2016); sosyal bütünleşme, okulla bütünleşme ve öğrenci doyumunda kariyer uyumunun aracı rolünü incelemişlerdir. Yaş ortalaması 16.5 olan %43,3 erkek, %55,7 kız olan toplam 407 lise öğrencisi çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırma kapsamında sosyo-demografik değişkenler olarak; aile geçmişi, aile desteği ve ailenin eğitim durumu bilgileri alınmıştır. Ölçme araçları olarak; Koljatic ve Kuh (2001)' un Üniversite Öğrencilerinin Beklentileri Ölçeği' nden uyarlanan 5'li likert tipi derecelenmiş 7 maddeden oluşan ölçek Sosyal Bütünleşme Ölçeği; Carini va. (2006)'dan uyarlanmış 5 maddeden oluşan Okulla Bütünleşme Ölçeği; Soresi va. (2012)'nin uyarladığı 5'li likert tipi derecelenmiş 24 maddeden oluşan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-İtalyan Formu ve Ciavolino va. (2015)' in tek maddeden (Okul seçiminle ilgili doyum düzeyin nedir?) oluşan 5'li likert tipi derecelenmiş Öğrenci Doyumu Formu kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizine göre; okuldaki sosyal ve öğrenci bütünleşmesi ile öğrenci doyum ve kariyer uyumu arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kariyer uyumu ile öğrenci doyum arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunurken; kariyer uyumunun sosyal bütünleşme üzerinde pozitif yönlü aracı rolünün olduğu ancak; öğrenci doyumundaki öğrenci bütünleşmesi arasında aracı rolü olmadığı bulgusunu elde etmişlerdir.

Ismail, Ferreira, ve Coetzee (2016), okuldan işe geçiş aşamasındaki genç yetişkinlerin mezuniyet becerileri ve kariyer uyumları üzerindeki benlik saygısının rolünü incelemişlerdir. Tesadüfi olmayan kolay örnekleme yöntemi ile Güney Afrika'daki Further Education and Training (FET) kolejinden %98.5'i siyah ve 18-29 yaş arası 332 lisans öğrencisi ile çalışmışlardır. Ölçme araçları olarak Battle (1992)'nin Kültürler Arası Benlik Saygısı Yetişkin Formu, Coetzee (2010)' nin Mezuniyet Becerileri ve Yetenekleri Ölçeği ile Savickas ve Porfeli (2012)' nin Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre genel kariyer uyumunun, benlik saygısı ile genel mezuniyet becerileri, yaşam boyu öğrenme ve global/yerel vatandaşlık becerileri ve yetenekleri üzerinde anlamlı düzeyde etkileşim içinde olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan katılımcıların benlik saygıları ne kadar yüksekse kariyer uyumları ve mezuniyet beceri ve yetenekleri de anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Özetle bu bulgular ışığında genç yetişkinlerde benlik saygısı algılanan mezuniyet becerilerini ve kariyer uyumunu etkilemektedir.

Brown (2016), nitelikleri yetersiz olan bireylerin vasıfsız işlerdeki kariyer uyumları ve tutumları üzerinde çalışmıştır. Yedi farklı Avrupa ülkesinden(Çek Cum.,

Danimarka, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya ve Polonya) yaşları 25-40 arasında değişen düşük vasıflı kişiler örneklem grubunu oluşturmuştur. Bu kişilerle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak kariyer ve öğrenim özgeçmişleri araştırılmıştır. Çoğu bir işte çalışmamakta, eğitimlerini farklı gerekçelerle tamamlamayan, okuldan erken ayrılan, sosyo ekonomik düzeyleri düşük, ailesinin çoğunluğu da vasıfsız ya da düşük vasıflı işlerde çalışan kişilerdir. Araştırma bulgularına göre; düşük vasıflı işlerde çalışanlar için iş değiştirmek, işle ilgili becerilerini, bilgilerini ve anlayışlarını artırmak ve kariyer uyumlarını geliştirmek için işlevsel bir yoldur. Yapılan görüşmeler sonucunda üç grup ortaya çıkmıştır. İlk grup bugüne kadarki çalıştığı vasıfsız işleri ve özgeçmişini “geçinmek” olarak tanımlamışlardır. Bu gruptakiler kariyer uyumlarını artırmaya, öğrenmeye ve gelişmeye daha bağlıdırlar; ancak “öylesine, günü idare etmek” ve “bir geleceğim yok” olarak tanımlayan diğer iki grubun ise, tam tersine öğrenmeyi, gelişmeyi ve kariyer uyumlarını artırmayı önemsemedikleri bilgisine ulaşılmıştır.

Di Fabio (2016) çalışmasında, KYK ‘ ya dayalı olarak yaşam düzenleme ve kariyer danışmanlığı sürecinde “Yenilikçi Anları Kodlama Sistemi”inde yola çıkarak “Kariyer Danışma Yenilikçi Sonuçlar (KDYS)” formu geliştirerek bir vaka (takma adı Lucrezia) örneği sunmuştur. Lucrezia İtalya'daki bir üniversitede son sınıf mühendislik öğrencisi olup iş yaşamına geçiş aşamasında kariyer danışmanlığına gelmiştir. Ölçme aracı olarak yaşam düzenleme danışmanlığından önce ve sonra üretilen belirli öyküleri ortaya çıkarmak ve analiz etmek için geliştirilmiş yedi sorudan oluşan KDYS kullanılmıştır. Bu sorular bu müdahale hangi yönden yararlı olabilir?, Temel faydalı/kullanışlı kaynakların nelerdir?, Karşılaştığımız başlıca engeller nelerdir?, Kimin sizin için yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?, Sence senin için neler yararlı olabilir?, Karşılaştığımız başlıca zorluklar nelerdir? ve başarmayı umduğunuz temel hedefler nelerdir? ifadelerinden oluşmaktadır. Araştırmacı bu yedi soru aracılığıyla elde edilen öyküleri beş kategoriden oluşan bir sistemde kodlamıştır. Bu kategoriler sırasıyla *eylem* (sorunları çözmeye ilgili eylemler ya da davranışlar), *yansıma* (Tip I yansıma, sorundan uzaklaşmaktır ve Tip II yansıma değişime odaklanmaktır), *protesto* (Tip I protesto, problemlerin eleştirel analizi ve Tip II protesto, sorunlar üzerine yeni bir bakış açısı geliştirme), *yeniden kavramsallaştırma* (sürecin bilişsel anlatımı) ve *değişimi deneyimlemek* (birey için farklı alan ve projeler) olarak ifade edilmiştir. Araştırmacı vaka bulgularını oturum öncesi ve sonrası her bir soruya verilen cevapları derleyerek

sunmuştur. Sonuç olarak araştırmacı; kariyer danışmanları için işlevsel bilgiler sunarken, danışanları değerlendirmek açısından yaşam düzenleme danışmanlık müdahalesinden önce ve sonra KDYS'nin işlevsel olarak kullanılabilceğini ifade etmiştir.

Yukarıda kısa özetlenen kariyer uyumu ile ilgili Türkiye dışında yapılmış araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde; kariyer uyumu ile ilişki olan pek çok değişkenden söz edilmiştir. Bu değişkenlerden stres düzeyi kariyer uyumu ile negatif ilişkili iken; kariyer karar verme öz yetkinliği, kariyer sonuç beklentileri, dayanıklılık, iyimserlik, sosyal destek, bilinçlilik, bilişsel esneklik, öğrenci doyum ve benlik saygısı gibi değişkenlerin pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca KYK' ya dayalı uygulanan kariyer danışmanlığı uygulamalarının da katılımcıların kariyer uyumlarını artırdığına ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır.

2.2.2. Türkiye' de Yapılan Araştırmalar

Kariyer uyumu değişkeni ile ilişkili olarak görülen Türkiye' de yürütülmüş araştırmalar incelendiğinde, bunların daha çok üniversite öğrencileri üzerinde yapıldığı görülmektedir. Kariyer uyumunu incelemeye dönük Türkiye' de yapılan betimsel ve deneysel araştırmaların kısa özet ve açıklamaları aşağıda kronolojik sıra ile sunulmuştur.

Bektaş ve Demir (2004), üniversite öğrencilerine yönelik hazırlanmış bir mesleki grup rehberliği programını tanıtmak ve bu söz konusu bu programın öğrencilerin mesleki yönden kendilerini tanımalarına etkisini deneysel bir çalışma ile sınamak amacıyla bu çalışmayı yapmışlardır. Katılımcılar Orta Doğu Teknik Üniversitesi öğrencilerinden araştırmaya katılmaya gönüllü 10 (5 kız, 5 erkek) öğrencidir. Elde edilen bulgular, öğrencilerin Mesleki Olgunluk Envanteri'nin Kendini Tanıma Testi'nden elde ettikleri son-test puanlarında anlamlı düzeyde ($z = 2.026$, $p = < .043$) bir artış olduğunu göstermiştir. Buna bağlı olarak bu araştırmanın; kariyer geçiş sürecindeki gençlerin kariyer uyumlarındaki ilgili olma boyutunun kariyer seçimleri ve planlamadaki önemine değindiği ifade edilebilir.

Balın (2008), araştırmasında lisans öğrencilerinin kariyer seçimlerine bağlılıklarını algılanan kariyer engelleri ve cinsiyet açısından incelemiştir. Bu bağlamda

236' sı erkek ve 231' i kız olmak üzere toplam 437 bireye ulaşmıştır. Ölçme araçları olarak araştırmacı tarafından Türkçe' ye uyarlanan, "Mesleki Araştırma ve Bağlılık-MAB" ile "Erken Karar Verme Eğilimi-EKVE" alt ölçeklerinden oluşan 28 maddelik Kariyer Seçimlerine Bağlılık Ölçeği-KSBÖ ile yine araştırmacı tarafından belirlenen 11 algılanan kariyer engelinden oluşan Algılanan Kariyer Engelleri Anketi kullanılmıştır. Bu engeller; bireysel özellikler, ilgi ve yetenek alanları, cinsiyet etkisi, mesleki bilgi, ücret miktarı, çalışma koşulları, işe girme fırsatı, diğer hayat seçimleri (evlilik, çocuk sahibi olmak gibi), eş veya kız ya da erkek arkadaş beklentileri ve ailenin beklentileridir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında MAB, mesleki bilgi ve işe girme olanağı arasında pozitif yönde (.37) ve EKVE ile işe girme olanağı arasında negatif yönde (-.10) bir ilişki bulunmuştur. Kariyer engeli olarak mesleki bilgisini, bireysel özelliklerini ve iş bulma fırsatını belirten katılımcıların kariyer seçimlerine ilişkin bağlılıklarının düşük olduğu bulunmuştur. Kariyer engellerinin ve kariyer seçimine ilişkin bağlılık düzeyinin, kariyer uyumunu etkilediği bu çalışmanın bulgularıyla desteklendiği söylenebilir.

Sav (2008), lisans son sınıf öğrencilerinin eğitim yaşamı sonrası kariyerlerini netleştirirken etkilendikleri faktörler üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma kapsamında, 20 ile 26 yaş arasında olan Türkiye'de eğitim veren İktisadi İdari Bilimler Fakültelerinden üç kamu, üç vakıf üniversitesinden 140 kız ve 188 erkek olmak üzere toplam 328 öğrenci ile çalışmıştır. Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen anket aracılığıyla toplanmıştır. Ankette öğrencilerin kariyer planlamasına etki eden faktörler yer almıştır. Bunlar; yasal zorunluluklar, aile, sosyal çevre, kişisel özellikler ve yetenekler, eğitim, ekonomik faktörler, mesleğin zorluk derecesi, güncel gelişmeler, mesleğin saygınlığı ve üniversite faktörleri altında incelenmiştir. Yapılan değerlendirmelerde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri temel alınmış, faktör ve maddelere ait ortalamalar 1 "Son Derece Etkili" ve 5 "Hiç Etkili Değil" derecelendirilmesine göre yorumlanmıştır. Bu bağlamda her bir maddeye ilişkin aritmetik ortalama değeri yükseldikçe, o maddenin sahip olduğu etki derecesinin de azaldığı kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; kişisel özelliklerin, yeteneklerin, mesleğin saygınlığının ve ekonomik faktörlerin öğrencilerin kariyerlerinin temel belirleyici unsurları olduğu bulunmuştur. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre; mesleğin güçlüğünden, sunduğu ekonomik koşullardan ve aile desteğinden kariyer planlaması yaparken daha çok etkilendikleri ortaya çıkmıştır. Bu

bağlamda kariyer uyum düzeyini artırmada, bireylerin kariyer planı yaparken hangi değişkenlere göre davranış sergilediklerini bilmenin önemli olduğu söylenebilir.

Adıgüzel (2008), yaptığı araştırmasında genç bireylerin kariyer planlamasına nelerin etki ettiğini ve bu etkilerin düzeylerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın nicel kısmı için 17 ile 20 yaş arasında olan üniversite sınavına girecek 180 kız 120 erkek olmak üzere toplam 300 öğrenci ile nitel kısmı için ise 20 üniversite hazırlık öğrencisi, dokuz okul yöneticisi ve üç özel sektör temsilcisi ile çalışmıştır. Öğrencilerin demografik özellikleri ile kariyer planına etki eden faktörleri içeren anket araştırmacı tarafından hazırlanmıştır (Croanbach alpha: 0,887). Değerlendirme beşli likert (1) Son Derece Önemli ve (5) Hiç Önemli Değil, tipi olarak yapılmıştır. Nicel araştırmada t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılırken, nitel araştırma sonuçlarında ise içerik analizleri gerçekleştirilmiş ve nicel bulgular ile birlikte yorumlanmıştır. Nicel verilere göre önem sırası şu şekilde verilmiştir: Mesleki farklılık, birinci dereceden çevre etkisi, mesleğin güçlük düzeyi, kalıp yargılar, son gelişmeler ile mesleğin sunduğu güvenlik ve güç, mesleğin statüsü ve başarıma isteğidir. Nitel verilere göre ise, birinci dereceden çevre etkisi, mesleki farklılık, mesleğin statüsü ve başarıma isteği bireylerin kariyer planlamasında öncelikli olarak belirtilmiştir. Bu araştırma liseden üniversiteye geçmeye hazırlanan yani meslek alanı seçecek olan kişilerle yapılmıştır. Bu bağlamda kariyer geçiş sürecindeki gençlerin kariyer uyumlarını sağlamada başarıma arzusu, çevresel desteği, güvenlik ve güç gibi bazı değişkenlerin önemli olduğu görülmektedir.

Büyüköze-Kavas (2014), KUYÖ-UF Türkçe Formunun geliştirilmesinden sonra umut ve iyimserlik ile ilişkini incelemiştir. Bu amaç doğrultusunda yaş aralığı 14-35 olan 353 (144 erkek ve 209 kız) lise ve 316 (125 erkek ve 191 kız) üniversite olmak üzere toplam 669 kişiyle çalışmıştır. Veri toplama araçları olarak Savickas ve Porfeli (2012)'nin geliştirdiği ve araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanan KUYÖ, Snyder ve ark. (1991) tarafından geliştirilen Akman ve Korkut (1993)'ün Türkçe'ye uyarladığı Umut Ölçeği ve Scheier, Carver ve Bridges (1985) tarafından geliştirilen Aydın ve Tezer (1991)'in Türkçe'ye uyarladığı Yaşam Yönelimi Ölçeği' nin 10 maddeden oluşan iyimserlik boyutu kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre KUYÖ'ye ilişkin elde edilen bulgular psikometrik açıdan yeterli bulunmuştur. Diğer taraftan kariyer uyum yetenekleri alt ölçek ve toplam puanları ile umut arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde kariyer uyum yetenekleri alt ölçek ve toplam puanları ile iyimserlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır.

Çil (2016), kariyer kararsızlığını gidermeye yönelik hazırladığı psikoeğitim programı ile üniversite 3. sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını gidermesi üzerindeki etkisini; deney-kontrol gruplu, öntest, sontest ve izleme ölçümlü deneysel bir çalışma ile incelenmiştir. Araştırma kapsamında Uluslararası Antalya Üniversitesinde öğrenim gören 3.sınıf öğrencilerinden rastgele seçilmiş 23'er kişilik deney ve kontrol grupları oluşturulmuş ve deney grubuna araştırmacı tarafından geliştirilen sekiz haftalık psikoeğitim programı uygulanmıştır. Araştırmada ölçme aracı olarak KARGEL (Kariyer Geleceği Ölçeği) kullanılmıştır. Deney ve kontrol gruplarının öntest ve sontest ortalamalarını karşılaştırmak için Mann Whitney U-testi deney ve kontrol gruplarında öntest, sontest ve izleme testi ortalamalarını karşılaştırılmak için ise Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda deney grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarında azalma olduğu, kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinde ise herhangi bir değişim olmadığı görülmüştür. Böylece sözü edilen araştırma, kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından olan kontrol kavramında ele alınan kariyer karar verme mekanizmaları ile ilişkili olarak uygulanan psiko-eğitim programının etkisini ortaya koymaktadır.

Genç (2016), Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemiştir. Araştırmada 512 üniversite öğrencisiyle çalışılmıştır. Veri toplama araçları olarak öğrencilerin yaş, cinsiyet, sınıf, bölüm vb. demografik özelliklerinden oluşan anket, Yalçın ve Malkoç (2012) tarafından Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde okuyan öğrencilere uygulanan Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği'ne ait 16 ifade ve Kanten (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğinde bulunan 19 ifadeden oluşmaktadır. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre kişisel gelişim yönelimleri ve kariyer uyum yetenekleri ortalamalarına bakıldığında; kız ve erkek öğrencilerin ortalamaları birbirine çok yakın çıkmıştır. t testi sonuçlarına göre öğrencilerin okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmemeleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğrencilerin okudukları bölümün ileride çalışmak istedikleri alanla ilgili olup olmaması açısından kariyer uyum yetenekleri arasında da yine anlamlı bir fark saptanmamıştır. Anova sonuçlarına göre, öğrencilerin büyüdüğü çevre açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi saptayabilmek için Pearson Korelasyon Katsayı kullanılmıştır. Çıkan sonuçlara göre öğrencilerin kişisel gelişim

yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı, güçlü ve pozitif yönde bir ilişki görülmüştür.

Kara (2016), rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı 1.sınıf öğrencileri için hazırlanan kariyer uyumu programının, öğrencilerin kariyer uyumları üzerindeki etkililiğini belirlemek üzere bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada, öntest-sontest deney ve kontrol gruplu yarı deneysel desen seçilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni öğrencilerin kariyer uyumudur; bağımsız değişken ise rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı 1.sınıf öğrencileri için hazırlanan kariyer uyumu programıdır. Araştırma grubunu, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde 2015-2016 eğitim öğretim yılında öğrenim gören, amaçlı örnekleme yoluyla seçilmiş üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma grubunda 16'sı deney grubunda 16'sı ise kontrol grubunda bulunan toplam 32 üniversite öğrencisi yer almaktadır. Araştırmada, KUYÖ kullanılmıştır. Araştırmada, programın etkililiğini belirlemek için Betimsel İstatistikler, Mann Whithney U ve Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre deney grubunda bulunan öğrencilerin kontrol grubunda bulunan öğrencilere göre, kariyer uyum yeteneği ölçeğinin ilgili olma ($u = .50$; $p < 0.01$), kontrol ($u = 13.50$; $p < 0.01$), merak ($u = 4.50$; $p < 0.01$) ve güven ($u = 11.00$; $p < 0.01$) boyutlarından aldıkları sıra ortalama ve sıra toplam puanlarının daha yüksek olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı temelinde geliştirilen kariyer uyumu programının, rehberlik ve psikolojik danışmanlık programı birinci sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine olumlu katkı sağladığı sonucuna varılmıştır.

Karacan Özdemir (2016), lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğini yordayan bazı olası etkenleri araştırmış ve bu amaçla, algılanan sosyal destek, iyimserlik ve genel öz-yeterlik inancı değişkenlerinin kariyer uyum yeteneği ile doğrudan ve dolaylı ilişkileri ve bu değişkenlerin kombinasyonunun lise öğrencilerinde kariyer uyum yeteneğini ne kadar açıkladığına odaklanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Ankara'daki okullardan 1610 lise öğrencisi (862 devlet lisesi, 748 özel lise) oluşturmuştur. Bu çalışmada, verileri toplamak amacıyla Zimet ve ark. (1988) tarafından geliştirilen Eker ve Arkar (1995) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Scheier ve Carver (1994) tarafından geliştirilen Tezer ve Aydın (1991) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılan ve bu araştırma kapsamında araştırmacı tarafından lise öğrencilerine uyarlama çalışmaları

yapılan Revize Edilmiş Yaşam Yönelimi Ölçeği, Aypay (2007) aracılığıyla üniversite öğrencileri üzerinde uyarlama çalışmaları yapılan ve bu araştırma kapsamında araştırmacı tarafından lise öğrencilerine uyarlama çalışmaları yapılan Genel Öz-Yeterlik Ölçeği ve Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen Kanten (2012), Büyükgöze-Kavas, (2014) üniversite öğrencileri üzerinde Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılan ve bu araştırma kapsamında araştırmacı tarafından lise öğrencilerine uyarlama çalışmaları yapılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada, söz konusu model yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde test edilmiş ve modelde kariyer uyum yeteneğine dair varyans %46 olarak bulunmuştur. Bulgulara bakıldığında genel öz yetkinlik ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkinin güçlü olduğu gözlemlenmiştir. kariyer uyum yetenekleri ile hem algılanan sosyal destek hem de iyimserlik arasında doğrudan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca genel öz-yeterlilik inancı aracılığıyla algılanan sosyal destek ve iyimserliğin kariyer uyum yeteneğini dolaylı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Siyez ve Belkıs (2016) üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çok aşamalı örnekleme yöntemi ile 1238'i kadın (%54.9), 1017'si erkekten (%45.1) oluşan Dokuz Eylül Üniversitesi lisans öğrencileri üzerinde çalışmışlardır. Veri toplama araçları olarak bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını incelemek amacıyla Kalafat (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), bireylerin toplumsal cinsiyete yönelik algılarını değerlendirmek amacıyla Altınova ve Duyan (2013) tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği (TCAÖ) ve araştırmacılar tarafından oluşturulan cinsiyet, yaş, okunan bölüm ve sınıf gibi demografik değişkenlere ilişkin soruların yer aldığı Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Pearson korelasyon analizi ile elde edilen bulgulara göre; kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = .21$, $p < .001$) bulunmuştur.

Çelik (2017), eleştirel düşünme becerilerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemek amacıyla 238 kadın 161 erkek, 18-21, 22-25 ve 26 yaş ve üzeri olan 399 üniversite öğrencisi ile çalışmışlardır. Veri toplama araçları olarak Facione ve arkadaşları tarafından 1998 yılında geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması Kökdemir (2003) tarafından yapılan California Eleştirel Düşünme Eğilimi Ölçeği (CEDEÖ) ile Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen Kanten

(2012)' nin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yaptığı Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ) kullanılmıştır. Veriler t testi, varyans analizi ve çoklu regresyon analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kariyer uyum yeteneği alt boyutlarının (ilgi/kaygı, kontrol, merak, güven) ortalamaları yaşa, babanın eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre eleştirel düşünme eğiliminin yüksek oluşu kariyer uyum yeteneğini arttırdığı gözlemlenmiştir.

Kepir Savoly (2017), Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının (OİGBGP) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisini sınamayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) geliştirilen psiko-eğitsel bir program, Türk kültürüne uyarlanmıştır ve programa katılmaya gönüllü olan üniversite son sınıf öğrencilerine 12 hafta boyunca uygulanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan deney ve kontrol gruplarında toplam 32 kişi yer almıştır. Araştırmada öntest-sontest kontrol gruplu deney deseni kullanılmıştır. Ayrıca programın öğrencilere uygulaması bittikten üç ay sonra, deney grubuna izleme testi uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ve Büyükgöze Kavas (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan KUYÖ ve bu çalışma kapsamında araştırmacı tarafından geliştirilen Kariyer İyimserliği Ölçeği (KİÖ) ile toplanmıştır. Bu verilerin çözümlenmesinde SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Deney grubunun öntest ve sontest; sontest ve izleme testi puanlarını karşılaştırmak için Wilcoxon İşaretli Sıralar testinden yararlanılmıştır. Deney ve kontrol grubunun sontest puanları ise Mann Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre, deney grubundaki öğrencilerin OİGBGP sonrasında kariyer uyumu ve kariyer iyimserliklerinin arttığı; deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliklerinin kontrol grubundakilere kıyasla yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca yapılan izleme testi çalışmasında, programın kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisinin üç ay sonra da sürdüğü saptanmıştır.

Eryılmaz ve Kara (2017), bireylerin kariyer uyumları ile çok boyutlu mükemmeliyetçilik kişilik özelliği ve sürekli kaygı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Bu amaçla uygun örnekleme yöntemi ile 106' sı kadın 77'si erkek olmak üzere toplam 183 lisans öğrencisine ulaşımlardır. Ölçme araçları olarak Oral (1999) 'ın Türkçe'ye uyarladığı Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ), Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilen Kariyer Uyum Ölçeği ve Spielberger ve arkadaşları (1970) tarafından geliştirilen Öner ve Le Compte (1998) tarafından Türkçe' ye uyarlanan

Sürekli Kaygı Ölçeği kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizi ile elde edilen bulgulara göre; kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer plan arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca sürekli kaygı ile kariyer plan arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer keşfi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki varken ayrıca sürekli kaygı ve sosyal mükemmeliyetçilik ile kariyer keşfi arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

Karadaş, Duran ve Kaynak (2017), hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlenmesine dönük yaptıkları araştırma kapsamında 199 birinci sınıf, 211 ikinci sınıf, 115 üçüncü sınıf ve 73 dördüncü sınıf olmak üzere 598 hemşirelik öğrencisi çalışmışlardır. Ölçme aracı olarak Kalafat (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) ve yaş, cinsiyet, okuduğu sınıf, hemşirelik bölümü tercih sırası ve nedeni, anne ve baba eğitim düzeyi, aile gelir durumu, kariyer planları ve kariyer planlama konusunda desteğe ihtiyaç duyma durumlarını belirlemeye yönelik 11 sorudan oluşan Sosyodemografik Özellikler Formu kullanılmıştır. Tek yönlü anova sonuçlarına göre; sadece cinsiyet ile ölçeğin alt boyutları olan iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0.01$). Söz konusu diğer değişkenler ile kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Güldü ve Ersoy Kart (2017) algılanan kariyer engellerinin ve kariyer geleceği algısının üniversite öğrencilerinin kariyerlerini planlamalarını nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırma kapsamında yaş ortalaması 20.75 olan 70'i lisans 156'sı ise önlisans olmak üzere toplam 226 öğrenciye ulaşılmıştır. Ölçme araçları olarak; demografik bilgi formu, Seçer(2013)'ün geliştirdiği Kariyer Planlama Ölçeği, Sürücü (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği ve Kalafat (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Geleceği Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kariyer planlama alt boyutları ile kariyer geleceği algısı alt boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğu gözlemlenmiştir. Diğer taraftan ailesini, öğretmenlerini, eğitimini aldıkları mesleğin geleceğini ve iş gerekliliklerinin zorluklarını kariyer engelleri olarak ifade eden katılımcıların güçlü bir şekilde kariyer planı yapabildiklerini ifade etmişlerdir. Aksine zayıf düzeyde kariyer planı yapanlar ise kariyer engellerini yetersiz güdülenme ve buna bağlı olarak iç motivasyonlarının düşüklüğü, başarısızlık olarak tanımlamışlardır. Son olarak kariyer uyumunun kariyer planlamasını olumlu yönde yordadığı bilgisine ulaşılmıştır.

Özkan (2017), kariyer geleceği algısı ile psikolojik sağlamlık düzeyi ve duygusal zekâ özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu, 644 öğretmen adayı lisans öğrencisi oluşturmuştur. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Türk kültürüne uyarlaması Doğan (2015) tarafından yapılmış olan Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ), Türk kültürüne uyarlaması Deniz, Işık ve Özer (2013) tarafından yapılmış olan Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği Kısa-Formu (DZÖÖ-KF) ve Türk kültürüne uyarlaması Kalafat (2012) tarafından yapılmış olan Kariyer Geleceği Algısı (KARGEL) kullanılmıştır. Öğretmen adaylarının kariyer iyimserliğinin (Kİ) ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgilerinin (AB) cinsiyet bakımından kadınların lehine farklılaştığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte çift ana dal/yan dal yapma, daha önce üniversiteye gidip gitmeme, okunan bölümün üniversiteye giriş sınavındaki tercih sırası, okunan bölüm memnuniyeti, bölüm tercih ederken ön planda tutulan kriter, üniversite hayatını aile ile birlikte geçirip geçirmeme ve gelir kaynağı değişkenine göre de KARGEL ve alt boyutlarında bazı farklılaşmalar mevcuttur. Kariyer geleceği algısı ve alt boyutlarının sınıf düzeyi, yaşamın çoğunun geçtiği yerleşim birimi, sosyo-ekonomik düzey ve anne-babanın eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Ayrıca kariyer geleceği algısı ile duygusal zekâ özelliği arasında pozitif yönde anlamlı, kariyer geleceği algısı ile psikolojik sağlamlık düzeyi arasında görece daha zayıf anlamlı ve pozitif yönde ilişki saptanmıştır.

Turak Kaplan (2017), Y jenerasyonu bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin tespit edilmesi amacıyla 1. ve 4. sınıf lisans öğrencilerinden oluşan 1084 öğrenci ile çalışmıştır. Y jenerasyonu öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, farkındalık, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile Savickas tarafından geliştirilen, Kanten (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek ile sınıanmış ve sonuçlar Y jenerasyonunun özellikleri paralelinde yorumlanmıştır. Öğrencilerin üniversitede mesleki anlamda gelişimlerini sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katılmalarının farkındalık boyutunda, teknik gezilere katılmanın kontrol boyutunda, sanatsal etkinliklerin merak boyutunda, üniversite bünyesinde faaliyet gösteren öğrenci topluluklarına faal bir şekilde üye olmalarının farkındalık boyutunda anlamlı fark oluşturduğu söylenebilir. Araştırmada, Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark oluşturan konferans seminer, başarılı iş adamı/girişimcilerin konuşmaları, staj uygulaması, sanatsal ve teknik gezi

etkinliklerinin devamlılığının sağlanması, Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark yaratan sanatsal etkinliklerinin devamlılığının sağlanması, İ.İ.B.F. öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark oluşturan sportif etkinliklerinin devamlılığının sağlanması ve son olarak Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark yaratan staj uygulamaları, sanatsal etkinlikler, öğrenci toplulukları, Erasmus/Work and Travel etkinliklerinin devamlılığının sağlanması önerilmektedir.

Kariyer uyumu ile ilgili yukarıda sunulan Türkiye’ de yapılan araştırmalarda; kariyer uyumu ile kendine güven, mesleki yönden kendini tanıma, algılanan kariyer engelleri, kariyer seçimlerine bağlılık, çevresel destek ve engeller, iyimserlik, toplumsal cinsiyet algısı, eleştirel düşünme becerileri, kariyer hedefleri ve planlama gibi değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Spesifik olarak yapılan deneysel çalışmalarda ise; lisans birinci sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunu artırmaya ve yine lisans öğrencileri için okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programı geliştirmeye dönük uygulamalar yapıldığı gözlemlenmiştir. KYK’ nın yanısıra ilgili araştırma bulguları göz önüne alınarak tasarlanan kariyer grup rehberliği programının hazırlanması ve etkililiğinin test edilmesine ilişkin sürece aşağıda yer verilmiştir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeline, çalışma grubunun özelliklerine, veri toplama araç ve yöntemlerine, verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, üniversite öğrencilerine uygulanan “*Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programı*”nın bireylerin kariyer uyum düzeyleri üzerindeki etkililiğini ortaya koymayı amaçlayan öntest, sontest ve izleme testi ve kontrol gruplu deneysel bir çalışmadır. Araştırmada öntest, sontest ve izleme testi ve kontrol gruplu 2x3'lük karışık (split plot) deneysel model kullanılmıştır. Bu desende birinci faktör bağımsız işlem gruplarını (deney ve kontrol) gösterirken, diğer faktör bağımlı değişkene ilişkin farklı koşullardaki tekrarlı ölçümleri (öntest, sontest ve izleme testi) göstermektedir (Büyüköztürk, 2001). Araştırmanın bağımsız değişkeni “Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programı”, tekrarlı ölçümü alınacak olan bağımlı değişkeni ise “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu (KUYÖ-KF)” aracılığıyla ölçülen ‘kariyer uyum düzeyi’dir. İzleme ölçümleri, sontestin uygulanmasından iki ay sonra gerçekleştirilmiştir. Elde edilen nicel verilerin yanı sıra grup üyelerinden (ilk ve son oturumda) ve grup liderinden (her oturum sonrası) grup sürecine ilişkin öznel değerlendirmeler, açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış nitel formlar aracılığıyla toplanmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubunun belirlenmesinde, amaçlı örnekleme (purposive sampling) yöntemlerinden, kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Erkuş (2011), amaçlı örnekleme yönteminin belirli, sınırlayıcı ve ulaşılması güç bireysel özelliklere sahip bireyler üzerinde yapılması uygun olduğunu, bu yöntemdeki amacın ilgili özelliklere sahip bireylere ulaşabilmek olduğunu ifade etmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2013) bu yöntemde araştırmacının ulaşılması kolay olan, gönüllülük esasıyla bireylere ulaştığını ve kolay ulaşılabilir durum örneklemesinin araştırmaya hız ve pratiklik kazandırdığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda aşağıda araştırmanın çalışma grubuna ilişkin detaylı bilgiler sunulmuştur.

2017-2018 güz döneminin başlaması ile Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi aracılığıyla tüm fakültelerde lisans iki, üç ve dört. sınıf öğrencilerine yönelik kariyer grup rehberliği programının içeriğini ve amacını açıklayan bir afiş panolara asılmıştır. Aynı zamanda Kariyer Merkezinin web sitesinde duyuru çıkılarak gelen başvurular değerlendirilmiş ve esas uygulamanın yapılacağı grup oluşturulmuştur. Uygulamaya katılan bireylerin sınıf ve cinsiyetlere göre dağılımları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Çizelge 2

Deney Uygulamanın Gerçekleştirildiği Grubun Sınıf ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Grup	Cinsiyet		Sınıf			Toplam
	Kadın	Erkek	2.Sınıf	3.Sınıf	4.Sınıf	
Deney	8	3	2	1	8	11
Kontrol	23	5	0	19	9	28
Toplam	31	8	2	20	17	39

Çizelge 2' de görüldüğü üzere grup sürecine katılmaya gönüllü olduğunu belirten Ankara Üniversitesi' nin farklı fakültelerinden telefon ve elektronik ileti yoluyla başvuruda bulunan kişilerden deney ve kontrol grubu oluşturulmuştur. Deney grubu sekiz kadın üç erkek olmak üzere toplam 11 lisans öğrencisinden oluşmaktadır.

Kontrol grubu ise; 23 kadın beş erkek olmak üzere toplam 28 lisans öğrencisinden oluşmaktadır.

3.3. Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programının Geliştirilmesi

Program, Savickas (2013)' ün KYK ve alan yazında mevcut bulunan araştırma bulguları incelendikten sonra araştırmacı tarafından sekiz oturum olarak geliştirilmiştir. Programın oluşturulması Nazlı (2011)' e göre; program alt yapısının oluşturulması ve programın tasarım süreci olmak üzere iki aşamada yapılmıştır.

3.3.1. Programın Alt Yapısının Oluşturulması

Programın alt yapısı oluşturulurken hedef grubun belirlenmesi aşamasında alan yazın araştırmaları incelenmiştir. Savickas (2013) kariyer yapılandırma sürecinde; bireylerin kendi kariyerlerini yapılandırıldığını, mesleki davranışlarına yön verdiğini ve kariyerlerini anlamlandırdığını ifade etmiştir. Bu bağlamda; bireyin yaşam boyu devam eden kariyer yapılandırma sürecindeki kritik aşamalardan biri okuldan iş yaşamına geçiştir. TÜİK (2009, 2017) işgücü istatistiklerine göre Türkiye' deki 18-25 yaş arasındaki ortaöğretimi ya da üniversite eğitimini tamamlayarak iş yaşamına başlama aşamasındaki genç yetişkinlerin istihdam sorunları yaşadıkları görülmektedir. KYK ile birlikte Türkiye' de ve Türkiye dışında yapılan kariyer uyumu ile ilişkili betimsel ve deneysel araştırmaların bulguları ışığında, kariyer grup rehberliği programının içeriği oluşturulmuştur. Söz konusu araştırma bulgularına göre; genç yetişkinler, toplum içerisinde edindikleri yeni sosyal rollere ve iş ortamında üstlendikleri sorumluluk alanlarına uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Gençlerin bu yeni durumlara uyum sağlama süreçleri kariyer uyum yeteneklerinin gelişmişlik düzeyi ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda üniversite öğrencileri araştırmanın hedef kitlesi olarak belirlenmiştir.

Programın uygulanacağı üniversite öğrenci grubu belirlendikten sonra, KYK' ya dayalı olarak; okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin mesleki gelişimsel

görevleri, mesleki geçişleri ve bu süreçlerde yaşanabilen travmalarla *başta çıkabilmek için sahip olduğu psiko-sosyal kaynakları ifade eden* kariyer uyumluluğunu geliştirmeye dönük olarak programın alt yapısı oluşturulmuştur. Kariyer uyumluluğu boyutları olan *kaygı, kontrol, merak ve güven;* bireylerin kariyerlerini oluştururken kritik görevler, geçişler ve travmaları yönetmek için kullandıkları genel uyumluluk kaynaklarını ve stratejilerini temsil eder (Savickas, 2013). Yukarıda sözü edilen dört boyutu geliştirmeye dönük içerik hazırlanmıştır. Diğer taraftan KYK' yı temel alan; kariyer öyküsünü yazma, uygulanan bireysel ya da grup kariyer danışmanlığı müdahalesi ile mevcut öyküsünü yeniden yapılandırma konulu çalışmalar incelenmiştir (Barcly ve Stoltz, 2016; Di Fabio, 2016; Lara, 2015; Savickas, 2013, Savickas ve Hartung, 2012;). Doktora ders aşamasında araştırmacı tarafından Kariyer Danışmanlığı Uygulamaları dersi kapsamında KYK' ya dayalı olarak yedi oturumluk grup programı yazılmış (Erdoğan Zorver, 2013), pilot uygulaması yapılmış ve elde edilen geribildirimler dikkate alınmıştır. Bu geribildirimler sonucunda yedi oturumluk program yeniden yapılandırılarak altı oturumluk Kariyer Grup Rehberliği Programı hazırlanmış ve pilot uygulamaya geçilmiştir.

Pilot Çalışma

Pilot çalışma süreci öncesi program “kazanım, içerik, süreç ve değerlendirme” olmak üzere dört ögeye göre tasarlanmıştır. İçerik ve uygulanan etkinlikler kariyer uyum boyutlarına göre belirlenmiştir. 2016-2017 Eğitim Öğretim Yılı Bahar döneminde altı oturumdan oluşan Kariyer Grup Rehberliği Programı, pilot çalışma olarak uygulanmıştır.

Bahar döneminin başlaması ile Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İletişim Fakültesi ve Siyasal Bilgiler Fakültesi lisans iki, üç ve dördüncü sınıf öğrencilerine yönelik grup programının içeriğini ve amacını açıklayıcı bir afiş hazırlanmış, ilgili fakültelerin panolarına asılmıştır. Bunun yanı sıra sosyal medya üzerinden öğrencilere ulaşılabilecek farklı platformlarda afiş yayınlanmıştır. 09.03.2017 tarihinde oturumlar başlamış ve 13.04.2017 tarihinde bitmiştir. Haftanın Perşembe günleri saat 16.00'da Ankara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Birimi dört nolu grup odasında 90 dakikalık altı oturum planlandığı gibi gerçekleştirilmiştir. Toplam 38 kişi telefon ve elektronik ileti yoluyla başvuruda

bulunmuştur. Bu kişiler içerisinde 15 deney ve 15 kontrol grubu olmak üzere 30 kişi tesadüfi yöntemle seçilmiştir. Gruba ilişkin betimsel bilgiler Çizelge 3’ te sunulmuştur.

Çizelge 3

	Sınıf			Cinsiyet		Toplam
	2	3	4	K	E	
Deney	2	7	3	11	1	12
Kontrol	4	7	4	14	1	15
Toplam	6	14	7	25	2	27

Çizelge 3’ te görüldüğü üzere deney grubundan üç kişi özel sebeplerinden dolayı oturumları tamamlayamayarak grup sürecini yarım bırakmışlardır. Deney grubuna Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programı uygulanırken, kontrol grubuna herhangi bir işlem yapılmamıştır. Deney ve kontrol gruplarına; grup oturumları başlamadan önce (öntest) uygulanmıştır. Deney grubundaki 12 kişiden altı kişi bir veya birden fazla oturuma katılmamışlardır. Altı haftadan oluşan kariyer grup rehberliği programının etkililiğinin net bir şekilde ortaya konulması açısından üyelerin tam katılım sağlamış olmaları beklenmektedir. Bu sebeple 2016-2017 Bahar döneminde gerçekleştirilen Kariyer Grup Rehberliği Programı pilot çalışma olarak değerlendirilmiş, yaşanan aksaklıkların gözden geçirilip gerekli düzenlemelerin yapılması ve 2017-2018 Güz döneminde Kariyer Grup Rehberliği Programının yeniden uygulanmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Program bu pilot çalışmadan elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

- Pilot çalışmada oturum içeriklerinin verilmesinin doksan dakika olan mevcut sürede yapılamamasından kaynaklı grup oturum sayısı altıdan sekize çıkarılmıştır. Haftada bir gün doksan dakika şeklinde planlanmıştır.
- Pilot çalışmada grup sürecine ilişkin hem grup üyeleri hem de grup lideri tarafından yapılan öznel değerlendirmeler sonucunda; çoğunlukla kağıt kaleme dayalı, sıkıcı bulunan, katkı sağlamadığı düşünülen etkinlikler grup programından çıkarılmış, yerine daha interaktif, drama ve rol oynama tekniklerine dayalı yeni etkinlikler eklenmiştir.
- Kazanımlarda bir değişiklik yapılmamıştır.

3.3.2. Programın Tasarım Süreci

Program, “kazanım, içerik, süreç ve değerlendirme” olmak üzere dört öğeye göre tasarlanmıştır:

Kazanımlar

Programın kazanımları Wellman ve Moore’un algılama, kavrama, genelleme aşamalarından oluşan taksonomisi dikkate alınarak belirlenmiş ve bu kazanımlar aracılığıyla grup rehberlik programına katılanlara hangi bilgi, beceri ve tutumların kazandırılacağı açıklığa kavuşturulmuştur (Nazlı, 2011). Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programı’ nın kazanımları, kariyer uyum boyutları esas alınarak hazırlanmış ve aşağıda sunulmuştur:

1. Oturum

- Kariyer grup rehberliği programının amaç ve sınırlılıklarını fark eder,
- Kariyer geleceği için davranışsal amaç belirlemenin önemini fark eder,

2. Oturum

- Yaşam temalarının kariyerini şekillendirmesindeki önemini fark eder.
- Kariyer geleceğine ilişkin ilgili olma, kendini tanıma düzeyini kavrar,

3. Oturum

- Kariyer geleceğini planlamasındaki kariyer engellerini belirler,
- Kariyer geleceğine ilişkin kontrol mekanizmalarını açıklar,

4. Oturum

- Kariyer fırsatlarını araştırmada meraklı ve istekli olma düzeyini açıklar,
- Kariyer fırsatlarını oluşturmada araştırma, deneyim ve kendini ifade etmenin önemini kavrar,

5. Oturum

- Kariyer hedeflerine ulaşmada kendisine ve çevresine güveninin önemini kavrar,
- Kariyer geleceğini planlamada toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini fark eder,

6. Oturum

- Kariyer sorunlarıyla baş etme ve problem çözme becerilerinin önemini kavrar,
- Kariyer fırsatları oluşturmada ekip çalışmasının önemini kavrar,

7. Oturum

- Kariyer uyumunun kariyer geleceğini planlamadaki etkisini kavrar,

- Kariyer kavramının insan yaşamındaki önemini ilişkilendirir,
- 8. Oturum
- Orta vadede kariyer gelecek planı belirler,
- Kariyer grup rehberliği sürecinin kendine olumlu katkılarının neler olduğunu açıklar.
- Olumlu duygularla grup sürecini tamamlamanın önemini kavrar.

İçerik

Psikoeğitim programının içeriği hazırlanırken herkes tarafından aynı şekilde anlaşılabilir olmasına özen gösterilmiş, üyelerin sıkılmadan ve istekle gruba katılabilmesine hizmet edecek etkinliklere, görsellere, hikayelere, ekip çalışmalarına, rol oynama ve drama ile ilgili materyallere ve formlara yer verilmiştir. Ayrıca, pilot uygulamada grup üyelerinden alınan geribildirimler dikkate alınmıştır.

Süreç

Deney grubu ile sekiz hafta boyunca, haftada bir kez ve her bir oturum 90 dakika olmak üzere bir araya gelinmiştir. Bütün oturumlarda katılımcılar hoş bir şekilde karşılanmıştır. Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programı, somut, yaşantı temelli ve öğrencilerin aktif katılımını sağlayacak şekilde gerçekleştirilmiştir. İlk oturumda açık bir şekilde grup kuralları belirlenmiş, ikinci oturumdan itibaren, oturumun gündemine geçmeden önce, bir önceki haftanın özeti yapılmış ve ödevlerle ilgili paylaşımlara yer verilmiştir. Oturuma güdüleyici ve dikkat çekici kısa ısınma çalışmaları ile başlanmıştır. Katılımcılar ısındıktan sonra oturumların içeriği planlandığı gibi uygulanmıştır. Oturumların kazanımlarına uygun etkinlikler yapılmış, tartışma ve paylaşımlara zemin hazırlanmıştır. Grup içerisinde geribildirimlerin verilmesine özen gösterilmiştir. Sürecin yapılandırılmasında ve yürütülmesinde Savickas'ın KYK' sı, temel önermeleri ve kariyer danışmanlığı uygulamaları dikkate alınmıştır.

Değerlendirme

Sekiz oturumluk Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programının etkililiğini değerlendirmek için nicel ve nitel veriler toplanmıştır. Nicel veriler deney ve kontrol grubu katılımcılarından, nitel veriler ise sadece deney grubu katılımcılarından toplanmıştır. Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programı 2016-2017 yılında altı oturum olarak tasarlanmış ve uzman görüşlerine dayalı olarak gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra birinci pilot çalışması yapılmıştır. Yukarıda detaylı bir şekilde anlatıldığı üzere eksikler,

işlevsel olmayan etkinlikler ve yöntemler dikkate alınarak program gözden geçirilmiş, ve sekiz oturumluk son haline getirilmiştir. Kariyer Grup Rehberliği Programı'nın özeti Ek A' da sunulmuştur.

3.4. Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programının Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Araştırmacı uygulamalara başlamadan önce Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'ndan alınan Ek B.1'de sunulan "Ankara Üniversitesi Etik Kurulu Karar Örneği" ile birlikte Kariyer Uygulama Merkezi'nden ve deneysel uygulamanın yapılacağı yer olan Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nden uygulama izni almıştır. 2017-2018 güz döneminin başlaması ile Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi aracılığıyla tüm fakültelerde lisans iki, üç ve dördüncü sınıf öğrencilerine yönelik kariyer grup rehberliği programının içeriğini ve amacını açıklayan Ek B.2' de sunulan bir afiş panolara asılmış aynı zamanda Ek B.3' te verilen Kariyer Merkezinin web sitesinde duyuruya çıkmıştır. Grup sürecine katılmaya gönüllü olduğunu belirten Ankara Üniversitesinin farklı fakültelerinden telefon ve e_mail yoluyla başvuruda bulunan kişilerden deney ve kontrol grubu oluşturulmuştur. Planlanan oturumlar, 25.10.2017 tarihinde başlamış ve 13.12.2017 tarihinde bitmiştir. Haftanın Çarşamba günleri saat 16.30'da Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi 13 nolu derslikte 90 dakikalık sekiz oturum planlandığı gibi gerçekleştirilmiştir. Kariyer Grup Rehberliği Programının içeriği sekiz oturum ve 90 dakika olmak üzere; kazanımlar, hedefler, davranışlar, araç-gereçler ve süreç şeklinde detaylı olarak hazırlanmıştır. Her bir oturum için uygun etkinlikler hazırlanmış ve süreç planlandığı gibi gerçekleştirilmiştir.

Deney grubuna Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Kariyer Grup Rehberliği Programı uygulanırken, kontrol grubuna herhangi bir işlem yapılmamıştır. Deney grubuna Ek B.4' te sunulan "Grup Uygulaması İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu" grup oturumları başlamadan önce verilmiş ve imzalatılmıştır. Kariyer grup rehberliği programının etkililiğini değerlendirmek için kontrol ve deney gruplarından nicel veriler toplanmıştır. Buna ek olarak deney grubundan ve grup liderinden nitel veriler toplanmıştır. Deney ve kontrol gruplarına; grup oturumları başlamadan önce ön-test, grup oturumlarının bitiminde ise sontest olarak KUYÖ-KF uygulanmıştır. Deney

grubuna hazırlanan “Nitel Sorular Formu I-II” ilk ve son oturum olmak üzere iki kez uygulanmıştır. Grup lideri her bir oturum sonunda “Grup Oturumlarını Değerlendirme Özet Formu” doldurmuştur. Program sonlandıktan iki ay sonra her iki gruba izleme testleri uygulanmıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında deneysel işlemin etkililiğini ölçmek için nicel verileri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından Türkçe’ye uyarlanan KUYÖ-KF tanıtılmıştır. Devamında nitel verileri toplamak için kullanılan formlar sunulmuştur.

3.5.1. *Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYÖ-KF) ’ nun Türkçe’ye Uyarlanması*

KUYÖ-KF Savickas ve Porfeli (2012)’ nin geliştirdiği KUYÖ (Career Adapt-Abilities Scale- CAAS 2.0)’ nin kısa formudur. Toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Likert tipi 1 (güçlü değil)’den 5 (çok güçlü)’ e derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar kariyer uyumunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Esas uygulamanın yapıldığı örneklem grubunu İsviçre’de yaşayan 20 ila 65 yaş aralığında olan anadil olarak Fransızca ve Almanca konuşan 2800 kişi oluşturmaktadır. Bu kişilere İsviçre Araştırma Yetkinliği Ulusal Merkezi, liseler, mesleki eğitim veren okullar ve kariyer hizmeti sunan merkezler aracılığıyla ulaşılmıştır. Katılımcıların % 51’i kadınlardan % 49’ u erkeklerden oluşurken, anadil olarak % 52.8’i Almanca %47.2’ si Fransızca konuşmaktadır. Kısa formun geliştirilmesinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışmalarının yapılabilmesi için örneklem cinsiyet ve anadil açısından benzer olacak şekilde tesadüfi olarak ikiye bölünmüştür. 1.407 kişinin verileri ile açımlayıcı ve 1.393 kişinin verileri ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Cinsiyete ve dile göre ölçme değişmezliği incelenmiş, iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçüt geçerliği çalışmaları için KUYÖ (Savickas ve Porfeli, 2012), Rolland’ın İş Doyumu Ölçeği (Massoudi, 2009), Genel İş Stresi Ölçeği (de Bruin ve Taylor, 2005) ve

Organizasyonel Öz-Yetkinlik Ölçeği (Rigotti, Schyns, ve Mohr, 2008) kullanılmıştır (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2015).

Toplam madde sayısını 12'ye düşürmek için KUYÖ 2.0'ın 24 maddesi üzerinde açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Promax dönüştürme ile birlikte temel bileşen analizi (TBA) uygulanmıştır (N=1.407). Yamaç birikinti grafiklerinin ve madde faktör öz değerlerinin incelenmesi ile dört kariyer uyumu ve kariyer uyumunun kavramsal çerçevesi ile tutarlı olan dört faktörlü yapı ortaya çıkmıştır (Porfeli ve Savickas, 2012). Her bir boyutta en yüksek madde faktör yüküne sahip üç madde seçilmiş ve 12 maddeden oluşan KUYÖ-KF elde edilmiştir (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2015). Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ise (N=1.393); $\chi^2(48) = 209.85$, χ^2/df 4.37, NFI=0.976, CFI=0.980 ve RMSEA=0.049. olarak bulunmuş ve modelin çok iyi düzeyde uyum gösterdiği ifade edilmiştir. Madde faktör yük değerleri 0.63 ila 0.94 arasında değişiklik göstermiştir. Dil ve cinsiyete göre ölçme değişmezliğinin genel olarak sonuçları değerlendirildiğinde; ölçeğin Almanca ve Fransızca olan iki dil ile ve cinsiyete göre ölçme değişmezliğini sağladığı görülmüştür. İç tutarlık katsayısı hesaplamalarında cronbach alpha katsayıları (N=2800; Fransızca form: Kadın=703, erkek=619; Almanca form: Kadın=725, erkek=753) her iki dildeki formlar için ölçeğin toplam puanında 0.90, kontrol alt boyutunda 0.82 ve güven alt boyutunda 0.83 olarak bulunmuştur. İlgili olma alt boyutunda Fransızca form için 0.81, Almanca form için 0.82 bulunmuştur. Son olarak merak alt boyutunda ise Fransızca form için 0.77, Almanca form için 0.76 olarak hesaplanmıştır. Ölçüt geçerliği çalışmalarında ise; KUYÖ-KF ve KUYÖ ölçekleri alt boyutları arasında ilgili olma için $r=0.95$, kontrol için $r=0.93$, merak için $r=0.93$ ve güven için $r=0.92$ şeklindedir. İki versiyonun toplam puanları arasındaki ilişki $r=0.98$ ' dir. Son olarak, KUYÖ-KF (toplam ve alt boyutların puanları) ile iş doyumunu arasında korelasyon 0.13 ila 0.20, genel iş stresi için -.14 ila -.06 ve organizasyonel öz yetkinlik (mesleki öz yetkinlik) için 0.33 ila 0.46 olarak bulunmuştur (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2015). Bu bulgular ışığında KUYÖ-KF'nun KUYÖ' ye uygun ve yeterli bir alternatif olabileceği belirtmiştir.

Bu araştırma kapsamında; deney öncesi ve sonrası grupların kariyer uyum düzeylerindeki farklılığı incelemek için yukarıda psikometrik özelliklerine yer verilen KUYÖ-KF' nun Türkçe'ye uyarlanmasına karar verilmiştir. KUYÖ-KF'nin Türk kültürüne uyarlanması sürecinde Kristjansson, Desrochers ve Zumbo (2003), Hambleton (2001) tarafından ölçek uyarlama çalışmaları için hazırlanan rehberlerde yer

alan adımlar dikkate alınmıştır. Buna göre farklı bir kültürde kullanılacak bir aracın uyarlanması yedi adımda gerçekleşmektedir. Birinci adımda kültürel eşdeğerliğin incelenmesi için uzman görüşüne başvurulmuştur, ölçülecek psikolojik değişken olan “kariyer uyumu” nun Türkiye’de de önemli bir psikolojik değişken olduğu ve ölçekte yer alan maddeler ile ölçülmesinin uygun olduğuna kanaat getirilmiştir. İkinci adım hedef dile tercüme çalışmalarında; biri İngilizce diline hakim ve gerekli alan bilgisine sahip yetkin bir çevirmen; ikincisi ise İngilizce diline hakim bir çevirmen tarafından bağımsız olarak maddelerin Türkçeye çevirisi yapılmıştır. Çeviri sürecinin ardından İngilizce diline hakim yetkin üçüncü bir tercüman, tamamlanan iki tercümeyi değerlendirip geri tercüme sürecine girecek olan ölçek formunu hazırlamıştır. Üçüncü adımda orijinal dile geri-tercüme (tekrar-tercüme/back-translation) çalışması yapılmış; bu kez hedef dile tercüme edilen içeriğin, ikinci adımdaki tercümanlar dışındaki dil uzmanları tarafından aynı prosedür ile bağımsız olarak tekrar orijinal dile çevrilmesi işlemi gerçekleştirilmiştir. Geri tercüme ile elde edilen sonuçlar dikkate alınarak, hem İngilizce diline hakim hem de alanında uzman kişiler ile çeviri-geri çeviri süreçlerinde elde edilen tercümelemleri değerlendirilip ölçek formu oluşturulmuştur. Dördüncü adımda bilişsel sorgulama için 10 kişiden oluşan odak grup çalışması ile ölçek maddeleri değerlendirilmiş ve ölçeğin uygulama öncesi son hali oluşturulmuştur. Beşinci adımda, her iki dili de iyi bilen 46 kişilik öğrenci grubuna her iki dildeki ölçek formu uygulanmış ve puanları arasındaki korelasyon incelenmiş, elde edilen değerler yeterli görülerek sonraki adımlara geçilmiştir. Altıncı adımda pilot uygulamalar yapılmıştır. KUYÖ ölçeğinin kısaltılmış formu olan KUYÖ -KF’un Türk kültürüne uyarlanması sürecinde, Ek C.1’ de sunulan uygulama izin örneği ile Ankara Üniversitesi’nin farklı fakültelerinde öğrenim gören 684 lisans öğrencisinden oluşan bir örneklem grubu üzerinde uygulama gerçekleştirilmiştir. Söz konusu öğrencilere ilişkin betimsel istatistikler Çizelge 4’ te sunulmuştur.

Çizelge 4

Katılımcıların Cinsiyete Göre Fakülte ve Sınıf Düzeylerinin Dağılımları

Fakülte	Sınıf Düzeyi	Cinsiyet			
		Kadın		Erkek	
		N	Toplam İçindeki Yüzde (%)	N	Toplam İçindeki Yüzde (%)
Veterinerlik	2.sınıf	1	0.15	7	1.02
	3.sınıf	19	2.78	33	4.82
	4.sınıf	17	2.49	29	4.24
Ara toplam		37	5.42	69	10.08
Ziraat	2.sınıf	18	2.63	40	5.85
	3.sınıf	19	2.78	12	1.75
	4.sınıf	16	2.34	11	1.61
Ara toplam		53	7.75	63	9.21
Eğitim	2.sınıf	25	3.65	22	3.22
	3.sınıf	16	2.34	4	0.58
	4.sınıf	28	4.09	23	3.36
		69	10.08	49	7.16
Hukuk	2.sınıf	16	2.34	6	0.88
	3.sınıf	20	2.92	18	2.63
	4.sınıf	19	2.78	7	1.02
		55	8.04	31	4.53
Siyasal	2.sınıf	17	2.49	28	4.09
	3.sınıf	15	2.19	7	1.02
	4.sınıf	13	1.90	8	1.17
		45	6.58	43	6.28
Dil Tarih	2.sınıf	14	2.05	7	1.02
	3.sınıf	24	3.51	9	1.32
	4.sınıf	16	2.34	8	1.17
		54	7.90	24	3.51
İletişim	2.sınıf	17	2.49	14	2.05
	3.sınıf	8	1.17	18	2.63
	4.sınıf	7	1.02	28	4.09
		32	4.68	60	8.77
Genel Toplam		345	50.4	339	49.6

Çizelge 4' te görüldüğü üzere katılımcıların 339' u erkek (%49.6), 345'i ise kadın (%50.4)'dır. Araştırma grubunun 232' si (%33.9) ikinci sınıf, 222'si (%32.5) üçüncü sınıf, 230' u (%33.6) dördüncü sınıf lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Fakülte

dağılımı incelendiğinde ise; katılımcıların 106'sı (%15.5) veterinerlik, 116'sı (%17) ziraat, 118' i (%17.3) eğitim, 86' sı (%12.6) hukuk, 88'i (%12.9) siyasal bilgiler, 78' i (%11.4) dil-tarih-coğrafya ve 92'si (%13.5) iletişim fakültesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Yedinci adımda ise, pilot çalışmadan elde edilen veriler, ölçme aracının geliştirme çalışmasında elde edilen psikometrik kanıtlarla karşılaştırılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları orjinal çalışmada yapılan yöntemlere uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Güvenirlilik Çalışmaları

Uyarlanan aracın güvenirliliğine ilişkin kanıtlar çoklu puanlanan ölçme araçlarının iç tutarlılıkları anlamında güvenirlilik ölçüsü olan Cronbach'ın α katsayısı hesaplanarak bulunmuş ve Çizelge 5' te verilmiştir. α , maddeler arası ilişkiyi temel olarak maddelerin aynı psikolojik yapıyı ölçüp ölçmediğine dair bilgi veren bir katsayıdır (Tavakol ve Dennick, 2011). Nunnaly (1978)'e göre sosyal bilimlerde 0.70 ve daha yüksek Alfa katsayıları iç tutarlılık açısından tatmin edici düzeyi ifade etmektedir.

Çizelge 5

KUYÖ-KF için α Değerleri

Alt Boyut/Ölçek	Madde Sayısı	α Türkçe Uygulama	α Orjinal Uygulama
İlgili olma	3	0.771	0.83
Kontrol	3	0.668	0.74
Merak	3	0.758	0.79
Güven	3	0.785	0.85
Tüm Ölçek	12	0.875	0.92

α katsayıları, alt boyutlara ait madde sayıları az olmasına ve bu katsayı madde sayısına karşı hassas olmasına karşın yüksek düzeydedir. Bu açıdan, hepsi üçer maddeden oluşan İlgili olma, Merak ve Güven alt boyutlarının kendi içinde tutarlı ölçme yaptığı ve iç tutarlılık açısından yeterli seviye olarak değerlendirilen 0.70 ve üzerinde olduğu görülmüştür. Yalnızca Kontrol alt boyutu Nunnaly (1978) tarafından ifade edilen ölçütün kısmen altında kalmıştır ancak yalnızca üç madde olmasına rağmen 0.70 ölçütüne oldukça yakın bir değerdedir. Aron ve Aron (1999)' a göre, özellikle düşük madde sayısına sahip boyutlarda 0.60 ve üzerindeki iç tutarlılık katsayıları

kullanılabilir. Özetle, hem alt boyutlar açısından hem de 12 maddeden oluşan ölçeğin tümü için iç tutarlık anlamında güvenilirliğinin yeterli olduğu söylenebilir.

Geçerlik Çalışmaları

Uyarlanan ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında; madde toplam puan korelasyonları hesaplanmış, ardından ölçeğin geliştirildiği dil olan İngilizce formu ve uyarlanan dil olan Türkçe formları arasındaki dil eşdeğerliği için ölçeğin iki formundan elde edilen puanlar arasındaki korelasyon hesaplanmıştır. Ölçüte dayalı geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Yapı geçerliği çalışmalarında ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve cinsiyete göre ölçme değişmezliği incelenmiş ve sonuçlar sırasıyla sunulmuştur.

Maddeler arası ve madde-toplam puan korelasyonları: Geliştirilen ölçeklerde, kapsamda yer alan her maddenin, ölçek toplam puanına anlamlı bir katkı sağlaması ve ölçek toplamı ile arasında istatistiksel açıdan manidar bir ilişkisi olması beklenmektedir (Clark ve Watson, 1995). Madde ile ölçek toplam puanları arasındaki ilişkinin düzeyi açısından ölçeğin boyut yapısına göre değişen farklı görüşler bulunsa da madde toplam puan korelasyonlarının 0.40 ve üstünde olması beklenmektedir (Anastasi ve Urbina, 1997; Tabachnick ve Fidell, 2007).

Çizelge 6

Maddeler Arası ve Madde-Toplam Puan Korelasyonları

Madde	TP	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11
M1	.60*											
M2	.73*	.56*										
M3	.67*	.47*	.55*									
M4	.55*	.25*	.33*	.38*								
M5	.59*	.19*	.31*	.37*	.50*							
M6	.62*	.23*	.38*	.32*	.36*	.38*						
M7	.71*	.35*	.52*	.41*	.27*	.28*	.45*					
M8	.69*	.36*	.44*	.41*	.26*	.34*	.39*	.50*				
M9	.66*	.31*	.41*	.34*	.24*	.30*	.31*	.45*	.60*			
M10	.65*	.34*	.41*	.34*	.25*	.43*	.32*	.35*	.38*	.39*		
M11	.65*	.28*	.35*	.31*	.21*	.26*	.33*	.43*	.34*	.39*	.44*	
M12	.67*	.29*	.37*	.32*	.28*	.32*	.30*	.39*	.34*	.41*	.48*	.71*

* $p < 0.01$

Çizelge 6' da görüldüğü üzere, 12 maddenin tümü, ölçek toplam puanı ile pozitif, manidar ve 0.50 üstünde ilişkiye sahiptir ilişkiye sahiptir ve korelasyonun düzeyi de orta ile yüksek arasında farklılık göstermektedir. Bu sonuç doğrultusunda maddelerin ölçek toplam puanı ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Ayrıca, maddeler arasında hesaplanan korelasyon katsayılarının 0.19 ile 0.71 arasında değerler aldığı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Dil eşdeğerliğine ilişkin sonuçlar: Araştırma kapsamında Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin geliştirildiği dil olan İngilizce formu ve uyarlanan dil olan Türkçe formları arasındaki eşdeğerliğe dair veriye dayalı analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Anadili Türkçe olan, aynı zamanda İngilizce dil becerileri yüksek Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümünden 32'si kadın 14'ü erkek ve 10'u ikinci sınıf, 29'u üçüncü sınıf ve yedisi dördüncü sınıf olmak üzere toplam 46 lisans öğrencisine önce Türkçe form uygulanmış, 10 gün sonra ise İngilizce orjinal form uygulanmıştır. Ölçeğin iki formundan elde edilen puanlar arasındaki korelasyon hesaplanmış ve Çizelge 7' de sunulmuştur.

Çizelge 7

Dil Eşdeğerliğine İlişkin Korelasyon Katsayı Değerleri

Uygulama	N	\bar{X}	SS	İlgili Olma	Kontrol	Merak	Güven	r
Türkçe	46	46.19	8.90	0.69*	0.59*	0.69*	0.43*	0.68*
İngilizce	46	46.41	10.07					

* $p < 0.01$

Çizelge 7' de görüldüğü üzere Türkçe ve İngilizce uygulamalardan elde edilen puanlar arasında pozitif ve manidar bir ilişki görülmüştür ($r=0.68$, $p < .05$). Alt boyutlar bazında ise hepsi manidar olmak üzere İlgili olma alt boyutunda $r=0.69$, Kontrol alt boyutunda $r=0.59$, Merak alt boyutunda $r=0.69$ ve Güven alt boyutunda ise $r=0.43$ korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, hem ölçek toplam puanları hem de boyutlar bazında Türkçe ve İngilizce formlardan elde edilen puanlar arasında manidar ve orta düzey korelasyonlar bulunmuştur.

Ölçüt daynaklı geçerlik: Türk kültürüne uyarlanan KUYÖ-KF ölçeğinin ölçüt daynaklı geçerliği için Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentileri Ölçeği (KKYBO) ve uyarlanan ölçeğin 24 maddelik uzun formu olan KUYÖ-UF olmak üzere iki farklı ölçek

kullanılmıştır. Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen ve Işık (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan KKYBÖ-KF, üniversite öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili kararlar verme sürecinde gerekli olan görevler konusunda kendilerini yetkin görme düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. KKYBÖ-KF, 5'li Likert tipi bir ölçektir ve cevaplandırmada katılımcılar ifade edilen görevleri yerine getirme konusunda kendilerine ne derecede güvendiklerini belirtmek için Hiç Güvenmiyorum (1) ifadesinden Çok Güveniyorum (5) ifadesine uzanan beşli bir derecelendirme yapmaktadırlar. Toplam 25 maddeden oluşan ölçekte maddeleri toplamından bir toplam puan elde etmek mümkündür; yüksek puanlar yüksek düzeydeki kariyer kararı verme yetkinliğine işaret etmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.88 ve 72 kişilik bir grupta yedi hafta arayla yapılan uygulamada test-tekrar güvenirlik katsayısı 0.81 bulunmuştur.

Diğer bir ölçek olan, Savickas ve Porfeli (2012)'nin yaptığı orjinal KUYÖ-UF ise Büyükgöze –Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplam 24 madde ve ilgili olma (6), kontrol (6), merak(6) ve güven (6) olmak üzere dört alt boyuttan oluşan (1- güçlü değil, 5- çok güçlü) beşli likert tipi ölçektir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları ölçeğin tümü için 0.91, ilgili olma 0.78, kontrol 0.74, merak 0.81 ve güven alt boyutu için 0.81 olarak bulunmuştur. KKYBO ile KUYÖ-KF arasındaki ilişkiler ve KUYÖ-KF ile uzun versiyonu olan KUYÖ-UF arasındaki ilişkiler Çizelge 8' de verilmiştir.

Çizelge 8

KUYÖ-KF' nin Ölçüt Dayanaklı Geçerliğine İlişkin Pearson'ın Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları

KUYÖ-KF	n	KKYBO	KUYÖ-UF İlgili olma-	KUYÖ-UF Kontrol	KUYÖ-UF Merak	KUYÖ-UF Güven	KUYÖ-UF Tüm Ölçek
KUYÖ-KF İlgili olma	684	.54*	.62*	.35*	.44*	.44*	.54*
KUYÖ-KF Kontrol	684	.47*	.42*	.55*	.39*	.46*	.53*
KUYÖ-KF Merak	684	.56*	.52*	.42*	.59*	.52*	.60*
KUYÖ-KF Güven	684	.46*	.39*	.37*	.49*	.58*	.53*
KUYÖ-KF Tüm Ölçek	684	.63*	.62*	.53*	.60*	.63*	.69*

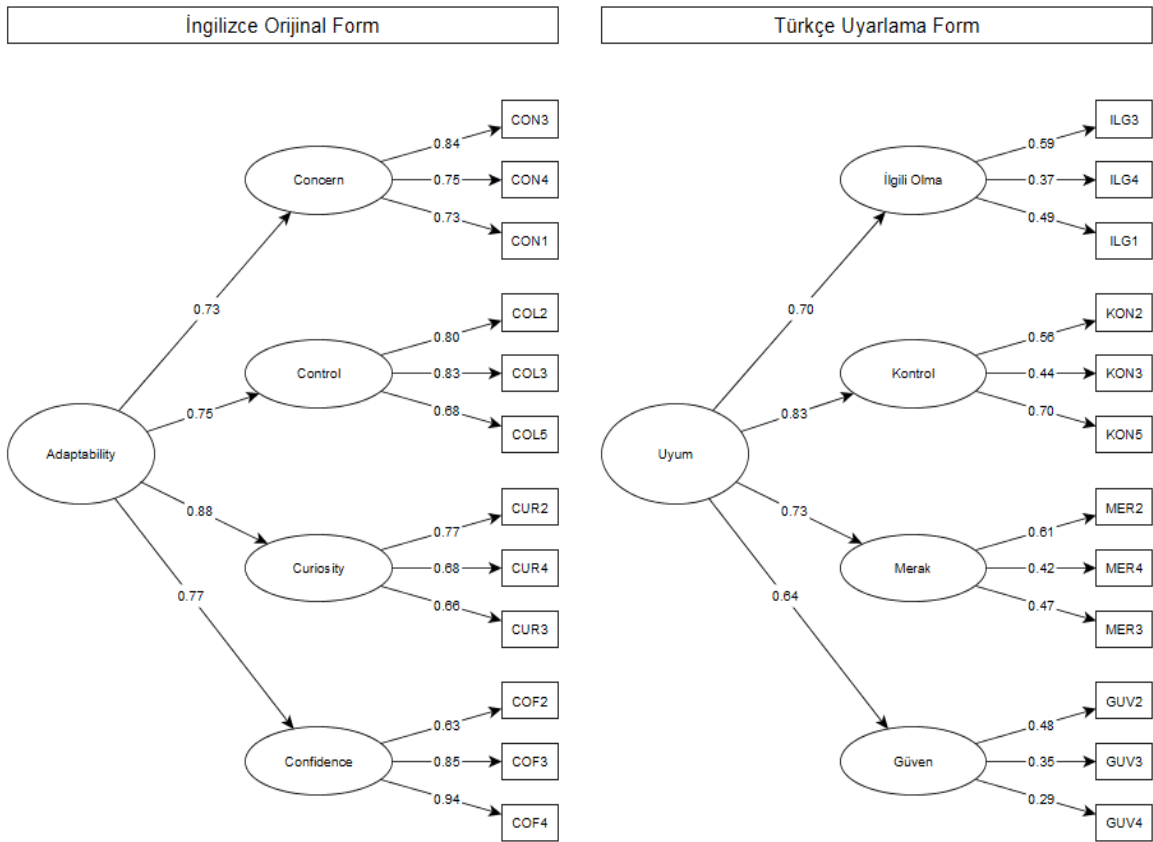
* $p < 0.01$

Çizelge 8' de görüleceği üzere, KUYÖ-KF'un tüm alt boyutları aynı aracın uzun formunun alt boyutları ile ve KKYBO'dan elde edilen puanlar ile manidar, pozitif

ilişkiler göstermektedir. Korelasyon katsayılarının düzeyi ise orta ile yüksek arasında bulunmaktadır. Bu sonuçlar, kavramsal olarak ilişkisi olması beklenen uzun form ve KKYBÖ-KF ile ölçekten alınan puanların ilişkili olduğunu ifade etmekte; teorik olarak var olması beklenen ilişkilerin gözlenen ilişkiler olarak doğrulanmasını sağlamaktadır (Baykul, 1999).

Yapı geçerliği: Türkçe’ ye uyarlanan ölçeğin yapı geçerliği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Ardından orjinal ölçek çalışmasında yapılan cinsiyete göre ölçme değişmezliği incelenmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları: Uyarlanan ölçme aracının açılımlayıcı faktör analizi ile ortaya koyduğu, aşağıdaki ölçme modeli Türk kültüründe elde edilen veriler aracılığıyla test edilmiş ve verilerin söz konusu modele ne kadar uyum gösterdiği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Analizler gerçekleştirilirken R istatistik dili kapsamında örtük değişkenleri içeren modelleri test etmeye imkan veren “lavaan” paketi kullanıştır ve sonuçlar Şekil 1 ile Çizelge 9’ da sunulmuştur.



Şekil 1

Orijinal ve Uyarlanmış Türkçe Formun Standartlaştırılmış Yol Katsayıları

Çizelge 9

Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Uyum İndeksleri

	χ^2	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
Türkçe Uyarlama Form	269.19	5.38	0.08	0.06	0.93	0.91
Orijinal İngilizce Form	-	4.37	0.049		0.98	0.97

Çizelge 9' a göre test edilen modelin RMSEA ve SRMR indekslerine göre verilerle kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği (≤ 0.08), CFI ve TLI'a göre RMSEA'ya benzer şekilde iyi uyum gösterdiği (≥ 0.90 ; Kline, 2005; Bentler, 1990) görülmektedir. İngilizce formun geliştirme çalışmasında elde edilen değerler incelendiğinde RMSEA indeksine göre modelin verilere iyi uyum gösterdiği görülmüştür. Orijinal İngilizce formun geliştirilme uygulamasına kıyasla Türkçe uyarlama formda elde edilen uyum iyiliği kısmen düşmüş olsa da kabul edilebilir düzeydedir. Ki-kare serbestlik derecesi oranının da kabul edilebilir olduğu görülmektedir (≤ 6 ; Steiger, 2007). Ek olarak, modelde kestirilen katsayıların tümü istatistiksel olarak 0.01 düzeyinde manidardır; dolayısıyla ölçme modelindeki tüm ilişkiler anlamlı ilişkileri ifade etmektedir. Orijinal İngilizce formun geliştirilme sürecinde de bu sonuçlar doğrultusunda, ölçme aracıyla Türk kültüründe elde edilen verilerin ölçeğin orijinal geliştirme çalışmasında önerilen ölçme modeline uyum gösterdiği ifade edilebilir. Ölçeğin geliştirme çalışması ile Türkçe uyarlama çalışmasında elde edilen uyum iyiliği değerleri arasındaki fark, ölçülen psikolojik özellik olan kariyer uyumunun farklı örneklerde (sırasıyla çalışanlar ve üniversite öğrencileri) uygulanması ve kültürel açıdan bu özelliğin algısındaki kısmi farklılıktan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Cinsiyete Göre Ölçme Değişmezliği: Orijinal ölçeğin erkek ve kadın olmak üzere cinsiyet gruplarında metrik değişmezliğe, Fransız-Alman dil gruplarında ölçek değişmezliğine sahip olduğu belirtilmiştir. Uyarlama çalışmasında, Türk kültüründe cinsiyet gruplarında ölçme değişmezliği incelenmiştir. Analizler gerçekleştirilirken R istatistik dili kapsamında örtük değişkenleri içeren modelleri karşılaştırmalı olarak test etmeye imkan veren "lavaan" paketi kullanılmıştır ve sonuçlar Çizelge 10' da sunulmuştur.

Çizelge 10

<i>Test Edilen Modelin Ölçme Değişmezliği Analizi Sonuçları</i>					
	Değişmezlik Düzeyi	CFI	RMSEA	Δ CFI	Δ RMSEA
Türkçe Uyarlama Form	1.Şekilsel Değişmezlik	0.922	0.080	-	-
	2.Metrik Değişmezlik	0.922	0.081	0	0.001
	3.Ölçek Değişmezliği	0.914	0.084	0.008	0.004
	4.Katı Değişmezlik	0.911	0.084	0.011	0.004
Orijinal İngilizce Form	1.Şekilsel Değişmezlik	0.965	0.045	-	-
	2.Metrik Değişmezlik	0.964	0.044	0.001	0.001
	3.Ölçek Değişmezliği	0.961	0.043	0.004	0.002
	4.Katı Değişmezlik	-	-	-	-

Ölçme değişmezliği incelenirken şekilsel değişmezlikle başlayan temel model dikkate alınarak her bir değişmezlik düzeyi artışında CFI ve RMSEA indekslerindeki değişim incelenir ve değişimin temel modelden 0.01'e eşit ya da büyük olduğu noktada ($\Delta \geq 0.010$) ölçme değişmezliğinin bu düzeyde olduğu kabul edilir (Jöreskog, 1971; Wu, Li ve Zumbo, 2007). Çizelge 10 incelendiğinde CFI'nın Ölçek Değişmezliği düzeyinden Katı Değişmezlik düzeyine geçerken bu sınırı aştığı, RMSEA'nın ise dört düzeyde de bu sınırı aşmadığı görülmektedir. CFI'nın sınırı aşması dolayısıyla, ölçeğin geliştirme çalışmasında olduğu gibi ölçme değişmezliği düzeyinin Ölçek Değişmezliği düzeyi olduğu görülmektedir. Bu sonuç, ölçeğin her iki cinsiyet grubunda da karşılaştırılabilir ve yansız sonuçlar sağladığının göstergesidir. Formun İngilizce formunda da hem cinsiyet hem de dil açısından Ölçek Değişmezliği düzeyinin sağlandığı bulunmuştur (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2015). Bu açıdan, ölçeğin hem İngilizce hem de Türkçe uyarlamasında da ölçek sonuçlarının cinsiyet grupları arasında karşılaştırılabilir olduğu ifade edilebilir.

Yukarıda yer verilen Kariyer KUYÖ-KF'nin Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik sonucu elde edilen bulgular, ölçeğin 12 maddelik kısa formunun Türk üniversite öğrencileri üzerinde geçerli ve güvenilir bir biçimde kullanılabileceğini göstermektedir. Ölçek 1= Güçlü değil, 2= Az güçlü, 3=Biraz güçlü, 4= Güçlü ve 5= Çok güçlü olmak üzere) 5'li likert tipi derecelenmiştir. Ölçeğin toplam ve alt ölçek

puanları ayrı olarak kullanılabilir. Ölçeğin tümü için en fazla 60, en düşük 12 puan, her bir alt ölçekler için en fazla 15, en düşük üç puan alınmaktadır. Alt boyutlara ve ölçeğin tümüne ilişkin puanların yüksek olması bireyin kariyer uyum yetenek düzeylerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir Ölçeğe ilişkin örnek maddeler Ek C.2’ de sunulmuştur.

3.5.2. Grup Sürecini Değerlendirmeye İlişkin Kullanılan Formlar

Kariyer grup rehberliği programının uygulandığı deney grubu için araştırmacı tarafından hazırlanan “Nitel Sorular Formu I” (Ek C.3) ilk oturumda ve “Nitel Sorular Formu II” (Ek C.4) son oturumda uygulanmıştır. Pilot çalışmada nitel verilerin toplanmasında grup üyelerine ilk ve son oturumda boş bir kâğıt verilmiş, “grup sürecinden beklentileriniz nedir/beklentileriniz karşılandı mı?” ve “grup liderinden beklentileriniz nedir/beklentileriniz karşılandı mı?” soruları sorulmuştur. KYK ‘ ya dayalı hazırlanan grup rehberliği programının grup üyelerinden elde edilen nitel verilerin kuramsal yapıyı daha detaylı kapsamı açısından; Di Fabio (2016)’ nun Savickas’ın öykülendirme temelli kariyerini yeniden yapılandırma kariyer danışmanlığına dayalı geliştirdiği, katılımcılara oturumların başında ve sonunda verdiği yedi sorudan oluşan “Kariyer Danışma Yenilikçi Sonuçları Formu” ndan yararlanılmıştır. Çizelge 11’ de iki form ifadeleri verilmiştir.

Çizelge 11

Grup Üyelerinin Grup Sürecine İlişkin Beklentilerini, Hazırbulunuşluklarını ve Değerlendirmelerini İçeren Nitel Soru Formları

S.N.	İlk Oturum Formu	Son Oturum Formu
1	Bu kariyer grup rehberliği programı sizin için hangi yönlerden yararlı olabilir?	Bu kariyer grup rehberliği programının sizin için hangi yönlerden yararlı olduğunu düşünüyorsunuz?
2	Sizin için faydalı/kullanışlı kariyer kaynaklarınız nelerdir?	Bu grup sürecinde sizin için faydalı/kullanışlı olan hangi kariyer kaynaklarınızı fark ettiniz?
3	Karşılaştığınız başlıca kariyer engelleriniz nelerdir?	Bu grup sürecinde hangi kariyer engelleriniz olduğunu fark ettiniz?
4	Kariyer planlama sürecinizde kimin/kimlerin sizin için yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?	Kariyer planlama sürecinizde kimin/kimlerin sizin için yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?
5	İçinde bulunduğunuz üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinizde sizin için neler yararlı olabilir?	İçinde bulunduğunuz üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinizde ne gibi destek ve yardımlara ihtiyacınız olabilir?
6	Üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinizde karşılaştığınız başlıca zorluklar nelerdir?	Üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinizde karşılaşılabileceğiniz başlıca zorluklar nelerdir?
7	Başarmayı umduğunuz temel kariyer hedefleriniz nelerdir?	Başarmayı umduğunuz temel kariyer hedefleriniz nelerdir?
8	Bu kariyer grup rehberliği programı süresince grup liderinden beklentileriniz nelerdir?	Bu kariyer grup rehberliği programı süresince grup liderine ilişkin beklentileriniz karşılandı mı? Açıklayınız.
9		Grup sürecine ilişkin görüş ve değerlendirmeleriniz?

Çizelge 11’ de görüldüğü gibi söz konusu yedi öge kariyer grup rehberliği programının yararlı yönlerini, faydalı/kullanışlı kariyer kaynaklarını, kariyer engellerini, kariyer planlama sürecinde yararlı olabilecek kişileri, üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinde nelerin yararlı olabileceğini, üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinde karşılaşılan zorlukları ve temel kariyer hedeflerini içermektedir. Sekizinci ifade olarak grup üyelerinden grup liderinden beklentilerini ifade etmeleri istenmiştir. Son oturumda deney grubundaki bireylere “Nitel Sorular I” formundaki sorularla örtüşen, kariyer grup rehberliği programının grup üyelerinin kariyer uyum düzeylerine etkisini anlamaya

dönük ve ek olarak “grup sürecine ilişkin görüş ve değerlendirmeleriniz” ifadesi eklenmiştir.

Son olarak grup liderinin her bir oturum sonunda doldurduğu “Grup Oturumlarını Değerlendirme Özet Formu” (Ek C.5) şu başlıklardan oluşmaktadır: “Oturumun akışı (kazanımlar-amaçlar)”, “amaçlara ulaşıldı mı?”, “lider olarak oturumdaki güçlü yönleriniz nelerdi?” ve “bu oturum sizi nasıl etkiledi?”. Bu form liderin, öz değerlendirme yaparak kendi hatalarını farketmesi ve eksiklerini düzelterek sürecin daha iyi yönetilmesini sağlamayı amaçlamıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Veriler, bilgisayar ortamında SPSS 20 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı ve R istatistik dili kapsamında örtük değişkenleri içeren modelleri test etmeye olanak sağlayan “lavaan” paketi kullanılarak analiz edilmiştir.

Mann Whitney U testi, parametrik istatistiklerin varsayımlarının sağlanmadığı durumlarda bağımsız gruplardan elde edilen sıra ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için kullanılır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bağımsız gruplar olarak değerlendirilen deney ve kontrol grubunda bulunan öğrencilerin deneysel işlem öncesinde gerçekleştirilen öntest uygulamasındaki puanlarını, bağımsız grupların ortalamalarını değerlendirmede ve grupların deneysel işlem sonrasında ortalamalarını karşılaştırmak için parametrik olmayan istatistiksel tekniklerden Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Grupların kendi içinde işlem öncesi ve sonrası ortalamalarını karşılaştırmak için tekrarlı ölçümlerin karşılaştırılmasında kullanılan Wilcoxon İşaretli Sıralar testi kullanılmıştır.

Deney grubundan elde edilen nitel verilerin özetlenmesi ve yorumlanmasında ise, betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu yaklaşımda betimsel analiz için çerçeve oluşturma, tematik çerçeveye göre verileri işleme, bulguları tanımlama ve yorumlama olmak üzere dört aşama izlenerek analizler yapılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu bağlamda her bir nitel sorudan elde edilen verilerden oluşturulan temalar ışığında betimsel analiz yapılmıştır. Grup üyelerinin değerlendirmeleri dokuz tema başlığı altında sunulmuştur. Sekiz başlık altında grup üyelerinin ilk ve son oturum değerlendirmeleri karşılaştırmalı olarak verilmiş, dokuzuncu başlıkta ise, son

oturumdan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Söz konusu temalara ilişkin her bir grup üyesinin cevapları tekrara yol açmadan anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilmiştir. Doğrudan alıntılara yer verilerek betimlemeler zenginleştirilmeye çalışılmıştır. Bu betimlemelerden yola çıkarak nicel bulgular, kavramsal çerçeve ve alan yazın ile birlikte tartışma ve yorumlar yapılmıştır. Grup liderinin değerlendirmeleri ise hafta hafta ele alınarak önceden belirlenmiş temalar çerçevesinde analiz edilmiştir.



BÖLÜM 4

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizi sonucunda ortaya çıkan nicel ve nitel bulgular yer almaktadır. Bulguların sunulmasında, öncelikle, deney ve kontrol gruplarına ait ölçek puanlarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra sırasıyla, verilerin analizi sonucu elde edilen nicel bulgular açıklanmakta, ardından deney grubu katılımcılarından ve grup programı uygulayıcısından elde edilen nitel bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Gruplara ilişkin Betimsel İstatistikler

Deney ve kontrol grupları sırasıyla 11 ve 28 katılımcıdan oluşmakta, her iki grupta da kadın katılımcılar çoğunluğu oluşturmaktadır. Deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin sayıca sınırlılığı, deneysel çalışmalarda denek kaybı (experimental mortality) olarak nitelendirilen ve sık karşılaşılan bir durumdur (Lindquist, 1954). Araştırmacı tarafından kontrol edilmeye çalışılsa dahi deneysel çalışmanın süresine ve içeriğine bağlı olarak işlem öncesinde katılacağını belirten bireyler sürece dahil olmayabilir, sürece dahil olanlar çeşitli kişisel nedenlerle süreç devam ederken ayrılabilirler (Jurs ve Glass, 2015). Bu durum göz önüne alınarak araştırmacı tarafından işlem öncesinde süreç tasarlanırken, fazladan katılımcı kabul edilerek sürecin tüm detayları katılımcılara açıklanmış, buna karşın süreç sonunda katılımcı sayıları deney grubunda 11 ve kontrol grubunda 28 olarak analize alınmıştır. Çizelge 12’ de deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların ölçek puanlarının farklı uygulamalardaki betimsel istatistikleri verilmiştir.

Çizelge 12

Deney ve Kontrol Gruplarının Farklı Uygulamalarına Ait Betimsel İstatistikler

Grup	Uygulama	Alt Ölçek/Ölçek	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	Değişim Aralığı	Ort.	S.S.	Çar. Kat.	Bas. Kat.
Deney Grubu	Öntest	İlgili Olma	8.00	15.00	7.00	12.73	2.28	-1.31	0.91
		Kontrol	10.00	15.00	5.00	12.45	1.57	0.38	-0.28
		Merak	10.00	15.00	5.00	12.09	1.97	0.42	-1.51
		Güven	7.00	15.00	8.00	11.82	2.82	-0.36	-1.00
		Toplam	38.00	58.00	20.00	49.09	5.82	-0.13	0.08
	Sontest	İlgili Olma	10.00	15.00	5.00	13.36	1.57	-0.93	0.61
		Kontrol	10.00	15.00	5.00	13.45	1.57	-1.12	0.90
		Merak	8.00	15.00	7.00	12.91	2.12	-1.24	1.79
		Güven	8.00	15.00	7.00	13.09	2.30	-1.34	1.20
		Toplam	38.00	60.00	22.00	52.82	6.62	-1.34	1.50
	İzleme Testi	İlgili Olma	12.00	15.00	3.00	14.00	1.00	-0.73	-0.13
		Kontrol	7.00	15.00	8.00	12.91	2.26	-1.91	4.88
		Merak	9.00	15.00	6.00	13.18	2.09	-0.78	-0.42
		Güven	9.00	15.00	6.00	12.73	2.15	-0.23	-1.33
		Toplam	42.00	60.00	18.00	52.82	6.31	-0.60	-0.71
Kontrol Grubu	Öntest	İlgili Olma	9.00	15.00	6.00	12.89	1.77	-0.82	-0.12
		Kontrol	10.00	15.00	5.00	13.07	1.51	-0.41	-0.63
		Merak	7.00	15.00	8.00	11.50	1.90	-0.40	0.03
		Güven	8.00	15.00	7.00	12.43	1.89	-0.32	-0.29
		Toplam	40.00	59.00	19.00	49.89	5.38	0.07	-0.70
	Sontest	İlgili Olma	11.00	15.00	4.00	12.89	1.26	0.22	-0.76
		Kontrol	11.00	15.00	4.00	13.04	1.40	-0.15	-1.13
		Merak	9.00	15.00	6.00	11.46	1.71	0.02	-0.70
		Güven	7.00	15.00	8.00	11.96	1.86	-0.77	0.86
		Toplam	40.00	58.00	18.00	49.36	4.55	0.14	-0.50
	İzleme Testi	İlgili Olma	3.00	15.00	12.00	12.82	2.44	-2.58	9.27
		Kontrol	5.00	15.00	10.00	12.50	2.25	-1.56	3.56
		Merak	3.00	15.00	12.00	11.68	2.60	-1.48	3.55
		Güven	3.00	15.00	12.00	12.39	2.53	-2.00	6.09
		Toplam	14.00	59.00	45.00	49.39	8.82	-2.52	9.12

Çizelge 12’ de görüldüğü gibi. deney ($n=11$) ve kontrol ($n=28$) grubundaki katılımcıların öntest uygulamasında ilgili olma, merak, güven alt ölçeklerinde; sontest uygulamasında kontrol, merak, güven alt ölçekleri ve ölçek toplam puanında; izleme testi uygulamasında ise tüm alt ölçeklerle beraber ölçek toplam puanında elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri Gravetter ve Wallnau (2014) ve Field (2000) tarafından normal dağılım ölçüsü olarak kabul edilen aralıkların dışında kalmaktadır. Her iki gruptaki katılımcı sayısının sınırlılığı (Pallant, 2007) ve çarpıklık basıklık değerleri dağılımın normal olmadığını, simetrik bir özellik göstermediğini işaret etmektedir.

Ortalamaya göre simetrik bir dağılımın olmaması, elde edilen yüksek çarpıklık ve basıklık değerleriyle birlikte değerlendirildiğinde, grup ortalamaları arasındaki fark ve grupların tekrarlı ölçümlerinde elde edilen ortalamalar arası farkın manidarlığını incelemek için parametrik olmayan Mann Whitney U ve Wilcoxon testleri kullanılmıştır. Uygulanan deneysel işlemin etkililiğine ilişkin bulgular aşağıda nicel ve nitel olmak üzere aşağıda sunulmuştur.

4.2. Deneysel İşlemin Etkililiğine İlişkin Nicel Bulgular

Öncelikle araştırmanın birinci sorusunun yanıtlanması amacıyla grupların başlangıç düzeylerinin farklı olup olmadığı incelenmiştir. Bağımsız gruplar olarak değerlendirilen deney ve kontrol grubunda bulunan öğrencilerin deneysel işlem öncesinde gerçekleştirilen öntest uygulamasındaki puanları bağımsız grupların ortalamalarını değerlendirmede kullanılan parametrik olmayan istatistiksel tekniklerden Mann-Whitney U testi ile incelenmiş ve Çizelge 13'te sunulmuştur.

Çizelge 13

Öntest Puanları Sıra Ortalaması Farklarının Manidarlığına Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Alt Ölçek/Ölçek	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	p
İlgili Olma	Deney	11	20.00	220.00	154.00	0.000	1.000
	Kontrol	28	20.00	560.00			
	Toplam	39					
Kontrol	Deney	11	16.64	183.00	117.00	-1.177	0.239
	Kontrol	28	21.32	597.00			
	Toplam	39					
Merak	Deney	11	21.59	237.50	136.50	-0.554	0.579
	Kontrol	28	19.38	542.50			
	Toplam	39					
Güven	Deney	11	18.36	202.00	136.00	-0.574	0.566
	Kontrol	28	20.64	578.00			
	Toplam	39					
Toplam	Deney	11	18.77	206.50	140.50	-0.422	0.673
	Kontrol	28	20.48	573.50			
	Toplam	39					

Çizelge 13’ de deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin sıra ortalamaları arasında manidar fark olup olmadığına dair yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları verilmiştir. Çizelge 13’ te görüldüğü gibi. KUYÖ-KF’ nin toplamında ve dört alt boyutunda da deney ve kontrol gruplarının öntest sıra ortalamaları arasında ilgili olma ($z_{ilgi}=1.000$; $p>0.05$), kontrol ($z_{kontrol}=-1.177$, $p>0.05$), merak ($z_{merak}=-0.554$; $p>0.05$) ve güven ($z_{güven}=-0.574$; $p>0.05$) alt ölçekleri ile ölçek toplam puanlarında ($z_{toplam}=-0.422$; $p>0.05$) manidar fark bulunmamıştır. Bu sonuç, deneysel işlem uygulaması öncesinde kariyer uyum yetenekleri açısından alt boyutlarda deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların aynı düzeyde olduğunun göstergesidir. Dolayısıyla, aynı başlangıç düzeyinde bulunan grupların işlem sonrası karşılaştırılmasının uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırma sorusu ikinin yanıtlanması amacıyla grupların işlem sonrasında karşılaştırılması (sontest puanlarının karşılaştırılması) yapılmıştır. Grupların deneysel işlem sonrasında ortalamalarını karşılaştırmak için bağımsız grupların karşılaştırılmasında kullanılan Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Çizelge 14’ te araştırma kapsamındaki öğrencilerin sontest puanlarının sıra ortalamaları arasındaki farkın manidarlığını test etmek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 14

Sontest Puanları Sıra Ortalaması Farklarının Manidarlığına Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Alt Ölçek/Ölçek	Grup	n	Sıra Ort.	Sıra Toğ	U	z	p
İlgili Olma	Deney	11	17.23	189.50	123.50	-0.982	.326
	Kontrol	28	21.09	590.50			
	Toplam	39					
Kontrol	Deney	11	15.23	167.50	101.50	-1.677	0.094
	Kontrol	28	21.88	612.50			
	Toplam	39					
Merak	Deney	11	16.73	184.00	118.00	-1.146	0.252
	Kontrol	28	21.29	596.00			
	Toplam	39					
Güven	Deney	11	13.86	152.50	86.50	-2.173	0.030
	Kontrol	28	22.41	627.50			
	Toplam	39					
Toplam	Deney	11	12.64	139.00	73.00	-2.539	0.011
	Kontrol	28	22.89	641.00			
	Toplam	39					

Çizelge 14' te verildiği gibi, deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin Güven ($z=-2.173$, $p<0.05$) alt ölçeğinde ve ölçeğin toplamında ($z=-2.539$, $p<0.05$) deney ve kontrol gruplarına ait fark puanları sıra ortalamaları arasında deney grubu lehine manidar fark bulunmuştur. İlgili olma ($z=-0.982$, $p>0.05$), kontrol ($z=-1.677$, $p>0.05$) ve merak ($z=-1.146$, $p>0.05$) alt ölçeklerinde ise deney ve kontrol gruplarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark görülmemiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, güven alt ölçeğinde ve ölçeğin toplamında deney grubunun sontestte kontrol grubuna göre daha yüksek sıra ortalamalarına sahip olduğu ifade edilebilir.

Dolayısıyla, uygulanan program öncesinde kariyerlerine yönelik güven açısından benzer düzeyde bulunan katılımcıların deney grubuna uygulanan program ile güven duyma eğilimleri kontrol grubundaki katılımcılara kıyasla istatistiksel açıdan anlamlı bir artış göstermiştir. Kariyer uyumu özelliği bir bütün olarak değerlendirildiğinde de, uygulama öncesinde aynı düzeyde bulunan öğrenciler arasında uygulamaya katılan deney grubundaki öğrencilerin puanı anlamlı bir artış göstermiştir. Bu açıdan, yapılan uygulamanın özellikle kariyere yönelik güven eğilimini ve bir bütün olarak kariyer uyumunda anlamlı bir artışa yol açtığı görülmüştür.

Grupların kendi içinde işlem öncesi ve sonrası ortalamaları arasındaki fark puanlarını karşılaştırmak için tekrarlı ölçümlerin karşılaştırılmasında kullanılan Wilcoxon testi kullanılmıştır. Çizelge 15' te deney grubunda bulunan öğrencilerin sontest ile öntest sıra ortalaması arasındaki farkın manidarlığını test etmek için yapılan Wilcoxon testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 15

Deney Grubunda Öntest-Sontest Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları

Alt Ölçek/Ölçek	n	Sıra	Sıra Ort.	Sıra Top.	z	p
İlgili Olma Öntest – Sontest	11	Negatif Sıralar	2.75	5.50	-1.063	0.288
		Pozitif Sıralar	3.88	15.50		
Kontrol Öntest – Sontest	11	Negatif Sıralar	4.75	9.50	-1.559	0.119
		Pozitif Sıralar	5.07	35.50		
Merak Öntest – Sontest	11	Negatif Sıralar	4.00	8.00	-1.420	0.156
		Pozitif Sıralar	4.67	28.00		
Güven Öntest – Sontest	11	Negatif Sıralar	2.00	4.00	-1.706	0.088
		Pozitif Sıralar	4.80	24.00		
Ölçek Toplam Öntest – Sontest	11	Negatif Sıralar	3.50	3.50	-2.451	0.014
		Pozitif Sıralar	5.72	51.50		

Çizelge 15’ te deney grubunda bulunan öğrencilerin öntest puanları ile sontest puanları arasında ölçeğin toplamı için ($z=-2.451, p<0.05$) manidar bir farkın var olduğu ancak alt boyutların hiçbirinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Sayısal olarak sıra ortalaması değerleri sonteste ait tüm alt boyutlarda daha yüksek olsa da aradaki fark manidar ölçüde bulunmamıştır. Çizelge 16’ da kontrol grubundaki öğrencilerin sontest ile öntest puanları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını incelemek amacıyla gerçekleştirilen Wilcoxon testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 16

Kontrol Grubunda Öntest-Sontest Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları

Alt Ölçek/Ölçek	n	Sıra	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
İlgili Olma Öntest – Sontest	29	Negatif Sıralar	8.36	92.00	1.063	0.288
		Pozitif Sıralar	12.25	98.00		
Kontrol Öntest – Sontest	29	Negatif Sıralar	10.50	84.00	1.559	0.119
		Pozitif Sıralar	8.70	87.00		
Merak Öntest – Sontest	29	Negatif Sıralar	14.50	159.50	1.420	0.156
		Pozitif Sıralar	10.81	140.50		
Güven Öntest – Sontest	29	Negatif Sıralar	8.88	115.50	1.325	0.185
		Pozitif Sıralar	11.10	55.50		
Ölçek Toplam Öntest – Sontest	29	Negatif Sıralar	14.13	212.00	0.928	0.353
		Pozitif Sıralar	12.64	139.00		

Çizelge 16’ da görüldüğü gibi, kontrol grubunda bulunan öğrencilerin sontest puanları ile öntest puanlarının sıra ortalamaları arasında ilgili olma ($z=-1.063, p>0.05$), kontrol ($z=-1.559, p>0.05$), merak ($z=-1.420, p>0.05$) ve güven ($z=-1.325, p>0.05$) alt ölçeklerinin hiçbirinde anlamlı fark bulunmamıştır. Alt ölçeklerde elde edilen bulgulara benzer şekilde ölçek toplam puanına ait sıra ortalaması farkları da anlamlı fark göstermemiştir ($z=-0.928, p>0.05$). Bu sonuç doğrultusunda, kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer uyumları tüm alt ölçekleriyle birlikte zamana bağlı, anlamlı bir değişim göstermemektedir.

Öntest ve sontest sıra ortalamaları arasındaki farkın deney grubunda ölçek toplam puanında anlamlı fark oluştururken kontrol grubunda hiçbir alt ölçeğiyle birlikte

oluşturmaması, uygulanan deneysel işlemin (kariyer grup rehberliği programı) deney grubunda anlamlı fark yarattığının göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sorusu için yanıtlanması amacıyla araştırma kapsamında deneysel işlem olarak etkisi incelenen KYK' ya dayalı grup rehberliği programının zaman içinde etkisini devam ettirip ettirmediğini belirlemek için sontest puanları ile izleme testi sıra ortalamaları arasındaki fark incelenmiştir. Alt ölçekler ve ölçek toplam puanlarının dağılımları ile öğrenci sayılarının sınırlılıkları dolayısıyla parametric olmayan yöntemlerden Wilcoxon testi kullanılmış, deney grubunda elde edilen sonuçlar Çizelge 17' de verilmiştir.

Çizelge 17

Deney Grubunda Sontest-İzleme Testi Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları

Alt Ölçek/Ölçek	n	Sıra	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
İlgili Olma Sontest-İzleme Testi	11	Negatif Sıralar	1.00	1.00	-1.838	0.066
		Pozitif Sıralar	3.50	14.00		
Kontrol Sontest-İzleme Testi	11	Negatif Sıralar	5.13	20.50	-1.121	0.262
		Pozitif Sıralar	2.50	7.50		
Merak Sontest-İzleme Testi	11	Negatif Sıralar	3.50	10.50	-0.632	0.527
		Pozitif Sıralar	4.38	17.50		
Güven Sontest-İzleme Testi	11	Negatif Sıralar	7.25	29.00	-0.778	0.436
		Pozitif Sıralar	3.20	16.00		
Ölçek Toplam Sontest-İzleme Testi	11	Negatif Sıralar	5.75	34.50	-0.134	0.893
		Pozitif Sıralar	6.30	31.50		

Çizelge 17 incelendiğinde, ilgili olma ($z=-1.838$, $p>0.05$), kontrol ($z=-1.121$, $p>0.05$), merak ($z=-0.632$, $p>0.05$), güven ($z=-0.778$, $p>0.05$) alt ölçeklerinin ve ölçek toplam puanının ($z=-0.134$, $p>0.05$) sıra ortalamaları arasında anlamlı fark görülmemiştir. Diğer bir deyişle, deney grubunda öntest-sontest sıra ortalaması farkları açısından anlamlı fark bulunan güven alt ölçeği ve ölçek toplam puanında oluşturulan olumlu etki anlık değil, iki ay sonra yapılan izleme testi sürecine kadar devam eden bir nitelik göstermektedir. Kontrol grubunda hesaplanan sontest ve izleme testi sıra ortalamaları arasındaki farkı incelemek için yapılan Wilcoxon testi sonuçları Çizelge 18' de verilmiştir.

Çizelge 18

Kontrol Grubunda Sontest-İzleme Testi Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları

Alt Ölçek/Ölçek	n	Sıra	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
İlgili Olma Sontest-İzleme Testi	28	Negatif Sıralar	11.50	92.00	-1.176	0.240
		Pozitif Sıralar	11.50	161.00		
Kontrol Sontest-İzleme Testi	28	Negatif Sıralar	10.35	103.50	-0.797	0.426
		Pozitif Sıralar	8.44	67.50		
Merak Sontest-İzleme Testi	28	Negatif Sıralar	7.40	37.00	-1.327	0.185
		Pozitif Sıralar	8.30	83.00		
Güven Sontest-İzleme Testi	28	Negatif Sıralar	12.50	100.00	-1.168	0.243
		Pozitif Sıralar	11.73	176.00		
Ölçek Toplam Sontest-İzleme Testi	28	Negatif Sıralar	12.80	128.00	-1.477	0.140
		Pozitif Sıralar	14.71	250.00		

Çizelge 18’ de görüldüğü gibi, kontrol grubunda ilgili olma ($z=-1.176$, $p>0.05$), kontrol ($z=-0.797$, $p>0.05$), merak ($z=-1.327$, $p>0.05$), güven ($z=-1.168$, $p>0.05$) alt ölçeklerinin ve ölçek toplam puanının ($z=-1.477$, $p>0.05$) sıra ortalamaları arasında anlamlı fark görülmemiştir. Beklendik şekilde, KYK’ ya dayalı grup rehberliği programına katılmayan öğrencilerin kariyer uyumlarına yönelik alt ölçeklerde incelenen özellikler açısından düzeylerinin zaman içinde değişmediği görülmüştür. Elde edilen nicel bulguları desteklemesi amacıyla toplanan nitel verilere ilişkin bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

4.3. Deneysel İşlemin Etkililiğine İlişkin Nitel Bulgular

Yukarıda detaylı olarak yer verilen nicel bulgulara ek olarak araştırma sorusu dördün cevaplanması kapsamında; deney grubundaki bireylere ilk ve son oturumda doldurdukları açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış grup sürecine ilişkin beklentiler ve değerlendirmeler nitel sorular formu ile, grup lideri tarafından her oturum sonrası doldurulan, açık uçlu sorulardan oluşan oturum değerlendirme formları aracılığıyla nitel veriler toplanmıştır. Grup sürecine ilişkin bu öznel değerlendirmeler “grup üyelerinin değerlendirmeleri” ve “grup liderinin değerlendirmeleri” başlığı altında sunulmuştur.

Grup Üyelerinin Değerlendirmeleri: Yöntem kısmında yer verilen nitel sorular formu I ve II' den elde edilen veriler aşağıdaki dokuz tema başlığı altında ilk ve son oturum karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

1.Kariyer grup rehberliği programının yararlı yönleri: Grup üyeleri ilk oturumda katılacakları grup rehberliği programının; kendini tanıma, becerilerini keşfetme, çalışma hayatına ne istediğini bilerek atılma, kariyeri için bir plan oluşturma, kendini geliştirme, kariyer hedeflerine ulaşmada gerekli olan özellikleri kazanabilme, mezuniyet sonrası daha rahat düşünebilme ve hangi alanda ilerleyeceğine karar verebilme, kariyer kararı vermede ve kariyer planı yapmada farklı bakış açıları kazanma gibi konularda kendileri için yararlı olabileceğini ifade etmiştir. Son oturumda ise; sekiz hafta boyunca devam ettikleri grup rehberliği programının kendilerinde oluşturduğu kazanımları düşünerek tekrar değerlendirme yapmışlardır. Bu bağlamda ilk oturumda ifade ettikleri yararlı yönlerden farklı olarak; kariyer planı yapma, kariyer hedefi belirleme gibi konularda kendini tanımanın önemini vurgulamışlardır. Grup çalışmalarında grup üyeleri ile uzlaşmanın, hoşgörülü ve sabırlı olmanın gerekliliğini ve önemini fark ettiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca kendini tanıma, hedef belirleme, probleme çözüme, cv yazma, sunum yapma, mülakat gibi yeterlilikler için deneyim kazanmaları, daha gerçekçi düşünebilme, sınırlarını fark etme, farklı disiplinlerden insan bakış açılarının kendilerine katkısını anlamlandırma açısından kariyer grup rehberliği programının yararlı olduğunu ifade etmişlerdir. Aşağıda grup üyelerinin ifadelerinden bazı örneklere yer verilmiştir.

Denek 4: İlk Oturum: “Kendimi geliştirme ve mesleğime uygun, yeteneğimi fark etme, yön verme.” *Son Oturum:* “Kendimi keşfedebilmek açısından doğrudan kariyerime ilişkin olmasa da kendimizi tanıyabilmemiz, ne istediğimizi düşünebilmemizi sağladığı için yararlı olduğunu düşünüyorum.”

Denek 7: İlk Oturum: “Bölümümde çok fazla seçenek var ve 4.sınıf olmama rağmen hangi alanda ilerleyeceğimi bilmiyorum.” *Son Oturum:* “Sınırlarımı öğrendim. Ne isteyip istemediğimi, neye tahammül edeceğimi öğrendim. Kesinlikle bir PR uzmanı olacağım. Reklamcılık ise zorda kaldığımda.”

2.Kullanışlı/ faydalı kariyer kaynakları: Grup üyeleri ilk oturumda kendileri için kullanışlı/ faydalı kariyer kaynaklarının; para, seminer, kurslar, referans olabilecek kişiler, stajlar, iş deneyimleri, sosyal beceriler, kariyer grup eğitimleri, alanındaki

başarılı insanlar, okumak, ders hocaları, internet siteleri, aile, geniş network, Ankara Ünv. Kariyer Eğitim Merkezi gibi etmenler olduğunu ifade etmişlerdir. Son oturumda ise; kariyer grup rehberliği programının kendilerinde oluşturduğu kazanımları düşünerek tekrar değerlendirme yaptıklarında ilk oturumdaki belirttikleri kullanışlı/faydalı kariyer kaynaklarından farklı olarak; yabancı dil becerisi, maddi-manevi desteğin bir arada olmasının önemi, üniversitenin olanakları (teknokent, BAP, Kariyer merkezi, etkinlikler gibi.), internet ve sosyal medyanın önemi, bireyin kendisi, kariyer planlama konusunda danışılabilir PDR bölüm hocaları gibi kullanışlı/faydalı kariyer kaynaklarının öneminden söz etmişlerdir. Aşağıda grup üyelerinin ifadelerinden bazı örnekler yer verilmiştir.

Denek 1: İlk Oturum: “Maddi, seminerler, kurslar (sertifikalı/ücretli/ücretsiz), referans olabilecek kişiler.” *Son Oturum:* “ Yabancı dilimin bana çok şey katacağını fark ettim.”

Denek 10: İlk Oturum: “İlgi duyduğum alanlardaki ilgi duyduğum kişilerin başarıları olabilir.” *Son Oturum:* “ Staj yaptığım yerlerde daha çok ilgi duyduğum mesleklere sahip insanlarla karşılaştım ve onlarla fikir alışverişinde bulunmuştum, aldığım kararlarda onlara danışabileceğimi biliyorum. Grup sürecinde de bu konuyla ilgilenen PDR alanını fark etmiş oldum, bu alandaki hocalar da kariyer kaynaklarım arasında olmalı.”

3.Kariyer engelleri: Grup üyeleri ilk oturumda karşılaştıkları başlıca kariyer engellerini; kendini iyi tanımama, maddi yetersizlik, yapmak istediği iş ile okuduğu bölümün alakasız olması, yabancı dildeki yetersizlikler, plan yapma ve somut adımlar atmadaki yetersizlikler, ülkedeki işsizlik sorunu, kariyer kararsızlığı, referansların yetersizliği, ALES ve YDS gibi sınavlar, işe yerleşememe kaygısı, patron egosu ile baş etme, tembellik ve bazı sağlık sorunları olarak ifade etmişlerdir. Son oturumda ise; grup sürecindeki kazanımları düşünerek tekrar değerlendirme yaptıklarında ilk oturumdaki belirttikleri kariyer engellerinden farklı olarak; yeterince cesur olamama, takım çalışmalarındaki güçlükler, zaman yönetimindeki güçlükler, etkili iletişim becerilerini yeterince kullanamama, sahip olunan ön yargılar ve nicelik açısından rakiplerin olması gibi kariyer engellerine sahip olduklarından söz etmişlerdir. Aşağıda grup üyelerinin ifadelerinden bazı örnekler yer verilmiştir.

Denek 9: İlk Oturum: “Akademik kariyer düşündüğüm için ALES, YDS ve bunlar gibi sınavlar, yüksek lisansa girdikten sonra kadro açılacak mı açılmayacak mı

kaygısı, özelde çalışırsam da yükselirken yaşayacağım ‘patron egosu’ zorlukları”. Son Oturum: “ Kesinlikle cesaret! ‘O kadar başvuru arasından ben mi seçileceğim?’ ‘Sınavlar tamam da mülakatta kesin elenirim!’ tarzında kafamın içinde savaş halinde olduğum korkularımı fark ettim”.

Denek 5: İlk Oturum: “Her ne kadar kafamda az çok belirlenmiş bir hedefim olsa da ona ilişkin somut planlar yapmakta ve gereken adımları atmakta sorun yaşayabiliyorum. Engeller bazen benden kaynaklanıyor, bazen de maddi yetersizlikler gibi dış faktörlerden kaynaklanıyor. Ancak bazen bunların üstesinden gelmeyi başaramayacağımı düşünebiliyorum.” Son Oturum: “ Zaman yönetiminde, insanlarla başarılı ve etkili iletişim kurmada, kendimden farklı insanları daha iyi anlamada, bazen tercihlerimin beni kariyerimde engelleyebileceğini ama bunun sebebinin diğer insanların menfaatleri ve tercihlerine dayanabileceğini ve bu hallerde kendime yüklenmemem gerektiğini fark ettim.”

Denek 6: İlk Oturum: “Ülkedeki iş olanağı durumu. Devlet ya da özelde bölümüm ile ilgili işlerde, fakülte önceliğim olmadığı gibi iletişim fakültesi mezunları neredeyse hiç alınmıyor.” Son Oturum: “Kendim. Kariyerim konusunda önümdeki engel kendimim. Kendime sınır koyduğumu fark ettim. Denemeden yapamayacağımı düşünme eğilimindeyim. İçimde kalmış başka bir bölümü okuma ile bölümüme ısınmadığımı fark ettim.”

4.Kariyer planlama sürecinde bireye yararlı olabilecek kişiler: Grup üyeleri ilk oturumda kariyer planlama süreçlerinde yararlı olabilecek kişileri; üniversite hocaları, sektördeki başarılı kişiler, aile bireyleri (anne, abla), arkadaşlar olarak ifade etmişlerdir. Son oturumda ise ilk oturumda belirttikleri kariyer planlama sürecindeki yararlı olabilecek kişilerden farklı olarak; kendilerini, kariyer merkezi çalışanlarını, farklı alanlardaki kurs eğitmenlerini, psikolojik danışmanları kariyer planlama sürecinde yararlı olabilecek kişiler olarak göstermişlerdir. Aşağıda grup üyelerinin ifadelerinden bazı örneklerle yer verilmiştir.

Denek 4: İlk Oturum: “Aslında kararlarımı kendim vermeyi ve planlarımı kendim yapmayı tercih ederim. Fakat mesleği seçme doğrultusunda asıl sıkıntı çok fazla seçeneğim olması, dolayısıyla kararsızlığım”. Son Oturum: “Okulumdaki hocalarım ve üniversite bünyesinde yer alan psikolojik danışmanların veya kariyer merkezinin bu konuda yönlendirici olabileceğini düşünüyorum”.

Denek 5: İlk Oturum: “Bu konuda uzman kişilerin, alanında çalışmış/çalışmakta olan kişilerin, üniversite hocalarımın, son olarak ailemin yararlı olabileceğini düşünüyorum”. *Son Oturum:* “ Aslında sanırım hayatımda etkisi olan herkesin kariyerimde de etkisi var diyebiliriz. Ancak tabii ki mesleki olarak örnek aldığım kişilerin izlediği yolların ve bu kişilerin sahip oldukları görüşlerin benim için yararlı olabileceğini düşünüyorum”.

5.Üniversiteden iş hayatına geçişte nelerin bireye yararlı olabileceği: Grup üyeleri ilk oturumda üniversiteden iş hayatına geçişte kendilerine nelerin yararlı olabileceği konusunda; dil eğitimini tamamlamanın, iş/staj deneyimi kazanmanın, fakülte ve hocaların kazandırdığı bilgi ve bakış açısının, iş dünyasının beklentilerinin, cv oluşturmanın, kaliteli bir eğitim sunan fakültede okumanın, kitap okumanın ve araştırmanın önemini vurgulamışlardır. Son oturumda ise ilk oturumda belirttiklerinden farklı olarak; ailenin sağlayacağı maddi-manevi desteğin, iş olanaklarına yönlendirilmenin, yetkin ve bilgili kişilerin deneyimlerinin, psikolojik desteğin üniversiteden iş hayatına geçişte kendilerine yarar sağlayacağını ifade etmişlerdir. Aşağıda grup üyelerinin ifadelerinden bazı örneklerle yer verilmiştir.

Denek 3: İlk Oturum: “Şu an ki iş hayatının bizden ne istediğini bilmek yararlı olabilir”. *Son Oturum:* “Daha yetkili, bilgili, donanımlı kişilerin tecrübelerine ihtiyacım var”.

Denek 9 : İlk Oturum: “Dil- Tarih’te okuyor olmam elbette ki çok büyük avantaj. Hocaların ve verilen eğitimin kalitesi, bizi diğer okullarda aynı bölümü okuyanlardan öne taşıyor”. *Son Oturum:* “Psikolojik desteğe ihtiyacım olacağı bence çok açık. Çünkü beş senedir öğrenciyim ve bu rahat hayattan sorumluluklarımın ve zorunluluklarımın olacağı hayata geçişte zorlanacağımı düşünüyorum”.

6.Üniversiteden iş hayatına geçişte karşılaşılan başlıca zorluklar: Grup üyeleri ilk oturumda üniversiteden iş hayatına geçişte karşılaşılan başlıca zorlukları; işsizlik oranlarının yüksek olması, iş bulmanın güçlüğü, çoğu iş yerinin tecrübeli çalışan istemesi, istemediği işte güvencesiz olarak her şeye razı olarak çalışmak zorunda kalma, iş için gerekli olan profesyonelliği kazanma, yabancı dil yetersizliği, referans eksikliği, kişisel sorumlulukların artması, başarılı olma kaygısı olarak ifade etmişlerdir. Son oturumda ise ilk oturumda belirttiklerinden farklı olarak; bireyin kendisine uygun iş bulamaması, rakiplerin çok olması, torpil sorunu, mezuniyet not ortalamalarının az olması, yurtdışı eğitime devam etmede maddi yetersizlik, işe alım prosedürlerinin

sürekli değişiyor olması, iş seçimi konusundaki yaşanacak kararsızlıklar, işe alım sınavları, maddi kazanç sağlama zorunluluğu nedeniyle ideallerinden uzaklaşma, yoğun bir tempoya ayak uydurmak ve tek başına karar alma güçlüğü olarak ifade etmişlerdir. Aşağıda grup üyelerinin ifadelerinden bazı örneklere yer verilmiştir.

Denek 10: İlk Oturum: “Üniversitemizde aldığımız eğitimi, çalışma şartlarımızda kullanamayacağımızı düşünüyorum. Eğer bu alanda çalışacaksa muhtemelen çalışma alanlarında tatmin olamayabiliriz”. Son Oturum: “Tek başına karar almak zorunda kalmak. Danışabileceğim kişilerin şimdiki kadar yakın olamayacağı. Yoğun bir tempoya ayak uydurmak zorunda kalmak”.

Denek 11: İlk Oturum: “Aslında bu sorunun cevabı üçüncü soru ile örtüşmekte. Henüz iş hayatına yeni atılacak bir birey olarak karşılaşılabileceğim en büyük zorluğun torpil sistemine dayalı atama biçimi olacağını düşünüyorum”. Son Oturum: “Öncelikle maddi sorumluluklarımı ele alacağım için para kazanma tedirginliğinin hayatımdaki rahat yaşamı elimden alabileceğini ve para kazanmak uğruna ideallerimden uzaklaşmam benim için büyük zorluk olacak”.

7.Kariyer hedefleri: Grup üyeleri ilk oturumda başarmayı umdukları temel kariyer hedefleri hakkında; yüksek lisans yapma, özel sektörde insan kaynaklarında yönetici olma, çok para kazanma ve bu parayı harcayabilecek zamana sahip olma, kendi alanında yeni bir bilgiyi ortaya koyma, hakim ya da akademisyen olma, uluslararası kamu hukukunda uzmanlaşmış avukat ya da hakim olma, en az üç dil bilen yönetici olma, maddi tatminin yanı sıra manevi tatminin de olduğu bir iş yapma, akademisyen olmayı hedeflediklerini söylemişlerdir. Son oturumda ise ilk oturumda belirttiklerinden farklı olarak; özel bir şirkette üst düzey yönetici olmak, kurumsal bir şirkette kaygısızca kendini gerçekleştirme fırsatı bulma, Nobel ödülü alma, iş yaşamına geçmeden önce olası zorlukları minimuma indirme, Dünya’da hukuk alanında insanların hayatlarında olumlu değişiklikler yapacak katkılar sağlama, Türkiye’ de ses getirecek sosyal sorumluluk kampanyası yürütmek, çocuk gelişimi alanında kendini geliştirme, sokak çocuklarına dönük çalışmalar yürütme olarak ifade etmişlerdir. Aşağıda grup üyelerinin ifadelerinden bazı örneklere yer verilmiştir.

Denek 4 : İlk Oturum: “Bu konuda net bir fikrim olmaması ile beraber, hakim olmak istiyorum. Şayet hakimlik olmazsa akademisyenliğe yönelmek istiyorum”. Son Oturum: “İki yabancı dile hakim bir şekilde fakültemi bitirebilmek. İş hayatına atılmadan önce çekeceğim sıkıntıları minimuma indirmek”.

Denek 7: İlk Oturum: “Birinci ve ikinci sınıfların sonuna kadar reklam yazarı olmak isterken, üç ve dördüncü sınıfta bir STK ‘ da çalışmaya karar verdim. Benim için maddiden çok manevi tatmin daha önemliymiş. Bunu çok net anladım ”. *Son Oturum:* “10 yıl içerisinde Türkiye’de herkesin öveceği ve takdir edeceği bir sosyal sorumluluk kampanyası yapmak ve yürütmek”.

8.Bu kariyer grup rehberliği programı süresince grup liderinden beklentiler: Grup üyeleri ilk oturumda grup liderinden beklentilerini şu şekilde ifade etmişlerdir: Benliklerini tanıma, kendini ifade etme, kendine güveni artırma, mülakat görüşmeleri nasıl olmalı gibi iş hayatına yönelik yardımlar konusunda destekleyici olması, kariyer hedefine ulaşma konusunda yol gösterici olması, iş hayatına geçiş sürecindeki kaygılarla baş etmede doğru bir yönlendirme yapması, yetenekleri ve yönelimleri keşfetmeyi sağlaması. Mezuniyet sonrası kararsızlıklarla baş etmede, kişisel engel algısını fark etmesine ve baş etmesine, kariyer endişelerinin azalmasında yardımcı olması, kariyerine ilişkin aldığı kararlarda cesur olmayı desteklemesi, kariyer planlamayı öğretmesi olarak grup liderinden beklentileri ifade etmişlerdir. Son oturumda ise; grup üyeleri grup sürecini göz önüne alarak grup liderinden beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığına ilişkin şu değerlendirmeleri yapmışlardır. Genel olarak ilk oturumda belirttikleri beklentilerinin karşılandığını ifade etmişlerdir. Ayrıntılı incelediğimizde ise; grup liderinin grubu doğru bir şekilde yönlendirdiğini, kendilerine katkı sağlayan bir süreç olduğunu, grup sürecinde grup üyelerini faydalı kaynaklara yönlendirmesi ile grup sürecinden maksimum fayda sağlamalarına yardımcı olduğunu, kariyere ilişkin bakış açılarının derinlik kazanmasına katkı sağladığını, liderin uyguladığı interaktif etkinlikler ile sürecin keyifli ve yararlı geçmesine yardımcı olduğunu, grup üyelerinin kariyerlerine ilişkin karar vermeleri gereken konular üzerinde düşünmelerine katkı sağladığını söylemişlerdir. Aşağıda grup üyelerinin ifadelerinden bazı örneklere yer verilmiştir. Bunun yanı sıra bir üye sürecin başında grup liderinden beklentilerinin doğru tanımlanmamasından kaynaklı olarak son oturumda da beklentilerinin yeterince karşılanmadığını ifade etmişlerdir. Denek 2 son oturumda “beklentilerimizin ne olması gerektiğininin doğru tanımlanmadığını düşündüğüm için, benim beklentilerimin karşılandığını söyleyemeyeceğim” diye ifade etmiştir. Spesifik olarak hangi beklentilerinin karşılanmadığı sorulduğunda “Bu süreçte grup liderinin daha çok kariyer ile ilişkili bilgi vermesini, iş dünyası hakkında taktikler öğretmesini,

ders gibi bir eğitim süreci olacağını beklemiştim. Bu anlamda beklentilerimin karşılanmadı diyebilirim.” İfadelerini kullanmıştır.

Denek 3: İlk Oturum: “Doğru bir yönlendirme”. *Son Oturum:* “Lider; net bir şekilde şunu yap, bunu yap demez. Grubu en doğru yere yönlendirir. Bizim liderimiz de bunu yaptı”.

Denek 5: İlk Oturum: “En önemli beklentim kendimi tanımama yardımcı olması ve aslında kendime olduğum engellerden kurtulabilmem için yol göstermesidir. Zira kanaatimce kendime dair sorunları halledersem, dış etkenlerle daha kolay başa çıkabilir, hedeflerime daha kolay ve isabetli erişebilirim. Bunun dışında pratik anlamda kullanılacak bir takım bilgiler de yararlı olabilir diye düşünüyorum. Ancak ilk söylediğim hususun çok daha önemli olduğunu düşünüyorum”. *Son Oturum:* “Evet, genel olarak kariyere olan bakış açımın biraz daha derinlik kazandığını söyleyebilirim. Bence hayatın amacı kariyer değildir, fakat hayatımızdaki neredeyse her şey kariyeri etkileyecek nitelikte, dolayısıyla başarılı bir hayat gereği olan kariyerin kapsamını öğrenme bakımından grup liderinin katkısı olduğunu düşünüyorum ”.

9. Grup sürecine ilişkin görüş ve değerlendirmeler: Sadece son oturumda sorulan ve grup üyelerinden grup sürecine ilişkin genel bir değerlendirme yapmaları istenen bu kısımda grup üyelerinin çoğu sürecin işlevsel, keyifli ve yararlı geçtiğini, samimi bir ortam olduğunu, kişi sayısının ideal olduğunu söylemişlerdir. Grup üyelerinin farklı fakültelerden olmasından kaynaklı farklı bakış açılarına sahip olmaları nedeniyle; grup sürecindeki fikir çatışmalarının, çözüm ortaklıklarının, alternatif düşünme biçimlerinin ve sorun çözme becerilerinin önemini kavradıklarını ifade etmişleridir. Farklı bakış açısı edinmenin yararlı olduğunu söylemişlerdir. Bununla bağlantılı olarak iletişim becerilerinin yetkin bir şekilde kullanılmasının önemini vurgulamışlardır. Aşağıda grup üyelerinin ifadelerinden bazı örneklere yer verilmiştir.

Denek 4 : “Grubumuz kolektif oluşu açısından güzeldi. Genel olarak farklı bölümlerden öğrenciler söz konusuydu. Bu bakımdan ben bunun da bize katkı sağladığı kanaatindeyim. Kişiler kendilerine ilişkin kariyer engellerini paylaştı ve hep birlikte bunlar üzerinde konuştuk. Grup çalışmaları ve bu konudaki sorumluluklarımız hakkında konuştuk. İş hayatımızda bizim için önemli ilkeler hakkında konuştuk. Genel manada bu programdan kesin bir sonuca ulaşmasa da (ulaşabilir de) kafamda genel bir profil oluştuğunun kanaatindeyim. Bu bakımdan programın kişinin kendisini yönlendirebilmesi adına bir itici güç olduğunu söyleyebilirim”.

Denek 9 : “Yeni ve güzel insanlar tanıdım. İnsanlara farklı bir pencereden- onların penceresinden- bakmayı öğrendim. Kariyerimi sağlam bir temele oturtmak için ‘doğru soruları’ sorabilmeyi öğrendim. ‘Bunu niye yapıyoruz şimdi?, Bu ne çocuk oyunu gibi!’ diye içten içe söylendiğim uygulamaların aslında farklı anlamları olabileceğini gördüm”.

Grup Liderinin Değerlendirmeleri: Grup liderinin her bir oturum sonunda doldurduğu “Grup Oturumlarını Değerlendirme Özet Formu” (Ek C.5) şu başlıklardan oluşmaktadır: “Oturumun akışı (kazanımlar-amaçlar)”, “amaçlara ulaşıldı mı?”, “lider olarak oturumdaki güçlü yönleriniz nelerdi?” ve “bu oturum sizi nasıl etkiledi?”. Grup liderinin hafta hafta her bir soruya verdiği cevaplar aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

1. Hafta: Kariyer grup rehberliği programının amaç ve sınırlılıkları ile kariyer geleceği için davranışsal amaç belirleme doğrultusunda amaçlara ulaşıldığı, tüm grup üyelerinin tanıştığı, grup kurallarının belirlendiği, grup sürecinden beklentilerin dile getirildiği, davranışsal amaçların belirlendiği ifade edilmiştir. *Grup liderinin oturumdaki güçlü yönleri*; grup üyelerinin kendilerini ifade etmelerine destek olabilmeye davranışsal amaçların açığa çıkmasında grup üyelerini destekleme ve karşılıklı saygı ortamının oluşturulmasına zemin oluşturabilme diye özetlenmiştir. *Oturumun grup liderini nasıl etkilediği ise*; grup üyelerinin birbirinden oldukça farklı fakültelerden geliyor olması, çok farklı bakış açılarının ve kariyer beklentilerinin olması nedeniyle; grup sürecinde üyelerin tüm ihtiyaçlarını karşılayabilme konusunda liderin kaygı yaşaması, grup sürecinin grup üyelerine ne katacağı konusundaki yaşadıkları belirsizliklerle başetme konusunda zorlanması, ancak grup üyelerinin gönüllü ve istekli bir şekilde geldiklerini gözlemlemenin lideri motive etmesi şeklinde açıklanmıştır.

2. Hafta: Yaşam temalarının kariyeri şekillendirmedeki önemi ve kariyer geleceği konusunda ilgili olma, kendini tanıma düzeyini fark etme amaçlarına ulaşıldığı, grup üyelerinin yazdıkları kariyer öykülerini diğer grup üyelerinin kariyer öykülerinden etkilenerek yeniden gözden geçirip ekleme yaptıkları, rol modellerinin kariyer seçimlerindeki önemini fark ettikleri, kendi kişilik özelliklerini keşfetme veya fark etme çalışmasında kendilerini tanımlamada biraz güçlük yaşadıkları kaydedilmiştir. *Grup liderinin oturumdaki güçlü yönleri*; kariyer öykülerinin paylaşımında üyeler arasındaki benzerlik ve farklılıklara dikkat çekebilme, rol model olarak saygılı olma, söz kesmeden dinleme, yargılayıcı yorumlardan kaçınma, yapıcı geribildirim verme konusunda daha aktif olma olarak özetlenmiştir. *Oturumun grup liderini nasıl etkilediği ise*; kariyer

öyküsü paylaşımı ve kendini tanıma çalışmasında grup üyelerinin paylaşımında bulunmaktan kaçınmalarından dolayı; katılımcıların kendi sınırları çerçevesinde paylaşımında bulunmalarını teşvik etme konusunda güçlük yaşadığı, oturum sonunda grup üyelerinin bugüne dek kendilerine dönük böyle bir çalışma yapmamış olmaları ve çok ilginç farkındalıklar yaşadıklarını ifade etmeleri üzerine liderin olumlu duygular yaşadığı ifade edilmiştir.

3. *Hafta:* Kariyer engellerini ve kariyer geleceğine ilişkin kontrol mekanizmalarını fark etme amaçlarına genel anlamda ulaşıldığı, grup üyelerinden bazılarının rol oynamada güçlük yaşadığı, bazılarının ise role fazlasıyla girip diğer grup üyesini olumsuz etkileyebilecek yorumlamalarda bulunduğu, mesleki değer kavramını içselleştirmekte biraz güçlük yaşadıkları kaydedilmiştir. Grup liderinin oturumdaki güçlü yönleri; grup üyeleri arasındaki çatışmaların çözümlenmesinde yardımcı olma, etkili iletişim becerilerinin önemine dikkat çekme ve panel çalışmasında grubu etkileşime sokacak bir dinamiğin oluşmasını sağlama olarak ifade edilmiştir. Oturumun grup liderini nasıl etkilediği ise; rol oyunlarında ortaya çıkan anlaşmazlıklarda üyeleri sakinleştirme, iletişime açık hale getirme gibi konulara yoğunlaşmanın zorluğu olarak özetlenmiştir.

4. *Hafta:* Kariyer fırsatlarını araştırmada meraklı ve istekli olma, deneyim ve kendini ifade etmenin önemini kavrama amaçlarına genel olarak ulaşıldığı, CV mülakat çalışmalarının oldukça verimli geçtiği derlenmiştir. Grup liderinin oturumdaki güçlü yönleri; grup üyelerinin kendilerini ifade etmeleri konusunda destekleyici olabilme, CV' lerindeki eksikliklerin ve olası bir mülakatta nelerle mücadele etmek zorunda olduklarıyla yüzleşmelerinde yardımcı olabilme, kariyer fırsatlarını arama ve fark etme konusunda destek sağlayabilme olarak ifade edilmiştir. Oturumun grup liderini nasıl etkilediği ise; bir önceki oturumda yaşanan gerginliğin ardından bu hafta farklı gerekçelerle de olsa 4 kişinin gelmemesinin liderin motivasyonunu düşürdüğü ve dolayısıyla oturuma gelen diğer üyelerin de motivasyonunu düşüreceğinden kaygılandığı, ancak oturum başladıktan sonra üyelerin enerji ve motivasyonlarını görünce heyecanlanıp mutlu olduğu ifade edilmiştir.

5. *Hafta:* Kariyer hedeflerine ulaşmada kendisine ve çevresine güveninin önemi ve kariyer geleceğini planlamada toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini fark etme amaçları doğrultusunda; sahip olunan davranış kalıpları üzerinde kişilik özelliklerinin ve öğrenilmiş toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini fark ettikleri, tüm bu etkenlerin kariyer

seçimleri üzerindeki etkisi üzerinde farkındalık kazandıkları kaydedilmiştir. Grup liderinin oturumdaki güçlü yönleri; toplumsal cinsiyet rollerinin kariyeri şekillendirmesi konusunda liderin kendini açması ile grup üyelerinin kendi yaşantılarını grupla paylaşması konusunda onları cesaretlendirme, bazı olumsuz yaşantıları olan üyeleri destekleyip, diğer üyelerin empati kurma becerilerini geliştirmelerine dönük ortam oluşturabilme, grup üyelerinin sadece grup liderini değil benzer kariyer sorunlarıyla baş etmede birbirlerini de model alabileceklerini fark etmelerini sağlama olarak ifade edilmiştir. Oturumun grup liderini nasıl etkilediği ise; oldukça farklı disiplinlerden gelen grup üyelerinin toplumsal cinsiyet konusunu ele alışları, hararetli tartışmaları karşısında zaman zaman süreci yönetmekte zorlandığı, süreçte grupça paylaşılan deneyimleri, üyelerin birbirlerine olan desteklerini görmenin iyi hissettirmesi olarak açıklanmıştır.

6. *Hafta:* Kariyer sorunlarıyla baş etme, problem çözme becerilerinin ve kariyer fırsatları oluşturmada ekip çalışmasının önemini kavrama amaçları doğrultusunda; düşünce- duygu-davranışın ayırt edilmesi ve aralarındaki ilişki, ekip çalışması, birlikte karar verme sorun çözme becerileri üzerinde odaklanılan bu oturumda istenilen amaçlara ulaşıldığı düşünülmektedir. Grup liderinin oturumdaki güçlü yönleri; grubun başındaki ısınma çalışmasında ve oturumun devamındaki ekip çalışmasında grup üyelerinin birbirlerinden yardım alıp vermeyi öğrenmelerine katkı sağlayabilme, iki üye arasında çıkan anlaşmazlığın uzlaşmayla sonuçlanmasında katkı sağlayabilme, grup üyelerinin iletişime açık olmalarını ve sorumluluk almalarını destekleyebilme olarak ifade edilmiştir. Oturumun grup liderini nasıl etkilediği ise; genel anlamda olumlu geçen bu oturumda iki üye arasında çıkan anlaşmazlıkta üyeler arasındaki gerginliğin çözülmesini görmenin rahatlatıcı olması olarak özetlenmiştir.

7. *Hafta:* Kariyer uyumunun kariyer geleceğini planlamadaki etkisini fark etme amacı doğrultusunda; grup üyelerinin bu grup sürecinden elde ettikleri birikimler ve deneyimleri göz önüne alarak etkinlik yaptıkları, tüm grup sürecini derleyici toparlayıcı bir oturum olduğu kaydedilmiştir. Grup liderinin oturumdaki güçlü yönleri; son oturum öncesinde grubun amaçlarına ulaşip ulaşmadığını değerlendirmenin bir öncülü olarak, grup üyelerinin süreçten ne aldıklarına odaklanabilme ve olumlu duyguları pekiştirebilme olarak ifade edilmiştir. Oturumun grup liderini nasıl etkilediği ise; oturumun oldukça güzel geçtiği, grup üyelerinin aktif katılımını, heyecanı, birbirlerini

desteklemeleri ve birbirlerinin fikirlerine saygı duymalarını görmenin çok güzel olduğu şeklinde özetlenmiştir.

8. *Hafta*: Orta vadede kariyer gelecek planı yapabilmenin kariyer hedeflerine ulaşmadaki etkisini fark etme, kariyer grup rehberliği sürecinin kendine olumlu katkılarının neler olduğunu fark etme ve olumlu duygularla grup sürecini tamamlamanın önemini kavrama amaçlarına ulaşıldığı; tüm grup üyelerinin beş yıllık kariyer planlaması üzerinde konuşulduğu, tüm üyelerin sürecin başında belirledikleri davranışsal amaçlara ulaşip ulaşmadıklarının konuşulduğu, olumlu duygularla grup sürecinin sonlandırılmasının sağlandığı özetlenmiştir. Grup liderinin oturumdaki güçlü yönleri; son oturumda grubun amaçlarına ulaşip ulaşmadığını değerlendirebilme ve grup üyelerinin gruptan olumlu duygularla ayrılmalarını sağlayabilme olarak ifade edilmiştir. Oturumun grup liderini nasıl etkilediği ise; iki üye tam olarak amacına ulaşamadığını ancak sürecin kendileri üzerinde olumlu etkileri olduğunu ifade etmeleri üzerinde düşünmesi gerektiği, grup sürecinin bitmesine ilişkin grup üyelerinin üzgün olduklarını belirtmesi, ama sürecin kendilerine katkı sağladığını söylemelerinin grup liderini mutlu ettiği olarak özetlenmiştir.

BÖLÜM 5

TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmacı tarafından geliştirilen Kariyer Grup Rehberliği Programı'nın katılımcıların kariyer uyum düzeylerine etkisine ilişkin elde edilen bulgular tartışılıp yorumlanmıştır. Bu çalışmada, Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı olarak geliştirilen Kariyer Grup Rehberliği Programı'nın üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi incelenmiştir. İlk olarak gruplara ilişkin betimsel istatistikler incelenmiş ve normal dağılımın olmadığı görülmüş ve istatistiksel analiz yöntemleri belirlenmiştir. Bu bölümde sırasıyla araştırmanın nicel ve nitel bulguları tartışılıp yorumlanmıştır.

Deneysel işlemin etkililiğine ilişkin nicel bulguların ilki grupların başlangıç düzeylerinin farklı olup olmadığının (araştırma sorusu bir) incelenmesidir. Deneysel işlem uygulaması öncesinde kariyer uyum yetenekleri açısından alt boyutlarda deney ve kontrol gruplarındaki katılımcılar aynı düzeyde gözlenmiştir. Dolayısıyla, aynı başlangıç düzeyinde bulunan grupların işlem sonrası karşılaştırılmasının uygun olduğu değerlendirilmiştir.

KYK' ya dayalı kariyer grup rehberliği programına katılan deney grubunun son test- öntest puan farkları ile kontrol grubunun son test-öntest puan farkları arasında manidar bir farkın olup olmadığı (araştırma sorusu iki) incelenmiş ve *güven* alt ölçeği ile ölçeğin toplamında deney grubu lehine manidar fark bulunması sonucunda; araştırmanın genel amacı olan kariyer grup rehberliği programının, katılımcıların kariyer uyumlarını artırmasına katkı sağladığı söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde; kariyer grup rehberliği programlarının (Barclay ve Stoltz, 2016; Bektaş ve Demir, 2004; Çil, 2016; Kara, 2016; Kepir Savoly, 2017; Maree ve Symington, 2015) katılımcıların kariyer uyum düzeylerini artırdığını göstermektedir. Araştırma sonucunda, söz konusu

araştırmaların bulguları ile örtüşen ve önceki sonuçları destekleyen yeni kanıtlar elde edilmiştir.

Okuldan iş yaşamına geçiş sürecindeki bireylerin kariyer geleceklerine yön vermede kariyer uyum düzeyleri kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle geliştirilen ve uygulanan kariyer grup rehberlik programları bireyi yönlendirici, geliştirici ve kariyer gelecek planları yapabilme yektinlikleri kazandırabilmesi açısından önemlidir. Kariyer uyum düzeylerinin artması ile okuldan işe geçiş sürecindeki bireyler; stres kaynaklarını sağlıklı bir şekilde yönetebilmekte (Dowdy, 2001), kariyer planı yapabilmekte, kariyer öz yetkinliklerini artırabilmekte (Roberts, 2008), dayanıklılıklarını güçlendirebilmekte (Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt, 2010); kariyer karar verme öz yetkinliğine sahip olabilmekte (Hou ve Liu, 2014); benlik saygılarını artırabilmekte (Ismail, Ferreira, ve Coetzee, 2016); kariyer engellerinin (Balın, 2008) farkına varabilmektedirler. Nurmi, Salmela-Aro ve Majava (2002) okuldan iş yaşamına geçişteki bireylerin yüksek değer yapılarının, iç kontrol inançlarının olması ve mesleki kimliklerini araştırmada çok zaman harcamalarının iş bulmalarını kolaylaştırdıklarını ve bu konudaki umutlarını sürdürdüklerini söylemişlerdir. Piquart, Juang, Rainer ve Silbereisen (2002), öz yetkinlik ve mesleki doyum kavramları ile mesleki örtüşme arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Spurr, Kauffeld, Meinecke ve Ebner (2016) yaptıkları araştırmada kariyer uyumu daha yüksek olan üniversite öğrencilerinin daha az kariyer güvensizliği yaşadıklarına ilişkin sonuçlara ulaşmışlardır. Yang (2005), üniversiteden işe geçişte yetersiz düzeydeki güven ile karar verme bağımsızlığı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ifade etmiştir. Kariyer geleceğine ilişkin kariyer uyumu ile ilişkili olan yukarıda söz edilen kavramların içselleştirilmesinde ve yeterlilik alanları kazandırılmasında, kariyer grup rehberliği programlarının etkililiğine ilişkin bu araştırmanın bulguları ile destekleyici sonuçlar elde edilmiştir.

Gruplar kendi içinde karşılaştırıldığında; deney grubunda bulunan öğrencilerin öntest puanları ile sontest puanları arasında ölçeğin toplamı için manidar bir fark bulunmuştur. Diğer taraftan kontrol grubunda bulunan öğrencilerin sontest puanları ile öntest puanlarının sıra ortalamaları arasında *ilgili olma, kontrol, merak ve güven* alt ölçeklerinde ve ölçek toplam puanında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu bulgu programın manidar ancak düşük etkiye sahip olduğu olarak yorumlanabilir. Bunun yanı sıra deney grubu katılımcılarının gönüllülük esasına göre başvurmuş olmaları, özellikle önceden kariyer uyum düzeyi düşük olan bireylerin seçilmemiş olması, grup profilinin oldukça

heterojen (fakülte ve sınıf düzeyi) olması gibi sebeplerin programın etkililiğinin düşük olmasına neden olduğu düşünülebilir. Bir diğer ifade ile grup yaşantısına katılma ve bu programı sürdürme istek ve kararlılığı; bu öğrencilerin kariyerlerine yönelik bir kaygılı/ilgili olmalarının, bu konuda birşeyler yapma istekleri (kontrol) ve ne yapabileceklerine ilişkin araştırma (merak) boyutlarında var olan düzeylerinin genele göre daha yüksek olduğunun göstergesi olarak düşünülebilir. Bu durumda program onlara bu boyutlara ilişkin neler yapabilecekleri konusunda “kendilerine güven duyma” yı artırarak toplam puanda bir fark yarattığı şeklinde yorumlanabilir. Kontrol grubunda ise; öntest ve sontest sıra ortalamaları arasında beklenildiği gibi anlamlı bir fark çıkmaması deneysel işlemin deney grubunda anlamlı fark yarattığının göstergesi olarak da değerlendirilebilir.

Son olarak deneysel işlem olarak etkisi incelenen KYK ‘ ya dayalı kariyer grup rehberliği programının zaman içindeki kalıcı etkisini anlamak için sontest puanları ile iki ay sonra yapılan izleme testi sıra ortalamaları arasındaki fark (araştırma sorusu üç) incelenmiştir. Ölçek toplam puanının ve alt ölçeklerinin sıra ortalamaları arasında anlamlı fark görülmemiştir. Bu bulgu uygulanan kariyer grup rehberliği programının etkisinin kalıcı olduğunu göstermektedir. İstatistiksel olarak beklendiği bir şekilde; kontrol grubunda *ilgili olma, kontrol, merak ve güven* alt ölçeklerinin ve ölçek toplam puanının sıra ortalamaları arasında anlamlı fark görülmemiş ve sontestte gözlenen etki devam etmiştir. Kariyer grup rehberliği programı uygulayan Kara (2016) ve Kepir Savoly (2017)’ de benzer bir şekilde izleme testlerinde yaptıkları deneysel çalışmaların etkisinin devam ettiğine ilişkin bulgulara ulaşmışlardır. Söz konusu çalışmanın izleme testi bulguları; yukarıda belirtilen içerikleri örtüşen alan yazındaki diğer çalışmaların bulguları ile örtüşmektedir.

Deneysel işlemin etkililiğine ilişkin nitel bulgular, araştırma kapsamında uygulanan deneysel çalışma KYK ‘ ya dayandırılarak toplanmıştır. Di Fabio (2016), geleneksel nicel araçların, kişilerin kendi kariyer öykülerindeki nitel değişimlerin niteliğini ölçme ve anlamada sınırlı kaldığını ifade etmektedir. Bu bağlamda KYK’ ya dayalı kariyer danışmanlığı uygulamalarında Savickas (2013)’ ın önemle vurguladığı “kariyerini öykülendirme, kariyerini tanımlama ve yeniden yapılandırma” gibi süreçleri içeren nitel bulguların deneysel işlemin etkililiğini incelemede önemli olduğu düşünülmektedir. Deney grubu katılımcılarına ilk ve son oturumda verilen, dokuz tema

başlığı altında sunulan nitel bulgular araştırmanın nicel bulgularıyla karşılaştırmalı olarak tartışılıp yorumlanmıştır.

Kariyer grup rehberliği programının yararlı yönleri için grup üyelerinin ifadeleri; hazırlanan kariyer grup rehberliği programının kazanımları olan davranışsal amaç belirleme, kendini tanıma, kariyer hedefleri belirleme, kariyer sorunlarıyla baş etme, problem çözme becerileri geliştirme, kariyer fırsatları oluşturmada ekip çalışmasının önemini kavrama ile örtüşmektedir. Katılımcıların bu ifadelerinin, kariyer uyum boyutlarını (ilgili olma, kontrol, merak ve güven) içeren tüm bu kazanımlarla örtüşmesi kariyer uyum düzeylerinin arttığına bir göstergesidir. Alan yazın incelendiğinde de Maree ve Symington (2015), Barclay ve Stoltz (2016), Kepir Savoly (2016) KYK' ya dayalı yaptıkları deneysel çalışmalarında katılımcıların sürecin yararlı yönlerine ilişkin yaptıkları değerlendirmelerde kariyer uyum düzeylerinin arttığına yer vermişlerdir. Benzer araştırmaların yanı sıra kariyer grup rehberliği programının yararlı yönlerine ilişkin elde edilen nitel bulgular bu araştırmada ulaşılan nicel bulguları da destekler niteliktedir.

Kullanışlı/ faydalı kariyer kaynakları için grup üyelerinin ifadeleri hazırlanan kariyer grup rehberliği programının kazanımları olan kariyer fırsatlarını araştırmada meraklı ve istekli olma, kariyer fırsatlarını oluşturmada araştırma, deneyim ve kendini ifade etmenin önemini kavrama ile örtüşmektedir. Kariyer fırsatlarıyla ilişkili alan yazın incelendiğinde; Sav (2008), kişisel özelliklerin ve yeteneklerin ve ekonomik faktörlerin üniversite öğrencilerinin kariyerlerinin temel belirleyicileri olduğuna değinmiştir. Genç (2016), öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Karacan Özdemir (2016), üniversite öğrencilerinin algılanan sosyal destek ile kariyer uyum yetenekleri arasında doğrudan anlamlı bir ilişki bulmuştur. Araştırma kapsamında uygulanan kariyer grup rehberliği programının katılımcıların kullanışlı kariyer kaynaklarına ilişkin farkındalıklarını artırdığı ve yukarıda yer verilen alan yazın çalışmalarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Kariyer engelleri için grup üyelerinin ifadeleri hazırlanan kariyer grup rehberliği programının kazanımları olan kariyer geleceğini planlamasındaki kariyer engellerini belirleme ve kariyer hedeflerine ulaşmada kendisine ve çevresine güveninin önemini kavrama ile örtüşmektedir. Güldü ve Ersoy Kart (2017) ile Balın (2008), yaptıkları araştırmalarda kariyer uyumu ile algılanan kariyer engelleri arasındaki ilişkilere

değınmişler ve üniversite öğrencilerinin kariyer planı yapma, hedef belirleme gibi konularda söz konusu kariyer engellerinin önemini vurgulamışlardır. Bu araştırmada elde edilen kariyer engellerine ilişkin nitel bulgular, alan yazını desteklemektedir. Söz konusu uygulanan kariyer grup rehberliği programının katılımcıların algıladıkları kariyer engellerine ilişkin farkındalıklarını, kişinin kendisi odaklı yeterlikler çerçevesinde artırdığı ifade edilebilir. Başka bir değışle bu bulgu, KYK' nın temel amaçlarından olan kişinin kendini tüm yönleriyle keşfetmesi ve yeniden yapılandırması sürecinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Nicel bulgularda da ulaşılan; gruplar arası karşılaştırmada güven alt boyutunda deney grubu lehine anlamlı bir fark bulunması bu nitel bulgu ile ilişkilidir. Katılımcılar son oturumda grup sürecinin yarattığı farkındalıklar sonucunda kariyer engellerini aşmada bireyin kendisini tanımasının ve özgüveninin önemini vurgulamışlardır.

Kariyer planlama sürecinde bireye yararlı olabilecek kişiler için grup üyelerinin ifadeleri hazırlanan kariyer grup rehberliği programının kazanımları olan kariyer geleceğine ilişkin kontrol mekanizmalarını açıklar, kariyer hedeflerine ulaşmada kendisine ve çevresine güveninin önemini kavrama ile örtüşmektedir. Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt (2010), kariyer uyumu çerçevesinde zor bir kariyer geçişi yaşayan bireylerin, kişisel ve/veya mesleki alanlarında sosyal destekleri yeterli olmasının önemini vurgulamışlardır. Sav (2008) ve Adıgüzel (2008), öğrencilerin kariyer planlamasına etki eden aile ve sosyal destek ve çevre faktörlerine dikkat çekmiştir. Karacan Özdemir (2016), sosyal desteğin lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğini yordadığını ifade etmiştir. Bu bağlamda uygulanan kariyer grup rehberliği programının kazanımlar ve alan yazın çerçevesinde bireyin kariyerini planlama sürecinde yararlı olabilecek kişileri bilmesinde katkı sağladığı söylenebilir.

Üniversiteden iş hayatına geçişte nelerin bireye yararlı olabileceğı için grup üyelerinin ifadeleri KYK çerçevesinde ele alındığında; bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için kişisel ve sosyal yapılandırıcılığı kullanarak kariyerlerini oluşturdukları ile örtüşmektedir (Savickas, 2013). Bu bağlamda hem kuramsal açıdan hem de bir önceki sunulan kariyer planlama süreçlerinde yararlı olabilecek kişilere ilişkin bulguları destekleyici sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcılar ilk oturumda daha çok bireyin kendisini geliştirmesine dönük yeterliklerden söz ederken grup süreci sonunda bu yeterliklerin yanı sıra sosyal ve aile desteğinin de önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Üniversiteden iş hayatına geçişte karşılaşılan başlıca zorluklar için grup üyeleri, üniversiteden iş hayatına geçişte karşılaşılan başlıca zorlukları yukarıda söz edilen kariyer engelleri çerçevesinde ele almışlardır. Spesifik olarak bu geçiş sürecindeki zorluklardan kariyer kararı vermenin, kendi ayakları üstünde durmanın ve sorumluluk almanın güçlüğüne vurgulamışlardır. Savickas (2013), mesleki gelişimsel görevlerin gençlerin mesleki tercihlerini belirlemede ve uygun bir işe girmede önemli olduğunu ifade etmektedir. Bu gelişimsel görevlerin gerçekleştirilmesinde kariyer uyum düzeyinin etkisi söz konusudur. Araştırma kapsamında uygulanan kariyer grup rehberliği programının etkililiğini ortaya koyan bu nitel bulgu, hem kuramsal temeli, hem kariyer engelleri alan yazınına hem de gruplar arası kariyer uyum düzeyinde ve güven alt boyutunda anlamlı farkın olduğu nicel bulguyu desteklemektedir. Son oturumda vurgulanan kariyer kararsızlığı kariyer uyumunun alt boyutlarından olan kontrol ile ilişkilidir. Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu (2013), üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını vermede yeterince yönlendirilmediğine dikkat çekmişlerdir. Kariyer kontrolünü vurgulayan bu nitel bulgu, alan yazını ve grup içi öntest son test puan ortalamaları arasında anlamlı fark çıkmasa da kontrol puanlarındaki artışı sunan nicel bulguyu da desteklemektedir.

Kariyer hedefleri için grup üyelerinin ifadeleri hazırlanan kariyer grup rehberliği programının kazanımları olan kariyer hedefleri belirleme ve kariyer planı yapma ile örtüşmektedir. Savickas (2013), kariyer güveninin olmamasının kariyer hedeflerine ulaşılmasında engel olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda uygulanan kariyer grup rehberliği programının katılımcıların kariyer hedefleri belirlemedeki önemli unsurları bilmesinde katkı sağladığı söylenebilir. Bunun yanı sıra kuramsal çerçeveyi ve gruplar arası güven alt boyutunda ve kariyer uyum düzeyinin tümünde anlamlı farkın bulunduğu nicel bulguyu desteklemektedir.

Bu kariyer grup rehberliği programı süresince grup liderinden beklentiler için grup üyeleri genel anlamda beklentilerinin karşılandığını kariyere ilişkin bakış açılarının gelişmesine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Sadece bir üye beklentilerinin yeterince karşılanmadığını ifade etmiştir. Savickas (2013) bireylerin dijital devrim ve küresel ekonominin etkisiyle iş dünyasına hazırlanma sürecinde yaşadıkları güçlüklerle baş etmelerine yardımcı olmada kariyer danışmanının önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Bu bağlamda KYK' ya dayalı olarak uygulanan grup programı sonucunda

katılımcıların genel olarak grup liderine ilişkin olumlu geri bildirimler vermesinin kuramsal çerçeveyi desteklediği söylenebilir.

Grup sürecine ilişkin görüş ve değerlendirmeler sadece son oturumda alınmıştır. Grup üyelerinin çoğu sürecin işlevsel, keyifli ve yararlı geçtiğini, samimi bir ortam olduğunu, farklı bakış açılarından faydalandıklarını, problem çözme ve iletişim becerilerini geliştirdiklerini söylemişlerdir. Dolayısıyla söz konusu grup sürecinin katılımcıların kariyer grup rehberliğinin genel amacı olan kariyer uyum düzeylerini artırmasının yanı sıra farklı gelişimsel alanlarına da olumlu katkı sağladığı ifade edilebilir.

Grup liderinin değerlendirmelerinden elde edilen nitel bulgular “oturumun akışı (kazanımlar-amaçlar)”, “amaçlara ulaşıldı mı?”, “lider olarak oturumdaki güçlü yönleriniz nelerdi?” ve “bu oturum sizi nasıl etkiledi?” başlıkları altında haftalık olarak yapılan değerlendirmelerin özetlenmesi şeklinde sunulmuştur. Bu değerlendirmelere göre; her bir oturuma ilişkin genel olarak *kazanım ve amaçlara* ulaşıldığı söylenebilir. Spesifik olarak katılımcıların kendilerini tanımada, ifade etmede ve rol oynamada güçlükler yaşadıkları kaydedilmiştir. Savickas (2013), kariyer yapılandırma kişinin şimdiki mesleki durumu ile geçmişini ilişkilendirmesinin ve bu bağlamda geleceğini yapılandırmasının önemini vurgulamaktadır. Bu kavramsal çerçevede katılımcıların kendini tanıma ve ifade etmeyi kariyer planı ile ilişkilendirmelerinde güçlük yaşamasının olası ve beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Rol oynama gibi etkinliklerde yaşanan güçlüklerin ise geleneksel eğitim uygulamalarının dışında olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Grup liderinin oturumlardaki güçlü yönleri genel olarak özetlendiğinde; katılımcıların kendilerini ifade etmelerine destek olabilme ve ortam oluşturma, aktif geribildirim verme, katılımcıları yüreklendirme ve paylaşmaya teşvik etme, empatiyi geliştirme gibi özelliklerden söz edilmiştir. *Oturumların grup liderini nasıl etkilediği* konusunda; katılımcılar arasındaki çatışmaların çözümlenmesi ve iletişime açık hale gelmelerinin grup liderinin motivasyonunu artırdığı raporlanmıştır. Katılımcılar arasındaki etkileşimin artmasının ve katılımcıların olumlu geribildirimler vermesinin uygulanan kariyer grup rehberliği programının etkiliğinde grup liderinin işlevini vurguladığı özetlenmiştir. Bu iki bulgu birlikte değerlendirildiğinde; Yeşilyaprak (2016a) katılımcıların; kendilerini tanıma, mesleki ve kariyer farkındalıklarını ve iş arama becerilerini artırma, kariyer planı yapma, etkili iletişim becerilerini geliştirme

gibi yeterlikleri kazanmalarında kariyer danışmanlarının rolünün önemini açıklamıştır. Ayrıca kariyer danışmanlarının öncelikli olarak psikolojik danışmanlık becerilerine sahip olması gerekliliğini vurgulamıştır. Diğer taraftan katılımcıların grup liderine ilişkin görüşleri de göz önüne alındığında grup liderinin söz konusu kariyer grup rehberliği programının verimli bir şekilde uygulanmasında önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir.

Nicel ve nitel bulguların tartışma ve yorumları genel olarak birlikte değerlendirildiğinde; gruplar arası karşılaştırmalarda bireylerin kariyer uyum düzeylerinde toplam puanda manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Kariyer uyumunun alt boyutlarında (ilgili olma, merak, kontrol ve güven) anlamlı bir fark bulunmamıştır. Söz konusu bu nicel bulgu gruplar arasında toplam puanlarda manidar fark çıksa da grup programının etkililiğinin düşük olduğunun göstergesidir. Büyüköztürk (2014), deneysel işlemin gerçek etkisinin belirlenmesinde grupların homojen olmasının önemli katkı sağladığını belirtmiştir. Bu bağlamda grup programının etkililiğinin düşük çıkmasının asıl ve temel gerekçeleri olarak, deney-kontrol gruplarının belirlenmesindeki kariyer uyum düzeylerin düşük olanların değil de sadece gönüllülük esasıyla grubun oluşturulması, deney ve kontrol grubunun heterojen bir yapıya sahip olması sınırlılığı ve sorunsal olabileceği söylenebilir. Erkuş (2011), deneysel işlemlerde iç (fiziksel ve psikolojik) ve dış (fiziksel ve sosyal) ortamsal karıştırıcılardan söz etmiş ve bu olası karıştırıcıların bağımlı değişken ölçümleri üzerinde etkili olduğunu vurgulamıştır. Bu bilgiye atıfla uygulama sürecinden kaynaklı; öğrencilerin yoğun ders programlarının bitiminde akşam saatlerinde oturumlara katılıyor olmaları, farklı fakültelerden geliyor olmaları nedeniyle mezuniyet sonrası kariyer plan ve beklentilerinin farklı olması nedeniyle grup etkileşimlerinden sınırlı bir şekilde faydalanmış olmaları gibi sınırlılıkların, grup programının etkisinin düşük çıkmasının gerekçesi olarak gösterilebilir. Diğer taraftan iki ay sonra yapılan izleme testlerinden elde edilen bulgulara göre bu etkinin devam etmesi, grup sürecinde kazanılan bilgi ve becerilerin katılımcılar üzerinden kalıcı bir yönü olduğunu desteklemektedir. Ayrıca nitel bulgular kariyer grup programının katılımcıların kariyer uyum düzeylerine olumlu katkı sağladığını destekler nitelikte bulunmuştur.

BÖLÜM 6

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan genel sonuçlara ve bu sonuçlara bağlı olarak önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Bu araştırmada ulaşılan genel sonuç; KYK ‘ ya dayalı olarak hazırlanan bir grup rehberliğ programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerini artırmada etkili olduğu ve bu etkinin kalıcı olduğu şeklinde ifade edilebilir ve sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

- KYK’ ya dayalı kariyer grup rehberliği programına katılan deney grubunun sontest-öntest puan farkları ile kontrol grubunun sontest-öntest puan farkları arasında manidar bir farkın olup olmadığı incelenmiş ve güven alt ölçeği ile ölçeğin toplamında deney grubu lehine manidar fark bulunmuştur. İlgili olma, kontrol ve merak alt ölçeklerinde ise deney ve kontrol gruplarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark görülmemesi, bu etkinin anlamlı ancak düşük düzeyde olduğu şeklinde ifade edilebilir.
- KYK’ ya dayalı kariyer grup rehberliği programının zaman içindeki kalıcı etkisini anlamak için sontest puanları ile iki ay sonra yapılan izleme testi sıra ortalamaları arasındaki fark incelenmiştir. Ölçek toplam puanının ve alt ölçeklerinin sıra ortalamaları arasında anlamlı fark görülmemiştir. Bu durum uygulanan programın etkisinin kalıcı olduğunu ortaya koymuştur.
- Nicel verilere ek olarak katılımcıların ve uygulayıcının programa ilişkin görüşleri “grup üyelerinin değerlendirmeleri” ve “grup liderinin değerlendirmeleri” başlığı

altında özetlenmiştir. Kuramsal çerçeveyi, ilgili araştırmaları ve araştırma kapsamında elde edilen nicel bulguları destekleyici sonuçlar elde edilmiştir.

6.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlardan yola çıkılarak bazı önerilerde bulunulmuştur. İlk olarak, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre uygulayıcılara yönelik öneriler, ikinci olarak ise araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma sonucunda, Kariyer Grup Rehberliği Programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerini artırmada etkili olduğu ve bu etkinin iki ay sonra da devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan yola çıkılarak program, üniversitelerin kariyer merkezleri, psikolojik danışma merkezleri veya sürekli eğitim merkezleri bünyesinde alan uygulayıcıları tarafından uygulanabilir.

2. Kariyer Grup Rehberliği Programı lisans iki, üç ve dördüncü sınıf öğrencileri ile Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi bünyesinde yürütülmüştür. Ancak bireylerin okuldan işe geçiş sürecinde kariyer uyum düzeylerinin artırılmasının önemi göz önüne alındığında söz konusu program İŞKUR bünyesinde, kariyer ve psikolojik danışma merkezlerinde veya Halk eğitim merkezlerinde uygulanarak daha geniş kitlelerin yararına sunulabilir.

3. Hazırlanan grup rehberliği programının içeriği; kariyer uyumunu oluşturan bireylerin kariyerlerine ilişkin ilgili olma, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile birlikte KYK' nın temel doğurgularından olan kariyer öyküsü oluşturma, yeniden yapılandırma ve kariyer planı yapma gibi yeterliklerden oluşmaktadır. Bu içerik, kariyer danışmanlarınca, uygulanacak grubun kariyerlerine ilişkin diğer ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde genişletilerek farklı gruplara göre uyarlanabilir.

4. Aynı şekilde, uygulama yapılacak grubun sosyo-kültürel yapısına ve kariyer uyum sürecindeki ihtiyaçlarının çeşitliliğine göre her bir oturum için belirtilmiş kazanımlar doğrultusunda farklı etkinlikler uygulanarak içerik zenginleştirilebilir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada, lisans düzeyinde iki, üç ve dördüncü sınıf öğrencileri ile çalışılmıştır. Programın içeriği; önlisans veya ortaöğretime devam eden öğrenciler ve mezunlar için yeniden düzenlenerek, bu bireyler üzerindeki etkisi incelenebilir.

2. Bu araştırmada, Kariyer Grup Rehberliği Programı'nın katılımcıların kariyer uyum düzeyine etkisi incelenmiştir. Programın kariyer uyum düzeyi ile ilişkili kariyer iyimserliği, kariyer yetkinlik beklentisi, iş doyumunu, kariyer karar verme becerileri gibi farklı değişkenler üzerindeki etkisi de test edilebilir.

3. Araştırmaya deney grubunda 11 ve kontrol grubunda 28 olmak üzere toplam 39 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçlarının güvenilirliğini arttırabilmek için daha çok kişi ve farklı gruplar ile program tekrarlanabilir.

4. Deneysel uygulamanın sonunda sontest-öntest puan farkları arasında kariyer uyumunun alt boyutları olan ilgili olma, kontrol ve merak kavramları açısından manidar bir farkın bulunmamasının nedenini anlamaya dönük deneysel ya da betimsel araştırmalar yapılabilir. Özellikle bu boyutlarda düşük olan bireylerden oluşan gruplarla uygulama yapılarak denenebilir. Elde edilen bulgulara göre kariyer grup rehberliği programının içeriği yeniden revize edilip programın etkililiği araştırılabilir.

4. Çalışma kapsamında izleme testi programın sonlanmasından iki ay sonra uygulanmıştır. Benzer araştırmalarda programın etkisinin kalıcılığını test etmek için izleme testleri daha uzun bir dönemde tekrar incelenebilir ya da ikinci bir izleme testi uygulanabilir.

5. Kariyer Grup Rehberliği Programı'nın etkisinin, kalıcılık anlamında daha uzun süre ve artarak, devamlılığının sağlanabilmesi adına deney grubu katılımcıları ile farklı zaman aralıkları ile izleme ve değerlendirme oturumları yapılabilir.

6. Bu çalışma kapsamında nitel veriler “grup üyelerinin değerlendirmeleri” ve “grup liderinin değerlendirmeleri” başlığı altında yarı yapılandırılmış formlar ile toplanmıştır. Sonraki benzer çalışmalarda, odak grup görüşmeleri, ayrıntılı öykü alma, mülakat gibi nitel veriler ile daha ayrıntılı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKLAR

- Adler, A. (2016). *Yaşamın anlam ve amacı*. (K. Şipal, Çev.). Ankara:Sav Yayınları. (1931).
- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye’de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Akoğlan Kozak, M. ve Dalkıranoğlu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: anadolu üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 13 (1), 41-52.
- Alger, A.L., Luke, M. ve University, S. (2015). The school counselor perspective: Preparing students to be college and career ready within a comprehensive school counseling program. *The Practitioner Scholar: Journal of Counseling and Professional Psychology*. (4), 17-35.
- Anastasi, A. ve Urbina, S. (1997). *Psychology testing*. New Jersey: Prentice Hall.
- Aron, A. ve Aron, E. (1999). *Statistics for psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: a theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychological Association*. 55 (5), 469-480.
- Ayas,T., Deniz, M., ve Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7(2), 1097-1117.
- Balın, E. (2008). *The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students*. (Unpublished Doctoral Thesis). Middle East Technical University, Ankara.
- Barclay, S.R. ve Stoltz, K. B. (2016). The life design group: a case study vignette in group career construction counseling, *Journal of Student Affairs Research and Practice*. 53 (1), 78-89.
- Baykul, Y. (1999): *Primary mathematics education*. Ankara, Turkey, Ani Printing Press.
- Bektaş, Y. D. Demir, A. (2004). Üniversite Öğrencileri İçin Mesleki Grup Rehberliği Programı ve Programın Etkisi, *PDR: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(22), 27-34.

- Bekleviş, F. (2007). Öğrencilerin mesleki ilgi alanları ve ailenin meslek seçimine etkisi (Bolu ili özel dersanelerde üniversiteye hazırlık kursu gören öğrenciler üzerinde bir araştırma). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238- 246.
- Brown, A. (2016). Career adaptability and attitudes to low-skilled work by individuals with few qualifications: 'getting by', 'getting on' or 'going nowhere'. *British Journal of Guidance and Counselling*. 44 (2), 221-232.
- Büyüköze-Kavas, A. (2014), Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Büyüköztürk, Ş. (2001). *Deneyisel desenler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celen-Demirtas, S., Konstam, V. ve Tomek S. (2015). Leisure activities in unemployed emerging adults: links to career adaptability and subjective well-being. *The Career Development Quarterly*, 63 (3) , 209-222.
- Chong, S. ve Leong, F.T.L. (2015). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of Career Assessment*, 25(2) 268-280.
- Clark, L. A. ve Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Cote, J. M. ve Bynner J.M. (2008). Changes in the transition to adulthood in the Uk and Canada: The role of structure and agency in emerging adulthood. *Journal of Youth Studies*, 11 (3), 251- 268.
- Çelik, Ö. (2017). *Eleştirel düşünme becerilerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Çil, A. (2016). *Kariyer kararsızlığı giderme psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını giderme üzerine etkilerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *The Career Development Quarterly*. 64 (1), 35-48.

- Dowdy, C. M. (2001). *Assessing the psychological resources and stress levels of career transitioning, first- year graduate students*. (Doctor of Philosophy). Kansas State University, Kansas.
- Duffy, R.D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4) 420-430.
- Erdoğmuş Zorver, C. (2013). Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına dayalı örnek bir kariyer grup danışmanlığı çalışması. *I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*. İçinde (s.184-191). Euro Guidance, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve İŞKUR.
- Erdoğmuş, N. (2001). Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinlikleri hakkında bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(1), 131-142.
- Erkuş, A. (2011). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2017). Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: Kişilik özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, 7 (4), 212-218.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows*. Sage: London.
- Fu, Y. ve Zhongming, W. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: a moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649-660.
- Genç, M. (2016). *Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Gravetter, F., ve Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y, Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S. ve 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.
- Gülbahçe, A. (2007). *Mesleki olgunluk düzeyleri farklı olan öğrencilerin sosyal karşılaştırma benlik imgelerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- Güldü, Ö ve Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2). 377 – 400.
- Gysbers, N.C. (2013). Career-ready students: A goal of comprehensive school counseling programs. *The Career Development Quarterly*. 61, 283-288.
- Hambleton, R. K. (2001). The next generation of the ITC test translation and adaptation guidelines. *European Journal of Psychological Assessment*, 17(3), 164-172.
- Hartung, P.J. ve Cadaret, M.C. (2017). Career Adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. K. Maree (Ed.). *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (s. 15-27). Switzerland: Springer International Publishing
- Heckhausen, J. (2002). Transition from school to work: societal opportunities and the potential for individual agency. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 173–177.
- Heppner, M. J. (1998). The Career transition inventory: measuring internal resources in adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6, 135-145.
- Herr, E. L. (1999). Theoretical perspectives on the school- to -work transition: reactions and recommendations. *The Career Development Quarterly*, 47, 359-364.
- Herr, E. L. ve Crammer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan*. New York: Harper Collins Publishers.
- Hooker, S. ve Brand B. (2010). College knowledge: A critical component of college and career readiness. *New Direction for Youth Development*. 127, 75-85.
- Hou, C. ve Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among chinese graduates. *Social Behavior And Personality*, 42 (6), 903-912.
- Ingusci, E., Palma, F., Comasia De Giuseppe, M., ve Iacca, C. (2016). Social and scholar integration and students satisfaction: the mediating role of career adaptability. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9 (4), 704-715.
- Ismail, S.; Ferreira, N.; ve Coetzee, M., (2016). Young emerging adults' gradueness and career adaptability: Exploring the moderating role of self-esteem. *Journal of Psychology in Africa*. 26 (1-10).
- 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.

- Jurs, S. G., ve Glass, G. V. (2015). The effect of experimental mortality on the internal and external validity of the randomized comparative experiment. *The Journal of Experimental Education* 40(1), 62-66.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği. geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205.
- Kara, A. (2016). *Kariyer uyumu programının RPD öğrencilerinin kariyer uyum düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Kara, M. ve Duruel, M. (2005). Türkiye’de ekonomik büyümenin istihdam yaratamama sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Özel Sayısı)*, 50, 368–396.
- Karacan Özdemir, N. (2016). *The factors contribute to career adaptability of high school students*. (Unpublished Doctoral Thesis). Middle East Technical University, Ankara.
- Karadaş, A., Duran, S. ve Kaynak, S. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Online (1), 1-8. DOI: 10.22312 / sdusbed.224956.
- Karataş Z. ve Yavuzer Y. (2009). Yaratıcı drama temelli mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk puanlarına etkisi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*. 8(15), 83-98.
- Kepir Savoly, D. D. (2017). *Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe üniversitesi, Ankara.
- Kline, R.B. (2005), *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kristjansson, E. A., Desrochers, A., ve Zumbo, B. D. (2003). Translating and adapting measurement instruments for cross-linguistic and cross-cultural research: A guide for practitioners. *Canadian Journal of Nursing Research*, 35, 127-142.
- Korkut-Owen, F. ve Niles, S.G. (2016). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s. 274-305). Ankara:Pegem Akademi.
- Lara, T.M. (2015). *Instructor’s manuel career navigation*. Kent State University, USA.

- Lent, R. W., Hackett G. ve Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school- to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47, 297-311.
- Lindquist, E. F. (1954). Design and analysis of experiments in psychology and education. *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, 117(1).
- Maggiore, C., Rossier, J. ve Savickas, M. L. (2015). Career adapt-abilities scale- short form (CAAS_SF): construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 1-14.
- Maree, J.G. ve Syminton, C. (2015). Life design counselling effects on the career adaptability of learners in a selective independent school setting, *Journal of Psychology in Africa*, 25(2), 143-150.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J. ve Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: an exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development*, 88, 174-181.
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Niles, S. G. ve Harris- Bowsbey, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K. ve Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241–261.
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K. ve Majava, E. M. (2002). young adults’ achievement and attributional strategies in the transition from school to work: antecedents and consequences. *European Journal of Personality*, 16, 295–311.
- Özkan, M. (2017). *Öğretmen adaylarının psikolojik sağlamlık, duygusal zekâ özellikleri ve kariyer geleceği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual : A step by step guide to data analysis using SPSS*. Crows Nest, New South Wales.
- Pinquart, M. Juang, L. P. ve Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 329–346.

- Raysen, C. ve Qiuping, J., (2016). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*. 24 (3), 481-496.
- Roberts, M. J. (2008). *School to career transitions: career awareness and CTE students*. (Unpublished Doctoral Thesis). The University of Minnesota, Minnesota.
- Sav, D. (2008). *Kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247- 259.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school- to- work: a developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326- 336.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (s. 147-183). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Savickas, M.L. ve Hartung, P.J. (2012). *My career story: An autobiographical workbook for life-career success*. www.vocopher.com
- Savickas, M.L. ve Porfeli, E.J. (2012). The career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries". *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Saylan, T. (2008). *Çalışanların iş tatminlerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Schulenberg, J. E., Bryant, A. L. ve O'malley, P. M. (2004). Taking hold of some kind of life: how developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood. *Development and Psychopathology* 16, 1119–1140.
- Scholl, M.B. ve Cascone, J. (2010). The constructivist résumé: promoting the career adaptability of graduate students in counseling programs. *The Career Development Quarterly*, 59(2), 180-191.
- Seçer, İ.; Gülbahçe, A. ve Ateş, B. (2013). Mesleki grup rehberlik etkinliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin mesleki yetkinlik düzeylerine etkisi. *Turkish Journal Of Education*, 2(1), 29-38.
- Sharf, R.S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. (F. Bacanlı ve K. Öztemel, Çev.). Ankara: Pegem Akademi. (2014).

- Siyez, D.M., ve Belkıs, M. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 5 (4), 279-285.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A.L. ve Ebner, K., (2016). Why do adaptable people feel less insecure? indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability. *Journal of Career Assessment*. 24 (2), 289-306.
- Sönmezer, M. G. (2007). *Milli eğitim bakanlığında çalışan öğretmenler ile milli eğitim bakanlığından emeklilik veya istifa nedeni ile özel eğitim kurumunda çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul üniversitesi, İstanbul.
- Steiger, J.H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Difference*. 42 (5), 893-898.
- Stoltz, K. B., Wolff, L. A., Monroe, A.E., Farris, H.R. ve Mazahreh, L.G. (2013). Adierian lifestyle, stress coping, and career adaptability: relationships and dimensions. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 194-209.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1992). Response: The comments, the theory and the model. *Journal of Counseling and Development*, 71, 83.
- Uğurlu, O. (2007). *Kariyer Değerleri: Lise öğrencilerinin kariyer değerleri üzerine bir araştırma*. (Dönem Projesi) Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Tavakol, M. ve Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2009). *Gençlerin işgücü piyasasına geçişi araştırma sonuçları*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017). *Hanehalkı işgücü istatistikleri, Eylül, 2017*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Turak Kaplan, B. (2017). *Y jenerasyonunun kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesinde üniversitelerin rekreasyon etkinliklerinin rolü: Selçuk Üniversitesi örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

- Yang, E. (2005). *Career transition of college seniors*. (Doctor of Philosophy). University of Missouri: Columbia.
- Ye, L. (2015). Work values and career adaptability of chinese university students. *Social Behavior and Personality*, 43(3), 411-422.
- Yeşilyaprak, B. (2016a). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara:Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2012b). 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.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.



Ek A.1

Kariyer Grup Rehberliği Programının Özeti ve Uygulama Örnekleri

Oturumların Süresi: 90 dk.

1. Oturum

Kazanımlar:

- Kariyer grup rehberliği programının amaç ve sınırlılıklarını fark eder,
- Kariyer geleceği için davranışsal amaç belirlemenin önemini kavrar,

Süreç:

1. Tanışma etkinliği olarak; Grup üyesi sayısı kadar renkli balonlar dağıtılır. Her grup üyesi seçtiği balonu şişirir. Büyük harflerle ismini yazar ve en sevdiği yemeği yazar. Çember olurlar. Herkes balonunu tanıtır. Örn: Adım Selin, en sevdiğim yemek karnıyarık, balonumun rengi yeşil gibi. Ardından balonlar havaya atılır. Kim hangi balonu yakalarsa o grup üyesini bulur. Kısa bir kendini tanıtıcı bir sohbet yapar. Bütün grup üyelerinin katılımı gözlemlendikten sonra çalışma sonlandırılır (10 dk).
2. Tüm üyeler ayakta çember olur. Grup lideri her bir grup üyesinden kendisini bir film yönetmeni olarak düşünmesi ve kendi hayatına ya da hayatının bir kısmına ilişkin bir film çekmeyi planlaması istenir. Ardından grup üyelerinden birini seçerek yanına gitmesi ve “Merhaba; benim adım , yönetmenim ve kendi hayatıma ilişkin bir film çekmek istiyorum. Filmimde başrol oynar mısınız?” diye sorması istenir. Başrolü teklif ettiği kişinin rolü kabul etmesi karşılığında kişinin kendine ait olumlu bir özelliği (örn: “Çok sorumlu ve düzenli bir insanım-dakikim-çalışkanım ve bu özelliğimi sana vermek istiyorum.”) rol teklif ettiği kişiye vermesi istenir. Başroldeki kişi yönetmenin verdiği özelliği kabul etmeyebilir ve bu durumda yönetmen tekrar başka bir özelliğini düşünür ve teklif eder, bu süreç başroldeki kişinin kabul etmesine kadar devam eder. Ardından yönetmen senaryosu hakkında bilgi verir. Ardından gönüllü kişilerden neler hissettiklerini grupla paylaşmaları istenir (20 dk).
3. Grup üyeleri ile birlikte grup kuralları belirlenir.
4. Kariyer grup danışmasının genel amaçlarından söz edilir Bu amaçlara ulaşabilmek için danışma sürecinde farklı etkinliklerin ve etkileşimlerin kullanılacağı, rol oyunları, senaryo çalışmaları, yaratıcı drama tekniklerinin kullanılacağı söylenir. Grup üyelerinin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeye dönük davranışsal amaç belirlemeleri istenir (20 dk).
5. Her bir üyeye nitel sorular formu verilir. Gruba Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu -KUYÖ-KF uygulaması yapılır. Yapılacak olan kariyer grup danışmasının etkililiğini anlamak için bu uygulamanın öntest sontest şeklinde uygulanacağı ile ilgili gruba bilgi verilir. Ölçek formuna ve sorular formuna isim yazmak zorunda olmadıkları ancak son oturumda da aynı takma ismi yada numarayı kullanmak üzere bir bilgi yazmaları gerektiği söylenir. Formlar grup lideri tarafından toplanır (15 dk).
6. “Kariyer Hikayem” örnek formu grup üyelerine dağıtılır. Yaşam temalarını ortaya çıkarma ve bir kariyer öyküsü oluşturabilme konusunda dağıtılan örnek form üzerinden kısa bir bilgilendirme yapılır. Bir sonraki oturuma kariyer hikayelerini getirmeleri istenir (5 dk).

7. Oturum süresince yapılanlar özetlenir (sonraki oturumlarda özetleme yapılması grup üyelerinden isteneceği için ilk oturumda grup lideri özetleme yaparak grup üyelerine model olur) ve oturum sonlandırılır (10 dk).

2. Oturum

Kazanımlar:

- Yaşam temalarının kariyerini şekillendirmesindeki önemini fark eder.
- Kariyer geleceği konusunda ilgili olma, kendini tanıma düzeyini kavrar.

Süreç:

1. Önceki oturumda yapılan etkinlikler grup lideri tarafından özetlenir. Ardından ilk oturumda oluşturulan grup kurallarının yazılı olduğu form grup üyelerine dağıtılır (5 dk).
2. Kariyer öyküsü ev ödevlerini grup içinden seçilen partneri ile paylaşımları istenir (10 dk).
3. Dinleyen grup üyesinin kariyer öyküsünü anlatan partnerine “ Kariyer öykündeki başkahramanın kim?” sorusunu sormaları istenir. Bunun yanı sıra farklı sorular sorabileceği de söylenir. Ardından gönüllü grup üyelerinin yapılan bu çalışma ile ilgili paylaşımları alınır. (10 dk).
4. Boş kağıtlar dağıtılır ve renklere göre ayrılmış sıfatlar önceden renkli kartonlara yazılır ve duvarlara asılır. Grup üyelerine “Lütfen duvarlara astığım listelerden kendinize uygun olan sıfatları ve o sıfatları temsil eden renkleri yazarak not alınız. Örneğin, kırmızı listeden 7 sıfat, yeşil listeden 9 sıfat gibi.” Ardından en fazla yazdıkları renk ile en az yazdıkları rengi belirlemeleri söylenir. Grup 3 farklı küçük gruba ayrılır. Ekte yer alan bireysel stilleri değerlendirme çizelgesi tanımlayıcı renkleri olmadan duvara asılır. Oluşturulan küçük grupların bu değerlendirme çizelgesini ve hala duvarda asılı olan sıfatları inceleyip hangi sıfatların hangi renkleri temsil ettiğini ve bu renklerin hangi kişilik özelliklerini ifade ettiğini bulmaları istenir. Grup lideri çalışmanın sonunda grupların nasıl eşleştirme yaptıkları ve sıfatların o rengi neden temsil ettiğini sorar. Kısa bir tartışma başlatır. En sonunda grup lideri renklerin hangi kişilik özelliklerini temsil ettiğini açıklar. Grup üyelerinden geribildirim alır. (30 dk).
5. “SWOT Analizi” etkinliği uygulanır ve gruptan bu etkinlik ile kariyer geleceklerine ilişkin neler fark ettiklerini paylaşımları istenir (15 dk).
6. Oturum süresince yapılanları grup üyelerinin özetlemesi istenir. Kişilik özellikleri bireysel stiller, kariyer hikayesi arasındaki etkileşimin kariyer geleceğini planlamadaki (bu süreçte yapılan etkinlikleri de düşünerek) etkisi konusunda grup lideri fark soruları sorarak tartışma başlatır (20 dk).
7. Gelecek oturuma getirmek üzere 3’ er adet “Kişisel İçgörüler” etkinliği grup üyelerine dağıtılır. Kendilerini iyi tanıdığını düşündükleri (aile bireyi, akraba, öğretmen veya arkadaş) kişilere bu formları doldurtmaları istenir. Oturum süresince yapılanları grup üyelerinin özetlemesi istenir ve oturum sonlandırılır (5 dk).

3. Oturum

Kazanımlar:

- Kariyer geleceğini planlamasındaki kariyer engellerini belirler,
- Kariyer geleceğine ilişkin kontrol mekanizmalarını açıklar,

Süreç:

1. Grup lideri önceki oturumun grup üyeleri tarafından özetlenmesi ister. Bu özetlemelerde üyelere yardımcı olur.
2. Bir önceki oturumun sonunda dağıtılan etkinlik için grup üyelerinden paylaşımda bulunmak isteyen gönüllüler dinlenir. Kendilerini bir başkasının gözünden görmeleri konusunda neler fark ettikleri, neler hissettikleri değerlendirilir. Ardından formlar toplanır. Grup üyelerine rol oyunları oynayacakları açıklanır. Üçerli gruplar oluşturulur:

1. Grup anne-baba-geç,
2. Grup anne-büyükanne-geç,
3. Grup anne-rehber öğretmen-geç,
4. Grup baba- sözü geçen aile büyüğü-geç
5. Grup yakın arkadaşları-geç olmak üzere her grup kendi içinde bir araya gelmeleri, mekanda birbirlerinden uzak bir mesafede oturmaları açıklanır. Grup lideri küçük grupların yanlarına giderek rolleri açıklar. Topladığı etkinlik formunu tesadüfi olarak gruplara dağıtır. Her gruba elindeki formu kesinlikle gence göstermemesi gerektiği açıklanır. Ellerindeki formu yetişkinlerin incelemesi için 5 dakika süre verilir. Bu formdaki özelliklere ya da tam zıttı yönünde veya ortak karar verilebilecek biçimde yetişkinlerin çocuğun kariyer planı konusunda bir tartışma başlatmaları istenir.

Grup lideri küçük grupları gezerek süreci takip eder, gerekli gördüğü durumlarda role (öğretmen, teyze, kuzen, büyükanne vb) girer. Ardından her bir üyeden etkinliğin sonucunda rol dağılımına göre; karar verme etkisi, aile değerleri, bireysel özellikler konusunda neler fark ettiklerini paylaşmaları istenir (25 dk).

3. Grup içinden gönüllü 3 üye seçilir. Diğer grup üyelerinden ayrı bir yerde sürecin nasıl işleyeceği açıklanır. Seçilen üyelere Aziz Sancar, Güler Sabancı ve Mark Zuckerberg rolleri verilir. “Kariyer Başarı Öyküleri” isimli panelde konuşmacı oldukları söylenir. Seçilen grup üyelerine ünlü kişilerin kısa özgeçmişleri ve mesleki değerler listesi verilir ve bu listedeki değerler odağında rolünü üstlendikleri kişilerin başarı öykülerini gruba anlatmaları ve sorulan soruları bu doğrultuda cevaplamaları istenir. Diğer grup üyelerine panelde katılımcı oldukları ve konuşmacıların kariyer öykülerine ilişkin merak ettikleri ne varsa sorabilecekleri açıklanır. Paneli grup lideri yönetir. Panel bittikten sonra grup lideri her bir panelistin mesleki değerlerinin neler olduğunu tartışmaya açar. Bu mesleki değerlerin panelistlerin kariyer öykülerindeki önemi üzerinde konuşulur (50 dk).
4. Tüm grup üyelerine mesleki değerler listesi bilgi notu olarak verilir. Ekte yer alan sorular tüm grup üyelerine sorulur ve etkileşim başlatılır. 2. oturumda çalışılan kişilik özellikleri ile mesleki değerler arasındaki ilişkiye dikkat çekilir. Bireysel farkındalıklar hakkında konuşulur (10 dk).
5. Bir sonraki oturuma gelirken grup üyelerinden CV'lerini hazırlayıp gelmeleri istenir.

6. Oturum süresince yapılanları grup üyelerinin özetlemesi istenir ve oturum sonlandırılır (5 dk).

4. Oturum

Kazanımlar:

- Kariyer fırsatlarını araştırmada meraklı ve istekli olma düzeyini açıklar,
- Kariyer fırsatlarını oluşturmada araştırma, deneyim ve kendini ifade etmenin önemini kavrar,

Süreç:

1. Grup lideri önceki oturumun grup üyeleri tarafından özetlenmesi ister. Bu özetlemelerde üyelere yardımcı olur (5 dk).
2. Grup üyelerinden rastgele üç ayrı grup oluşturulur. Grup üyelerinin hazırlayıp geldikleri CV'lerini yanlarına almaları istenir. Her gruptan rastgele bir kişi seçilir ve o kişi iş mülakatı için gelmiştir. Diğer grup üyeleri ise mülakat ekibidir. Mülakat ekibine bir adet senaryo ve aday değerlendirme formu verilir. Senaryodaki soruları mülakat adayına sormalarını ve mülakat sonunda adayın dışarı çıkmasını istemeleri istenir. Adayın verdiği cevaplara göre aday değerlendirme formunu doldurup işe alınıp alınmayacağına karar vermeleri ve adayı çağırıp bunu söylemeleri istenir. Her bir grup üyesi sırayla aday olur ve etkinlik tamamlanır (70).
3. Etkinliğin ardından grup üyelerinden süreçten nasıl etkilendikleri ve neler fark ettiklerine ilişkin paylaşımda bulunmaları istenir. İşe alınanların ve alınmayanların neler hissettikleri, mülakat sürecinde hangi güçlü, zayıf ve geliştirilebilir gibi yönlerini fark ettikleri üzerinde durulur (10 dk).
4. Grup üyelerinden sosyal medya hesaplarının gönüllü olarak incelenmesini kabul ederek birbirleriyle eşleşmeleri istenir. Eşleşen üyeler hazırdaki cv lerini birbirlerine verirler. Eşleştikleri kişilerin bu cv ler ile birlikte sosyal medya hesaplarını incelemeleri ve aday değerlendirme formuna göre tekrar değerlendirmeleri istenir. Oturum süresince yapılanları grup üyelerinin özetlemesi istenir ve oturum sonlandırılır (5 dk).

5. Oturum

Kazanımlar:

- Kariyer hedeflerine ulaşmada kendisine ve çevresine güveninin önemini kavrar,
- Kariyer geleceğini planlamada toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini fark eder,

Süreç:

1. Grup lideri önceki oturumun grup üyeleri tarafından özetlenmesi ister. Bu özetlemelerde üyelere yardımcı olur.
2. Bir önceki hafta birbirlerinin sosyal medya hesaplarını inceleyerek Google cv lerini değerlendiren katılımcılara söz verilir. Kişilerin normal cv leri ile Google cv lerinin örtüşüp örtüşmediği, ikisi arasında ne gibi farkların olduğu, birbirini tamamlayıcı mı yoksa tam tersi bir etki mi yarattığı, gibi sorularla tartışma başlatılır. Günümüz koşullarında sosyal medyanın işe alım süreci üzerindeki etkisi irdelenir (10 dk).
3. Grup tesadüfi olarak ikiye ayrılarak gruplara ayrılır. Grup üyelerinin bir araya gelmesi sağlanır. Kendi aralarında birbirlerinden farklı olacak bir ses belirlemeleri istenir

- ve kimin ebe olacağını seçmeleri istenir. Ebe olanın gözü bağlanır. Yürüyecekleri mekana çeşitli biçimlerde engeller (eşyalar, sandalye, diğer grup üyeleri gibi) konur. Karşılıklı dururlar ebe olanı diğer grup üyesi sesi ve yönergeleri ile engelleri aşarak birbirlerine kavuşmaları gerektiği açıklanır. Bütün gruplar 10 puanla başlar. Engellere çarpma, gözünü açma gibi nedenlerden birer puan kırılır. Zaman tutulur. en kısa sürede ve en az puan kaybıyla etkinliği tamamlayan grup üyesi diğer grup üyeleri tarafından alkışlanır. Grup çember olur. Kör yürüyüşündeki birinin yönergeleri ile hareket etmek ve hedefe ulaşmak, birini yönlendirmek, birinin bir hedefe ulaşmadaki sorumluluğunu almak, bir hedefe ulaşmak için birine bağlı olmak ve duyularını kullanmak, yönlendirme yaparken ve yönlendirilirken ki duygular, belirledikleri stratejiler konuşulur. Kariyer gelecekleri ile bağlantı kurularak grup paylaşımı yapılır (20 dk.).
4. 2.oturumdaki bireysel stiller çalışmasındaki kişilik özelliklerinden birini seçmeleri istenir. Bunu hiçbir grup üyesi ile paylaşmamaları istenir. Seçtikleri bu kişilik özelliğine uygun davranış kalıplarının neler olabileceğini belirlemeleri söylenir. Bunun için beş dakika süre verilir. Müzik eşliğinde bu davranış kalıplarını kullanarak mekanda serbestçe dolaşmaları istenir. Karşılaştıkları grup üyelerine seçtikleri davranış kalıbını kullanarak “bugün bu çalışmaya nasıl geldiniz?” anlatmaları istenir. Çalışma sonlandırılır (10 dk).
 5. Grup üyeleri iki eşit gruba bölünür. Grup üyeleri ile birlikte karar vererek ekteki figürlerin cinsiyetlerinin neler olduğu, kariyer planlarının neresinde oldukları, yeterliğe dayalı ne tür özelliklere sahip oldukları yazmaları istenir (5 dk.). Her iki etkinlikte görmüş olduğunuz davranış kalıpları neler? Nelerle karşılaştınız? Gönüllü üyelerden hangi özelliklerini ne sebeple seçtiklerini söylemeleri istenir. Bu özelliğin bu güne kadar ki kariyerlerindeki etkisini söylemeleri istenir. Cinsiyet rollerinin kariyer basamaklarını tırmanmadaki etkileri üzerinde konuşulur (30 dk).
 6. Grup üyelerinden çember olmaları istenir. Mesleki değer ve özelliklerinden herhangi birinden bir özelliği seçmeleri istenir. Örn: Ben çok cesurum, risk alabilirim, yardımseverim, hırslıyım vb. grup üyelerinden bir müzik korusu düzeni oluşturulur. Gönüllü olanlardan başlayarak sırayla koronun şefi olup kendi seçtiği kişilik özelliğini koro üyelerine söyler. Koro üyeleri grup liderinin işareti ile aynı anda yüksek sesle bağırarak şef olan grup üyesinin yüzüne bakarak seçtiği özelliği söylerler. Koronun karşısına çıkmak istemeyen üye olursa grup lideri tarafından yüreklendirilir. Örn: Ahmet sen çok cesursun, Ayşe sen çok yardımseversin. Tüm üyelerin katılımından sonra çalışma sonlandırılır (15 dk)
 7. Oturum süresince yapılanları grup üyelerinin özetlemesi istenir ve oturum sonlandırılır (5 dk).

6. Oturum

Kazanımlar:

- Kariyer sorunlarıyla baş etme ve problem çözme becerilerinin önemini kavrar,
- Kariyer fırsatları oluşturmada ekip çalışmasının önemini kavrar,

Süreç:

1. Grup lideri önceki oturumun grup üyeleri tarafından özetlenmesi ister. Bu özetlemelerde üyelere yardımcı olur.
2. Grup liderinin ipler, kağıt rolü ve kağıt top ile hazırladığı materyal mekana getirilir. kağıt top yere çizilen 30 cm çapında bir çemberin ortasına konur. Her grup üyesi ruloya bağlı iplerden bir tanesini tutar ve yerine geçer. Grup üyelerinin birbiriyle konuşması yasaktır. Birbirlerinin davranışlarını gözlemleyerek etkileşim kurup verilen görevi tamamlamaları istenir. Yer değiştirmek diz çökmek hareket etmek serbesttir. İpleri eşit tutarak silindiri yere değdirmeden çemberin ortasındaki kağıt topun üzerine aynı anda ayarlamalar yaparak koymaları gerektiği açıklanır. İstedikleri kadar deneme yapma şansına sahiptirler. Açıklanan kurallara uygun başarılı bir şekilde silindiri topun üzerine yerleştirdiklerinde üç başarılı tekrardan sonra çalışma sonlandırılır. Ekip çalışması, birlikte karar verme sorun çözme becerileri üzerinde konuşulur. Süreç boyunca yaşadıkları duygu durumları paylaşılır. Bu duygu durumlarının bedenlerini nasıl etkilediği, bedenlerindeki tepkiler üzerinde durulur (25 dk).
3. Grup lideri tarafından yazı tahtasında tüm gruba duygu-düşünce ve davranış ilişkisi örneklerle anlatılır. Tüm grupla birlikte gönüllü söz almak isteyenlerden başlayarak etkinliğin devamını yapmaları istenir (15 dk).
4. Beşerli gruplar oluşturulur. Her bir grup bir şirkette çalışan ekiptir. Ekiplere birer kriz durumu verilir ve çözüm üretmeleri istenir. Çalışmanın sonunda ne tür çözümler kullandıkları, çözüm üretme basamaklarını kendi grupları ile beraber yazmaları, karşılaştıkları güçlüklerde hangi baş etme becerilerini kullandıklarını yazmaları istenir. Bütün grup üyeleri çember olur. Aralarından seçtikleri sözcü yaşadıkları sürece ilişkin açıklamalarda bulunur. Ekip çalışmasının avantajları, dezavantajları, kişisel özelliklerin ve yeterliklerin ekip çalışmasına etkisi tartışılır. (45 dk).
5. Bir sonraki oturum için eski dergi ve gazeteler (özellikle kariyer ve insan kaynakları konulu) getirmeleri istenir. Oturum süresince yapılanları grup üyelerinin özetlemesi istenir ve oturum sonlandırılır. (5 dk).

7. Oturum

Kazanımlar:

- Kariyer uyumunun kariyer geleceğini planlamadaki etkisini kavrar,
- Kariyer kavramının insan yaşamındaki önemini fark eder ve diğer yaşam rolleri ile ilişkilendirir,

Süreç:

1. Önceki oturumlarda yapılan etkinlikler grup lideri ve grup üyeleri ile beraber özetlenir (5 dk).

2. Grup üyeleri tesadüfi olarak üç farklı gruba ayrılır. Bir araya gelmeleri sağlanır. Grup üyelerine okuldan iş hayatına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerine dönük “kariyer planlama fuarına katılacakları” açıklanır. Kariyer grup oturumlarından bu yana öğrendikleri yeni bilgiler ve deneyimleri göz önüne alarak; odadaki materyalleri kullanıp bu fuarda sergilenecek afiş, poster vb. hazırlamaları istenir. Grupların hazırladıkları afişe uygun birer slogan bulmaları ve sloganları afişe yazmaları gerektiği ifade edilir. Grup üyelerinin çalışmaları bitince her bir gruptan iki temsilci çalışmalarını tüm gruba sunar ve süreç sonlandırılır. Yapılan çalışmalar mekanda duvara asılıp sergilenir. Bütün katılımcılar bir fuardaymış gibi afişleri izlerler. İzledikleri her bir afiş için bir duygu sözcüğü bulup afişin altına yazarlar (70 dk).
3. Grup lideri bu süreçte yaptıkları çalışmalardaki farkındalıkları üstüne bir tartışma başlatır. Grup üyelerinin duygu ve düşünceleri alındıktan sonra çalışma sonlandırılır (10 dk).
4. Oturum süresince yapılanları grup üyelerinin özetlemesi istenir. Gelecek hafta hazırlayıp getirmeleri için Kariyer Planı Hazırlama formu verilir ve oturum sonlandırılır (5 dk).

8. Oturum

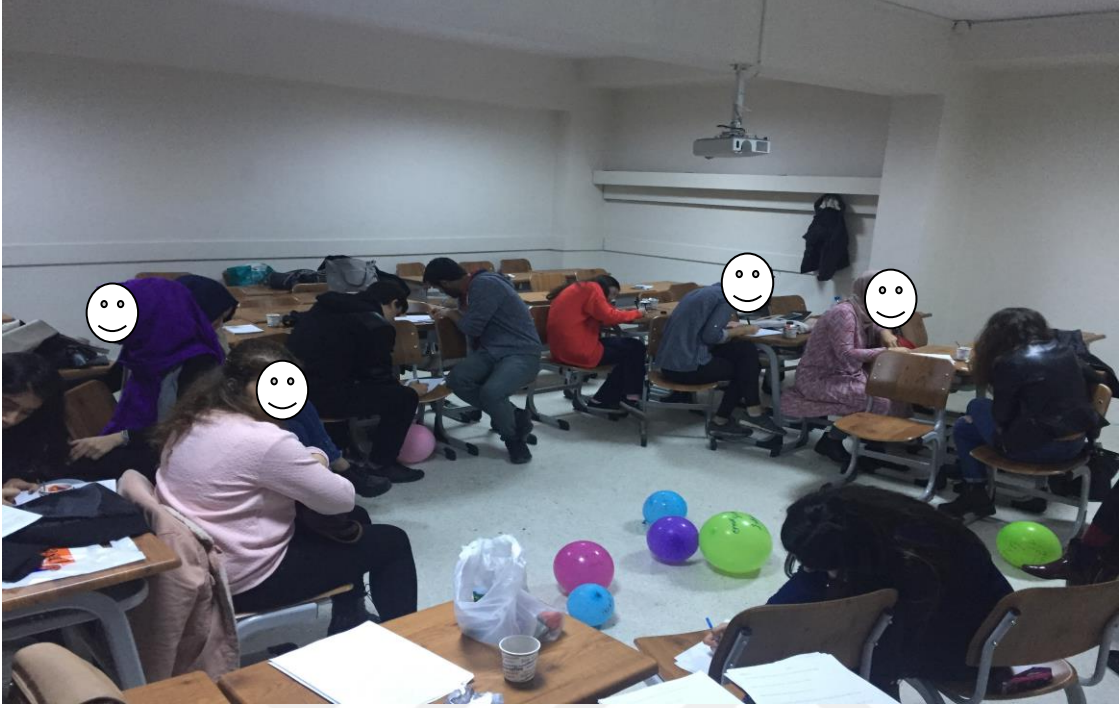
Kazanımlar:

- Orta vadede uygulayacağı kariyer gelecek planı belirler,
- Kariyer grup rehberliği sürecinin kendine katkılarının neler olduğunu açıklar.
- Olumlu duygularla grup sürecini tamamlamanın önemini kavrar.

Süreç:

1. Önceki oturumlarda yapılan etkinlikler grup lideri ve grup üyeleri ile beraber özetlenir.
2. Yedinci oturumda üyelere verilen kariyer planı hazırlama etkinliği için tüm grup üyelerinden gönüllü olanlardan başlanıp sırayla paylaşımda bulunmaları istenir (30 dk).
3. Birinci oturumda programa ilişkin yazdıkları kağıtları okumaları ve programın kazanımlarını göz önüne alarak yeniden yazmaları istenir (25 dk).
4. Grup üyelerine sontest çalışması dağıtılır. Formları doldurmaları için süre verilir (5 dk).
5. Grup üyelerine postit dağıtılır. Her bir üye diğer tüm üyeler için grup sürecindeki izlenimlerinden yola çıkarak en az 2 olumlu özellik ve kariyer geleceğine ilişkin temenni yazıp sırtına yapıştırmasını ister. Çalışma sonunda tüm üyeler postitlerinde yazanları grupla paylaşır. Duygu ve düşüncelerini ifade eder(20 dk) ve vedalaşılır.

Grup Oturumlarından Uygulama Görselleri
1. Oturum Tanışma Etkinliği- Renkli Balonlar



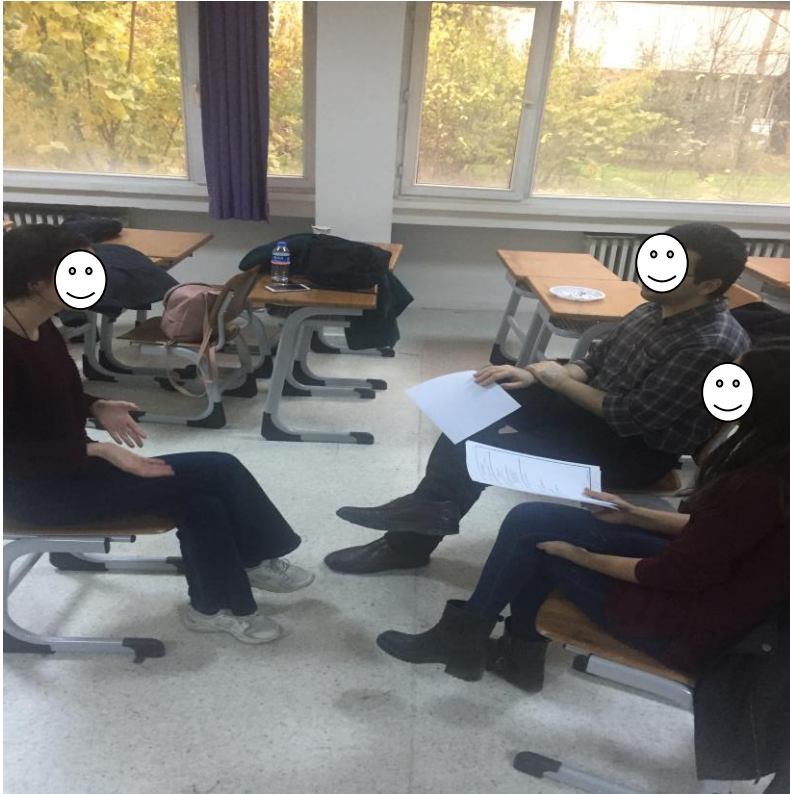
2. Oturum Bireysel Stillerim-Renkler Uygulaması



3. Oturum Kariyer Başarı Öyküleri Paneli-Rol Oynama Uygulaması



4. Oturum- İş Mülakatı Uygulaması

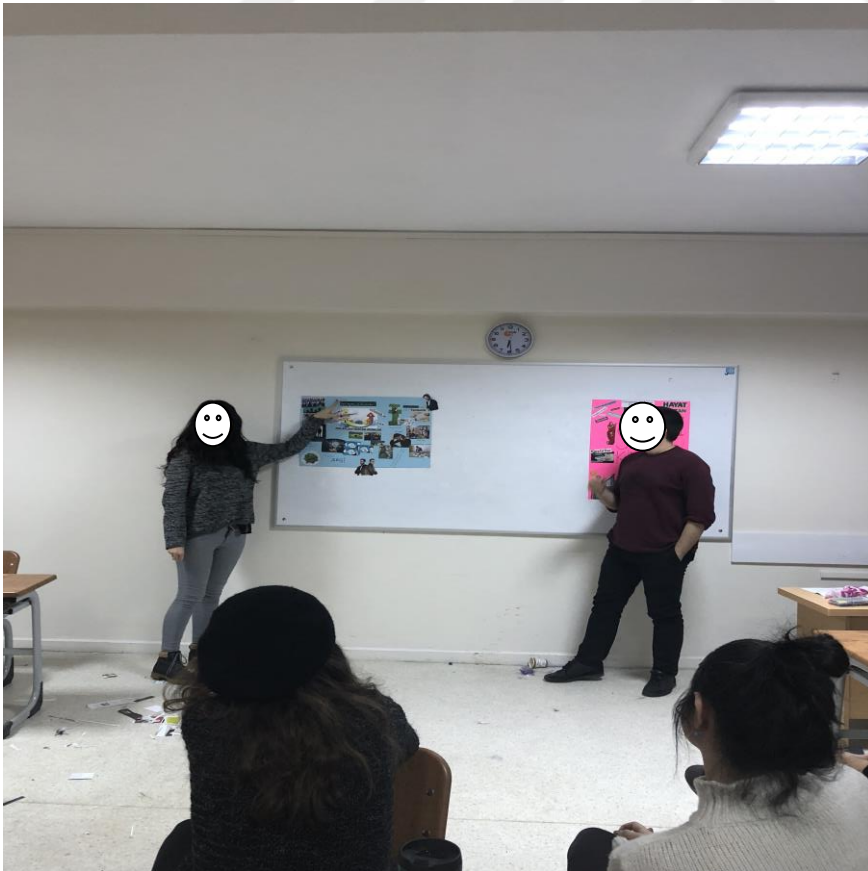


6. Oturum İpler ve Kağıt Rulo İle Birlikte Karar Verme- Sorun Çözme Etkinliği



7. oturum Kariyer Planlama Fuarına Afiş Hazırlama Etkinliği





8. Oturum Vedalaşma – Postit Uygulaması



Ek B.1*Etik Kurul Kararı Örneği*

GİZLİ
T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : 85434274-050.04.04 / 5512
Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

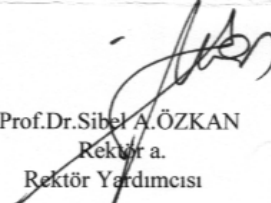
25 Ocak 2017

Sayın Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER
Tınaztepe Mah. Tunalı Hilmi Cad. No:1/3
Çankaya/ANKARA

İlgi: 08/12/2016 tarihli başvurunuz.

“Kariyer Grup Rehberliği Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Düzeylerine Etkisi” başlıklı doktora tezi ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 23/01/2017 tarihli toplantısında alınan 2/32 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.


Prof.Dr.Sibel A.ÖZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER:
Karar Örneği (1 sayfa)

GİZLİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 23/01/2017

Toplantı Sayısı : 2

Karar Sayısı : 32

32-Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden **Cennet Erdoğan Zorver**'in "Kariyer Grup Rehberliği Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Düzeylerine Etkisi" başlıklı doktora tezi ile ilgili ilgili 08/12/2016 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı doktora öğrencilerinden **Cennet Erdoğan Zorver**'in "Kariyer Grup Rehberliği Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Düzeylerine Etkisi" başlıklı doktora tezi ile ilgili ilgili önerilen değişiklikler yapılmıştır. Araştırmanın, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYRIDIR
23/02/2017


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

Ek B.2

Kariyer Grup Rehberliği Programının Duyuru Afışı




KARİYERİMİ NASIL YÖNETEBİLİRİM?

Nasıl iş bulurum !

Geleceğimi kim kontrol ediyor ?

Mezuniyet sonrası ne yapmak istiyorum ?

Nasıl bir kariyer ?

Kariyer planımı nasıl yapacağım ?

**KARİYER GRUP
REHBERLİĞİ PROGRAMI**

KARİYER ENGELLERİNİ AŞIYORUM!

Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK danışmanlığında,
Dr. Adayı Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER yönetiminde.
Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi Etkinliğidir.

Süreç : 8 hafta boyunca
Çarşamba günleri 16:00 - 17:30
saatleri arasında

Yer : Ankara Üniversitesi Rehberlik ve
Psikolojik Danışma Birimi Cebece yerleşkesi,
Ataom karşıtı.

Tarih : 25.10.2017 - 13.12.2017 tarihleri arasında

Katılımcılar : Lisans 2,3 ve 4. sınıf öğrencileri.

Daha ayrıntılı bilgi edinmek ve başvuru yapmak için
cenneterdogmus@gmail.com'a yazabilir veya 0541 533 97 07 yi arayabilirsiniz.

SON BAŞVURU TARİHİ : 23.10.2017

Not : Kariyer Merkezi tarafından **KATILIM BELGESİ** verilecektir.
Katılım sınırlı sayıda ve ücretsizdir.

Problemlerimi Çözebiliyorum !

Harekete geçmeye hazırım !

Bir kariyer planım var !

Umutluyum !

Yeteneklerimin farkındayım !

Ne istediğimi biliyorum !

Ek B.3

Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi Web Sitesi Duyurusu


ANKARA ÜNİVERSİTESİ KARIYER MERKEZİ
Geleceğiniz Geleceğimizdir.


[Anasayfa](#) [Kurumsal](#) [Hakkımızda](#) [Galeri](#) [İKDAM](#) [İletişim](#)

[Anasayfa](#) > [Duyuru Arşivi](#) > [Genel](#) > [Duyuru Görüntüle](#)

Kariyer Engellerini Aşıyorum!

22 Ekim 2017

“ İnsan yaşamının kritik evrelerinden biri olan okuldaki iş hayatına geçiş süreci; gelecek kariyerini planlama ve yeni yaşam koşullarına uyum sağlamada önem arz etmektedir. Bu geçiş sürecinde edinilen kazanımlar geleceğe dönük kısa, orta ve uzun vadeli kariyer planı yapabilmeyi sağlamaktadır. Siz lisans öğrencilerine gelecek kariyerini planlama konusunda yeterlilikler kazandırma amacıyla "Kariyer Engellerini Aşıyorum" kariyer grup rehberliği programını sunuyoruz.

Program hakkında ayrıntılı bilgilere [afişten ulaşabilirsiniz](#). Programı tamamlayan öğrencilere kariyer Merkezi tarafından katılım belgesi verilecektir.

Aydınlık bir gelecek sizi bekliyor...

Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi



Son Duyurular

ZİRAAT FAKÜLTESİ'NDEYDİKİ
4 Nisan 2018

KARIYER FUARI '18 HAZIRLIKLARI BAŞLADI!
19 Şubat 2018

Kariyer Engellerini Aşıyorum!
22 Ekim 2017

Duyuru Arşivi

Duyuru Arşivi

Ay Seçin

Duyuru Kategorileri

Genel (3)

Sayfalar

#360 (başlık yok)

#4015 (başlık yok)

#5089 (başlık yok)

Duyuru Arşivi

Etkinlikler

Fakülte/Yükseköğretim Birim Koordinatörlerimiz

Geçmiş Etkinlikler

Haber Arşivi

Hakkımızda

İKDAM Merkez Kurulu

İKDAM Müdür Yardımcıları

İKDAM Müdürü

Ek B.4.

Grup Uygulaması İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

T.C. Ankara Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK danışmanlığında Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER tarafından yürütülen doktora tezi araştırmasına davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı Kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak geliştirilecek olan kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada sizden haftada bir gün 90 dakika sürecek olan 8 hafta ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 15 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün oturumlara eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan katılmanızdır. Çalışma sürecindeki tüm etkinliklere katılmanız, verilen ödevleri yapmanız gizliliğe uygun davranmanız, oturumlara zamanında katılmanız ve tüm sorumlulukları yerine getirmeniz beklenmektedir. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Oturumlarda zaman zaman fotoğraf çekimi, ses ya da görüntü kaydı yapılacaktır. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya cenneterdogmus@gmail.com e-posta adresi ve 0505 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının :

Adı-Soyadı:.....

İmzası: İletişim Bilgileri: e-posta:

Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için “ortak araştırma havuzuna” aktarılmasını; kabul ediyorum kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Araştırmacının

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

Ek C.1*Ölçek Uygulama İzin Örneği*

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 29096377-806.01.03-E.10693

06.11.2016

Konu : Doktora Tez Çalışması

Sayın Cennet Erdoğan ZORVER

İlgi : 02.11.2016 tarihli yazınız.

"Kariyer Grup Rehberliği Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Düzeylerine Etkisi" konulu tez çalışmanız kapsamında Fakültemiz İngiliz Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı, Amerikan Kültürü ve Edebiyatı Anabilim Dalı, Sanat Tarihi Bölümü ve Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü öğrencilerine uygulama isteğiniz Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. İhsan ÇİÇEK
Dekan V.

Not: 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : RMGCKMXHKCORVAYRELF Belge Takip Adresi: <http://belgedogrulama.ankara.edu.tr/>
Atatürk Bulvarı No:45 06100 Sıhhiye/ANKARA
Tlf: 0312 310 32 80 Belge Geçer No: 0312 310 57 13 ERASMUS Büro: 1705
e-posta: - internet adresi: -

Bilgi için: Sadettin YILMAZ
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No: (312) 310 32 80-1705

Ek C.2*Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği- Kısa Formu (KUYÖ-KF) Örnek Maddeler*

1 = Güçlü Değil 2 = Az Güçlü 3 = Biraz Güçlü 4 = Güçlü 5 = Çok Güçlü

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünürüm.					
4. Kararlarımı kendim veririm.					
9. Bir şeyler yapmanın farklı yollarını gözlemlerim.					
12. Yeteneğimi geliştirmeye çalışırım.					



Ek C.3
Nitel Sorular I Formu

Öğrenci no:

Tarih:

Soru 1: Katılacağınız kariyer grup rehberliği programı sizin için hangi yönlerden yararlı olabilir?

Soru 2: Sizin için faydalı/kullanışlı kariyer kaynaklarınız nelerdir?

Soru 3: Karşılaştığınız başlıca kariyer engelleriniz nelerdir?

Soru 4: Kariyer planlama sürecinizde kimin/kimlerin sizin için yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?

Soru 5: İçinde bulunduğunuz üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinizde sizin için neler yararlı olabilir?

Soru 6: Üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinizde karşılaştığınız başlıca zorluklar nelerdir?

Soru 7: Başarmayı umduğunuz temel kariyer hedefleriniz nelerdir?

Soru 8: Bu kariyer grup rehberliği programı süresince grup liderinden beklentileriniz nelerdir?

Ek C.4*Nitel Sorular II Formu*

Öğrenci no:

Tarih:

İlk oturumda cevapladığınız aşağıdaki soruları, 8 haftalık grup sürecinde elde ettiğiniz kazanımları düşünerek tekrar cevaplamanız beklenmektedir.

Soru 1: Katıldığımız kariyer grup rehberliği programının sizin için hangi yönlerden yararlı olduğunu düşünüyorsunuz?

Soru 2: Bu grup sürecinde sizin için faydalı/kullanışlı olan hangi kariyer kaynaklarınızı fark ettiniz?

Soru 3: Bu grup sürecinde hangi kariyer engelleriniz olduğunu fark ettiniz?

Soru 4: Kariyer planlama sürecinizde kimin/kimlerin sizin için yararlı olabileceğini düşünüyorsunuz?

Soru 5: İçinde bulunduğunuz üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinizde ne gibi destek ve yardımlara ihtiyacınız olabilir?

Soru 6: Üniversiteden iş hayatına geçiş sürecinizde karşılaşılabileceğiniz başlıca zorluklar nelerdir?

Soru 7: Başarmayı umduğunuz temel kariyer hedefleriniz nelerdir?

Soru 8: Bu kariyer grup rehberliği programı süresince grup liderine ilişkin beklentileriniz karşılandı mı? Açıklayınız.

Soru 9: Grup sürecine ilişkin görüş ve değerlendirmeleriniz?

Ek C.5
Grup Oturumlarını Değerlendirme Özet Formu

Grup Lideri:	Oturum Tarihi:
Oturum Sayısı:	Oturumun Süresi:
Toplam Üye Sayısı:	Oturuma Katılmayanlar (İsim):

Oturumun akışı:

Amaçlara ulaşıldı mı?

Lider olarak oturumda güçlü yönleriniz nelerdi?

Bu oturum sizi nasıl etkiledi:

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı: Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER

Doğum yeri ve yılı: DENİZLİ, 1984

İş yeri bilgileri: Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek
Lisesi

Aydınlıkevler Mah. Çağdaş Sokak. No: 113

Altındağ-ANKARA

E-posta: cenneterdogmus@gmail.com

cennete@hacettepe.edu.tr

EĞİTİM DURUMU

		Mezuniyet Yılı
Doktora	Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü Doktora Programı	2018
Yüksek Lisans	Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı	2011
Lisans	Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü	2006

İŞ DENEYİMİ

Tarih	Yer	Görev
2015	Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi	Müdür Yardımcısı
2010- 2015	Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi	Uzm. Psikolojik Danışman
2009-2010	Çubuk İlköğretim Okulu-Ankara	Psikolojik Danışman
2007-2009	MEB-Rehberlik ve Araştırma Merkezi – Isparta	Psikolojik Danışman
2006-2007	Sınav Dergisi Dershanesi – Denizli	Psikolojik Danışman

ÜYE OLUNAN AKADEMİK DERNEK VE KURULUŞLAR

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği

VERDİĞİ DERSLER

Hacettepe Üniversitesi, Seçmeli Dersler Koordinatörlüğü'ne bağlı 2014-2015 yılı güz –bahar dönemi

SEC385-01 / SEC385-02 Okuldan İş Hayatına Geçişte Kariyer Planlama, Lisans, Kredi 303.

YAYINLAR

KİTAP

Çeviri Kitapta Bölüm

Erdoğan Zorver, C. (2013). Appendix 1-5. F. Korkut-Owen (Trans. Ed.) in *Developmental counseling and therapy: Promoting wellness over the lifespan* (Ivey, E., 2005). Turkish Psychological Counseling and Guidance Association Publishing: Ankara, Turkey

MAKALE

Diğer Uluslararası Hakemli Dergilerdeki Makale

Erdoğan Zorver, C., & Korkut Owen, F. (2014). Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.

BİLDİRİ

Uluslararası Bildiri

Tam Metin Olarak Yayınlanan Uluslararası Bildiriler

Erdoğan Zorver, C. (2013). Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına dayalı örnek bir kariyer grup danışmanlığı çalışması. *I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı kongresi* içinde. (s. 184–191). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.

Ulusal Bildiri

Yayınlanmayan ya da Özet Metin Olarak Yayınlanan Ulusal Bildiriler

Erdoğan Zorver, C. & Korkut-Owen, F. (2011). *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi*. XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan bildiri, Ege Üniversitesi, İzmir.

Korkut – Owen, F., Açık, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S., Emir, E., Erdoğan Zorver, C., İpekçi, B., Küçükay, A., Mutlu, T., Saka, E. Ve Ülker G. (2010). *Kariyer danışmanlığında kullanılacak bir model önerisi : Kariyer yelkenlisi*. 12. Rehberlik Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Arel Okulları, İstanbul.