

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

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

**KARİYER YAPILANDIRMA KURAMINA DAYALI
PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÜNİVERSİTE
ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARI VE GÜÇLÜ
YÖNLER ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

CEM DÖNMEZOĞULLARI

**ANKARA
Ocak, 2020**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

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

**KARİYER YAPILANDIRMA KURAMINA DAYALI
PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÜNİVERSİTE
ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARI VE GÜÇLÜ
YÖNLER ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

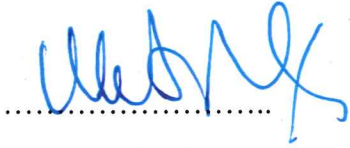
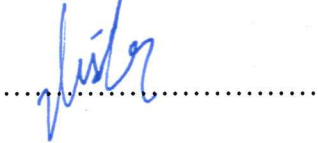
CEM DÖNMEZOĞULLARI

DANIŞMAN: PROF. DR. SERAP NAZLI

**ANKARA
OCAK, 2020**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Cem DÖNMEZOĞULLARI adlı öğrencinin hazırladığı “Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi” başlıklı bu çalışma Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı’nda jüri üyelerince oy birliği ile **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

	<u>Jüri Üyeleri</u>	<u>İmza</u>
Başkan	Prof. Dr. Metin PİŞKİN	
Danışman	Prof. Dr. Serap NAZLI	
Üye	Doç. Dr. H. Deniz GÜLLEROĞLU	
Üye	Doç. Dr. Meliha TUZGÖL DOST	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Nurten KARACAN ÖZDEMİR	

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından 10/01/2020 tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulunca .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Prof. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.



Cem DÖNMEZOĞULLARI

ÖZET

KARİYER YAPILANDIRMA KURAMINA DAYALI PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARI VE GÜÇLÜ YÖNLER ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ

DÖNMEZOĞULLARI, Cem

Doktora Tezi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Serap NAZLI

Ocak, 2020, xi + 139 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak geliştirilen psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisini incelemektir. Araştırmada öntest, sontest ve izleme testinden oluşan deney ve kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır. Çalışma grubunu, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü 3.sınıf öğrencilerinden çalışmaya katılmaya gönüllü olan 16 kişi deney 16 kişi kontrol olmak üzere toplam 32 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Ayrıca, psikoeğitim programına yönelik katılımcıların görüşlerini değerlendirmek amacıyla da Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu, son oturumda deney grubunda yer alan katılımcılara uygulanmıştır. Deney grubuna 8 psikoeğitim oturumu ve 6 atölye çalışmasından oluşan kariyer psikoeğitim programı araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Kontrol grubu ile herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Araştırmada Kariyer Karar Verme Ölçeği ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği deney ve kontrol gruplarına, psikoeğitim programının ilk oturumunda öntest, son oturumunda sontest ve sontestin uygulanmasından iki ay sonra da izleme testi olarak uygulanmıştır.

Psikoeğitim programının etkisini bulmak amacıyla gruplar ve ölçümler arası karşılaştırmaları yapmak için Mann Whitney U, Wilcoxon İşaretli Sıralar testi ve iki yönlü tekrarlı ölçümler ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak geliştirilen kariyer psikoeğitim programına katılan deney grubunun sontest- öntest puan farkları ile kontrol grubunun sontest-öntest puan farkları arasında, deney grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. İzleme testinde sıra

ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu durum uygulanan psikoeğitim programının etkisinin kalıcı olduğunu göstermiştir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer kararı, güçlü yönler, öz yeterlilik

ABSTRACT

EFFECT OF PSYCHOEDUCATIONAL PROGRAM BASED ON CAREER CONSTRUCTION THEORY ON UNIVERSITY STUDENTS' CAREER DECISION AND STRENGTHS SELF EFFICACY LEVELS

DÖNMEZOĞULLARI, CEM

Dissertation, Department of Guidance and Psychological Counseling

Supervisor: Prof. Dr. Serap NAZLI

January 2020, xi + 139 Pages

The aim of the study is to examine the effect of the psychoeducational program based on career construction theory on university students' career decision and strengths self efficacy levels. Pretest, posttest and follow up test and semi-experimental design with control group was used in the research. The study group consisted of 32 volunteer third grade studying at Ankara University Educational Sciences Faculty, Guidance and Psychological Counseling undergraduate program. 16 students were in experiment group, 16 students were in control group. Career Decision Making Scale and Strengths Self Efficacy Scale Turkish Form were applied in study to determine the effect of psychoeducational program. Also, Career Psychoeducational Program Assessment form was used to determine participant opinions in experiment group about the program. Psychoeducational program was applied to experimental group. The program consisted of 15 sessions, one presession, 8 psychoeducation and 6 workshops. Career Decision Making Scale and Strengths Self Efficacy Scale were given to both group as pretest at the beginning of the program. At the end of the program the scales were applied to both groups as post test, after two months they were applied again as follow up test.

In order to find the effect of career psychoeducational program which was applied to experiment group, Mann Whitney U and Wilcoxon Signed Rank Test and Two Way Repeated Measures ANOVA test were used for making comparison between the measurements. As a result, there is meaningful difference in favour of experiment group between posttest and pretest points differences of experiment group. Follow up test results showed there were no meaningful differences. This situation means the effect of career psychoeducational program is permanent.

Key Words: Career decision, strengths, self efficacy

ÖNSÖZ

Kariyerle ilgili problemler, bireylerin yaşamlarını doğrudan etkilemektedir. Bu açıdan öğrencilere güçlü yönleri konusunda farkındalık kazanmaları ve etkili bir şekilde gelecek planlarını yapabilmelerine yönelik sunulacak yardım oldukça önemlidir. *“Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeyine etkisi”* isimli tez çalışmamda, kariyer gelişiminde önemli kararların alındığı ve gelecek planlarının yapıldığı üniversite yıllarında, öğrencilerin kariyer gelişimine destek olmayı amaçladım.

Zor zamanlarımda daima bana destek olan, sabırla, anlayışla beni çalışmaya motive eden, akademik gelişimimde ve tez çalışmamın her aşamasında önemli katkıları olan değerli hocam danışmanım Prof. Dr. Serap NAZLI'ya sonsuz saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunarım. Tez izleme komitemde yer alarak kıymetli katkılarından dolayı sayın hocalarım Doç. Dr. Hamide Deniz GÜLLEROĞLU ve Doç Dr. Meliha TUZGÖL DOST'a; tez savunma jürimdeki kıymetli katkılarından dolayı Prof. Dr. Metin PİŞKİN ve Dr. Öğretim Üyesi Nurten KARACAN ÖZDEMİR'e çok teşekkür ederim. Ayrıca çalışmamda bana destek olan Dr. Gökhan ATİK, Dr. Barış ESMER, Dr. Zekeriya ÇAM'a, Arş. Gör. Sedat GELİBOLU'ya ve Arş. Gör. Tunahan ERPAY'a çok teşekkür ederim.

Bu zorlu yolculukta her zaman benim yanımda olan ve beni destekleyen sevgili annem Selma DÖNMEZOĞULLARI ve eşim Sümeyye DÖNMEZOĞULLARI'na sonsuz teşekkür ediyorum.

Aileme...

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR	xi
BÖLÜM 1.....	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç	8
Önem.....	8
Sayıtlar.....	11
Sınırlılıklar	12
Tanımlar.....	13
BÖLÜM 2.....	14
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	14
Kariyer Yapılandırma Kuramı	14
Kariyer Yapılandırma Kuramı Danışmanlık Süreci	22
Güçlü Yönler.....	25
Güçlü Yönlerin Sınıflandırılması.....	30
Bilgi İşleme Yaklaşımı Karar Verme Modeli.....	35
İlgili Araştırmalar	38
BÖLÜM 3.....	59
YÖNTEM.....	59
Araştırmanın Modeli.....	59
Çalışma Grubu	60
Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programı.....	61
Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Alt Yapısının Hazırlanması	61
Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Tasarım Süreci .	65
Deneysel İşlem ve Verilerin Toplanması.....	68
Veri Toplama Araçları	79
Kariyer Kararı Ölçeği	79
Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği	80
Kariyer Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu.....	86
Verilerin Analizi	86
BÖLÜM 4.....	88
BULGULAR VE YORUMLAR	88
Ön Analizler.....	88

Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Öğrencilerin Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeyine Etkisi.....	90
Kariyer Psikoeğitim Programının Kariyer Kararsızlık Düzeyine Etkisi	94
Kariyer Psikoeğitim Programına İlişkin Öğrencilerin Görüşleri ve Değerlendirilmesi.....	98
Yorumlar.....	102
Kariyer Psikoeğitim Programının Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeyine Etkisinin Yorumlanması.....	102
Kariyer Psikoeğitim Programının Kariyer Kararsızlık Düzeyine Etkisinin Yorumlanması.....	105
BÖLÜM 5.....	109
SONUÇ VE ÖNERİLER	109
Sonuçlar	109
Öneriler	110
KAYNAKLAR.....	112
EKLER	126
EK 1. Kariyer Psikoeğitim Programı Planı.....	127
EK 2. Kariyer Karar Ölçeği Örnek Maddeleri.....	130
EK 3. Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği Örnek Maddeleri	131
EK 4. Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu	132
EK 5. Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Anleti Sonuçları	134
EK 6. Etik Kurul Onayı	136
BENZERLİK BİLDİRİMİ	137
ÖZGEÇMİŞ.....	138

KISALTMALAR

KYK	Kariyer Yapılandırma Kuramı
GYÖY	Güçlü Yönler Öz Yeterlilik
AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

Problem

Kariyer gelişim kuramları, bireylerin tercihleri, öz yeterlilik algıları ve karar verme becerilerindeki gelişimsel değişikliklere odaklanmaktadır. Bu bağlamda kariyer gelişim kuramlarından birisi olan kariyer yapılandırma kuramı bireylerin öznel kariyer algılarının mesleki davranışlarını yönlendirmesinde karar vermenin önemli olduğunu belirtir (Savickas, 2001). Kariyer yapılandırma kuramı, bu anlamda 21.yüzyılın yeni ihtiyaçları doğrultusunda bireylerin mesleki benlik gelişimini, kariyer seçimini, kariyer uyumunu desteklemek ve kariyer amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiştir. Günümüzde değişen kariyer bakış açısı ile birlikte öznel kariyer algısı ve mesleklerde anlam bulma önemli hale gelmiştir (Savickas, 2012).

Kariyer yapılandırma kuramına göre bireyin sahip olduğu kişisel anlamlar diğer bir ifadeyle onun anlam dünyası, mesleki davranışlara ve yaşantılara yön vermektedir. Kurama göre mesleki davranışlar ve yaşantılar kişisel anlama göre açıklandığı için kariyerin tanımı da bireyin yaşantısıyla ilişkili geçmiş anıları, mevcut yaşantıları ve geleceğe yönelik beklentilerine uygun olarak oluşturduğu kariyer hikayesinde yer almaktadır. Öznel kariyer algısı, kariyerin nesnel tanımı içinde yer alan mesleklere, işlere ve görevlere yönelik bireylerin yüklemiş olduğu anlamı ifade etmektedir. Bireyin sahip olduğu öznel kariyer algısı yaşamda anlam oluşturma sürecinde mesleki davranışları düzenler, yön verir ve devamlılığını sağlar (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Kariyer yapılandırma kuramında danışma sürecinde öznel kariyer algısı, kariyer yapılandırma görüşmesi tekniği kullanılarak ortaya çıkarılmaktadır. Kariyer yapılandırma görüşmesinde bireylerin ilk anılarına, mevcut yaşantılarına, kariyer hedeflerine, rol modellerine, mesleki kişilik tiplerine, ilgilerine ve güçlü yönlerine yükledikleri anlamlara uygun bir şekilde kariyer kararı verebilmelerini sağlamaktadır. Nicel ölçme araçları bireylerin özelliklerini ölçmede yeterli olsa da öznel kariyer algısının belirlenmesinde ve

bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen faktörlerin anlaşılmasında yeterli bilgiyi sağlamamaktadır. Bu açıdan kariyer danışmanlığı sürecinde nicel ölçme araçlarının yanında bireyin kişisel anlam dünyasının anlaşılması için, nitel olarak da bilgi toplanması gerekmektedir. Kariyer yapılandırma görüşmesi bu noktada kariyer kararını ve kariyer uyumunu etkileyen yaşam öyküsü, temalar, kariyer sorunları ve bireyin bu sorunları nasıl çözmeye çalıştığı, bireyin mesleki kimliğinin seçeceği mesleğin kodları ile uyumu, rol modelleri ve güçlü yönleri hakkında nitel olarak bilgi edinmeyi sağlayarak danışanın doğru bir şekilde kariyer kararı verebilmesi ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmesi açısından etkili olacaktır (Savickas, 2002). Kariyer uyumu kariyer yapılandırma kuramının önemli kavramlarından biridir. Kariyer uyumu kavramı bireyin karar verme ve problem çözme becerilerini geliştirerek kariyer sürecinde karşılaşılabileceği engellerin üstesinden gelebilmesini ifade etmektedir (Savickas, 1997). Kariyer uyumunun kontrol boyutu bireyin kariyerine kendisinin yön verdiğini ve sorumlu olduğunu ifade ederek kariyer seçimindeki içsel motivasyona dikkat çekmektedir (Pişkin, 2017).

Öz belirleme kuramına göre motivasyon, duyguları, düşünceleri ve davranışları etkileyen önemli bir faktördür. Her insanın karşılaması gereken yeterlilik, ilişkisellik ve özerklik olmak üzere doğuştan gelen üç psikolojik ihtiyacı bulunmaktadır. Öz belirleme kuramına göre bu ihtiyaçların karşılanması ya da engellenmesi çevresel faktörlerle ya da diğer bir ifadeyle sosyal bağlamla yakından ilişkilidir. Çevresel faktörlerin bu ihtiyaçların karşılanmasını destekleyici olması ruh sağlığı için olumluyken, engellemesi ise ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir (Ryan ve Deci, 2000a). Motivasyonun temelinde bireyin sahip olduğu ihtiyaçlar yer aldığı için bireyin isteklerini, tercihlerini ve arzularını şekillendirmektedir. Bu ihtiyaçlardan yeterlilik ihtiyacı, bireyin eylemleri üzerinde kontrol sahibi olabilmesi, öğrenme sürecinde kendisini yeterli hissetmesi ve davranışlarını yeterli görmesidir. Yeterlilik ihtiyacı, başarılı olma motivasyonunu ve beklentilerini aynı zamanda da iyimserliği etkilemektedir. İlişkisellik ihtiyacı, bireyin kendisini, içinde bulunduğu sosyal çevrenin bir parçası olarak hissetmesi, diğer insanlar tarafından önemsenmesi, sevilmesi ve saygı duyulması ile ilgilidir. İlişkisellik ihtiyacının karşılanması ile aidiyet duygusu gelişir ve doyurucu sosyal ilişkiler kurulabilir. Özerklik ihtiyacı ise bireyin kendi iradesi doğrultusunda davranışlarını düzenlemesi, seçimlerde bulunması ve karar alabilmesini ifade etmektedir. Özerklik ihtiyacı diğer ihtiyaçların gerçekleştirilmesinde ve bireyin kişiliğinin gelişmesinde önemli bir ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir (Ryan ve Deci, 2017). Özerklik ihtiyacının sağlıklı bir şekilde

karşılanması bireyin bağımsız olmasını desteklediği gibi öz güvenini ve kişisel doyumunu da arttırmaktadır (Neff ve Harter, 2002).

Öz belirleme kuramına göre birey, çevrenin dayatmalarını, sosyal yaşamın gereklerini ve normlarını öz benliğine uygun şekilde içselleştirilmekte ve davranışlarını düzenlemektedir. İçselleştirme sürecinde bireyin özerk karar verme durumuna göre motivasyon, içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılmıştır. İçsel motivasyon bireyin tamamıyla özerk karar verme ya da inisiyatif kullanabilmesi, kendi arzu, istek, değer, merak ve ilgisine göre davranışta bulunmasıdır. Dışsal motivasyon, bireyin denetim odağının dışta olması, kendi ilgi, merak ve isteğinden ziyade bireyin çevrenin talepleri doğrultusunda hareket etmesidir (Ryan ve Deci, 2000b). Diğer bir ifadeyle birey bulunduğu sosyal çevrenin değerlerini, normlarını ve beklentilerini kendi mantık süzgecinden geçirerek davranışlarını kendi istek, ilgi ve beklentileriyle düzenlemesi içsel motivasyonu; çevrenin, beklentilerini, normlarını ve değerlerini kendi inisiyatifi ile değerlendirmeden davranışlarını sadece çevrenin beklentileri, normları ve değerlerine göre düzenlemesi ise dışsal motivasyonu gösterir. Öz belirleme kuramı içsel motivasyonun arttırılması ve korunmasına odaklanmaktadır. Yeterlilik ve özerklik ise içsel motivasyonun arttırılmasında en önemli iki faktör olarak değerlendirilir (Deci ve Ryan, 1985). Guay ve Vallerand'a (1997) göre içsel motivasyonun ve öz düzenlemenin desteklenmesi bireylerin başarı ve kararlılık düzeylerine olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Kariyer danışmanlığı açısından; bireylerin kariyer kararlarını özerk bir şekilde verebilmesi, akademik anlamda başarılı olmaları, doyum alacakları, kendi ilgi, istek, değer ve yeteneklerine uygun meslek/işte çalışmaları, sosyal/ekonomik statülerini belirlemeleri konusunda önemlidir.

Son yıllarda psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanyazınında, bireylerin akademik ve kariyer gelişimlerini destekleyici güçlü yönlerle dayalı eğitimlerin ve müdahale programlarının uygulanmaya başlandığı görülmektedir. Güçlü yönler, bireyin belirli bir görevde ya da aktivite de tutarlı bir şekilde neredeyse mükemmele yakın performans sunabilme yeteneği olarak açıklanmaktadır. Güçlü yönler öz yeterlilik kavramı ise bireyin güçlü yönlerine kullanabilmesi konusunda kendine duyduğu güven ve inanç olarak ifade edilmektedir (Buckingham ve Clifton, 2001). Kariyer uyumunun güven boyutu bireyin kariyer seçiminin kendi yeterlilik düzeyine ve çabasına bağlı olduğunu ifade etmektedir. Bu anlamda kariyer yapılandırma kuramında öz yeterlilik, güven boyutu ile açıklanmaktadır (Pişkin, 2017). Güçlü yönler, bireyin karşılaştığı problemleri çözebilmesine, mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmesine ve kariyer geçişlerinin üstesinden gelebilmesine yardımcı olarak kariyer uyumunu

desteklemektedir. Güçlü yönler kariyer yapılandırma kuramında kariyer uyum yetenekleri ile ilişkili psikososyal yapılar olarak değerlendirilmektedir. Kariyer uyumunu arttıran güçlü yönlerinin desteklenmesi bu açıdan kariyer danışmanlığının önemli amaçlarından biri olarak görülmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumunun güven boyutu bu anlamda bireyin güçlü yönleri ile problemleri çözebilme becerisinin kazandırılmasını ve öz yeterliliklerinin desteklenmesini ifade etmektedir (Savickas, 2005). Yapılan çalışmalarda güçlü yönlerin sosyal beceriler ve uyum sağlama becerileri (Nickerson ve Fishman, 2009), psikolojik sağlamlık (Hutchinson, Stuart ve Pretorius, 2010), iyi oluş (Bakker, Hetland, Olsen ve Espevik, 2018), kariyer hedeflerine ulaşma (Soria, Werner, Roholt ve Capeder, 2019) ve kariyer kararı (Vela, Sparrow, Whittenberg ve Rodriguez, 2018) gibi birçok değişkenle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte alanyazında güçlü yönlere dayalı müdahale programlarının bireylerin; öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarını (Proctor ve diğerleri, 2011), kariyer farkındalığını (Littman-Ovadia, Lazar-Butbul ve Benjamin, 2014), öz yeterliliğini (Mcdowall ve Butterworth, 2014), üretkenliğini ve iş performansını (Dubreuil ve diğerleri, 2016) arttırdığına yönelik çalışmalar da mevcuttur. Yurt dışı alanyazında son yıllarda sıkça üzerinde durulan bir değişken olan güçlü yönlerle ilgili Türkiye’de ise çalışmalar sınırlıdır.

Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin yaşadıkları problemlere dair yapılan çalışmalarda mesleki sorunların yer aldığı görülmüştür. Gizir (2005) yaptığı çalışmada üniversite son sınıf öğrencilerinin akademik, sosyal ve mesleki problemler yaşadıklarını ortaya koymuştur. Erkan, Özbay, Cihangir-Çankaya ve Terzi (2012) üniversitede öğrenim gören öğrencilerin yaşadıkları sorunları belirlemek için yaptıkları çalışmada ise öğrencilerin sırasıyla en çok duygusal sorunlar, akademik sorunlar ve ekonomik sorunlar yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Türkiye’deki bu çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde öğrencilerin duygusal, akademik, sosyal ve mesleki sorunları yaygın bir şekilde yaşadıkları söylenebilir.

Mesleki gelişim sorunları, üniversite öğrencilerinin karşılaştığı önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır. Birçok öğrenci okuduğu programdan memnun olamamakta ve program değiştirmeyi istemektedir. Bununla birlikte mezuniyetten sonra işsiz kalma gibi sorunların da olmasından dolayı öğrencilerin mesleğini benimsemesi, mesleki seçim yapması ve iş arama becerilerinin kazandırılması gerekmektedir. Üniversite öğrencilerinin yeni rollere uyum sağlayabilmesi, fiziksel olarak barınma, duygusal, eğitsel, sosyal ve mesleki problemlerin çözümünde gerekli rehberlik ve psikolojik danışmanlık desteğinin sağlanabilmesi bu açıdan önemlidir. (Kuzgun, 2008).

Yeşilyaprak (2011) mesleki sorunların yaygın olmasına rağmen üniversitelerde kariyer danışmanlık hizmetleri sunan merkezlerin son derece yetersiz olduğunu; yanlış tercihler öğrencilerin okuduğu bölümde memnuniyetsizlik yaşayabildiğini ve mezunların iş bulamama sorunlarıyla karşılaşabildiğini belirtmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu 2019 Ocak verilerinde 15 yaş ve üstündeki 61017 kişinin işsizlik oranı %14.7 ve istihdam oranı %44.5 olarak açıklanmıştır (TUİK, 2019). Bu sonuca göre de çalışma hayatına geçişte bireylerin işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalabileceği görülmektedir. Bu açıdan akademik ve mesleki anlamda birçok kararın alındığı, yaşanan kararsızlık durumlarının öğrencilerin başarısını, motivasyonunu düşürebildiği, yaşam stilini olumsuz yönde etkileyebildiği bu yıllarda üniversitelerde yapılacak olan kariyer danışmanlık hizmetleri oldukça önemli görülmektedir (Yeşilyaprak, 2011).

Kariyer seçimleri ile ilgili kararlar, bireylerin yaşamlarında vermiş oldukları kararlar arasında önemli bir yere sahiptir. Karar verme sürecinde birtakım güçlükler yaşanabilmektedir. Karar vermede yaşanan güçlükler karşısında birey, başkasının kendisi yerine karar vermesini isteyebilmekte, karar vermeyi erteleyebilmekte ya da karar vermekten kaçınmaktadır. Bununla birlikte yaşanan güçlükler karar verme sürecini olumsuz etkilediği için yanlış seçimler yapılmasına da neden olabilmektedir. Kariyer danışmanlığının önemli amaçlarından bir tanesi bireye, karar verme sürecini kolaylaştıran gerekli uzman desteğinin sağlanmasıdır (Gati, Saka ve Krausz, 2001). Gelişimsel rehberlik modelinde “yaşam kariyer gelişimini” destekleme anlayışının ön plana çıkmasıyla birlikte bireyin yaşama sağlıklı bir şekilde hazırlanması için yaşam kariyerini destekleyici bilgi, beceri ve yeterliklerin kazandırılmasının önemi artmıştır (Nazlı, 2011). Bu noktada yaşam boyu kariyer gelişimi açısından bireylerin kariyer seçimlerini yaparken karşılaşabilecekleri kararsızlık durumlarında onlara kendi ilgi, değer, istek ve merakları doğrultusunda kararlarını almaları konusunda içsel motivasyonlarını arttıracak gerekli desteğin verilmesi gerekmektedir.

İnsanlar hayatları boyunca çeşitli konularda ihtiyaçlarını karşılamak, karşılaştıkları problemleri çözmek ve hedeflerine ulaşmak için önemli birçok karar verirler. Karar verme yaşamımızı hedeflerimize uygun bir şekilde yaşamamız ve karşılaştığımız sorunları çözebilmemiz konusunda insanı harekete geçiren önemli bir olgudur. Viktor Frankl, 1946 yılında yayımlanan İnsanın Anlam Arayışı (*Man's search for meaning*) adlı kitabında “İnsan kendisi için karar verir. Bu yüzden eğitimin amacı karar verme yeteneğini geliştirmek olmalıdır” sözüyle karar vermenin önemini ve eğitim sürecinin içinde geliştirilmesi gereken bir beceri olduğunu belirtmiştir. Karar verme, bir

ihhtiyacı giderecek birden fazla seçenek olduğunda ya da ulaşılmak istenen hedef bireyin gereksinimlerini karşılamada yetersiz kaldığında yaşanan sıkıntıyı gidermeye yönelik bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2006). Kararsızlık ise karar verme süreci öncesinde yaşanan bir problem olarak açıklanırken aynı zamanda bu sürecin ön koşulu olarak değerlendirilmektedir. Kararsızlık durumunun sürmesi, karşılaşılan problemin üzümünde belirsizliğin devam etmesine neden olmasından dolayı bireyin gelişmesini ve büyümesini olumsuz etkileyen bir faktördür. Bu anlamda gelişim sürecinin desteklenmesi için kariyer danışmanlığı sürecinde bireyin süregelen kararsızlık durumunun karar verme davranışıyla sonuçlandırılması amaçlanmaktadır (Osipow, 1999). İçinde bulunulan gelişim dönemi, karar vermeye duyulan ihtiyaç ve karşılaşılan seçeneklerin özellikleri verilecek kararların niteliğini ve niceliğini etkilemektedir (Doğan, 2010). Üniversite yılları, öğrencilerin mezuniyetten sonraki meslek yaşamına geçiş aşamasına hazırlanmaları için gerekli kariyer kararlarını almalarında ve geleceklerini planlamalarında önemli bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Işık, 2010). Yaşam boyu-yaşam alanı kuramına göre niversite yılları, kariyer gelişim evrelerinden keşfetme dönemine denk gelmektedir (Super, 1980). Kariyer yapılandırma kuramı, Yaşam boyu Yaşam Alanı kuramını temel almasından dolayı bu dönemi araştırma dönemi olarak adlandırmıştır. Araştırma döneminde, mesleki/eğitsel alternatifler belirlendiği, bu alternatifler arasında bir seçim yapıldığı, mezun olduktan sonra hangi işte çalışılacağına karar verildiği ve karar verme becerilerini desteklemeye yönelik karar verme yöntemlerinin öğrenildiği bir dönemdir. Araştırma döneminde kariyer danışmanlığı uygulamalarında mesleki ve akademik seçenekler üzerinde durmak, karar verme ve problem çözme becerilerinin kazandırılması kariyer gelişiminin desteklenmesi açısından önemlidir (Sharf, 2013). Kariyer yapılandırma kuramının temel amacı kariyer uyum yeteneklerinin desteklenmesidir (Karacan-zdemir, 2018). Kariyer karar verme becerilerinin kazandırılması, kariyer sürecinde bireyin kendi sorumluluğunu üstlenmesi kariyer uyumunun kontrol boyutu ile açıklanmaktadır (Savickas, 2002). Kariyer yapılandırma kuramında beş aşamalı bir modelle kariyer kararsızlığı ele alınmaktadır. İlk aşamada danışman, danışanının yaşam temalarını ortaya çıkaran kariyer hikayesini dinlemektedir. Kariyer hikayesi danışanın yaşamına ilişkin önemli gördüğü olayların ve problemlerin anlaşılmasını sağlamaktadır. İkinci aşamada, danışanın anlatmış olduğu kariyer hikayesinde ortaya çıkan ortak örüntüleri ifade eden yaşam temalarını danışanın farketmesi sağlanmaktadır. Yaşam temaları danışanın amaçlarına ulaşmasını sağlayacak eylem planlarıdır. Bu noktada danışmanın, danışanın hikayesinde tekrarlayan sıfatlara ve

eylemlere dikkat ederek bunları belirlemesi gerekmektedir. Üçüncü aşamada; danışanın yaşam temaları bağlamında mevcut kariyer kararsızlık durumunun ne anlama geldiğinin tartışılmaktadır. Dördüncü aşamada, yaşam temaları ile ilişkili meslekler, mesleki ilgiler ve değerler değerlendirilmektedir. Beşinci aşamada ise kariyer kararının verilmesi için danışanla birlikte eylem planı hazırlanmaktadır (Savickas, 1995).

Kariyer kararı konusunda alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında, Guay, Senecal, Gauthier ve Fernet (2003), üniversite öğrencilerinin ana baba tutumları ile kariyer karar verme becerisi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada aile ve akranlar tarafından verilen özerklik desteği ile bireylerin kariyer karar verme sürecinde kendilerini yetkin ve özerk görme düzeyleri arasında aynı yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bullock-Yowell, McConnell ve Schedin (2014) kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin karar veren öğrencilere göre daha düşük kariyer karar verme öz yeterlilik düzeyine ve kariyerleri ile ilgili daha fazla negatif düşüncelere sahip olduğunu bulmuşlardır. Hamamcı ve Hamurlu (2005), lise öğrencileri ile yaptıkları çalışmada mesleki rehberlik hizmeti alan öğrencilerin almayanlara göre kariyer karar verme güçlük düzeyinin anlamlı düzeyde daha düşük olduğu ayrıca babaları olumlu meslek gelişim tutumuna sahip öğrencilerin, babaları olumsuz meslek gelişim tutumuna sahip olanlardan kariyer karar verme güçlük düzeylerinin anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sağdıç ve Demirkaya (2009) yaptıkları nitel çalışmada ise üniversite öğrencilerinin yaklaşık %88.4'ünün okudukları bölümle ilgili geleceğe yönelik bir kariyer planı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde kariyer kararının kariyer gelişimi açısından önemli bir faktör olduğu ve eğitim kademelerinde kariyer gelişimini destekleyici müdahale programlarına ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde Türkiye’de kariyer gelişim sürecinin önemli kavramlarından biri olan kariyer kararına ilişkin deneysel çalışmaların sınırlı olduğu ve güçlü yönleri fark etmeye ya da desteklemeye yönelik yapılan bir deneysel çalışmanın olmadığı görülmüştür. Kariyer geçiş aşamasında olan ve kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin mezuniyetten sonra değerlendirebileceği kariyer alternatiflerinin farkında olması, kendine uygun seçimler yapabilmesi ve güçlü yönlerini kullanmanın başarı ve hedeflere ulaşmadaki önemini fark edebilmesi amacıyla bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu çalışmada kariyer uyumunun desteklenmesi için üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinin azaltılması ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerinin de desteklenmesi amaçlanmıştır. Bu anlamda

araştırmanın problemini, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi oluşturmaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme ve güçlü yönler öz yeterlik düzeylerine etkisini incelemektir. Araştırmada, bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki denenceler test edilecektir;

1. Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programına katılan öğrencilerin; Güçlü Yönler Öz Yeterlilik öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark vardır ve sontest ile izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.
2. Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programına katılan öğrencilerin; Kariyer Kararsızlık öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark vardır ve sontest ile izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.
3. Deney grubundaki katılımcıların kariyer psikoeğitim programına yönelik görüşleri nelerdir?

Önem

Bu araştırma, postmodern kariyer gelişim kuramlarından kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak tasarlanan kariyer psikoeğitim programı ile üniversiteden iş yaşamına geçişte öğrencilere destek olmayı amaçlamaktadır. Kariyer danışmanlığında postmodern yaklaşımlarla beraber bireyin algı dünyasının gerçek olarak kabul edilmesiyle herkes için genel geçer doğrulardan söz etmek yerine kişiye özgü kariyer kararlarının ve seçimlerinin önemi artmıştır. Türkiye’de postmodern kariyer gelişim kuramları ile ilgili uygulamaların son yıllarda yapılmaya başlandığı görülmektedir. Bu açıdan postmodern kariyer gelişim kuramlarından biri olan kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak hazırlanan psikoeğitim programının, kariyer yapılandırma kuramının uygulanmasına yönelik araştırmacılara bir örnek sunacağı düşünülmektedir.

Öz belirleme kuramında yeterlilik, davranışa yön veren önemli bir motivasyon kaynağı ya da psikolojik ihtiyaç olarak açıklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2017). Öz yeterlilik kavramı da yeterlilik ile ilişkili olup bireyin belirli bir amaca ulaşmada kendisini yeterli görmesi ve kendisine inanmasıdır (Sweet, Fortier, Strachan ve Blanchard, 2012). Alanyazındaki çalışmalar, öz yeterliliğin; akademik performans (Lane ve Lane, 2001), kariyer motivasyonu ve kariyer başarısı (Day ve Allen, 2004), kariyer hedeflerine ulaşma (Abele ve Spurk, 2009), karar verme (Hepler ve Feltz, 2012), kariyer uyumu (Hou, Wu ve Liu, 2014) ve kariyer doyumu (Hirschi ve Jaensch, 2015) ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde öz yeterliliğin; bireylerin mesleki doyum, başarı, motivasyon, karar verme, kariyer hedeflerine ulaşma ve kariyer uyumu düzeylerinin arttırılmasında önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Kariyer yapılandırma kuramının önemli kavramlarından biri olan kariyer uyumunun güven boyutu öz yeterlilik, kontrol boyutu ise karar verme ile ilişkili görülmektedir (Pişkin, 2017). Bu çalışma kapsamında bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla kariyer yapılandırma kuramına dayalı tasarlanan psikoeğitim programının bireylerin kariyer uyumlarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kariyer yapılandırma kuramına göre kariyer gelişim sürecinde ortalama olarak 14-25 yaş arasında olan gençler, araştırma dönemi içerisinde yer almaktadır. Araştırma dönemi; akademik ve mesleki seçeneklerin değerlendirildiği, gelecek planlarının yapıldığı, işe giriş koşullarının öğrenildiği ve kariyerle ilgili önemli kararların alındığı bir dönemdir. Bu dönemde temel olarak, birey okuldan iş yaşamına geçiş sürecine hazırlanmaktadır (Sharf, 2013). Öğrencilerin okuldan iş yaşamına geçiş sürecinde kendilerine uygun seçimleri yapabilmeleri ve karşılaşılabilecekleri kariyer engellerin üstesinden gelebilmeleri, gelecekte kariyerlerinde başarılı olmalarında önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Koen, Klehe ve Van Vianen, 2012). Araştırma dönemi içerisinde yer alan bireylere uygulanacak kariyer müdahale programlarında genel olarak bireylerin karar verme becerilerinin kazandırılmasına, öz yetkinlik inançlarının desteklenmesine ve kişisel özellikleri (ilgileri, değerleri ve yetenekleri) konusunda farkındalık sağlanmasına odaklanılmaktadır (Swanson ve D'Achiardi, 2005). Bu araştırmada uygulanan psikoeğitim programı kapsamında öğrencilerin kariyer seçeneklerini belirlemelerini ve seçeneklerini değerlendirebilmelerini; kişisel özellikleri (ilgi, değer, mesleki kişilik tipi ve güçlü yönler) hakkında farkındalık kazanmalarını; geleceği planlamak için karar verme stratejilerini kullanabilmelerini ve eylem planı hazırlayabilmelerini; iş görüşmesi ve öz geçmiş hazırlama konusunda bilgi sahibi

olmalarını; akademik ve mesleki anlamda başarıya ulaşmada güçlü yönlerini kullanabilmelerini destekleyici içeriğe sahip oturumlara ve atölye çalışmalarına yer verilmiştir. Bu açıdan araştırma döneminin özelliklerine uygun bir şekilde, öğrencilerin kariyer geçiş sürecinde ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriler konusunda kariyer psikoeğitim programından faydalanacağı düşünülmektedir.

Son yıllarda pozitif psikoloji akımının ortaya çıkmasıyla birlikte bireylerin problemleri ya da psikolojik sorunları yerine güçlü yönleri, olumlu duyguları ve pozitif gelişimi psikolojinin odak noktası olmuştur. Pozitif psikoloji bireylerin yaşadıkları problemleri ve olumsuz duyguları kabul etmekte birlikte güçlü yönlerinin desteklenmesine daha fazla önem vermektedir. Pozitif psikoloji ile birlikte gençlerin gelişimini destekleyecek ve onlara çeşitli olanaklarla, güç duygusu ve yeterlilik kazandırmayı amaçlayan pozitif gençlik gelişimi bakış açısı yaygınlaşmaya başlamıştır (Lerner, 2005). Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasıyla birlikte pozitif psikolojinin önemli kavramlarının kariyer danışmanlığı alanyazınındaki araştırmalarda da yer aldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar güçlü yönlerin, öz yeterlilik (Govindji ve Linley 2007), ihtiyaç doyumu ve iyi oluş (Linley, Nielsen, Gillet ve Diener-Wisbas, 2010), meslek aşkı, yaşam doyumu ve akademik doyum (Allan ve Duffy, 2014), iş performansı ve işe bağlılık (Pelaez, Coe ve Salanova, 2019) gibi bireylerin duygusal, akademik ve mesleki yaşantıları üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Yurtdışı alanyazında öğrencilerin güçlü yönlerini kullanmalarını destekleyici farklı müdahale programlarının uygulandığı araştırmalar son yıllarda yapılmaya başlanmıştır. Türkiye de ise bu konuda uygulanan bir müdahale programının olmadığı görülmektedir. Araştırma kapsamında uygulanan psikoeğitim programında güçlü yönleri fark etme ve kullanımı destekleme konusunda içeriğe de yer verilmesinin, alanyazına ve öğrencilerin güçlü yönlerini kullanma konusunda kendilerine olan güven düzeyinin artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın diğer bir önemi ise güçlü yönleri kullanmada kendine güven düzeyini ölçmeyi amaçlayan Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama çalışmasının yapılmasıdır. Uyarlama çalışması ile ölçeğin Türkiye'deki alanyazına kazandırılmasının alana katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Türkiye'deki mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri daha çok liseden üniversiteye geçiş sürecine odaklanmakta olup üniversite öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarına yönelik kariyer hizmetlerini sunacak merkezlerin ve uzmanların sayısı sınırlıdır (Yeşilyaprak, 2011). Üniversite yılları, bireylerin meslek yaşamına geçiş sürecine hazırlandıkları akademik, sosyal ve mesleki becerileri kazandıkları önemli bir

dönemi oluşturmaktadır. Bu süreçte öğrencilerin üniversiteden mezun olduktan sonra iş yaşamına hazırlanmaları, karşılaşılabilecekleri kariyer engellerini çözebilmeleri ve kariyer alternatiflerini etkili bir şekilde değerlendirebilmeleri için karar verme becerilerinin kazandırılması ve güçlü yönlerinin kullanımının teşvik edilmesi önemlidir. Türkiye’de kariyer danışmanlığı alanyazınında yer alan çalışmalar incelendiğinde; Bilgin (2000) üniversite öğrencilerinin yaşadıkları problemlerle ilgili yaptığı çalışmada öğrencilerin %40’ının mesleki gelecek kaygısı yaşadığını; Türküm, Kızıltaş ve Sarıyer (2002) üniversite öğrencilerin psikolojik ihtiyaçlarını inceledikleri çalışmada kız öğrencilerin %52’sinin ve erkek öğrencilerin %51.4’ünün gelecek kaygısı yaşadığını; kız öğrencilerin %37.2’sinin, erkek öğrencilerinde %23.6’sının karar vermede güçlük yaşadıklarını; Atik ve Yalçın (2010) üniversite öğrencilerinde psikolojik danışma gereksinimlerini inceledikleri araştırmada ise öğrencilerin %50.3’ünün kariyer belirsizliği sorunu yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır. Üniversite kariyer merkezlerinin ve uzman sayısının yetersiz olması göz önünde bulundurulduğunda üniversite öğrencilerinin büyük çoğunluğunun kariyer kararsızlığı yaşadıkları ve ihtiyaç duyduklarında gerekli uzman desteğini alamadıkları söylenilebilir.

Kariyer kararı verme, kariyer farkındalığı ve planlamanın bireylerin kariyer geçiş süreçlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmelerinde önemli olduğuna yönelik çalışma bulgularına ulaşılmıştır (Creed, Muller, ve Patton, 2003; Neuenschwander ve Garrett, 2008). Kariyer geçiş sürecinde karşılaşılabilecek problemlerin çözülebilmesi ve değişen rollere uyum sağlanabilmesi için karar verme, kariyer farkındalığı ve kariyer planlaması konusunda sağlanacak destek hizmetleri önemlidir (Schlossberg, 2003). Alanyazındaki araştırma bulguları ve yapılan açıklamalar doğrultusunda kariyer karar verme ve güçlü yönleri kullanmada kendine güven düzeyini arttırması hedeflenen kariyer psikoeğitim programının, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ile ilgili yapılacak diğer çalışmalara katkı sağlayacağı söylenebilir.

Sayıtlar

Araştırmanın deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcılar; cinsiyet, yaş ve sosyoekonomik faktörler bakımından birbirlerine benzer özellikler göstermektedir. Araştırmanın deney grubuna uygulanacak kariyer psikoeğitim programı bakımından benzer etkilere maruz kalmışlardır.

Deney grubundaki öğrenciler oturumlara gönüllü olarak katılacaktır ve araştırma kapsamındaki tüm öğrenciler “Kariyer Karar Ölçeği” ve “Güçlü Yönler Öz Yeterlik Ölçeği”ni içtenlikle doldurmuşlardır.

Sınırlılıklar

Çalışma, 2018-2019 yılı eğitim-öğretim döneminde, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünün üçüncü sınıfında öğrenimine devam eden öğrencilerle sınırlıdır.

Çalışma, “Kariyer Karar Ölçeği” ve “Güçlü Yönler Öz Yeterlik Ölçeği”nin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

Çalışmanın deney ve kontrol gruplarında kız öğrencilerin sayısı, erkek öğrencilerin sayısından fazladır.

Tanımlar

Kariyer Psikoeğitim Programı: Kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık 3.sınıf öğrencilerine yönelik tasarlanan psikoeğitim programı, katılımcıların; kişisel özelliklerini fark etme (ilgi, değer, güçlü yönler, mesleki kişilik tipi) ve geleceği planlama, mezun olduktan sonra pdr mezunlarının değerlendirebileceği kariyer alternatiflerini öğrenme, karar verme stratejilerini kullanabilme, güçlü yönlerini kullanma konusunda olumlu tutumlar kazandırmayı amaçlayan yapılandırılmış bir programdır.

Atölye: Bireylerin herhangi bir konuda bilgi ve becerisini arttırmaya yönelik uygulamaların yapıldığı öğrenme yaşantılarından oluşan bir eğitimidir (Jolles, 2005). Kariyer psikoeğitim programı kapsamında, atölyelerde katılımcıların programda yer alan oturumlardan edindikleri bilgi ve becerileri uygulamaları amaçlanmıştır.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, kariyer yapılandırma kuramı, güçlü yönler ve kariyer kararına ilişkin kuramsal açıklamalara ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı

Günümüz iş dünyasında, teknolojide yaşanan değişimlerle birlikte meslekler ve kariyer süreci yeniden yapılandırılmış ve önemli değişimlere uğramıştır. 20.yüzyıl toplumlarında meslekler çalışanlara daha çok güvence ve istikrar sunarken; 21.yüzyılın bilgi toplumlarında yaşanan değişimlerle geleceğin daha az tahmin edilebilir olması, iş dünyasının ve mesleklerin daha istikrarsız hale gelmesi sonucunda kariyer süreci geçmişe göre daha karmaşık hale gelmiştir. Günümüzde çalışanlar geçmişe göre daha sık iş değiştirmekte, iş dünyasında ve mesleklerde yaşanan istikrarsızlığın sonucunda kariyer geçişlerinde karşılaştıkları sorunlar ile başa çıkabilmek amacıyla daha fazla çaba harcamaya, kendini tanımaya ve kendine güvenmeye ihtiyaç duymaya başlamıştır (Savickas, 2012). Kariyer yapılandırma kuramı (KYK), sosyal ve kişisel yapılandırmalar ile bireylerin kariyer davranışlarına nasıl anlam yükledikleri ve bu davranışlarını nasıl yönlendirdiklerini açıklamaya odaklanmaktadır. Savickas, kariyer yapılandırma kuramı ile Super'in mesleki gelişim kuramını ve Holland'ın mesleki seçim kuramı ve mesleki kişilik tiplerini temel alarak 21.yüzyıldaki sosyo-ekonomik değişimlere uyum sağlayacak şekilde güncelleştirmiş ve geliştirmiştir (Pişkin, 2017).

Günümüzde küreselleşme etkileri sonucunda mesleklerde de yeniden yapılandırılmış ve değişikliğe uğramıştır. Bu açıdan, teknolojideki hızlı değişimler sonucunda bireylerin hızlı değişen çalışma şartlarına ve koşullarına uyum sağlamasını zorunlu hale getirmiştir. Yaşanan değişimler; iş ortamını, mesleklerin yapısını, işlerin niteliğini, çalışanlarda aranan eğitim ve beceri düzeyini etkilemiştir. Bu açıdan 20.yüzyılın şartlarına uygun geleneksel kariyer kuramları, mesleklerin ve kariyer sürecinin daha karmaşık hale gelmesi nedeniyle iş dünyasının ve çalışanların ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersiz hale gelmiştir (Savickas, 2006).

Özetle, bilgi toplumunun getirdiği teknolojik, sosyal ve kültürel değişimler ve küreselleşmenin etkileri nedeniyle bireyler iş dünyası ve mesleklerde yaşanan

değişimlere uyum sağlayabilmeye ve karşılaşabilecekleri problemlerle baş edebilmeye daha fazla ihtiyaç duymaya başlamıştır. 2000'li yıllarda kurumlar, örgütler ve mesleklerin yapısı postmodern çağa uygun olarak değişmiş ve daha karmaşık hale gelmiştir. Günümüz bilgi toplumlarında artan rekabet ortamında, yaşam boyu öğrenme ve kendini geliştirmeye verilen önem de giderek artmıştır. Kurumlar, rekabetin artmasıyla birlikte geçmişe göre daha az iş güvencesi sağladığı için çalışanların bu durum karşısında yaşadığı kaygı ve problemlerle baş edebilme becerilerinin kazanmalarına yönelik ihtiyacın da arttığı söylenilebilir (Savickas, 2008). Sanayi toplumlarında, sanayileşmenin ihtiyaçları doğrultusunda mesleklere yönelik eğitim anlayışı hakimken, günümüz bilgi toplumlarında birey merkezli, varoluşçu eğitim yaklaşımları ön plana çıkmaya başlamıştır (Nazlı, 2011). Kariyer yapılandırma kuramı da bilgi toplumlarının ihtiyaçları ve birey merkezliliğin önemli görüldüğü postmodern bakış açısına uygun olarak bireylerin kariyer gelişimleri ve kariyer geçişlerinde karşılaşabilecekleri zorlukların üstesinden gelebilmelerine yardımcı olmak amacıyla Savickas öncülüğünde geliştirilmiştir (Korkut-Owen ve Niles, 2011).

Kariyer yapılandırma kuramı, mesleki davranışın yaşam döngüsü boyunca anlaşılmasına destek sunan bir modeldir. Kuram, kariyer danışmanlarına; danışanlarının kendilerine uygun mesleki seçimlerde bulunmasında ve iş yaşamlarını başarılı ve doyumlu bir şekilde sürdürebilmelerine yönelik kullanabilecekleri yöntemler sunmaktadır. Mesleki davranış üç farklı bakış açısıyla ele alan kariyer yapılandırma kuramı; kapsamlı bir model ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bireysel farklılıklar psikolojisi temel alınarak; mesleki kişilik tipleri incelenmekte ve farklı insanların "NE" yapmayı tercih ettikleri üzerinde durulmaktadır. Gelişim psikolojisi perspektifinden; kuram psikososyal uyum sürecini incelemekte ve bireylerin mesleki gelişim görevleriyle, mesleki geçişlerle ve iş travmalarıyla "NASIL" baş ettiklerini tespit etmeye çalışmaktadır. Öyküsel psikoloji perspektifinden ise; bireylerin yaşam temaları ile mesleki davranışlarına hangi anlamları yükledikleri anlaşılmalı çalışılmakta ve "NEDEN" işlerini şu an seçtikleri yolla yaşamlarına uydurmaya çalıştıkları üzerinde durulmaktadır (Savickas, 2006).

Kariyer yapılandırma kuramı; yapılandırmacı (constructivist) ve öyküsel (narrative) yaklaşımları temel alan bütüncü bir kuramdır. Kuramın tam olarak anlaşılabilmesi için bu temel yaklaşımların kariyer danışmanlığı sürecine etkilerinin de bilinmesi gerekmektedir.

Yapılandırmacılık (constructivism), 1980’li yıllarda postmodernizm felsefesinden ortaya çıkmış ve psikoloji alanyazınında yer almaya başlamıştır. Yapılandırmacılık, geleneksel pozitivistin öne sürdüğü nesnel gerçeklik ve bilginin deneye ve gözleme dayalı olarak elde edilebileceği görüşünün aksine nesnel gerçekliğin olmadığını ileri sürmektedir. Geleneksel pozitivistin, ilkeleri ve kullandığı teknikler fen bilimlerindeki olayların ve olguların anlaşılmasında daha etkili olmakla birlikte insan davranışlarının nedenlerini ve bu davranışların kişisel anlamlarını açıklamaya çalışan sosyal bilimlerde yetersiz kalmaktadır. Bu açıdan yapılandırmacılık, insan davranışlarının daha etkili bir şekilde anlaşılabilmesi için geleneksel pozitivist tepki olarak ortaya çıkmış ve çok kültürlülüğün ve çeşitliliğin olduğunu ileri süren bir akımdır (Sharf, 2013).

Yapılandırmacılık, psikanaliz, davranışçılık ve insancıl yaklaşımdan sonra psikolojide dördüncü akım olarak ortaya çıkmıştır. Tek ve değişmez nesnel gerçekliği vurgulayan pozitivistin aksine yapılandırmacı yaklaşımda, bireylerin yeni koşullar oluşturmak veya mevcut koşulların gidişatını değiştirmek için kendi inisiyatiflerini kullandıkları ve kendi gerçekliklerini yapılandırdıkları öne sürülmektedir. Bu yaklaşıma göre birey kendi dışında gerçekleşen değişmez ve herkes için aynı anlama gelen olay, olgu ya da gerçeklere uyum sağlayan bir nesne değil; gerçekliği kendi bilişlerine göre algılayan ve ekolojik sistemle psikolojik ve sosyal ilişkileri olan, kendi yaşamını bu sistem içinde yapılandıran bir özne konumundadır. Bu anlamda bireyin sahip olduğu bilişsel yapılar, kişisel deneyimlerin düzenlendiği ve organize edildiği bir “anlam oluşturma” sürecidir (Patton ve McMahon, 2006).

Yapılandırmacı yaklaşım, bireylerin yaşamlarındaki olayları, durumları ve ilişkileri kendi bakış açıları ile anlamlandırdıkları ve biçimlendirdiklerini öne sürmektedir. Kariyer danışmanlığında yapılandırmacı yaklaşımın etkileri sonucunda kariyer danışmanları, danışanların yaşadıkları sorunları nasıl anlamlandırdıklarının yanında sorunlarını onlara daha fazla yardımcı olamayan anlam seçenekleri olarak görmelerine yardımcı olmaya çalışmaktadır. Yapılandırmacılık, bireylerin çevrelerindeki olaylar ya da ilişkilere katılırken kendilerini tanımladıklarını vurgular. Çevresel etkileşimleri ve olayları anlamlandırmak için her birey dünyayla ilgili görüşlerinin diğerlerinden farklı olduğu kişisel yapılar geliştirir. Geliştirilen bu kişisel yapılar dinamiktir ve yaşam boyu değişime uğrar. Bu bağlamda, kariyer danışmanlığında her bir danışan kariyer gelişim sürecinin aktif bir katılımcısı ve kendine özgü durumlar ve etkileşimler hakkındaki algılarından kişisel yapılar geliştiren benzersiz bir birey olarak kabul edilir. Kişisel yapılar, bireyin kendi yaşamına ve çevresine bakış açısını yansıtan

bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Kariyer danışmanlığı sürecinde önemli olan, danışanların kişisel yapılarının tanımlanması ve fark edilmesi konusunda onlara yardımcı olmaktır. Kişisel yapılar, danışanların kendi kariyer hikayelerini ve mesleki davranışlarının yönünü anlamalarını sağlamaktadır. Bu açıdan, kariyer danışmanlığında yapılandırmacı yaklaşım, bireylerin iş dünyasına nasıl uyum sağladığının yanında iş dünyasının bireylerin yaşamına ve mesleki rollerine nasıl uyum sağladığını açıklamaya çalışmaktadır (Savickas, 2002).

Kariyer danışmanlığı alanyazınında yapılandırmacılık ve sosyal yapılandırmacılık kavramları arasında herhangi bir ayrım yapılmamıştır. Yapılandırmacılık, temel olarak bireyin kendi deneyimleri ve sahip olduğu bilişleri ile psikolojik ve sosyal dünyasını anlamlandırdığını ileri sürerken; sosyal yapılandırmacılık, bu sürecin bireyin diğer insanlarla olan iletişimi ve sosyal etkileşimleri yoluyla gerçekleştiğini kabul etmektedir. Kariyer danışmanlığı alanyazınında ise sosyal yapılandırmacılık kavramı yerine de yapılandırmacılık kullanılarak gerçeğin hem bilişsel hem de sosyal süreçlerle yapılandırıldığı belirtilmektedir (Young ve Collin, 2004).

Öyküselcilik de postmodernizm felsefesinden ortaya çıkan yapılandırmacı yaklaşımdan etkilenmiştir. Yapılandırmacı yaklaşımda olduğu gibi öyküselcilikte de bireyin çevresini, olayları ve olguları nasıl algıladığını gösteren kişisel yapıların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Kariyer danışmanlığı açısından iki yaklaşım da bireyin anlam dünyasının kariyer sürecine yön verdiğini ve mesleki davranışlarını şekillendirdiğini belirtmektedir (Sharf, 2013). Bu yaklaşıma göre öykü, bireyin hayatındaki olayların, olguların ve eylemlerin kronolojik olarak oluşturduğu bir kompozisyon olarak tanımlanmaktadır. Bu kompozisyonda yer alan mikro hikayeler bireyin kapsamlı yaşam öyküsünü oluşturmaktadır. Yaşam öyküsü, bireyin olaylara bakış açısı, yaşama verdiği anlam ve kronolojik olarak geçirdiği öznel yaşantılara ilişkin ayrıntılı bilgi vermektedir. Bu yaşantıların ele alınıp danışanla birlikte değerlendirilmesi sonucunda danışanın problem çöme ve karar verme davranışları ile ilgili ayrıntılı bilgi edinilmektedir. Danışanlar yaşamlarında karşılaştıkları problemleri anlama ve çözme becerilerine sahip olarak görülerek danışma ortamında kendi problemlerini kapsamlı olarak görme ve çözme fırsatı verilir (Savickas, 2011). Kariyer yapılandırma kuramında danışman, danışanın hikayesini güven verici bir danışma ilişkisinde anlatmasına yardımcı olan sürecin, kolaylaştırıcısı rolündedir. Danışanlar ise drama uygulamalarındakine benzer bir şekilde kendi yaşamlarının protagonisti (baş kahramanı) olarak görülür (Del Corso ve Rehfuß, 2011). Böylelikle danışanın mesleki rollerini yaşamında nasıl

sergilediği anlaşılabilen; danışman da danışanın geleceğe yönelik karar verme sürecinde daha etkili bir şekilde destek olabilmektedir (Savickas, 2011).

Kariyer yapılandırma kuramı, Holland'ın tipoloji kuramında yer alan mesleki kişilik tipleri, Super'in yaşam alanı, mesleki benlik kavramı, yaşam dönemleri/kariyer evreleri ve mesleki gelişim görevleri temel alınarak 21.yüzyılın ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilmiş kariyer gelişimini postmodern bakış açısıyla açıklayan bir yaklaşımdır. Geleneksel gelişim kuramları, insan gelişimini çeşitli gelişim dönemleri ve görevlerine göre sonuç odaklı bir şekilde açıklamaya çalışmaktadır. Her bir gelişim döneminde farklı gelişimsel görevler bulunmakta ve bireyin sonraki gelişim dönemine geçebilmesi için içinde bulunduğu gelişim dönemin görevlerini yerine getirmiş olması gereklidir. Kariyer yapılandırma kuramı ise, geleneksel gelişim kuramlarının gelişimini açıklarken kullandığı bu aşamalı bakış açısının gelişim sürecini açıklamakta yetersiz olduğunu ileri sürmektedir. Kariyer yapılandırma kuramı gelişimi, çevre ile etkileşim sonucunda bireyin kişisel yapılarında meydana gelen değişme ya da dengesizlik durumunun yeniden dengeli ve kararlı hale gelmesiyle açıklayarak gelişim dönemleri ve görevleri yerine sürecin daha önemli olduğuna dikkat çekmektedir (Zunker, 2006).

Holland tarafından geliştirilen meslek seçimi kuramı, meslek seçimi ve kariyer karar verme sürecini kişilik tipi-çevre uyumu açısından açıklamaya çalışmaktadır. Bireyin kişilik özellikleri ile mesleki çevre arasında uyumun olması mesleki karar verme sürecinde önemli bir faktör olarak görülmektedir (Pryor ve Bright, 2006). Bu bakış açısına uygun olarak bireyin doğuştan sahip olduğu kalıtsal özelliklerinin; ailesi, akranları, önemli kişiler, içinde bulunduğu sosyal-fiziksel çevre ve kültür ile etkileşime girmesiyle ilgiler gelişmektedir (Holland, 1959). Bireyin sahip olduğu ilgiler kişiliğini ifade etmektedir. Bu açıdan kariyer kararı ve meslek seçimi, bireyin kişilik özelliklerini yansıtan mesleki çevrede bulunması ile açıklanmaktadır. Aynı kişilik tipine sahip bireyler, benzer baş etme becerilerine, öz geçmişi, tutumlara, ilgilere ve kişisel özelliklere sahiptir (Holland, 1962). Bu açıdan kuramın temel amacının bireylerin ilgilerinden yola çıkarak kişilik özelliklerini ve bu özelliklere uygun meslek çevrelerini belirlemek olduğu söylenilebilir.

Mesleki seçim kuramında gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı mesleki kişilik tipi ve bu mesleki kişilik tiplerine uygun mesleki çevreler belirlenmiştir. Gerçekçi kişilik tipi öne çıkan bireyler, fiziksel açıdan güçlü olup motor koordinasyon gerektiren ve fiziksel becerilerini kullanabilecekleri mesleklerde çalışmak isterler. Sosyal olmaktan ve sözel becerilerini kullanmaktan çok

araç-gereçleri kullanmaktan ve onları tamir etmekten hoşlanırlar. Araştırmacı kişilik tipine sahip bireyler, zihinsel becerilerini kullanmaktan, somut problemler yerine soyut problemler üzerinde düşünmekten ve onları analiz etmekten hoşlanırlar. Öğrenmeye açık ve akademik becerilerini geliştirmeye yönelik çevrelerde bulunmayı tercih ederler. Bilimsel ve entelektüel konular üzerinde düşünebilecekleri, araştırma yapabilecekleri ve tartışabilecekleri mesleklerde çalışmayı isterler (Kuzgun, 2006). Sanatçı kişilik tipine sahip bireyler için yaratıcılıklarını kullanabilecekleri ve kendilerini ifade edebilecekleri mesleklerde çalışmak önemlidir. Bu kişilik tipinde bireyler, duygularını ve düşüncülerini yazma, seslendirme, müzik ve resim gibi sanatsal faaliyetlerle aktarmaktan hoşlanırlar. Bununla birlikte yaratıcılık ve kendini ifadeyi destekleyen özgür çevrelerde bulunmayı tercih ederler. Sosyal kişilik tipindeki bireyler sosyal becerilerini kullanabilecekleri, diğer insanlara iletişim ve etkileşim kurmaya yönelik etkinliklerde bulunmayla ilgilenmektedirler. İnsanlara kişisel veya sosyal problemlerini çözebilmeleri ve gelişmeleri için onlara destek olmaya, öğretmeye ve yardım etmeye isteklidirler. Sorumluluk sahibi, hümanistik değerlere önem veren, sözel ve kişilerarası becerileri yüksek bireylerdir (Bacanlı, 2011). Mesleki tercihlerinde insana yardıma dayalı meslekleri/işleri seçmeye önem verirler. Girişimci kişilik tipindeki bireylerin, diğer insanları ikna etme veya onlara liderlik etme becerileri ve ilgileri öne çıkmaktadır. Güçlerini, statülerini, güçlü liderlik ve yönetme becerilerini kullanabilecekleri sosyal görevlerde bulunmaktan ve mesleklerde çalışmaktan hoşlanırlar. Geleneksel kişilik tipine sahip bireyler ise düzene ve kurallara önem verirler. Dosyalama, numaralandırma, kayıt tutma, hesaplama gibi aktiviteler yapmaktan hoşlandıkları için düzenleme, planlama, organize etme gibi etkinliklerde bulunabilecekleri mesleklerde çalışmayı tercih ederler (Holland, 1962).

Holland'ın öne sürdüğü altı kişilik tipi; sosyal olarak yapılandırılmış tutum ve beceri kümelerinin benzerliklerini ortaya koymaktadır. Söz konusu kişilik türlerinin, aslında dış dünyada kendi başlarına gerçeklikleri ya da doğrulukları bulunmamaktadır. Ayrıca Holland'ın kuramında kişilik tipleri ya da ilgiler nesnel gerçeklik olarak algılanmakta ve nispeten durağan yapılar olarak görülmektedir. Ancak kariyer yapılandırma kuramında kişilik özellikleri/ilgiler, bireyde var olan nesnel bir gerçeklik olarak algılanmamaktadır. Gerçekçi kategoriler yerine uyum sağlama stratejileri olarak görülmektedirler. Kurama göre bireylerin sahip oldukları ilgiler; ilişkisel, bağlamsal yapılardır ve sosyal olarak biçimlendirilmiş anlamları yansıtmaktadırlar. İlgiler, mesleki kişilik özellikleri; değişken, durağan olmayan, dinamik örüntüler olarak ele alınmaktadır.

Ayrıca ilgilerin ölçülmesinin bireyin mesleki geleceğini yordamaktan ziyade, olasılıklar sunma işlevine hizmet ettiğine inanılmaktadır (Savickas, 2005).

Yaşam boyu-yaşam alanı kuramına göre yaşam boyu kavramı, kariyer gelişiminin yaşam boyunca devam ettiğini; yaşam alanı kavramı ise bireyin yaşamda sergilediği sosyal rolleri ifade etmektedir. Kurama göre yaşam alanı; vatandaş, çocuk, eş, anne-baba, ev işleri, boş zaman, çalışan, emekli ve ev işleri gibi yaşam rollerini kapsamaktadır. Bireyin yaşamının belirli dönemlerinde bu rollerden üçü, diğer rollere göre daha çok ön plana çıkmakta ve yaşam boyunca değişikliğe uğramaktadır. Birey sahip olduğu sosyal roller aracılığıyla toplumla ve içinde bulunduğu çevre ile etkileşimde bulunmaktadır. Bireyin kariyer gelişimini anlayabilmek amacıyla sosyal rolleri aracılığıyla toplumla kurduğu etkileşim ve örnek aldığı rol modelleri incelenmelidir (Super, 1980). Kariyer yapılandırma kuramında Super'in gelişim dönemleri/kariyer evrelerinden yararlanılarak beş temel gelişim dönemi belirlenmiştir. Bunlar; büyüme, araştırma, yerleştirme, yönetim ve çözülmedir. Büyüme dönemi; yaklaşık olarak 15 yaş öncesini kapsamaktadır. Bu dönemde bireylerin kariyer hikayelerinin içeriğini ilişki içinde oldukları okul sistemi, aile ve arkadaşlarına yönelik konulardaki gelişmeler oluşturmaktadır. Büyüme döneminde bireyin kapasiteleri, ilgileri ve değerleri değişkendir ve kariyer öyküleri bu değişimi yansıtmaktadır. Araştırma dönemi; 15 ile 25 yaş arasını kapsayan bu dönemde, bireyler çeşitli kariyer seçeneklerini ya da olasılıklarını araştırmaktadırlar. Araştırma döneminde kariyer hikayeleri genel olarak bireylerin kariyer süreçlerinde ne yapmak istediklerini açığa kavuşturması, işe nasıl girileceğini öğrenmesi, meslek/iş seçeneklerini ve daha fazla eğitim alıp almayacaklarını belirlemesi ile ilgilidir. Yerleştirme dönemi; 25 ile 45 yaş arasında oluşan bu dönemde, kariyer hikayeleri işte ilerleme ve gelişmeyle ilgilidir. Kariyer hikayelerinde işte istikrar duygusunu hissetme, yapılan işi uzun vadeli düşünme ve işin temel gerekliliklerini bilme, işten alınan ücret ve terfi gibi konular ön plandadır. Yönetim dönemi; 45 ile 65 yaş arasını kapsayan bu dönemde kariyer hikayelerinde işini sürdürme, işin gereklilikleri ile daha fazla bilgi edinme ve yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlama ön plandadır. Çözülme dönemi; 65 yaş ve sonrasını kapsayan bu dönemde ise emekliliğe hazırlanılmaktadır. Kariyer hikayeleri genel olarak fiziksel ya da sağlıkla ilgili sorunlar nedeniyle bireyin işini kaybetmesi hakkındaki düşünceleri yansıtmaktadır. Kariyer yapılandırma kuramında yer alan kariyer evrelerinde belirlenen yaş aralıkları ortalama olarak belirtilmiştir. Kariyer sürecinde bireysel farklılıkların önemli olduğunu açıklayan kariyer yapılandırma kuramına göre bireyin içinde bulunduğu kariyer evresi belirlenen yaş aralıklarının dışında da olabilmekte ve kariyer problemine bağlı olarak

zaman zaman daha önceki kariyer evrelerine geri dönüşler yaşanabilmektedir (Sharf, 2013).

Kariyer yapılandırma kuramının temel kavramları mesleki benlik, yaşam temaları ve kariyer uyumudur. Mesleki benlik, bireyin kariyerle ilişkili becerilerine, ihtiyaçlarına, ilgilerine ve değerlerine yönelik algısını ifade etmektedir. Mesleki benliğin gelişmesinde aile ve rol modeli olarak görülen kişilerin önemli bir etkisi bulunmaktadır (Savickas, 2006). Çocukluk döneminde birey, benliğini yapılandırmak için istediği niteliklere sahip modeli örnek almakta ya da taklit etmekte; böylelikle ilgili başa çıkma tutumlarını ya da etkinlikleri prova etmekte, değerlerini ve ilgilerini biçimlendirmekte ve yeteneklerini, becerilerini keşfedeceği uygulamalar yapmaktadır. Çocuk bu tür seçici etkinliklerin sonuçlarını değerlendirmeye başlayarak zamanla var olan mesleki benlik kavramını güçlendirmeye ya da benlik kavramı üzerinde değişiklik yapmaya karar vermektedir (Savickas, 2002).

Kariyer yapılandırma kuramına göre bireyin anlatmış olduğu kariyer hikayesi, onun geçmişte kendisini ve karşılaştığı kariyer problemini nasıl algıladığını, içinde bulunduğu zamanda ne olduğunu ve gelecekte neler olabileceğini düşündüğünü ortaya koymaktadır. Bireyin yaşamının farklı dönemlerine ilişkin anlatmış olduğu hikayeler birtakım ortak örüntülere ya da öğelere sahiptir. Bireyin kariyer hikayesinde ortaya çıkan, mesleki kişilik ve kariyer uyumunu anlamlı hale getiren bu ortak örüntüler yaşam temaları olarak adlandırılmaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Kariyer yapılandırma kuramında Adler'in yaşam tarzı kavramından yararlanılarak yaşam temaları kavramı ortaya koyulmuştur. Adler, yaşam tarzının 4 ile 6 yaş arasında geliştiğini ve bireyin daha sonraki yaşamını ve davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Kariyer yapılandırma kuramında da çocukluk dönemindeki ilk anılardan başlanarak yaşam hikayesi dinlenilmektedir (Sharf, 2013). Yaşam temaları kavramı çalışma hayatı konusunu temel alarak mesleki davranışların nedenine odaklanarak bireyin yaptığı işin anlam ve amacını açıklamaktadır. Kariyer hikayesinde yer alan bu temalar anlamlı mesleki seçimler yapmaya, mesleğin gerektirdiği rollere uyum sağlamaya ve bireyin topluma katkıda bulunmak amacıyla neler yaptığının anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Savickas, 2006).

Kariyer uyumu kavramı ise kariyer yapılandırma kuramında yer alan diğer bir önemli kavramdır. Kariyer uyumu, bireyin mevcut ya da kendisinden beklenen kariyer gelişim görevlerini yerine getirebilmesi, kariyer geçişleri ve mesleki rollerinden kaynaklanan travmalarla baş edebilmesini sağlayan psikososyal bir yapı olarak

tanımlanmaktadır. Kariyer yapılandırma kuramında, yaşam boyu-yaşam alanı kuramının önemli kavramlarından biri olan kariyer olgunluğu kavramı yerine kariyer uyumu kavramı yer almaktadır (Savickas, 1997). Kariyer olgunluğu, biyolojik ve psikososyal gelişim sonucunda içinde bulunulan kariyer evresinin gelişimsel görevlerini yerine getirebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Super, 1980). Kariyer olgunluğu kavramının ergenlik döneminden sonra yetişkinlerin kariyer gelişimini açıklama konusunda oldukça sınırlı olmasından dolayı, tüm yaşam dönemlerini ve rollerini kapsayan kariyer uyumu kavramı, kariyer gelişimini daha yeterli ve kapsamlı bir şekilde açıklamaktadır (Savickas, 1997).

Kariyer Yapılandırma Kuramı Danışmanlık Süreci

Kariyer yapılandırma kuramına göre kariyer danışmanlığı süreci yaşam dizaynı danışmanlığı olarak adlandırılmaktadır. Kariyer danışmanlığı alanyazınında ölçme araçlarının sonuçlarına bağlı olarak mesleki yönlendirmenin yapıldığı özellik faktör yaklaşımından sonra kariyer gelişim dönemleri ve gelişimsel görevlerin temel alındığı gelişimsel yaklaşımlara göre kariyer danışmanlığı uygulamaları yapılmaya başlanmıştır. Kariyer yapılandırma kuramı da üçüncü bir akım olan öyküsel yaklaşımı temel alan bir kuram olarak kariyer danışmanlığı alanyazınında yer almıştır. Yaşam dizaynı danışmanlığında temel olarak “Kariyer Yapılandırma Görüşmesi” ile kariyer hikayesine odaklanılmaktadır. Danışanın anlatmış olduğu mikro hikayeler bütünleştirilerek danışanın yaşam portresinin ortaya çıkarılması ve yaşam portresine uygun olarak mesleki davranışların ve kariyer seçimlerinin anlamlandırılması kariyer danışmanlığı sürecinin temel amacını oluşturmaktadır. Yaşam dizaynı danışmanlığı öyküsel yaklaşımı temel almasından dolayı danışmanlık süreci belirli teknikler veya yöntemlerle sınırlandırılmamıştır. Süreç kariyer sitili görüşmesinin yapılarak danışanın ihtiyaçları ve hedefleri doğrultusunda danışmanın yaratıcılığına bağlı olarak ilerlemektedir (Savickas, 2015).

Yaşam dizaynı danışmanlığı değerlendirme ve danışmanlık süreci olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Değerlendirme sürecinde kariyer yapılandırma görüşmesi ile yaşam alanı, kariyer uyumu, mesleki benlik, kariyer temaları ve mesleki kişilik tipinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Değerlendirme bölümü dört adımdan oluşmaktadır (Savickas, 2002). Bunlar;

- 1) Yaşam Alanının Değerlendirilmesi: Bu aşamada, danışanın ilişkileri, hayatındaki önemli kişiler ve mesleki rolleri değerlendirilir. Danışanın hikayesinde mesleki roller önemli ise değerlendirme sürecinin diğer basamaklarından etkili bir şekilde yararlanır. Hikayede mesleki roller önemli değilse danışma sürecinde ev hanımı, anne-baba gibi mesleki rollerin dışındaki roller hakkında bilgi edinilmektedir.
- 2) Kariyer Uyumunun Değerlendirilmesi: Kariyer uyumu, bireyin yaşamı boyunca kariyerinde ya da yaşam rollerinde ortaya çıkabilecek değişikliklere hazır olması ve problemlerin üstesinden gelebilmesidir (Savickas, 2006). Kariyer uyumu; planlı tutumları, benliğin ve çevrenin keşfini ve karar almayı içermektedir. Bu aşamada, danışanın eğitsel ve mesleki seçimler yapabilme ve seçimleri uygulayabilme yeterliği değerlendirilmektedir.
- 3) Mesleki Benlik ve Kariyer Temalarının Değerlendirilmesi: Mesleki benlik kavramı bireyin benliğinin, mesleğe yansımadır. Bu kavrama göre meslek bireyin kendisine yönelik algılarının bir ifadesidir. Bununla birlikte danışanın anlattığı yaşam öyküsündeki ana konuların ya da temaların belirlenmesi ve değerlendirilmesi de uygun mesleğin seçimi konusunda önemli bir diğer faktördür.
- 4) Mesleki Kimliğin Değerlendirilmesi: Holland' ın kişilik tiplerine göre danışanın sahip olduğu kişilik tiplerinin önem sırasına göre belirlenmesi ve Holland' ın kişilik tiplerine "kodlarına" ve daha önceki aşamalarda edinilen bilgilere göre sınıflandırdığı mesleklerden uygun olanların seçilmesi son aşamadır.

Yaşam dizaynı danışmanlığı değerlendirme süreci danışanın karşılaştığı kariyer probleminin ne olduğuyla ilgili bilgi veren kariyer geçiş hikayesinin anlatılmasıyla başlamaktadır. Hikayeler, danışanların yaşamlarını düzenlemesini, mesleki kimliklerini yapılandırmasını ve kariyer geçiş sürecinde yaşanan problemin anlaşılmasını sağlamaktadır. Yaşam dizaynı danışmanlığında danışan kendi hikayesinin uzmanı, danışman ise yapılandırma sürecinin uzmanı olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan danışanın kariyer hikayesini anlatabilmesi için gerekli güven verici danışma ortamının ve yakın ilişkinin sağlanabilmesi önemlidir. Değerlendirme sürecinde danışanın kariyer

problemını anlatmasından sonra kariyer yapılandırma görüşmesine geçilmektedir (Savickas, 2006).

Kariyer yapılandırma görüşmesinde danışanın; a) ilk anıları, b) rol modelleri, c) takip ettiği dergiler, televizyon programları ya da internet siteleri, d) favori söylemi (motto) ve e) favori hikayesi hakkında bilgi toplanmaktadır (Savickas, 2015). İlk anılar; danışanın hayatına anlam katan ve yaşama olan bakış açısının belirlenmesi için önemlidir. Yaşam dizaynı danışmanlığında danışanın çocukluk dönemine ait hatırladığı 3 ya da 4 anıyı yazması istenir. İlk anılar diğer insanlar ya da onların yaşadıklarına ilişkin değil danışanın kendi deneyimlerine ve yaşadığı olaylara ilişkin olmalıdır. Adlerian bakış açısına göre çocukluk dönemine ilişkin ilk anılar bireyin yaşam tarzını yansıtmaktadır (Sharf, 2013). İlk anılar analiz edilirken; anılarda geçen ilk fiil, tekrar eden kelimeler ve anılara verilen başlıklar değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme ile yaşam temaları, danışanın yaşadığı çatışmalar, kariyer sürecini biçimlendiren önemli olaylar ve imgesel amaçlar hakkında bilgi edinilir. Kurama göre çocukluk yaşamında yaşanan çatışmalar ve önemli olaylar danışanın sonraki yaşamına yön vermekte ve yaşam amaçlarını biçimlendirmektedir (Karacan-Özdemir, 2018). Yaşam dizaynı danışmanlığında, danışanın rol modelleri kariyer seçimi hakkında önemli ipuçları sağlamaktadır. Danışanın çocukluk dönemine ait rol modelleri, benlik algısına yönelik bilginin elde edilmesine yardımcı olmaktadır. Rol modellerini betimleyen sıfatlar yardımıyla örnek alınan kişilerin benzer ve ayrışan özelliklerinin belirlenmesi danışanın, tutumları, ilgileri, değerleri, karşılaştığı problemlerle baş etme şekli amaçları ve kariyer seçimleri hakkında bilgi vermektedir. Danışanın ilgileri ve bulunmak istediği mesleki çevrenin belirlenmesi için takip ettiği internet siteleri, televizyon programları ya da dergiler hakkında bilgi alınmaktadır. İlgiler, kişiliğin bir yansıması olduğundan dolayı, bu konuda elde edilen bilgilere göre Holland'ın belirttiği altı mesleki kişilik tipi ve mesleki çevre kapsamında danışanın mesleki kişilik tipi ve bulunmak istediği mesleki çevre belirlenmektedir. Yaşam dizaynı danışmanlığına göre favori söylemler (motto) danışanın kendisine vermiş olduğu tavsiyelerdir. Favori söylemler danışanı harekete geçiren ve motive eden temalardan oluşmaktadır. Bu söylemler yardımıyla danışanın karşılaştığı problemlerin üstesinden nasıl gelmeye çalıştığı belirlenmektedir. Favori hikayeler, kitaplar ve filmlerde sevilen karakterler ise danışanın yaşadığı probleme ve problem çözme yollarına ilişkin temaların belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Süreçte danışanın yaşadığı problem ve kullandığı çözüm yolları ile belirlemiş olduğu hikaye karakterinin yaşadığı problem ve çözüm yolları arasında bağlantı kurulmaktadır (Savickas, 2002).

Yaşam dizaynı danışmanlığında kariyer yapılandırma görüşmesi ile kariyer seçimlerini etkileyen temaların belirlendiği değerlendirme aşamasından sonra kariyer danışmanlığı aşamasına geçilmektedir. Kariyer danışmanlığı aşamasında ise değerlendirme sürecinde kariyer yapılandırma görüşmesi ile elde edilen küçük hikayeler bütünleştirilerek ulaşılan yaşam portresi danışanla paylaşılmaktadır. Yaşam portresi danışanın kariyer planlarını ve seçimlerini etkileyen yaşam temalarından oluşmaktadır. Danışman, öne çıkan yaşam temalarını paylaştıktan sonra danışanı, kariyerini yapılandırması amacıyla kendisine uygun kariyer seçimi yapması konusunda destekler. Bu noktada danışanın hedefine ya da kariyer seçimine ulaşması için danışanla birlikte eylem planı yapılarak süreç sonlandırılır (Savickas, 2015).

Güçlü Yönler

Psikoloji alanının 20.yüzyıldaki tarihçesi incelendiğinde, II. Dünya Savaşı'nın toplumlarda yarattığı yıkıcı etkiler ve ekonomik bunalımlar sonucunda yaygınlaşan ruh sağlığı problemlerini ve travmaları tedavi etmeye duyulan ihtiyaçlar doğrultusunda bireylerin psikolojik olarak işlevselliğini desteklemek amacıyla teşhis ve tedaviye dayalı sorun odaklı bakış açısının yaygın olduğu görülmektedir. Bireylerin yaşadıkları ruh sağlığı problemlerinin teşhis ve tedavisi konusunda gerekli araştırmaları yapmak amacıyla 1947'de Amerika Birleşik Devletleri'nde "Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü" kurulmuştur. 1960'lı yıllarda Carl Rogers ve Abraham Maslow öncülüğünde ortaya çıkan hümanizm akımı ile birlikte insanın olumlu yönleri ve iyi oluşu ön plana çıkmıştır. Hümanist akımın yeterli ampirik çalışmayla desteklenmemesi ve birçoğu bilimsel temelden uzak kendine yardım hareketinin ortaya çıkmasına neden olmasından dolayı psikoloji alanyazınında bireylerin güçlü yönlerine ve olumlu özelliklerine odaklanan yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

2000'li yılların başında pozitif psikolojinin ortaya çıkmasıyla birlikte ruh sağlığı ve iyi oluşa verilen önem artmış ve bireylerin güçlü yönlerine ve olumlu özelliklerine odaklanan çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Pozitif psikoloji bireyin yaşadığı problemleri ve onun zayıf yönlerini kabul etmekle birlikte temel olarak tam olarak fonksiyonda bulunabilmesi için güçlü yönlerini fark etmesini ve karşılaştığı problemlerin üstesinden gelebilmesi için güçlü yönlerini kullanmasını desteklemektedir (Seligman, Steen, Park ve Peterson, 2005). 20.yüzyılda, psikolojinin odak noktası bireylerin

yaşadıkları travmalar, olumsuz duygular, ruh sağlığı problemleri, anormal davranışlar ve bireyin yaşadığı sorunlara yönelik tedavi yöntemlerinin geliştirilmesi; 21.yüzyılda pozitif psikoloji araştırmaları ve uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte, insanların daha mutlu ve üretken olması için güçlü yönlerin bununla birlikte erdemlerin anlaşılması ve belirlenmesi amaçlanmıştır (Snyder ve Lopez, 2007). Pozitif psikoloji temel olarak öznel düzeyde bireylerin geçmişe yönelik iyi oluş, memnuniyet ve yaşam doyumu; içinde bulunulan zamandaki akış ve mutluluk, geleceğe yönelik umut ve iyimserlik gibi öznel deneyimlerine; bireysel düzeyde sevmek, cesaretli olmak, kişilerarası beceriler, estetik duyarlılık, affedicilik, özgünlük, tinsellik ve sebatkarlık gibi olumlu kişisel özelliklerine; toplumsal düzeyde ise bireylerin daha iyi bir vatandaş olabilmesi için, sorumluluk, özgecilik, iş ahlakı, hoşgörü ve ılımlılık gibi erdemlerine önem vermekte ve geliştirmeyi amaçlamaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

Alanyazında pozitif psikoloji öncesinde yapılan çalışmalarda ve geliştirilen kuramlarda genel olarak, ruh sağlığı problemlerinin ve tanı ölçütlerinin sınıflandırılmasının yapılmasına, insan davranışlarının, duygularının bu ölçütlere göre normalliğinin ve anormalliğinin değerlendirilmesine daha fazla önem verilmiştir. Bu açıdan bireylerin güçlü yönleri, olumlu duyguları ve özellikleri ile daha fazla araştırmaya ve bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır (Aspinwall ve Staudinger, 2003).

Pozitif psikolojinin önemli kavramlarından biri olan güçlü yönlerle ilgili olarak alanyazında çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Buckingham ve Clifton'a (2001) göre güçlü yönler, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin bir birleşimi olup belirli bir görevde tutarlı ve neredeyse mükemmel yakın performans sunabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre güçlü yönlerin bilgi, beceri ve yetenek olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Bilgi, eğitim ya da yaşantılar sonucunda gerçekleri ve ilkeleri anlamaya yardımcı olan bireyin sahip olduğu birikimdir. Beceri, bireyin formal ya da informal eğitim ve yaşantılar yoluyla belirli bir görevi yerine getirebilecek düzeye ulaşmasıdır. Yetenek ise sonradan bilgi ve becerilerle edinilmeyen, bireyin doğuştan sahip olduğu hissetme, düşünme ve davranışta bulunma kapasitesidir. Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin birleşimi güçlü yönleri ifade etmektedir (Rath, 2007). Peterson ve Seligman (2004) güçlü yönleri, bireyin duygularına, düşüncelerine ve davranışlarına yansıyan olumlu karakter özellikleri olarak açıklamıştır. Linley ve Harrington (2006) güçlü yönlerin, bireyin hedeflerine ulaşmak için en uygun şekilde çalışmasını ve performans gösterebilmesini sağlayan doğal bir kapasite olduğunu belirtmişlerdir. Khan'a (2013) göre ise güçlü yönler, bireyin karşılaştığı zorluklarla

mücadele edebilmesini sağlayan kendinden emin olma, öz yeterlilik, iyimserlik ve sebatkarlık gibi olumlu düşünce yapısını ifade etmektedir. Alanyazında güçlü yönlerle ilgili yapılan farklı bakış açılarını yansıtan tanımlamalar olmasına rağmen, yapılan bu tanımların ortak bir şekilde bireylerin olumlu özelliklerini ve olumlu yönlerini yansıttığı görülmektedir. Bireyin sahip olduğu olumlu karakter özellikleri, duyguları ve davranışlarının güçlü yön olarak değerlendirilmesinde birtakım ölçütler dikkate alınmaktadır. Peterson ve Seligman'a (2004) göre bu ölçütler şunlardır; güçlü yönler, daha iyi bir yaşam için bireyin kendisine ve çevresine yararlı olmalı; güçlü bir yönün kullanılması, bireyin çevresinde bulunan diğer insanları incitmemeli; ahlaken değerli olmalı; ölçülebilir ve her toplumda ve kültürde yaygın olarak fark edilebilir olmalı; insanlarda hayranlık uyandırmalı, somut ve gözlemlenebilir olmalı; genellenebilir ve tutarlı bir şekilde bireysel farklılıkları yansıtan karakteristik özelliklere sahip olmalı; bireyin tamamlanmışlık hissine, doyumuna ve mutluluğuna katkıda bulunmalı; diğer güçlü yönlerden kavramsal ve gözlemlenebilir şekilde ayırt edilebilir olmalıdır.

Güçlü yönlerin geliştirilmesi ve yaşamda etkin bir şekilde kullanılması, bireyin tamamlanmışlık hissini yaşamasına, yaşamdan daha fazla doyum almasına katkıda bulunduğu gibi iyi oluş ve yaşam kalitesinin artması için de önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. İnsanlar doğuştan birtakım yeteneklerle dünyaya gelmektedir. Bireyin sahip olduğu yetenekler, potansiyel güçlü yönleri için önemli bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Doğuştan gelen yeteneklerin, öznel yaşantılar sonucunda elde edilen bilgi ve becerilerle desteklenmesi sonucunda güçlü yönler ortaya çıkmaktadır. Bireyin her ne kadar, yetenekleri doğuştan gelse de bilgi ve beceriler sonradan kazanılmaktadır. Bu açıdan daha kaliteli ve doyum sağlayıcı bir yaşam için yetenekler doğrultusunda gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması, güçlü yönlerin açığa çıkmasını ve aktif bir şekilde kullanılmasını destekleyecektir (Clifton, Anderson ve Schreiner, 2006). Güçlü yönlere sahip olmak ve fark edilebilmesinin yanında, bu yönlerin kişisel hedeflere ulaşma ve daha doyum sağlayıcı, anlamlı ve kaliteli bir yaşam için kullanılabilmesi önemlidir.

Güçlü yönlerin ya da yeteneklerin fark edilememesi güçlü yönlere yabancılaşma "*Strength Estrangement*" kavramı ile açıklanmaktadır. Güçlü yönlere yabancılaşma, kişisel hedeflerin başarılması ve mutlu bir yaşama ulaşma konusunda engelleyici faktör olarak nitelendirilebilir. Bu açıdan psikolojik danışmanın önemli amaçlarından biri güçlü yönlere yabancılaşma konusunda bireylerin güçlü yönlerini ve kaynaklarını fark etmeleri ve günlük yaşamlarında güçlü yönlerini etkili bir şekilde kullanabilmelerine yardımcı olmaktır (Jones-Smith, 2011). Güçlü yönlerin belirlenmesi ve kullanılması kişisel

büyüme ve gelişimin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (Gysbers, Heppner ve Johnston, 2014).

Güçlü yönler, sonradan öğrenilebilir ve geliştirilebilir olmasından dolayı güçlü yönlerin açığa çıkarılması ve kullanımının teşvik edilmesi amacıyla güçlü yönlerle dayalı müdahale programlarının uygulanması önemli olacaktır. Peterson ve Seligman'a (2004) göre güçlü yönleri dayalı müdahaleler, bireylere yaşamlarında daha iyi bir şekilde seçim yapmalarına; öz güvenin artmasına; performans ve üretkenliğin desteklenmesine; çalışanlarda işe bağlılığın ve motivasyonun artmasına yardımcı olmaktadır. Güçlü yönleri kullanmak insanlar için önemli bir motivasyon kaynağı olarak değerlendirilebilir. Güçlü yönler bireylerin kişisel değerleri ve ilgileri ile etkileşim içinde olmasından dolayı herhangi bir aktivitenin ya da faaliyetin daha tutkulu bir şekilde yapılmasına olanak sağlayarak kişisel performansı da arttırmaktadır. Bireylerin büyük bir çoğunluğu güçlü yönlerinin farkına varamadıkları için güçlü yönlerini, başarıya ulaşmak ya da etkili bir şekilde performans göstermek için kullanamamaktadır (Linley ve diğerleri, 2010). Bu bağlamda Tsai, Chaichanasakul, Zhao, Flores ve Lopez (2014), bireyin güçlü yönlerini kişisel hedeflerine ulaşmak amacıyla kullanması konusunda sahip olduğu öz yeterlilik düzeyinin önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir.

Öz yeterlilik, sosyal bilişsel kariyer kuramının önemli kavramlarından biridir. Öz yeterlilik, belirli bir sonuca ulaşmak için gerekli performansı gösterme kapasitesine yönelik bireyin kendine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977). Öz yeterlilik inancı ise insan davranışlarını yönlendiren, istenen sonuca ulaşmak için gerekli davranışların sürekliliğini sağlayan önemli bir içsel motivasyon kaynağı olarak nitelendirilmektedir (Bandura, 1980; Akt.Senemoğlu, 2005). Bandura'ya göre öz yeterlilik inançlarımız ya da kapasitemize ilişkin yargılarımız, davranışlarımızın etkisi ve sonuçlarına yönelik beklentilerimizi belirlemektedir. Bireyin kendi kapasitesine olan inancı ya da beklentisi, onun davranışta bulunmasına yönelik teşvik edici veya caydırıcı bir faktör olarak rol oynayabilmektedir. Örneğin belirli bir konuda başarılı olmak için yeterli kapasiteye sahip olduğuna ilişkin beklentiye sahip bir birey, amacına ulaşmak için gerekli davranışları organize edip başarılı olarak yapma konusunda daha fazla motivasyona sahip olmaktadır. Bu açıdan davranışlarımızın sonuçlarına ilişkin beklentilerimiz ya da öz yeterlilik inançlarımız davranışsal performans düzeyimizi belirlemede önemli bir ölçüt olarak değerlendirilmektedir (Carr, 2004).

Bireyin kendi kapasitesine ilişkin sahip olduğu inançlar dört temel kaynaktan etkilenmektedir. Bunlar; 1) Kişisel yaşantılar; bireyin belirli bir görevde ya da amaç

doğrultusunda daha önceki başarılı ya da başarısızlıkla sonuçlanan yaşantıları öz yeterlilik inancını etkilemektedir. Belirli bir hedefe ulaşma konusunda bireyin engellerin üstesinden gelebilme ve problem çözme kapasitesi ise öz yeterlilik inancının kuvvetlendirmektedir. 2) Dolaylı yaşantılar; bireyin çevresindeki kişileri gözlemlemesi yoluyla elde ettiği yaşantılar yoluyla, bir görevi yerine getirip getirememesi konusunda kendi kapasitesine duyduğu inancı etkilemektedir. Dolaylı yaşantılarda bireyin kendine benzer olarak gördüğü ve rol modeli aldığı kişilerin başarılı ya da başarısızlıkları dolaylı olarak onun öz yeterlilik inancı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. 3) Sosyal ikna; bireyin bulunduğu çevre tarafından belirli bir görevi yerine getirme konusunda desteklenmesi ve teşvik edilmesi öz yeterlilik inancı üzerinde etkili olmaktadır. Çevrenin vermiş olduğu destek ve teşvik bireyin kapasitesine uygun olmadığında belirli bir görevi yerine getirmede başarısızlık durumu kolaylıkla yaşanabileceğinden dolayı öz yeterlilik inancı olumsuz bir şekilde etkilenecektir. Bu açıdan belirli bir amaca ulaşma doğrultusunda bireye verilecek desteğin veya teşviklerin gerçeğe uygun olması diğer bir ifadeyle onun kapasitesine uygun olması oldukça önemlidir. 4) Fizyolojik-psikolojik durum; bireyin fizyolojik ve psikolojik durumu öz yeterliliği olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Belirli bir göreve yönelik stres, korku, anksiyete gibi olumsuz duygular ve bu duyguların yol açtığı fizyolojik belirtiler öz yeterlilik inancını olumsuz yönde etkilerken, bireyin olumlu duyguları öz yeterlilik inancını kuvvetlendirmektedir (Bandura, 1977; Oettingen, 1997).

Güçlü yönler öz yeterlilik kavramı bireyin güçlü yönlerini kullanma konusunda kendine olan güven düzeyini ifade etmektedir (Tsai, Chaichanasakul, Zhao, Flores ve Lopez, 2014). Güçlü yönler, kazanılan bilgi ve becerilerle sonradan öğrenilebilir ve geliştirilebilir (Rath, 2007). Lopez ve Louis (2009) bu doğrultuda güçlü yönlerle dayalı eğitimde dikkate alınması gereken bazı ilkeler olduğunu belirtmişlerdir. Özetle, bu ilkelere göre güçlü yönlerle dayalı eğitimde; eğitimin etkililiğini değerlendirmek için olumlu çıktılarının ve güçlü yönlerin ölçülmesi önemli görülmektedir; eğitimin içeriği katılımcıların ilgi ve ihtiyaçlarına uygun olmalıdır; katılımcıların kişisel güçlü yönlerini doğrulayacak ve kullanımını destekleyecek kişilerle iletişim içinde olmaları sağlanmalıdır; katılımcıların güçlü yönlerini kullanmaları desteklenmelidir. Öz yeterliliğin tanımı, öz yeterlilik inançlarını etkileyen kaynaklar ve güçlü yönlerle dayalı eğitimin ilkeleri değerlendirildiğinde güçlü yönlerle dayalı müdahale programlarında katılımcıların geçmiş ve mevcut başarı-başarısızlıklarının ele alınmasının, sorunlar karşısında problem çözme yöntemlerinin incelenmesinin; rol modeli olarak aldığı önemli

kişilerin güçlü yönleri ve bu yönlerini kullanmaları konusunda değerlendirilmenin yapılmasının; sosyal destek sistemlerinin (aile, arkadaşlar, tanıdıklar...vb) güçlü yönler üzerindeki olumlu ya da olumsuz ele alınmasının; güçlü yönleri kullanma ve başarılı olma arasındaki ilişkinin açıklanarak güçlü yönlerini kullandıklarında yaşadıkları duyguların paylaşımının sağlanmasının güçlü yönler öz yeterlilik düzeyini arttıracakı söylenilebilir.

Güçlü Yönlerin Sınıflandırılması

Pozitif psikolojide güçlü yönlerle ilgili çalışmaların öncülerinden Dr. Donald Clifton ve bu konuda araştırmalar düzenleyen Gallup Örgütü “Gallup Organisation” tarafından milyonlarca çalışana anket uygulanmış ve benzer yeteneklere göre 34 yetenek temasının yer aldığı “Clifton Strengths Finder” ölçme aracı alanyazına kazandırılmış ve Buckingham ve Clifton (2001) tarafından yazılan kitapta “*Now Discover Your Strengths*” ölçme aracında bulunan güçlü yönlerle ilişkin sınıflandırma yayınlanmıştır. Gallup Örgütü ile birlikte Rath (2007) tarafından ölçme aracı güncellenmiştir. Türkiye’de de Yılmaz (2014) tarafından yapılan çalışmada 34 yetenek teması Türkçeye çevrilmiş ve Türkiye’deki alanyazına kazandırılmıştır.

Bireyin sahip olduğu yetenekler doğrultusunda bilgi ve becerilerin kazandırılması yoluyla güçlü yönler ortaya çıkmaktadır. Bu noktada önemli olan doğuştan gelen yeteneklerin işlenerek güçlü yönlerin bireye fark ettirilmesi ve kullanımının teşvik edilmesi gerekmektedir. Yapılan sınıflamada yer alan 34 güçlü yönün hepsi insanlarda belirli bir düzeyde bulunmaktadır. Ancak bazı güçlü yönler bireyin başarılarında daha fazla kullanılmakta ve öne çıkmaktadır (Buckingham ve Clifton, 2001).

Aşağıda Buckingham ve Clifton (2001) tarafından yapılan güçlü yönler sınıflandırması ve temalara yönelik açıklamaları, Yılmaz (2014) tarafından yetenek temalarına ilişkin yapılan çeviri de dikkate alınarak sunulmuştur.

- 1) Başaran (Achiever): Öğrenme ve başarılı olma konusunda yüksek motivasyona sahiptirler. Zamanlarını dinlenmekten çok çalışmaya ayırarak başarılı olmayı arzularlar. Başarısız oldukları durumlarda doyumsuzluk yaşadıkları gibi hep daha fazla başarılı olmak isterler. İş ortamında üretkenlikleriyle ön plana çıkarlar.
- 2) Gerçekleştiren (Activator): Karar alıp bu kararı en kısa sürede uygulamaya odaklanırlar ve eylemlerinin sonuçlarından ders alırlar. Düşüncelerini eyleme

dönüştürmek konusunda isteklidirler. Performansa odaklı oldukları için yaparak öğrenmeyi tercih ederler.

- 3) Esnek (Adaptability): Gelecekte çok içinde bulundukları ana ve yaşantılara odaklanırlar. Olayları ve durumları olduğu gibi kabul etme ve geleceği vakti geldiğinde düşünme eğilimindedirler. Gelecekte çok içinde bulundukları an ne yapmaları gerekiyorsa ona odaklanırlar. Geleceği içinde bulundukları andaki davranışları ile şekillendirdiklerini düşündükleri için plan yapma konusunda esnektirler. Bu temaya sahip bireyler çevreleri tarafından anı yaşayan kişiler olarak tanınmaktadır.
- 4) Analitik (Analytical): Olayları ve durumları incelemeyi, birbiriyle olan ilişkisini ve birbirini nasıl etkilediğini ortaya koymayı ve incelemeyi severler. Mantıklı düşünmeye daha çok önem verirler. Olaylara ve fikirlere objektif yaklaşmayı tercih ederek sorgularlar ve gerekirse ispat etmeye çalışırlar.
- 5) Düzenleyen (Arranger): İşleri sıralamak ve organize etme konusunda yeteneklidirler. Organizatörlerin ya da idarecilerin bu güçlü yönünün daha ön planda olduğu söylenilebilir. Başarılı ve verimli sonuçlara ulaşabilmek için işlerin veya gerekli adımların nasıl sıralanacağını ve yürütüleceğini bilirler.
- 6) İnanan (Belief): Bu güçlü yöne sahip bireyler önemli kişisel değerlerini ön planda tutarak davranışlarını değerleri doğrultusunda düzenlerler. Aile odaklı, fedakar, sorumluluk sahibidirler ve yüksek etik değerlere önem verirler. Meslek tercihinde değerlerini ön planda tutarlar.
- 7) Lider (Command): Liderlik özellikleriyle tanınırlar. İnsanlara liderlik ederek, hedefleri doğrultusunda diğer insanları peşinden sürüklemek, onları etkilemek, fikirlerini paylaşmak ve diğer insanlara göre daha fazla risk almak gibi özellikleriyle ön plana çıkarlar.
- 8) İletişimci (Communication): İletişim becerileri ile ön plana çıkarlar. Diğer insanlarla konuşmak, topluluk önünde konuşma yapmak, yazmak ve sözcüklerle ilgilenmekten hoşlanırlar.
- 9) Rekabetçi (Competition): Kazanmaya odaklanırlar, diğer insanlarla rekabet içinde olmayı ve onlardan daha iyi bir performans göstermek için çaba harcarlar. Diğer insanların performanslarını fark edip kendi performans düzeyleri ile karşılaştırırlar. Rekabetçiliği ile öne çıkan insanları örnek alırlar.
- 10) Bağlantıcı (Connectedness): Kendilerini büyük bir sistemin parçası olarak gördükleri için davranışlarıyla çevreyi etkilediklerinin ve çevrenin de

kendilerini etkilediğinin farkındadırlar. Kendilerini yaşamdan ve dünyadan soyutlamazlar. Tesadüflerin olmadığına, her olayın veya durumun bir nedeni olduğunu inanırlar. Farklı kültürlerle daha açık olurlar. Önemli bir amaca ya da başarıya ulaşmak için çevrelerine karşı duyarlı ve olumlu davranışlarda bulunmanın amacın ve başarının bir parçası olduğunu düşünürler. Bencil davranışlarda bulunmamaya özen gösterirler.

- 11) Tutarlı (Consistency): Hem kendi davranışlarının hem de çevrenin denge içinde olmasına önem verirler. Kuralların ve ilkelerin insanlara eşit uygulandığında insanların en iyi şekilde performanslarını gösterebileceğine inanırlar. Herkes eşit fırsata sahip olmalıdır. Diğer insanlara tutarlı ve eşit bir şekilde davranırlar.
- 12) Durum Odaklı (Context): İçinde bulundukları anı anlamak için geçmişe odaklanırlar. İçinde bulundukları anda ki olayları veya durumları karmaşık olarak değerlendirebilirler. Geçmişin mevcut durumları şekillendirdiğine inandıkları için geçmişi değerlendirmek yaşadıkları anı anlamlandırırırlar.
- 13) Tedbirli (Deliberative): Olaylar ve durumların risk analizini yaparak karşılaşılabilecekleri sorunlara yönelik önceden tedbir almaya odaklanırlar. Problemleri önceden öngörebilirler.
- 14) Geliştirmeci (Developer): Diğer insanların sahip olduğu potansiyeli fark ederek onları başarıya ulaşmaları konusunda desteklerler. Çevreleri tarafından yardımsever olarak tanınırlar. İnsanların gelişmesi ve başarıya ulaşması çaba harcamak onlara doyum sağlar.
- 15) Disiplin (Discipline): İşlerinde titiz, planlarına dikkat eden tutumlara sahiptirler. Rutinleri, düzeni ve plan yapmayı severler. Karşılaştıkları olayların sonuçlarının tahmin edilebilir olmasını isterler. Değişikliklerden, karmaşadan ve belirsizliklerden hoşlanmazlar.
- 16) Empati (Empathy): Olaylara ve durumlara başkalarının bakış açısıyla bakabilirler ve onların duygu ve düşüncelerini objektif olarak değerlendirebilirler.
- 17) Hedef Odaklı (Focus): Kendi yaşamlarına rahatlıkla yön verebilirler. Yaşamlarında hedef belirlemeyi ve bu hedefler doğrultusunda davranışlarını düzenlemeyi tercih ederler. Bu temaya sahip bireyler için haftalık, aylık ya da yıllık hedefler belirlemek, yapacaklarını öncelik sırasına koymak ve hedeflere

ulaşmak oldukça önemlidir. Ekip çalışmalarında da grupta yer alan diğerk bireyleri bu hedef doğrultusunda harekete geçirebilirler.

- 18) Gelecek Yönelimli (Futuristic): Bu temaya sahip bireyler gelecekle ilgili vizyonları ile diğerk insanlara umut verirler ve ilham kaynağı olurlar. Geleceğek odaklanmak ve onu hayal etmek onlara ilham verir. Geleceğink neler getirebileceğini öngörebilirler. Çevrelerini geleceğek yönelik vizyonlarıyla etkileyip diğerk insanlara enerji verirler.
- 19) Uyumlu (Harmony): Diğerk insanlarla yaşanabilecek çatışmaların iki taraf için de bir şey kazandırmayacağını düşünürler. İnsanlarla atışmak yerine onlarla anlaşmanın ve ortak bir paydada buluşmanın yollarını ararlar. Uyum sağlamak için bir problem karşısında kendi fikirlerinde değişikliğek gidebilir, diğerklerine farklı alternatifler ya da çözüm yolları önerebilir. Tartışmanın ya da çatışmanın bir şey kazandırmayacağını, ortak bir paydada buluşmanın amaçlara ve başarıya ulaşmayı sağlayacağını bilirler.
- 20) Düşünsel (Ideation): Fikir, zorluklar ya da problemler karşısında yeni bir bakış açısı olarak tanımlanabilir. Fikir üretmek, diğerk insanların bakış açılarını dinlemek ve farklı bakış açıları üzerinde düşünmek onlara heyecan verir. Bu temaya sahip bireyler farklı bakış açıları ile olaylara ve durumlara açıklama getirmeye çalışırlar.
- 21) Kucaklayıcı (Includer): Diğerk insanları gruba dahil etmek ve onların dışlanmış hissetmemesi için çaba harcarlar. Başkalarını dışlayan insanlardan uzak durmaya çalışırlar. Dayanışmayı severler ve daha fazla insana ulaşıp onları gruba dahil etmeye onlara faydalı olmaya isteklidirler. Bu temaya sahip bireylere göre herkes önemlidir ve kimsenin dışlanmaması gereklidir.
- 22) Bireyci (Individualisation): İnsanlara ilişkin genellemelerden ve kalıp yargılarda bulunmaktan uzak durup her bireyin eşsiz ve farklı özelliklere sahip olduğunu düşünürler. Bireylerin farklı özelliklerine ve güçlü yönlerine odaklanırlar. Üretkenlik ve verimlilik için farklı özelliklere sahip insanları bir araya getirip çalışabilirler. Diğerk insanların yaşam tarzını, motivasyonlarını, nasıl ilişki kurduklarını ve nasıl düşündüklerini anlamaya çalışırlar.
- 23) Alıcı (Input): Bilgi toplamayı, bir şeyleri biriktirmeyi (sözler, kitaplar, fotoğraflar gibi çeşitli nesneler) ve arşiv yapmayı severler. Biriktirdikleri nesneleri ya da bilgileri ne zaman kullanacaklarının pek önemi yoktur. Gerektiğinde bu bilgileri ya da nesneleri kullanmayı tercih ederler.

- 24) Düşünür (Intellectual): Düşünmekten ve zihinsel faaliyetlerden keyif alırlar. Daha içe dönük bir yapıya sahiptirler ve yalnız kalmayı tercih ederler. Olaylar, durumlar ve insanlar hakkında düşünmek, farklı problemleri çözmek ve içsel konuşmayı sürdürüp kendilerini değerlendirme gibi özellikleri ön plandadır.
- 25) Öğrenici (Learner): Farklı konularda bilgi edinmeye ve öğrenmeye isteklidirler. Bu temaya sahip bireylere öğrenilen bilgiden çok öğrenme süreci keyif vermektedir. Kendilerini farklı alanlarda geliştirmeye ve yeni bilgiler edinmeye açıktırlar. Bu bireylerin sahip olduğu öğrenme aşkı onları, eğitim kurumlarında ders vermek gibi eğitim ile ilgili işlere yönlendirebilir. Öğrenmeyi ve edindikleri bilgileri paylaşmayı severler.
- 26) Gelişim Odaklı (Maximizer): Mükemmel olmak için çaba harcarlar. Kendilerine bir sınır koymak yerine güçlü yönlerine odaklanarak hep daha iyi sonuçlar almaya, eksik yönlerini geliştirmeye ve işlerini mükemmel bir şekilde yapmaya odaklanırlar. Kendi yetenekleri ve güçlü yönlerini fark etme, geliştirme ve kullanma konusundaki özellikleriyle ön plana çıkarlar.
- 27) Olumlu (Positivity): Olaylar ya da sorunlar karşısında olumsuz düşünmek yerine olumlu bir bakış açısıyla yaklaşır. Bardağın dolu tarafından bakmayı tercih ederler. İyimserlikleriyle diğer insanları da rahatlatırlar. Başarısızlarına üzölmek yerine başarılarını takdir etmeye odaklanırlar.
- 28) İyi Geçinen (Relator): İlişkilerinde paylaşmaya, yakınlık ve samimiyete önem verirler. Karşısındaki insanların duygularını ve düşüncelerini bilmek isterler. İlişkilerindeki derinlik kurmaya çaba harcarlar.
- 29) Sorumlu (Responsibility): Bu temaya sahip bireyler yaşamlarında sorumluluklarını eksiksizce yerine getirmeye çabalarlar. Belirli bir işte sonuca ulaşmaya kadar üstüne düşen görevi ya da sorumluluğu psikolojik olarak sahiplenip yerine getirmeye özen gösterirler. Verdikleri sözleri yerine getirmek onlar için oldukça önemlidir. Bu açıdan çevreleri tarafından güvenilir ve sorumlu insanlar olarak tanınırlar.
- 30) Düzelten (Restorative): Yaşanan sorunları ya da aksaklıkları çözmeyi severler. Bu amaçla sorunlar karşısında semptomları belirlemeyi, neyin yanlış gittiğini ve çözüm yollarını bulmaya yönelirler. Bir şirkette, insanda, makinede, teknikte ya da bir şey de yaşanan aksaklıklara müdahale edip yaşanan sorunu ortadan kaldırarak daha işler hale getirmek bu temaya sahip olan bireyler için keyif vericidir.

- 31) Kendinden Emin (Self Assurance): Bu temaya sahip bireyler, kendi güçlü yönlerine ve muhakeme biçimlerine ya da diğer bir ifadeyle kendi bakış açılarına tamamen güvenirlir. Alabilecekleri riskleri ve karşılaşılabilecekleri yeni zorluklarla baş edebileceklerini bilirler. Bu temaya sahip bireyler diğer insanların önerilerini dikkate alırlar ancak kendi kararlarını vermeyi ve bu kararlarını uygulamayı tercih ederler.
- 32) Takdir Edilme (Significance): Diğer insanlar tarafından olumlu özellikleri, başarıları ve güçlü yönleriyle tanınmaya, önemli görülme, takdir edilmeye ve saygınlık kazanmaya önem verirler.
- 33) Stratejik (Strategic): Bu temaya sahip bireyler, karışık bir durumu çözerek en iyi yolu bulmaya yönelirler. Amaçlarına ulaşmak için en iyi yolu bulmaya yönelik bakış açısına sahiptirler. Olası engelleri değerlendirip alternatif senaryolar üretme ya da yeni yollar bulma ve bu yolların sonuçlarını değerlendirebilme gibi özellikleri ön plana çıkmıştır. Bu nedenle amaçlarına ulaşmalarını engelleyecek işlevsel olmayan alternatifleri eleyerek doğru yolu bulma konusunda başarılıdırlar.
- 34) Kazanmacı (Woo): Yeni insanlarla tanışmaktan ve arkadaşlık kurmaktan keyif alırlar. Yabancılarla tanışmak ve arkadaşlık kurmak bu teması ön plana çıkan bireyler için sorun değildir. Diğer insanlarla bağ kurmaya ve onları kazanmaya önem verirler. Yabancı insanlarla yakın ilişki kurmak için rahatlıkla onların isimlerini öğrenebilirler ve onlara çeşitli sorular sorabilirler. Girişkenlikleriyle ön plana çıkarlar.

Özetle, Buckingham ve Clifton (2001) tarafından yapılan sınıflandırma, bireyin doğuştan getirdiği yeteneklerin anlaşılmasında kullanılan yetenek temalarından oluşmaktadır. Yetenek temalarına uygun bir şekilde bilgi ve becerilerin kazandırılmasıyla birey güçlü yönlerini fark etmekte ve amaçları doğrultusunda kullanabilmektedir (Rath, 2007).

Bilgi İşleme Yaklaşımı Karar Verme Modeli

Kariyer planlaması, genel olarak bireyin kendine uygun gördüğü kariyer seçeneklerini ya da diğer bir ifadeyle hedeflerini gözden geçirip değerlendirdiği ve bu

seçeneklerini daralttığı suretir. Kariyer gelişimi, belirli bir zamanda bireyin kendisine en uygun kariyer seçeneğini ya da alternatifini belirlemekten çok sürekli olarak değişen şartlara, olanaklara ve kişisel algılara uygun olarak kariyer tercihlerinde değişiklik yaparak kendisine en uygun olanını bulmasıdır. Kariyer gelişim surecinin farklı aşamalarında birtakım sorunlar ya da engeller ortaya çıkabilmektedir. Kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik uygulamaları bu noktada bireylerin kendi özelliklerine ve isteklerine uygun bir mesleğe girmesine, eğitim alanını seçmesine ve mesleğinde kendini geliştirmesini sağlayabilecek seçenekleri keşfetme surecinde karşılaştığı yol ayrımlarında doğru karar vermesine yardım etme surecidir (Kuzgun, 2006). Kariyer danışmanlığı alanyazınında kariyer problemlerinin çözümü ve karar vermeye yönelik çeşitli kariyer gelişimi yaklaşımları yer almaktadır. Bu kariyer gelişimi yaklaşımlarından biri de bilgi işleme yaklaşımıdır.

Bilgi işleme yaklaşımı, Peterson, Sampson ve Reardon (1991) tarafından geliştirilmiş olup kariyer danışmanlığında kariyer seçimi ve karar verme davranışlarını bilişsel surelerle açıklamaya çalışan yaklaşımlardan biridir. Bu yaklaşımın temel amacı, meslek seçimi ve mesleki sorunların çözümüne yönelik olarak bireylere karar verme ve problem çözme becerilerini kazandırmaktır.

Bilgi işleme yaklaşımında; problem, kariyer problem çözme, kariyer karar verme, bilgi işleme alanları piramidi ve İASDU dngs (iletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve uygulama) temel kavramlar olarak yer almaktadır. Bilgi işleme yaklaşımı açısından problem, varolan durum ile olması istenilen ya da arzulanılan durum arasındaki boşluk olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle bireyin olduğu yer ile ulaşmak istediği yer arasındaki farkı ifade etmektedir. Kariyer problem çözme, varolan durum ile ulaşılmak istenen durum arasındaki farkı kapatacak bilgilerin ve bilişsel stratejilerin kazanılması yoluyla belirli bir seçeneğe ulaşmak olarak açıklanmaktadır. Kariyer karar verme, kariyer seçeneklerine ulaşmak için gerekli eylem adımlarının planlanarak harekete geçilmesidir. Kariyer problem çözme uygun kariyer seçeneklerinin belirlenmesiyeen; kariyer karar vermenin bu seçeneklere yönelik harekete geçmek olduğu söylenilebilir. Bilgi işleme alanları piramidi; kendini tanıma, meslekleri tanıma, karar verme becerileri ve st biliş olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Sampson, Lenz, Reardon ve Peterson, 1999).

Bilgi işleme piramidinin kendini tanıma boyutu, bireyin kişilik özellikleri, ilgileri, yetenekleri ve değerleri hakkındaki edinmiş olduğu bilgileri kapsamaktadır. Meslekleri tanıma boyutu, meslekler hakkında edinilen bilgileri, alternatifleri ve mesleklerin birbiriyle karşılaştırılmasına yönelik bilişsel sureleri ifade etmektedir. Bilgi işleme

piramidinin üçüncü boyutu, karar verme ve problem çözme süreci olan iletişim-Analiz-Sentez-Değerlendirme-Uygulama (İASDU) döngüsünü içermektedir. İASDU döngüsü problem çözme ve karar verme sürecini beş aşamada açıklamaktadır (Sampson, Peterson, Reardon ve Lenz, 2000). İletişim aşamasında birey dışsal ipuçları (olumlu ya da olumsuz olaylar ve önemli diğer kişilerden alınan bilgiler) ve içsel ipuçları (negatif duygular, algılar ve anksiyete ve stres gibi olumsuz duyguların yol açtığı fizyolojik değişimler) sonucunda mevcut durum ile olmayı arzu ettiği durum arasında bir boşluk olduğunu fark eder. Analiz aşamasında, bireyin karşılaştığı kariyer problemini ve öğelerini belirlemektedir. Bu aşamada birey kendisi ile ilgili bilgiler (mesleki kişilik özellikleri, ilgiler, değerler ve yetenekler) ile meslekler hakkında edinmiş olduğu bilgileri bütünleştirir. Sentez aşamasında, kariyer probleminin çözümüne yönelik olarak birey öncelikle olası tüm kariyer seçeneklerini gözden geçirir ve daha sonra bu seçenekleri daraltarak kendisine uygun birkaç seçenek belirler (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon ve Saunders, 1999). Değerlendirme aşamasında, birey, bir önceki aşamada sınırlandırdığı kariyer seçeneklerinin, kişisel değerlerine ne kadar uygun olup olmadığını değerlendirerek, kendisine, ailesine, içinde bulunduğu topluma ve kültüre faydalı olabilecek bir kariyer seçeneğini belirler. Uygulama aşamasında ise, birey kariyer probleminin çözümüne ya da diğer bir ifadeyle mevcut durumu ile arzu ettiği durum arasındaki boşluğu kapatmaya yönelik gerekli kariyer planını yaparak harekete geçer (Peterson, Sampson, Lenz ve Reardon, 2002). Bu aşamalardan hareketle İASDU döngüsü, bireyin kariyer seçeneklerini belirlemesini, kendisi ile ilgili bilgiler ile meslekler hakkında edindiği bilgileri bütünleştirerek belirlediği kariyer seçeneklerine kendi yaşamı bağlamında yeteneklerine, ilgilerine, değerlerine ve kişilik özelliklerine uygun bir şekilde karar vermesine yardımcı olan bir süreç olarak değerlendirilebilir. Bilgi işleme yaklaşımında İASDU döngüsündeki aşamalara uygun şekilde karar verme modeli geliştirilmiştir. Karar verme modeline göre karar süreci İASDU döngüsünün her bir aşamasına uygun olarak beş adımda gerçekleşmektedir. Bu adımlar; 1) “iletişim” kariyer seçiminin yapılması gerektiğini fark etme 2) “Analiz” Kendi özelliklerini ve kariyer seçeneklerini anlama 3) “Sentez” Kariyer seçeneklerini belirleme ve daraltma 4) “Değerlendirme” Bir meslek, eğitim görülecek program ya da iş seçme 5) “Uygulama” Kariyer tercihini uygulamaya koyma-harekete geçmedir (Sampson, Lenz, Reardon ve Peterson, 1999).

Bilgi işleme piramidinin dördüncü boyutunda uygulama süreci ile ilişkili üst bilişler (Metacognition) yer almaktadır. Sıklıkla düşünmeyi düşünme olarak tanımlanan

üst biliş öğrenmeye ilişkin bilişsel süreçlerin farkında olma, düşünme ve öğrenme süreçlerini kontrol edebilmedir (Livingston, 2003). Üst biliş, bilgi işleme piramidinin diğer üç boyutunda yer alan tüm bilgilerin ve becerilerin kullanılarak, kariyer problemini çözmeye yönelik uygun bilişsel stratejilerin seçilmesinin yanında içsel konuşma ve öz farkındalık ile de bilişlerin kontrolünü sağlamaktadır (Peterson, Sampson ve Reardon, 1991). Yaklaşımına göre üst bilişler; karar verme süreci, kendini tanıma ve mesleklere yönelik bilgilerle ilgili bireyin sahip olduğu düşünceleri ve farkındalık düzeyini ifade etmektedir. Üst bilişler karar verme sürecinin tüm aşamalarını etkilediği için bireyin kendisi ile olan olumsuz içsel konuşmaları ya da sahip olduğu yetersiz öz farkındalık düzeyi kariyer problem çözme ve karar verme sürecini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu açıdan karar verme sürecinde bireyin kariyer süreci ile ilişkili negatif düşüncelerinin belirlenmesi ve olumlu düşüncelerle yeniden yapılandırılması önemlidir (Sampson, Peterson, Lenz, Reardon ve Saunders, 1998).

Özetle, kariyer gelişimi yaklaşımlarından bilgi işleme yaklaşımının ileri sürdüğü karar verme modeli, karar verme sürecinde bilişlerin ele alınıp değerlendirilmesine, bilgi ve becerilerin kazandırılmasına önem vermektedir. Psikoeğitim programları daha çok bilişsel düzeyde, belirli bir konuda gerekli bilgi ve becerileri kazandırmayı amaçladığı için bilgi işleme yaklaşımının temel kavramları ve karar verme sürecinden, bu konuda hazırlanacak programlarda yararlanılmasının karar verme becerilerinin kazandırılması açısından etkili olacağı söylenilebilir.

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, araştırmada ele alınan güçlü yönler ve kariyer kararı değişkenleriyle ilgili olarak yurt dışında ve Türkiye’de yapılan tarama çalışmalarının ve deneysel çalışmaların bulguları özetlenmiştir. Yapılan çalışmalar, konularına göre kronolojik sıraya bağlı olmadan aşağıda sunulmuştur.

Alanyazında güçlü yönlerle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı yaş gruplarında güçlü yönlerin akademik başarı, kariyer gelişimi, olumlu duygular, kişilik özellikleri, kariyer doyumu ve öz yeterlilik gibi farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen ilişkisel tarama modelindeki çalışmaların yanında güçlü yönlerle dayalı müdahale programların uygulandığı deneysel çalışmalarında olduğu görülmektedir.

Lise öğrencileriyle yapılan bir ilişkisel tarama modelindeki bir çalışmada Weber, Ruch, Littman-Ovadia, Lavy ve Gai (2013) güçlü yönler, iyi oluş ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaya yaşları 13-18 arasında değişen 396 kişi katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 15.76'dır. Sonuç olarak, güçlü yönlerin öz yeterlilik ve iyi oluşu pozitif yönde yordadığı ve öne çıkan güçlü yönlerle iyi oluş arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracı rolü olduğu bulunmuştur.

Son yıllarda alanyazında güçlü yönlerin akademik başarı, kariyer gelişimi, olumlu duygular, kişilik özellikleri, kariyer doyumu ve öz yeterlilik gibi farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen çalışmalar yer almaya başlamıştır. Govindji ve Linley (2007) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinde güçlü yönler, iyi oluş, benlik saygısı, organizmik değer, öz yeterlilik ve öznel zindelik değişkenleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Çalışmaya 129'u kadın, 85'i erkek olmak üzere toplam 214 üniversite öğrencisi (yaş ortalaması 22.78) katılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda güçlü yönlerin farkındalığı, güçlü yönlerin kullanımı, iyi oluş, öz yeterlilik, benlik saygısı, organizmik değer ve öznel zindelik değişkenleri arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkide cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Benzer şekilde üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada, Linley, Nielsen, Gillet ve Biswas-Diener (2010) amaca ulaşma, güçlü yönleri kullanma ve iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada 191'i kadın ve 49'u erkek olmak üzere toplam 240 üniversite öğrencisiyle çalışmışlardır. Araştırmada güçlü yönleri kullanmanın, amaçları takip etmenin ve ihtiyaç doyumunun, öznel iyi oluşu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan yol analizi ile de güçlü yönleri kullanmanın bireylerde amaçları ulaşma çabası düzeyini arttırdığı, artan amaçlara ulaşma çabası düzeyinin ihtiyaç doyumunu sağladığı ve ihtiyaç doyumunun da öznel iyi oluşu beraberinde getirdiği belirlenmiştir.

Üniversite öğrencileriyle yapılan diğer bir çalışmada Allan ve Duffy (2014), güçlü yönlerin kullanımı, güçlü yönlerin düzeyi, meslek aşkı, yaşam doyumu ve akademik doyum arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaya üniversitede öğrenim görmeye devam eden 350 lisans öğrencisi katılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda güçlü yönleri kullanmanın akademik doyum ve yaşam doyumu ile aynı yönde; meslek aşkının güçlü yönleri kullanma, yaşam doyumu ve akademik doyum ile aynı yönde; güçlü yönlerin düzeyinin, güçlü yönlerin kullanımı, akademik doyum ve yaşam doyumu ile aynı yönde anlamlı ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada yapılan hiyerarşik regresyon

analizi sonucunda; sırasıyla güçlü yönleri kullanmanın, güçlü yönlerin düzeyinin ve meslek aşkının yaşam doyumunu yordadığı; güçlü yönleri kullanmanın ve meslek aşkının ise akademik doyumunu yordadığı bulunmuştur. Bununla birlikte güçlü yönleri kullanma ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide meslek aşkı ve güçlü yönlerin düzeyinin aracı rolü olduğu; güçlü yönlerin kullanımı ile akademik doyum arasında da meslek aşkının aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Saldana ve diğerleri (2014) üniversite öğrencilerinde güçlü yönler ile akademik performans arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaya Barselona Üniversitesi Psikoloji Bölümünde öğrenim gören 66'sı kadın ve 17'si erkek (yaş ortalaması 21.2) toplam 83 üniversite öğrencisi katılmıştır. Analiz sonucunda öğrencilerde hakkaniyet, takım çalışmasına uygunluk, minnettarlık, bakış açısı ve iyilikseverlik olmak üzere beş güçlü yönün diğer güçlü yönlere göre ortalamasının daha yüksek olduğu ve öne çıktığı; bununla birlikte güçlü yönlerin, akademik performans ile aynı yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversite öğrencilerinde güçlü yönlerin farkındalığı, güçlü yönleri kullanmanın, akademik başarı ve okul aidiyet duygusu üzerindeki yordayıcı etkisini inceleyen bir çalışma Soria ve Stubblefield (2015) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunda, üniversiteye yeni kayıt yaptırmış ve oryantasyon döneminde güçlü yönlere dayalı müdahale programına katılmış 862'si kadın, 559'u erkek olmak üzere toplam 1421 üniversite 1.sınıf öğrencisi yer almıştır. Analiz sonuçlarına sırasıyla güçlü yönlerin farkındalığı ve güçlü yönleri kullanmanın hem akademik başarıyı hem de üniversiteye aidiyet duygusunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte çalışmada güçlü yönler ve kullanımı ile ilgili anketle ilgili nitel veriler de toplanmıştır. Nitel analiz sonucunda ise güçlü yönlerin farkında olmanın öğrencilerin okul kulüplerinde aktif olmalarını sağladığını; arkadaşlık ilişkilerinde karşılarındaki kişilerin zayıf yönlerinden çok güçlü yönlerine odaklanmalarına yardımcı olduğu için ilişkilerini olumlu anlamda desteklediğini; üniversitede yapılan faaliyetlere katılırken kendilerini daha rahat hissetmelerine yardımcı olduğunu; güçlü yönlere dayalı uyum programına katılmanın üniversiteye ait olma hissini ve akademik başarıyı desteklediğini; öne çıkan güçlü yönleri kullanmanın ise kişisel farkındalığı ve kendine güveni arttırdığını bulmuşlardır.

Güçlü yönlerin kullanımına yönelik üniversite öğrencileriyle yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile yapılan nitel bir çalışma Bowers ve Lopez (2010) tarafından yapılmıştır. Çalışmaya 4'ü kadın, 4'ü erkek toplam sekiz üniversite öğrencisi katılmıştır.

Öğrencilerden 1'i birinci sınıf, 4'ü ikinci sınıf, 2'si dördüncü sınıf ve 1'i de yüksek lisans düzeyinde öğrenimine devam etmektedir. Öğrencilerle yapılan görüşmelerde sosyal destek, akademik başarı, güçlü yönler konuları üzerinde durulmuştur. Sonuçlar değerlendirildiğinde öğrencilerin en çok aile ve arkadaşlarından sosyal destek aldıkları ve hem aile bireylerini (anne, baba, kardeş) hem de arkadaşlarını, kendi yaşamlarında rol modeli olarak örnek aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Başarı farklı şekillerde tanımlansa da çalışma kapsamında akademik başarı ve üniversite müfredatının dışındaki etkinliklerde başarılı olabilme faktörleri dikkate alınmıştır. Öğrenciler genel olarak akademik başarılarında, hedeflerine ulaşmalarında, liderlik becerilerinde ve spor faaliyetleri gibi etkinliklerde güçlü yönlerinin önemli olduğunu; güçlü yönleri kullanmanın akademik başarıda, amaçlarını gerçekleştirmede, kişisel hedeflerine ulaşmalarında etkili olduğunu ve kendilerini motive ettiğini belirtmişlerdir.

Zhang ve Chen (2018) çalışmalarında üniversite öğrencilerin karakter güçleri, öznel iyi oluş, güçlü yönlerin kullanımı ve benlik sürekliliği değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaya, Çin'deki Southwest Üniversitesi'nde öğrenim gören 238 üniversite öğrencisi katılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda tüm karakter güçlerinin (24 karakter gücü) güçlü yönleri kullanma ile aynı yönde ilişkili olduğu; 22 karakter gücünün ise öznel iyi oluş ile aynı yönde ilişkili olduğu; karakter güçlerinden affedicilik ile öznel iyi oluş arasında anlamlı ilişkinin olmadığı ve tedbirlilik karakter gücü ile öznel iyi oluşun ters yönde ilişkili olduğu; karakter güçlerinden özgünlük ve sebatın benlik sürekliliği ile aynı yönde ilişkili olduğu; güçlü yönleri kullanma ve benlik sürekliliğinin ise öznel iyi oluş ile aynı yönde ilişkili olduğu; ancak benlik sürekliliği ile güçlü yönleri kullanma arasında anlamlı ilişkinin olmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte karakter güçleri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide güçlü yönleri kullanmanın aracı rolü olduğunu ifade etmişlerdir. Benlik sürekliliğinin, güçlü yönleri kullanma ve öznel iyi oluş arasında düzenleyici rolü olduğu diğer bir ifadeyle güçlü yönleri kullanmanın, öznel iyi oluş üzerindeki dolaylı etkisinin, benlik sürekliliğin düzeyi yükseldikçe arttığı söylenilebilir.

Alanyazında güçlü yönlerle ilgili olarak çalışan bireylerle de yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Çalışanlarla yapılan bir araştırmada Sheldon, Jose, Kashdan ve Jarden (2015) Yeni Zelanda'da düzenlenen uluslararası iyi oluş çalışmasına katılan bireylerle yaptıkları çalışmada amaca ulaşma, güçlü yönleri kullanma ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunda 755 katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların 623'ü kadın, 128'i erkek olup, yaş ortalaması 39'dur. Güçlü yönleri

kullanmanın amaca ulaşmayı ve öznel iyi oluşu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı ve amaca ulaşma ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide güçlü yönleri kullanmanın düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre bireylerin güçlü yönlerini kullanma düzeyi arttıkça, amaca ulaşmanın öznel iyi oluş üzerindeki dolaylı etkisi artmaktadır.

Çalışanlarla yapılan başka bir araştırmada Littman-Ovadia, Lavy ve Boiman-Meshita (2017) öne çıkan güçlü yönlerin kullanımı, pozitif duygu, işteki tutumlar ve işleyiş değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemi 840'ı kadın, 191'i erkek toplam 1031 çalışandan oluşmaktadır. Katılımcıların %83'ü tam zamanlı, %5.1'i yarı zamanlı, %11.7'si ise kendi işinde çalışmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda; güçlü yönleri kullanma, pozitif duygu, mesleki doyumu, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı (bireyin çalıştığı kurumda tanımlanmış formel rolleri ve kurumun beklentileri dışında, kendi isteğiyle daha fazla sorumluluk ve rol üstlenmesi), işe bağlılık, iş anlamı (bireyin yaşamında işin amaçlarının önemi ve anlamı) değişkenlerinin birbiriyle aynı yönde ilişkili olduğu; bu değişkenlerin de ters üretken iş davranışı (kurumun amaçlarına ve çıkarlarına uygun olmayan mobbing, istismar, dolandırıcılık, sabotaj, görevi kötüye kullanma gibi olumsuz davranışlar) ile ters yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte öne çıkan güçlü yönleri kullanma ile işe bağlılık, iş performansı, iş anlamı, mesleki doyum, ters üretken iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide pozitif duygunun aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanlarda güçlü yönler ile psikolojik sağlamlığın faktörleri arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir araştırma Martinez-Marti ve Ruch (2017) tarafından yapılmıştır. Araştırmaya 298 kadın, 65 erkek olmak üzere toplam 363 kişi katılmıştır. Grubun yaş ortalaması ise 28.34'tür. Korelasyon analizi sonucunda güçlü yönlerin, pozitif duygu, öz yeterlilik, iyimserlik, sosyal destek, benlik saygısı ve yaşam doyumunun aynı yönde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Bakker, Hetland, Olsen ve Espevik (2018) Norveç ordu çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada güçlü yönleri kullanma ile iyi oluş arasındaki ilişkide kişilik faktörlerinin aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırmada orduda görev yapan 87 kişi katılmıştır. Analizlerin sonucunda güçlü yönlerin kullanımının iyi oluş ve işe bağlılık ile aynı yönde ilişkili; güçlü yönleri kullanma ile işe bağlılık aynı yönde ilişkili; nörotizm ile işe bağlılık ters yönde ilişkili; dışa dönüklük ile işe bağlılık aynı yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte güçlü yönleri kullanma ile iyi oluş arasındaki ilişkide nörotizm ve dışadönüklük kişilik özelliğinin aracı rolü olduğu, diğer bir ifadeyle güçlü yönleri kullanma ile iyi oluş

arasındaki aynı yönde olan ilişkinin nörotizm düzeyi düştükçe ve dışadönüklük düzeyi arttıkça daha da güçlenmekte olduğu; benzer şekilde güçlü yönleri kullanma ile işe bağlılık arasındaki ilişkide de nörotizm ve dışadönüklüğün aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazında, bireylerin akademik ve kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla farklı yaş gruplarına uygulanan güçlü yönlerle dayalı müdahale programlarının uygulandığı, deneysel araştırmaların olduğu görülmektedir. Güçlü yönlerle dayalı müdahale programının ilköğretimde okuyan öğrencilerin iyi oluş, derse katılım ve ihtiyaç doyumları üzerindeki etkisini incelendiği bir araştırma Quinlan, Vella-Brodrick, Gray ve Swain (2018) tarafından yapılmıştır. Çalışmaya altı okuldan yaşları 8-12 arasında olan 10 farklı sınıfta öğrenim gören toplam 193 öğrenci ve 10 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın deney grubunda 146 öğrenci ve 7 öğretmen yer alırken, kontrol grubunda ise 47 öğrenci ve 3 öğretmen yer almaktadır. Yeni Zelanda Eğitim Bakanlığı'nın verilerine göre araştırmada yer alan öğrencilerin aileleri düşük ve orta sosyoekonomik düzeye sahiptir. Güçlü yönlerle dayalı müdahale programı, grup içi tartışma ve soru cevap tekniklerinin kullanıldığı altı oturumdan oluşmaktadır. Program her hafta bir oturum olacak şekilde deney grubunda yer alan sınıflara derslerin bitiminden sonra yaklaşık 90 dakika uygulanmıştır. Programın uygulaması çalışmanın ilk yazarı tarafından yapılmış ve deney grubunda yer alan öğretmenler ise bu uygulamalara katılıp etkinliklerin uygulanması ve grup içi etkileşimin sağlanmasında kolaylaştırıcı rol üstlenmiştir. Bunun için programda yer alan öğretmenlere deneysel işlem öncesinde uygulanacak program ve etkinliklerle ilgili eğitim verilmiştir. Öğrencilere uygulanan programın ilk oturumunda güçlü yönleri tanımaya yönelik öğrencilere sunulan hikayedeki insanların hangi güçlü yönlerini kullandığını belirlemeye yönelik grup tartışması yapılarak güçlü yönleri fark etmeleri ve tanımaları sağlanmıştır. İkinci oturumda öğrencilerin yapmaktan hoşlandıkları faaliyetleri belirlemeleri (hobiler) istenerek, bu faaliyetlerde hangi güçlü yönlerini, nasıl kullandıkları sorulmuştur. Daha sonra öğrencilerden, öne çıkan güçlü yönlerini günlük yaşamda nasıl kullanabileceklerini belirlemeleri istenmiştir. Üçüncü oturumda karakter güçleri tanıtılarak, güçlü yönlerle ilişkisi üzerinde durulmuştur. Sonrasında ise öğrencilerin karakter güçlerini belirlemeleri istenmiştir. Dördüncü oturumda öğrencilerin sınıftaki diğer arkadaşlarıyla güçlü yönlerin, başarı üzerindeki etkisini tartışması istenmiştir. Beşinci oturumda güçlü yönlerin fark yaratmak ve başarılı olmak için kullanıldığına ve kişisel hedeflere ulaşmadaki önemine dikkat çekilerek, öğrencilerin ulaşmak istediği hedefleri belirlemeleri ve hangi güçlü yönlerinden

yararlanabileceklerini belirlemeleri istenmiştir. Altıncı oturumda ise arkadaşlık ilişkilerinin önemi ve güçlü yönlerin arkadaşlık ilişkilerinde kullanımı hakkında grup tartışması yapılmıştır. Deneysel işlem sonunda programa katılan öğrencilerin, katılmayan öğrencilere göre güçlü yönlerini kullanma, pozitif duygu, derse katılım ve ihtiyaç doyum (özerklik, yeterlik ve ilişkisellik) düzeylerinin anlamlı düzeyde artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte müdahale programı öncesinde deney ve kontrol gruplarındaki öğretmenlerin iyi oluş ve güçlü yönleri kullanma ve fark etme düzeylerinde anlamlı bir farklılık söz konusu değilken, programın uygulanmasından sonra deney grubunda uzmanla birlikte çalışmalara katılan öğretmenlerin, kontrol grubunda çalışmalara katılmayan öğretmenlere göre iyi oluş, güçlü yönleri fark etme ve güçlü yönlerini kullanma düzeyleri anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Ergenlik dönemindeki öğrencilerin yaşam doyumu ve iyi oluş düzeylerini desteklemek amacıyla güçlü yönleri dayalı müdahale programının uygulandığı bir araştırma da Proctor, Tsukayama, Wood, Maltby, Eades ve Linley (2011) tarafından yapılmıştır. İngiltere’de iki okulda yürütülen çalışmaya 7., 8, ve 9. Sınıflarda okuyan toplam 319 öğrenci katılmıştır. Deney grubundaki 218 öğrenci bir eğitim öğretim yılı boyunca (6 ay) haftalık bir ders saati, eğitim programında yer alan güçlü yönlerini geliştirme, yeni güçlü yönlerini fark etme ve başkalarındaki güçlü yönleri öğrenmeye dayalı etkinliklere katılmışlardır. Etkinliklere katılan her öğrenci kendi sınıf ve yaş düzeyinde eğitimlerde yer almıştır. Kontrol grubunda yer alan 101 öğrenci ise bu etkinliklere katılmamıştır. Eğitim süreci, öğrencilerin başarılarına odaklanarak güçlü yönlerini yansıtan öykülerini oluşturmayı amaçlayan etkinliklerden oluşmaktadır. Üç grupta da öncelikle öğrencilere güçlü yönler tanıtılmış ve “Hangi güçlü yönlerinizi kullanıyorsunuz?” sorusu yöneltilerek öğrencilerden öne çıkan beş güçlü yönünü yazmaları istenmiştir. Daha sonra yer alan etkinlikler ise soru cevap ve tartışma tekniklerine bağlı olarak öğrencilere sunulan örnek hikayeler üzerinden kendi güçlü yönlerini fark etmelerine ve başkalarındaki güçlü yönleri tanımalarını sağlamayı amaçlamıştır. Sürecin sonunda yaş, cinsiyet ve sınıf düzeyleri kontrol edildiğinde deney grubundaki öğrencilerin kontrol grubuna göre yaşam doyumu ve pozitif duygu düzeylerinin anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu; olumsuz duygu düzeylerinin de daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazında güçlü yönleri dayalı müdahale programının uygulandığı bir araştırmada McDowall ve Butterworth (2014) üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik, amaca ulaşmada kendine güven ve güçlü yönlerin farkındalığı üzerindeki etkisini

incelmişlerdir. Araştırmaya psikoloji bölümü 3.sınıf öğrencilerinden geleceğe yönelik kariyer planlaması yapan 16'sı deney ve 16'sı kontrol grubunda olmak üzere toplam 32 kişi katılmıştır. Müdahale programı her biri yaklaşık 45 dakikalık iki oturumdan oluşmaktadır. Kontrol grubuna süreçte herhangi bir deneysel işlem uygulanmamıştır. Müdahale programının ilk oturumunda katılımcıların güçlü yönlerinin keşfedilmesi üzerinde durulmuş ve katılımcıların başarılarında güçlü yönlerin rolü ile ilgili grup tartışması yapılmıştır. İkinci oturumda ise hedef belirlemede kullanılan SMART metodu üzerinde durularak, kişisel hedeflere ulaşmada güçlü yönlerini nasıl kullanılabilecekleri hakkında grup tartışması yapılmıştır. Sonuç olarak deney grubunda yer alan bireylerin öz yeterlilik ve yaşam amaçlarına ulaşmada kendine güven düzeylerinde kontrol grubuna göre artışın olduğu; güçlü yönlerin farkındalığında ise anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer şekilde üniversite öğrencilerine güçlü yönlerle dayalı müdahale programının uygulandığı diğer bir araştırmada Soria, Werner, Roholt ve Capeder (2019) güçlü yönlerle dayalı müdahale programının öğrencilerin üniversiteye uyum sağlama becerileri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmaya, üniversiteye yeni kayıt yaptıran ve daha önce güçlü yönleri geliştirme programına katılmamış 548 birinci sınıf öğrencisi, oryantasyon programı kapsamında katılım sağlamıştır. Öğrencilerin güçlü yönlerini desteklemek için, atölye çalışmaları, öğrenci koçları ve web sitesindeki kaynaklardan yararlanılmıştır. Güçlü yönleri geliştirme programı her yıl daha önce bu eğitimi almamış öğrencilerin katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Eğitim süreci bir dönem boyunca sınıf içi ve sınıf dışındaki çeşitli etkinlikler, grup tartışması ve takım çalışmalarına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Sürece başlamadan önce katılımcılara uygulanacak “Strengths Finder” ölçme aracı ve güçlü yönlerle ilgili gerekli ön bilgilendirme yapılmıştır. Yapılan bilgilendirmeden sonra öğrencilerin hedeflerine ulaşabilmelerinde güçlü yönlerini kullanmalarının önemi üzerinde düşünmeleri istenerek, öne çıkan güçlü yönler konusunda grup tartışması yapılmıştır. Programın diğer bir aşamasında öğrenciler, güçlü yönler ile liderliği bütünleştiren “Güçlü yönlerle dayalı liderlik” adlı makaleyi okuduktan sonra kendi güçlü yönlerini 4 liderlik yönelimine (Stratejik liderlik, ilişkisel liderlik, uygulayıcı liderlik, etkileyici liderlik) göre sınıflandırmıştır. Daha sonra öğrencilerin öne çıkan güçlü yönlerine göre bu liderlik yönelimlerine uygun olarak gruplara ayrılarak farklı liderlik yönelimine sahip 4 kişilik çalışma takımları oluşturmaları sağlanmıştır. Takım çalışmalarında sınıf içi ve sınıf dışı çeşitli görevler verilerek öğrencilerin güçlü yönlerini kullanmalarına destek olunmuştur.

Her bir takım görevinden sonra öğrencilere dönüt verilerek öğrencilerin görevleri başarmak için hem kendi hem de diğer takım arkadaşlarının güçlü yönlerini nasıl kullandıklarını değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırmada öğrencilerin güçlü yönlerini ölçmek amacıyla “Strengths Finder” ölçme aracı kullanılırken; üniversite yaşantılarının akademik, sosyal ve psikolojik yönlerini ölçmek için ise “Thriving Quotient Scale” ölçme aracı olarak kullanılmıştır. Çalışmanın sonunda yapılan regresyon analizi ile güçlü yönlere dayalı uyum programının; öğrencilerin öğrenmeye katılımını (sınıf içi ve sınıf dışı etkinliklerde öğrenmeye açık olma), iyimserliğini, toplumsal sorumluluk düzeyini, sosyal bağlılık düzeyini ve kariyer hedeflerine ulaşma (karar verme ve hedef doğrultusunda eylemde bulunma) düzeyini pozitif yönde yordadığı bulunmuştur.

Alanyazında güçlü yönlere dayalı müdahale programlarının çalışan bireylere de uygulandığı çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Littman-Ovadia, Lazar-Butbul ve Benjamin (2014) İsrail iş bulma kurumuna başvuruda bulunan ve en az 12 yıllık eğitim geçmişine sahip bireylerle yaptıkları yarı deneysel çalışmada, güçlü yönlere dayalı müdahale programının güçlü yönlerin kullanımı, benlik saygısı, kariyer farkındalığı ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın deney grubunda yaşları 24-52 arasında değişen 31 katılımcı; kontrol grubunda ise yaşları 21-55 arasında değişen 30 katılımcı yer almaktadır. Deney grubu ile dört oturumdan oluşan güçlü yönlere dayalı kariyer danışmanlığı programı uygulanmıştır. Deneysel işlemin sonucunda deney grubunda yer alan bireylerin, kontrol grubunda yer alan bireylere göre güçlü yönlerini kullanma, benlik saygısı, kariyer farkındalığı ve yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı bir artışın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güçlü yönlere dayalı müdahale programının; çalışanların güçlü yönleri kullanma, iyi oluş, iş performansı ve konsantrasyon düzeyleri üzerindeki etkisi Dubreuil ve diğerleri (2016) tarafından incelenmiştir. Deney grubuna, Kanada Ouebec’de yer alan bir fizik tedavi ve rehabilitasyon merkezinde görevli 78 sağlık çalışanı katılmıştır. Zayıf deneysel desenin kullanıldığı araştırmada kontrol grubu bulunmamaktadır. Analizler sadece programın uygulandığı deney grubundan elde edilen öntest ve sontest sonuçları üzerinden yapılmıştır. Müdahale programı Seligman, Steen, Park ve Peterson (2005)’in önerdiği gibi keşfetme, bütünleştirme ve eylem planı geliştirme aşamalarına uygun olarak tasarlanmıştır. Program kapsamında soru cevap ve tartışma teknikleriyle üç grup oturumu yapılmıştır. Katılımcılara deneysel işlem öncesinde programın amacı, içeriği, süreç ve ölçme araçları ile bilgi verilerek öntestler uygulanmıştır. Müdahale programının ilk aşaması olan keşfetmede, katılımcıların güçlü yönlerle ilgili ölçme aracının sonucunda

öne çıkan güçlü yönleri üzerinde durularak, sonuçlar hakkında değerlendirme yapmaları istenmiştir. Bütünleştirme aşamasında katılımcılara geçmişte ve şimdi günlük yaşamdaki ve işteki başarılarında hangi güçlü yönlerinin öne çıktığı, bu yönlerin başarıya nasıl katkıda bulunduğu; işte hangi güçlü yönleriyle takdir edildikleri; işte hangi durumlarda güçlü yönlerini kullanabildikleri sorularak grup tartışması yapılmıştır. Programın son aşaması olan Eylem planı geliştirmede ise katılımcılara gelecekte işte ve günlük yaşamda başarılı olmak için güçlü yönlerini nasıl kullanabilecekleri; hangi zayıf yönlerini, güçlü yönlerle ile telafi edebilecekleri; hedefler doğrultusunda güçlü yönlerin nasıl kullanılabileceği sorularak paylaşımda bulunmaları sağlanmış ve grup tartışması yapılmıştır. Sürecin sonunda yapılan analizler doğrultusunda katılımcıların güçlü yönlerini kullanma, iyi oluş ve iş performansında anlamlı bir artışın olduğunu göstermiştir. Konsantrasyon düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Benzer şekilde, Pelaez, Coe ve Salanova (2019) güçlü yönler müdahale programının çalışanların iş bağlılığı ve iş performansı düzeyleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmaya İspanya otomotiv endüstrisinde çalışan 60 kişi katılmıştır. Araştırmada 35 çalışan deney grubunda, 25 çalışan ise kontrol grubunda yer almıştır. Güçlü yönlerle dayalı müdahale programı kapsamında her hafta 90 dakika süre ile toplam beş oturum yapılmıştır. Güçlü yönlerle dayalı müdahale programı öncesinde katılımcılara müdahale programı ve güçlü yönlerle ilgili bilgi verilerek öntest olarak uygulanan ölçme araçlarının sonuçları değerlendirilmiştir. Müdahale programında oturumlar Seligman, Steen, Park ve Peterson'ın (2005) önerdiği gibi üç aşamada yapılandırılmıştır. Bunlar; keşfetme, bütünleştirme ve eylem planı geliştirmedir. Keşfetme aşamasında bireylerin soru cevap tartışmaya dayalı olarak ve ölçme araçları yardımıyla güçlü yönlerini tanıması sağlanmaktadır. Bütünleştirme aşamasında, katılımcıların, hedeflerine ulaşmaları için güçlü yönlerini, yararlanabileceği fırsatları ve gelişim alanlarını düşünmelerine ve analiz etmelerine fırsat verilmektedir. Eylem planı oluşturma aşamasında ise katılımcılar, hedeflerine ulaşabilmeleri için güçlü yönlerini kullanabilecekleri yolları düşünmeye teşvik edilmektedirler. Müdahale programındaki oturumlarda bu aşamalara uygun grup atölye çalışmalarına ve etkinliklerine yer verilmiştir. Programın uygulanmasından sonra yapılan analizlerde deney grubundaki çalışanların işe bağlılık ve iş performansı düzeylerinin, kontrol grubundaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güçlü yönlerle ilgili Türkiye'de son yıllarda çalışmaların yapılmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde Demirci (2017) ve Saruhan'ın (2019) karakter

güçlerini çeşitli değişkenler açısından incelediği görülmektedir. Bu araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

Demirci (2017) huzur ve mutlu yaşamı değerler ve karakter güçleri bağlamında incelemiştir. Araştırmanın çalışma grubunda yaşları 18-75 arasında değişen 548 kadın ve 330 erkek olmak üzere toplam 900 yer almıştır. Araştırmanın nicel bulgularına göre; mutluluk ve huzur değişkenlerinin, karakter güçlerinden amaçlılık, kanaat ve maneviyat, hoşgörü, değerlilik, yardımseverlik, güven ve güvenirlilik, sorumluluk ile aynı yönde ilişkili olduğu; yakın zamanda olumsuz yaşam deneyimi olmayanların, evli veya yakın ilişkisi olanların, algılanan gelir ve başarı düzeyleri yüksek olanların, orta ve ileri yetişkinlerin daha huzurlu ve mutlu olduğu bulunmuştur. Nitel bulgulara göre ise maneviyat, sağlık, iyimserlik, faaliyetler ve yüzeysel çözümler, ilişkiler, kişisel ve toplumsal erdemler, mutluluk ve huzurun kaynağını oluştururken; huzurun mutluluktan daha önemli ve kalıcı olduğu ortaya çıkmıştır.

Saruhan (2019) problemleri internet kullanımı, karakter güçleri ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya ortaöğretimde öğrenimine devam eden 1660 öğrenci katılmıştır. Analizler sonucunda karakter güçlerinden öz denetim ve tedbirliliğin öğrencilerde problemleri internet kullanımını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür.

Güçlü yönlerle ilgili yapılan çalışmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; bireylerin güçlü yönlerinin iyi oluş, yaşam doyumu, iş doyumu, iş performansı, akademik doyum, akademik başarı ve performans, karar verme, iyimserlik, sorumluluk, amaca yönelik davranış, uyum sağlama, aile dayanışması, sosyal farkındalık, sosyal destek, kariyer farkındalığı, benlik saygısı, amaca ulaşmada kendine güven, hedefe ulaşma, pozitif duygu, psikolojik sağlamlık, ihtiyaç doyumu, kişilik faktörleri, işe bağlılık, huzur ve mutluluk, derse katılım, öz denetim, öz yeterlilik, meslek aşkı, güçlü yönlerin farkındalığı, benlik sürekliliği, okul aidiyet duygusu, organizmik değer değişkenleri ile ilişkili olduğu; güçlü yönlerin kullanımının anksiyete, depresyon ve nörotizm ile ters yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca güçlü yönlerle ilgili müdahale programları da bireylerin güçlü yönlerini fark etmeleri ve bu yönlerini kullanmalarında etkili olmuştur. Türkiye’de son yıllarda karakter güçleri ile ilgili araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Güçlü yönlerin fark edilmesi ya da kullanılmasına yönelik ise herhangi bir müdahale programının uygulandığı bir çalışma yapılmamıştır.

Alanyazında, kariyer gelişim sürecinde önemli bir faktör olan kariyer karar verme becerisinin çeşitli değişkenlerle ilişkisini inceleyen ilişkisel tarama çalışmalarının ve bu beceriyi geliştirmeye yönelik uygulanan müdahale programlarının olduğu olduğu

görülmektedir. Üniversite öğrencilerinde kariyer karar güçlüklerine yönelik olarak Goliath (2012) Güney Afrika Western Cape Üniversitesi öğrencilerinde kariyer kararsızlığını incelemiştir. Çalışma kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve kariyer karar güçlüklerinden biri olan bilgi eksikliğinin, kariyer kararı ile olan ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın çalışma grubunda 76'sı erkek ve 148'i kız olmak üzere toplam 224 öğrenci yer almaktadır. Öğrencilerin 87'si 17-20 yaş arasında, 63'ü 21-25 yaş arasında, 40'ı 26-30 yaş arasında ve 34'ü 31-35 yaş arasında olup 61'i birinci sınıfta, 90'ı ikinci sınıfta ve 73'ü üçüncü sınıfta öğrenim görmektedir. Yapılan analizler sonucunda; katılımcıların %58'i (130 kişi) daha öncesinde ya da üniversitede herhangi bir kariyer danışmanlığı uygulamasına katılmadıklarını, %30'u (67 kişi) üniversite öncesinde okulda kariyer danışmanlığı uygulamasına katıldığını, %12'si (27 kişi) üniversitede kariyer danışmanlığı uygulamasına katıldıklarını belirtmiş; kariyer danışmanlığına katılan bireylerin 130'u kariyer danışmanlığı uygulamasını orta düzeyde faydalı bulurken, 42'si kariyer danışmanlığı uygulamasını faydalı bulmadığını, 38'i emin olmadığını ve 14'ü ise hiç faydalı bulmadığını; 168'i seçtiği bölümden memnun olduğunu, 32'si memnun olmadığını, 24'ü ise emin olmadığını belirtmiştir. Cinsiyete göre kariyer karar güçlüklerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde kariyer karar güçlüğü'nün alt boyutlarından bilgi eksikliğinde anlamlı fark bulunamazken, tutarsız bilgi ve hazırlık eksikliği boyutlarında kızların erkeklere göre ortalamaları anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte kariyer karar verme güçlüğü alt boyutlarından bilgi eksikliğinin, kariyer kararsızlığı ile aynı yönde ilişkili olduğu ve kariyer danışmanlığı uygulamasına katılanların kariyer kararsızlığı ortalamaları, katılmayanlara göre daha düşüktür.

Benzer şekilde üniversite öğrencileriyle yapılan diğer bir araştırmada Zaleszczyk ve Kot (2015) kariyer karar verme güçlükleri ve umut arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunda 64'ü kız ve 85'i erkek olmak üzere toplam 149 ortaöğretim öğrencisi yer almaktadır. Araştırmanın temel amacı umut düzeylerine (düşük-orta-yüksek) göre kariyer karar verme güçlüklerinin; motivasyon eksikliği, kararsızlık, akılcı olmayan inançlar, karar verme sürecine ilişkin bilgi eksikliği, benlik hakkında bilgi eksikliği, meslekler hakkında bilgi eksikliği ve ek bilgi toplama yolları hakkında bilgi eksikliği boyutlarında farklılık olup olmadığını incelemektir. Analizler sonucunda düşük umut düzeyine sahip öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar, orta ve yüksek umut düzeyine sahip öğrencilerin ortalamalarından daha yüksek çıkmıştır. Sonuçlara göre yüksek umut

düzeyine sahip öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri düzeylerinin orta ve düşük umut düzeyine sahip öğrencilere göre daha düşük olduğu söylenilebilir. Alt boyutlardan alınan ortalama puanlar göre umut düzeyi düşük öğrencilerin kararsızlık, karar verme sürecine ilişkin bilgi eksikliği, benlik hakkında bilgi eksikliği, meslekler hakkında bilgi eksikliği, ek bilgi toplama yolları hakkında bilgi eksikliği, dışsal çatışma, içsel çatışma ve güvenilmez bilgi düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Motivasyon eksikliği ve akılcı olmayan inançlar düzeylerinde ise gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Alanyazında üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının, çeşitli değişkenler açısından incelendiği çalışmalar da yer almaktadır. Bu çalışmaların birinde, Uthayakumar, Schimmack, Hartung ve Rogers (2010) kariyer kararı ile öznel iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın çalışma grubuna 118 kız ve 63 erkek olmak üzere toplam 181 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların yaşları 17-26 arasında değişirken, grubun yaş ortalaması ise 20.37'dir. Analiz sonucunda kariyer kararı ile öznel iyi oluşun aynı yönde ilişkili olduğu; depresyonla ilişkili nörotizm kişilik faktörünün ise kariyer kararı ve öznel iyi oluşla ters yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kariyer kararsızlığı düzeyi arttıkça bireylerin öznel iyi oluş ve depresyonla ilişkili nörotizm düzeylerinin de arttığı söylenilebilir.

Kariyer kararsızlığının incelendiği diğer bir çalışmada Mansor ve Rashid (2013) Malezya'da üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını cinsiyet, akademik başarı algısı ve çalışma deneyimi değişkenleri açısından incelemişlerdir. Çalışmaya Temel Beceriler Eğitimi Enstitüsü'nde farklı programlarda öğrenim gören toplam 292 öğrenci katılmıştır. Çalışma grubundan veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı düzeyinin yüksek olduğu ve kariyer kararsızlığının cinsiyet, akademik başarı algısı ve çalışma deneyimi gibi değişkenler açısından anlamlı bir fark göstermediğini bulmuşlardır.

Benzer şekilde üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığına yönelik yapılan başka bir araştırmada Bullock-Yowell, McConnell ve Schedin (2014) kararlı ve kararsız öğrencilerde kariyer kararı öz yeterliliği, negatif düşünce ve karar verme güçlüklerini incelemişlerdir. Araştırmaya 58'i erkek, 168'i kız olmak üzere 226 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda kararsızlık yaşayan öğrencilerin, kararsızlık yaşamayanlara göre daha düşük düzeyde kariyer kararı verme öz yeterliliğine ve daha fazla düzeyde negatif düşünce ve kariyer güçlüklerine sahip olduklarını bulmuşlardır.

Alanyazında lise ve üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme becerisini geliştirmeye ve kariyer uyumunu desteklemeye yönelik müdahale programlarının uygulandığı araştırmalar da yer almaktadır. Bu araştırmalardan birinde Maree (2018) kariyer yapılandırma kuramına dayalı müdahale programının lise öğrencilerinin kariyer uyumları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaya 28'i erkek ve 29'u kız olmak üzere toplam 57 lise öğrencisi katılmıştır. Kariyer grup müdahalesi dört ve beş katılımcıdan oluşan 14 grupta uygulanmış ve analizler 57 katılımcının kariyer uyum ölçeği puanları üzerinden yapılmıştır. Müdahale programı tüm gruplara iki aşamada uygulanmıştır. İlk aşamada, oturumlar belirli aralıklarla bir günde (yaklaşık olarak 8 saat) yapılmıştır. İkinci aşamada 4 hafta sonra yaklaşık olarak 90 dakikalık bir oturum yapılmıştır. Programın ilk aşamasında kariyer yapılandırması amacıyla değerler, yaşam temaları ve ilgilerin üzerinde durulmuştur. Oturumların sonunda kariyer hikayesinin oluşturulması amacıyla katılımcılara doldurmaları gereken formlar verilmiştir. İkinci aşamada ise katılımcıların kariyer hikayeleri tartışılarak, geçmiş başarıları-başarısızlıkları, mesleki kişilik tipleri, kariyer seçimleri, ilk anılar, kariyer hikayesinde ortaya çıkan kariyer temalarının kariyer seçimleri ve karar almada etkisi üzerinde durularak katılımcıların kariyer seçimlerini yapabilmelerine destek olunmuştur. Deneysel işlemin sonunda uygulanan kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer uyumu toplam puanı ve ilgi, güven, merak, kontrol (karar verebilme) alt boyutları puanlarında anlamlı bir artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmada aynı zamanda cinsiyete göre kariyer uyumu ve alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Üniversite öğrencileriyle kariyer kararına yönelik yapılan başka bir araştırmada, Thrift, Ulloa-Heath, Reardon ve Peterson (2012) üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada farklı kariyer müdahale programlarının kariyer kararları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada kariyer müdahalesinin uygulandığı iki deney ve bir de kontrol grubu vardır. Deney gruplarında ve kontrol grubunda yer alan öğrenciler 10 oturumluk üniversite başarı kursuna katılmıştır. Kurs bitiminden sonra deney gruplarıyla kariyer kararları ile ilgili 4 oturum daha yapılmıştır. Birinci deney grubuna (çalışma kitabı grubu, n=39) kariyer düşünceleri çalışma kitabındaki aktiviteler kariyerle ilgili akılcı olmayan inançların belirlenmesi ve değiştirilmesi amacıyla uygulanırken; ikinci deney grubunda (araştırma grubu, n=50) akılcı olmayan inançlar, kariyer hedefleri, hedeflere nasıl ulaşılabileceği, seçtikleri meslekte gerekli eğitim ve çalışma koşulları hakkında araştırma yapmaları istenerek grup tartışma etkinlikleriyle paylaşımda bulunmaları sağlanmıştır. Kontrol grubunda yer alan öğrencilere (n=39) de üniversite başarı kursu

standart şekilde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; deney gruplarında kariyer düşünceleri toplam puanında ve alt boyutları olan karar verme karışıklığı (karar almada ve alınan kararı sürdürmede yetersizlik) ve kesin karar anksiyetesi (anksiyete nedeniyle karar vermede yetersizlik) puanlarında kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde düşüş olmuştur. Kontrol grubunda ise kariyer düşünceleri ve alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Diğer bir araştırmada, Obi (2015) kariyer yapılandırma kuramına dayalı müdahale programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı, kariyer kaygısı, kariyer belirsizliği ve kariyer güvensizliği üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaya, deney grubunda 25 ve kontrol grubunda da 25 olmak üzere toplamda 50 üniversite öğrencisi katılım sağlamıştır. Deney grubunda 25 ve kontrol grubunda da 25 üniversite öğrencisi katılmıştır. Altı oturumdan oluşan kariyer yapılandırma müdahale programında her bir oturum yaklaşık olarak 45 dakika sürmüştür. İlk oturumda her bir katılımcıya danışmaya katılma amaçları sorularak netleştirilmeye çalışılmıştır. Ardından her katılımcının öntest sonuçları paylaşılmış ve değerlendirilmiştir. Katılımcılardan gruptan beklentilerini belirlemeleri istenerek, bu hedeflere ulaşılmasında danışma sürecinin nasıl yardımcı olabileceği sorulmuştur. Hedefler özel, ölçülebilir, gerçekçi, ulaşılabilir ve zaman kısıtlı olacak şekilde yeniden ifadelendirilmiştir. Rol modelleri, kariyer süreci ve başarılar üzerinde durularak, bir sonraki oturum için ödev verilmiştir. İkinci oturumda; önceki oturumda verilen ödevler üzerinde durulduktan sonra kariyer yapılandırma görüşme formunda yer alan sorular sorularak katılımcıların kariyer hikayeleri hakkında bilgi toplanmıştır. Danışman hikayelerini anlatan katılımcılara mesleki benlik, kimlik ve kariyer sürecini nasıl yapılandıkları konusunda açıklamada bulunmuştur. Oturumun sonunda katılımcılara kariyer sürecini engelleyecek kişisel özellikleri, düşünceleri, ön yargıları, kalıp yargılarını belirleyecek ödev verilmiştir. Üçüncü oturumda; bir önceki oturumda kariyer engelleri hakkında verilen ödev üzerinde durularak katılımcıların kariyer engellerini aşmaları konusunda duyarlılık sağlanmıştır. Danışman her bir katılımcıya ileride olmak istedikleri mevkiyi, kalıp yargılarından bağımsız bir şekilde ifade etmelerini istemiş ve kariyer sürecinde engelleri aşıp başarılı olmuş kişilerin yaşamlarından örnekler vermiştir. Dördüncü oturumda; öncelikle daha önceki oturumlar tekrar gözden geçirilmiş ve bir önceki oturumda verilen ödev üzerinde durulmuştur. Temel olarak katılımcıların hedefleri ve hedefleri için neler yaptıkları hakkında konuşulmuş ve aradaki çelişkiye dikkat çekilmiştir. Beşinci oturumda; yeni amaçların formüle edilmesi ve eylem planı ile kariyer yapılandırma üzerine odaklanılmıştır.

Danışman her bir katılımcıya oluşturulan kariyer hikayelerini paylaşımları konusunda yardımcı olmuştur. Kariyer hedeflerine ulaşmak için danışanların oluşturduğu eylem planlarını destek almaları ve cesaret kazanmaları için aile üyeleri, arkadaşları ve akranları gibi önemli kişiler ile paylaşımları istenmiştir. Altıncı oturumda; danışanlardan kariyer planları ile ilgili önemli kişilerin tepkilerini paylaşımları istenmiştir. Danışanlar yeni kariyer adımları ile ilişkili olarak sorumluluklarını grupla paylaşmıştır. Oturumun sonuna doğru danışanlardan ilk oturumda grupla danışmadan beklentilerini "amaçlarını" tekrar ifade etmeleri ve beklentilerin karşılanıp karşılanmadığını değerlendirmeleri istenmiştir. Sürecin sonunda deney grubunun kariyer kararsızlığı, kariyer güvensizliği, kariyer belirsizliği ve kariyer kaygısı puanları, kontrol grubuna göre anlamlı bir şekilde düşmüştür. Kontrol grubunda ise anlamlı düzeyde bir farklılık bulunamamıştır.

Benzer şekilde, Freeman, Lenz ve Reardon (2017) üniversite kariyer psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer kararı ile ilişkili kariyer kesinliği, kariyer doyumu, hedef belirsizliği ve negatif kariyer düşünceleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmaya 66'sı erkek ve 42'si kız toplam 108 üniversite öğrencisi katılmıştır. Eğitim 7-9 kişilik gruplarda öğrencilere uygulanmıştır. Üniversite kariyer eğitim programı üç aşamada yaklaşık 16 hafta boyunca devam etmiştir. Eğitimin ilk aşamasında kariyer kuramları ve karar verme süreci hakkında bilgilendirme yapılarak, öğrencilerin ilgilerini, değerlerini ve becerilerini fark etmelerine yönelik etkinlikler yapılmıştır. İkinci aşamada, kariyer alternatifleri tartışılmış ve sosyal rollerin kariyer kararı ve kariyer gelişimi üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur. Üçüncü aşamada ise kariyer eylem planının nasıl hazırlanacağı, iş arama, işe başvuruda bulunma stratejileri, iş görüşmesi ve yeni bir işe başlama konularında eğitim verilmiştir. Eğitim sonunda yapılan analizler, üniversite kariyer eğitim programının öğrencilerin kariyer kararı, kariyer kesinliği ve kariyer doyumu düzeylerinde anlamlı artışın olduğunu; hedef belirsizliği ve negatif kariyer düşünceleri düzeylerinin ise anlamlı şekilde düştüğünü göstermiştir.

Teychenne ve diğerleri (2019) internet üzerinden uyguladıkları kariyer yapılandırma kuramına dayalı müdahale programının kariyer uyumu üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Araştırmacılar, meslek uzmanlarıyla birlikte hazırladıkları internet sitesinde, öğrencilere kariyer planlama, karar verme, problem çözme, kariyer keşfi ve kariyer seçimleri hakkında eğitim vermişlerdir. Düzenlenen eğitime internet üzerinden 80 üniversite öğrencisi katılmıştır. Eğitim sonucunda öğrencilerin kariyer planlama, karar verme ve problem çözme düzeylerinde anlamlı artış olduğu görülmüştür.

Yurt dışında kariyer kararı ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde; kariyer kararının öz yeterlilik, iyi oluş, umut, kariyer doyumu ve kariyer uyumu ile aynı yönde ilişkili olduğu ve akılcı olmayan inançlar, kariyer güvensizliği, kariyer kaygısı, negatif düşünce, karar verme güçlükleri ile ters yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte kariyer kararına yönelik farklı kariyer müdahalesi programları, bireylerin kariyer kararı verebilmesinde etkili olmuştur. Türkiye’de kariyer kararı ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalardan bir kısmı aşağıda sunulmuştur.

Türkiye’de ilgili alanyazın incelendiğinde ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını etkileyen faktörlerin incelendiğinde araştırmaların olduğu görülmektedir. Hamamcı, Bacanlı ve Doğan (2013) yaptıkları çalışmada ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin kariyer ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Araştırmaya Ankara ve Gaziantep’te yer alan ilköğretim ve ortaöğretim okullarına devam eden öğrenciler ile Gazi üniversite’sinin farklı bölümlerinde öğrenim gören toplam 589 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin 326’sı kız, 263’ü erkek olup yaşları 12-29 arasında değişmektedir. Katılımcıların 93’ü 8.sınıfta, 97’si 9.sınıfta, 50’si 10.sınıfta, 88’i 11.sınıfta, 85’i 12.sınıfta ve 176’sı ise üniversitede öğrenim görmektedir. Araştırmada öncelikle öğrencilerin kariyer kararı alıp almadıkları ve aldıkları karar ne düzeyde güvendikleri incelenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda 8.sınıf öğrencilerinin %69.1’i hangi liseye gideceğinin kararını verdiğini, %30.1 ise hangi liseye gideceklerine yönelik karar veremediklerini; 9.sınıf öğrencilerinin %72.91’i lisede hangi alanı seçeceğine karar verdiğini, %27.1’i hangi alanı seçeceğine karar veremediğini; 10.sınıf öğrencilerinin %83’ü, 11.sınıf öğrencilerinin %78.3’ü ve 12.sınıf öğrencilerinin %84’ü meslek seçimlerini yaptıklarını; üniversite öğrencilerinin %93.7’si ise aynı meslekte çalışmayı düşündüğünü belirtmiştir. Öğrencilerin mesleki ve eğitsel kararlarına duydukları güveni belirlemek için yapılan analiz sonucunda sırasıyla en fazla 8.sınıf, 10.sınıf, 12.sınıf ve 11.sınıf öğrencilerinin aldıkları kararlara güvendikleri görülmüştür. Öğrencilerin mesleki ve eğitsel karar verirken başvurdukları kaynaklar ise sırasıyla baba, anne, kitap/dergi gibi yayınlar, okuldaki öğretmenler, arkadaşlar ve aile üyeleri olarak bulunmuştur. Bununla birlikte öğrenciler mesleki ve eğitsel karar verirken okul rehber öğretmeninden, dersane rehber öğretmeninden ve sınıf rehber öğretmeninden en az düzeyde etkilendikleri ve bu kaynaklara başvurdukları sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer şekilde, Gelibolu (2014) da üniversite öğrencilerinin kariyer kararların ve yükseköğretim programı seçimlerinde etkili olan faktörleri incelemiştir. Araştırmaya 2013-2014 eğitim öğretim yılı güz döneminde Ankara Üniversitesi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nin hazırlık sınıflarında ve farklı bölümlerin birinci sınıflarında öğrenim gören toplam 965 üniversite öğrencisi katılmıştır. Çalışma grubunun 598'i kız ve 367'si erkek olup, grubun yaş ortalaması ise 18.79'dur. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin yükseköğretim programı seçim kararlarında sırasıyla babalarını, daha sonra ise en çok annelerini dikkat aldıklarını; baba ve anneden sonra sırasıyla rehber öğretmen, okuldaki öğretmenler, arkadaşlar, akrabalar ve tanıdıklar/komşular dikkate alınmaktadır. Öğrencilerin 538'i ise okul rehber öğretmenini kariyer kararlarında hiç dikkate almadıklarını belirtmiştir. Öğrencilerin gidecekleri yükseköğretim programını kararlaştırırken dikkate aldıkları faktörler öncelik sırasına göre mesleğin saygınlığı, kendini geliştirme imkanları, gelecekteki istihdam durumu, iş bulma imkanları, meslekte ilerleme, kişilik, kazanç, ilgi, yetenek ve diğer faktörler olarak sıralanmaktadır. Katılımcıların 310'u yükseköğretim kararı verirken hiç rehberlik hizmeti almadığını, 633'ü kendisine herhangi bir ilgi testi uygulanmadığını, 659'u ise kendisine herhangi bir yetenek testi uygulanmadığını belirtmiştir.

Alanyazında kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili yapılan ilişkisel tarama araştırmalarında ise Bacanlı (2012) kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada kariyer seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığına bakılmış ve kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyete, yaşa, akademik başarıya, sosyoekonomik düzeye ve kariyer kararı durumlarına göre karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunda, ortaöğretim 9.sınıfta öğrenim gören 119'u kız, 69'u erkek olmak üzere toplam 188 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin yaşları 15 ile 17 arasında değişmektedir. Öncelikle yapılan regresyon analizi sonucunda kariyer seçimine yönelik akılcı olmayan inançların (yanlış çıkarımlar, mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, genellemeler ve öz saygı) kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı bir şekilde yordadığı ve karar verme güçlüklerine ilişkin toplam varyansın %30' unu açıkladığı; kariyer seçimine yönelik akılcı olmayan inançların alt boyutlarından dışsal kontrolün ise kariyer karar verme güçlüklerinin anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Kariyer karar verme güçlüklerini çeşitli değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılan t testi sonucunda ise; kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin kariyer kararını veren öğrencilerden, akademik başarısını düşük olarak algılayan öğrencilerin yüksel olarak

algılayan öğrencilerden, kız öğrencilerin ise erkek öğrencilerden kariyer karar verme güçlükleri ortalamalarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte yaş ve sosyoekonomik düzeye göre yapılan karşılaştırmalarda ise anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili yapılan diğer bir araştırmada ise Harman ve Kırdök (2018) denetim odağı, mesleki olgunluk düzeyi ve kariyer karar verme güçlüğü arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaya 321'i kız ve 241'i erkek olmak üzere toplam 562 lise öğrencisi katılmıştır. Mesleki olgunluk ve kariyer karar verme arasındaki ilişki incelendiğinde; karar verme güçlüğü'nün alt boyutları olan tutarsız bilgi, hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği boyutları ve kariyer karar verme güçlüğü toplam puanı ile mesleki olgunluk düzeyi ters yönde ilişkili çıkmıştır. İçten denetimli ve dıştan denetimli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi ile kariyer karar güçlüğü ters yönde ilişkilidir. Denetim odağına göre öğrencilerin mesleki olgunluğunun karar verme güçlüğü'nü ne kadar yordadığını belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre ise; içten denetimli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi karar verme güçlüğü'nü .43, karar verme güçlüğü'nün alt boyutlarından tutarsız bilgi boyutunu .39, hazırlık eksikliğini .03, bilgi eksikliğini .45 olarak yordarken; dıştan denetimli öğrencilerde mesleki olgunluk düzeyi karar verme güçlüğü'nü .31, karar vermenin alt boyutlarından tutarsız bilgi boyutunu .31, bilgi eksikliğini .30 olarak yordamaktadır. Dıştan denetimli öğrencilerde mesleki olgunluk düzeyi kariyer karar güçlüğü'nün alt boyutlarından hazırlık eksikliğini yordamamaktadır. Sonuç olarak iç denetim odağına sahip öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyi kariyer karar verme güçlüğü düzeyini, dış denetim odağına sahip olan öğrencilere göre daha fazla yordamaktadır. Bu açıdan dış denetim odağına sahip olan öğrencilerin kendileri ve kariyerleri ile ilgili gerekli bilgiye sahip olmaması ya da tutarsız bilgiye sahip olmasının karar verme sürecinde daha fazla zorlanmalarına yol açabileceği söylenebilir.

Koyuncu (2015) yapmış olduğu araştırmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi, öznel iyi oluş ve kaygı değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma ortaöğretimde 10. ve 11. sınıfta öğrenim gören 186'sı kız, 258'si erkek toplam 386 öğrenci ile yapılmıştır. Öğrencilerin 177'si 10.sınıfta ve 127'si de 11 sınıfta öğrenim görmektedir. Araştırmanın sonucunda kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile durumluk kaygı ve sürekli kaygının ters yönde ilişkili olduğu ve öznel iyi oluşun kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer şekilde kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan başka bir araştırmada Nalbantoğlu-Yılmaz ve Çetin-Gündüz (2018) aile etkisine yönelik kariyer kaygısı,

meslek seçimiyle ilişkili kariyer kaygısı ve kariyer kararsızlığı değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma grubunda 245'i kız ve 199'u erkek olmak üzere 444 lise öğrencisi yer almaktadır. Öğrencilerin 262'si 11.sınıf, 182'si ise 12.sınıf öğrencisidir. Analiz sonuçlarına göre kariyer kararsızlığı ile aile etkisine yönelik kariyer kaygısı ve kariyer seçimi ile aynı yönde ilişkilidir. Bu sonuca göre öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeyi arttıkça aile etkisine yönelik kariyer kaygısı ve kariyer seçimine yönelik kariyer kaygısının düzeyi de artmaktadır.

Ortaöğretim öğrencilerine uygulanan müdahale programının karar verme üzerindeki etkisinin incelendiği deneysel bir araştırmada Doğan (2010) ortaöğretim 9.sınıf öğrencilerine uyguladığı kariyer karar verme grup rehberliği programının, kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini incelemiştir. Araştırmanın deney grubuna 15 ve kontrol grubuna 15 öğrenci katılım sağlamıştır. Deney grubuna 11 oturumdan oluşan karar verme becerilerini desteklemeye yönelik hazırlanan grup rehberliği programı uygulanmıştır. Araştırmanın plasebo kontrol grubunda yer alan öğrencilere ise, 5 oturumdan oluşan sosyal beceri grup rehberliği programı uygulanmıştır. Araştırma sonunda deney grubunda yer alan katılımcıların, kariyer karar verme güçlük düzeylerinin (hazırlık eksikliği, motivasyon eksikliği, genel kararsızlık, akılcı olmayan inançlar, kariyer karar verme süreci hakkında bilgi eksikliği, meslekler hakkında bilgi eksikliği, benlik hakkında bilgi eksikliği, ek bilgi arama yolları hakkında bilgi eksikliği, tutarsız bilgilerden, iç çatışmalar ve dış çatışmalardan kaynaklanan bilgi eksikliği) plasebo grubunda yer alan öğrencilerin karar verme güçlüklerine göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Benzer şekilde, Şeker ve Kaya (2019) mesleki karar verme programının ortaöğretim öğrencilerinin kararsızlık düzeyi üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaya ortaöğretim 10.sınıf öğrencilerinden deney grubunda 16 ve kontrol grubunda 16 olmak üzere toplam 32 öğrenci katılmıştır. Kariyer müdahale programı oturumlarında sırasıyla; programın amacı, içeriği ve sürecinin açıklanması; ilgi ve yeteneklerin tanınması; değerlerin fark edilmesi; mesleki kişilik tipinin belirlenmesi; yükseköğretim programlarının tanıtılması ve programların içeriği, giriş koşullarının açıklanması; mesleklere ilişkin bilgi kaynaklarının tanıtılması; hedef belirlemenin önemi ve karar verme süreci hakkında bilgilendirmenin yapılması; karar vermeyi etkileyen bilişsel süreçler hakkında bilgilendirmenin yapılması; akılcı olmayan inançların değiştirilmesi; karar verme stratejileri hakkında bilgilendirmenin yapılması üzerinde durulmuştur.

Sürecin sonunda deney grubunda yer alan öğrencilerin kararsızlık düzeyi, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin kararsızlık düzeyine göre anlamlı düzeyde düşmüştür.

Üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmada ise Kara (2016) kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer uyumu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaya 16'sı deney grubunda ve 16'sı kontrol grubunda olmak üzere toplam 32 rehberlik ve psikolojik danışmanlık 1.sınıf öğrencisi katılmıştır. Müdahale programı yaklaşık 90 dakikalık 11 oturumdan oluşmaktadır. Oturumlar, kariyer uyumunun güven, merak ve kontrol (karar verebilme) boyutlarına göre yapılandırılmıştır. Deneysel işlemin uygulanmasından sonra yapılan analizlerde deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer uyumunun ilgi, güven, merak ve kontrol boyutlarından aldıkları puanlar, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır.

Kariyer kararı ile ilgili Türkiye'de yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde; çalışmaların daha çok lise öğrencileriyle yapıldığı görülmektedir. Ayrıca kariyer kararı; karar verme güçlükleri, akılcı olmayan inançlar, kariyer kararını etkileyen faktörler, iyi oluş, denetim odağı, mesleki olgunluk ve kariyer kaygısı değişkenleriyle incelenmiştir. Kariyer kararına yönelik müdahale programlarının karar verme becerilerini kazandırdığı, karar verme sürecini kolaylaştırdığı, bireylerin kariyer engellerini fark etmesini ve bu engellerle baş edebilmelerine destek olduğu, olumlu duyguların düzeyini arttırdığı söylenebilir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, çalışma grubuna ait özellikler, veri toplama araçları, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının içeriği, uygulama süreci ve verilerin analizine yönelik bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin güçlü yönler öz yeterlilik ve kariyer kararsızlık düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla öntest, sontest ve izleme testinden oluşan, deney-kontrol gruplu 2x3'lük karışık (split plot) yarı deneysel desen kullanılmıştır. Bu desene göre birinci faktör bağımsız işlem gruplarını (deney-kontrol); ikinci faktör ise bağımlı değişkenle ilişkili farklı koşullarda tekrarlanan ölçümleri (öntest, sontest ve izleme testi) ifade etmektedir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013). Bu araştırmanın bağımsız değişkeni “*Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programı*”, bağımlı değişkenleri ise “*Üniversite Öğrencilerinin Güçlü Yönler Öz Yeterlilik ve Kariyer Kararsızlık Düzeyleri*” dir. Araştırmanın deneysel deseni Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Araştırma Deseni

Grup	Öntest	İşlem	Sontest	İzleme
Deney	GYÖY KARARSIZLIK	KYK Kariyer Psikoeğitim Programı	GYÖY KARARSIZLIK	GYÖY KARARSIZLIK
Kontrol	GYÖY KARARSIZLIK		GYÖY KARARSIZLIK	GYÖY KARARSIZLIK

Araştırmada deney grubuna yapılandırmanın yapıldığı ve öntestlerin uygulandığı bir ön oturum, sekiz psikoeğitim oturumu ve altı atölye çalışmasından oluşan “*Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programı*” deneysel işlem olarak uygulanmıştır. Deneysel işlem sonlandırıldığında deney ve kontrol gruplarına sontestler

uygulanmış, sontestlerin uygulanmasından iki ay sonra da izleme testleri uygulanmıştır. Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla “*Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu*” ile de öğrenci görüşleri alınmıştır.

Çalışma Grubu

Kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak tasarlanan psikoeğitim programında sürecin etkili bir şekilde ilerlemesini ve katılımcıların yaşam hikayelerinde yer alan ilk anıların, ilgilerin, değerlerin, güçlü yönlerin, rol modellerini, tercih edilen sosyal ortamlarının, tercih edilen çalışma ortamlarının, hoşlarına en çok giden anlamlı sözlerin (mottoların), okulda çalışmak istediği konuların, boş zaman etkinliklerinin ve yaşam temalarının ayrıntılı bir şekilde değerlendirilebilmesi için katılımcı sayısı 16 kişiyle sınırlandırılmıştır. Güçray, Çekici ve Çolakkadıoğlu (2009) psikoeğitimde gönüllü olan herkesin katılımcı olarak yer alabileceğini, grupla psikolojik danışmada ise sürece başlamadan önce eleme ve yönlendirmenin olduğunu ifade etmektedirler. Psikoeğitimde katılımcılar belirlenirken gönüllülük esası dikkate alınmıştır. Bununla birlikte 4.sınıf öğrencilerinin mezun olmaya hazırlandıkları ve çalışmalara tam olarak katılamayacakları düşünülerek kariyer geçiş (üniversite-meslek) aşamasında olan üniversite 3.sınıf öğrencilerinin programa katılması tercih edilmiştir.

2018-2019 eğitim öğretim yılı güz döneminde Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’nde yer alan öğrenci panolarına kariyer psikoeğitim programının amacını ve içeriğini açıklayan afişler asılmıştır. Ayrıca rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü üçüncü sınıf öğrencilerine sınıfta duyuru yapılarak programın amacı ve içeriği konusunda bilgi verilmiştir. Çalışmaya katılmaya gönüllü olan rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü üçüncü sınıf öğrencilerinin başvurusu değerlendirilerek deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Deney ve kontrol grupları oluşturulurken erkek katılımcı sayısının az olmasından dolayı gruplarda homojenliği sağlamak amacıyla öncelikle erkekler deney ve kontrol gruplarına kura ile seçilmiştir. Daha sonra kız öğrenciler kura ile deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Çalışma grubuna ilişkin dağılım Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

Çalışma Grubunun Cinsiyet ve Sınıfa Göre Dağılımı

Grup	Cinsiyet		Sınıf	Toplam
	Kız	Erkek		
Deney	14	2	3	16
Kontrol	13	3	3	16
Toplam	27	5		32

Araştırmaya katılmaya gönüllü olan rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı üçüncü sınıf öğrencilerinden 16'sı deney, 16 ise kontrol grubuna seçilmiştir. Tablo 2'de görüldüğü gibi deney grubunun 14'ü kız, 2'si erkek; kontrol grubunun ise 13'ü kız, 3'ü erkekten oluşmaktadır.

Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programı

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programı araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Psikoeğitim programının tasarımı Nazlı (2011) tarafından önerilen iki adımda gerçekleştirilmiştir. Bu adımlardan birincisi programın alt yapısının hazırlanması, diğer adım ise programın tasarlanma sürecidir. Programın alt yapısı programın ele aldığı felsefi-kuramsal temeli ve katılımcıların özelliklerini (yaş, cinsiyet, gelişim düzeyi gibi) içermektedir. Programın tasarım süreci ise kazanımlar, içerik, süreç ve değerlendirme öğelerinden oluşmaktadır.

Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Alt Yapısının Hazırlanması

Bu çalışmada kariyer kararsızlığı sorunları yaşayan üniversite öğrencilerinin etkili bir şekilde kariyer kararı verebilmeleri ve güçlü yönlerini kullanabilmelerinde kendilerine olan güven düzeyini arttırma konusunda destek sağlamak amaçlanmaktadır. 2017-2018 öğretim yılı bahar döneminde Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören 342 lisans öğrencisine ihtiyaç analizi yapılmıştır. İhtiyaç analizi sonucunda öğrencilerin sırasıyla %98'inin kariyer uyumu, %96'sının mesleki bilgi,

%96'sının karar verme ve problem çözüme, %94'ünün kendini tanıma konusunda desteğe ihtiyaç duyduğu sonucuna ulaşılmıştır (Nazlı ve Dönmezoğulları, 2018). İhtiyaç analizi sonuçları doğrultusunda Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilere yönelik uygulanacak kariyer psikoeğitim programlarından öğrencilerin faydalanacağı düşünülmüştür. Bu amaçla öğrencilerin kariyer ihtiyaçları dikkate alınarak kariyer psikoeğitim programında; kendini tanımaya (ilgiler, değerler, güçlü yönler, mesleki kişilik tipi), mezun olduktan sonra değerlendirilebilecek kariyer alternatiflerine, karar verme ve problem çözmeye, kariyer hedeflerine ulaşmada güçlü yönlerin önemi fark etmeye ve güçlü yönlerin kullanımını teşvik etmeye yönelik oturumlara ve atölye çalışmalarına yer verilmiştir.

Bu araştırmada çalışma grubu rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı üçüncü sınıfta öğrenim gören gönüllü öğrencilerden oluşturulmuştur. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü öğrencilerinin diğer öğretmenlik lisans programlarına göre mezuniyet sonrası değerlendirebilecekleri daha çok kariyer seçeneği bulunmaktadır. Bu açıdan öğrencilerin daha kapsamlı bir şekilde edinmiş oldukları mesleki bilgiler ve kariyer seçenekleri konusunda paylaşımda bulunabilmeleri; aynı bölümde öğrenim gördükleri için kariyer hikayelerindeki benzer temaları ve kişisel özellikleri değerlendirebilmeleri için homojen bir grubun oluşturulması tercih edilmiştir. Lisans üçüncü sınıfların tercih edilmesinin nedeni, birinci ve ikinci sınıfların üniversiteye uyum sürecinde olmaları; 4.sınıfların ise mezuniyet aşamasında olmalarından dolayı kariyer kararlarını büyük ölçüde netleştirmeleridir. Karataş ve Gizir (2013) 1504 üniversite öğrencisi ile yaptığı çalışmada kariyer gereksinimi açısından en yüksek ortalamaya lisans üçüncü sınıf öğrencilerinin sahip olduğunu; sırasıyla lisans üçüncü sınıf ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gereksinimlerinin birinci sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu açıdan öğrencilerin kariyer ihtiyaçları doğrultusunda kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak psikoeğitim programı rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı üçüncü sınıf öğrencilerine uygulanmıştır.

Psikoeğitim programı hazırlanırken kariyer kararı ve güçlü yönlerin kullanımının farkındalığı konusunda destek sağlayabilmek için katılımcıların Kariyer Hikayeleri (Yaşam Portresi)'nin yapılandırılması amaçlanmış ve bu amaçla "Kariyer Yapılandırma Kuramı"ndan yararlanılmıştır. Kariyer kararı konusunda katılımcıları desteklemek için Bilgiyi İşleme Yaklaşım'ındaki karar verme adımları ve stratejileri ayrıca güçlü yönlerin kullanılmasının teşvik edilmesi için de güçlü yönlerle ilgili müdahale örnekleri de dikkate alınmıştır.

Kariyer yapılandırma kuramı sosyal yapılandırmacı, öyküsel ve gelişimsel yaklaşımları temel almaktadır. Kuramda bireylerin sosyal ve kişisel yapılandırma aracılığıyla kariyer yaşamlarını nasıl şekillendirdikleri, mesleki davranışlarına nasıl anlam yükledikleri ve yönlendirdikleri açıklanmaya çalışılmaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Holland'ın tipoloji kuramı ve Super'in yaşam dönemlerinden yararlanır. Özellik-etmen kuramı açısından Holland'ın kişilik tipleri, çeşitli ölçme araçlarıyla ölçülmeli, istatistiksel olarak analiz edilmeli ve değerlendirilmelidir. Kariyer yapılandırma kuramı ölçme ve değerlendirmeden çok Holland'ın kişilik tiplerini ve bireylerin kariyer hikayelerini kariyer davranışlarını anlamak ve yapılandırmak için kullanmaktadır. Bu açıdan kariyer yapılandırma kuramı bireylerin kariyer hikayelerini yapılandırırken Holland'ın altıgen etkinliğinden yararlanmaktadır (Sharf, 2013). Kariyer yapılandırma kuramı Super'in yaşam boyu kuramında yer alan yaşam dönemlerinden de yararlanmakta olup Super'in ortaya koyduğu yaşam dönemlerini ve gelişimsel görevleri bütünleştirici bir şekilde ele almaktadır (Savickas, 2002).

Kariyer yapılandırma kuramı bireylerin değerlerine diğer bir ifadeyle dünyayı nasıl anlamlandırdığına ve neleri önemli gördüğüne odaklanmaktadır. Bireyin dış dünyayla amaçlı olarak kurduğu etkileşim ve bu etkileşim sayesinde öğrenilenlere vurgu yapılır. Bireyler şimdi ve burada bakış açısıyla geçmişi algılar ve kariyer davranışlarına yön verecek şekilde geleceği yapılandırır. Bu açıdan kariyer yapılandırma sürecinde bireyin kariyer ve yaşantısındaki önemli olan ve olmayan tanımlamaların neler olduğunu anlamak amacıyla şimdi ve buradaki mevcut duyguları dikkate alınarak anlattığı öykülerden bir anlam çıkarılır. Kariyer yapılandırma süreci temel olarak 4 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; hikayenin dinlenilmesi, hikayenin analiz edilmesi ya da yorumlanması, hikayenin yapılandırılması ve eylem planının oluşturulmasıdır. Hikayenin dinlenilmesi aşamasında danışman, bireylerin kariyer hikayelerini oluşturmak amacıyla kariyer yapılandırma görüşmesini gerçekleştirmektedir. Kariyer yapılandırma görüşmesinde bireylerin amaçları, ilk anıları, ilgileri, değerleri, güçlü yönleri, rol modelleri, kişilik tipleri ve bulunmak istedikleri mesleki çevreler konusunda bilgi alınmaktadır. Hikayenin analiz edilmesi aşamasında kariyer yapılandırma görüşmesinde danışanın anlattığı mikro hikayeler değerlendirilir ve yaşam temaları belirlenir. Hikayenin yeniden yapılandırılması aşamasından danışanın kariyer yapılandırma görüşmesinde anlattığı mikro hikayeler bütünleştirilir ve elde edilen bilgiler danışanla paylaşılır. Bu aşamada yaşam portresinin paylaşılması ile danışan kariyer hikayesine farklı bir bakış açısıyla bakarak yeni farkındalıklar kazanır. Eylem planının oluşturulması

aşamasında danışman ve danışan birlikte çalışarak, danışanın amaçlarına ulaşması için gerekli olan basamakları belirler ve danışan güçlü yönleri doğrultusunda kariyer davranışlarını kontrol eder ya da diğer bir ifadeyle onlara yön verir (Savickas, 2015).

Psikoeğitimin uygulanacağı yaş dönemi kariyer yapılandırma kuramının açıkladığı araştırma dönemine denk gelmektedir. Araştırma dönemi yaklaşık olarak 15-25 yaş arasındaki bireyleri kapsamaktadır. Bu dönemde bireyler kariyer alternatiflerini araştırır ve genel olarak ne yapmak istedikleri, meslekler hakkında bilgi edinme, kariyer kararını açıklığa kavuşturmaya yönelik kariyer yönlerini belirleyen bir takım gelişimsel görevler yer almaktadır (Sharf, 2013). Psikoeğitim programında katılımcıların yaşam portlerinin ve eylem planının oluşturulmasından sonra karar verme becerisini kazandırmak amacıyla katılımcılar Sampson, Lenz, Reardon ve Peterson (1999) tarafından geliştirilen “Bilgi İşleme Kuramı”nda yer alan karar verme basamakları “verilecek kararın tanımlanması, karardan beklenen sonucun belirlenmesi, bilgi toplama, seçeneklerin belirlenerek avantaj ve dezavantajlarının değerlendirilmesi ve kararı verme” hakkında bilgilendirilerek kariyer alternatiflerini değerlendirmesi sağlanmıştır.

Öz yeterlilik kuramına göre öğrenme yaşantıları bireylerin öz yeterlilik algısını etkilemektedir. Akademik ya da mesleki yaşamlarında başarılı yaşantılara sahip bireylerin öz yeterlilik düzeyi, başarısız yaşantılara sahip bireylerden daha yüksektir (Sherer ve Maddux, 1982). Bu açıdan psikoeğitim programında katılımcıların güçlü yönlerine ilişkin öz yeterlilik düzeylerini arttırmak için 3.atölye çalışmasında güçlü yönlerle ilişkili geçmiş başarılar ve yaşanan olumlu duyguların paylaşılmasına, 5.atölye çalışmasında güçlü yönlerin kullanılabileceği eylem planının hazırlanmasına ve harekete geçilmesine, 6.oturumda ödev olarak bir sonraki oturuma kadar bir hafta boyunca güçlü yönlerin kullanılmasına ve yaşanan olumlu duyguların farkedilmesine, 6.atölye çalışmasında örnek bir iş görüşmesi canlandırmasının yapılarak güçlü yönleri ve bu yönlerle ilişkili başarıların ifade edilmesinin pekiştirilmesine, 7.oturumda kariyer engellerine ve güçlü yönleri kullanmaya yer verilmiştir. Gander, Proyer, Ruch ve Wyss (2013) pozitif psikolojiye dayalı 9 müdahale programını inceledikleri çalışmada, programlarda güçlü yönleri kullanmaya dayalı aktiviteleri listelemişlerdir. Çalışmadaki belirtilen etkinlikler incelenerek uygulanacak olan psikoeğitim programında güçlü yönlerin kullanımını teşvik etmek için 6 oturumda katılımcılara bir hafta boyunca güçlü yönlerini çeşitli aktivitelerde kullanmaları ödevi verilmiş ve 7. oturumda bu etkinliklerde yaşadıkları duyguları paylaşmaları istenmiştir. Amaç katılımcıların güçlü yönlerine

ilişkin yaşantıları yoluyla olumlu duyguların pekiştirilerek öz yeterlilik düzeyinin arttırılmasıdır.

Özetle hazırlanan psikoeğitim programında ilk üç oturumda ve atölye çalışmalarında, kariyer yapılandırma görüşmesinde yer alan amaçların, ilk anıların, ilgilerin, değerlerin, güçlü yönlerin, rol modellerinin, kişilik tiplerinin, bulunulmak istenilen mesleki çevrelerin belirlenmesine; 4.oturumda lider tarafından yapılandırılan katılımcıların yaşam portrelerinin paylaşılmasına, 4.atölye çalışmasında plan yapmaya yönelik olumlu tutumların geliştirilmesi için Savickas'ın Daire Etkinliği'ne; 5.oturumda kariyer alternatiflerinin belirlenmesi ve karar verme becerisinin kazandırılmasına, 5.atölye çalışmasında eylem planının oluşturulmasına; 6.oturumda eylem planı doğrultusunda kariyer davranışı gösterilmesini teşvik etmek amacıyla özgeçmiş hazırlamaya ve iş görüşmesinde güçlü yönleri ve bu yönlerle ilişkili başarıları belirtmenin önemine, 6.atölye çalışmasında güçlü yönleri kullanmaya yönelik örnek bir iş görüşmesi canlandırmaya; 7.oturumda katılımcıların güçlü yönlerini çeşitli aktivitelerde kullandıklarında yaşadıkları olumlu duyguların paylaşılmasına ve kariyer engellerinin üstesinden gelebilmede güçlü yönlerin önemine; 8.oturumda ise genel değerlendirmeye ve sonlandırmaya yer verilmiştir.

Kariyer psikoeğitim programı tasarlandıktan sonra alan uzmanı değerlendirmesine sunulmuştur. Alan uzmanının öğrencilerin psikoeğitim programından edinmiş oldukları bilgi ve becerilerin atölye çalışmaları ile desteklenmesine ilişkin görüşleri doğrultusunda programda düzeltme yapılarak atölye çalışmalarına da yer verilmiştir. Kariyer psikoeğitim programının deney grubuna uygulanmasından önce 2017-2018 bahar döneminde rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programı üçüncü sınıfta öğrenim gören 5 öğrenciye programın ilk dört oturumunun pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda programın çalışma grubuna uygunluğu, içeriği ve süresi değerlendirilerek son hali verilmiştir. Kariyer psikoeğitim programının planı ve özetine EK 1'de yer verilmiştir.

Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Tasarım Süreci

Kariyer psikoeğitim programının alt yapısının hazırlanmasından sonra, programın kazanım, içerik, süreç ve değerlendirme öğeleri tasarlanmıştır. Tasarım sürecinin dört ögesine ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

Kazanımlar: Kariyer psikoeğitim programının kazanımları belirlenirken, psikoeğitim programlarında kullanılan Wellman ve Moore'un geliştirdiği taksonomi dikkate alınmıştır. Wellman ve Moore tarafından geliştirilen öğrenme taksonomisi algılama, kavrama ve genelleme düzeylerinden oluşmaktadır (Nazlı, 2011). Programda yer alan kazanımlar yalnızca algılama ve kavrama düzeylerine uygun olarak ifade edilmiştir.

Ön Oturum

- Kariyer psikoeğitim programının genel amaçlarını kavrar.

1.Oturum

- Kariyer hikayesini nasıl yapılandıracağını kavrar.
- Güçlü yönlerin önemini kavrar.

1.Atölye: Kariyer davranışlarına yön veren önemli yaşantılarını değerlendirir.

2.Oturum

- Kendi ilgilerini ve değerlerini belirler.
- Karar verme sürecinde güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, karşılarındaki fırsatları ve engelleri birlikte değerlendirmesi gerektiğini fark eder.

2.Atölye: S.W.O.T (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threads) analizini uygular.

3.Oturum

- Kişilik tiplerini kavrar.
- Kişilik tipi ile meslek çevresini ilişkilendirir.

3.Atölye: Kendi mesleki kişilik tipini değerlendirir.

4.Oturum

- Yaşam temalarını fark eder.
- Meslek davranışlarına yön veren bireysel özellikleri (ilgi, değer, rol modelleri, kişilik tipleri, güçlü yönler) kavrar.

4.Atölye: Kariyer kararı verirken geçmiş, şimdi ve gelecekte hangisine odaklandığını kavrar.

5.Oturum

- Karar verme sürecinin basamaklarını kavrar.

- Kariyer alternatiflerini değerlendirir.

5.Atölye: Eylem planını oluşturur.

6.Oturum

- Özgeçmiş formunun nasıl hazırlanacağını kavrar.
- İş görüşmesinde önemli olan unsurları fark eder.

6.Atölye: Örnek iş görüşmesinde öğrendiklerini uygular.

7.Oturum

- Kariyer engellerini aşmak için güçlü yönleri kullanmanın önemini fark eder.

8.Oturum

- Kendini ve psikoeğitim sürecini değerlendirir.

İçerik: Psikoeğitim programında bireylerin kişisel özelliklerini, güçlü yönlerini fark edebilmeleri ve kariyer kararlarını verebilmelerine yönelik kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla oturumlar güçlü yönleri fark etme ve kullanmanın önemi, kariyer hikayesinin yapılandırılması, mesleki kişilik tipinin belirlenmesi ve kariyer planlamasının yapılması konularına yer verilmiştir. Oturumlarda ve atölye çalışmalarında ele alınan konular aşağıda sunulmuştur.

Ön Oturum: Yapılandırma

1. Oturum: Kariyer Hikayesi ve Güçlü yönler

1.Atölye: İlk Anılar

2.Oturum: İlgiler, Değerler ve S.W.O.T. Analizi

2. Atölye: S.W.O.T. Analizinin Uygulanması

3.Oturum: Mesleki Kişilik Tipleri

3. Atölye: Altıgen Bahçe Etkinliği

4.Oturum: Yaşam Portresi

4. Atölye: Savickas Daire Etkinliği

5.Oturum: Karar Verme

5.Atölye: Eylem Planı

6.Oturum: Özgeçmiş ve İş Görüşmesi

6.Atölye: İş Görüşmesini Canlandırma

7.Oturum: Kariyer Engelleri ve Güçlü Yönleri Kullanma

8.Oturum: Genel Değerlendirme ve Sonlandırma

Süreç: Deney grubu ile haftada bir oturum ve bir atölye çalışması yapmak üzere bir araya gelinmiştir. Oturumlar ve atölye çalışmalarının her biri yaklaşık 50 dakika sürmüştür. Programda katılımcıların bireysel özelliklerini fark etmesi, kariyer kararı verebilmeleri ve güçlü yönlerini kullanabilmeleri için toplamda 8 psikoeğitim oturumu ve 6 atölye çalışması uygulanmıştır. Psikoeğitim oturumlarında kısa teorik bilgiler verilerek, araştırmacı tarafından düzenlenen formlar, grup tartışması, rol oynama, atölye çalışmaları etkinlikleriyle birlikte, oturumlarda paylaşılan bilgiler de resim ve videolarla da desteklenmiştir. Bazı oturumlarda verilen ödevlerin değerlendirilmesi, duygu ve düşüncelerin paylaşılması için bir sonraki oturumun başında 10 dakika ödevlerin değerlendirilmesine yer verilmiştir. İlk oturum lider tarafından özetlenmiş, ikinci oturumdan itibaren katılımcıların oturum ve atölye çalışmalarını özetlemesi istenmiştir.

Değerlendirme: Katılımcıların kariyer karar verme becerisini ölçmek için “Kariyer Kararı Ölçeği”, güçlü yönleri kullanma konusunda kendilerine olan güven düzeyini ölçmek için ise “Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği” öntest-sontest-izleme testi olarak uygulanmıştır. Katılımcıların program, lider ve kazanımları hakkında görüşlerini belirlemek amacıyla da araştırmacı tarafından hazırlanan “KYK Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu”ndan yararlanılmıştır.

DeneySEL İşlem ve Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından uygulamalara başlamadan önce Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı’ndan gerekli izin alınmıştır. Ankara Üniversitesi Etik Kurul Karar Örneği Ek 6’da sunulmuştur. DeneySEL işlem öncesinde 2018-2019 eğitim öğretim yılı güz döneminin başlamasıyla Eğitim Bilimleri Fakültesi Dekanlığı’ndan programın öğrencilere duyurulması ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birimi’nde uygulamasının yapılması amacıyla da izin alınmıştır. Gerekli izinlerin alınmasıyla programın afişleri Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’ndeki ilgili panolara asılmıştır. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü 3. sınıf öğrencilerinden çalışmaya katılmaya gönüllü olanlar ile deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Kariyer psikoeğitim programı, Ankara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Birimi’nde her hafta bir oturum olacak şekilde 31 Ekim 2018 tarihinde uygulamaya

başlanmış, 28 Aralık 2018 tarihinde bitmiştir. Deney grubuna uygulanan psikoeğitim programının özetine aşağıda yer verilmiştir.

Ön Oturum

Lider, öncelikle kariyer psikoeğitim programının amacı, oturumların süresi ve içeriği hakkında katılımcılara bilgi vermiştir. Program ve içeriği hakkında yapılan bilgilendirmeden sonra katılımcılara grup kurallarının yer aldığı form dağıtılarak katılımcılarla birlikte grup kuralları belirlenmiştir. Grup kurallarının oluşturulmasıyla çalışmanın içeriği grup kurallarının yer aldığı onam formu dağıtılmış ve katılımcılar onam formunu imzalamıştır. Katılımcıların psikoeğitim programından beklentilerini belirlemek için kağıt-kalem dağıtılarak beklentilerini yazmaları ve grupla paylaşmaları istenmiştir. Beklentilerin somutlaştırılmasıyla birlikte lider güçlü yönler ve yetenek temalarının yer aldığı “Güçlü Yönler Formu” nu dağıtarak güçlü yönlerle ilgili katılımcıları bilgilendirmiş ve sorularını cevaplamıştır. Katılımcıların psikoeğitim oturumlarındaki yapılacak etkinlikleri ve çalışmaları saklayabilmeleri için her bir katılımcıya dosya dağıtılmıştır. Daha sonra “Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Ölçeği” katılımcılara dağıtılarak ölçekler hakkında bilgilendirme yapıldıktan sonra öntest olarak uygulanmıştır.

1. Oturum – Kariyer Hikayesi ve Güçlü Yönler

Lider bir önceki oturumu özetlemiş ve oturumun amacının kariyer hikayesi ve güçlü yönler hakkında bilgilendirme olduğu açıklamıştır. Lider kariyer hikayesi ve güçlü yönler hakkında sunum yapar. Sunumda kariyer yapılandırma sürecinde çocukluk dönemine ilişkin hatırlanan ilk anıların, rol modellerinin (kahramanların), takip edilen tv programlarının, kitap/dergilerin, internet sitelerinin ve favori mottoların (slogan) kariyer seçim sürecine yön verdiği anlatılarak; meslek seçiminde ilgilerin, değerlerin, rol modellerinin, güçlü yönlerin, kişilik özellikleri ve değerlerin önemli olduğu vurgulanmıştır. Psikoeğitim programının katılımcıların kişisel özelliklerini tanımaları konusunda kendilerine yapmış oldukları bir yolculuk olduğu belirtilmiş ve süreçte katılımcıların kendi özelliklerini tanımanın yanında doğru mesleki tercih yapabilmeleri için birlikte eylem planı hazırlanacağı söylenmiştir. Katılımcıların mevcut kariyer problemleri, favori kitap/dergi, internet siteleri, tv programları, önemli gördüğü ve örnek aldığı kişileri ve favori söylemlerini belirtmelerini sağlayacak kariyer hikayem formu

dağıtılmıştır. Katılımcıların formu incelemesi ve soruları olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların forma ilişkin soruları cevaplandıktan sonra bir sonraki oturuma kadar formu doldurmaları istenmiştir. Oturumda kariyer yapılandırma ve güçlü yönler hakkında yapılan sunum fotokopileri katılımcılarla paylaşılmıştır. Daha sonra lider tarafından oturum özetlendikten sonra sonlandırılmıştır.

1. Atölye – İlk Anılar

Kariyer yapılandırma görüşmesinde, katılımcıların kendileriyle ilgili, çocukluk dönemine ait üç önemli anıyı düşünmeleri ve kağıtlara yazmaları istenmiştir. Katılımcılara ilk anılarını düşünmeleri ve yazmaları için yaklaşık 10 dk süre verilmiştir. Tüm katılımcıların anılarını yazmasından sonra bu hikayelere bir başlık yazmaları istenmiştir. Lider, katılımcılara ilk anılarında tekrar eden ortak ifadelerin ne olduğu sorarak paylaşımlarını istemiştir. Her bir katılımcı anılarını, üç anıda öne çıkan ve tekrarlanan ifadeleri paylaşmıştır. Lider katılımcılara anılarında tekrarlanan ifadelerin ne anlama geldiğini ve kariyer süreçlerini nasıl etkilediğini sorarak grup tartışması başlatmıştır. Lider, ilk anıların geçmiş yaşantılarımızda bizi etkileyen önemli olaylar ve olgular olduğu, bu deneyimlerin kariyer sürecimizi ve amaçlarımızı etkilediğini belirtilmiştir. Katılımcılar hikayelerindeki tekrar eden temaları belirleyerek grupla paylaşmış daha sonra kariyer seçimlerinde ve amaçlarında bu temaların etkisini değerlendirmiştir. Grup tartışmasından sonra katılımcılardan atölye çalışmasında neler fark ettiklerini paylaşmaları istenerek atölye sonlandırılmıştır.

2. Oturum – İlgiler, Değerler ve S.W.O.T. Analizi

Lider, öncelikle bir önceki oturum ve atölye çalışmasını katılımcıların özetlemesini istemiştir. Özetleme yapılırken katılımcılara dönüt verilmiştir. Daha sonra bir önceki oturumda ödev olarak verilen kariyer hikayem formunu katılımcılardan toplayarak dördüncü oturumda kariyer hikayem formunun tekrar oturumun gündemine geleceği ve hikayedeki temaların belirlenmesi için kullanılacağı açıklanarak bu temaların kariyer seçimlerimizi etkilediğine tekrar dikkat çekilmiştir. İkinci oturumun amacının ilgiler ve mesleki değerlerin belirlenmesi olduğu belirtilerek karar verme sürecinde güçlü yönlerimizi, zayıf yönlerimizi, kariyer sürecinde değerlendirebileceğimiz fırsatları ve kariyer amaçlarımıza ulaşmamızı olumsuz etkileyen engelleri değerlendirebileceğimiz bir teknik olan S.W.O.T. analizinin öğrenilmesi olduğu söylenmiştir. Lider katılımcılara,

“İlgiler ve mesleki değerler kavramları size ne ifade ediyor?”, “Daha önceki kariyer tercihlerinizi etkilediğini düşünüyor musunuz?” sorularını sormuştur. Katılımcılar sorulara cevap verdikten sonra lider, kariyer tercihlerimizde ilgilerin, mesleki değerlerin ve güçlü yönlerin önemli olduğuna dikkat çekerek ilgiler ve mesleki değerler konusunda öğrencileri bilgilendirmek amacıyla yaklaşık 10 dk’lık sunum gerçekleştirir. Daha sonra kariyer kararlarında önemli olan ilgi ve değerlerin belirlenmesi amacıyla katılımcılara renkli kağıtlar dağıtarak, kağıdın iki yüzüne ellerinin resmini çizmeleri ve kağıdın bir yüzündeki parmaklara ilgileri, diğer yüzündekine ise mesleki değerlerini yazmaları istemiştir. Lider etkinlik tamamlandığında katılımcılara “kariyer kararlarınızda etkili olduğunu düşündüğünüz ilgileri ve mesleki değerler nelerdir? ve “okuduğunuz bölümü tercih ederken hangi ilgileriniz ve mesleki değerlerinizi dikkate aldınız” sorularını sormuştur. Katılımcıların paylaşımlarından sonra kariyer kararı verirken kullanılan yöntemlerden biri olan S.W.O.T. (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Engeller) analizi hakkında yaklaşık 10 dk’lık sunum gerçekleştirilmiştir. Sunumdan sonra katılımcıların soruları cevaplanmıştır. Lider, daha sonra ikinci atölye çalışmasında kullanılmak üzere “geçmiş başarılarım” formunu dağıtarak katılımcıların yaşamlarının farklı dönemlerine ilişkin akademik, sosyal ve mesleki alanlarda önemli başarılarını yazmasını istemiştir. Katılımcılara sunum fotokopileri dağıtılmış ve uygun oldukları bir zaman tekrar incelemeleri istenmiştir. Lider, katılımcılara *“Bu oturum sizi nasıl etkiledi?, Oturumda neler öğrendiniz ve fark ettiniz?”* sorularını sorarak özetleme yapmalarını sağlamış ve oturum sonlandırılmıştır.

2. Atölye – S.W.O.T. Analizinin Uygulanması

Lider öncelikle S.W.O.T. analizinin nasıl uygulanacağını somutlaştırması amacıyla S.W.O.T. analizi formunu dağıtarak, geçmiş başarılarını dikkate alarak doldurmalarını istemiştir. Katılımcılar formu doldurduktan sonra “Geçmiş başarılarınızı düşündüğünüzde hangi güçlü yönleriniz ve kariyer fırsatları etkili oldu?” ve “Geçmiş başarılarınızın önündeki kariyer engelleri ve geliştirmeniz gereken yönleriniz nelerdi? sorularını sormuş ve grup tartışmasını başlatmıştır. Grup tartışmasında katılımcıların birbirine dönüt vermesi sağlanmış, başarılarında etkili olan benzer ve farklı güçlü yönlere dikkat çekilmiştir. Daha sonra, katılımcıların geçmiş başarılarında güçlü yönlerini kullandıklarında hissettikleri duyguları paylaşımları istenmiştir. Güçlü yönleri kullanırken yaşanan olumlu duygulara dikkat çekilerek atölye sonlandırılmıştır.

3. Oturum – Mesleki Kişilik Tipleri

Lider, öncelikle katılımcıların bir önceki oturumu ve atölye çalışmasını özetlemelerini ve neler öğrendiklerini paylaşmalarını istemiştir. Katılımcıların paylaşımlarından sonra bu oturumda kariyer kararlarımızda önemli diğer bir faktör olan mesleki kişilik tipleri üzerinde durulacağı ve atölye çalışmasında da buna yönelik bir etkinlik yapılacağı açıklanmıştır. Lider, Holland'ın Tipoloji kuramındaki mesleki kişilik tipleri ile ilgili yaklaşık 15 dk'lık bir sunum yaparak katılımcıları bilgilendirmiştir. Yapılan bilgilendirmeden sonra lider, her bir kişilik tipinin ve özelliklerinin olduğu kağıtları oturumun yapıldığı odanın farklı köşelerine asarak altıgen bahçe etkinliği ile ilgili yönergeyi açıklamıştır. Katılımcılar odanın her bir köşesinde asılı olan kişilik tiplerini ve özelliklerini inceleyerek kendileri için önemli olan üç mesleki kişilik tipini ellerindeki kağıtlara önem sırasına göre yazmıştır. Daha sonra lider katılımcıların mesleki kişilik tiplerine göre okudukları bölümü ve kariyer alternatiflerini değerlendirmelerini isteyerek grup tartışması başlatmıştır. Her bir katılımcı grup tartışması ile seçtiği kişilik tiplerinin kendi özelliklerine ve davranışlarına uygun olup olmadığı konusunda da geri bildirim almıştır. Lider grup tartışmasından sonra sunum fotokopilerini katılımcılarla paylaşarak bir sonraki oturuma kadar uygun oldukları bir zamanda incelemelerini istemiştir. Katılımcıların oturumda neler öğrendikleri ve fark ettiklerini özetlemesi istenerek oturum sonlandırılmıştır.

3. Atölye – Altıgen Bahçe Etkinliği

Lider, atölye çalışmasının amacının, üçüncü oturumda katılımcıların belirlemiş oldukları mesleki kişilik tipleriyle, aynı kişilik tiplerine sahip diğer katılımcılarla paylaşımda bulunmalarını sağlamak olduğu açıklanmıştır. Bunun için odada, mesleki kişilik tiplerinin ve özelliklerinin belirtildiği köşelerde önem sırasına göre belirlemiş oldukları köşelere gitmeleri ve diğer katılımcılarla geçmiş başarıları, güçlü yönleri, bulunmak istedikleri mesleki çevrenin özellikleri ve kariyer hedefleri konusunda konuşmaları ve paylaşımda bulunmaları istenmiştir. Katılımcılar üçüncü oturumda önem sırasına göre belirlemiş oldukları üç mesleki kişilik tipine göre ilgili köşelere giderek birbirleriyle paylaşımda bulunmuştur. Lider etkinliğin sonunda, katılımcılara “Aynı mesleki kişilik tipine sahip olduğunuz diğer katılımcılarla paylaşımda bulunduğunuzda ortak ve farklılaşan yönleriniz nelerdi?”, Benzer kişilik özelliklerine sahip bireylerin olduğu mesleki çevrede bulunduğunuzda neler düşündünüz ve neler hissettiniz? sorularını sorarak katılımcıların etkinliğe ilişkin yaşantılarını paylaşmalarını sağlamıştır.

Lider daha sonra benzer kişilik özelliklerine sahip diğer insanlarla çalışmanın ve kişilik özelliklerimize uygun mesleki çevrede bulunmanın başarı, iş performansı ve mesleki doyumumuzu arttırdığını tekrar belirtmiştir. Atölye çalışması, katılımcıların özetlemesiyle birlikte sonlandırılmıştır.

4. Oturum – Yaşam Portresi

Lider oturumun başında katılımcıların bir önceki oturumu ve atölye çalışmasını özetlemesini istemiştir. Katılımcıların paylaşımlarından sonra oturumun amacının kariyer hikayelerinde öne çıkan temaların ve ilk üç oturumda belirlenen ilgiler, değerler, güçlü yönler ve kişilik tiplerinin değerlendirilmesi olduğu belirtilmiştir. Lider, katılımcıların ilk oturumdan sonra doldurmuş oldukları kariyer hikayem formunu katılımcılara dağıtır. Kariyer hikayesi formunda ilk anılar, favori kahramanlar, favori kitap/dergi, takip ettikleri tv programları ya da internet siteleri ve favori söylemleri yer almaktadır. Lider her bir katılımcıya kariyer hikayelerindeki ilk anıların hangi kişisel amaçları yansıttığını, hayran olunan kahramanların ya da örnek alınan kişilerin ortak özelliklerinin neler olduğunu ve katılımcıların seçimlerini-problem çözme yöntemlerini etkileyip etkilemediğini; favori söylemleri ile karşılaştıkları problemleri çözmeye yönelik kendilerine vermiş oldukları tavsiyelerin neler olduğu; takip ettikleri internet siteleri, tv programları ya da dergilerin mesleki kişilik tipleri ve bulunmak istedikleri mesleki çevreyi yansıtıp yansıtmadığı sormuştur. Lider, daha sonra katılımcılardan hikayelerinde yer alan ortak noktaları ya da temaların neler olduğunu düşünmeleri ve yaşam temalarını belirlemelerini istemiştir. Grup tartışması yoluyla katılımcıların kariyer temalarını belirlemeleri için birbirine dönüt vermesi sağlanmıştır. Kariyer temalarının kariyer seçimlerini ve hedeflerini nasıl etkilediği konusunda katılımcıların yapmış oldukları paylaşımlardan sonra kariyer hikayelerini paylaşmanın kariyer sürecinde kendilerine nasıl bir katkıda bulunduğu sorulmuştur. Lider, kariyer hikayesinin ne kadar paylaşılsa o kadar somut ve gerçekçi olacağının önemini belirterek bir sonraki oturuma kadar kariyer hikayelerini bir arkadaşları ile paylaşmalarını istemiştir. Bununla birlikte lider, rehberlik ve psikolojik danışmanlık mezunlarının çalışabileceği işlerin listesinin, başvuru şartlarının, çalışma koşullarının, ortalama kazanç durumlarının yer aldığı meslek bilgi formunu katılımcılara dağıtmıştır. Bir sonraki oturumda kariyer kararına yönelik eylem planı üzerinde durulacağı için katılımcılardan kariyer seçenekleri hakkında dağıtılan

formdan ve diğer kaynaklardan bilgi edinmeleri istenmiştir. Oturum, katılımcıların yapmış oldukları özetlemeyle birlikte sonlandırılmıştır.

4. Atölye – Daire Etkinliği

Lider atölye çalışmasının amacının kariyer kararı vermeye yönelik olumlu tutumların desteklenmesi ve hedef belirleme davranışının kazandırılması olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda lider katılımcılara boş kağıtlar dağıtarak, *“Geçmiş, şimdi ve geleceğe yönelik duygularınızı yansıtacak, üç daire çizin. Bu daireler iç içe geçmiş de olabilir, ayrı da olabilir, büyüklükleri farklı da olabilir. Daireleri istediğiniz gibi düzenleyebilirsiniz. Daireler geçmiş, şimdi ve geleceği temsil etmektedir. Her bir dairenin üstüne geçmiş, şimdi ve gelecekte hangisini temsil ediyorsa yazınız”* yönergesi verilmiştir. Katılımcılar çizimlerini bitirdikten sonra lider, katılımcılara daireleri çizerken neler düşündünüz? Dairelerin boyutları sizin için ne anlama gelmektedir?, Daireler iç içe mi geçti yoksa ayrı ayrı mı çizdiniz?, En son almış olduğunuz kararda geçmiş, şimdi ya da gelecekte hangisine odaklandınız? Geçmiş, şimdi ve geleceğe yönelik neler hissediyorsunuz?” soruları sorularak grup tartışması başlatılmıştır. Lider, geçmişin yaşamımızda bize önemli deneyimler sağladığını karar almanın içinde bulunduğumuz anda yaptığımız tercihlerle gerçekleştiğini ve geleceğimizi şekillendirdiğini belirtmiştir. Daha sonra lider, katılımcıların geleceğe yönelik duygularını paylaşımlarını sağlamıştır. Atölye çalışması katılımcıların etkinlik ilgili olan neler fark ettiklerini özetlemesiyle sonlandırılmıştır.

5. Oturum – Kariyer alternatiflerim – Kariyer kararım

Lider öncelikle katılımcılardan bir önceki oturum ve atölye çalışmasını özetlemelerini istemiştir. Bir önceki oturumun sonunda verilmiş olan ödev üzerinde durularak katılımcıların arkadaşları ile kariyer hikayelerini paylaştıklarında neler hissettiklerini kısaca paylaşımları istenmiştir. Lider katılımcılara bir önceki oturumdan bu yana hangi kariyer alternatiflerini araştırdıklarını sormuştur. Katılımcıların paylaşımlarından sonra lider bu oturumda karar verme sürecinin basamakları hakkında bilgi verileceğini açıklamıştır. Bununla birlikte oturumda, katılımcıların kariyer seçeneklerini değerlendirmelerini sağlayacak karar zarar analizinin yapılacağı belirtilmiştir. kariyer karar vermenin basamakları “verilecek kararı tanımlama, karardan beklenen sonucu belirleme, bilgi toplama, seçeneklerin her birinin avantaj ve

dezavantajlarını değerlendirme ve kararı verme” hakkında yaklaşık 10 dk’lık sunum yapmıştır. Sunumdan sonra katılımcılara bir soruları olup olmadığı sorulmuştur. Sonra kararsızlık durumunda katılımcıların kullanabileceği bir teknik olan karar zarar analizi formu dağıtılmıştır. Lider kar zarar analizinin nasıl yapılacağı konusunda bilgi verdikten sonra katılımcılardan kariyer seçeneklerinin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirerek forma yazmalarını istemiştir. Katılımcılar kariyer seçeneklerinin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirerek seçeneklerine kendilerine uygun olma derecelerine göre puan vermişlerdir. Uygulamanın sonunda her bir katılımcı yapmış olduğu değerlendirmeyi ve kendisi için en yüksek puana sahip olan kariyer seçeneğini grupla paylaşmıştır. Yapılan paylaşımlardan sonra lider, kariyer kararını vermenin kariyer gelişim sürecinde önemli bir adım olduğunu belirterek kariyer hedefi doğrultusunda eylem planı hazırlamanın somut ve gerçekleştirilebilir adımlar atmamızda önemli olduğuna dikkat çekmiştir. Lider katılımcılara sunum fotokopilerini dağıtmış ve uygun oldukları bir zaman tekrar incelemelerini istemiştir. Katılımcıların oturumu özetlemesiyle birlikte oturum sonlandırılmıştır.

5. Atölye - Eylem Planı

Lider atölye çalışmasının amacının kariyer kararlarının uygulanmasına yönelik adımların belirleneceği eylem planının hazırlanması olduğu belirtmiştir. Lider eylem planının kariyer hedeflerine ulaşmayı sağlayan somut, kısa vadeli, ulaşılabilir adımlardan oluşmasının önemli olduğunu açıklayarak eylem planı hakkında bilgi vermiştir. Lider katılımcılara eylem planı formunu dağıttıktan sonra kariyer hedeflerine ulaşmak için hangi somut adımları atabileceklerini düşünmelerini istemiştir. Sonra, *“Kariyeriniz için başarılabılır, somut, istediğiniz ve inandığınız amaçlar belirlemelisiniz”* yönergesinden sonra katılımcılara *“Kariyer hikayenizden çıkardığınız temalar nelerdir?, Unutmayın kariyer hikayenizi ne kadar çok paylaşırsanız o kadar gerçekçi olur ve kendinize güvenirsiniz. Kariyer hikayenizi kimlerle paylaşacaksınız?”* soruları sorularak formda ilgili yerlere yazmaları istenmiştir. Daha sonra lider, *“Şimdi bulunduğunuz yerden gelecekte ulaşmak istediğiniz yere doğru harekete geçmek için küçük adımlar belirlemelisiniz. Bu adımlar ilgilendiğiniz bir meslek ile ilgili internetten araştırma yapma, ilgilendiğiniz meslekte çalışan biri ile görüşme, meslek ile ilgili bir kitap okuma gibi somut, kısa vadeli ve başarılabılır adımlar olmalıdır.”* yönergesini vermiştir. Katılımcılar eylem planını tamamladıktan sonra lider katılımcılara, *“Amaçlarınızı gerçekleştirmek için atacağınız adımlarda hangi güçlü yönünüzü nasıl*

kullanabilirsiniz?” sorusunu sorarak grup tartışması başlatmıştır. Her bir katılımcıya eylem planı hakkında dönüt verildikten sonra katılımcılar atölye çalışmasında neler fark ettiklerini paylaşmıştır ve çalışma sonlandırılmıştır.

6. Oturum – Özgeçmiş Hazırlama ve İş Görüşmesi

Lider öncelikle katılımcılardan bir önceki oturum ve atölye çalışmasını özetlemelerini istemiştir. Daha sonra oturumda öz geçmiş hazırlama ve iş görüşmesi üzerinde durulacağı açıklanmıştır. Lider öncelikle katılımcılara doğru bir özgeçmişin nasıl hazırlanacağını sorarak katılımcıların paylaşımda bulunmasını sağlamıştır. Daha sonra, özgeçmiş hazırlama ve iş mülakatı ile ilgili sunum yapılmıştır. Sunumda katılımcılara üniversiteden yeni mezun olan biri ile daha çok mesleki deneyime sahip birinin özgeçmişlerinin farklı hazırlanması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Özgeçmiş hazırlama ile ilgili bilgi verildikten sonra katılımcılara örnek özgeçmişler gösterilerek yapılan hatalar ve özgeçmişlerin nasıl daha iyi hale getirilebileceği sorulmuştur. Bununla birlikte katılımcıların, internette özgeçmişlerini yükleyebilecekleri siteler hakkında bilgi verilmiştir. Paylaşımlardan sonra lider, özgeçmiş formları dağıtarak katılımcıların doldurmalarını istemiştir. Her bir katılımcı hazırlamış olduğu özgeçmiş formunu grupta paylaşmıştır. Özgeçmiş hazırlama etkinliğinden sonra lider, iş görüşmesinde dikkat edilmesi gereken durumlar hakkında katılımcıları bilgilendirmiştir. Atölye çalışmasında da iş görüşmesinin canlandırılacağı belirtilmiştir. Oturumu sonlandırmadan önce lider, bir sonraki oturumda güçlü yönler ve kariyer engelleri üzerinde durulacağını belirterek katılımcıların bir hafta boyunca güçlü yönlerini günlük yaşamda kullanmalarını ve güçlü yönlerini kullanırken hissettikleri duyguları bir kağıda yazmasını istemiştir. Katılımcılar, oturumda neler fark ettikleri ve öğrendiklerini paylaştıktan sonra oturum sonlandırılmıştır.

6. Atölye – İş Görüşmesini Canlandırma

Lider öncelikle katılımcılara atölye çalışmasında iş görüşmesinin canlandırılacağını belirtmiştir. Lider iş görüşmesinde sorulan soruların olduğu formu katılımcılara dağıtmıştır. Canlandırma etkinliği için katılımcılar 4 kişilik gruplara ayrılmıştır. Gruplardaki katılımcılardan birine iş başvurusunda bulunan, diğerine iş başvurusu için bekleyen ve diğer ikisine de işe alan (yönetici) rolleri verilmiştir. Etkinlikte yönetici rolündeki katılımcılar iş başvurusunda bulunan katılımcılara formda

yer alan soruları sormaları ve süreci canlandırmaları istenmiştir. İş başvurusunda güçlü yönleri ve başarıları paylaşmanın önemli olduğu hatırlatıldıktan sonra her bir grup sırasıyla canlandırmaları gerçekleştirmiştir. Etkinlik sonunda katılımcılara iş başvurusunda neler düşündükleri, neler hissettikleri; iş başvurusu için beklerken neler düşündükleri ve hissettikleri sorularak yaşantılarını paylaşmaları istenmiştir. Yapılan paylaşımlardan sonra katılımcılara “*iş başvurusunda farklı olarak neler yapsaydınız, görüşme daha etkili olurdu?*” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların değerlendirmelerinden sonra atölye sonlandırılmıştır.

7. Oturum – Kariyer Engelleri ve Güçlü Yönleri Kullanma

Oturumda öncelikle katılımcılardan bir önceki oturumu ve atölye çalışmasını özetlemeleri istenmiştir. Özetlemeden sonra bir önceki oturumda verilen güçlü yönleri kullanma ödevi üzerinde durulmuştur. Lider, katılımcılara “*Güçlü yönlerinizi hangi aktivitelerde kullanma fırsatı buldunuz?, Güçlü yönlerinizi kullandığınızda neler düşündünüz ve neler hissettiniz?*” sorularını sorarak katılımcıların yaşantılarını paylaşmalarını sağlamıştır. Yapılan paylaşımların değerlendirilmesinden sonra oturumun amacının kariyer engellerini fark etme ve kariyer engellerinin üstesinden gelmek için güçlü yönlerini kullanmak olduğu belirtilmiştir. Katılımcılara güçlü yönleri kullanmanın başarıya ulaşmada önemini anlatmak amacıyla cesaret ödülü alan Saadet öğretmenin haber videosu, Prof. Dr. Aziz Sancar ve Prof. Dr. Üstün Dökmen’in kısa otobiyografisinin ve başarılarının yer aldığı 15 dakikalık Başarılı İnsanlar video sunumu izletilmiştir. Lider sunumdan sonra katılımcılara, sunumda yer alan başarılı insanların güçlü yönlerinin ve başarıya ulaşırken üstesinden geldikleri kariyer engellerinin neler olabileceğini sorarak grup tartışması başlatmıştır. Katılımcıların değerlendirmelerinden sonra lider, kariyer engelleri formunu dağıtarak “*Şimdi kendi kariyer yolculuğunuzda olası kariyer engellerini düşünün. Güçlü yönlerinizi kullanarak bu kariyer engellerinin üstesinden nasıl gelirsiniz?*” sorusunu sorarak hangi güçlü yönlerini/kaynakları kullanarak olası kariyer engellerinin üstesinden gelebileceklerini dağıtılan forma yazmalarını istemiştir. Lider, katılımcılara formu doldururken S.W.O.T. analizi formunda belirttikleri kariyer engellerini de dikkate almalarını istemiştir. Katılımcılar formu doldurduktan sonra hangi kaynakları/güçlü yönlerini kullanarak kariyer engellerinin üstesinden gelebileceklerini ve alacakları diploma ile neler yapabileceklerini paylaşmıştır. Grup tartışmasıyla katılımcılar kariyer hedeflerine ulaşmak için karşılaşılabilecekleri kariyer engellerini ve bu

engellerin üstesinden gelebilmek için kullanabilecekleri güçlü yönlerini değerlendirmişlerdir. Oturum katılımcıların neler fark ettiklerini ve öğrendiklerini özetlemesiyle sonlandırılmıştır.

8. Oturum – Sonlandırma

Lider, öncelikle son oturumun amacının kariyer psikoeğitim programının ve sürecin genel bir değerlendirmesinin yapılacağını belirtmiştir. Lider, ilk oturumdan programın sonuna kadar yapılan oturumları ve atölye çalışmalarını özetlemiştir. Katılımcılara, psikoeğitim programına katılmanın hedeflerine ulaşmaları adına bir başlangıç olduğu hatırlatılmıştır. Lider, her bir katılımcının programın başında belirlemiş oldukları amaçları grupla paylaşmıştır. Daha sonra katılımcılara programın başında belirlemiş oldukları amaçlara ne kadar ulaştıkları, hangi becerileri kazandıkları sorularak değerlendirme yapmaları istenmiştir. Katılımcıların paylaşımlarından sonra “Kariyer Karar Ölçeği” ve “Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği” son test olarak deney grubuna uygulanmıştır. Ölçeklerin uygulanmasından sonra katılımcılara “Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu” dağıtılarak psikoeğitim programına, sürece ilişkin duygu, düşünce ve kazanımlarını yazmaları istenerek oturum sonlandırılmıştır.

Araştırmada deney grubuna “Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programı uygulanmış, kontrol grubuna ise herhangi bir deneysel işlem uygulanmamıştır. Yapılan ön oturumda yapılandırma yapılarak katılımcılara “Bilgilendirilmiş Onam Formu” imzalatılmıştır. Kariyer psikoeğitim programının etkililiğini değerlendirmek için deney ve kontrol gruplarına “Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Ölçeği” uygulamalara başlamadan önce öntest, oturumların bitiminde sontest olarak uygulanmıştır. Buna ek olarak deney grubuna son oturumda “Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu” uygulanarak programın etkililiğine yönelik öğrencilerin görüşleri de alınmıştır. Zamana bağlı olarak deney ve kontrol gruplarında anlamlı bir değişim olup olmadığını belirlemek için de sontestin uygulanmasından iki ay sonra izleme testi yapılmıştır.

Araştırmanın sonunda kontrol grubuna da kariyer psikoeğitim programı uygulanmak istenmiştir. Ancak araştırmacının görevli olduğu üniversite tarafından çağırılması nedeniyle kariyer psikoeğitim programı kontrol grubuna araştırma sonunda uygulanamamıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, uygulanan psikoeğitim programının etkililiğini değerlendirmek amacıyla deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcılara Kariyer Kararı Ölçeği ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği uygulanmıştır. Deney grubunda yer alan katılımcıların psikoeğitim programını genel olarak değerlendirebilmeleri içinde son oturumda Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu kullanılarak öğrencilerin programa yönelik görüşleri de alınmıştır.

Kariyer Kararı Ölçeği

Kariyer Kararı Ölçeği, bireylerin eğitsel ve mesleki kararlarını ölçmek amacıyla Osipow, Carney, Winer, Yanico ve Koschier (1976) tarafından geliştirilmiştir. Likert tipinde olan ölçek, toplamda 18 maddeden oluşmaktadır. Maddeler, 1 (Beni hiç yansıtmıyor) ile 4 (Beni tamamiyle yansıtıyor) arasında derecelendirilmektedir. Ölçeğin kesinlik (1-2) ve kararsızlık (3-18) olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Kesinlik alt boyutundan alınabilecek en yüksek puan 8, en düşük puan ise 2'dir. Kararsızlık alt boyutundan ise alınabilecek en yüksek puan 64, en düşük puan 16'dır. Alt boyutlardan alınan yüksek puanlar kesinlik ve kararsızlık düzeylerindeki artışı göstermektedir. Bu araştırma kapsamında ölçeğin kararsızlık boyutu kullanılmıştır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Büyükgöze-Kavas (2012) tarafından yapılmıştır. Yapı geçerliliğini belirlemek için ölçeğin asıl formunda olduğu gibi iki boyutlu yapı (kesinlik-kararsızlık) birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. Yaşları 18 ile 27 arasında değişen 336 üniversite öğrencisinden oluşan ilk çalışma grubuyla yapılan DFA sonucunda uyum iyiliği değerleri $X^2 / sd = 3.074$, CFI=.85, GFI=.87, AGFI=.84, RMSEA=.08 olarak bulunmuştur. Uyum iyiliği değerlerinin yeterli düzeyde olmamasından dolayı analiz sonucundaki modifikasyon önerileri dikkate alınarak 13.madde-14.madde ile 16.madde-18.madde arasındaki hata kovaryansları ilişkilendirildiğinde uyum iyiliği değerlerinin $X^2 / sd = 2.554$, CFI=.89, GFI=.90, AGFI=.87 ve RMSEA=.07 olduğu bulunmuştur. İki boyutlu yapı yaşları 17 ile 28 arasında değişen 365 üniversite öğrencisinden oluşan ikinci çalışma grubu ile tekrar incelenmiştir. İkinci çalışma grubundan elde edilen verilerle yapılan DFA sonucunda uyum iyiliği değerlerinin $X^2 / sd = 2.107$, CFI=.92, GFI=.92, AGFI=.90 ve RMSEA=.06

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu değerler ölçeğin iyi uyum düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin uyum geçerliğini belirlemek için Bacanlı (2005) tarafından geliştirilen “Kişisel Kararsızlık Ölçeği ile arasındaki ilişkiye bakılmış ve kararsızlık alt ölçeği ile aynı yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = .61, p < .01$); kesinlik alt ölçeği ile arasında ters yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -.34, p < .05$) sonucuna ulaşılmıştır. İlk çalışma grubunda ölçeğin kesinlik boyutu için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .85; kararsızlık boyutu için .86 olarak bulunmuştur. İkinci çalışma grubu ile elde edilen veriler analiz edildiğinde Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının kesinlik boyutu için .84; kararsızlık boyutu için .86 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayısı ise kesinlik boyutu için .77, kararsızlık boyutu için ise .84’tür (Büyüköze-Kavas, 2012).

Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği

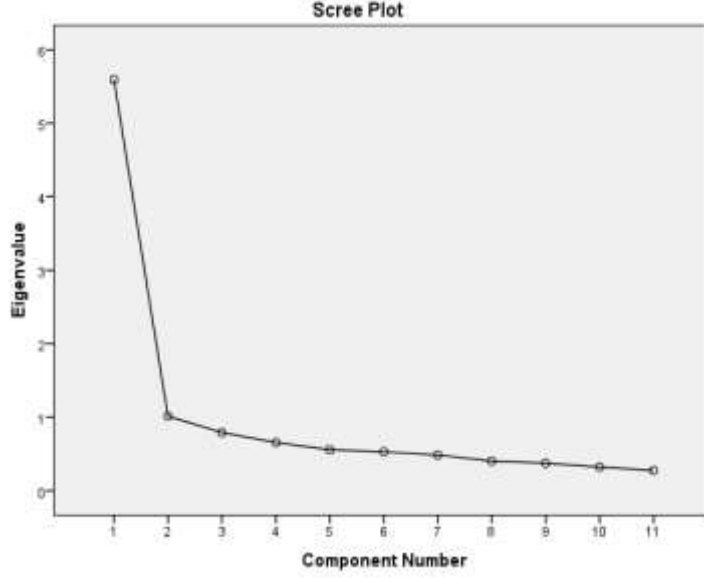
Araştırma kapsamında, Tsai, Chaichanasakul, Zhao, Flores ve Lopez (2014) tarafından geliştirilmiş Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği’nin (GYÖ) Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçek, bireylerin eğitsel ve mesleki ortamlarda güçlü yönlerini kullanırken kendilerine duydukları güven düzeyini ölçmektedir. GYÖ, tek boyut (genel öz yeterlilik) ve 11 maddeden oluşmaktadır ve likert tipi derecelendirme sistemine göre puanlanmaktadır. GYÖ’de yer alan her bir madde 0-10 arasında (0=Hiç Güvenmiyorum, 5=Kısmen Güveniyorum ve 10=Çok Güveniyorum) puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan “0”, en yüksek puan ise “110”dur. GYÖ’den alınan düşük puanlar güçlü yönlerini kullanma konusunda kendine güven düzeyinin düşük olduğunu, yüksek puanlar ise güçlü yönlerini kullanmada kendine güven düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Güçlü yönler öz yeterlilik ölçeğinin orijinal formu, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’nde görev yapmakta olan iki öğretim üyesi, dört araştırma görevlisi ve üç İngilizce öğretmeni tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin Türkçe formu 42 lisans öğrencisine uygulanarak maddeler hakkında dönüt alınmıştır. Pilot uygulama sonucunda uzman görüşü de alınarak ölçeğin Türkçe formuna son hali verilmiştir. Türkçe formun İngilizceye geri çevirisi Ankara Üniversitesi TÖMER’de görevli iki okutman ve Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü’nde doktora

eğitimi alan dört araştırma görevlisi tarafından yapılmıştır. Ölçeğin İngilizceye çevrilen formu, orijinal formu geliştiren Lisa Flores ile e-posta yoluyla paylaşılmıştır.

Yapı Geçerliliği: Araştırmada GYÖ'nün Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliğini incelemek için 312 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla öncelikle elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı incelenmiştir. Eksik doldurulan ölçeklerin ve uç değerlerin çıkarılması sonucunda 289 kişiden toplanan veriler üzerinden analizler yapılmıştır. Araştırmada verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi ve Bartlett küresellik testi değerlerine bakılmıştır. Field'a (2005) göre veri setinin faktörleşebilmesi için örneklem uygunluk ölçütü KMO değerinin .50'dan yüksek olması beklenmektedir. Analiz sonucunda elde edilen KMO değerine (KMO=.917) göre veri setinin faktör analizi için mükemmel düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett küresellik testi ise değişkenler ya da maddeler arasındaki korelasyonun tutarlılığının ölçüsü olup korelasyon matrisinin anlamlı olup olmadığını test etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bartlett testi sonucunda elde edilen ki kare değerinin ($\chi^2=1468.541$, $p<.001$) anlamlı çıkması veri setinin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizinin yapılabilmesi için çoklu bağlantılılığın olup olmadığını değerlendirebilmek amacıyla varyans şişme faktörü (VIF) ve tolerans değerlerine bakılmıştır. VIF değerlerinin 1.147 ile 2.306 ve tolerans değerlerinin ise .434 ile .872 arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde veri seti faktör analizi yapmaya uygun bulunmuştur.

Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre öz değeri 1'den büyük iki boyut olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pallant (2016) açımlayıcı faktör analizinde kaiser kriterinin öz değeri bir ve daha fazla olan birden çok bileşen çıkardığından dolayı açımlayıcı faktör analizinde elde edilen sonuçları değerlendirirken yamaç birikinti grafiğine bakmanın önemli olduğunu belirtmektedir. İki boyut birlikte toplam varyansın %60.06'sını, birinci boyut %50.84'ünü ve ikinci boyut ise %9.21'ini açıklamaktadır. Şekil 1'de yamaç birikinti grafiğine yer verilmiştir.



Şekil 1

Yamaç Birikinti Grafiği

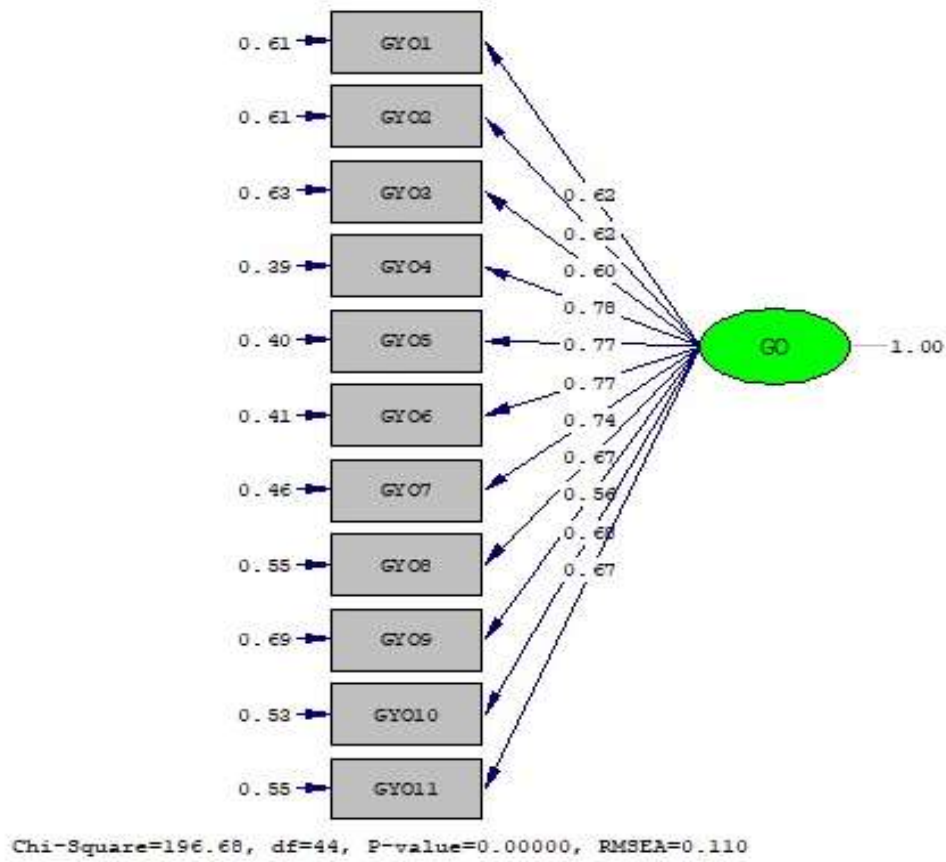
Şekil 1'deki yamaç birikinti grafiği incelendiğinde öz değeri bir ve birden büyük iki boyut olduğu ve birinci boyuttan sonra yüksek ivmeli bir düşüşün olduğu görülmektedir. Birinci boyutun öz değerinin ikinci boyutun öz değerinin 3 katından fazla olması ve birinci bileşenden sonra yüksek ivmeli bir düşüşün olması ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2009). Tablo 3'de madde faktör yükleri ve madde toplam korelasyonlarına yer verilmiştir.

Tablo 3

Madde Faktör Yükleri ve Madde Toplam Puan Korelasyonları

Madde No	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonları
M1	,640	,562
M2	,669	,599
M3	,653	,584
M4	,789	,722
M5	,773	,696
M6	,777	,704
M7	,756	,677
M8	,721	,649
M9	,622	,548
M10	,719	,646
M11	,700	,627
Açıklanan Toplam Varyans (%)	50.849	
Cronbach Alfa Bütün Ölçek İçin	.899	

Tablo 3'e göre ölçeğin madde toplam puan korelasyonlarının .548 ile .722 arasında değişmekte olup toplam varyansın %50.849'unu açıkladığı görülmektedir. AFA sonucunda elde edilen tek boyutlu yapının uygunluğunu incelemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğan, Soysal ve Karaman (2017), tek boyutlu yapılarda örneklemin ikiye bölünmesiyle elde edilen faktör yükleri kestirim hatalarının aynı örneklemden bölünmeden ulaşılan faktör yükleri kestirim hatalarından önemli düzeyde daha yüksek değerler aldığını belirtmişlerdir. Bundan dolayı araştırmada AFA ve DFA, 289 kişiden oluşan aynı çalışma grubundan elde edilen verilere uygulanmıştır. DFA analizi sonucunda elde edilen yol şemasına Şekil 2'de yer verilmiştir.

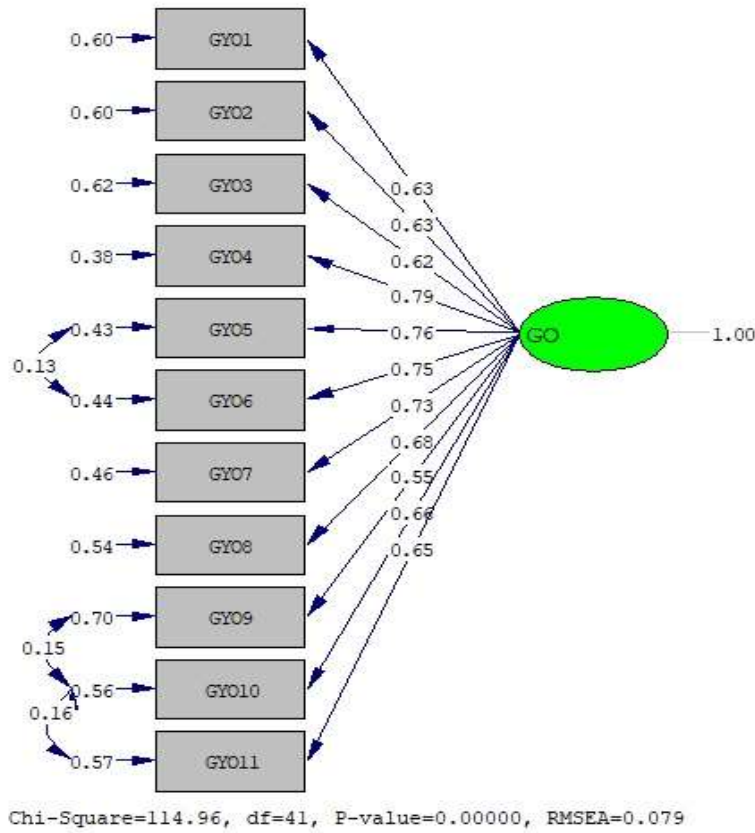


Şekil 2

Birinci Düzey DFA Yol Şeması

Şekil 2'deki yol şemasına göre maddelere ait t değerlerinin $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğu ve standardize yük değerlerinin 0.56 ile 0.78 arasında olduğu görülmektedir. Yapılan ilk DFA sonucunda uyum iyiliği değerleri $\chi^2 = 196.68$ $p < .001$, $\chi^2/sd = 4.47$, CFI=.96, GFI=.89, NNFI=.95, SRMR=.055, NFI=.95, RMSEA=.11 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ölçeğin orijinal formundan elde edilen uyum iyiliği değerleri ise

$\chi^2 = 238,33$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 5.42$, $SRMR = .04$, $CFI = .93$, $RMSEA = .12$ 'dir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmış formundan elde edilen uyum iyiliği değerleri ile orijinal formundan elde edilen değerlere benzerlik göstermektedir. Ölçeğin orijinal formunun uyum değerlerini iyileştirmek amacıyla Tsai, Chaichanasakul, Zhao, Flores ve Lopez (2014) tarafından DFA önerileri dikkate alınarak 6. ve 7.maddelerin hata kovaryansları ilişkilendirilerek tekrar DFA yapılmıştır. Yapılan düzeltmeler sonucunda ölçeğin orijinal formu için uyum iyiliği değerleri $\chi^2 = 206,19$, $p < .001$, $\chi^2/df = 4.80$, $RMSEA = .11$, $SRMR = .04$ $CFI = .94$ olarak bulunmuştur. Çelik ve Yılmaz'a (2013) göre uyum değerlerini iyileştirmek amacıyla DFA'da yapılacak düzeltmede ilişkilendirilecek maddelerin aynı boyutta yer alması ve χ^2/sd 'de kritik bir değişme meydana getirmesi dikkate alınmalıdır. Bu doğrultuda ölçeğin Türkçeye uyarlanmış formunun uyum değerlerini iyileştirmek amacıyla DFA önerileri doğrultusunda maddeler arasındaki kovaryans düzeyleri dikkate alınarak anlamsal açıdan birbirine yakın olan 5.madde-6.madde, 9.madde-10.madde, 10.madde-11.maddeler arasında hata kovaryansları ilişkilendirilerek bir kez daha DFA yapılmıştır. Düzeltme sonrası yapılan DFA'ya ilişkin yol şeması Şekil 3'de yer verilmiştir.



Şekil 3

Düzeltme Sonrası Birinci Düzey DFA Yol Şeması

Şekil 3’de görüldüğü gibi yapılan düzeltme sonrası her bir maddenin t değeri $p < .01$ düzeyinde anlamlıdır. Standardize yük değerleri (β) ise .55 ve .75 arasında değişmektedir. Düzeltme sonrası ölçeğin Türkçeye uyarlanan formu için uyum iyiliği değerlerinin $\chi^2 = 114.96$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 2.80$, NFI=.97, CFI=.98, NNFI=.97, RMSEA=.079, SRMR=.044 ve GFI=.93 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelin uyum iyiliği değerleri için birtakım kriterlerin dikkate alınması gerekmektedir. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Muller’e (2003) göre χ^2/sd değerinin üç ve üçten küçük çıkması modelin uyumunun iyi düzeyde olduğuna yönelik önemli bir kriterdir. RMSEA değeri 0’a yaklaştıkça modelin uyum iyiliği artmaktadır. RMSEA değerinin .08’den küçük çıkması kabul edilebilir uyum iyiliğini göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). NFI, NNFI, CFI ve GFI değerlerinin .95’den büyük olması modelin iyi uyum düzeyini, .90’dan büyük olması kabul edilebilir uyum düzeyini, SRMR değerinin ise .05’den küçük çıkması iyi uyum düzeyini göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Munro, 2005; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Muller, 2003). Bu kriterler doğrultusunda ölçeğin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde kıkare değerinin anlamlı çıkmaması gerekirken anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kikare değeri örneklem büyüklüğüne karşı oldukça duyarlıdır ve çalışmalarda genellikle anlamlı çıkmaktadır. Bu açıdan bunun yerine kikarenin serbestlik derecesine oranı ile ulaşılan değer (χ^2/sd) modelin uygunluğu için önemli bir kriter olarak dikkate alınabilir (Şimşek, 2007). Belirtilen kriterlere göre diğer uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ise kikarenin serbestlik derecesine oranı (χ^2/sd), CFI, NFI, NNFI, SRMR değerleri iyi uyum düzeyini, RMSEA ve GFI değerleri ise kabul edilebilir uyum düzeyini göstermektedir.

Ölçeğin ayrılma geçerliği (divergent validity) için orijinal formunda olduğu gibi yaşam doyumu ölçeği ile arasındaki ilişkiye bakılmıştır. GYÖ’nün yaşam doyumu ölçeği ile arasında aynı yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r = .271$, $p < .01$). Ölçeğin orijinal formu ile yaşam doyumu ölçeği arasında da aynı yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r = .49$, $p < .01$).

Güçlü Yönler Öz Yeterlik Ölçeği’nin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısıyla birlikte test tekrar test güvenilirliğine ve iki yarı güvenilirliğine de bakılmıştır. Ölçeğin bütünü için Cronbach alfa değeri .899 bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirliğini belirlemek için çalışma grubunda yer almayan farklı 55 üniversite öğrencisine üç hafta arayla Güçlü Yönler Öz Yeterlik Ölçeği uygulanmış ve iki uygulama arasında aynı yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r = .735$, $p < .01$). Ölçeğin iki yarı güvenilirliği için eşit uzunluk ve eşit olmayan uzunluk

Spearman Brown değerleri ile Guttman yarı test değeri incelenmiştir. İki yarı güvenirliği, lğin uygulandıktan sonra maddelerin ikiye bölünerek elde edilen iki form arasındaki korelasyon değerine bağlı olarak güvenirlik katsayısının hesaplanmasıdır (Balcı, 2010). İki yarı test güvenirliği için yapılan analiz sonucunda eşit olmayan uzunluk Spearman Brown güvenirlik katsayısının .83, eşit uzunluk Spearman Brown güvenirlik katsayısının .83 ve Guttman yarı test güvenirlik katsayısının ise .82 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda gözlenen değişkenlerden elde edilen varyansın, büyük ölçüde ölçülen özellikle ilgili gerçek varyansa bağlı olarak elde edildiği görülmektedir.

Kariyer Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu

Araştırmacı tarafından kariyer psikoeğitim programının etkililiğini ve katılımcıların programdan elde ettikleri kazanımları değerlendirmek amacıyla psikoeğitim değerlendirme formu hazırlanmıştır. Formda, içerik ve psikoeğitim programına ilişkin 27 madde ve lidere yönelik 4 madde olmak üzere toplam 31 madde bulunmaktadır. Maddeler 5’li Likert tipinde (1=kesinlikle katılmıyorum ile 5=kesinlikle katılıyorum) seçenekleri arasında cevaplanmaktadır. Değerlendirme formunda ayrıca katılımcılara “Kariyer psikoeğitim programında kendinizle ilgili neleri fark ettiniz?”, “Kariyer gelişim süreci açısından programda hangi bilgi ve becerilerinizi kazandığınızı düşünüyorsunuz?”, “Psikoeğitim programından hangi duygularla ayrılıyoryorsunuz?” ve “Programın daha iyi olması için önerileriniz nelerdir? şeklinde kazanımları, düşünceleri ve duyguları değerlendirmek amacıyla dört açık uçlu soru bulunmaktadır. Değerlendirme formu son oturumda deney grubunda yer alan katılımcılara uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analiz edilmesinde, hangi testlerin kullanılacağına karar vermek amacıyla öncelikle deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların Güçlü Yönler z Yeterlilik lği ve Kariyer Kararı lği’nden elde edilen verilerin, parametrik testlerin temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadıkları incelenmiştir. Bu amaçla, verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için arpıklık-basıklık katsayısı değerlerinden ve Shapiro Wilk testi sonuçlarından yararlanılmıştır. Güçlü Yönler z Yeterlilik lği’nden elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olmaması nedeniyle

gruplararası karşılaştırma yapmak amacıyla Mann Whitney U testi; tekrarlı ölçümlerin yapılabilmesi için de Wilcoxon testi kullanılmıştır. Kariyer Karar Ölçeği'nden elde edilen verilerin basıklık-çarpıklık değerlerinin ve Shapiro Wilk testi değerlerinin normal dağılıma uygun olmasından ve varyansların homojen olmasından dolayı grup ana etkisi, ölçüm ana etkisi ve grup*ölçüm etkileşiminin etkisini analiz etmek için çift yönlü tekrarlı ölçümler için ANOVA kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 21.0 paket programından yararlanılmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, çalışma kapsamında elde edilen verilerle yapılan istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan nicel bulgular ve psikoeğitim programına ilişkin öğrencilerin görüşleri yer almaktadır. Bulgular sunulurken öncelikle deney ve kontrol gruplarına uygulanan “Güçlü Yönler Öz Yeterlik Ölçeği” ve “Kariyer Karar Ölçeği”nden elde edilen puanlara ilişkin betimsel istatistikler ve verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular açıklanmıştır. Daha sonra ise deney grubundan son oturumda elde edilen öğrenci görüşlerine yer verilmiştir.

Ön Analizler

Deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği ve Kariyer Karar Ölçeği’nden aldıkları öntest, sontest ve izleme testi puanlarına yönelik betimsel istatistikler Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4

Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Betimsel İstatistikler

Grup	Uygulama	Ölçek	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Shapiro Wilk
Deney	Öntest	GYÖYÖ	72.12	14.81	.062	-1.235	.438
		Kararsızlık	37.68	4.65	-.140	-.856	.694
	Sontest	GYÖYÖ	79.93	10.63	-.358	-1.084	.203
		Kararsızlık	23.68	3.59	.103	-.716	.714
	İzleme	GYÖYÖ	76.43	12.23	.314	-.461	.840
		Kararsızlık	26.25	5.38	-.020	-.881	.510
Kontrol	Öntest	GYÖYÖ	66.81	15.07	.101	-1.319	.240
		Kararsızlık	35.56	4.03	.073	-.841	.879
	Sontest	GYÖYÖ	70.37	11.36	-1.353	3.495	.031
		Kararsızlık	34.06	6.42	-.842	.199	.161
	İzleme	GYÖYÖ	70.50	11.11	-1.540	1.861	.005
		Kararsızlık	34.93	6.29	-.503	-.513	.378

Veriler analiz edilmeden önce parametrik ya da parametrik olmayan tekniklerden hangisinin kullanılacağına karar vermek amacıyla verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için basıklık ve çarpıklık katsayısı değerlerinden ve Shapiro Wilk testi sonuçlarından yararlanılmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2007) göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri -1.50 ile +1.50 arasında değer alırsa değişkenlerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Tablo 4 incelendiğinde, kontrol grubunun Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği son test puanı basıklık değeri ve izleme testinin hem basıklık hem de çarpıklık değerlerinin belirtilen sınırlar dışında olmasından dolayı normal dağılıma uygun olmadığı; kararsızlık ölçeğinin ön test, son test ve izleme testi basıklık ve çarpıklık değerlerinin belirtilen sınırlar içinde olmasından dolayı normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir.

Verilerin normalliğini belirlemede kullanılan diğer bir yöntem ise Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk test değerleridir. Grup büyüklüğünün 50'den küçük olduğu durumlarda Shapiro Wilk testi normalliği incelemek için kullanılmaktadır. Shapiro Wilk testine göre p değerinin .05'den büyük olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2009). Tablo 4 incelendiğinde; kontrol grubunun Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği son test ve izleme testi Shapiro Wilk testi p değerlerinin .05 değerinden küçük olmasından dolayı, normal dağılıma uygun olmadığı görülmektedir. Kararsızlık Ölçeği ön test, son test ve izleme testi Shapiro Wilk testi p değerleri .05'den büyük olduğu için normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği kontrol grubu son test ve izleme testinden elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olmaması nedeniyle gruplar arası ve grup içi karşılaştırmanın yapılması için analizlerde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Kariyer kararsızlık ön test, son test ve izleme testinden elde edilen veriler ise normal dağılım gösterdiği için parametrik testler ile analizler yapılmıştır.

Araştırmada deneysel işlemin etkisinin belirlenebilmesi için öncelikle deney ve kontrol gruplarının ön testler açısından benzer düzeyde olup olmadıkları incelenmiştir. Deney ve kontrol grupları ön test ortalamalarının karşılaştırılmasında güçlü yönler öz yeterlilik verileri normal dağılıma uygun olmadığı için Mann Whitney U testi; kariyer kararsızlık verilerinin normal dağılıma uygun olmasından dolayı ön testlerin karşılaştırılmasında ise bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Güçlü yönler öz yeterlilik ön test puanları sıra ortalamasına ilişkin Mann Whitney U testi sonucu tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5

Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Öntest Puanları Sıra Ortalaması Farklarının Manidarlığına Yönelik Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
GYÖY	Deney	16	18.03	288.50	103.50	-.924	.361
	Kontrol	16	14.97	239.50			
	Toplam	32					

Tablo 5'e göre deney ve kontrol gruplarının güçlü yönler öz yeterlilik öntest sıra ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($z = -.924$; $p > .05$). Bu sonuca göre deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların güçlü yönler öz yeterlilik açısından aynı düzeyde oldukları söylenilebilir. Bu açıdan deney ve kontrol gruplarının deneysel işlem sonrası Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği için ortalamaların karşılaştırılması uygun görülmüştür. Deney ve kontrol gruplarının kariyer kararsızlık öntest ortalamaları arasındaki farkın test edilmesi için yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Deney ve Kontrol grubunun Kariyer Kararsızlık Öntest Puan Ortalamalarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Ölçek	t	sd	p	Fark ($\bar{x}_{deney} - \bar{x}_{kontrol}$)	Fark(95%CI)
Kararsızlık (Öntest)	1.380	30	.178	2.12	-1.02 – 5.27

Tablo 6'ya göre deney ve kontrol gruplarının kariyer kararsızlık öntest puanları arasındaki 2.12 puanlık fark anlamlı değildir ($p = .178$). Kariyer psikoeğitim programının uygulanmasından önce deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların kararsızlık düzeyleri açısından benzer özellikler gösterdiği anlaşılmaktadır. Kariyer kararsızlık öntest ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmamasından dolayı, deney ve kontrol gruplarının son test ve izleme testi ortalamalarının karşılaştırılması uygun bulunmuştur.

Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Öğrencilerin Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeyine Etkisi

Denence 1. Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programına katılan öğrencilerin; Güçlü Yönler Öz Yeterlilik öntest puan ortalamaları ile son test puan

ortalamaları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark vardır ve sontest ile izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmada Denence 1'in test edilmesi amacıyla, deney ve kontrol gruplarının sontest puan ortalamaları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U testi; sontest ve izleme testi arasındaki fark olup olmadığını belirlemek amacıyla da Wilcoxon testi kullanılmıştır. Deney ve kontrol gruplarının sontest puanları arasında bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçları tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7

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

Ölçek	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
GYÖY	Deney	16	19.31	318.50	73.50	-2.056	.040
	Kontrol	16	13.09	209.50			
	Toplam	32					

Tablo 7'ye göre deney ve kontrol gruplarının sontest puanları sıra ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($z=-2.056$; $p<.05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında deney grubunun sontestte kontrol grubuna göre daha yüksek güçlü yönler öz yeterlilik ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Deneysel işlem öncesinde güçlü yönler öz yeterlilik açısından benzer düzeyde olan katılımcıların; deney grubuna uygulanan kariyer psikoeğitim programı sonrasında kontrol grubuna göre güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerinin anlamlı düzeyde artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Deney ve kontrol gruplarının kendi içinde kariyer psikoeğitim programının uygulanmasından önce ve sonrasındaki ortalamaları arasındaki farkı karşılaştırmak amacıyla Wilcoxon testi kullanılmıştır. Deney grubundaki katılımcıların sontest ile öntest puanları sıra ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için kullanılan Wilcoxon testi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8

Deney Grubunun Öntest-Sontest Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları

Ölçek	n	Sıra	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
GYÖY	14	Pozitif sıralar	8.57	120	-2.690	.007
	2	Negatif Sıralar	8.00	16		

Tablo 8’de görüldüğü gibi deney grubunda bulunan öğrencilerin öntest puanları ile sontest puanları arasında anlamlı bir farkın var olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($z=-2.690$, $p<.05$). Fark puanlarının sıra ortalamaları ve toplamaları dikkate alındığında, gözlenen farkın pozitif sıralar lehine olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre deney grubuna uygulanan psikoeğitim programının katılımcıların güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerini arttırmada anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir. Kontrol grubunun sontest ile öntest puanları sıra ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını incelemek için yapılan Wilcoxon Testi sonuçlarına Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9

Kontrol Grubunda Öntest-Sontest Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları

Ölçek	n	Sıra	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
GYÖY	9	Pozitif sıralar	9.89	89.00	-1.087	.277
	7	Negatif Sıralar	6.71	47.00		

Tablo 9 incelendiğinde kontrol grubundaki katılımcıların sontest puanları ile öntest puanlarının sıra ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($z=-1.087$; $p>.05$). Bu sonuca göre kontrol grubunda güçlü yönler öz yeterlilik puanlarında zamana bağlı anlamlı bir değişim olmadığı söylenebilir. Deney grubunun sontest ile izleme testi puanları sıra ortalamaları arasında fark olup olmadığını belirlemek için Wilcoxon testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

Deney Grubunda Sontest-İzleme Testi Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları

Ölçek	n	Sıra	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
GYÖY	5	Pozitif sıralar	6.60	33.00	-1.540	.124
	10	Negatif Sıralar	8.70	87.00		
	1	Eşit				

Tablo 10 incelendiğinde deney grubunda sontest ve izleme testi puanlarının sıra ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($z=-1.540$; $p>.05$). Deney grubuna uygulanan psikoeğitim programı ile elde edilen değişim iki ay sonra yapılan izleme testinde de devam etmektedir. Bu açıdan uygulanan psikoeğitim programının güçlü yönler öz yeterlilik üzerindeki etkisinin kalıcı olduğu söylenebilir. Kontrol grubunun güçlü yönler öz yeterlilik puanlarında zamana bağlı bir değişimin olup

olmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11

Kontrol Grubunda Sontest-İzleme Testi Puanlarına Ait Wilcoxon Testi Sonuçları

Ölçek	n	Sıra	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
GYÖY	7	Pozitif sıralar	10.14	71.00	-.156	.876
	9	Negatif Sıralar	7.22	65.00		

Tablo 11’de yer alan bulgular incelendiğinde kontrol grubunda sıra ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($z=-.156$; $p>.05$). Bu sonuca göre psikoeğitim programına katılmayan kontrol grubundaki katılımcıların güçlü yönler öz yeterlilik düzeyinin zaman içinde değişmediği görülmüştür.

Mann-Whitney U testi ve Wilcoxon testi gruplararası ve grup içi tekrarlı ölçümlerde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılmakta olup etki büyüklüğü istatistiğini göstermemektedir. İki test için de etki büyüklüğü elde edilen z değerinin N’nin kareköküne oranıyla elde edilen r değerine göre yorumlanabilir. Cohen kriterlerine göre r değerinin .1’e eşit olması küçük, .3’e eşit olması orta ve .5 ve üstünde bir değere eşit olması büyük etki büyüklüğünü göstermektedir (Pallant, 2016). Deney ve kontrol gruplarının sontest puanları sıra ortalamasının sıra farklarını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testinin r değeri, güçlü yönler öz yeterlilik değişkeni için 0.36 bulunmuştur. Bu sonuca göre deney ve kontrol gruplarının sontest puanları sıra ortalamaları arasındaki etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğu görülmektedir. Deney grubunun grup içi tekrarlı ölçümleri arasındaki etki büyüklüğünü hesaplamak için sontest ile öntest puanları arasındaki farkı ortaya koymak için yapılan Wilcoxon testi sonuçlarından yararlanılmıştır. Sontest ile öntest puanları arasında güçlü yönler öz yeterlilik için elde edilen r değeri 0.48’dir. Bu sonuçlara göre katılımcıların kariyer psikoeğitim programına katıldıktan sonra güçlü yönler öz yeterlilik için orta düzeyde bir etki büyüklüğü ile istatistiksel olarak anlamlı değişiklikler gösterdiği söylenebilir. Bulgular bütün olarak değerlendirildiğinde “*Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programına katılan öğrencilerin; Güçlü Yönler Öz Yeterlilik öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark vardır ve sontest ile izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur*” denencesinin doğrulandığı görülmektedir.

Kariyer Psikoeğitim Programının Kariyer Kararsızlık Düzeyine Etkisi

Denence 2. Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programına katılan öğrencilerin; Kariyer Kararsızlık öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark vardır ve sontest ile izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmada denence 2'nin test edilmesi için çift yönlü tekrarlı ölçümler için ANOVA tekniği kullanılmıştır. Çift yönlü tekrarlı ölçümler için ANOVA tekniğinin sonuçlarının yorumlanabilmesi için öncelikle normallik, varyansların homojenliği ve küresellik varsayımlarının incelenmesi gereklidir. Normallik varsayımı için katılımcıların öntest, sontest ve izleme testi puanlarının çarpıklık ve basıklık değerlerine ve Shapiro Wilk testi sonuçlarına bakılmış ve verilerin normal dağılıma uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Varyansların homojenliğini test etmek için öntest, sontest ve izleme testine ilişkin Levene testi sonuçları tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12

Kariyer Kararsızlık Öntest, Sontest ve İzleme Testine İlişkin Levene Testi Sonuçları

Ölçek	Ölçüm	N	Sd1	Sd2	F	p
Kariyer Kararsızlık	Öntest	32	1	30	.37	.546
	Sontest	32	1	30	3.01	.093
	İzleme	32	1	30	.19	.660

Tablo 12'deki Levene testi bulguları öntest, sontest ve izleme testi varyanslarının homojen olduğuna işaret etmektedir. Küresellik varsayımının karşılanıp karşılanmadığını incelemek için Mauchly testi sonucu değerlendirilmiştir. Mauchly testi değeri anlamlı çıktığı için küresellik varsayımı karşılanamamıştır (Mauchly=.625, $X^2=13.62$, $p=0.001$). Araştırmalarda genellikle küresellik varsayımı ihlal edilmektedir (Pallant, 2016). Küresellik varsayımının ihlal edildiği durumda mauchly testi değeri .750'den küçükse ANOVA'da elde edilen F değerinin yerine Greenhouse-Geisser F değeri kullanılmalıdır (Field, 2005). Küresellik varsayımı karşılanmadığı için bulgulara Greenhouse-Geisser F değerinden yararlanılmıştır. Bu sonuçlar veri setinin, çift yönlü tekrarlı ölçümler için ANOVA tekniğine uygun olduğunu göstermektedir. Kariyer kararsızlık düzeyi için yapılan çift yönlü tekrarlı ölçümler için ANOVA analizi sonuçları tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13

Deney ve Kontrol Gruplarının Öntest, Sontest ve İzleme Testine Puanlarına İlişkin Çift Yönlü Tekrarlı Ölçümler için ANOVA Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	η^2
Gruplararası						
Grup	765.01	1	765.01	14.36	.001	.324
Hata _{Grup}	1597.89	30	53.26			
Gruplariçi						
Ölçüm	1060.18	1.45	728.77	39.08	.000	.566
Grup*Ölçüm	736.02	1.45	505.94	27.13	.000	.475
Hata _{Grup*Ölçüm}	813.79	43.64	18.64			

Tablo 13 incelendiğinde deney ve kontrol grubunun öntest, sontest ve izleme testi puan ortalamaları arasında, grup ana etkisi açısından anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($F_{(1,30)}=14.36$, $p<.05$). Bu sonuç, deney ve kontrol grupları için kariyer kararsızlık ölçeği tekrarlı ölçümlerinden elde edilen puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Etki büyüklüğünü belirlemede hesaplanan eta kare değeri, deney ve kontrol gruplarının tekrarlı ölçüm puan ortalamaları üzerinde geniş etkiye sahiptir ($\eta^2 = .324$). Gruplararası farkı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni test sonuçlarına göre deney grubunun ($\bar{x}=29.20$) kariyer kararsızlık düzeyinin kontrol grubuna ($\bar{x}=34.85$) göre anlamlı derecede daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ulaşılan bu bulgular, kariyer psikoeğitim programının deney grubunda yer alan katılımcıların kariyer kararsızlık düzeylerini azaltmada geniş bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 13'e göre tekrarlı ölçümlerin puan ortalamalarının gruptan bağımsız olarak ana etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(1.45, 43.64)}=39.08$, $p<.05$). Bu bulguya göre, grup faktöründen bağımsız şekilde en az iki ölçüm arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Çalışmada, farklı zamanlarda yapılan tüm ölçümler arasında anlamlı bir farkın olduğu ve eta kare değerinin geniş etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\eta^2 = .566$). Bu sonuca göre grup ve ölçüm ortak etkisinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{(1.45, 43.64)}=27.13$, $p<.05$). Eta kare değeri incelendiğinde etki büyüklüğünün geniş olduğu görülmektedir ($\eta^2 = .475$). Grup ve ölçüm ana etkisinin anlamlı olması, farklı işlem gruplarında yer almanın; öntest, sontest ve izleme testi kariyer kararsızlık puanlarında farklı etkilere sahip olduğuna işaret etmektedir. Grup ve ölçüm etkileşiminin ana etkisi değerlendirildiğinde; kontrol grubu ile kıyaslandığında, deney grubunun kariyer psikoeğitim programı öncesinde, sonrasında ve izleme sürecinde kariyer kararsızlık

düzeylerinin farklı oranlarda değişim gösterdiği ve bu değişimin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Deney ve kontrol grubundaki katılımcıların öntest, sontest ve izleme testi ortalamaları arasındaki farkın kaynağını belirlemek için yapılan Bonferroni testi tablo 14’de sunulmuştur.

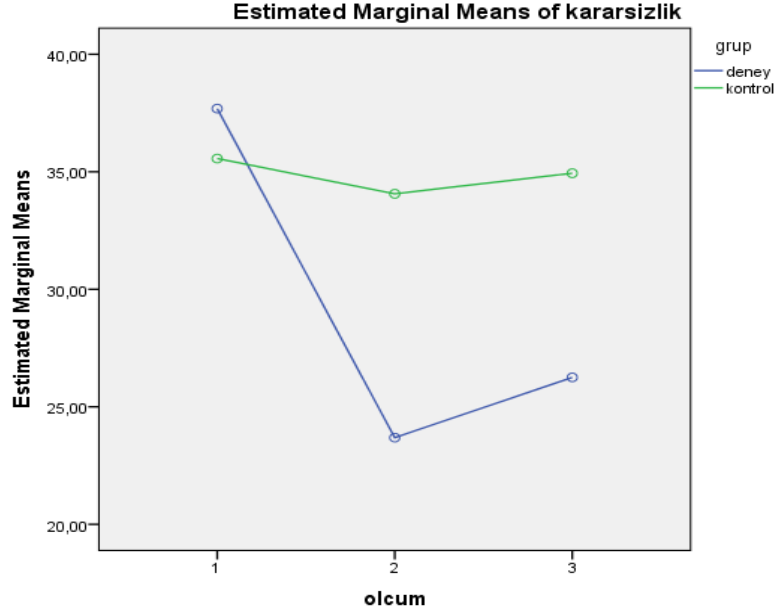
Tablo 14

Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Kararsızlık Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Puan Ortalamalarına İlişkin Bonferroni Testi Sonuçları

		Deney			Kontrol		
		Öntest Ortalama Farkı (I-J)	Sontest Ortalama Farkı (I-J)	İzleme Ortalama Farkı (I-J)	Öntest Ortalama Farkı (I-J)	Sontest Ortalama Farkı (I-J)	İzleme Ortalama Farkı (I-J)
Deney	Öntest		14.00*	11.43*	2.12	3.62	2.75
	Sontest	14.00*		2.56	11.87*	-10.37*	-11.25*
	İzleme	11.43*	2.56		-9.31*	-7.81*	-8.68*
Kontrol	Öntest	-2.12	11.87*	9.31*		1.50	0.63
	Sontest	-3.62	10.37*	7.81*	-1.50		0.87
	İzleme	-2.75	11.25*	8.68*	-0.63	0.87	

p<.05*

Tablo 14’de sunulan Bonferroni testi sonuçları, deney grubunun öntesti ile sontesti arasında anlamlı bir farkın olduğunu ve sontest ile izleme testi arasında anlamlı bir fark olmadığını; kontrol grubunun ise öntest, sontest ve izleme testi arasında anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Deney ve kontrol grubu kariyer kararsızlık ortalamaları karşılaştırıldığında ise deneysel işlem sonrasında deney grubundaki öğrencilerin sontest ortalamasının, kontrol grubunun sontest ortalamasına göre anlamlı düzeyde düştüğü ve bu etkinin iki ay sonra uygulanan izleme testinde de devam ettiği görülmektedir. Kariyer kararsızlığı üzerinde, grup ve ölçüm etkileşiminin ana etkisi Şekil 4’de verilen grafikte görülmektedir.



Şekil 4

Kariyer Kararsızlığı Grup*Ölçüm Etkileşimi Çizgi Grafiği

Şekil 4'e göre kariyer psikoeğitim programının uygulanmasından önce deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Kariyer psikoeğitim programının uygulanmasından sonra deney ve kontrol grubunun son testleri karşılaştırıldığında deney grubunun kariyer kararsızlık düzeyi anlamlı bir şekilde düşerken; kontrol grubunun son testinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Son test ile izleme testi ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde hem deney hem de kontrol grubundaki öğrencilerin son test ile izleme testi ortalamaları arasında anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre deneysel işlem sonrasında deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeyi, kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeyine göre anlamlı bir şekilde düştüğü ve iki ay sonra yapılan izleme testinde de bu etkinin devam ettiği söylenilebilir. Ulaşılan bulgular, *“Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programına katılan öğrencilerin; Kariyer Kararsızlık öntest puan ortalamaları ile son test puan ortalamaları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark vardır ve son test ile izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur”* denencesinin doğrulandığına işaret etmektedir.

Kariyer Psikoeğitim Programına İlişkin Öğrencilerin Görüşleri ve Değerlendirilmesi

Psikoeğitim programının son oturumunda deney grubundaki katılımcılara Ek 4’de yer alan Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu uygulanarak programa ilişkin görüşleri alınmıştır.

Katılımcılar, kariyer psikoeğitim programından kazandıkları bilgi ve becerilere yönelik kariyer hikayelerindeki ilk anılarını, rol modellerini, yaşam temalarının ve güçlü yönlerini, iş görüşmesinin nasıl yapıldığını, öz geçmiş hazırlamayı, karar verme sürecini ve tekniklerini, mezun olduktan sonra diplomaları ile hangi işlerde çalışabileceklerini ve işe girmek için gerekli koşulları, lisansüstü eğitim seçeneklerini ve eylem planını nasıl oluşturabileceklerini öğrendiklerini belirtmişlerdir. Aşağıda katılımcıların ifadelerine yönelik örneklerle yer verilmiştir.

“Güçlü yönlerimin daha çok farkına vardım. İlk anıların, temaların, mesleki kişilik tipinin ve güçlü yönlerimin kariyerime nasıl yön verdiğini öğrendim. Bundan sonra karar verirken, karar verme aşamalarını nasıl uygulayacağımı biliyorum.”

“Kişisel özelliklerim, yaşam temalarım ve kariyer seçeneklerim konusunda bilgi sahibi oldum. Kendim için uygun bir kariyer hedefi belirledim. Alanımda nerelerde çalışabileceğimi, özgeçmiş hazırlamayı ve iş görüşmesinde nelere dikkat etmem gerektiğini öğrendim.”

“Diplomamla yapabileceklerimi ve hedefime ulaşırken güçlü yönlerimden yararlanmam gerektiğini görmüş oldum. Kariyer hedefime yönelik geliştirmem gereken yönlerimi, öz geçmiş hazırlamayı, iş görüşmesinde nelerin önemli olduğunu öğrendim.”

Katılımcılar, kariyer alternatiflerini, kişisel özelliklerini, karar vermenin başarıda önemli olduğunu, güçlü yönlerini, belirledikleri hedef doğrultusunda neler yapmaları gerektiğini, kariyer hikayesinin kariyer kararlarını etkilediğini ve mezun olduktan sonra

hangi işin kendileri için daha uygun olduğunu fark ettiklerini belirtmişlerdir. Aşağıda katılımcıların kendilerine ilişkin farkındalıklarına yönelik bazı örneklere yer verilmiştir.

“Kariyer seçeneklerim arasında gideceğim yolu buldum. Hedefimi somutlaştırabildim. Süreçte kendime yönelik kişisel farkındalığım arttı. Açıkçası güçlü yönlerimin ve kariyer hikayemin başarılarım üzerinde ne kadar etkili olduğunu fark etmiş oldum.”

“Ben eğitime ilk geldiğimde genel olarak ne istediğimi bilmiyordum. Kendimi geliştirmek mi istiyorum yoksa daha fazla para kazanmak mı istiyorum? Bunlar arasında çok kararsız kalmıştım. Süreçte kendimi geliştirmeyi daha çok istediğimi fark ettim. Başlangıçta çok fazla seçeneğim vardı ama şimdi rehberlik araştırma merkezinde çalışmanın benim için daha uygun olduğunu düşünüyorum. Seçeneklerim arasında karar verebildim.”

“Kişisel kaynaklarımı ve kariyer alternatiflerimi değerlendirdim. Karar verirken güçlü yönlerimi, zayıf yönlerimi ve değerlendirebileceğim fırsatları fark ettim. Kariyer hikayemin almış olduğum kararlarda etkisini görmek beni oldukça etkiledi.”

Katılımcılar kariyer psikoeğitim programında amaçlarına ulaştıkları ve karar verebildikleri için süreçten olumlu duygularla ayrıldıklarını belirtmişlerdir. Aşağıda katılımcıların programa ilişkin duygularını ifade eden bazı örnekler sunulmuştur.

“Yani kararımı vermiş olmamın mutluluğu var. İçim rahatladı hiç değilse. Mutluyum, teşekkürler emekleriniz için.”

“Güzel bir eğitimdi. Güçlü yönler ve kariyer kararı konusunda bana çok fazla şey kattığını düşünüyorum. İyi ki katılmışım.”

“Büyük ölçüde mutluyum, kararlı ayrılıyorum şu an. Eğitim güzel geçti, liderimiz çok ilgili ve bilgiliydi. Bu benim oturumlara olan devamlılığımı sağladı. Kariyer kararımı verebildiğim için mutluyum. Teşekkürler.”

Katılımcıların bazıları, psikoeğitim programında kişi sayısının daha az olabileceğine, oturumların devam ederek kariyer ile ilgili daha fazla konunun ele alınabileceğine, oturumlardan sonra verilen ödevlerin daha az olabileceğine, mesleklere yönelik canlandırmalar yapılabilmesine, mezunların çalışabileceği işlere ilişkin videolar izletilebileceğine ve günümüz teknolojisinde ortaya çıkan yeni meslekler konusunda daha fazla bilgi verilebileceğine yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Katılımcıların önerileriyle ilgili örnek ifadelere aşağıda yer verilmiştir.

“Büyük ölçüde amaçlarıma ulaştım her şey güzeldi.”

“Bence her şey güzel. Süre, etkinlikler yerinde ve uygundu.”

“Mesleklere yönelik küçük canlandırmalar ya da uygulamalar olabilirdi. Örneğin bir aile danışmanının gün içinde yaptıklarını anlatan bir video ya da canlandırma mesleğin tanıtımı için kullanılabilirdi.”

Katılımcıların son oturumda psikoeğitim programını genel olarak değerlendirebilmeleri için beşli cevaplandırma sistemine dayalı 31 madde hazırlanmıştır. Maddelere verilen cevapların frekans dağılımına Ek 5’de yer verilmiştir. Ek 5’de yer alan değerlendirme formu incelendiğinde üyelerin vermiş olduğu cevapların kesinlikle katılıyorum (5) ile katılıyorum (4) seçeneklerinde yığılma gösterdiği görülmektedir. Bu seçeneklerden farklı olarak “Güçlü yönlerime yönelik yeni bilgiler kazandım” maddesine bir üye kısmen katılıyorum (3); “Güçlü yönlerimi kullanma konusunda kendime güvenim arttı” maddesine iki üye kısmen katılıyorum (3); “Kariyer kararımı uygulamak için güçlü yönlerimi ve kaynaklarımı nasıl kullanabileceğimi kavradım” maddesine bir üye kısmen katılıyorum (3); “Kariyer kararım doğrultusunda güçlü yönlerimi kullanabilirim” maddesine bir üye kısmen katılıyorum (3); “Güçlü yönlerimi şimdi ve gelecekte başarıya ulaşmak için daha sık kullanabilirim” maddesine bir üye kısmen katılıyorum (3) ve

“Kariyer seçeneklerimi değerlendirdikten sonra kendime uygun bir kariyer kararı verdim” maddesine de bir üye kısmen katılıyorum (3) cevabını vermiştir.

Katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde; *Karar verirken güçlü yönlerimi, zayıf yönlerimi ve değerlendirebileceğim fırsatları fark ettim*, *“Süreçte kendime yönelik kişisel farkındalığım arttı.”*, *“Güçlü yönlerimin daha çok farkına vardım”*, *“İlk anıların, temaların, mesleki kişilik tipinin ve güçlü yönlerimin kariyerime nasıl yön verdiğini öğrendim.”* ifadelerinden öğrenciler güçlü yönlerini fark ettiklerini ifade etmişlerdir. EK 5’de sunulan Kariyer Psikoeğitim değerlendirme Formu’nda güçlü yönlerle ilgili olarak katılımcıların *“Güçlü yönlerime yönelik yeni bilgiler kazandım”* *“Güçlü yönlerimi kullanma konusunda kendime güvenim arttı.”*, *“Güçlü yönlerimi kullanmanın önemini fark ettim.”*, *“Kariyer kararım doğrultusunda güçlü yönlerimi kullanabilirim.”*, *“Güçlü yönlerimin kariyer sürecimdeki önemini fark ettim.”* ve *“Güçlü yönlerimi şimdi ve gelecekte başarıya ulaşmak için daha sık kullanabilirim.”* maddelerini çoğunlukla katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevapladıkları görülmektedir. Özetle, katılımcılar, güçlü yönlerle ilgili yeni bilgiler kazandıklarını, güçlü yönlerini ve bu yönleri kullanmanın önemi farkettiklerini, başarıya ulaşmada güçlü yönleri kullanmanın önemli olduğunu, güçlü yönlerini kullanma konusunda kendilerine olan güvenlerinin arttığını ve kariyer hedeflerine ulaşmak için güçlü yönlerini kullanabileceklerini ifade etmişlerdir. Kariyer kararı ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri incelendiğinde; *“Kariyer seçeneklerim arasında gideceğim yolu buldum. Hedefimi somutlaştırabildim.”*, *“Eğitime ilk geldiğimde genel olarak ne istediğimi bilmiyordum. Seçeneklerim arasında karar verebildim.”*, *“Kararımı vermiş olmamın mutluluğu var.”* ifadelerinden kariyer kararı verdiklerini ve kararlarını somutlaştırdıklarını belirtmişlerdir. EK 5’de sunulan Kariyer Psikoeğitim değerlendirme Formu’nda kariyer kararı ile ilgili olarak; *“Program kariyer kararımı vermemde etkili oldu.”*, *“Karar verme sürecini ve tekniklerini kavradım.”*, *“Diplomam ile yapabileceğim işler konusunda farkındalık kazandım.”*, *“Kariyer seçeneklerimi değerlendirme fırsatım oldu.”*, *“Kariyer seçeneklerimi değerlendirdikten sonra kendime uygun bir kariyer kararı verdim.”* ve *“Kariyer hedeflerim doğrultusunda geliştirdiğim eylem planımı uygulayabilirim.”* maddelerine çoğunlukla katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıt vermişlerdir. Özetle, katılımcılar, kariyer kararlarını verdiklerini, karar verme süreci ve tekniklerini öğrendiklerini, mezun olduktan sonra değerlendirebilecekleri fırsatları konusunda farkındalık kazandıklarını, kariyer hedeflerine ulaşabilmek için eylem planlarını uygulayabileceklerini belirtmişlerdir. Araştırmanın nicel bulgularına göre, uygulanan

kariyer psikoeğitim programının katılımcıların kariyer kararsızlık düzeylerini azalttığı, güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerini arttırdığı ve bu etkinin kalıcı olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde araştırmanın nicel bulgularını desteklediği ve araştırmanın tüm denenceleri doğrulandığı görülmektedir.

Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin güçlü yönler öz yeterlilik ve kariyer kararı düzeyleri üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bulgular ilgili alanyazındaki diğer çalışmalar doğrultusunda değerlendirilip araştırmanın bağımlı değişkenleri açısından tartışılmıştır. Bu çalışmada, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin güçlü yönler öz yeterlilik düzeyleri ve kariyer kararı üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Kariyer Psikoeğitim Programının Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeyine Etkisinin Yorumlanması

Araştırmada ulaşılan bulgular, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programına katılan rehberlik ve psikolojik danışmanlık üçüncü sınıf öğrencilerinin, katılmayan öğrencilere göre güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerinin anlamlı bir şekilde arttığını ve bu etkinin izleme testinde de devam ettiğini göstermektedir. Elde edilen bulgular araştırmanın birinci denencesini destekler niteliktedir.

Pozitif psikolojinin önemli kavramlarından biri olan güçlü yönlerle ilgili olarak kariyer danışmanlığı alanyazınında da çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Kariyer danışmanlığında güçlü yönler, öz yeterlilik ve iyi oluş (Govindji ve Linley, 2007); akademik başarı ve hedefe ulaşma (Bowers ve Lopez, 2010); ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş (Linley, Nielsen, Gillet ve Diener-Wisbas, 2010); meslek aşkı, yaşam doyumu ve akademik doyum (Allan ve Duffy, 2014); işe bağlılık (Bakker, Hetland, Olsen ve Espevik, 2018) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde güçlü yönler ve güçlü yönlerin kullanımının bireylerin yaşam kariyer gelişimini destekleyecek nitelikte akademik başarı, kariyer hedeflerine ulaşma, karar verme düzeyi, meslek yaşamında başarı, akademik ve kariyer doyumu üzerinde etkili olduğu

söylenbilir. Nickerson ve Fishman (2009) da güçlü yönlerin, karar verme ve kişisel hedeflere ulaşma ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu doğrultuda psikoeğitim programının içeriğinde kariyer karar verme değişkeni ile güçlü yönler öz yeterlilik değişkeni ele alınarak öğrencilerin güçlü yönleri doğrultusunda kariyer kararı vermeleri, hedeflerine ulaşmalarında güçlü yönlerini kullanabilmeleri, akademik ve meslek yaşamlarında başarıya ulaşmalarında güçlü yönlerini kullanmalarının önemli olduğunu fark edebilmelerine yönelik oturumlar ve atölye çalışmaları tasarlanmıştır.

Kariyer yapılandırma kuramında yer alan kariyer yapılandırma görüşmesi aracılığıyla kişisel özellikler (ilgiler, değerler, güçlü yönler, mesleki kişilik tipi), rol modelleri, yaşam temaları, problem çözme ve karar verme becerileri hakkında bilgi edinilmektedir. Kurama göre kariyer yapılandırma görüşmesinin yapılmasından sonra danışanların, kariyer hedeflerine ulaşmaları için eylem planı oluşturulup harekete geçmeleri konusunda desteklenmesi gerekmektedir (Savickas, 2015). Bu açıdan uygulanan psikoeğitim programı ile katılımcıların güçlü yönlerinin desteklenmesinin karar verme ve kişisel hedefler doğrultusunda harekete geçme açısından katılımcılara katkı sağladığı söylenebilir.

Güçlü yönler, bireyin sahip olduğu yetenek, bilgi ve becerilerin birleşimi olup belirli bir görevde tutarlı ve neredeyse mükemmele yakın performans sunabilmesidir. Bireyin sahip olduğu yetenekler doğuştan geldiği için güçlü yönlerin ortaya çıkarılması ve desteklenmesi amacıyla bireyin güçlü yönleri hakkında gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması gerekmektedir (Rath, 2007). Bu anlamda Tsai, Chaichanasakul, Zhao, Flores ve Lopez (2014), bireyin hedeflerine ulaşmak için güçlü yönlerini etkin bir şekilde kullanması konusunda öz yeterliliğin önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Alanyazında, bilgilendirme ve öğrenmenin (Leader-Janssen ve Rankin-Erickson, 2013; Woods, Sylvester ve Martin, 2010) ve bireylerin daha önceden kazandıkları deneyimler (Prieto ve Altmeyer, 1994; Schunk, 1995) ve becerilerin (Al-Mehsin, 2017; Schunk ve Swartz, 1993) öz yeterliliği arttırdığı belirtilmiştir. Bu açıdan kariyer psikoeğitim programında katılımcıların güçlü yönler öz yeterlilik düzeyini desteklemek amacıyla güçlü yönlerle ilgili temel bilgilere ve güçlü yönleri kullanmaya yönelik etkinliklere yer verilmiştir. Alanyazında güçlü yönlere dayalı müdahale programları incelendiğinde programların Seligman, Steen, Park ve Peterson'ın (2005) önerdiği gibi keşfetme, bütünleştirme ve eylem planı geliştirme aşamalarına uygun olarak tasarlandığı görülmektedir. Müdahale programının ilk aşaması olan keşfetmede, katılımcıların öne çıkan güçlü yönleri üzerinde durularak, güçlü yönleri ile ilgili değerlendirme yapmaları

istenmektedir. Bütünleştirme aşamasında katılımcılara geçmişte ve şimdi akademik ve mesleki başarılarında hangi güçlü yönlerinin öne çıktığı, bu yönlerin başarıya nasıl katkıda bulunduğu; okulda/işte hangi güçlü yönleriyle takdir edildikleri; okulda/işte hangi durumlarda güçlü yönlerini kullanabildikleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Programın son aşaması olan eylem planı geliştirmede ise katılımcılara gelecekte işte ve günlük yaşamda başarılı olmak için güçlü yönlerini nasıl kullanabilecekleri; hangi zayıf yönlerini, güçlü yönlerle ile telafi edebilecekleri; hedefler doğrultusunda güçlü yönlerin nasıl kullanılabileceği konusunda değerlendirme yapmaları istenmektedir. Araştırma kapsamında uygulanan psikoeğitim programında da Seligman, Steen, Park ve Peterson'ın (2005) önerdiği aşamalar ve alanyazında güçlü yönlerle ilgili müdahale programları dikkate alınarak 1.oturumda güçlü yönlerle ilgili temel bilgilere; 2.oturumda güçlü yönlerin karar verme sürecindeki önemine ve karar verirken güçlü yönleri ve zayıf yönleri değerlendirmeye, 2.atölye çalışmasında karar vermeye yönelik S.W.O.T. analizine; 4.oturumda kariyer yapılandırma görüşmesinde elde edilen bilgiler doğrultusunda geçmiş ve mevcut akademik/mesleki başarılarında güçlü yönleri değerlendirmeye; 5.oturumda kariyer hedeflerine ulaşmada somut adımların planlandığı eylem planının oluşturulmasına; 7. oturumda güçlü yönleri günlük yaşamda kullanmaya ilişkin olumlu duyguların paylaşılmasına ve başarılı olmada güçlü yönleri kullanmanın önemine yer verilmiştir. Kariyer psikoeğitim programında güçlü yönlerle ilgili temel bilgilere, farkındalık sağlamaya ve güçlü yönleri kullanmaya yönelik etkinliklere yer verildiği için programın güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerini arttırmada etkili olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, Martinez-Marti ve Ruch (2017) güçlü yönlerin kullanılmasında bireyin kendine olan güven düzeyinin ve sosyal desteğin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Brand, Lakey ve Berman (1995) psikoeğitim programlarının bireylere, yapılandırılmış programlar aracılığıyla çeşitli konularda bilgi ve beceriler kazandırdığını aynı zamanda da sosyal destek algısını arttırdığını belirtmişlerdir. Bu açıdan araştırmada uygulanan kariyer psikoeğitim programı ile katılımcıların güçlü yönlerini kullanmalarında gerekli bilgi ve becerinin kazandırılmasının yanında sosyal desteğin de sağlandığı söylenebilir.

Gelişimsel modele dayalı rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinde, her eğitim kademesinde bireylere bilgi, beceri ve yeterlilikler kazandırmak önemlidir. Gelişimsel rehberliğin temel amaçlarından biri yaşam kariyer gelişiminin desteklenmesidir. Son yıllarda bireylerin yaşam boyu gelişiminin desteklenmesi için psikoeğitim programları ön plana çıkmıştır. Psikoeğitim programları öğrencilerin akranlarıyla etkileşim içinde bulunduğu ve gelişimlerinin desteklendiği en önemli eğitsel

yaşantıdır (Nazlı, 2011). Güçlü yönler, yetenek, bilgi ve becerilerin bir birleşimi olup, bireyin belirli bir görevde tutarlı ve neredeyse mükemmele yakın performans sunabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Rath, 2007). Bu tanıma göre güçlü yönlerin tanımının psikoeğitimin amaçları ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Psikoeğitim programlarında da bireylere çeşitli konularda bilgi ve becerilerin kazandırılması hedeflenmektedir.

Alanyazında güçlü yönler yönelik müdahale programlarının uygulandığı çalışmaların sonuçları incelendiğinde; Seligman, Steen, Park ve Peterson (2005) yetişkinlere uyguladıkları müdahale programında bireylerin güçlü yönlerinin farkındalığı ve güçlü yönleri kullanım düzeylerinin arttığını ve bu etkinin 1., 3.ay ve 6.ayda yapılan izleme testinde devam ettiğini; Littman-Ovadia, Lazar-Butbul ve Benjamin (2014) güçlü yönler dayalı müdahale programının iş arayan bireylerin, güçlü yönlerini kullanma, benlik saygısı, kariyer farkındalığı ve yaşam doyumu düzeylerini arttırdığını; Mcdowall ve Butterworth (2014) güçlü yönler dayalı kısa süreli müdahale programının üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarına ulaşmada kendine güven ve öz yeterlilik düzeylerini arttırdığını bulmuşlardır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının deney grubunda yer alan öğrencilerin güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerini arttırdığını ve iki ay sonra yapılan izleme testinde de bu etkinin kalıcı olduğunu göstermektedir. Araştırmada ulaşılan bulgular, araştırmanın birinci denencesini ve kariyer danışmanlığı alanyazınında yer alan benzer çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir.

Kariyer Psikoeğitim Programının Kariyer Kararsızlık Düzeyine Etkisinin Yorumlanması

Araştırmada ulaşılan bulgular, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programına katılan rehberlik ve psikolojik danışmanlık üçüncü sınıf öğrencilerinin, katılmayan öğrencilere göre kariyer kararsızlık düzeylerinin anlamlı bir şekilde azaldığını ve bu etkinin izleme testinde de devam ettiğini göstermektedir. Elde edilen bulgular araştırmanın ikinci denencesini destekler niteliktedir.

Bireyin yaşamının farklı dönemlerinde bir eğitim kademesinden başka bir eğitim kademesine devam etmesi, okuldan meslek yaşamına geçişi ya da mesleğinde terfi alması gibi kariyer rollerinde değişime yol açan süreçler kariyer geçişi olarak ifade edilmektedir. Kariyer geçişinin başarılı olarak üstesinden gelinebilmesinde ise kariyer planlamasının yapılması önemlidir (Rensburg ve Ukpere, 2014). Yapılan çalışmalar kariyer

planlamanın, yeni iş ortamına uyum sağlamaya destek olduğunu (Lent, 2013); kariyer karar verme, öz yeterlilik, benlik saygısı ve kariyer keşfi düzeylerini arttırdığını (Creed, Patton ve Prideaux, 2007); kariyer hedefleri, kariyer beklentileri ve iyimserlikle ilişkili olduğunu (Patton, Bartrum ve Creed, 2004); kariyer hedeflerine ulaşma motivasyonunu (Corr ve Mutinelli, 2017) ve kariyer başarısını arttırdığını (Spurk, Kauffeld, Barthauer ve Heinemann, 2015) göstermektedir. Bununla birlikte Harman ve Kırdök (2018) yaptıkları araştırmada, dış denetim odağına sahip olan bireylerin, kariyer karar güçlüklerini daha fazla yaşadıklarını göstermektedir. Psikoeğitim programları ile bireylerin iç denetim odağı diğer bir ifadeyle içsel motivasyonları ve kişisel sorumlulukları artırılmaktadır. Araştırma kapsamında kariyer geçiş aşamasında olan üniversite öğrencilerine uygulanan kariyer psikoeğitim programının içeriğinde karar verme becerilerinin kazandırılmasına ve geleceğe yönelik eylem planlamasının yapılmasına yer verildiği için katılımcıların kariyer geçişlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmelerinin ve bu yönde içsel motivasyonlarının desteklendiği söylenebilir.

Bilgi işleme yaklaşımı karar verme modelinde karar verme sürecinin adımları; bireyin kendi özellikleri ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi ve farkındalık kazanması; kariyer seçeneklerini değerlendirip kendisine uygun kariyer seçeneğini belirlemesi ve kariyer tercihi için eyleme geçmesidir. Bilgi işleme yaklaşımı karar verme modeline göre karar verme sürecinin ilk basamağı kişinin kendisi ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi edinmesidir (Sampson, Lenz, Reardon ve Peterson, 1999). Bilgi eksikliği, bireylerin karar vermelerini engelleyen kariyer karar verme güçlüklerinden biri olarak açıklanmaktadır. Karar verme süreci, benlik (becerileri, kişilik özellikleri ve ilgileri), kariyeri hakkında ek bilgi edinme yolları (kariyer seçenekleri) ve meslekler hakkındaki bilgi eksikliği bireyin yaşamında hedef belirlemede, geleceğe yönelik plan yapmasında ve karar vermesinde önemli bir engel olarak karşısına çıkmaktadır (Reese ve Miller, 2006). Kariyer karar verme güçlüğü olarak bilgi eksikliği, kaygı ve dışsal çatışma (Kleiman ve diğerleri, 2004); kariyer kontrol odağı ve iş dünyası hakkında bilgi (Lease, 2004); kararsızlık (Bullock-Yowell, McConnell ve Schedin, 2014); kariyer karar verme güçlüğü, kariyer karar verme hazırlık eksikliği, kariyer karar verme tutarsız bilgi ve mesleki olgunluk (Harman ve Kırdök, 2018) ile ilişkili bulunmuştur. Lease (2004) yaptığı çalışmada ayrıca kariyer sürecinde uzmanlardan kariyer ile ilgili profesyonel destek almayan bireylerin kariyer bilgi eksikliği düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna da ulaşmıştır. Deney grubuna uygulanan kariyer psikoeğitim programında kariyer karar verme sürecini desteklemek amacıyla oturumlarda; güçlü yönler, ilgiler, mesleki değerler, mesleki kişilik

tiplerinin farkındalığını sağlamaya; katılımcıların mezun olduktan sonra diplomaları ile çalışabilecekleri işlere ve öz geçmiş hazırlamaya yönelik bilgilendirmeye; yaşam temalarının belirlenmesine ve katılımcıları kariyer karar verme sürecinin adımları hakkında bilgilendirmeye yönelik etkinliklere yer verilmiştir. Bilgi işleme yaklaşımı karar verme modelinde bireyin kendisi ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi edinmesinden sonraki aşama da kariyer seçeneklerini değerlendirmesi ve kendisine uygun olan kararı vermesidir. Bu doğrultuda psikoeğitim programında kar zarar etkinliğiyle katılımcıların kariyer seçeneklerini değerlendirmeleri ve kendilerine uygun kariyer seçeneğini belirlemeleri amaçlanmıştır. Karar verme sürecinde son adım ise bireyin kariyer tercihi için eyleme geçmesidir. Psikoeğitim programında karar verme sürecinin son aşamasına uygun olarak da S.W.O.T. analizi, kariyer engellerim ve güçlü yönlerim etkinliklerine yer verilerek katılımcıların güçlü yönlerini, geliştirmeleri gereken zayıf yönlerini, kariyer engellerini ve değerlendirebilecekleri kariyer fırsatlarını konusunda farkındalık kazanmaları; eylem planı geliştirme etkinliği ile de katılımcıların kariyer tercihleri için eyleme geçmelerine yönelik etkinlikler uygulanmıştır. Psikoeğitim, genel olarak bireylerin yaşamlarında karşılaşılabilecekleri sorunlara yönelik konularla ilgili bilgi eksikliği gidermek, farkındalık sağlamak, sorunlarla daha etkili bir şekilde baş edebilmelerine yardımcı olmak ve kişisel gelişimi desteklemektedir. Psikoeğitim programları gelişimsel yaklaşıma uygun olarak daha önceden lider tarafından hazırlanan plan doğrultusunda iletişim, öfke, problem çözme, sosyal beceriler, duygularını ifade etme ve karar verme gibi birçok konuda bilgi ve becerinin kazandırılmasını amaçlamaktadır (Ritter, West ve Trotzer, 1987; Akt. Çakır, 2013). Özetle, Psikoeğitim programının oturumlarında ve atölye çalışmalarında katılımcılara kariyer hikayesi, kariyer hikayesinin yapılandırılması, güçlü yönler, güçlü yönlerin akademik ve kariyer başarısı ile ilişkisi, karar verme sürecinin adımları, kariyer hedefi doğrultusunda eylem planı oluşturma, mesleki kişilik ve mesleki kişilik ile meslek çevresinin ilişkisi, rol modellerinin kariyer karar verme sürecine etkisi, kariyer engelleri, mesleki bilgi kaynakları, özgeçmiş ve iş başvurusu konularında bilgi verilerek, yapılan etkinliklerle birlikte kendi kariyer süreçleri ve kişisel özellikleri hakkında farkındalık kazanmaları ve kariyerle ilgili bilgi ve becerilerinin artmasına yönelik etkinliklere yer verildiği için deney grubundaki katılımcıların kariyer kararsızlığı düzeylerini azaltmada etkili olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada, kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının uygulanmasından sonra deney ve kontrol gruplarının son test puanlarında deney grubunun

lehine anlamlı fark bulunmuştur. Gruplar kendi içinde karşılaştırıldığında deney grubunun son test ile ön test ortalama puanları arasında anlamlı farkın olduğu ve kariyer kararsızlığı düzeyinin son testte anlamlı düzeyde düştüğü; kontrol grubunun son test ile ön test ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte deney grubuna son testin uygulanmasından iki ay sonra yapılan izleme testinde deneysel işlemin etkisinin devam ettiğine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Bu açıdan uygulanan psikoeğitim programının, kariyer yapılandırma kuramına uygun olarak öğrencilerin kariyer kararı verebilmeleri konusunda gerekli bilgi ve becerileri kazandırdığı söylenebilir. Alanyazında kariyer kararı konusunda uygulanan müdahale programlarının da bireylerin kariyer karar verme düzeylerini arttırdığına yönelik araştırma sonuçları yer almaktadır. Yurtdışında kariyer kararına yönelik yapılan müdahale programlarına bakıldığında, Thrift, Ulloa-Heath, Reardon ve Peterson (2012) üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada uygulanan kariyer müdahale programının öğrencilerin karar verme karışıklığı ve kariyer kaygısı düzeylerinin düştüğüne; Obi (2015) uyguladığı kariyer yapılandırma kuramına dayalı müdahale programı sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer belirsizliği, kariyer kararsızlığı, kariyer güvensizliği ve kariyer kaygısı düzeylerinin düştüğüne; Freeman, Lenz ve Reardon (2017) üniversite kariyer psikoeğitim programının öğrencilerin, kariyer karar verme, kariyer kesinliği ve kariyer doyum düzeylerini arttırdığını bununla birlikte kariyer hedef belirsizliği ve negatif kariyer düşünceleri düzeylerini azalttığına; Maree (2018) lise öğrencilerine uyguladığı kariyer yapılandırma kuramına dayalı müdahale programının öğrencilerin kariyer uyumu ve alt boyutları olan güven, ilgi, merak ve kontrol (karar verme) düzeylerini arttırdığına; Teychenne ve diğerleri (2019) internet üzerinden kariyer yapılandırma kuramına dayalı kariyer eğitim programının öğrencilerin problem çözme, kariyer planlama ve karar verme düzeylerini arttırdığına yönelik bulgulara ulaşmışlardır. Türkiye’de ise Doğan (2010) ortaöğretim 9.sınıf öğrencilerine uyguladığı kariyer müdahale programında kariyer karar verme güçlükleri düzeylerinin düştüğü; Kara (2016) kariyer müdahale programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerini (ilgi, merak, güven ve kontrol) arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Yurt dışında ve Türkiye’de yapılan çalışmaların bulgularının bu çalışmada ulaşılan bulgularla paralellik gösterdiği görülmektedir. Bu açıdan kariyer geçiş sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi için bireylere gelecek planlamasına yönelik uygulanacak psikoeğitim programlarının etkili olacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, deneysel işlem sonucunda elde edilen bulgulara yönelik sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Bu araştırmada kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla deney grubuna ön oturum, 8 psikoeğitim oturumu ve 6 atölye çalışmasından oluşan kariyer psikoeğitim programı uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise herhangi bir deneysel işlem uygulanmamıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

- 1) Araştırma sonuçları incelendiğinde, deney grubuna uygulanan kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının, Kariyer Kararsızlığı Ölçeği öntest-sontest puanları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Deney grubunda yer alan katılımcıların kariyer kararsızlık düzeyinin, kontrol grubundaki katılımcıların düzeylerine göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu bulunmuştur. Uygulanan kariyer psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeylerini azaltmada etkili olduğu ve bu etkinin iki ay sonra uygulanan izleme testinde devam ettiği belirlenmiştir.
- 2) Deney grubuna uygulanan kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının, Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği öntest-sontest puanları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Deney grubundaki katılımcıların güçlü yönler öz yeterlilik düzeyinin, kontrol grubunda yer alan katılımcıların düzeylerine göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Uygulanan kariyer psikoeğitim programının öğrencilerin güçlü yönler öz yeterlilik

düzeylerini arttırmada etkili olduğu ve bu etkinin iki ay sonra uygulanan izleme testinde devam ettiği belirlenmiştir.

- 3) Deney grubundaki katılımcıların psikoeğitim değerlendirme formunda yer alan görüşleri değerlendirildiğinde, programın; hedef belirleme, güçlü yönleri fark etme, güçlü yönleri kullanmada kendine güven ve kariyer kararı vermede etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada nicel bulguların yanında öğrencilerin programa yönelik görüşleri de deney grubunda yer alan öğrencilerin psikoeğitim programı sonunda elde ettikleri kazanımların olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin psikoeğitim programını değerlendirmelerine yönelik görüşleri ve uygulanan Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme formundan elde edilen veriler de bunu destekler niteliktedir. Bu açıdan kariyer yapılandırma kuramına dayalı olarak uygulanan psikoeğitim programının etkili olduğu söylenebilir.

Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda önerilere yer verilmiştir. Öneriler aşağıda sunulmuştur.

- 1) Bu araştırmada kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeyini azalttığı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeyini arttırdığı bulunmuştur. İki ay sonra yapılan izleme testinde de bu etkinin devam ettiği görülmüştür. Bu açıdan program üniversitelerin kariyer merkezlerinde ya da ilgili rehberlik ve psikolojik danışmanlık merkezlerinde öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla uygulanabilir.
- 2) Araştırmada kullanılan Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliği yalnızca üniversite öğrencilerinde incelenmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması farklı yaş gruplarında yer alan bireyler üzerinde yapılabilir.
- 3) Araştırmada kariyer psikoeğitim programı pdr 3.sınıf öğrencilerinin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Lisans düzeyinde farklı bölümlerde, ön lisans ya da ortaöğretimde öğrenimine devam eden öğrencilerin ihtiyaçlarına göre oturumlardaki kazanımlar doğrultusunda programda yer alan etkinlikler uyarlanabilir ve programda yer alan içeriğin kapsamı genişletilebilir.

- 4) Uygulanan psikoeğitim programının akademik başarı ve performans, mesleki doyum, yaşam doyum, iyi oluş, mesleki başarı ve performans gibi farklı değişkenler üzerindeki etkisi incelenebilir.
- 5) Araştırmada son testten iki ay sonra izleme testi uygulanmıştır. Daha sonraki araştırmalarda, programın etkisinin kalıcılığını test etmek için daha uzun bir sürede ikinci bir izleme testi uygulanabilir.
- 6) Kariyer psikoeğitim programının son oturumunda öğrencilerin programa ilişkin görüşleri psikoeğitim değerlendirme formu ile toplanmıştır. Daha sonraki çalışmalarda yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak ya da odak grup görüşmesi yapılarak elde edilen nitel verilerle de çalışma zenginleştirilebilir.
- 7) Bu araştırmada kariyer psikoeğitim programı yalnızca deney grubuna uygulanmıştır. Daha sonraki çalışmalarda izleme testi verilerinin toplanmasından sonra program kontrol grubunda yer alan katılımcılara da uygulanabilir.
- 8) Kariyer psikoeğitim programının etkisinin kalıcılığını incelemek amacıyla deney grubunda yer alan katılımcılarla izleme oturumları yapılabilir.
- 9) Daha sonraki uygulamalarda kariyer yapılandırma görüşmesinin yapıldığı oturumda sürenin uzamaması için kariyer psikoeğitim programının uygulandığı deney grubundaki katılımcıların sayısı daha az olabilir.

KAYNAKLAR

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.005
- Allan, B. A., & Duffy, R. D. (2014). Examining of signature strengths use and well being: Calling and signature strengths level. *Journal of Happiness Studies*, 15, 323-337. doi: 10.1007/s10902-013-9424-0
- Al-Mehsin, S. A. (2017). Self-efficacy and its relationship with social skills and the quality of decision-making among the students of Prince Sattam Bin Abdul-Aziz University. *International Education Studies*, 10(7), 108-117. doi: 10.5539/ies.v10n7p108
- Aspinwall, L. G., & Staudinger, U. M. (2003). A psychology of human strengths: Some central issues of an emerging field. In L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (Eds.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 9-22). Washington, DC: American Psychological Association.
- Atik, G., & Yalcin, I. (2010). Counseling needs of educational sciences students at the Ankara University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 1520-1526. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.03.228
- Bacanlı, F. (2011). Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. (ss. 89-133). Ankara: Pegem Akademi.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/200085>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2018). Daily strengths use and employee well-being: The moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1-25. doi: 10.1111/joop.12243
- Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler (10.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bilgin, M. (2000). Üniversite Öğrencilerinin Sorunları ile Değerleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 18-25. doi: 10.17679/iuefd.10643

- Bowers, K. M. & Lopez, S. J. (2010) Capitalizing on personal strengths in college, *Journal of College and Character*, 1-11. doi: 10.2202/1940-1639.1011
- Brand, E. F., Lakey, B., & Berman, S. (1995). A preventive, psychoeducational approach to increase perceived social support. *American Journal of Community Psychology*, 23(1), 117–135. doi: 10.1007/BF02506925
- Buckingham, M. & Clifton, D.O. (2001). *Now, discover your strengths: How to develop your talents and those of the people you manage*. London: Simon & Schuster.
- Bullock-Yowell, E., McConnell, A. E., & Schedin, E. A. (2014). Decided and undecided students: Career self-efficacy, negative thinking, and decision-making difficulties. *NACADA Journal*, 34(1), 22-34. doi: 10.12930/NACADA-13-016
- Büyüköze-Kavas, A. (2012). Kariyer Karar Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200084>
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı (10.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F., (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (14. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology*. New York: Bruner Routledge.
- Clifton, D. O., Anderson, E. & Schreiner, L. A. (2006). *StrengthsQuest (Second Edition)*. New York: Gallup Press.
- Corr, P. J., & Mutinelli, S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, 106, 126-129. doi: 10.1016/j.paid.2016.10.043
- Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26, 295–311. doi: 10.1016/s0140-1971(03)00015-0
- Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30, 377–392. doi: 10.1016/j.adolescence.2006.04.003
- Çakır, G. (2013). Grup Çeşitleri. İçinde A. Demir ve S. Koydemir (Editörler). *Grupla Psikolojik Danışma* (3.Baskı). (ss: 49-71). Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Temel Kavramlar, Uygulamalar ve Programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları (10.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Day, R. & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00036-8
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer Science Business and Media.
- Del Corso, J. & Reh fuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 334-339. doi: 10.1016/j.jvb.2011.04.003
- Demirci, İ. (2017). *Huzurlu ve Mutlu Yaşamın Değerler ve Karakter Güçleri Bağlamında Karma Bir Araştırmayla İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Doğan, H. (2010). *Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının 9. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeylerine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Doğan, N, Soysal, S. ve Karaman, H. (2017). Aynı Örneklem Açımlayıcı ve Doğrulamalı Faktör Analizi Uygulanabilir mi?. *Küreselleşen Dünyada Eğitim*, 25, 373- 400. doi: 10.14527/9786053188407.25
- Dubreuil, P., Forest, J., Gillet, N., Fernet, C., Thibault-Landry, A., Crevier-Braud, L., & Girouard, S. (2016). Facilitating well-being and performance through the development of strengths at work: Results from an intervention program. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1, 1-19. doi: 10.1007/s41042-016-0001-8
- Erkan, S., Özbay, Y., Cihangir-Çankaya ve Terzi, Ş. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Yaşadıkları Psikolojik Problemler ve Psikolojik Yardım Arama Gönüllülükleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(64), 94-107. Erişim adresi <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/402/366>
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS for Windows (Second Edition)*. London: Sage.
- Freeman, V. F., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2017). Career course impact on college students' career decision and affective states. *VISTAS 2017*, 32, 1-14. Retrieved from: <http://www.counseling.org/knowledge-center/vistas>
- Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2013). Strength-based positive interventions: Further evidence for their potential in enhancing well-being and alleviating depression. *Journal of Happiness Studies*, 14, 1241-1259. doi: 10.1007/s10902-012-9380-0

- Gati, I., Saka, N. & Krausz, M. (2001). Should I use a computer-assisted career guidance system? It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance and Counselling*, 29, 301-321. doi: 10.1080/03069880124945
- Gelibolu, S. (2014). *Üniversite ve Yükseköğretim Programı Tercihinde Dikkate Alınan Faktörlerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesinin son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213. doi: 10.17860/efd.67011
- Goliath, D. (2012). *Career indecision amongst undergraduate students at an academic institution in the Western Cape* (Unpublished Master's Thesis). Western Cape University, Western Cape, South Africa.
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/2007-19806-004>
- Guay, F. and Vallerand, R. J. (1997). Social context, students' motivation, and academic achievement: Toward a process model. *Social Psychology of Education*, 1, 211-233. doi: 10.1007/BF02339891
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L. & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177. doi: 10.1037/0022-0167.50.2.165
- Güçray, S. S., Çekici, F., ve Çolakkadıoğlu, O. (2013). Psikoeğitim Gruplarının Yapılandırılması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 134-153. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mersinefd/issue/17375/181672>
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2014). *Career counseling: Holism, diversity and strengths (Fourth Edition)*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Hamamcı, Z. ve Hamurlu, K. (2005). Anne Babaların Meslek Gelişimine Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumları ve Bilgi Düzeylerinin Çocuklarının Mesleki Kararsızlıkları ile İlişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 55-69. Erişim adresi: <https://www.pegem.net/Akademi/3-8280-Anne-Babalarin-Meslek-Gelisimine-Yardimci-Olmaya-Yonelik-Tutumlari-ve-Bilgi-Duzeylerinin-Cocuklarinin-Mesleki-Kararsizliklari-ile-Iliskisi.aspx>
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., ve Doğan, H. (2013). İlköğretim Ortaöğretim ve Üniversite Öğrencilerinin Mesleki ve Eğitsel Kararlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 284-299. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6158/82774>

- Harman, E., ve Kırdök, O. (2018). Lise Öğrencilerinin Denetim Odaklarına Göre Mesleki Olgunluklarının Kariyer Karar Verme Güçlüklerini Yordama Gücü. *Journal of Human Sciences*, 15(3), 1530-1540. doi: 10.14687/jhs.v15i3.5221
- Hepler, T. J., & Feltz, D. L. (2012). Take the first heuristic, self-efficacy, and decision-making in sport. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 18(2), 154-161. doi: 10.1037/a0027807
- Hirschi, A. & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208. doi: 10.1016/j.paid.2015.01.002
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45. doi: 10.1037/h0040767
- Holland, J. L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: I. One- and two-year longitudinal studies. *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(26), 1-49. doi: 10.1037/h0093823
- Hou, C., Wu, L., & 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. doi: 10.2224/sbp.2014.42.6.903
- Hutchinson, A. K., Stuart, A. D., and Pretorius, H. G. (2010). Biological contributions to wellbeing: The relationships amongst temperament, character strengths and resilience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-10. doi: 10.4102/sajip.v36i2.844
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye.
- Jolles, R., L. (2005). *How to Run Seminars and Workshops* (3 ed.). New Jersey: John Wiley and Son.
- Jones-Smith, E. (2011). *Spotlighting the strengths of every student*. California: Greenwood Publishing Group.
- Kara, A. (2016). *Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
- Karacan-Özdemir, N. (2018). Kariyer Yapılandırma Görüşmesi: Nitel Bir Değerlendirme Aracı ve Kariyer Danışma Yöntemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6) 1071–1081. doi: 10.18506/anemon.423085

- Karataş, A., ve Gizir, C. A. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Danışma Gereksinimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 250-265. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/87213>
- Khan, A. (2013). Predictors of positive psychological strengths and subjective well-being among North Indian adolescents: Role of mentoring and educational encouragement. *Social Indicators Research*, 114(3), 1285–1293. doi:10.1007/s11205-012-0202-x
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Korkut-Owen, F. ve Niles, S. G. (2011). Yeni Yaklaşım ve Modeller. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. (ss. 273-307). Ankara: Pegem Akademi.
- Koyuncu, A. (2015). *Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisinin Yordayıcıları Olarak Kaygı ve Öznel İyi Oluş* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mevlana Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2008). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma* (Genişletilmiş 9.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Lane, J. & Lane, A. (2001). Self efficacy and academic performance. *Social Behavior and Personality*, 29(7), 687-694. doi: 10.2224/sbp.2001.29.7.687
- Leader-Janssen, E. M., & Rankin-Erickson, J. L. (2013) Preservice teachers' content knowledge and self-efficacy for teaching reading. *Literacy Research and Instruction*, 52(3), 204-229. doi: 10.1080/19388071.2013.781253
- Lease, S. H. (2004). Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment*, 12(2), 239-254. doi: 10.1177/1069072703261537
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new work place. *Career Development Quarterly*, 61, 2-14. doi: 10.1002/j.21610045.2013.00031.x
- Lerner, R. (2005, September). *Promoting positive youth development: Theoretical and empirical bases, workshop on the science of adolescent health and development*, National Research Council, Washington, DC.
- Linley, A., & Harrington, S. (2006). Playing to your strengths. *Psychologist*, 19, 86-89. Retrieved from: <https://thepsychologist.bps.org.uk/volume-19/edition-2/playing-your-strengths>

- Linley, P. A., Nielsen, K. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 5(1), 6-15. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/2010-09774-001>
- Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Boiman-Meshita, M. (2017). When theory and research collide: Examining correlates of signature strengths. *Journal of Happiness Studies*, 18, 527-548. doi: 10.1007/s10902-016-9739-8
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2014). Strengths-based career counseling: Overview and initial Evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419. doi: 10.1177/1069072713498483
- Livingston, J. A. (2003). *Metacognition: An overview*. Eric. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED474273.pdf>
- Lopez, S. & Louis, M. (2009) The principles of strengths-based education. *Journal of College and Character*, 10(4), 1–8. doi:10.2202/1940-1639.1041
- Mansor, M., & Rashid, A. M. (2013). Career Indecision: A Cross-Sectional Survey among Students of National Youth Skills Training Institutes. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(8), 1073-1079. doi: 10.5829/idosi.mejsr.2013.17.08.12297
- Maree, j. G. (2018). Group career construction counseling: A mixed-methods intervention study with high school students. *The Career Development Quarterly*, 67, 47-61. doi: 10.1002/cdq.12162
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017) Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction, *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 110-119, doi: 10.1080/17439760.2016.1163403
- McDowall, A. & Butterworth, L. (2014) How does a brief strengths-based group coaching intervention work?. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 7(2), 152-163. doi: 10.1080/17521882.2014.953560
- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- Nalbantoglu Yilmaz, F. & Cetin Gunduz, H. (2018). Career indecision and career anxiety in high school students: An investigation through structural equation modelling. *Eurasian Journal of Educational Research*, 78, 23-42, doi: 10.14689/ejer.2018.78.2
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programları*. (4. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Nazlı, S. ve Dönmezoğulları, C. (2018). Meta Yeterlik Odaklı Akran Danışmanlığı Programı: Pilot uygulama. 27. *Uluslararası Eğitim ve Bilim Kongresi, UBEK-2018*. 18-22 Nisan, Antalya

- Neff, K. D. & Harter, S. (2002). The role of power and authenticity in relationship styles emphasizing autonomy, connectedness, or mutuality among adult couples. *Journal of Social and Personal Relationships*, 19, 827–849. doi: 10.1177/0265407502196006
- Neuenschwander, M. P., & Garrett, J. L. (2008). Causes and consequences of unexpected educational transitions in Switzerland. *Journal of Social Issues*, 64, 41–58. doi: 10.1111/j.1540-4560.2008.00547.x
- Nickerson, A. B., & Fishman, C. (2009). Convergent and divergent validity of the devereux student strengths assessment. *Journal of School Psychology Quarterly*, 24(1), 48–59. doi: 10.1037/a0015147
- Obi, O. P. (2015). Constructionist career counseling of undergraduate students: An experimental evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 215-219. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.009
- Oettingen, G. (1997). Cross cultural perspectives on self efficacy. In A. Bandura (Ed.). *Self Efficacy in Changing Societies*. (pp. 149-176). Cambridge: Cambridge University Press.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154. doi: jvbe.1999.1704
- Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J. L., Yanico, B. & Koschier, M. J. (1976). *The Career Decision Scale* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Pallant, J. (2016). *Spss Kullanma Kılavuzu*. (Çev. Sibel Balcı, Berat Ahi). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). Constructivism: what does it mean for career counselling?. In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Career Counseling: Constructivist Approaches* (pp. 3-15). Oxon: Routledge.
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 193-209. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-005-1745-z>
- Pelaez, M. J., Coe, C., & Salanova, M. (2019). Facilitating work engagement and performance through strengths-based micro-coaching: A controlled trial study, *Journal of Happiness Studies*. doi: 10.1007/s10902-019-00127-5
- Pelaez, M. J., Coe, C., & Salanova, M. (2019). Facilitating work engagement and performance through strengths-based micro-coaching: A controlled trial study, *Journal of Happiness Studies*. doi: 10.1007/s10902-019-00127-5
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.

- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). A Cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown and R. W. Lent (eds.). *Career Choice and Development (Fourth Edition)*, (pp. 312-376). San Francisco: Jossey-Bass.
- Pişkin, M. (2017, Mayıs). Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı. *Kariyer Gündemi*, 5, 4-13.
- Prieto, L. R., & Altmaier, E. M. (1994). The relationship of prior training and previous teaching experience to self-efficacy among graduate teaching assistants. *Research in Higher Education*, 35, 481-497. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02496384>
- Proctor, C., Tsukayama, E., Wood, A. M., Maltby, J., Eades, J. F., & Linley, P. A. (2011). Strengths gym: The impact of a character strengths-based intervention on the life satisfaction and well-being of adolescents. *The Journal of Positive Psychology*, 6(5), 377-388. doi: 10.1080/17439760.2011.594079
- Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2006). Occupational choice. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development Volume II* (pp. 547-553). California: Sage Publications.
- Quinlan, D., Vella-Brodrick, D., Gray, A., & Swain, N. (2018). Teachers matter: Student outcomes following a strengths intervention are mediated by teacher strengths spotting. *Journal of Happiness Studies*, 1-17. doi: 10.1007/s10902-018-0051-7
- Rath, T. (2007). *StrengthsFinder 2.0*. New York: Gallup Press.
- Reese, R. J., & Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 252-266. doi: 10.1177/1069072705274985
- Rensburg, A. J. & Ukpere, W. I. (2014). Application of grounded theory in career research reviewed. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 543-556. Doi: 10.5901/mjss.2014.v5n4p543
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Self determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self determination theory*. New York: The Guilford Press.
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020

- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(26), 233-246. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/219481>
- Saldana, O., Escartin, j., Torres, L., Varela-Rey, A., Martin-Pena, J., Rodriguez-Carballeira, A., Jimenez, Y., & Vidal, T. (2014). University students' strengths associated with an optimal academic and professional performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 30-34. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.05.008
- Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly*, 48, 3-18. doi: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00271.x
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2000). Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach. *Career Development Quarterly*, 49, 146-174. doi: 10.1002/j.2161-0045.2000.tb00556.x
- Sampson, J.P., Jr., Peterson, G.W., Lenz, J.G., Reardon, R.C., & Saunders, D.E. (1999). *The use and development of the Career Thoughts Inventory*. Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, 1-10. Retrieved from: <https://career.fsu.edu/sites/g/files/imported/storage/original/application/7ac3f772faf0eef33693291e0c51500b.pdf>
- Sampson, J.P., Jr., Peterson, G.W., Lenz, J.G., Reardon, R.C., & Saunders, D.E. (1998). The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts among adults, college students, and high school students: The Career Thoughts Inventory. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 115-134. doi: 10.1177/106907279800600201
- Saruhan, Y. (2019). *Lise Öğrencilerinin Problemlı İnternet Kullanımı ile Karakter Güçleri ve Akademik Başarı Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum, Türkiye.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *The Career Development Quarterly*, 43, 363-373. doi: 10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57. Retrieved from: <http://citeseerx.ist.psu.edu>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown and R. W. Lent (Eds.). *Career choice and development (Fourth Edition)*, (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling*. (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2006). Career construction theory. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development Volume 1* (pp. 84-88). California: Sage Publications.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 97-114). Springer.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Rootstown, OH: Vocopher
- Savickas, M., L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/2003-08119-003>
- Schlossberg, N. K. (2003). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life*. Washington DC: APA Books.
- Schunk, D. H. (1995) Self-efficacy, motivation, and performance, *Journal of Applied Sport Psychology*, 7(2), 112-137. doi: 10.1080/10413209508406961
- Schunk, D. H., & Swartz., C. W. (1993). Goal and progress feedback: Effects on self efficacy and writing achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 18, 337-354. Retrieved from: https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/D_Schunk_Goals_1993.pdf
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Seligman, M. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *The American Psychologist*, 60(5), 410–421. doi: 10.1037/0003-066x.60.5.410

- Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya* (12. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6th ed.). Belmont: Brooks/Cole.
- Sheldon, K. M., Jose, P. E., Kashdan, T. B., & Jarden, A. (2015). Personality, effective goal striving and enhanced well being: Comparing 10 candidate personality strengths. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(4), 575-585. doi: 10.1177/0146167215573211
- Sherer, M., & Maddux, J. E. (1982). The self efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671. doi: 10.2466/pr0.1982.51.2.663
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths*. California: Sage Publications.
- Soria, K. M. & Stubblefield, R. (2015). Knowing me, knowing you: Building strengths awareness, belonging, and persistence in higher education. *Journal of College Student Retention*, 17(3), 351-372. doi: 10.1177/1521025115575914
- Soria, K. M., Werner, L., Roholt, C. V., & Capeder, A. (2019). Strengths-based approaches in co-curricular and curricular leadership: Opportunities to magnify students' thriving. *Journal of Leadership Education*, 116-132. doi: 10.12806/V18/I1/R8
- Soria, K. M., Werner, L., Roholt, C. V., & Capeder, A. (2019). Strengths-based approaches in co-curricular and curricular leadership: Opportunities to magnify students' thriving. *Journal of Leadership Education*, 116-132. doi: 10.12806/V18/I1/R8
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 134-144. doi: 10.1016/j.jvb.2014.12.007
- Super, D. E. (1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Swanson, J. L.. & D'Achiardi, C. (2005). Beyond interests, needs/values, and abilities: Assessing other important career constructs over the life span. In D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling*. (pp. 353-381). New Jersey: John Wiley.
- Sweet, S. N., Fortier, M. S., Strachan, M. S., & Blanchard, C. M. (2012). Testing and integrating self-determination theory and self-efficacy theory in a physical activity context. *Canadian Psychology*, 53(4), 319-327. doi: 10.1037/a0030280

- Şeker, G. ve Kaya, A.(2019). Mesleki Karar Verme Programının Onuncu Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeyleri Üzerinde Etkililiğinin Sınanması. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(1), 457-476. Erişim adresi: <http://www.gefad.gazi.edu.tr/tr/download/article-file/674452>
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ankara: Ekinoks Eğitim.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Teychenne, M., Parker, K., Teychenne, D., Sahlqvist, S., Macfarlane, S., & Costigan, S. (2019). A pre-post evaluation of an online career planning module on university students' career adaptability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 42–55. doi: 10.21153/jtlge2019vol10no1art781
- Thrift, M. M., Ulloa-Heath J., Reardon R. C., Peterson, G. W. (2012) Career interventions and the career thoughts of Pacific Island college students. *Journal of Counseling Development*, 90, 169-176. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00022.x
- Tsai, C. L., Chaichanasakul, A., Zhao, R., Flores, L. Y., and Lopez, S. (2014). Development and validation of the Strengths Self-Efficacy Scale (SSES). *Journal of Career Assessment*, 22, 221-232. doi: 10.1177/1069072713493761
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret*. Erişim Adresi: <http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>
- Türküm, A. S., Kızıldaş, A., ve Sarıyer, A. (2002). Anadolu Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi'nin Hedef Kitlesinin Psikolojik İhtiyaçlarına İlişkin Ön Çalışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(21), 15-27. Erişim adresi: <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/14953>
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., & Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 196-204. doi: 10.1016/j.jvb.2010.07.002
- Vela, J. C., Sparrow, G. C., Whittenberg, J. F., & Rodriguez, B. (2018). The role of character strengths and importance of family on Mexican American college students' career decision self-efficacy. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 16-26. doi: 10.1002/joec.12070
- Weber, M., Ruch, W., Littman-Ovadia, H., Lavy, S., & Gai, O. (2013). Relationships among higher-order strengths factors, subjective well-being, and general self-efficacy – The case of Israeli adolescents. *Personality and Individual Differences* 55, 322–327. doi: 10.1016/j.paid.2013.03.006
- Woods, L. L., Sylvester, L., & Martin, J. E. (2010). Student-directed transition planning: Increasing student knowledge and self-efficacy in the transition planning process. *Career Development for Exceptional Individuals*, 33(2), 106-114. doi: 10.1177/0885728810368056

- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B. Yeşilyaprak (Editör). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. (ss. 2-39). Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, E. (2014). *Güçlü Yön Temelli Yaklaşımın Yükseköğretimde İngilizce Dersinde Devam, Akademik Başarı ve Motivasyon Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye.
- Young, R. A. & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388. doi: 10.1016/j.jvb.2003.12.005
- Zaleszczyk, A. K., & Kot, P. (2015). Hope for success and difficulties in the career decision making process. *Roczniki Psychologiczne/Annals of Psychology*, 18(4), 611-621. doi: 10.18290/rpsych.2015.18.4-6en
- Zhang, Y., & Chen, M. (2018) Character strengths, strengths use, future self-continuity and subjective well-being among Chinese University students. *Frontiers in Psychology*, 9(1040), 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01040
- Zunker, V. G. (2006). *Career Counseling: A Holistic Approach (Seventh Edition)*. Belmont: Thomson Brooks/Cole.

EKLER

EK 1. Kariyer Psikoeğitim Programı Planı

Temel Alınan Felsefi Yaklaşım: Hümanist ve varoluşçu felsefe

Kuramlar: Kariyer yapılandırma kuramı

Katılımcı Sayısı: 16

Sınıf Düzeyi: 3

Oturum Sayısı: 8

Atölye Çalışması Sayısı: 6

Mekan: Ankara Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Birimi

Kariyer Psikoeğitim Programının Genel Amacı: Çalışmada kariyer kararsızlığı sorunları yaşayan üniversite öğrencilerinin etkili bir şekilde kariyer kararı verebilmeleri ve güçlü yönlerini kullanmaları konusunda kendilerine olan güven düzeylerini arttırmak amaçlanmaktadır.

Yeterlikler ve Kazanımlar

Ön Oturum

- Kariyer psikoeğitim programının genel amaçlarını kavrar.

1.Oturum

- Kariyer hikayesini nasıl yapılandıracağını kavrar.
- Güçlü yönlerin önemini kavrar.

1.Atölye: Kariyer davranışlarına yön veren önemli yaşantılarını değerlendirir.

2.Oturum

- Kendi ilgilerini ve değerlerini belirler.
- Karar verme sürecinde güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, karşısındaki fırsatları ve engelleri birlikte değerlendirmesi gerektiğini fark eder.

2.Atölye: S.W.O.T (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threads) analizini uygular.

3.Oturum

- Kişilik tiplerini kavrar.
- Kişilik tipi ile meslek çevresini ilişkilendirir.

3.Atölye: Kendi mesleki kişilik tipini değerlendirir.

4.Oturum

- Yaşam temalarını fark eder.
- Meslek davranışlarına yön veren bireysel özellikleri (ilgi, değer, rol modelleri, kişilik tipleri, güçlü yönler) kavrar.

4.Atölye: Kariyer kararı verirken geçmiş, şimdi ve gelecekte hangisine odaklandığını kavrar.

5.Oturum

- Karar verme sürecinin basamaklarını kavrar.
- Kariyer alternatiflerini değerlendirir.

5.Atölye: Eylem planını oluşturur.

6.Oturum

- Özgeçmiş formunun nasıl hazırlanacağını kavrar.
- İş görüşmesinde önemli olan unsurları fark eder.

6.Atölye: Örnek iş görüşmesinde öğrendiklerini uygular.

7.Oturum

- Kariyer engellerini aşmak için güçlü yönleri kullanmanın önemini fark eder.

8.Oturum

- Kendini ve psikoeğitim sürecini değerlendirir.

İçerik

Ön Oturum: Yapılandırma

1. Oturum: Kariyer Hikayesi ve Güçlü yönler

1.Atölye: İlk Anılar

2.Oturum: İlgiler, Değerler ve S.W.O.T. Analizi

2. Atölye: S.W.O.T. Analizinin Uygulanması

3.Oturum: Mesleki Kişilik Tipleri

3. Atölye: Altıgen Bahçe Etkinliği

4.Oturum: Yaşam Portresi

4. Atölye: Savickas Daire Etkinliği

5.Oturum: Karar Verme

5.Atölye: Eylem Planı

6.Oturum: Özgeçmiş ve İş Görüşmesi

- 6.Atölye: İş Görüşmesini Canlandırma
- 7.Oturum: Kariyer Engelleri ve Güçlü Yönleri Kullanma
- 8.Oturum: Genel Değerlendirme ve Sonlandırma

Değerlendirme: Katılımcıların kariyer karar verme becerisini ölçmek için “Kariyer Kararı Ölçeği”, güçlü yönleri kullanma konusunda kendilerine olan güven düzeyini ölçmek için ise “Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği” öntest-sontest-izleme testi olarak uygulanmıştır. Katılımcıların program, lider ve kazanımları hakkında görüşlerini belirlemek amacıyla da araştırmacı tarafından hazırlanan “KYK Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu”ndan yararlanılmıştır.

EK 2. Kariyer Karar Ölçeği Örnek Maddeleri

Bu ölçek insanların eğitim ve mesleki planlarına ilişkin genel olarak dile getirdikleri bazı ifadeleri içermektedir. Bu ifadelerden bazıları size uygun olabilir; bazıları ise olmayabilir. Lütfen ifadelerin tümünü okuyunuz ve her bir maddenin sizin kariyer ya da eğitim ile ilgili bir seçime ilişkin düşüncelerinize ne kadar yakın olduğunu, uygun olan sayıyı işaretleyerek belirtiniz. Boş Bırakmayınız.				
	Hiç Benim Gibi Değil	Sadece Biraz Benim Gibi	Büyük Ölçüde Benim Gibi	Tam Benim Gibi
1. Bir kariyer alanı üzerinde kararımı verdim ve bu konuda kendimi rahat hissediyorum. Kararımı nasıl uygulayacağımı da biliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Bir meslek alanı seçtim ve bu konuda kendimi rahat hissediyorum. Bundan sonrasında da ne yapacağımı biliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Eğer yeteneklerim ya da fırsatım olsaydı, biliyorum ki bir olurdum fakat bu seçim benim için gerçekten mümkün değil. Ancak diğer seçenekler üstünde de çok fazla düşünmedim.	(1)	(2)	(3)	(4)

EK 3. Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Ölçeği Örnek Maddeleri

Lütfen aşağıdaki maddeleri boş bırakmadan 0 “Hiç Güvenmiyorum” ile 10 “Çok Güveniyorum” arasında bir değer ile Puanlayınız). Bu ölçek Güçlü Yönlerinizi ne düzeyde kullanabileceğinizi ölçmektedir.

ÖLÇEK: (GYÖYÖ)												
Aşağıdaki alanlardaki yeteneğinize ne kadar güveniyorsunuz?		Hiç Güvenmiyorum					Kısmen Güveniyorum					Çok Güveniyorum
1)	İşte güçlü yönlerinizi kullanma	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2)	Herhangi bir zorluk yaşamadan güçlü yönlerinizi kullanma	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3)	Her gün yaptığınız şeylerde güçlü yönlerinizi kullanma yollarını arama	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4)	Güçlü yönlerinizi kullanarak birçok şeyi başarma	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

EK 4. Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Formu

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Psikoeğitim programının planlamasını ve uygulanmasını başarılı buldum.					
2	Psikoeğitimde yer alan etkinlikler yeterli bir şekilde uygulandı.					
3	Psikoeğitimde yer alan sunumlar ve materyaller yeterliydi.					
4	Genel olarak psikoeğitim programını faydalı buldum.					
5	Kariyer hikayem, kendimi ve kişisel özelliklerimi tanımama yardımcı oldu.					
6	Güçlü yönlerime yönelik yeni bilgiler kazandım.					
7	Güçlü yönlerimi kullanma konusunda kendime güvenim arttı.					
8	Kariyer kararımı uygulamak için güçlü yönlerimi ve kaynaklarımı nasıl kullanabileceğimi kavradım.					
9	Program kariyer kararımı vermemde etkili oldu.					
10	Kişisel özelliklerimin ve geçmiş yaşantılarımın kariyer davranışlarım üzerindeki etkisini fark ettim.					
11	Güçlü yönlerimi kullanmanın önemini fark ettim.					
12	Programda şimdi ve mezuniyet sonrasında yararlanabileceğim bilgiler vardı.					
13	Kariyer kararım doğrultusunda güçlü yönlerimi kullanabilirim.					
14	Karar verme sürecini ve tekniklerini kavradım.					
15	İşte veya okulda güçlü yönlerimi kullanmada kendime güvenmenin önemli olduğunu kavradım.					
16	Özgeçmiş hazırlama ve iş görüşmesi konularında yeteri kadar bilgi edindim.					
17	Diplomam ile yapabileceğim işler konusunda farkındalık kazandım.					
18	Başarıya ulaşmada güçlü yönlerimi kullanmanın önemini fark ettim.					
19	Güçlü yönlerimin kariyer sürecimdeki önemini fark ettim.					
20	Güçlü yönlerimi şimdi ve gelecekte başarıya ulaşmak için daha sık kullanabilirim.					
21	Önemli başarılarda güçlü yönleri ve kişisel kaynakları kullanmanın önemli olduğunu fark ettim.					
22	Kariyer seçeneklerimi değerlendirme fırsatım oldu.					
23	Kariyer seçeneklerimi değerlendirdikten sonra kendime uygun bir kariyer kararı verdim.					
24	Kariyer hedeflerim doğrultusunda geliştirdiğim eylem planımı uygulayabilirim.					
25	Kariyer karar verme sürecine ilişkin yeni bilgiler kazandım.					
26	Lider psikoeğitim sürecini başarılı bir şekilde yönetti.					
27	Lideri grup etkileşiminin sağlanmasında başarılı buldum.					

28	Liderin kariyer kararı verme ve güçlü yönleri kullanma konusundaki bilgisi yeterliydi.					
29	Programda yer almaktan memnun kaldım.					
30	Programı arkadaşlarıma önereceğim.					
31	İlk oturumda belirlediğim amaçlara ulaştım.					

Kariyer psikoeğitim programında kendinizle ilgili neleri fark ettiniz?

Kariyer gelişim süreci açısından programda hangi bilgi ve becerilerinizi kazandığınızı düşünüyorsunuz?

Psikoeğitim programından hangi duygularla ayrılıyorsunuz?

Programın daha iyi olması için önerileriniz nelerdir?

EK 5. Kariyer Psikoeğitim Değerlendirme Anketi Sonuçları

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
		<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
1	Psikoeğitim programının planlamasını ve uygulanmasını başarılı buldum.				2	14
2	Psikoeğitimde yer alan etkinlikler yeterli bir şekilde uygulandı.				4	12
3	Psikoeğitimde yer alan sunumlar ve materyaller yeterliydi.				2	14
4	Genel olarak psikoeğitim programını faydalı buldum.				3	13
5	Kariyer hikayem, kendimi ve kişisel özelliklerimi tanımama yardımcı oldu.				1	15
6	Güçlü yönlerime yönelik yeni bilgiler kazandım.			1	9	6
7	Güçlü yönlerimi kullanma konusunda kendime güvenim arttı.			2	4	10
8	Kariyer kararımı uygulamak için güçlü yönlerimi ve kaynaklarımı nasıl kullanabileceğimi kavradım.			1	6	9
9	Program kariyer kararımı vermemde etkili oldu.				3	13
10	Kişisel özelliklerimin ve geçmiş yaşantılarımın kariyer davranışlarım üzerindeki etkisini fark ettim.				7	9
11	Güçlü yönlerimi kullanmanın önemini fark ettim.			1	3	12
12	Programda şimdi ve mezuniyet sonrasında yararlanabileceğim bilgiler vardı.				2	14
13	Kariyer kararım doğrultusunda güçlü yönlerimi kullanabilirim.			1	5	10
14	Karar verme sürecini ve tekniklerini kavradım.				4	12
15	İşte veya okulda güçlü yönlerimi kullanmada kendime güvenmenin önemli olduğunu kavradım.				7	9
16	Özgeçmiş hazırlama ve iş görüşmesi konularında yeteri kadar bilgi edindim.					16
17	Diplomam ile yapabileceğim işler konusunda farkındalık kazandım.					16
18	Başarıya ulaşmada güçlü yönlerimi kullanmanın önemini fark ettim.				6	10
19	Güçlü yönlerimin kariyer sürecimdeki önemini fark ettim.				6	10
20	Güçlü yönlerimi şimdi ve gelecekte başarıya ulaşmak için daha sık kullanabilirim.			1	7	8

21	Önemli başarılarında güçlü yönleri ve kişisel kaynakları kullanmanın önemli olduğunu fark ettim.				5	11
22	Kariyer seçeneklerimi değerlendirme fırsatım oldu.				2	14
23	Kariyer seçeneklerimi değerlendirdikten sonra kendime uygun bir kariyer kararı verdim.			1	2	13
24	Kariyer hedeflerim doğrultusunda geliştirdiğim eylem planımı uygulayabilirim.				2	14
25	Kariyer karar verme sürecine ilişkin yeni bilgiler kazandım.				5	11
26	Lider psikoeğitim sürecini başarılı bir şekilde yönetti.				4	12
27	Lideri grup etkileşiminin sağlanmasında başarılı buldum.				3	13
28	Liderin kariyer kararı verme ve güçlü yönleri kullanma konusundaki bilgisi yeterliydi.				1	15
29	Programda yer almaktan memnun kaldım.					16
30	Programı arkadaşlarıma önereceğim.					16
31	İlk oturumda belirlediğim amaçlara ulaştım.			1	3	12

EK 6. Etik Kurul Onayı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 03/12/2018

Toplantı Sayısı : 14

Karar Sayısı : 185

185- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı öğrencisi **Cem Dönmezoğulları**'nın "Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi" başlıklı tezi ile ilgili 01/10/2018 tarih ve 12/161 sayılı karar doğrultusunda yaptığı düzeltmeler Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı öğrencisi **Cem Dönmezoğulları**'nın "Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
03/12/2018


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

BENZERLİK BİLDİRİMİ

“Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı ve Güçlü Yönler Öz Yeterlilik Düzeylerine Etkisi.” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Kapak, Önsöz, Özet, İçindekiler, Kısaltmalar/ Simgeler Sayfası, Tablolar Dizini, Şekiller Dizini, Dipnotlar, Kaynaklar, Ekler, Özgeçmiş” (2) “Tırnak içinde ve blok olarak verilen (doğrudan) alıntılar” (3) “Yedi sözcüğe kadar olan benzerlik/örtüşme içeren metin kısımları” (4) “Öğrencinin lisansüstü tezi ile ilgili yapmış olduğu yayınlar ile yararlandığı mevzuat metinleri” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 11 Aralık 2019
Gönderim Numarası	: 1232512475
Sayfa Sayısı	: 98
Sözcük Sayısı	: 27014
Karakter Sayısı	: 200000
Benzerlik Oranı	: %9
Savunma Tarihi	: 10.01.2020

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu bildirimin ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin ve tek bir kaynakla eşleşme oranının %2’yi geçtiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Cem DÖNMEZOĞULLARI

Tarih: 11.12.2019

İmza: 

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Cem Dönmezoğulları
E-Posta Adresi : donmezogullari@gmail.com

İş Deneyimi :

Unvan	Görev Yeri	Yıl
Arş. Gör.	Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2012-2018
Arş. Gör.	Sinop Üniversitesi Eğitim Fakültesi	2019-Halen

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Sakarya Üniversitesi	2005-2009
Yüksek Lisans	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ankara Üniversitesi	2011-214
Doktora	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ankara Üniversitesi	2014-

Yayınlar:

Ulusal ve Uluslararası Kongre Bildirileri

Dönmezoğulları, C. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Akılcı Olmayan İnançları İle Kendini Açma Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *11. Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresi*, 3-5 Ekim, Ege Üniversitesi, İzmir.

Dönmezoğulları, C. (2011). Çocuklarda Sözel Olmayan Öğrenme Güçlüğü İle sosyal Desteği Değerlendirme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *11. Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresi*, 3-5 Ekim, Ege Üniversitesi, İzmir.

Dönmezoğulları, C., Sevim-Aydemir, S. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Özgünlük Düzeylerinin Karşılaştırılması. *International Conference Psychology Education, Guidance and Counseling Congress*, 27-28 Mayıs, İstanbul Üniversitesi.

Dönmezoğulları, C., Güç, E., Çelik, E.G., Demirel, K., Yoncalık, O.O. (2014). Self talk and stress: The mediation role of mindfulness. 5th World Conference on Learning, Teaching and Educational Leadership (WCLTA-2014), 29-30 Ekim, Prag-Çek Cumhuriyeti.

Nazlı, S. ve **Dönmezoğulları, C.** (2018). Meta yeterlik odaklı akran danışmanlığı programı: Pilot uygulama. *27. Uluslararası Eğitim ve Bilim Kongresi, UBEK-2018*. 18-22 Nisan, Antalya

Ulusal Hakemli Dergilerdeki Makaleler

Dönmezoğulları, C. ve Nazlı, S. (2019). Güçlü yönler öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 257-265.