



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ KARİYER
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI ÖZ-YETERLİLİĞİNİN
GELİŞTİRİLMESİ

SAMET ŞAHİN

İzmir
2024

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ KARIYER PSİKOLOJİK
DANIŞMANLIĞI ÖZ-YETERLİLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

SAMET ŞAHİN

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ

JÜRİ ÜYESİ

Prof. Dr. Dilek Yelda KAĞNICI

JÜRİ ÜYESİ

Doç. Dr. Hatice Zekavet KABASAKAL

JÜRİ ÜYESİ

Doç. Dr. Erol ESEN

JÜRİ ÜYESİ

Doç. Dr. Betül MEYDAN

İzmir

2024

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Doktora tezi olarak sunduğum “Okul Psikolojik Danışmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterliliğinin Geliştirilmesi” adlı çalışmanın içerdđi fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

11/06/2024

Samet ŞAHİN



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



Tarih: 01/07/2024

Tez Başlığı:

Okul Psikolojik Danışmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterliliğinin Geliştirilmesi

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam **162** sayfalık kısmına ilişkin, **01/07/2024** tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (**Turnitin**-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezinin **benzerlik oranı % 24'dür**.

- <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz Programı Kullanım Kılavuzunu okudum **X**

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☐

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) ☒

☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☐ Kaynakça hariç, ☐ Alıntılar dâhil, ☐ Altı (8) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☒ Kaynakça dâhil, ☒ Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. ☒	
EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde. ☒	

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : Samet ŞAHİN
Öğrenci No : ~~~~~
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Programı : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Statüsü : Yüksek Lisans ☐ Doktora ☒

ÖĞRENCİ

Samet ŞAHİN

01.07.2024

DANIŞMAN

Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ

01.07.2024

Açıklamalar

- 1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu (☐) işaretleyerek doldurunuz.
- 2: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu" formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.
- 3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.
- 4: Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.

TEŞEKKÜR

İlk olarak, bundan yaklaşık olarak altı yıl önce, Psikoloji lisansımdan sonra Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık yüksek lisansına geçişimin akabinde beni mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığıyla tanıştıran ve özellikle bilimsel araştırma tasarlama, uygulama ve raporlama noktasında gelişmeme ve bu günlere gelmeme yardımcı olan değerli tez danışmanım sayın Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ'e teşekkür ederim. Birçok noktada sizin inisiyatifleriniz olmasaydı, geçen bu yılların verimi çok daha az olurdu.

Tez izleme jürimde bulunan ve önemli önerileriyle bana yardımcı olan değerli hocalarım sayın Prof. Dr. Yelda KAĞNICI'ya ve sayın Doç. Dr. Hatice Zekavet KABASAKAL'a teşekkür ederim. Ayrıca özellikle istatistiksel analiz noktasında sunduğu değerli katkıları için sayın Doç. Dr. Serkan DENİZLİ'ye teşekkür ederim.

Bu tez çalışmasında katılımcı olarak yer almış ve sonrasında da değerli geri bildirimlerini paylaşmak üzere zamanlarını ayırmış olan tüm psikolojik danışmanlara teşekkür ederim. Ayrıca özellikle uygulama sürecinin planlandığı şekilde ilerlemesi için emek veren psikolojik danışman Duygu ARICI'ya teşekkür ederim.

Tez çalışmam TÜBİTAK ARDEB 1001 Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projelerini Destekleme Programı tarafından ve doktora eğitimim de 2211-A Yurt İçi Genel Doktora Burs Programı tarafından desteklenmiştir. Birçok farklı program aracılığıyla bilim insanlarına destek olan TÜBİTAK'a vermiş olduğu destekler için teşekkür ederim.

Yüksek lisans tezimde sevgilim olarak teşekkür ettiğim Şilan'a, şimdi sevgili eşim olarak çok teşekkür ederim. Dört yıllık doktora süreci, şimdi dört yılı bulan evliliğimizle ve bir buçuk yılı bulan ebeveynliğimizle kesiştiği için minnettarım. Sahip olduğum tüm yaşam rollerini sadakatle icra etmek zaman zaman yıpratıcı oldu ama sen beni ferahlatmak için elinden geleni yaptın. Ayrıca canım oğlum Aden'e de sabrı için teşekkür ederim. Yürümeye başladıktan sonra çalışma odamın kapısını çok kez çaldın, ama diğer birçok şeyle birlikte bu tezi tamamlamak için benim içerde çalışmam gerekiyordu. Sizi seviyorum.

Son olarak da özellikle kariyer yolculuğumda attığım ilginç adımlarla bazen kafaları karışmış ve kaygılanmış, ancak her zaman bana ellerinden geldiğince destek olmuş babam Mustafa ŞAHİN'e ve annem Süheyla ŞAHİN'e çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER	i
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç ve Önem.....	3
1.3. Denenceler / Araştırma Soruları.....	5
1.4. Sınırlılıklar	6
1.5. Varsayımlar	7
1.6. Tanımlar	7
BÖLÜM II.....	8
KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. Kariyer ve kariyer gelişimi.....	8
2.2. Kariyer psikolojik danışmanlığı	8
2.3. Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı	9
2.4. Psikolojik danışma ve öz yeterlilik	11
2.5. Kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği.....	11
2.5.1. Yeterlilik alanları	11
2.5.2. Yeterlilik eğitimleri.....	14
2.5.3. Mesleki gelişim programları	14
2.6. İlgili araştırmalar	16
2.6.1. Yurt dışında yapılmış araştırmalar	16
2.6.2. Yurt içinde yapılmış araştırmalar	19

BÖLÜM III	24
YÖNTEM.....	24
3.1. Araştırmanın Modeli	24
3.2. Çalışma Grubu	25
3.2.1 Nicel araştırma için çalışma grubu.....	25
3.2.2. Nitel araştırma için çalışma grubu	27
3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları	27
3.3.1. Deney ve kontrol grubundaki katılımcılara uygulanan veri toplama araçları.....	27
3.3.2. Deney grubundaki katılımcılara uygulanan veri toplama araçları	28
3.4. Okul Psikolojik Danışmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliklerinin Geliştirilmesine Yönelik Mesleki Gelişim Programı	29
3.4.1. Mesleki gelişim programının geliştirilmesi	29
3.4.2. Mesleki gelişim programının pilot uygulaması.....	32
3.4.3. Mesleki gelişim programının asıl uygulaması	34
3.5. Verilerin Toplanması	35
3.6. Verilerin Analizi.....	36
3.6.1. Nicel verilerin analizi.....	37
3.6.2. Nitel verilerin analizi.....	37
3.7. Araştırmacının Rolü	39
BÖLÜM IV	41
BULGULAR.....	41
4.1. Araştırmanın Nicel Bulguları.....	41
4.1.1. Betimsel ve varsayımsal teste dayalı istatistikler.....	41
4.1.2. Mesleki gelişim programının kariyer gelişim kuramları öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 1)	47
4.1.3. Mesleki gelişim programının bireyle ve grupla psikolojik danışma öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 2)	50

4.1.4. Mesleki gelişim programının bireyi tanıma ve değerlendirme öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 3)	53
4.1.5. Mesleki gelişim programının kariyer bilgi kaynakları öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 4)	54
4.1.6. Mesleki gelişim programının program geliştirme ve uygulama öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 5)	57
4.1.7. Mesleki gelişim programının etik öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 6)	60
4.1.8. Mesleki gelişim programının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 7)	63
4.1.9 Deney ve kontrol gruplarının, ön test ve izleme testi ölçümlerinde çeşitli kariyer etkinliklerini gerçekleştirme sıklıklarına ilişkin bulgular (Denence 8)	66
4.2. Araştırmanın Nitel Bulguları.....	89
4.2.1. Deney grubundaki katılımcıların, programın içeriğine, sunumuna, sağladığı kazanımlara ve geliştirilebilir yönlerine ilişkin görüşlerine dair bulgular (Araştırma Sorusu 1).....	89
4.2.2. Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında sürdürdükleri kendi kariyer hizmetlerine ilişkin deneyimlerine dair bulgular (Araştırma Sorusu 2)	94
4.3. Araştırmanın Karma Bulguları (Araştırma Sorusu 3).....	100
BÖLÜM V	103
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	103
5.1. Tartışma.....	103
5.2. Sonuç ve Öneriler.....	108
5.2.1 Sonuç.....	108
5.2.2 Öneriler	110
KAYNAKÇA.....	113
EK 1. Öğrencinin Akademik Özgeçmişi.....	122
EK 2. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği (KDÖÖ) Ölçek Maddeleri	124

EK 3. KPDÖÖ Kullanım İzni	125
EK 4. Kişisel Bilgi Formu.....	126
EK 5. Kariyer Etkinlikleri Listesi	127
EK 6. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	128
EK 7. Katılımcı Günlükleri	129
EK 8. Pilot Uygulama Oturum Değerlendirme Formları Cevapları	130
EK 9. Etik Kurul Uygulama İzni	142



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 <i>Kariyer psikolojik danışması ile bireyle (ruh sağlığına yönelik) psikolojik danışma arasındaki benzerlikler ve farklılıklar</i>	9
Tablo 2 <i>Araştırma deseni aşamaları ve ilgili prosedür</i>	25
Tablo 3 <i>Katılımcıların demografik özellikleri.....</i>	26
Tablo 4 <i>Amaca uygunluk ve anlaşılabilirlik düzeyi derecelendirmesi</i>	28
Tablo 5 <i>Taslak mesleki gelişim programı</i>	31
Tablo 6 <i>Pilot uygulama katılımcı grubunun eğitim kademeleri ve mesleki deneyimleri</i>	32
Tablo 7 <i>Oturum değerlendirme formlarına yönelik olumlu geri bildirim oranları ...</i>	33
Tablo 8 <i>Asıl uygulama için mesleki eğitim programının içeriği.....</i>	34
Tablo 9 <i>Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi alt ölçeklere ve toplam puan ortalamalarına ilişkin betimsel istatistikler</i>	41
Tablo 10 <i>Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi alt ölçekleri ve toplam puanlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri</i>	43
Tablo 11 <i>Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi alt ölçekleri ve toplam puanlara ilişkin Shapiro-Wilk Testi sonuçları</i>	44
Tablo 12 <i>Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi alt ölçekleri ve toplam puanlara ilişkin Levene Testi sonuçları</i>	45
Tablo 13 <i>Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ ön test, son test ve izleme testi toplam puanlarına ve alt ölçeklere ilişkin kovaryans matrislerinin eşitlik istatistikleri.....</i>	46
Tablo 14 <i>Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ ön test, son test ve izleme testi toplam puanlarına ve alt ölçeklere ilişkin küresellik istatistikleri</i>	47
Tablo 15 <i>Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları</i>	48
Tablo 16 <i>Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları.....</i>	49

Tablo 17 Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	51
Tablo 18 Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları.....	52
Tablo 19 Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	54
Tablo 20 Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları	55
Tablo 21 Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları.....	56
Tablo 22 Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Program Geliştirme ve Uygulama alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	58
Tablo 23 Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Program Geliştirme ve Uygulama alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları.....	59
Tablo 24 Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Etik alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları	61
Tablo 25 Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Etik alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları	62
Tablo 26 Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları	64
Tablo 27 Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları.....	65

Tablo 28 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Bireyle Kariyer Psikolojik Danışması etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	67
Tablo 29 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Grupla Kariyer Psikolojik Danışması etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	68
Tablo 30 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde İlgi ve Yetenek Testi etkinliği gerçekleştirme sıklıkları.....	69
Tablo 31 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Mesleki Değer etkinliği gerçekleştirme sıklıkları.....	70
Tablo 32 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Meslek Kartları etkinliği gerçekleştirme sıklıkları.....	71
Tablo 33 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Altıgen Bahçe etkinliği gerçekleştirme sıklıkları.....	72
Tablo 34 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Karar Verme Becerileri etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	73
Tablo 35 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyer Bilgi Kaynakları etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	74
Tablo 36 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyer Farkındalığı Grubu etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	75
Tablo 37 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Aktarılabilir Beceriler Grubu etkinliği gerçekleştirme sıklıkları.....	76
Tablo 38 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Tanıtım Gezisi etkinliği gerçekleştirme sıklıkları.....	77
Tablo 39 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyer Günleri etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	78
Tablo 40 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Mesleki Gölge etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	79
Tablo 41 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Savickas Kariyer Yapılandırma etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	80
Tablo 42 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Öğretmenle Konsültasyon etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	81
Tablo 43 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Ebeveynle Konsültasyon etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	82

Tablo 44 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Etkinlik Geliştirme ve Uygulama etkinliği gerçekleştirme sıklıkları.....	83
Tablo 45 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyer Soy Ağacı etkinliği gerçekleştirme sıklıkları.....	84
Tablo 46 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde SWOT etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	85
Tablo 47 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyerimi Etkileyen Sistemler etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	86
Tablo 48 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryası etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	87
Tablo 49 Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Pano etkinliği gerçekleştirme sıklıkları	88
Tablo 50 Ön testten izleme testine kariyer etkinlikleri sıklıkları	89
Tablo 51 Deney grubundaki katılımcıların, programın içeriğine, sunumuna, sağladığı kazanımlara ve geliştirilebilir yönlerine ilişkin görüşlerine dair bulgular	90
Tablo 52 Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelere ilişkin görüşlerine dair bulgular	94
Tablo 53 Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelere ayırdıkları zamana ilişkin görüşlerine dair bulgular	96
Tablo 54 Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelerdeki yetkinlik düzeylerine ilişkin görüşlerine dair bulgular	96
Tablo 55 Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelerde aldıkları geri bildirimlere ilişkin görüşlerine dair bulgular.....	97
Tablo 56 Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelerde karşılaştıkları zorluklara ilişkin görüşlerine dair bulgular	98
Tablo 57 Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelerde karşılaştıkları zorluklara karşı stratejilerine ilişkin görüşlerine dair bulgular	99
Tablo 58 Ortak Bulgu Tablosu.....	101

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.</i> Açıklayıcı sıralı desen (Toraman, 2021).	24
<i>Şekil 2.</i> Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı	50
<i>Şekil 3.</i> Deney ve kontrol gruplarının Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı ..	53
<i>Şekil 4.</i> Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı	57
<i>Şekil 5.</i> Deney ve kontrol gruplarının Program Geliştirme ve Uygulama alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı	60
<i>Şekil 6.</i> Deney ve kontrol gruplarının Etik alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı	63
<i>Şekil 7.</i> Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı ..	66

ÖZET

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI ÖZ-YETERLİLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Bu araştırmanın amacı, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerine yönelik mesleki gelişim programının geliştirilmesi ve etkililiğinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, beş gün ve günde sekiz saat olmak üzere 40 saatlik bir program geliştirilmiştir. Programın etkililiğini incelemek üzere nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı açıklayıcı sıralı karma desen kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda 2 (deney ve kontrol) x 3 (ön test, son test ve izleme testi) deneysel desen kullanılmıştır. Ayrıca deney ve kontrol grubu katılımcılarının gerçekleştirdikleri çeşitli kariyer etkinliklerinin sıklığı değerlendirilmiştir. Araştırmanın nitel boyutunda ise ön test akabinde deney grubu katılımcılarının bir kısmıyla odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiş ve izleme testi akabinde ayda bir kez olmak üzere dört katılımcı günlüğü toplanmıştır.

Araştırmada veri toplama araçları olarak Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği (KPDÖÖ), Kariyer Etkinlikleri Listesi, Odak Grup Görüşme Formu, Katılımcı Günlükleri ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Nicel verilerin analizinde tekrarlayan ölçümler için varyans analizi (ANOVA) ve frekans dağılımı, nitel veriler içinse içerik analizi ve betimsel analiz kullanılmıştır.

Araştırmanın nicel boyutundan elde edilen bulgulara göre, deney grubunun kontrol grubuna kıyasla KPDÖÖ ölçeği, Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği, Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği, Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği ve Etik alt ölçeği puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir artış olduğu ve bu artışın izleme testinde de korunduğu görülmüştür. Bununla birlikte, deney grubunun kontrol grubuna kıyasla Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeği puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir artış olmadığı, Program Geliştirme ve Uygulama alt ölçeğin puan ortalamalarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir artış olduğu, ancak bu artışın izleme testinde korunamadığı görülmüştür. Ayrıca ön test ile izleme testi ölçümleri arasındaki dört aylık sürede, 22 farklı kariyer etkinliğinin büyük bir kısmının gerçekleştirilme sıklığında deney grubu lehine bir artış olduğu görülmüştür.

Araştırmanın nitel boyutundan elde edilen bulgulara göre, deney grubu katılımcıları odak grup görüşmesinde mesleki gelişim programı hakkında hem içerik hem de yöntem yönünden olumlu görüşler bildirmişler ve kariyer psikolojik danışmanlığında bilgi ve beceri

yönünden kazanımlar sağladıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcı günlüklerinde, deney grubu katılımcılarının aylık mesailerinin ortalama 5-10 saatlik bir bölümünü çalıştıkları kurumda bireyle veya grupta kariyer hizmetleri sunarak geçirdiklerini, yetkinliklerinin yeterli veya yüksek düzeyde olduğunu ve öğrencilerden ve diğer kişilerden olumlu geri bildirimler aldıklarını ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik mesleki gelişim programının, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine katkı sağladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: kariyer psikolojik danışmanlığı, mesleki gelişim programı, öz yeterlilik, karma yöntem.

ABSTRACT

IMPROVING THE CAREER COUNSELING SELF-EFFICACY OF SCHOOL COUNSELORS

The aim of this study was to develop a professional development program for school counselors' career counseling self-efficacy and to examine its effectiveness. For this purpose, a 40-hour program, structured over five days with eight hours of content each day, was developed. In order to examine the effectiveness of the program, an explanatory sequential mixed design was used in which quantitative and qualitative methods were used together. In the quantitative dimension of the study, a 2 (experimental and control groups) x 3 (pre-test, post-test and follow-up test) experimental design was used. In addition, the frequency of various career activities performed by the experimental and control group participants was evaluated. In the qualitative dimension of the study, a focus group interview was conducted with some of the experimental group participants after the pre-test, and four participant diaries were collected, one a month after the follow-up test.

Turkish Career Counseling Self-Efficacy Scale (CCSC-TR), Career Activities List, Focus Group Interview Form, Participant Diaries and Personal Information Form were used as data collection tools. Analysis of variance for repeated measures (ANOVA) and frequency distribution were used to analyze quantitative data, while content analysis and descriptive analysis were used for qualitative data.

According to the quantitative findings of the study, there was a statistically significant increase in the mean scores of the experimental group compared to the control group on the CCSC-TR scale and its subscales of Career Development Theories, Individual and Group Counseling, Career Information Sources and Ethics, and this increase was maintained in the follow-up test. However, the experimental group did not have a statistically significant increase in the mean scores of the Individual Assessment subscale compared to the control group, while there was a statistically significant increase in the mean scores of the Program Development and Implementation subscale, but this increase was not maintained in the follow-up test. In addition, in the four-month period between the pre-test and follow-up test measurements, there was an increase in the frequency of performing most of the 22 different career activities in favor of the experimental group.

According to the qualitative findings of the study, the experimental group participants in the focus group interview expressed overall positive opinions about the professional

development program in terms of both content and method and stated that they gained knowledge and skills in career counseling. As for the participant diaries, the experimental group participants stated that they spent an average of 5-10 hours of their monthly work hours in their institutions providing career services to individuals or groups, that their competencies were at a sufficient or high level, and that they received positive feedback from students and other people.

In conclusion, the professional development program for the development of school counselors' career counseling self-efficacy did indeed contribute to the development of school counselors' career counseling self-efficacy.

Keywords: career counseling, professional development program, self-efficacy, mixed methods.

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Kariyer psikolojik danışmanlığı, psikolojik danışma alanının bir uzmanlık alanı olarak, danışanın kariyer gelişimiyle ilgili sorunlarına odaklanan profesyonel psikolojik danışma sürecini ifade etmektedir. Bu süreçte meslek seçimi yapma, kariyer sürecinde çeşitli kararlar verme, iş stresiyle başa çıkma veya iş arama gibi çeşitli kariyer sorunları ele alınmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2016). Türkiye’de de 1950’lerde mesleki rehberlik hizmetlerinin tohumları atılmış ve bu süreç, günümüzdeki okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin çıkış noktası olmuştur (Kuzgun, 2009). Nitekim bir okul psikolojik danışmanının günümüzdeki en önemli görevlerinden biri de, öğrencilerin akademik ve kişisel/sosyal gelişimlerinin yanı sıra, kariyer gelişimlerine yardımcı olmaktır (Özyürek, 2019).

Çağdaş eğitim anlayışıyla birlikte kişinin, kendi potansiyelini en iyi şekilde ortaya koyabileceği doğru meslek seçimini yapması ve bireysel kariyer gelişimini sürdürmesi, bireysel boyutun ötesinde ulusal boyutta da oldukça önemli görünmektedir (Yeşilyaprak, 2019). Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB) hazırlamış olduğu 2023 Eğitim Vizyonunda “Kariyer Rehberliği sistemi yapılandırılacak ve tüm öğretim kademeleri düzeyinde çocukların kendini tanıyarak, kariyer profili oluşturulması, iş ve meslek tanıma yollarını, kaynaklarını öğrenmesi ve kariyer gelişim dosyasının e-portfolyosuyla ilişkilendirilmesi sağlanacaktır” ve “Rehberlik sonucu ortaya konulan veriler yardımıyla her bir öğrencinin bilimsel yöntemlere başvurularak kariyer yönlendirilmesinin yapılması sağlanacaktır” hedeflerinin olduğu görülmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı 2023 Eğitim Vizyonu, 2019, s. 54). Yine 11. Kalkınma Planı’nın eğitimle ilgili bölümünde “Çocukların kendilerini ve meslekleri tanımalarını sağlayacak kariyer seçim süreçlerini destekleyen kariyer rehberliği sistemi kurulacaktır” hedefi yer almaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s. 128).

Kariyer psikolojik danışmanlığının doğası incelendiğinde, bireyle psikolojik danışma süreciyle benzerlikler taşıdığı görülmektedir. Alandaki uzmanların da belirttiği üzere, kariyer psikolojik danışmanlığını bireysel psikolojik danışmadan ayrı tutmak zordur (Miller, 2009). Kariyer psikolojik danışmanlığında da güven ilişkisinin kurulması, amaçların belirlenmesi, çeşitli müdahale yöntemlerinin geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi söz konusudur. Aynı zamanda kariyer psikolojik danışmanının benimsediği kuramsal yaklaşımının süreci büyük ölçüde şekillendirdiği de bilinmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey,

2016). Kariyer psikolojik danışmanlığının gerektirdiği bilgi ve beceriler, psikolojik danışmanlığın gerektirdiklerinin daha azı değil, aksine daha fazlasıdır (Yeşilyaprak, 2016). Dolayısıyla, bir kariyer psikolojik danışmanı, her ne kadar psikolojik danışma bilgi ve becerilerine sahip olsa da, bir psikolojik danışmanın iyi bir kariyer psikolojik danışma süreci yürütebilmesi için, kariyer psikolojik danışmanlığının gerektirdiği yeterliliklere de sahip olması gerekmektedir.

Üstelik alanda yazılmış birçok kaynak (Amundson vd., 2005; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2016; Sharf, 2013), kariyer psikolojik danışması yürüten bireylere düşen sorumlulukların giderek artmakta olduğuna vurgu yapmaktadır. Günümüzde çalışma yaşamının önemi değişmezken, bu yaşamın niteliği hızlı bir şekilde değişmekte ve özellikle son dönemlerdeki sosyo-ekonomik değişikliklerle birlikte birçok yeni kariyer rotası ortaya çıkmaktadır. Hatta dijital dönüşüm olarak sembolize edilen Endüstri 4.0 çağında, önümüzdeki on yıl içinde 430 bin yeni iş kolu doğacağı öngörülmektedir (Weber, 2016). Bunun sonucunda ise bireylerin kariyer süreçleri, geçmişe kıyasla daha değişken ve belirsiz bir hâl almaktadır (Del Corso vd., 2011; Kalleberg vd., 2003). Dolayısıyla, değişen dünyanın kariyer sürecini daha karmaşık bir hâle getirmesiyle birlikte, çocukluk yıllarından itibaren öğrencilere ve iş görenlere çeşitli zorlu görevler düşmekteyken, kariyer psikolojik danışmanlarının sahip olması gereken bilgi ve beceriler de eş zamanlı olarak değişime uğramaktadır (Bimrose ve Hearne, 2012; Yeşilyaprak, 2016). Bu noktada kariyer psikolojik danışmanlarının, kendi yeterliliklerini en üst düzeyde tutmaya çalışması gerekli görülmektedir.

Türkiye’de henüz kariyer psikolojik danışmanlığı yeterlilikleri belirlenmemiştir. Birkaç sınırlı çalışmadan yola çıkarak (Korkut, 2007; Çivilidağ vd., 2015; Yeşilyaprak, 2019; Şahin vd., basım aşamasında), lisans düzeyinde verilen eğitimlerde de birtakım sınırlılıklar olduğu sonucuna ulaşılabilir. Örneğin, Ankara’da okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezi’nde çalışan psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlıkla ilgili düşüncelerinin ve uygulamalarının değerlendirildiği bir çalışmada (Korkut, 2007), katılımcıların 1/4’ünün mesleki rehberlikle ilgili bir ders almadığı, 2/3’ünün ise mesleki rehberlik hizmetlerinin yaşam boyu olarak verilmesini düşünmedikleri bulunmuştur. Dahası aynı çalışmada mezun olunan program türüne göre de mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlıkla ilgili düşüncelerin farklılaşmadığı belirlenmiştir. Yapılan bir diğer çalışmada ise (Çivilidağ vd., 2015) liselerde çalışan okul müdürleri, okul psikolojik danışmanları ve ergenlerin okullarda yapılan mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular mesleki rehberlikle ilgili en sık yapılan çalışmanın test ve ölçek uygulamak olduğunu göstermektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığının sadece ilgi ve

yetenek testlerinin uygulanmasıyla sınırlı bir alan olmadığı dikkate alındığında, okulda çalışan psikolojik danışmanların bu alandaki yeterliliklerinin görece az olması bu durum üzerinde etkili olabilir. Dolayısıyla, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı yeterliliklerini iyileştirmeye yönelik çalışmaların yapılması gerekli görünmektedir.

1.2. Amaç ve Önem

Bu araştırmanın amacı, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının etkililiğini incelemektir.

Etkili mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı, “bireylerin potansiyellerine ulaşmalarına, ekonomilerin daha verimli olmalarına ve toplumların daha adil olmalarına yardımcı olur... Yeniliğe, yaratıcılığa ve rekabete güç vermek üzere insan yeteneğinin geliştirilmesi ve yetiştirilmesi için kolaylaştırıcı bir işlev sergiler. Öğrenmeye yönelik yaşam boyu yaklaşımların ... uygulanmasına yardımcı olur. Çalışma dünyası giderek daha karmaşık bir hâle geldikçe, kariyer rehberliği de bireyler, işverenler ve toplum için her zamankinden daha önemli bir hâle gelmektedir” (OECD, 2019, s. 3). Bu hizmetlerin Türkiye’deki birincil sorumluları ve sağlayıcılarıysa okul psikolojik danışmanlarıdır.

Kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik çalışmalar Türkiye’de özellikle son 10 yılda artış göstermeye başlamış olsa da, bu çalışmaların azlığı hâlâ dikkat çekmektedir. Bu çalışmalar ağırlıklı olarak psikolojik danışmanların mesleki doyumları, psikolojik danışma becerileri ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin görüşleri ile ilgilidir. Özellikle okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimini desteklemek üzere yapılan herhangi bir müdahale çalışmasına rastlanmamaktadır. Bu nedenle okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının geliştirilmesinin ve etkililiğinin incelenmesinin en başta alan yazına ve gelecek araştırmalara önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca bu araştırmayla birlikte, Türkiye’deki kariyer psikolojik danışmanlığı bağlamında gerçekleştirilecek mesleki gelişim çalışmalarının yaygınlaştırılmasına zemin hazırlanacağı düşünülmektedir. Sınırlı sayıda da olsa mevcut çalışmalar (Korkut, 2007; Çivilidağ vd., 2015; Yeşilyaprak, 2019; Şahin vd., basım aşamasında), mevcut psikolojik danışman eğitimlerindeki ve kariyer hizmetlerindeki eksikliklere işaret etmektedir. Bu eksikliklerin giderilmesinde öğretmenlerin ihtiyaçlarıyla doğrudan bağlantılı olmayan bir kerelik aktiviteler yerine (Özdemir, 2016), daha uzun soluklu, interaktif katılımı teşvik eden mesleki gelişim programları tasarlamak önemlidir (Parsons vd., 2019). Bu çalışma kapsamında geliştirilen mesleki gelişim programının Türkiye’deki okul psikolojik

danışmanlarının ihtiyaçlarına dayanması, pilot uygulamayla test edilmesi ve nispeten uzun soluklu (40 saat) olması, araştırmanın özellikle uygulayıcılar özelindeki önemli bir yanını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın alan yazın, araştırma ve uygulama yönünden sağlayacağı katkıların yanında, araştırmada kullanılan yöntemin de araştırmayı oldukça önemli kıldığı söylenebilir. İlk olarak, araştırmada izleme testini de içeren deneysel desen kullanılmıştır. Yalnızca ön test ve son test ölçümlerinin olduğu deneysel çalışmalarda, eğitimin ardından katılımcıların gerçekten öğrenme deneyimi yaşadıklarına inanma istekliliği nedeniyle, deney etkisi gerçekte olduğundan daha büyük görünebilir. Ancak son testten aylar sonra yapılan izleme testi ölçümü sayesinde, deneysel işlemin gerçekten somut ve kalıcı bir etki yapıp yapmadığı çok daha güvenilir bir şekilde ortaya konulabilir. Dolayısıyla, araştırmada 2 (deney ve kontrol) x 3 (ön test, son test ve izleme testi) deneysel desenin kullanılmasının, mesleki gelişim programının etkililiğine ilişkin elde edilen bulguların güvenilirliğini artırdığı düşünülmektedir.

Araştırmada mesleki yeterlik programı geliştirilirken Psikolojik Danışma ve İlgili Programların Akreditasyonu Kurulu (The Council for Accreditation of Counseling and Related Programs [CACREP]), Amerikan Ulusal Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Derneği (National Career Development Association [NCDA]), Mesleki Yeterlik Kurumu Kariyer Danışmanlığı Seviye 7 Meslek Standartları dikkate alınmakla birlikte, farklı eğitim kademelerinde çalışan okul psikolojik danışmanlarıyla bir araya gelerek onların kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili sunduğu hizmetler ve zorlandığı alanlar da dikkate alınarak mesleki eğitim programının hazırlanmış olması, bir diğer ifadeyle kuramsal bakış açısının uygulama deneyimleriyle beslenmesinin bu programın geliştirilmesi aşamasında önemli bir artı olduğu düşünülmektedir.

Mesleki eğitim programı hazırlandıktan sonra pilot uygulamanın yapılmış olması da hem program içeriğinin ve programda yer alan vaka çalışmalarının geliştirilmesine, hem de eğitmenin bu alandaki becerilerinin gelişmesine katkı sağlamıştır.

Araştırma yöntemine ilişkin bir diğer önemli unsur ise araştırmada karma yöntemlerden açıklayıcı sıralı desenin kullanılması ve veri çeşitliliğinin sağlanmasıdır. Bu doğrultuda yalnızca bir tür nitel veya nicel veri değil, iki tür nicel (Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği ve Kariyer Etkinlikleri Listesi) ve iki tür nitel (Odak Grup Görüşmesi ve Katılımcı Günlükleri) olmak üzere dört ayrı veri kaynağından faydalanılmıştır. Böylece geliştirilen mesleki programının etkililiğine dair veri zenginliği sağlanmış ve programının hangi yönlerden nasıl etki yaptığına dair daha derin bulgular elde edilmiştir.

Bütün bunlar araştırma sürecinin zorluğunu artırmakla birlikte, araştırmanın güvenilirliğini ve dolayısıyla niteliğini de artırdığı söylenebilir.

Çalışma grubu açısından bakıldığında, okul psikolojik danışmanlarının okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere farklı kademelerde hizmet verenlerden oluşmasına dikkat edilmiştir. Böylelikle, mesleki gelişim programının yalnızca belirli bir kademede hizmet veren okul psikolojik danışmanlarını değil, bütün kademelerdeki okul psikolojik danışmanlarını geliştirmesi amaçlanmıştır. Bu nokta, mesleki gelişim programının işlevselliğini ve dolayısıyla da önemini artırmaktadır.

Sonuç olarak, araştırmaya dair bütün bu detaylar, geliştirilip etkililiği incelenen 40 saatlik mesleki gelişim programının birçok yönden özgünlük ve titizlik içerdiğini göstermektedir. Bu yönüyle de araştırmanın, MEB'in 2023 Eğitim Vizyonunda da yer alan kariyer gelişimi hedeflerine hizmet ederek, öğrencilere sunulan mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin niteliğini artıracığı hedeflenmektedir.

1.3. Denenceler / Araştırma Soruları

Araştırmanın amacı kapsamında test edilen denenceler şunlardır:

I) Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik programa katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer gelişim kuramları boyutundaki öz yeterlilik puan ortalamalarında, program sonrasında kontrol grubundaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

II) Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik programa katılan deney grubundaki katılımcıların bireyle ve grupla psikolojik danışma boyutundaki öz yeterlilik puan ortalamalarında, program sonrasında kontrol grubundaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

III) Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik programa katılan deney grubundaki katılımcıların bireyi tanıma ve değerlendirme boyutundaki öz yeterlilik puan ortalamalarında, program sonrasında kontrol grubundaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

IV) Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik programa katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer bilgi kaynakları boyutundaki öz yeterlilik puan ortalamalarında, program sonrasında kontrol

grubundaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

V) Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik programa katılan deney grubundaki katılımcıların program geliştirme ve uygulama boyutundaki öz yeterlilik puan ortalamalarında, program sonrasında kontrol grubundaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

VI) Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik programa katılan deney grubundaki katılımcıların etik boyutundaki öz yeterlilik puan ortalamalarında, program sonrasında kontrol grubundaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

VII) Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik programa katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterlilik toplam puan ortalamalarında, program sonrasında kontrol grubundaki katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

VIII) Deney grubundaki katılımcıların Kariyer Etkinlikleri Listesindeki kariyer etkinliklerini gerçekleştirme sıklıklarında, izleme testine kadar bir artış olacak, ancak benzer bir artış kontrol grubundaki katılımcılarda görülmeyecektir.

Araştırmanın deney grubundaki katılımcılarla incelenen araştırma soruları ise şu şekildedir:

I) Deney grubundaki katılımcıların, programa ilişkin görüşleri nelerdir?

II) Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında çalıştıkları kurumlarda yaptıkları kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerine ilişkin deneyimleri nelerdir?

III) Deney grubundaki katılımcıların program sonrasındaki görüş ve deneyimlerine ilişkin nitel veriler, elde edilen nicel verileri açıklamaya nasıl yardımcı olmaktadır?

1.4. Sınırlılıklar

1) Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırma kapsamına giren okul psikolojik danışmanlarına benzer gruplara genellenebilir.

2) Bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği düzeyleri, kullanılan ölçme araçlarının ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.5. Varsayımlar

1) Okul psikolojik danışmanlarının veri toplama araçlarını içten ve doğru bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

2) Okul psikolojik danışmanlarının oturumlara gönüllü olarak katıldıkları varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

Kariyer psikolojik danışması: Bir psikolojik danışmanın bir danışana veya danışan grubuna kariyer kaygılarıyla daha etkili bir şekilde başa çıkmaları için yardımcı olduğu resmî bir ilişkidir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2016).

Mesleki gelişim programı: Yetkin mesleki işleyiş için bilgi, yeterlilik, beceri ve niteliklerin edinilmesi, genişletilmesi, iyileştirilmesi ve sürdürülmesine yönelik olarak oluşturulmuş ve yapılandırılmış eğitim modülleri bütünüdür (Elman vd., 2005).

Kariyer gelişim kuramları: Bireylerin kariyer gelişimine açıklama oluşturan mantıksal olarak düzenlenmiş bir grup yasa veya ilişkidir (Heinen, 1985).

Bireyle ve grupla psikolojik danışma: Psikolojik danışmanlık, çeşitli bireyleri, aileleri ve grupları ruh sağlığı, zindelik, eğitim ve kariyer hedeflerine ulaşmaları için güçlendiren profesyonel bir ilişkidir (NCDA, 2011).

Bireyi tanıma ve değerlendirme: Bireylerden bilgi edinme ve bu bilgileri onlar hakkında çıkarımlarda bulunmak veya yargılara varmak için kullanmaya yönelik sistematik bir süreçtir (American Psychological Association, t.y.).

Kariyer bilgi kaynakları: Bireylerin bilinçli bir şekilde eğitim, öğretim ve mesleki seçimler yapmalarına yardımcı olan her türlü bilgiyi içerir (Swamy vd., 2014).

Program geliştirme ve uygulama: Bireylerin belirli hedeflere ulaşması için önleyici veya iyileştirici nitelikte yapılandırılmış kariyer hizmetleri oluşturmak ve bunların sunumunu gerçekleştirmektir (Herr vd., 2004).

Etik: En genel anlamda etik, insan tutum ve davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış açısından değerlendirilmesidir (Aydın, 2021). Psikolojik danışma sürecinde etik, psikolojik danışmanın, danışanda maksimum yarara ve minimum zarara neden olmak üzere ahlaki karar vermesine yardımcı olan bir araç olarak işlev görür.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer ve kariyer gelişimi

Kariyerin birçok farklı tanımı mevcuttur ve bu tanımlar, kariyeri bireyin salt mesleki yaşamıyla ne kadar sınırlandırdığına göre değişmektedir. Kariyeri salt mesleki yaşamla sınırlandıran bir tanıma göre kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca sahip olduğu meslekler dizisidir (Lent ve Brown, 2013). Bu tanımda bireyin çalışma yaşamı dışındaki rolleri (örneğin, ebeveyn rolü) ve aktiviteleri (örneğin, sosyal sorumluluk faaliyetleri) kariyer kavramına dâhil edilmez. Bununla birlikte, kariyeri salt mesleki yaşamla sınırlandırmayan, daha gelişimsel bir tanıma göre kariyer, bireylerin yaşam boyu oynadıkları rollerin toplamıdır (Herr vd., 2004). Günümüzde kariyer psikolojik danışmanlığı alan yazınında, kariyerin ikinci geniş tanımının daha sık vurgulandığını söylemek mümkündür. Daha geniş tanımıyla kariyer yaşam boyu devam eder. Kariyer gelişimi çocuklukta başlar (yeteneklerin, ilgilerin, değerlerin ve iş dünyasına ilişkin bilginin ortaya çıkmasını sağlayan yaşantıları içerir), bireyin kariyer davranışlarının ilerlemesiyle birlikte yetişkinlikte devam eder (örneğin, işe girme ve işe zamanla uyum sağlama) ve emekliliğe geçiş ve emekliliğe uyum sağlamayla neticelenir (Lent ve Brown, 2013).

Bilgi çağı veya dijital çağ olarak adlandırılan 21. yüzyılda, kariyer gelişimi dönüşüme uğramaktadır. Globalleşmeyle birlikte bir yandan uluslararası veya uzaktan çalışmaya olanak tanıyan yeni iş türleri ortaya çıkarken, öte yandan rekabet ve işsizlik baş göstermektedir. Bireyler bu yeni normale uyum gösterebilmek üzere çocukluktan itibaren yeni bilgi ve becerilere ihtiyaç duymakta, çeşitli kariyer sorunlarıyla yüzleşmektedirler (Şahin vd., 2023a).

2.2. Kariyer psikolojik danışmanlığı

Kariyer psikolojik danışmanlığı, psikolojik danışma alanının bir uzmanlık alanı olarak, danışanın kariyer gelişimiyle ilgili sorunlarına odaklanan profesyonel psikolojik danışma sürecini ifade etmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığının çıkış noktası, Sanayi Devrimi sonrası Amerika Birleşik Devletleri (ABD) olmuştur. Sanayi Devrimi'nin genel etkisini takiben, birçok birey artık aile mesleklerine mahkûm olmaktan çıkmış, kendilerine maksimum tatmin sağlayabilmek üzere seçebilecekleri birçok farklı kariyer yollarına sahip olmuşlardır (Dugger, 2016).

Bu doğrultuda, 1900'lü yıllarda ABD'de Frank Parsons öncülüğünde Mesleki Bürolar (Vocational Bureaus) hizmete girmiştir. Bu hizmetler kapsamında bireyleri kendi özelliklerine

göre meslek çevreleriyle eşleştirmeye çalışılmıştır. Parsons, ölçme ve değerlendirmeye odaklanarak üç aşamalı bir mesleki rehberlik modeli izlemiştir. Bu modele göre iyi bir kariyer kararı verme süreci için şu ön koşullar vardır (Tang, 2018):

- 1) Kendinizi, tutumlarınızı, yeteneklerinizi, ilgi alanlarınızı, tutkularınızı ve kaynak sınırlamalarınızı ve bunların nedenlerini net bir şekilde anlamak.
- 2) Farklı iş kollarında başarının gereklilikleri ve koşulları, avantajlar ve dezavantajlar, ücret, fırsatlar ve beklentiler hakkında bilgi sahibi olmak
- 3) Bu iki olgu grubunun birbiriyle ilişkisi üzerine doğru akıl yürütmek.

Şüphesiz, Parsons'ın bu üç aşamalı eşleştirme modeli, günümüzde de geçerliliğini ve değerini korumaktadır. Bununla birlikte, kariyer psikolojik danışması kavramsallaştırılma yönünden zaman içerisinde değişime uğramıştır. Eşleştirmeye modeliyle bağdaştırılan mesleki rehberlik kavramı yerine, yaşam boyu kariyer gelişimiyle bağdaştırılan kariyer psikolojik danışmanlığı kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Yeşilyaprak, 2019).

Yaşam boyu kariyer gelişimi vurgusuyla birlikte kariyer psikolojik danışmasının, tıpkı bireyle (ruh sağlığına yönelik) psikolojik danışmanlık gibi, bir psikolojik danışma süreci olduğu söylenebilir. Elbette ikisi arasında benzerlikler ve farklılıklar mevcuttur ve danışanın ihtiyacına göre, biri diğerine evrilebilir. Aşağıdaki Tablo 1'de ikisi arasındaki benzerliklere ve farklılıklara yer verilmiştir.

Tablo 1

Kariyer psikolojik danışması ile bireyle (ruh sağlığına yönelik) psikolojik danışma arasındaki benzerlikler ve farklılıklar

Benzerlikler	Farklılıklar
• İkisi de bir psikolojik danışma sürecidir. • İkisi de temel psikolojik danışma becerilerini gerektirir. • İkisi de kişisel ve çevresel sorunlara odaklanabilir. • İkisi de ölçme ve değerlendirme içerebilir.	• Kariyer psikolojik danışması meslekler ve çalışma yaşamı hakkında bilgi gerektirir. • Kariyer psikolojik danışması kariyer gelişimi hakkında bilgi gerektirir. • Kariyer psikolojik danışması kariyer odaklı müdahale becerileri gerektirir.

2.3. Türkiye'de kariyer psikolojik danışmanlığı

Türkiye'de kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin çıkış noktası, Rehberlik Araştırma Merkezleri ve okullardaki rehberlik servisleri olmuştur. 1950'lerden itibaren ABD'den alınan ilgi ve yetenek ölçme araçları Türkçeye uyarlanmıştır. (Tan, 2000). 1970'lerden bu yana ise öncelikle pilot okullarda, sonrasında ülke çapındaki okullarda rehberlik servisleri başlatılmıştır. Ayrıca rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü için önce

lisans daha sonra ise bazı yüksek lisans programları başlatılmıştır (Şahin, 2016). Özellikle, 2008 yılında Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından alınan bir kararla, “Mesleki Rehberlik” ve “Mesleki Rehberlik Uygulamaları” dersleri tüm rehberlik ve psikolojik danışmanlık programlarında zorunlu hâle getirilmiştir (Şahin vd., 2023a).

Son birkaç yıl itibarıyla, Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışması hizmeti sunan çeşitli bireyler bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak en başta okul psikolojik danışmanları olmak üzere özel danışma merkezlerindeki ruh sağlığı uzmanları, İŞKUR bünyesinde istihdam edilen iş ve meslek danışmanları, serbest çalışan kariyer psikolojik danışmanları ve şirketlerin insan kaynakları birimindeki personeller verilebilir (Yeşilyaprak, 2019).

Bununla birlikte, son dönemde kariyer psikolojik danışmanlığını ayrı bir meslek alanı olarak tanımlamak üzere atılan bazı adımlar mevcuttur. Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), “Kariyer psikolojik danışmanı” için 7. seviye ulusal mesleki standartları onaylamıştır. Buna göre kariyer psikolojik danışmanın görevleri şunlardır (MYK, 2017):

- a. İş sağlığı ve güvenliği ve çevre koruma ile ilgili önlemleri uygulamak
- b. İş organizasyonu yapmak
- c. Kariyerle ilgili konularda bireysel ve grup değerlendirmeleri yapmak
- d. Kariyer rehberliği yapmak
- e. Bireylerin mesleki konulardaki gelişimine destek olmak
- f. Kuruluşla iş gücü piyasası ve/veya eğitim kuruluşları arasındaki iş birliğini geliştirici faaliyetleri organize etmek
- g. Organizasyon ve örgütlere yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı yapmak
- h. Kariyer araştırma ve geliştirme çalışmaları yapmak
- i. Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin kalitesini geliştirmek
- j. Kariyer gelişim faaliyetlerini yürütmek

Bütün bu düzenlemelerin önemli adımlar olduğuna şüphe yoktur. Ancak kariyer psikolojik danışmanlığı adayları için gerekli kılınan mezuniyet dereceleri, eğitim ve değerlendirme süreçlerine ilişkin somut bilgilere rastlanmamaktadır. 2023 yılı itibarıyla, mevcut düzenlemelerin askıda olduğu söylenebilir (Şahin vd., 2023a). Günümüz itibarıyla Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin en başta gelen sorumluları ve sağlayıcılarının okul psikolojik danışmanlarıdır. Türkiye’de kariyer hizmetlerinin etkililiğini iyileştirmek üzere yapılacak çalışmaların bu nedenle temelde okul psikolojik danışmanlarına odaklanması gerektiği görülmektedir.

2.4. Psikolojik danışma ve öz yeterlilik

Psikolojik danışma sürecini etkili hâle getiren faktörlerin en başında psikolojik danışmana ilişkin özelliklerin geldiği bilinmektedir (Hackney ve Cormier, 2005). Etkililikle ilişkilendirilen en önemli bireysel özelliklerden biri de psikolojik danışmanın öz yeterliliğidir. Öz yeterlilik kavramı, ilk defa Bandura (1977) tarafından, kişinin çeşitli durumlar karşısındaki davranışlarında belirleyici rol oynayan, kendine ilişkin performans ve başarı beklentileri olarak tanımlanmıştır. Tanımda da ifade edildiği gibi öz yeterlilik, davranışları etkilemesinin yanı sıra, yapılan işe harcanan eforu, engeller karşısında gösterilen dayanıklılığı ve gösterilen performansın kalitesini de yordamaktadır (Bandura, 1977; Luszczynska vd., 2005). Gerçekten de birçok psikolojik danışma öğrencisi veya bu alanda hâlihazırda çalışmakta olan birçok psikolojik danışman, benzer eğitimleri alsa dahi, aynı performansı gösterememektedir (Pamukçu ve Demir, 2013). Bu noktada da araştırmacılar, psikolojik danışmanların kendi danışanlarına yardım edebileceklerine ilişkin inançlarına dikkat çekmektedirler (Larson vd., 1992; O'Brien ve Heppner, 1996). Psikolojik danışman öz yeterliliği, danışmanın ne yapacağını bilmesiyle, onu yapması arasında bir aracı görevi görmekteyken, etkili bir danışma sürecinin en önemli faktörlerinden de biri olarak kabul edilmektedir (Larson, 1998). Bu sebeple, psikolojik danışman öz yeterliliğini inceleyebilmek adına birçok ölçek geliştirilmiş ve bu konu, özellikle psikolojik danışman eğitimcileri için önemli bir hâle gelmiştir (Larson ve Daniels, 1998).

2.5. Kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği

Kariyer psikolojik danışmanlığı söz konusu olduğunda, psikolojik danışmanın yalnızca genel danışma sürecine ilişkin öz yeterliliğinin yeterli olmayacağı, aynı şekilde kariyer psikolojik danışması yürütebilmeye ilişkin yüksek öz yeterliliğinin de olması gerektiği söylenebilir. Nitekim psikolojik danışmanlığı, klinik psikoloji veya sosyal hizmetler gibi diğer psikolojik yardım mesleklerinden ayıran temel bir faktör de, psikolojik danışmanlık eğitim ve uygulamalarının kariyer bileşenini de içeriyor olmasıdır (Amundson vd., 2005).

2.5.1. Yeterlilik alanları

Psikolojik Danışma ve İlgili Programların Akreditasyonu Kurulu (The Council for Accreditation of Counseling and Related Programs [CACREP]), psikolojik danışman eğitiminde gerekli görülen sekiz temel yeterlilik alanı belirlemiştir ve bunlar; a) profesyonel kimlik ve etik çalışma b) sosyal ve kültürel çeşitlilik, c) insan gelişimi, d) kariyer gelişimi e) danışma ve yardım ilişkileri, f) grupla psikolojik danışma, g) ölçme ve değerlendirme, h) araştırma ve program değerlendirmedir. Görüldüğü üzere kariyer gelişimi, psikolojik

danışmanın yeterli olması gereken alanlardan bir tanesidir. Bu yeterlilik alanı incelendiğinde, 12 farklı bileşene yer verildiği görülmektedir (CACREP, 2024, s. 14):

1. Kariyer gelişimi, psikolojik danışma ve karar verme kuram ve modelleri
2. İş, sosyo-ekonomik durum, sağlık, engellilik, travma, ilişkiler ve diğer yaşam rolleri ve faktörleri arasındaki karşılıklı ilişkileri kavramsallaştırmaya yönelik yaklaşımlar
3. Kariyere, meslek dışı uğraşlara, eğitime, mesleğe ve iş gücü piyasasına dair bilgi kaynaklarını, teknolojiyi ve bilgi sistemlerini belirleme ve kullanma süreçleri
4. Çalışma ortamı koşullarının, danışanların yaşam deneyimleriyle ilişkisini değerlendirmeye yönelik yaklaşımlar
5. Yetenekleri, ilgileri, değerleri, kişiliği ve kariyer gelişimine katkıda bulunan diğer faktörleri değerlendirmeye yönelik stratejiler
6. Kariyer gelişim programı planlama, organize etme, uygulama, yönetme ve değerlendirme
7. Kültürel olarak destekleyici kariyer ve eğitim gelişimi ve istihdam fırsatlarına katılmaları için bireyleri güçlendirmeye yönelik gelişimsel olarak duyarlı stratejiler
8. İş yerinde engellerle karşılaşan bireyler için istihdam desteğini savunmaya yönelik stratejiler
9. Kariyer, eğitim ve yaşam-iş planlaması ve yönetimi için danışan beceri gelişimini kolaylaştırmaya yönelik stratejiler
10. Kariyer ve lise sonrası eğitime hazır olma ve eğitimle ilgili karar verme
11. Marjinalleştirilmiş gruplardan bireylerin eğitim ve meslek fırsatlarına erişimini iyileştirmeye yönelik stratejiler
12. Kariyer gelişimi ve kariyer danışmanlığı ile ilgili etik ve yasal konular

Aynı zamanda kariyer psikolojik danışmanı yeterlilikleri de, bu alandaki öncü kuruluşlardan olan Amerikan Ulusal Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Derneği (National Career Development Association [NCDA], 2009) tarafından şu 9 alanda özetlenmiştir; 1) kariyer gelişimi kuramları, 2) bireyle ve grupla psikolojik danışma becerileri, 3) bireyi ve grubu değerlendirme, 4) kariyere ilişkin bilgi, kaynakları ve teknoloji 5) program tanıtmaya, yönetme ve uygulama, 6) koçluk yapma, konsültasyon ve performans geliştirme, 7)

süpervizyon, 8) etik ve yasal konular ve 9) araştırma ve değerlendirme. Bu alanlar kısaca aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:

- 1) Kariyer gelişimi kuramları: Kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer gelişimiyle ilgilenen profesyoneller için gerekli olduğu düşünülen kuramsal temel ve bilgi.
- 2) Bireyle ve grupla psikolojik danışma becerileri: Etkili kariyer psikolojik danışmanlığı için gerekli olduğu düşünülen bireyle ve grupla psikolojik danışma yetkinlikleri.
- 3) Bireyi ve grubu değerlendirme: Kariyer psikolojik danışmanlığı yapan profesyoneller için gerekli olduğu düşünülen, bireyi ve grubu değerlendirme becerileri.
- 4) Kariyere ilişkin bilgi, kaynakları ve teknoloji: Kariyer psikolojik danışmanlığı yapan profesyoneller için gerekli olan bilgi/kaynak/teknoloji birikimi ve becerileri.
- 5) Program tanııtma, yönetme ve uygulama: Çeşitli ortamlarda kapsamlı kariyer gelişim programları geliştirmek, planlamak, uygulamak ve yönetmek için gerekli beceriler.
- 6) Koçluk yapma, konsültasyon ve performans geliştirme: Bireylerin ve kuruluşların kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer gelişimi sürecini verimli biçimde etkilemelerini sağlamak için gerekli olduğu düşünülen bilgi ve beceriler.
- 7) Süpervizyon: Psikolojik danışman performansını eleştirel olarak değerlendirmek, mesleki becerileri sürdürmek ve geliştirmek ve kariyer psikolojik danışmanlığında gerektiğinde başkaları için yardım istemek için gerekli olduğu düşünülen bilgi ve beceriler.
- 8) Etik ve yasal konular: Kariyer psikolojik danışmanlığının etik ve yasal uygulamaları için gerekli bilgi temeli ve birikim.
- 9) Araştırma ve değerlendirme: Kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer gelişiminde araştırma ve değerlendirmeyi anlamak ve yürütmek için gerekli olduğu düşünülen bilgi ve beceriler.

İlgili standartlara bakıldığında, CACREP ile NCDA'nın birçok yetkinlik alanında birbiriyle benzeştiği, ancak kariyer psikolojik danışmanlığı yetkinliklerini salt psikolojik danışmanlık yetkinliklerinden ayrı bir yere taşıdığı görülmektedir. Bu açıdan kariyer hizmetleri sunacak olan psikolojik danışmanların, bu hizmete özgü niteliklere ve bu niteliklere özgü öz yeterliliğe sahip olması önemlidir.

Bu doğrultuda O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos (1997), NCDA kariyer psikolojik danışmanı yeterliliklerini de esas alarak, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği Ölçeğini (The Career Counseling Self-Efficacy Scale) geliştirmiştir. 25 maddeli ölçek, dört farklı alt boyutta psikolojik danışmanların öz yeterliliğini ölçmektedir. Bunlar sırasıyla; (1) terapötik süreç ve ilişki becerileri, (2) mesleki değerlendirme ve yorumlama becerileri, (3) çok

kültürlülük yeterlilikleri ve son olarak da (4) güncel mesleki ve yasal konulara ve kariyer araştırmalarına hâkim olmadır. Ölçeğin istatistiksel olarak geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konmuş ve araştırmacılar, ölçeğin psikolojik danışman eğitimi ve araştırmalarına büyük oranda katkı sağlayacağını ifade etmiştir (O'Brien vd., 1996). Alan yazında aynı ölçeğin Portekizceye (Oliveira vd., 2014) ve Türkçeye uyarlandığı (Büyükgöze-Kavas, 2021) ve başka bir ölçeğin ise İtalyanca olarak geliştirildiği de görülmektedir (Nota ve Soresi, 2000; akt. Soresi vd., 2004).

2.5.2. Yeterlilik eğitimleri

Psikolojik danışman öz yeterliliğini etkileyen temel faktörlerden biri, psikolojik danışmanların alana özgü aldıkları eğitimlerdir. Dünyada kariyer psikolojik danışmanlığı eğitimlerine bakıldığında, bunların çokça çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Şahin ve diğerleri (2023a) küresel çapta kariyer psikolojik danışmanı eğitimlerini incelemiş ve bu eğitimlerdeki beş temel farka dikkat çekmişlerdir. Bunlardan ilki *hizmet alanlarıdır*. Bazı ülkelerde kariyer psikolojik danışmanlarına verilen eğitimler, bu hizmetlerin daha çok örgün eğitimde sunulmasını amaçlarken, bazı ülkelerde 21. yüzyılda vurgulanan “yaşam boyu kariyer gelişimi” odağı göze çarpmaktadır. İkinci farklılık, *başvuru koşullarıdır*. Bazı ülkelerde kariyer psikolojik danışmanlığı, psikolojik danışmanlığın bir uzmanlık alanı olarak görülmekte ve ilgili eğitimlere psikolojik danışmanlık veya psikoloji kökenli bireyler kabul edilmektedir. Bazı ülkelerde sosyal hizmet veya insan kaynakları gibi daha geniş alanlara da kapı açılmakla birlikte, hiçbir alan sınırlaması getirmeyen ülkeler de mevcuttur. Üçüncü farklılık, *sertifikasyon türüdür*. Küresel çapta bazı ülkeler kariyer psikolojik danışmanlığı eğitimlerini üniversite bünyesinde, bazıları enstitü ve kuruluşlar bünyesinde, bazılarıysa bakanlıklara bağlı programlarda sunmaktadır. Dördüncü farklılık, *sertifikasyon geçerliliğidir*. İngilizce konuşan Batı ülkelerinin birçoğu başta olmak üzere sertifikasyon için millî eğitim ve politikalar mevcuttur. Bununla birlikte, özellikle ABD menşeli kuruluşlarla iş birliği hâlinde olup yerel dile ve bağlama uyarlanmış sertifikasyonlar sunan ülkeler de vardır. Şahin ve diğerleri (2023a) tarafından tespit edilen son farklılık ise *mezuniyet koşullarıdır*. Eğitimlerin tamamlanması için bazı ülkelerde uygulama ve süpervizyon şartken, örneğin Çin’de, kariyer psikolojik danışmanı adayları yalnızca vaka çalışması sunmaktadırlar.

2.5.3. Mesleki gelişim programları

Kariyer psikolojik danışmanlığı da dahil olmak üzere sunulan hizmetlerin niteliğindeki en önemli faktörlerden biri, hizmet sağlayıcılarının mesleki gelişimidir. Gelişimsel bir perspektiften bakıldığında mesleki gelişim; lisans veya lisansüstü eğitime

başlamak, staj yapmak, bir kariyere başlamak, kariyeri sürdürmek veya emekliliğe yaklaşmakla ilişkili çeşitli görevlerle ilgili olabilir. Eğitim sırasında mesleki gelişimin odağında yetkinlik, bilgi, beceri ve uzmanlıkların geliştirilmesi olabilir. Eğitim sonrası uygulamada ise mesleki gelişim; beceri gelişiminin ilerletilmesi ve bilgi birikiminin elde edilmesi veya güncellenmesi ya da yaşam boyu öğrenmenin bir parçası olarak yetkinliklerin zamanla aşınmasının önlenmesi anlamına gelebilir. Birçok yönden ele alınabilmekle birlikte, mesleki gelişim; yetkin mesleki işleyiş için bilgi, yeterlilik, beceri ve niteliklerin edinilmesi, genişletilmesi, iyileştirilmesi ve sürdürülmesine yönelik gelişimsel bir süreçtir (Elman vd., 2005). Mesleki gelişim artan yetkinlik ve mesleki tatmin için bir yol sunmaktadır (Guskey, 1986).

Mesleki gelişim; mesleki çalıştaylar, sürekli eğitim programları, okumalar ve mentörlük ve benzeri birçok yolla desteklenebilir. Bununla birlikte, okul psikolojik danışmanlarının da görev yaptıkları eğitim kurumları bağlamında, mesleki gelişimin belki de en geleneksel yolları, çalıştaylar, kısa seminerler ve kurslardır. Bunlar genellikle bir kerelik aktiviteler olması, öğretmenlerin ihtiyaçlarıyla doğrudan bağlantılı olmaması ve süreklilik sağlayamaması gibi yönlerden sıklıkla eleştirilmektedir (Özdemir, 2016). Burada eğitimlere katılan kişi sayısının da eğitimin verimini düşüren bir unsur olduğu söylenebilir. Ayrıca mesleki gelişimin ne kadar etkili bir şekilde desteklenebildiğine yönelik somut ve güvenilir değerlendirmelerin olmaması, yürütülen çalışmaların iyileştirilmesi yolunda bir adım olamayacaktır.

Bu doğrultuda, anlamlı öğrenme deneyimleri yaratmak adına, daha uzun süreli, interaktif katılımı teşvik eden mesleki gelişim programları tasarlanmanın önemine vurgu yapılmaktadır (Parsons vd., 2019). Bu interaktif deneyimler grup tartışmaları, rol yapma ve benzeri uygulamalı aktiviteleri içerebilir. Teoriden pratiğe geçiş için, hizmetlerin sunulduğu gerçek ortama kolayca aktarılacak özgün görevler ve içerikler, mesleki gelişim programına dahil edilmelidir (Reeves ve Pedulla, 2013). Türkiye’de de hizmet sağlayıcılarından gelen ihtiyaçlara hitap eden, salt teorik kazanımdan ziyade pratiğe dönüştürülebilir kazanımları olan, ilgi çekici eğitimlere ihtiyaç olduğu bildirilmektedir (Sıcak ve Parmaksız, 2016).

Bununla birlikte, Türkiye’de sistematik, çıktıları ölçülebilen, akademik düzeyde geliştirilen programlar olsa da, bunların sınıf veya branş öğretmenlerini esas aldığı görülmektedir. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimini destekleme yolunda geliştirilmiş olan herhangi bir mesleki gelişim programına rastlanamamıştır. Yurt dışında da odağın büyük oranda öğretmenlerde ve idarecilerde olduğuna, okul psikolojik danışmanlarının

mesleki gelişimine yapılan vurgunun ise geri planda kaldığına yönelik tartışmalar mevcuttur (Splete ve Grisdaile, 1992; Hannon, 2016).

Bu doğrultuda, okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişimini desteklemeye yönelik mesleki gelişim programlarına ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar içerik ve değerlendirme açısından andragojik ilkelere yürütülmelidir. Andragoji ilkelerine göre yetişkin eğitiminde içerik ile iş yaşamı arasında bağlantılar kurmak esastır ve içerikler katılımcıların kendi yaşantılarıyla bütünleştirebilecekleri şekilde belirlenmelidir (Forrest ve Peterson, 2006). Ayrıca kapsamlı bir program değerlendirmesi yapılmalıdır. Bu noktada (a) hizmet sağlayan katılımcıların programa dair tepkileri, (b) katılımcıların öğrenmeleri, (c) kurumsal destek ve değişim, (d) katılımcıların yeni bilgi ve becerileri kullanımı ve (e) hizmet alıcılarının çıktıları olmak birden fazla referans noktası esas alınabilir (Guskey, 2002).

2.6. İlgili araştırmalar

Bu bölümde büyük oranda kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğine yönelik yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir. Bununla birlikte, kariyer psikolojik danışmanlığı bağlamındaki öz yeterlilik çalışmalarının oldukça az olmasından ötürü, okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma öz yeterliliklerine ilişkin araştırmalar da dâhil edilmiştir.

2.6.1. Yurt dışında yapılmış araştırmalar

Heppner, O'Brien, Hinkelman ve Flores (1996), yüksek lisans düzeyindeki öğrencileri temel aldıkları çalışmada, öğrencilerin kariyer psikolojik danışmanlığı dersini tamamladıktan sonraki ilgi ve öz yeterlilik düzeylerini incelemişlerdir. Derse kaydolan yüksek lisans öğrencilerinin ilgilerinde ve öz yeterlilik inançlarında artış gözlemlenmiş ve öğrenciler, bu artışta öğretmenlerinin büyük ölçüde rol oynadığı belirtmişlerdir. Ayrıca ilginç bir şekilde dönem sonunda, kariyer psikolojik danışmanlığı deneyim düzeyiyle kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği arasında herhangi bir ilişki gözlemlenmemiştir. Dolayısıyla gerekli eğitim sunulduğunda, katılımcıların öz güvenlerinin denk bir duruma gelme eğilimi gösterdiği söylenebilir. Bu bulgu, lisans eğitimi sonrasında alınacak kariyer psikolojik danışmanlığı eğitiminin olumlu etkisine vurgu yapmaktadır.

Yüksek lisans öğrencileriyle yapılan başka bir çalışmada ise O'Brien ve Heppner (1996), katılımcıların ilgi ve performans düzeylerini yükseltmek amacıyla oturumlar hâlinde ileri seviye bir kariyer semineri vermişlerdir. Seminerin bir diğer amacıysa sosyal-duygusal danışmanlık ile mesleki danışmanlığı entegre etmektir. Katılımcılar haftada 90 dakika olmak

üzere toplamda 6 hafta boyunca kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin tartışmalarda bulunmuş, lisans öğrencilerine 3-6 oturumluk danışmanlık yapmış ve aynı zamanda da haftalık süpervizyon grubuna katılmışlardır. Katılımcılar son olarak belirli bir danışanla yaptıkları danışmanın hedeflerini, sürecini ve çıktılarını bir vaka sunumu şeklinde sunmuşlardır. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterlilik Ölçeğiyle (O'Brien ve Heppner, 1995) elde edilen ön test ve son test sonuçları incelendiğinde, düzenlenen eğitimin sonunda katılımcıların kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinde anlamlı bir artış olduğu bulunmuştur.

Heppner, Multon, Gysbers, Ellis ve Zook (1998) tarafından yürütülmüş çalışmada ise 24 psikolojik danışmanlık lisansüstü öğrencisi (16 yüksek lisans, 8 doktora), ABD'deki bir üniversitenin kariyer merkezinde gerçekleştirilen uygulamalı staja katılmıştır. Psikolojik danışmanlar ilk başta temel bir kariyer dersi ve bunun yanı sıra danışma yöntemleri dersi almışlardır. Bütüncül yaklaşımın benimsendiği eğitimde haftada dört saati sınıf içerisinde, bir saati bireysel süpervizyonla ve beş saati de danışmaya hazırlık ve danışan görmeyle geçirmişlerdir. Yetişkin danışanlarla en az 3 oturum olacak şekilde kariyer psikolojik danışmanlığı gerçekleştirmişlerdir. Eğitim sonunda psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinde artış olduğu gösterilmiştir.

Başka bir çalışmada (McCarthy vd., 2003), 14 psikolojik danışmanlık eğitimi öğrencisi lisansüstü düzeydeki bir kariyer psikolojik danışmanlığı dersine kaydolmuş ve 20 lisans öğrencisiyse lisans düzeyindeki bir kariyer planlama dersine kaydolmuştur. Kariyer planlama dersi, kendi kariyer gelişim sürecini daha iyi anlamak isteyen lisans öğrencileri için hazırlanmış olan bir seçmeli derstir. Lisansüstü grubu, bir dönem boyunca teoriye, uygulamaya ve kariyer psikolojik danışmanlığında internet kullanımına yönelik olarak eğitilmiştir. Aynı grup sonrasında da lisans eğitimine devam eden ve kariyer endişelerine sahip olduğunu ifade eden katılımcılara (lisans öğrencileri) iki oturumluk bir kariyer psikolojik danışması sunmuştur. Dönem sonunda, yapılan kariyer müdahalesinin iki grup açısından da ne kadar etkili görüldüğünü anlamak için öz bildirim anketlerinden faydalanılmıştır. Aynı zamanda da lisansüstü grupla odak grup görüşmeleri yapılmış ve bu görüşmelerde kariyer psikolojik danışmanlığında internet kullanımına ilişkin görüşleri alınmıştır. Sonuç olarak, kariyer psikolojik danışmanlığı eğitimi alan katılımcılar sürecin onlara fayda sağladığını ve özellikle de internet kullanımının kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılmaya elverişli olduğunu ifade etmişlerdir.

Soresi, Nora ve Lent (2004), İtalya'da kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti sunan bireylerle yürüttükleri araştırmada kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin, eğitim süresine göre ne derece farklılaştığını incelemişlerdir. Araştırmacılar, danışmanlık

tecrübesinden bağımsız olarak artan eğitim süresinin, artan kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğiyle ilişkili olacağını öne sürmüşlerdir. Eğitim modelinde sosyal bilişsel ve sosyal öğrenme kuramı temel alınmış ve teori ağırlıklı bir eğitim modeli sunulmuştur. Çoğunluğunun psikoloji ve eğitim bilimleri alanlarından olduğu 218 kişi eğitime katılmıştır. Katılımcıların toplam tecrübe süresi 8-200 saat aralığındadır. Eğitim bir akademik yıl boyunca haftada 3 saatlik periyodlar hâlinde sunulmuştur. Eğitim süresinin yaklaşık % 60'ı kuramsal derslerden oluşurken, %40'lık kısmı yaşantısal aktivitelerle, rol oynamaya dayalı danışmanlık oturumlarıyla, kariyer ölçeklerini uygulayıp değerlendirmeye ve yazılı raporlar hazırlamakla geçmiştir. Eğitim, İtalya'nın çeşitli üniversitelerinden gelen akademisyenler tarafından sunulmuştur. Sosyal bilişsel kariyer psikolojik danışmanlığı eğitimi sonundaki kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği sonuçları, ön test sonuçlarına kıyasla anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Araştırmacılar tarafından İtalyanca olarak geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği Ölçeğiyle yapılan değerlendirmede, toplamda dört öz yeterlilik alanından üçünde artış görülmüştür. Bunlar; problemi anlama, eğitsel danışmanlık ve kariyer kararsızlığı/seçimi alanlarıdır. Araştırmacılar bu eğitimin sonunda, danışmanlık tecrübesinden ziyade asıl olarak kariyere özgü bir eğitim almanın, psikolojik danışmanların kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği için en önemli koşul olduğunu ifade etmişlerdir.

Sanders, Welfare ve Culver (2017) ise ortaokul düzeyinde hizmet vermekte olan 143 okul psikolojik danışmanının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerini incelemişlerdir. Araştırmacılar şu üç soru üzerinde durmuşlardır: (1) Ortaokul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterlilik düzeyleri nedir? (2) Ortaokul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterlilikleri önceki ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlik deneyimlerine göre nasıl değişmektedir? (3) Ortaokul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterlilikleriyle kariyer psikolojik danışmanlığı için harcanan zaman arasındaki ilişki nedir? Araştırmada O'Brien, Heppner, Flores ve Bikos (1997) tarafından geliştirilmiş olan Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Ölçeğiyle birlikte Bodenhorn ve Skaggs (2005) tarafından geliştirilmiş olan Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yeterliliği Ölçeğinin Kariyer ve Akademik Gelişim alt boyutu kullanılmıştır. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlilik Ölçeğinden elde edilen sonuçlara göre, psikolojik danışmanların kendilerini en az yetkin hissettikleri iki alt boyut sırasıyla Çokkültürlü Yetkinlik Becerileri ve Çalışma Dünyası, Etik ve Kariyer Araştırmalarında Güncel Eğilimler olduğu görülmüştür. Psikolojik danışmanların en fazla yetkin hissettikleri alt boyut ise Terapötik Süreç ve İş Birliği Becerileri olmuştur. İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlik deneyimine sahip psikolojik danışmanlar, böyle bir deneyime sahip olmayan

psikolojik danışmanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha fazla kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği sergilemiştir. Ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığı sunma süresiyle Okul Psikolojik Danışmanı Öz Yeterliliği Ölçeğinin Kariyer ve Akademik Gelişim alt boyutu arasında zayıf düzeyde pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kariyer psikolojik danışmanlığı sunma süresiyle kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği arasında herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmacılar, psikolojik danışman eğitimlerine kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin kavram ve deneyimler dâhil etmeyi ve bunu yalnızca tek bir ders özelinde değil, eğitim programı boyunca yapmayı önermişlerdir.

2.6.2. Yurt içinde yapılmış araştırmalar

Kariyer psikolojik danışmanlığında öz yeterlilik çalışmaları özellikle yurt içinde oldukça az olduğundan, bu başlık altında okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma öz yeterliliklerine ilişkin araştırmalara da yer verilmiştir. Yurt içinde psikolojik danışman öz yeterliliğiyle ilgili çalışmalar 2000’li yılların başında ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarıyla başlamıştır ve büyük oranda ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarıyla sınırlı kaldığı söylenebilir.

Yiyit (2001) tarafından yapılan çalışmada okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmek amacıyla çalışılan Okul Psikolojik Danışmanı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği geliştirilmiştir. 315 okul psikolojik danışmanından toplanan verilerin sonucunda, üç boyutlu (Psikolojik Danışma Becerileri, Rehberlik Becerileri ve Uygulamakta Zorlanılan Beceriler) olup 88 maddeden oluşan 5’li Likert tipinde bir ölçek ortaya konulmuştur. İç tutarlılık katsayısı ölçeğin geneli için .98, alt ölçekler için ise .97, .96 ve .92 olarak bulunmuştur.

Can (2010) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim düzeyinde hizmet veren okul psikolojik danışmanlarının öz yeterliliklerini ölçmek amacıyla İlköğretim Psikolojik Danışmanı Öz-Yeterlik Ölçeği geliştirilmiştir. Bu doğrultuda 286 ilköğretim psikolojik danışmanından veri toplanmıştır. 21 maddeden oluşan ölçeğin “Psikolojik Danışma”, “Konsültasyon” ve “Koordinasyon” olmak üzere üç alt boyuta ayrıldığı sonucuna ulaşılmıştır. İç tutarlılık katsayısı ölçeğin geneli için .92, alt boyutlar için ise sırasıyla .91, .88 ve .80 olarak bulunmuştur.

Erkan (2011) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ise Okul Psikolojik Danışmanı Öz-Yeterlik Ölçeği (Bodenhorn ve Skaggs, 2005) Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinaldeki beş alt boyutlu yapının (“kişisel ve sosyal gelişim”, “öncülük etme ve

değerlendirme”, “kariyer gelişimi ve akademik gelişim”, “iş birliği” ve “kültürel kabul”) korunduğu görülmüştür. Ölçeğin iç tutarlılığının ölçümünde tabakalanmış alfa değeri kullanılmıştır. Bu değer ölçeğin geneli için .96, alt boyutlar için sırasıyla .87, .88, .81, .87 ve .74 olduğu görülmüştür.

Pamukçu ve Demir (2013) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ise Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği (Lent vd., 2003) Türkçeye uyarlanmıştır. Çalışma kapsamında Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programında dördüncü sınıfa devam eden 470 lisans öğrencisinden veri toplanmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunda orijinalindeki üç faktörlü yapının (Yardım Becerileri Öz-Yeterliği, Oturum Yönetmeye İlişkin Öz-Yeterlik ve Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-Yeterlik) ve ilgili alt boyutlara ait yapıların doğrulandığı görülmüştür. İç tutarlık katsayısı ölçeğin geneli için .98, alt boyutları için sırasıyla .92, .95 ve .95 olarak bulunmuştur.

Ölçek geliştirmeden veya uyarlamadan farklı olarak, mevcut ölçekleri kullanarak psikolojik danışman öz yeterliliğini artırmaya yönelik önemli bir çalışma ise Meydan (2015) tarafından doktora tezi olarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada öncelikle Mikro Beceri Süpervizyon Modelinin (MBSM), psikolojik danışma öğrencilerinin bireyle psikolojik danışma becerileri üzerine ve psikolojik danışma öz yeterlikleri üzerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışma grubunu üniversite dördüncü sınıfa devam eden 42 psikolojik danışma öğrencisi oluşturmuştur. Süpervizör grubunu ise dört öğretim elemanı oluşturmuştur. Modelin etkililiğine ilişkin nicel verilerin yanı sıra, süpervizörlerin ve psikolojik danışma öğrencilerinin de görüşleri alınmıştır. Deney grupları iki süpervizör tarafından altı oturum MBSM'ye dayalı süpervizyon almıştır. Karşılaştırma grupları da iki süpervizör tarafından altı oturum karma süpervizyon modeline dayalı süpervizyon almıştır. Elde edilen nicel bulgular, deney gruplarındaki psikolojik danışma öğrencilerinin, karşılaştırma gruplarındakilere kıyasla dikkati verme, soru sorma, asgari düzeyde teşvik etme, içerik yansıtma, özetleme ve odaklanma becerilerinde anlamlı düzeyde artış ortaya koymuştur. Bununla birlikte, psikolojik danışma öğrencilerinin duygu yansıtma, anlık olma ve talimat verme becerilerine; yardım becerileri, psikolojik danışma oturumu yönetme ve psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlilik düzeyleri üzerinde, MBSM'ye dayalı süpervizyonun etkisinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı ortaya konmuştur. İçerik analizi sonrasındaki nitel bulgulara göre psikolojik danışma öğrencileri ve süpervizörler, MBSM'ye dayalı süpervizyonun deşifre, görüntü kayıtları, formlar, keşfedici sorular ve geri bildirim özelliklerinin, temel psikolojik danışma becerilerini öğretmede ve yardım becerileri öz yeterliliğini geliştirmede etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Başka bir çalışmada (Bakalım vd., 2018), grup süpervizyonunun, psikolojik danışma öğrencilerinin psikolojik danışma öz yeterlilikleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın katılımcı grubunu dördüncü sınıfa devam eden 29 psikolojik danışma öğrencisi oluşturmuştur ve hem nicel hem de nitel veriler toplanmıştır. Elde edilen nicel bulgular, grup süpervizyonunun psikolojik danışma öz yeterliliğinin tüm alt ölçekleri (keşif, içgörü, eylem, ilişkide çatışmalar ve danışan problemleri) üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Duygular, mesleki gelişim, destekleyiciler ve güçlükler olmak üzere dört kategoride ele alınan nitel bulguların da nicel bulguları desteklediği görülmüştür. Araştırmacılar bu bulgulara dayanarak psikolojik danışman eğitiminde mesleki becerilerin kazandırılmasının yanı sıra, psikolojik danışma öğrencilerinin öz yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesinin de dikkate alınması önermişlerdir.

Psikolojik danışman eğitimiyle bağlantılı olarak, kapsamlı bir betimsel içerik analizi çalışması Boyacı (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada 2000-2018 yılları arasında Türkiye’de psikolojik danışman eğitimi, süpervizyonu, öz yeterlilikleri ve karşılaştıkları sorunlar konusunda yayınlanmış araştırmalardaki içerik ve araştırma eğilimleri incelenmiştir. Bu doğrultuda, yüksek lisans tezleri, doktora tezleri, araştırma makaleleri ve derleme makaleleri olmak üzere toplam 63 çalışmaya yer verilmiştir. Analiz sonucunda belirtildiği üzere incelenen çalışmalarda, lisans eğitiminde uygulamalı derslerden çok teorik derslerin ağırlıkta olması ve staj sürelerinin az olması, psikolojik danışman eğitimin zayıf yanları olarak ön plana çıkmıştır. Bununla birlikte, psikolojik danışman eğitiminin zayıf yanlarında mesleki rehberliğe de yer verildiğinin altını çizmek önemlidir. Ayrıca psikolojik danışmanlar en çok (özel eğitim, istismar ve intihar gibi özel vakalar da dâhil olmak üzere) psikolojik danışma *uygulaması* noktasında yetersizlikler hissetmektedir.

Türkiye’de kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğine ilişkin çalışmalar incelendiğinde ise ilk çalışmanın İslam (2019) tarafından yapıldığı görülmektedir. Yüksek lisans tezi kapsamında yapılan bu çalışmanın amacı, O’Brien, Heppner, Flores ve Bikos (1997) tarafından geliştirilen Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeğini Türkçe’ye uyarlamak, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını gerçekleştirmektir. Araştırma kapsamında, MEB’e bağlı ilkokul, ortaokul, lise ve Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM) gibi kurumlarda istihdam edilen psikolojik danışmanlardan, üniversitelerin psikolojik danışmanlık ve rehberlik (PDR) anabilim dalında görev yapan akademisyenlerden ve lisansüstü öğrencilerden oluşan toplamda 225 (154 kadın, 71 erkek) katılımcının verileri kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda, bazı maddelere ait hatalar

ilişkilendirilerek dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. İç tutarlılık katsayısı ölçeğin geneli için .93, alt boyutları için ise .67 ila .90 olarak bulunmuştur.

Kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği kapsamında ulaşılabilen ikinci ve son çalışmaysa Başaran (2023) tarafından gerçekleştirilmiş yüksek lisans tezi çalışmasıdır. Bu araştırma kapsamında Türkiye’deki okul psikolojik danışmanları için yeni bir Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği geliştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye’de MEB’e bağlı devlet okullarında (Okul Öncesi, İlkokul, Ortaokul, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Anadolu Lisesi, Fen Lisesi ve İmam Hatip Ortaokulu ve İmam Hatip Lisesi), RAM’larda ve Bilim Sanat Eğitim Merkezleri’nde (BİLSEM) çalışan 31380 psikolojik danışman (rehber öğretmen) oluşturmuştur. Elde edilen verilerin temizlenmesi sonucundaki toplam örneklem sayısı ise 1113’tür. Analizler sonucunda 6 alt boyut ve her bir alt boyut için 3 madde olmak üzere toplamda 18 maddelik bir ölçme aracı ortaya konmuştur. Bu alt boyutlar; (1) kariyer gelişim kuramları, (2) bireyle ve grupla psikolojik danışma, (3) bireyi tanıma ve değerlendirme, (4) kariyer bilgi kaynakları, (5) program geliştirme ve uygulama ve (6) etikdir. İç tutarlılık katsayısı ölçeğin geneli için .94, alt boyutlar için ise .76 ila .83 olarak bulunmuştur.

Doğrudan öz yeterlilikle bağlantılı olmasa da ilgili ve güncel bir çalışma da Şahin ve diğerleri (2024) tarafından yapılmıştır. Çalışmaya MEB’e bağlı okullarda, RAM’larda ve üniversitelerin akademik kadrolarına görev yapan 15 psikolojik danışman katılmıştır. Üç gruptan her biriyle bir odak grup görüşmesi olmak üzere üç farklı odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. İçerik analizleri sonucunda bulgular; (1) kariyerin anlamı, (2) öğrencilerin kariyerle ilgili sorunları, (3) öğrencilerin kariyerle ilgili ihtiyaçları, (4) etkili kariyer psikolojik danışmanlığı, (5) etkili kariyer psikolojik danışmanı, (6) kariyer psikolojik danışmanlığında kolaylaştırıcı faktörler ve (7) kariyer psikolojik danışmanlığında zorlaştırıcı faktörler olmak üzere yedi ana tema altında toplanmıştır. Sonuç olarak, araştırmacılar okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezleri’nde çalışan psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığına daha geleneksel kuram ve yaklaşımlar ışığında yaklaştıklarını ifade etmişlerdir. Özellikle okul psikolojik danışmanlarının güncel kuram, yaklaşım ve modellerden haberdar olmalarının önemine vurgu yapmışlardır. Bu doğrultuda da okullardaki kariyer hizmetlerinin geliştirilebilmesi için güncel kuram, yaklaşım ve modellerin lisans programlarında öğretilmesini ve psikolojik danışma öğrencilerine güncel psikolojik danışman rollerini kazanmalarında yardımcı olunmasını önermişlerdir. Bunun yanı sıra, hizmet içi eğitimlerle yetkinliklerin artırılması da ifade edilen başka bir yoldur.

Özetle, ilgili kuramsal temel ve yurt dışı ve yurt içi çalışmalar incelendiğinde, psikolojik danışman öz yeterliliğinin psikolojik danışmanın sunacağı hizmetlerde niteliği artırıcı bir rol oynadığını, bununla birlikte, öz yeterliliğin artırılması için deneyime dayalı bilgi ve becerinin gerekli olduğu söylenebilir. Özellikle Türkiye’deki rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programları söz konusu olduğunda, teorik boyuta kıyasla uygulama boyutunun eksik kaldığı ve psikolojik danışma öğrencilerinin ve psikolojik danışmanların mesleklerinin belirli bir boyutunda yetersiz hissettikleri tartışılabilir. Psikolojik danışmanlığın önemli bir boyutu olan kariyer psikolojik danışmanlığı açısından konuşmak gerekirse, bu boyuttaki eğitim ve/veya süpervizyon ihtiyacının, bireyle (ruh sağlığına yönelik) psikolojik danışma boyutuna kıyasla çok daha yüksek olduğuna işaret etmek mümkündür. Nitekim kariyer boyutunun gerek lisans programlarında gerek araştırmalarda kapladığı yerin oldukça sınırlı olması bu çıkarımları desteklemektedir.

BÖLÜM III

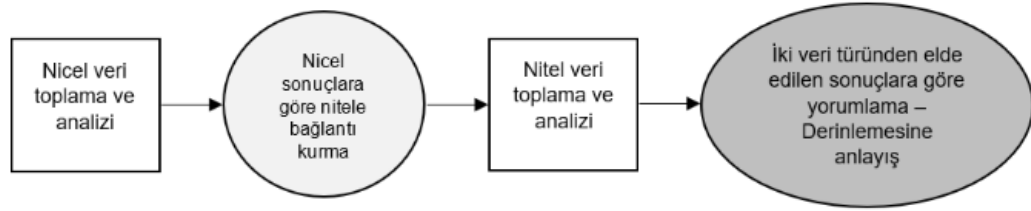
YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama süreci ve araçlarına ve araştırmada elde edilen verilerin analizine ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, karma yöntemlerden biri olan açıklayıcı sıralı desen kullanılmıştır (bkz. Şekil 1). Bu desende araştırma problemi daha çok nicel yönelimlidir ve bu nedenle de araştırmaya nicel bir evreyle başlanır. Ancak nicel evrenin akabinde, nicel sonuçları açıklamak üzere nitel bir evre izlenir (Creswell ve Clark, 2017).

Araştırmada öncelikle okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğini geliştirmeye yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının etkililiğine ilişkin nicel veriler toplanmıştır. Akabindeki nitel veriler, programın etkililiğini daha kapsamlı olarak değerlendirmek üzere elde edilmiştir.



Şekil 1. Açıklayıcı sıralı desen (Toraman, 2021).

Araştırmanın nicel boyutunda, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğini geliştirmeye yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının etkililiğini değerlendirmek üzere 2 (deney ve kontrol grupları) x 3 (ön test – son test – izleme testi) deneysel desen kullanılmıştır. Deney grubundaki katılımcılara günde sekiz saat olmak üzere art arda beş gün boyunca mesleki gelişim programı uygulanmıştır. Kontrol grubundaki katılımcılara ise yalnızca deney grubuyla eş zamanlı olarak ön test, son test ve izleme testi uygulanmıştır. Ön test mesleki gelişim programının ilk günlük uygulamasından hemen önce, son test mesleki gelişim programının son günlük uygulamasından hemen sonra, izleme testiyse son testten dört ay sonra uygulanmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda ise nitel desenlerden biri olan fenomenolojik desen kullanılmıştır. Fenomenolojik çalışmalarda amaç, bireylerin belirli deneyimlerini nasıl anlamlandırdıklarını incelemektir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu doğrultuda, deney grubundan rastgele seçilen 7 katılımcıyla, son testin hemen ardından odak grup görüşmesi

gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesinden elde edilen verilerin yanı sıra, açık uçlu sorulardan oluşan katılımcı günlükleri de kullanılmıştır. Bu günlükler deney grubundaki katılımcıların mesleki gelişim programı sonrasında sundukları kariyer hizmetlerine ilişkin görüş ve deneyimlerini değerlendirmek üzere hazırlanmıştır. Katılımcı günlükleri gönüllülük esasına göre son testten bir ay sonra toplanmaya başlanmıştır ve dört haftada bir olmak üzere toplamda dört katılımcı günlüğü toplanmıştır. Araştırma deseni aşamaları ve ilgili prosedür Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

Araştırma deseni aşamaları ve ilgili prosedür

Aşama	Prosedür				
	Grup	Ön Test	İşlem	Son Test	İzleme
Nicel: 2x3 Deneysel Desen	Deney	KBF	MGP	KPDÖÖ	KPDÖÖ KEL
		KPDÖÖ			
	Kontrol	KEL	X	KPDÖÖ	KPDÖÖ KEL
		KPDÖÖ			
Nitel	Grup	Ön Test	İşlem	Son Test	İzleme
	Deney		MGP	OGG	KG
	Kontrol		X		

KBF: Kişisel Bilgi Formu; KPDÖÖ: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği; KEL: Kariyer Etkinlikleri Listesi; MGP: Mesleki Gelişim Programı; OGG: Odak Grup Görüşmesi; KG: Katılımcı Günlükleri

3.2. Çalışma Grubu

Çalışmada nicel ve nitel verilerin elde edildiği katılımcılar farklılık gösterdiğinden, çalışma grupları aşağıda iki farklı başlık altında ele alınmıştır.

3.2.1 Nicel araştırma için çalışma grubu

Nicel araştırma için çalışma grubunu 2023-2024 eğitim-öğretim yılının 1. döneminde, İzmir’de, MEB’e bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında, RAM’larda ve BİLSEM’lerde hizmet veren 24 okul psikolojik danışmanı (12’si deney grubu, 12’si kontrol grubu) oluşturmuştur. Katılımcılara ulaşmada ölçüt örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Bu yöntemde, bilimsel gözlemin odağında olacak bireylerin, olayların, nesnelerin veya durumların belirli nitelikleri, yani ölçütleri karşılamaları temelinde seçilir (Büyüköztürk vd., 2013).

Bu doğrultuda, katılımcılar arasından seçim yapabilmek adına öncelikle bir başvuru formunu da içeren dijital bir afiş oluşturulmuş ve bu afiş İzmir'deki RAM'lar üzerinden dijital yolla paylaşılmıştır. Mesleki gelişim programına başvuru için katılımcıların; (1) İzmir'de MEB'e bağlı bir kurumda psikolojik danışman olarak çalışıyor olmaları ve (2) psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında lisans veya lisansüstü dereceye sahip olmaları şart tutulmuştur. Bir haftalık bir süre boyunca başvuru kabul edilmiş ve bu süre sonunda toplamda 272 psikolojik danışmandan başvuru alınmıştır.

Yapılan başvurular arasından, okul öncesi ve ilkokul gruplarından birer katılımcı rastgele seçilerek deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Bunu ortaokul ve lise gruplarından birer katılımcının aynı şekilde rastgele seçilerek deney ve kontrol gruplarına atanması izlemiştir. Sonrasında ise RAM ve BİLSEM gruplarından birer katılımcı aynı şekilde rastgele seçilerek deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Sonuç olarak, deney ve kontrol gruplarının her birinde 12 katılımcı olmak üzere toplamda 24 katılımcı çalışmada yer almıştır. Aşağıdaki Tablo 3'te katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmektedir.

Tablo 3

Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik özellikleri	Deney grubu		Kontrol grubu	
	n	%	n	%
Cinsiyet				
Kadın	8	66.7	10	83.3
Erkek	4	33.3	2	16.7
Çalışılan kurum				
Okul öncesi	1	8.3	1	8.3
İlkokul	2	16.7	0	0.0
Ortaokul	2	16.7	2	16.7
Lise	4	33.3	6	50.0
RAM	2	16.7	2	16.7
BİLSEM	1	8.3	1	8.3
Mesleki deneyim				
0-3 yıl	1	8.3	1	8.3
4-6 yıl	0	0.0	1	8.3
7-10 yıl	3	25.0	1	8.3
11-20 yıl	2	16.7	1	8.3
20+ yıl	6	50.0	8	66.7
Mezun olunan lisans programı				
PDR	12	100.0	12	100.0
Mezun olunan lisansüstü program (varsa)				
PDR	2	16.7	3	25.0
Aile Eğitimi ve Danışmanlığı	0	0.0	1	8.3
Adli Tıp	1	8.3	0	0.0

3.2.2. Nitel araştırma için çalışma grubu

Araştırmanın nitel araştırma için çalışma grubunu, odak grup görüşmesi için deney grubundan gönüllü olan 7 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Bu 7 psikolojik danışmandan 1'i okul öncesi, 1'i ilkokul, 2'si ortaokul, 1'i lise düzeyinde ve 2'si de RAM'da hizmet vermektedir.

Araştırmada toplanan katılımcı günlükleri içinse deney grubundaki tüm psikolojik danışmanlara dijital olarak ulaşılmış, ancak günlükleri dolduranların anonim kalması sağlanmıştır. Bu nedenle, katılımcı günlüklerini dolduranların demografik bilgileri bilinmemekle birlikte, birinci günlük için 11, ikinci günlük için 7, üçüncü günlük için 6 ve dördüncü ve son günlük içinse 7 katılımcıdan veri toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Süreci ve Araçları

Karma yöntemlerden biri olan açıklayıcı sıralı desenin kullanıldığı bu araştırmada, öncelikle nicel, sonrasında nitel veri toplama süreci gerçekleştirilmiş, iki yöntem için de yöntemin doğasına özgü olan veri toplama araçları kullanılmıştır. Aşağıda kullanılan farklı araçlara dair bilgilere yer verilmiştir.

3.3.1. Deney ve kontrol grubundaki katılımcılara uygulanan veri toplama araçları

3.3.1.1. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği (KPDÖÖ)*

Ön test, son test ve izleme testlerinin her birinde, katılımcılara KPDÖÖ uygulanmıştır. KPDÖÖ, Türkiye'deki okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerini ölçmek amacıyla, Başaran (2023) tarafından, toplamda 1113 psikolojik danışmanla geliştirilmiştir. 5'li Likert tipinde olup 18 maddeden oluşan bu ölçek, 6 alt boyuta sahiptir ve her bir alt boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Bu alt boyutlar; (1) kariyer gelişim kuramları, (2) bireyle ve grupta psikolojik danışma, (3) bireyi tanıma ve değerlendirme, (4) kariyer bilgi kaynakları, (5) program geliştirme ve uygulama ve (6) etikdir. İç tutarlılık katsayısı ölçeğin geneli için .94, alt boyutlar için ise .76 ila .83 olarak bulunmuştur. Ölçek maddeleri Ek 2'de, kullanım izniyse Ek 3'te yer almaktadır.

3.3.1.2. *Kariyer Etkinlikleri Listesi (KEL)*

Ön test ve izleme testlerinde, katılımcılardan çalıştıkları kurumlarda gerçekleştirmekte olduğu kariyer etkinliklerini sıklıklarıyla birlikte ifade etmeleri istenmiştir. Burada bireyle kariyer psikolojik danışması, mesleki gölge uygulaması, okul/üniversite tanıtım gezileri ve benzeri olmak üzere araştırmacı tarafından önceden hazırlanmış 22 etkinlik listelenmiştir. Katılımcılar

her bir etkinliği hangi sıklıkla gerçekleştirdiklerini bildirmişlerdir. Kariyer Etkinlikleri Listesi Ek 5’te yer almaktadır.

3.3.1.3. Kişisel Bilgi Formu (KBF)

Çalışmada katılımcılardan demografik veri toplayabilmek adına, ön testler öncesinde kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda katılımcılardan cinsiyetlerini ve çalıştıkları kurum türünü ifade etmeleri istenmiştir. Bu form sayesinde aynı zamanda her bir katılımcı için, sonraki analizlerde kullanılmak üzere bir katılımcı kodu oluşturulmuştur. “Anneniz kaçınıcı ayda doğdu?” “Babanızın adının ilk harfi hangi gruptadır: A-K ya da L-Z?” ve benzeri sorularla her bir katılımcıya özgü, ancak anonim kalan kodlar yaratılmıştır. Kişisel Bilgi Formu Ek 4’te yer almaktadır.

3.3.2. Deney grubundaki katılımcılara uygulanan veri toplama araçları

3.3.2.1. Odak Grup Görüşme Formu (OGGF)

Çalışmada deney grubuyla gerçekleştirilen son testin akabinde, odak grup görüşme formundan yararlanılarak nitel veri toplanmıştır. Mesleki gelişim programının içeriğinin oluşturulması aşamasında, araştırmacı tarafından örnek bir yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu örnek form, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanındaki üç farklı akademisyene ulaştırılmıştır. Davis (1992) tarafından önerilen derecelendirmeye dayanarak, akademisyenlerden her bir soruyu Tablo 4’teki derecelendirmeye dayanarak değerlendirmeleri istenmiştir. Böylelikle örnek formdaki maddelerin amaca uygunluğunu (veya kapsam geçerliliğini) ve anlaşılabilirlik düzeyini incelemek ve iyileştirmek amaçlanmıştır.

Tablo 4

Amaca uygunluk ve anlaşılabilirlik düzeyi derecelendirmesi

Puan	Amaca uygunluk (kapsam geçerliliği)	Anlaşılabilirlik
1	Soru amaca uygun değil	Soru anlaşılabilir değil
2	Sorunun amaca uygun olması için ciddi revizyon gerekli	Sorunun anlaşılabilir olması için ciddi revizyon gerekli
3	Sorunun amaca uygun olması için biraz revizyon gerekli	Sorunun anlaşılabilir olması için biraz revizyon gerekli
4	Soru amaca uygun	Soru anlaşılabilir

Bu doğrultuda, her bir madde için 3 veya 4 puan veren uzman sayısı, toplam uzman sayısına bölünmektedir ve .80 altında kalan maddelerin elimine edilmesi veya revize edilmesi önerilmektedir (Rubio vd., 2003). Çalışmada odak grup görüşme formundaki her madde için

uzmanlardan gelen geri bildirimler .80 üzerinde bulunmuştur. Böylelikle hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla birlikte katılımcıların mesleki gelişim programına ilişkin genel değerlendirmeleri, kazanımları ve önerileri alınmıştır. Formun son hâli Ek-6'da yer almaktadır.

3.3.2.2. Katılımcı Günlükleri (KG)

Çalışmanın nitel boyutunda, son testle izleme testleri arasındaki süre zarfında aynı zamanda katılımcı günlükleri yoluyla veriler toplanmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim programı sonrasında yürüttükleri kariyer hizmetlerine ilişkin görüş ve deneyimleri, ayda bir günlük olmak üzere toplamda dört günlük yoluyla alınmıştır. Her günlük aynı soruları içermekle birlikte açık uçlu olarak hazırlanmıştır. Odak grup görüşme formuna benzer şekilde, katılımcı günlüğünün örnek formu da üç akademisyene gönderilmiş ve amaca uygunluk ve anlaşılabilirlik açısından değerlendirilmiştir. Katılımcı günlüğünün son hâli Ek-7'de yer almaktadır.

3.4. Okul Psikolojik Danışmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliklerinin Geliştirilmesine Yönelik Mesleki Gelişim Programı

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik mesleki gelişim programı beş gün, günde sekiz saat olmak üzere 40 saatlik bir programdır. Programın geliştirilme sürecine, pilot uygulamasına ve asıl uygulamasına ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.4.1. Mesleki gelişim programının geliştirilmesi

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik mevcut olan bir mesleki gelişim programına erişilememiştir. Bu doğrultuda, mesleki gelişim programının geliştirilmesinde, kariyer psikolojik danışmanlığıyla ilgili önde gelen kuruluşlardan biri olan ABD menşeli NCDA'nın nitelik standartları (NCDA, 2009), kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin küresel örnekler (Şahin vd., 2023a), yurt içinde tespit edilen ihtiyaçlar (Şahin vd., basım aşamasında; Şahin vd., 2023b), yabancı ve yerli kaynaklar (Yeşilyaprak, 2016; Lent ve Brown 2013) ve öz yeterlilik ölçekleri ve boyutları (O'Brien vd., 1997; Başaran, 2023) incelenmiştir. Mesleki gelişim programının geliştirilmesinde Herr ve diğerleri (2004) tarafından oluşturulan beş aşamalı program geliştirme modeli takip edilmiştir.

3.4.1.1. Programın gerekçesini belirleme

İlk olarak, mesleki gelişim programının gerekçesini oluşturan ihtiyaçlar değerlendirilmiştir. Bu ihtiyaç değerlendirmesinde hem ankete (Şahin vd., 2023b) hem de görüşmeye dayalı (Şahin vd., basım aşamasında) ihtiyaç analizi çalışmaları esas alınmıştır.

İlk çalışmada (Şahin vd., 2023b) 40 maddelik Likert tipinde hazırlanmış bir anket aracılığıyla, 12 farklı ilde farklı eğitim kademlerinde çalışan 1138 okul psikolojik danışmanından veri toplanmıştır. Çalışma sonunda araştırmacılar tarafından ifade edildiği üzere, katılımcılar bireyle görüşme yapma ve bireyi değerlendirme, grup etkinlikleri düzenleme ve sınav sistemleri gibi temel bilgi ve becerilerde daha az ihtiyaç belirtmekle birlikte, özellikle kariyer bilgi kaynaklarında daha fazla ihtiyaç belirtmişlerdir.

İkinci çalışmada (Şahin, basım aşamasında), Türkiye'deki okullarda, RAM'larda ve akademisyen olarak üniversitelerde hizmet veren 15 psikolojik danışmandan odak grup görüşmesi yoluyla veri toplanmıştır. Çalışma sonunda bireyle ve grupla psikolojik danışma ile ölçme ve değerlendirme becerileri, kullanışlı test ve test dışı değerlendirmeler ve kariyer bilgi kaynakları katılımcılar tarafından önemle ifade edilmiştir. Bununla birlikte, bulguları tartışan araştırmacılar kariyerle ilgili güncel kuram, yaklaşım ve modellerin okul psikolojik danışmanlarına kazandırılması gereken bilgi ve becerilerden bazıları olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Ayrıca Türkiye'deki ihtiyaç değerlendirmesine ek olarak, PDR lisans programı ders içerikleri ve alan yazında ifade edilen yeterlilik alanları gözden geçirilmiştir. Bu doğrultuda meslek gelişim programının özellikle kariyerle ilgili güncel, güvenilir ve pratik bilgi kaynakları ve güncel kariyer kuramlarını içermesine dikkat edilmiştir.

3.4.1.2. Program hedeflerinin ve davranış çıktılarının belirlenmesi

Program hedefi okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesi olarak belirlenmiştir. Somut olarak bu hedefe ulaşıldığını gösteren davranış çıktılarıysa araştırmanın denencelerini oluşturmaktadır.

3.4.1.3. Hedeflere uygun müdahalelerin belirlenmesi

Program hedefleri doğrultusunda program içeriğine konu anlatımları, grup tartışmaları, bireysel ve grup çalışmaları, rol oynama ve benzeri birçok bileşen dahil edilmiştir. Böylece program içeriğinin ve sunumunun, katılımcıları hem bilgi hem de beceri düzeyinde geliştirecek nitelikte olması amaçlanmıştır. eğitime bireyle ve grupla uygulama içeren birçok çalışma dâhil edilmiştir.

İhtiyaçlar ve hedefler doğrultusunda program içeriğinin oluşturulması sürecinde, araştırmacı ve tez danışmanı iş birliği içinde çalışarak beş günlük taslak bir program ortaya koymuşlardır. Okul psikolojik danışmanları için geliştirilen taslak mesleki gelişim programı aşağıda Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5

Taslak mesleki gelişim programı

1. Gün		
Açılış		
Kariyer Psikolojik Danışmasına Giriş: Kariyer Gelişim Kuramları	Kariyer Kuramlarının Gelişim Süreci Kariyer Gelişim Kuramları (Gelişim, Karar Verme, Holland vb.) Güncel Kariyer Gelişim Kuramları	4 saat
Kariyer Psikolojik Danışmasına Giriş: Kariyer Psikolojik Danışmasında Kültüre Duyarlılık	Kariyer Gelişimi ve Kültür Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Çokkültürlü Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Yeterlikleri Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Hak Savunuculuğu	4 saat
2. Gün		
Kariyer Psikolojik Danışması	Bireyle Psikolojik Danışma Psikolojik Danışma Becerileri Psikolojik Danışması Süreci Danışan Sorununu Keşfetme (Bireyi Tanıma Teknikleri vb.) Vaka Kavramsallaştırma Teknik ve Müdahale Seçimi	5 saat
	Grupla Psikolojik Danışma Grup Liderliği * Psikolojik Danışma Grupları *Psikoeğitim Grupları	3 Saat
3. Gün		
Kariyer Psikolojik Danışması: Vaka Çalışması	Örnek Vakalar ile Kuram Uygulamaları	8 saat
4. Gün		
Program Geliştirme (Etkinlik Hazırlama)	Kariyer Farkındalığı Kariyer Belirsizliği Kariyer Kararı Verme Kariyer Gelişimi Aktarılabilir Beceriler	8 saat
5. Gün		
Kariyer Kaynakları	Güncel Kariyer Bilgisi Kaynaklara Erişim	3 Saat
Konsültasyon	Öğrenciler, Ebeveynler ve Öğretmenler ile Konsültasyon	4 Saat
Kapanış		

3.4.1.4. Değerlendirme deseninin geliştirilmesi

Bu adımda programın etkililiğini incelemek üzere nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı açıklayıcı sıralı karma desen geliştirilmiştir. Katılımcılardan ne zaman, ne tür ve nasıl veriler elde edileceği ve bu verilerin nasıl analiz edileceği kararlaştırılmıştır.

3.4.1.5. Kilometre taşlarının belirlenmesi

Bu son adımda programı uygulamadan önce program seyrindeki kilometre taşları belirlenmiş ve zaman çizelgesi oluşturulmuştur.

3.4.2. Mesleki gelişim programının pilot uygulaması

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik mesleki gelişim programının pilot uygulaması için katılımcıların belirlenmesinde, çalışmanın amacıyla ilgili İzmir ilindeki bir RAM üzerinden bir duyuru yapıldıktan sonra, gönüllü katılımcılar arasından 12 katılımcı seçilmiştir ve pilot uygulama bu grupla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın dış geçerliğini artırmak için çalışılan eğitim kademesi ve mesleki deneyim açısından heterojen bir grup oluşturulmasına da dikkat edilmiştir. Katılımcıların eğitim kademesi ve mesleki deneyimine ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 6

Pilot uygulama katılımcı grubunun eğitim kademeleri ve mesleki deneyimleri

Katılımcı No	Eğitim Kademesi	Mesleki Deneyim (Yıl)
Katılımcı 1	RAM	24
Katılımcı 2	RAM	27
Katılımcı 3	RAM	29
Katılımcı 4	İlkokul	13
Katılımcı 5	İlkokul	19
Katılımcı 6	Ortaokul	4
Katılımcı 7	Ortaokul	15
Katılımcı 8	Ortaokul	19
Katılımcı 9	Lise	6
Katılımcı 10	Lise	12

Katılımcı 11	Lise	15
Katılımcı 12	Lise	25

Pilot uygulamanın değerlendirilmesinde oturum değerlendirme formu kullanılmıştır. İlgili form Ek 8’de verilmektedir. Oturumlara ilişkin katılımcı cevaplarını değerlendirirken 5’li Likert derecelendirmesi (1 = Hiç katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum) kullanılmıştır. 5’li derecelendirmede katılımcı cevaplarının ortalaması alınmış ve yüzde olarak hesaplanmıştır. %75 ve üzeri değerler yeterli olarak kabul edilmiştir. Daha düşük değerler ise revize gerekli olarak kabul edilmiştir (bkz. Tablo 7). Ayrıca katılımcıların ilave geri bildirimleri için yazılı cevapları alınmıştır. Her biri oturum sonunda uygulanan oturum değerlendirme formlarında elde edilen bulgulara Ek 8’de yer verilmektedir.

Tablo 7

Oturum değerlendirme formlarına yönelik olumlu geri bildirim oranları

	Olumlu Geri Bildirim Oranları	
	Min. %	Maks. %
İlk Oturum – Kariyer Psikolojik Danışmasında Kültüre Duyarlılık	85	92.4
İkinci Oturum – Kariyer Psikolojik Danışması: Bireyle Psikolojik Danışma	82,9	94.3
Üçüncü Oturum – Kariyer Psikolojik Danışması: Grupla Psikolojik Danışma	77.5	85
Dördüncü Oturum – Kariyer Psikolojik Danışması - Kariyer Kuramları ve Vaka Çalışması	66.7	76
Beşinci Oturum – Program Geliştirme	71.1	84.4
Altıncı Oturum – Kariyer Kaynakları	76.7	90
Yedinci Oturum – Konsültasyon	80	84

Pilot uygulamanın akabinde, kriter değer olarak belirlenen %75’in altında kalan maddeler, oturum değerlendirme formlarında açık uçlu sorulara verilen yanıtlar ve araştırmacı

ve tez danışmanının gözlemleri sonucunda mesleki gelişim programında yapılan düzenlemeler şu şekildedir:

Grupla psikolojik danışma için gruptaki zor danışanlar üzerinden iki tane örnek vaka çalışma kâğıdı hazırlanmıştır.

- Kariyer Kuramları ve Vaka Çalışması için bu oturuma ayrılan süre artırılırken, giriş için ayrılan süre azaltılmış ve örnek vaka çalışmalarının sayısı artırılmıştır.
- Program Geliştirme içeriğindeki bilgiyi uygulamaya dökmek üzere çalışma kâğıtları oluşturulmuştur.
- Kariyer Bilgi Kaynakları için test ve test dışı tekniklerle ilgili verilen bilgi içeriği artırılmıştır.
- Konsültasyon; grup tartışması ve ilave bilgilerle zenginleştirilmiştir.
- İlk günün başlangıcına kariyer psikolojik danışmanlığında ölçme araçlarının kullanımıyla ilgili bir başlık eklenmiştir.
- Kariyer inançlarıyla çalışmanın önemi ve kuramlara göre kariyer inançlarının nasıl ele alındığı konusunda bir içerik eklenmiştir.
- Kariyer psikolojik danışmanlığında etik ve etik ikilemlerde karar verme konusunda bir içerik eklenmiştir.

3.4.3. Mesleki gelişim programının asıl uygulaması

Pilot uygulamanın akabinde yapılan değişikliklerden sonra, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik mesleki gelişim programına son hâli verilmiştir. Günde sekiz saat, toplamda beş gün olmak üzere 40 saatlik programın asıl uygulama için son hâli aşağıda Tablo 8'deki gibidir.

Tablo 8

Asıl uygulama için mesleki eğitim programının içeriği

1. Gün		
Açılış ve Tanışma		
Kariyer Psikolojik Danışmasına Giriş	Kariyer ve Kariyer Gelişimi 21. Yüzyılda Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kariyer Psikolojik Danışmasında Kültüre Duyarlılık Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Ölçme Araçlarının Kullanımı	4 saat
Bireyle Kariyer Psikolojik Danışması	Yaygın Kullanılan Psikolojik Danışma Becerileri Bireyle Psikolojik Danışmada Evreleri Vaka Kavramsallaştırma	4 saat

	Teknik ve Müdahalelerin Seçimi	
2. Gün		
Grupla Kariyer Psikolojik Danışması	Grup Türleri Grup Liderliği *Psikoeğitim Grupları *Psikolojik Danışma Grupları	3 saat
Kariyer Kuramları ve Vaka Çalışmaları	Tipoloji Kuramı Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	5 saat
3. Gün		
Kariyer Kuramları ve Vaka Çalışmaları	Sosyal Öğrenme Kuramı Daraltma-Uzlaşma Kuramı Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı Kariyer Yapılandırma Kuramı Sistemler Kuramı	8 saat
4. Gün		
Program Geliştirme ve Etkinlik Hazırlama	Kariyer Farkındalığı Kariyer Belirsizliğiyle Başa Çıkma Kariyer Kararı Verme Aktarılabilir Beceriler	8 saat
5. Gün		
Kariyer İnançları	Kariyer Gelişiminde Kariyer İnançlarının Rolü	1 saat
Kariyer Kaynakları	Güncel Kariyer Bilgi Kaynakları *Çevrim içi kaynaklar *Çevrim dışı kaynaklar	3 saat
Konsültasyon	Konsültasyon Tanımı ve Süreci Ebeveynlerle Konsültasyon Öğretmenlerle Konsültasyon	2 saat
Etik	Etik İlkeler Etik İkilemlerde Karar Verme	2 saat
Kapanış		

3.5. Verilerin Toplanması

Mesleki gelişim programının uygulama aşamalarına geçmeden önce, Dokuz Eylül Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul izninden sonra, uygulama izni için İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğüne başvuru yapılmıştır ve yasal izin alınmıştır. İlgili izin Ek 9’da verilmektedir.

Öncelikle, pilot uygulama için belirlenen 12 katılımcıdan oturum değerlendirme formları kullanılarak veri toplanmıştır. Mesleki gelişim programının içeriğinin her bir oturumu için oluşturulan bu formlar, eğitim slaytlarında her bir oturum bitimine yerleştirilmiştir. Katılımcılar bir sonraki oturuma geçmeden önce akıllı telefonları üzerinden bu formları anonim olarak doldurmuşlardır.

Çalışmanın asıl uygulamasında ise eğitimin ilk gününde 12’şer katılımcıdan oluşan deney ve kontrol gruplarına sırasıyla Kişisel Bilgi Formu (KBF), Kariyer Etkinlikleri Listesi (KEL) ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği (KPDÖÖ) uygulanmıştır. Pilot

uygulamadakiyle benzer olarak deney grubu için bu ölçekler için ilgili link eğitim slaytlarına gömülü olarak verilmiştir. Böylece deney grubundaki katılımcılar asıl uygulamanın gerçekleştirildiği fiziksel ortamda ölçekleri doldurmuşlardır. Aynı ölçekler kontrol grubuna ise internet üzerinden ulaştırılmıştır ve kontrol grubu katılımcılarının bütün ölçekleri deney grubuyla aynı gün içerisinde doldurmaları sağlanmıştır. Böylelikle asıl uygulama için nicel ön test verileri toplanmıştır.

Beş günlük mesleki gelişim programının son gününde ise deney grubu katılımcılarına asıl uygulamanın gerçekleştirildiği fiziksel ortamda KPDÖÖ uygulanmıştır. Aynı ölçek yine kontrol grubuna da internet üzerinden ulaştırılmıştır ve kontrol grubu katılımcılarının bütün ölçekleri deney grubuyla aynı gün içerisinde doldurmaları sağlanmıştır. Böylelikle asıl uygulama için nicel son test verileri toplanmıştır.

Bununla birlikte, deney grubu katılımcılarına KPDÖÖ uygulandıktan hemen sonra, deney grubundan rastgele seçilen 7 katılımcıyla, son testin hemen ardından odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Mesleki gelişim programında eğitmen rolünü üstlenmiş olan araştırmacıya yönelik yanlılığı önleyebilmek için, bu odak grup görüşmesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalında görev yapan bir öğretim üyesi tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşmede katılımcıların izni dâhilinde ses ve görüntü kaydı da alınmıştır. Görüşme yaklaşık olarak 25 dakika sürmüştür.

Beş günlük mesleki gelişim programından sonraki dört ay boyunca, deney grubu katılımcılarından aynı zamanda katılımcı günlükleri toplanmıştır. Bu günlükler deney grubundaki katılımcıların mesleki gelişim programı sonrasında sundukları kariyer hizmetlerine ilişkin görüş ve deneyimlerini değerlendirmek üzere hazırlanmıştır. Katılımcı günlükleri gönüllülük esasına göre son testten bir ay sonra toplanmaya başlanmıştır ve dört haftada bir olmak üzere toplamda dört katılımcı günlüğü toplanmıştır.

Deney grubu için dördüncü katılımcı günlüğünün teslim tarihinden sonra ise çalışmanın son test ölçümleri kapsamında hem deney hem de kontrol gruplarına sırasıyla KBF, KEL ve KPDÖÖ uygulanmıştır. Ön test ölçümünde olduğu gibi, katılımcılar bu formları dijital ortamda doldurmuşlardır. Böylece çalışma verilerinin toplanma süreci sonlandırılmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Çalışmada karma yöntem izlendiğinden dolayı nicel ve nitel verilerin analizleri ayrı olarak yapılmıştır.

3.6.1. Nicel verilerin analizi

Çalışmadaki denencelerin analizinde SPSS 23 programı üzerinden 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA kullanılmıştır. Etki büyüklüğü η^2 değeriyle incelenmiştir. Bu değer yorumlanmasında .01 ile .05 arasındaki değerler küçük etki, .06 ile .13 arasındaki değerleri orta etki, .14 ve üzeri değerler ise güçlü etki olarak kabul edilmiştir (Cohen, 1988). 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA analizi yapılmadan önce karşılanması gereken varsayımlar olarak tek değişkenli normallik, varyansların homojenliği, kovaryansların eşitliği ve küresellik varsayımları test edilmiştir (Büyüköztürk, 2009).

Tek değişkenli normallik varsayımı Shapiro-Wilk testiyle test edilmiştir ve aynı zamanda çarpıklık ve basıklık katsayıları da hesaplanmıştır. Varyansların homojenliği varsayımını test etmek için Levene testi, kovaryansların eşitliği varsayımını test etmek için ise Box's M testi kullanılmıştır. Küresellik varsayımı da Mauchly küresellik testiyle test edilmiştir (Field, 2018).

Wilks' Lambda analizlerinde istatistiksel anlamlılığın bulunduğu durumlarda izleme testi analizlerine geçilmiş, istatistiksel anlamlılığının bulunmadığı durumlarda ise izleme analizleri yapılmamıştır (Green ve Salkind, 2014). Anlamlı bulunan temel etkilerin kaynağını tespit etmek için yapılan post hoc ölçümlerinde, çoklu karşılaştırma etkisinden doğabilecek Tip I hatayı azaltmak amacıyla Bonferroni düzeltmesi kullanılmıştır. Etki büyüklüğünün incelenmesi için η^2 değeri hesaplanmıştır. 01 ile .05 arasındaki değerler küçük etki, .06 ile .13 arasındaki değerleri orta etki, .14 ve üzeri değerler ise güçlü etki olarak kabul edilmiştir (Cohen, 1988).

Kariyer etkinliklerine dair sıklık incelemeleri frekans dağılımı hesaplanarak yapılmıştır.

Deney grubundaki 12 katılımcının birinden izleme testinde veri elde edilememesi nedeniyle, ilgili analizler deney grubunda 11 katılımcı üzerinden yapılmıştır. Böylelikle deney grubunda 1 veri kaybı olmuş, ancak kontrol grubunda veri kaybı yaşanmamıştır.

3.6.2. Nitel verilerin analizi

Çalışmadaki araştırma soruları kapsamında odak grup görüşmesi ve katılımcı günlükleri olmak üzere iki farklı türde nitel veri toplanmıştır. Odak grup görüşmesiyle elde edilen veriler yazılı bir metin hâline getirildikten sonra, MAXQDA 20 programı üzerinden analiz edilmiştir. Odak grup görüşmesi için hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme

sorularına göre oluşturulan ana temalar, araştırmacı tarafından danışmanla birlikte kodlama öncesinde kararlaştırılmış ve bütün veriler bu ana temalar doğrultusunda kodlanmıştır. İki ayrı kodlama tamamlandıktan sonra, MAXQDA 20 programı üzerinden Kappa (k) katsayısı kullanılarak kodlayıcılar arası uzlaşısı hesaplanmış ve Kappa (k) katsayısı .88 bulunmuştur. 0 ile 1 arasında bir değer ortaya koyan Kappa yönteminde, .80 ve üzeri değerlerin güçlü uzlaşısı işaret ettiği kabul edilmektedir (McHugh, 2012). Dolayısıyla, çalışmadaki kodlayıcılar arası uzlaşının güçlü olduğu söylenebilir.

Katılımcı günlükleri hâlihazırda yazılı olarak bulunduğundan, herhangi bir deşifre süreci gerekmemiştir. Burada da katılımcı günlüklerindeki sorulara göre oluşturulan ana temalar, araştırmacı tarafından danışmanla birlikte kodlama öncesinde kararlaştırılmış ve bütün veriler araştırmacı tarafından bu ana temalar doğrultusunda kodlanmıştır. Odak grup görüşmesinin analizinde kodlayıcılar arası güçlü uzlaşısı sağlandığından, katılımcı günlüklerinin tamamı araştırmacı tarafından analiz edilmiştir.

Nitel verilerin analizinde içerik analizi ve betimsel analiz yöntemleri kullanılmıştır. İçerik analizi, verilerin içinde saklı olabilecek temaların ortaya çıkarıldığı ve yorumlandığı fenomenolojik desenlerde ağırlıklı olarak kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Betimsel yöntem ise verilerin düzenlenmesini ve tablolastırılmasını içerir (Glass ve Hopkins, 1984). Nitel analizin doğasına uygunluğu tartışılmakla birlikte, güvenilirliği artıracığı düşünüldükçe veriler frekans bazında analiz edilmiş ve sayısallaştırılmıştır.

Nitel araştırmalarda nicel araştırmalardan farklı olarak geçerlik ve güvenilirlik için inandırıcılık (credibility), aktarılabilirlik (transferability), tutarlılık (dependability) ve teyit edilebilirlik (confirmability) kavramları kullanılmaktadır (Connelly, 2016). *İnandırıcılık* nitel araştırmalarda iç geçerliliği yansıtmakta ve araştırma sonuçları yoluyla gerçeğin doğru temsili anlamına gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). İnandırıcılığın sağlanmasında uzun süreli etkileşim, derinlik odaklı veri toplama, çeşitleme, uzman incelemesi ve katılımcı teyidi rol oynamaktadır. Görüşmede süre geçtikçe güven ortamının oluşabileceği ve katılımcının yanıtlarının daha samimi olması beklenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu çalışmada odak grup görüşmesi öncesinde grup yaşantısı olacağı için bu parametrenin sağlandığı düşünülmektedir. Çeşitlemede araştırmacı gerçeğin farklı yönlerini öğrenebilmek için araştırılan olgu ve olaya ilişkin farklı bakış açıları, farklı anlamlar, farklı göstergeler ve kaynakları ortaya çıkarmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu nedenle farklı okul türlerinde çalışan psikolojik danışmanların odak grup görüşmesine davet edilerek veri kaynaklarının çeşitlemesi sağlanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, bu çalışmada veri analizinde hem

tematik hem de sayısal analiz yapılarak analiz çeşitlemesi sağlanmaya çalışılmıştır. İnandırıcılık açısından başka bir önemli nokta olan katılımcı teyidi ise araştırmadan elde edilen verilerin ve bunlara ilişkin araştırmacının ulaştığı sonuçların ve yorumların veri kaynakları tarafından teyit edilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu çalışmada da verinin toplanmasının ardından görüşmeciler topladığı verileri özetleyerek katılımcıdan bunların doğruluğuna ilişkin görüşlerini belirtmesi istenmiştir. Böylelikle katılımcılara eklemek istedikleriyle ilgili bir fırsat daha sağlanmaya çalışılmıştır. Yalnızca bir katılımcı odak grup görüşmesindeki bir cümlesinde kendisini tam olarak ifade edemediğini belirterek revizeye gitmiştir. Bunun haricinde herhangi bir değişikliğe ihtiyaç duyulmamıştır.

Nitel araştırmalarda *aktarılabirlik*, araştırmadan elde edilen bulguların çalışmanın odağı dışında birden çok şekilde kullanılabilmesiyle ilgilidir (Levitt vd., 2017). Aktarılabirliği artırmak için ayrıntılı betimleme ve amaçlı örnekleme olmak üzere iki yöntem önerilmektedir (Erlandson vd., 1993; akt. Yıldırım ve Şimşek, 2018). Ayrıntılı betimleme ham verinin ortaya çıkan kavram ve temalara göre yeniden düzenlenerek, yorum katmadan ve verinin doğasına mümkün olduğunca sadık kalınarak sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu doğrultuda bu araştırmada mümkün olduğunca doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Nitel araştırmalarda *tutarlılık* ise iç güvenilirliği sağlamak için araştırma sürecinin doğru bir şekilde raporlanması gerekir (Boesch vd., 2013). Bu araştırmada da araştırma deseni, katılımcılar, veri toplama süreci ve analiz hakkında detaylı bilgi verilerek tutarlığın artırılması hedeflenmiştir.

Son olarak, *teyit edilebilirlik* araştırmacının nesnel ve yansız olmasıyla ilgilidir (Miles ve Huberman, 1994). Veri analizi sürecinde araştırmacı salt bireysel olarak değil, ancak danışmanla uzlaşi hâlinde ilerleyerek yanlılıktan kaçınmaya çalışmıştır.

3.7. Araştırmacının Rolü

Araştırmacılar nitel araştırmada veri toplama ve analiz sürecinde baş rolü oynadıkları için, sürece yapabilecekleri etkinin farkında olmalıdırlar (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu doğrultuda, odak grup görüşmesini gerçekleştiren öğretim üyesi kendi rolünün bilincinde olmuştur. Katılımcılara araştırma süreciyle ilgili kısa açıklamalarda bulunmuş, rahat bir ortam yaratmaya çalışmıştır. Etkin dinleme becerilerini kullanarak yarı yapılandırılmış görüşme formunu takip etmiş, ön yargılardan ve varsayımlardan uzak durmayı amaçlamıştır. Görüşmeyi baştan sonra aynı araştırmacı gerçekleştirmiştir ve böylelikle sürecin niteliği korunmuştur. Bununla birlikte, bahsi geçen öğretim üyesinin hâlihazırda yayınlanmış nitel

alışmaları ve nitel veri analizi programlarına yönelik aldığı bir eğitim de mevcuttur (MAXQDA). Bütün bu unsurların, sürecin daha iyi yönetilmesine yardımcı olduğu düşünölmektedir.

Odak grup görüşmesinden ve katılımcı günlüklerinden elde edilen verilerin analizine gelince, araştırmacı nitel analiz süresince alan yazında dikkat çekilen noktaları aklında tutmaya gayret etmiş ve danışmanııla iş birliğı içinde çalışmıştır. Yine araştırmacının yayınlanmış birden fazla nitel çalışmasının, tamamlamış olduğu bir nitel yüksek lisans tezinin ve aldığı nitel veri analizi eğitimlerinin (NVivo ve MAXQDA), bu çalışmadaki rolünü daha sağlıklı bir şekilde icra etmesine yardımcı olduğu düşünölmektedir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın denencelerinin istatistiksel olarak test edilmesi sonucunda gözlemlenen bulgulara ve ilgili yorumlamalara yer verilmiştir. Araştırma soruları kapsamında elde edilen bulgulara ve ilgili yorumlamalara da yine bu başlık altında yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Nicel Bulguları

4.1.1. Betimsel ve varsayımsal teste dayalı istatistikler

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği (KPDÖÖ) sonucundaki alt ölçek puanları ve toplam puan ortalamaları esas alınarak gözlemlenen betimsel ve varsayımsal teste dayalı istatistikler aşağıda Tablo 9’da verilmektedir.

Tablo 9

Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi alt ölçeklere ve toplam puan ortalamalarına ilişkin betimsel istatistikler

Ölçek	Grup	n	Ön Test		Son Test		İzleme Testi	
			$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
Kariyer Gelişim Kuramları	Deney	11	7.36	2.16	12.55	1.04	11.45	1.29
	Kontrol	12	8.92	1.93	8.75	1.82	8.17	2.52
Bireyle ve Grupla Psk. Dan.	Deney	11	9.36	2.20	12.82	1.33	11.64	2.42
	Kontrol	12	9.75	2.70	10.08	2.43	9.00	2.63
Bireyi Tanıma ve Değerlendirme	Deney	11	10.36	1.96	12.36	0.92	11.45	2.07
	Kontrol	12	10.75	2.42	10.92	1.56	10.58	2.87
Kariyer Bilgi Kaynakları	Deney	11	9.18	1.60	13.27	1.49	11.64	0.92
	Kontrol	12	8.50	1.98	9.67	2.02	8.75	2.99
Program Geliştirme ve Uygulama	Deney	11	8.73	2.57	12.36	1.69	10.55	2.46
	Kontrol	12	8.83	2.69	8.42	2.07	9.25	2.56
Etik	Deney	11	9.64	2.34	13.45	1.37	12.18	1.40
	Kontrol	12	9.33	2.35	9.25	1.66	10.52	2.41
KPDÖÖ Toplam	Deney	11	54.64	9.78	76.82	5.72	68.91	9.14
	Kontrol	12	56.08	11.59	57.08	8.45	54.75	14.58

Tablo 9’da görüldüğü üzere, deney grubu katılımcılarının Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 7.36$ (SS = 2.16), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 12.55$ (SS = 1.04) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 11.45$ (SS = 1.29) olarak bulunmuştur. Kontrol grubu katılımcılarının Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği için ön test puan

ortalamları $\bar{X} = 8.92$ (SS = 1.93), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 8.75$ (SS = 1.82) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 8.17$ (SS = 2.52) olarak bulunmuştur.

Deney grubu katılımcılarının Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 9.36$ (SS = 2.20), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 12.82$ (SS = 1.33) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 11.64$ (SS = 2.42) olarak bulunmuştur. Kontrol grubu katılımcılarının Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 9.75$ (SS = 2.70), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 10.08$ (SS = 2.43) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 9.00$ (SS = 2.63) olarak bulunmuştur.

Deney grubu katılımcılarının Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 10.36$ (SS = 1.96), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 12.36$ (SS = .92) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 11.45$ (SS = 2.07) olarak bulunmuştur. Kontrol grubu katılımcılarının Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 10.75$ (SS = 2.42), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 10.92$ (SS = 1.56) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 10.58$ (SS = 2.87) olarak bulunmuştur.

Deney grubu katılımcılarının Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 9.18$ (SS = 1.60), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 13.27$ (SS = 1.49) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 11.64$ (SS = .92) olarak bulunmuştur. Kontrol grubu katılımcılarının Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 8.50$ (SS = 1.98), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 9.67$ (SS = 2.02) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 8.75$ (SS = 2.99) olarak bulunmuştur.

Deney grubu katılımcılarının Program Geliştirme ve Uygulama alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 8.73$ (SS = 2.57), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 12.36$ (SS = 1.69) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 10.55$ (SS = 2.46) olarak bulunmuştur. Kontrol grubu katılımcılarının Program Geliştirme ve Uygulama alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 8.83$ (SS = 2.69), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 8.42$ (SS = 2.07) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 9.25$ (SS = 2.56) olarak bulunmuştur.

Deney grubu katılımcılarının Etik alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 9.64$ (SS = 2.34), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 13.45$ (SS = 1.37) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 12.18$ (SS = 1.40) olarak bulunmuştur. Kontrol grubu katılımcılarının Etik alt ölçeği için ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 9.33$ (SS = 2.35), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 9.25$ (SS = 1.66) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 10.52$ (SS = 2.41) olarak bulunmuştur.

Deney grubu katılımcılarının toplam ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 54.64$ (SS = 9.78), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 76.82$ (SS = 5.72) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 68.91$ (SS = 9.14) olarak bulunmuştur. Kontrol grubu katılımcılarının KPDÖÖ ön test puan ortalamaları $\bar{X} = 56.08$ (SS = 11.59), son test puan ortalamaları $\bar{X} = 57.08$ (SS = 8.45) ve izleme testi puan ortalamaları $\bar{X} = 54.75$ (SS = 14.58) olarak bulunmuştur.

Tek değişkenli normallik varsayımı için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış ve Shapiro-Wilk Testi yapılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 10 ve Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 10

Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi alt ölçekleri ve toplam puanlara ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri

Ölçek	Grup	Ön Test		Son Test		İzleme Testi	
		Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Gelişim Kuramları	Deney	.74	-1.37	.51	-1.03	-1.40	1.01
	Kontrol	1.69	4.08	.23	-.73	-0.39	0.30
Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma	Deney	.33	-.76	.09	-1.12	-0.10	-0.72
	Kontrol	-.18	-.89	-.16	-.95	-1.15	1.05
Bireyi Tanıma ve Değerlendirme	Deney	-.53	-.95	.02	-.45	-0.42	-1.05
	Kontrol	-.16	-.45	-.69	-.72	-1.84	4.08
Kariyer Bilgi Kaynakları	Deney	.18	-.69	-.12	-1.76	-0.95	0.37
	Kontrol	.85	-.27	-1.05	-.07	-0.62	-0.63
Program Geliştirme ve Uygulama	Deney	.33	-1.24	-.40	.29	-0.83	1.66
	Kontrol	.62	-.37	.14	-.98	-1.27	2.28
Etik	Deney	-.56	-1.28	.12	-2.03	-0.92	1.88
	Kontrol	1.04	2.32	-.76	-.46	-1.54	2.46
KPDÖÖ Toplam	Deney	.31	-1.46	-.11	-1.45	-0.82	1.04
	Kontrol	.43	-.19	.12	-1.79	-1.62	2.88

Tablo 10’da görüldüğü üzere, her iki katılımcı grubu için hem alt ölçek hem de toplam ölçek puanları için çarpıklık değerleri -1.84 ile +1.69 arasında, basıklık değerleri de -2.03 ile +4.08 değerleri arasında değişmektedir. Bütün çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında, bütün basıklık değerlerinin de -7 ile +7 aralığında olması nedeniyle (Bryne, 2010; Hair vd., 2010) gözlemlenen bütün değerler kabul edilebilir olarak yorumlanmıştır.

Tablo 11

Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi alt ölçekleri ve toplam puanlara ilişkin Shapiro-Wilk Testi sonuçları

Ölçek	Grup	Ön Test		Son Test		İzleme Testi	
		Shapiro-Wilk		Shapiro-Wilk		Shapiro-Wilk	
		İstatistik	p	İstatistik	p	İstatistik	p
Kariyer Gelişim Kuramları	Deney	.78	.00*	.80	.01*	.72	.00*
	Kontrol	.82	.02*	.96	.73	.96	.77
Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma	Deney	.94	.56	.93	.38	.92	.36
	Kontrol	.94	.56	.94	.45	.89	.11
Bireyi Tanıma ve Değerlendirme	Deney	.92	.30	.91	.22	.92	.34
	Kontrol	.94	.49	.88	.10	.79	.01*
Kariyer Bilgi Kaynakları	Deney	.95	.64	.85	.04*	.77	.00*
	Kontrol	.88	.09	.83	.02*	.92	.29
Program Geliştirme ve Uygulama	Deney	.89	.15	.96	.82	.88	.12
	Kontrol	.94	.53	.89	.11	.87	.07
Etik	Deney	.85	.05	.79	.01*	.88	.11
	Kontrol	.90	.17	.89	.11	.81	.01*
KPDÖÖ	Deney	.91	.25	.93	.39	.94	.58
Toplam	Kontrol	.97	.95	.88	.08	.84	.03*

* $p < .05$

Tablo 11’de görüldüğü üzere, deney grubunun Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği ön testi, son testi ve izleme testi, Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği son testi ve izleme testi, Etik alt ölçeği son testi için; kontrol grubunun da Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği ön testi, Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği son testi, Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeği izleme testi, Etik alt ölçeği izleme testi ve son olarak KPDÖÖ puan dağılımlarında normallik varsayımının sağlanmamış, bunların dışındaki puan dağılımlarında ise normallik varsayımının sağlanmıştır.

Çalışma grubunun küçüklüğü ve deneysel işlem sonrasındaki ölçümlerde beklenen ve görülen puan artışları nedeniyle, tipik normal dağılım testi sonuçlarında bazı çarpık dağılımlar görülmesinin beklenen bir şey olduğu söylenebilir. Ayrıca tekrarlı ölçümler için ANOVA’nın, küresellik varsayımı karşılandığında genellikle normallik ihlaline karşı dirençli (robust) olduğu (Blanca vd., 2023), dağılım çarpıklıklarının Tip I hata oranını artırmadığı ve testin istatistiksel gücünü düşürmediği belirtilmektedir (Kao ve Green, 2008). Bu nedenle, analizlere devam edilmesine karar verilmiştir.

Varyansların homojenliği varsayımını test etmek için Levene Testi yapılmıştır. Elde edilen verilen Tablo 12’de görülmektedir.

Tablo 12

Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi alt ölçekleri ve toplam puanlara ilişkin Levene Testi sonuçları

Ölçek	Ölçüm	F	sd1	sd2	p
Kariyer Gelişim Kuramları	Ön Test	1.848	1	21	.19
	Son Test	3.140	1	21	.09
	İzleme Testi	2.752	1	21	.11
Bireyle ve Grupla Psk. Dan.	Ön Test	.914	1	21	.35
	Son Test	6.760	1	21	.02*
	İzleme Testi	.055	1	21	.82
Bireyi Tanıma ve Değerlendirme	Ön Test	.533	1	21	.47
	Son Test	3.393	1	21	.08
	İzleme Testi	.319	1	21	.58
Kariyer Bilgi Kaynakları	Ön Test	.514	1	21	.48
	Son Test	.559	1	21	.46
	İzleme Testi	12.817	1	21	.00*
Program Geliştirme ve Uygulama	Ön Test	.002	1	21	.97
	Son Test	.742	1	21	.40
	İzleme Testi	.017	1	21	.90
Etik	Ön Test	.444	1	21	.51
	Son Test	.283	1	21	.60
	İzleme Testi	2.778	1	21	.11
KPDÖÖ Toplam	Ön Test	.185	1	21	.67
	Son Test	4.130	1	21	.05
	İzleme Testi	1.086	1	21	.31

* $p < .05$

Tablo 12’de görüldüğü üzere, Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği son testi ve Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği izleme testi haricinde ($p < .05$), deney ve kontrol gruplarında ön test, son test ve izleme testinden elde edilen değerlerde grupların varyansları arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Araştırmanın deney ($n = 11$) ve kontrol gruplarındaki katılımcı sayıları ($n = 12$) birbirine neredeyse eşit olduğundan, Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği son testi ve Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği izleme testi için gruplar arası varyansların eşit olmamasının büyük bir sorun teşkil etmeyeceği düşünülmüş ve analize devam edilmiştir. Nitekim en büyük grubun en küçük gruba oranının 1.5’ten küçük olduğu örneklem büyüklük yönünden eşit olarak değerlendirilebilmekte ve eşit örneklem büyüklükleri sağlandığında ANOVA’nın varyansların homojenliğindeki çarpıklıklara karşı büyük oranda

dirençli (robust) olduğu belirtilmektedir (Blanca vd., 2018; Grace-Martin, t.y.). Bu araştırmadaki en büyük grup olan kontrol grubunun deney grubuna oranı da 1.09'dur.

Kovaryansların eşitliği varsayımını test etmek için ise Box's M testi kullanılmıştır. Elde edilen verilen Tablo 13'te verilmektedir.

Tablo 13

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ ön test, son test ve izleme testi toplam puanlarına ve alt ölçeklere ilişkin kovaryans matrislerinin eşitlik istatistikleri

	Box's M	F	sd1	sd2	p
Kariyer Gelişim Kuramları	7.859	1.104	6	3119.084	.36
Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma	8.126	1.141	6	3119.084	.34
Bireyi Tanıma ve Değerlendirme	7.695	1.081	6	3119.084	.37
Kariyer Bilgi Kaynakları	17.043	2.394	6	3119.084	.03*
Program Geliştirme ve Uygulama	8.265	1.161	6	3119.084	.32
Etik	8.448	1.187	6	3119.084	.31
KPDÖÖ Toplam	8.421	1.183	6	3119.084	.31

* $p < .05$

Tablo 13'te görüldüğü üzere, Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği haricinde, hem toplam ölçek puanı için hem de alt ölçek puanları için $p > .05$ olarak bulunmuş, böylelikle ölçümler arasında kovaryans matrislerinin eşit dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, Box'un Testinin küçük örneklem büyüklükleri için çok az güce sahip olduğu bilindiğinden (Cohen, 2008), daha küçük bir p değeri olarak .001'i esas alınması önerilmektedir (Hahs-Vaughn, 2016). Bu doğrultuda, Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği için bulunan p değeri .026 ($p > .001$) olduğu için, analizlere devam edilmiştir.

Son varsayım olarak küresellik varsayımı da Mauchly'nin küresellik testiyle test edilmiştir. Elde edilen verilere Tablo 14'te yer verilmektedir.

Tablo 14

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ ön test, son test ve izleme testi toplam puanlarına ve alt ölçeklere ilişkin küresellik istatistikleri

	Mauchly's W	χ^2	sd	p	Greenhouse-Geisser's ϵ
Kariyer Gelişim Kuramları	.912	1.852	2	.40	.92
Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma	.485	14.488	2	.00*	.66
Bireyi Tanıma ve Değerlendirme	.689	7.439	2	.02*	.76
Kariyer Bilgi Kaynakları	.891	2.319	2	.31	.90
Program Geliştirme ve Uygulama	.797	4.533	2	.10	.83
Etik	.869	2.813	2	.25	.88
Toplam	.594	10.423	2	.01*	.71

* $p < .05$

Tablo 14'te görüldüğü üzere, Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği ve Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeği haricindeki alt ölçek puanları için de $p > .05$ bulunmuş, böylelikle küresellik varsayımının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği, Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeği ve toplam ölçek puanları için $p < .05$ bulunmuş, böylelikle küresellik varsayımının ihlal edildiği görülmüştür. Bunun için, serbestlik derecesini düzeltmede Greenhouse-Geisser'in küresellik tahminleri (ϵ) kullanılmıştır (Greenhouse ve Geisser, 1959). Böylelikle Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği, Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeği ve genel ölçek puanları için ϵ değerleri sırasıyla .66, .76 ve .71 bulunmuştur. Küresellik varsayımının ihlal edildiği ilgili puanların varyans analizlerinde de Greenhouse-Geisser değerleri esas alınmıştır.

4.1.2. Mesleki gelişim programının kariyer gelişim kuramları öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 1)

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının, kariyer gelişim kuramları öz yeterliliğine etkisi olup olmadığını belirlemek üzere 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 15

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	η_p^2
Gruplar Arası						
Grup (Deney ve Kontrol)	19.503	1	19.503	9.210	.006	.329
Hata	44.468	21	2.118			
Gruplar İçi						
Ölçüm (Ön-Son-İzleme Testi)	74.832	2	37.416	17.974	.000	.461
Grup*Ölçüm Etkileşimi	100.049	2	50.024	24.031	.000	.534
Hata	87.429	42	2.082			

Tablo 15'te görüldüğü üzere, ölçüm değişkeninden bağımsız olarak yalnızca grup düzeylerine (deney ve kontrol) bakıldığında, Kariyer Gelişim Kuramları toplam puan ortalamalarında anlamlı bir fark mevcuttur, $F(1, 21) = 9.210$, $p < .05$. Grup değişkeninden bağımsız olarak yalnızca ölçüm düzeylerine (ön test, son test ve izleme testi) bakıldığında da ölçüm düzeylerine bağlı olarak bütün katılımcıların Kariyer Gelişim Kuramları toplam puan ortalamalarında anlamlı bir değişim mevcuttur, $F(2, 42) = 17.974$, $p < .05$. Son olarak, grup*ölçüm etkileşimi sonuçlarına bakıldığında, Kariyer Gelişim Kuramları toplam puan ortalamaları, ölçümler değiştikçe deney ve kontrol gruplarında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, $F(2, 42) = 24.031$, $p < .05$. Bu anlamlı etkileşimden yola çıkarak, deneysel işlemin etkili olduğu görülmektedir. Şöyle ki, gruplar arasında ölçümler boyunca kariyer gelişim kuramları öz yeterliliği düzeylerinde görülen değişimin %53.4'ü deneysel işlem tarafından açıklanmaktadır, $\eta_p^2 = .534$. Elde edilen bu değer, kriter değer olan .14'ten büyük olması (bkz. Cohen, 1988), çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının etkisinin güçlü olduğuna işaret etmektedir.

Gruplar arasında ölçümlere bağlı olarak anlamlı olan farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni Testi uygulanmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 15'te verilmektedir.

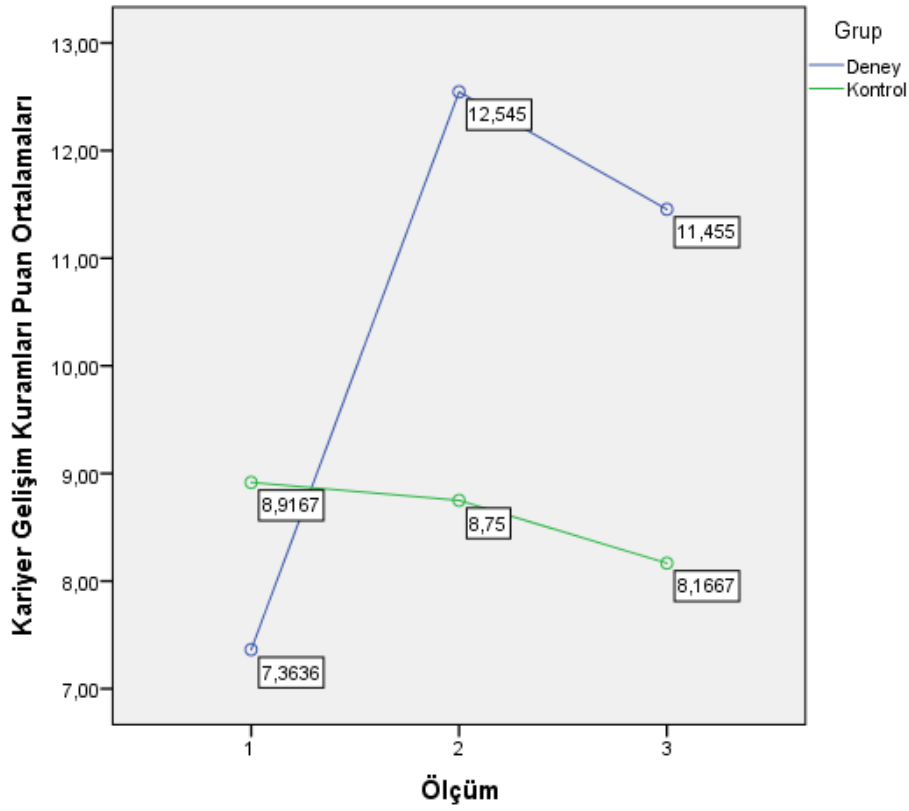
Tablo 16

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları

Grup	Ölçüm		Fark Ortalaması (I-J)	Standart Hata	p
Deney	1	2	-5.182*	.556	.000
		3	-4.091*	.700	.000
	2	1	5.182*	.556	.000
		3	1.091	.580	.222
	3	1	4.091*	.700	.000
		2	-1.091	.580	.222
Kontrol	1	2	.167	.532	1.000
		3	.750	.670	.827
	2	1	-.167	.532	1.000
		3	.583	.556	.917
	3	1	-.750	.670	.827
		2	-.583	.556	.917

Tablo 16’da görüldüğü üzere, deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 7.36$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.55$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -5.182$, $p < .05$. Deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 7.36$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.45$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -4.091$, $p < .05$. Bununla birlikte, deney grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.55$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.45$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(11) = 1.091$, $p > .05$.

Öte yandan, kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.92$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.75$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = .167$, $p > .05$. Kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.75$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.17$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = .750$, $p > .05$. Yine kontrol grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.75$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.17$) arasında da anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = .583$, $p > .05$. Bu bulgularla ilgili grafik dağılımı Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Gelişim Kuramları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı

Şekil 2’deki çizgi grafiği incelendiğinde, deney grubundaki son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarına göre önemli bir artış gösterirken, kontrol grubunda böyle bir artışın olmadığı; deney ve kontrol gruplarında son test ile izleme testi arasındaki düşüşlerin de birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Bütün bu bulgular doğrultusunda, çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının kontrol grubuna kıyasla deney grubundaki katılımcıların kariyer gelişim kuramları öz yeterliliklerini artırıcı bir etki yaptığı ve bu etkinin dört ay sonra da korunduğu görülmektedir. Böylece araştırmanın birinci denencesi doğrulanmıştır.

4.1.3. Mesleki gelişim programının bireyle ve grupla psikolojik danışma öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 2)

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının, bireyle ve grupla psikolojik

danışma öz yeterliliğine etkisi olup olmadığını belirlemek üzere 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	η_p^2
Gruplar Arası						
Grup (Deney ve Kontrol)	15.846	1	15.846	4.515	.046	.177
Hata	73.700	21	3.510			
Gruplar İçi						
Ölçüm (Ön-Son-İzleme Testi)	41.700	1.320	31.596	7.017	.008	.250
Grup*Ölçüm Etkileşimi	36.135	1.320	27.379	6.081	.014	.225
Hata	124.793	27.716	4.503			

Tablo 17’de görüldüğü üzere, ölçüm değişkeninden bağımsız olarak yalnızca grup düzeylerine (deney ve kontrol) bakıldığında, Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma toplam puan ortalamalarında anlamlı bir fark mevcuttur, $F(1, 21) = 4.515$, $p < .05$. Grup değişkeninden bağımsız olarak yalnızca ölçüm düzeylerine (ön test, son test ve izleme testi) bakıldığında da ölçüm düzeylerine bağlı olarak bütün katılımcıların Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma toplam puan ortalamalarında anlamlı bir değişim mevcuttur, $F(1.320, 27.716) = 7.017$, $p < .05$. Son olarak, grup*ölçüm etkileşimi sonuçlarına bakıldığında, Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma toplam puan ortalamaları, ölçümler değiştikçe deney ve kontrol gruplarında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, $F(1.320, 27.716) = 6.081$, $p < .05$. Bu anlamlı etkileşimden yola çıkarak, deneysel işlemin etkili olduğu görülmektedir. Şöyle ki, gruplar arasında ölçümler boyunca bireyle ve grupla psikolojik danışma öz yeterliliği düzeylerinde görülen değişimin %22.5’i deneysel işlem tarafından açıklanmaktadır, $\eta_p^2 = .225$. Elde edilen bu değer, kriter değer olan .14’ten büyük olması (bkz. Cohen, 1988), çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının etkisinin güçlü olduğuna işaret etmektedir.

Gruplar arasında ölçümlere bağlı olarak anlamlı olan farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni Testi uygulanmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 18’de verilmektedir.

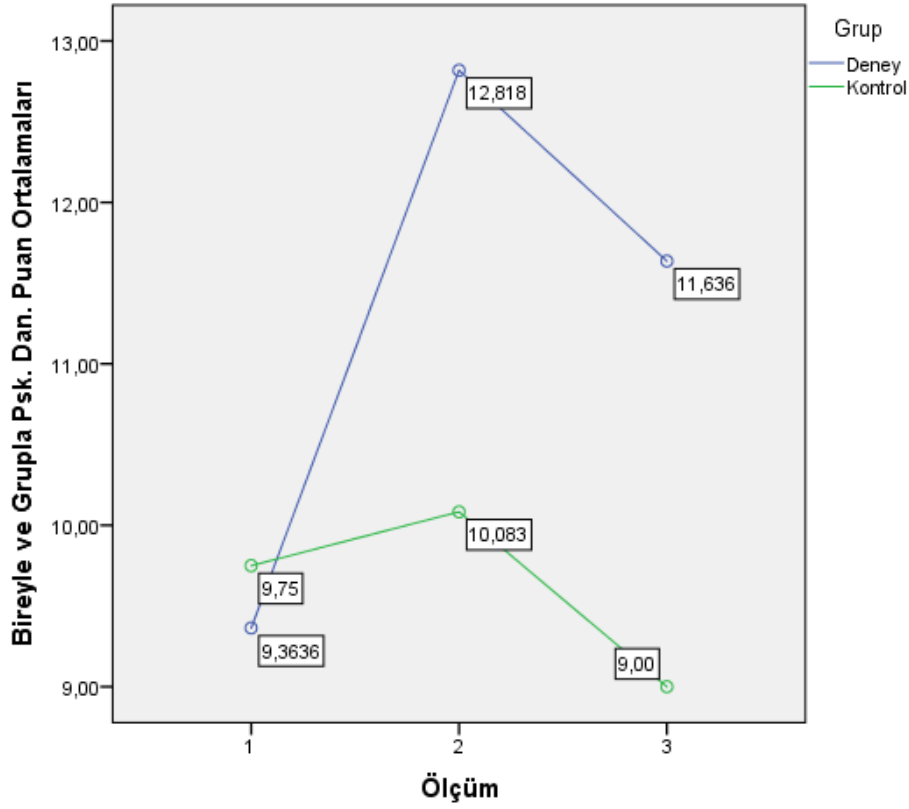
Tablo 18

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları

Grup	Ölçüm		Fark Ortalaması (I-J)	Standart Hata	p
Deney	1	2	-3.455*	.391	.000
		3	-2.273*	.844	.041
	2	1	3.455*	.391	.000
		3	1.182	.869	.565
	3	1	2.273*	.844	.041
		2	-1.182	.869	.565
Kontrol	1	2	-.333	.375	1.000
		3	.750	.808	1.000
	2	1	.333	.375	1.000
		3	1.083	.832	.621
	3	1	-.750	.808	1.000
		2	-1.083	.832	.621

Tablo 18’de görüldüğü üzere, deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.36$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.82$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -3.455$, $p < .05$. Deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.36$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.64$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -2.273$, $p < .05$. Bununla birlikte, deney grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.82$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.64$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(11) = 1.182$, $p > .05$.

Öte yandan, kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.75$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 10.08$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = -.333$, $p > .05$. Kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.75$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.00$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = .750$, $p > .05$. Yine kontrol grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 10.08$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.00$) arasında da anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = 1.083$, $p > .05$. Bu bulgularla ilgili grafik dağılımı Şekil 3’te gösterilmektedir.



Şekil 3. Deney ve kontrol gruplarının Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı

Şekil 3'teki çizgi grafiği incelendiğinde, deney grubundaki son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarına göre önemli bir artış gösterirken, kontrol grubunda böyle bir artışın olmadığı; deney ve kontrol gruplarında son test ile izleme testi arasındaki düşüşlerin de birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Bütün bu bulgular doğrultusunda, çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının kontrol grubuna kıyasla deney grubundaki katılımcıların bireyle ve grupla psikolojik danışma öz yeterliliklerini artırıcı bir etki yaptığı ve bu etkininin dört ay sonra da korunduğu görülmektedir. Böylece araştırmanın ikinci denencesi doğrulanmıştır.

4.1.4. Mesleki gelişim programının bireyi tanıma ve değerlendirme öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 3)

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının, bireyi tanıma ve

değerlendirme öz yeterliliğine etkisi olup olmadığını belirlemek üzere 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 19’da yer almaktadır.

Tablo 19

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	η_p^2
Gruplar Arası						
Grup (Deney ve Kontrol)	2.380	1	2.380	.846	.368	.039
Hata	59.098	21	2.814			
Gruplar İçi						
Ölçüm (Ön-Son-İzleme Testi)	13.568	1.526	8.891	3.012	.076	.125
Grup*Ölçüm Etkileşimi	10.090	1.526	6.612	2.240	.134	.096
Hata	94.606	32.046	2.952			

Tablo 19’da görüldüğü üzere, ölçüm değişkeninden bağımsız olarak yalnızca grup düzeylerine (deney ve kontrol) bakıldığında, Bireyi Tanıma ve Değerlendirme toplam puan ortalamalarında anlamlı bir fark mevcut değildir, $F(1, 21) = .846, p > .05$. Grup değişkeninden bağımsız olarak yalnızca ölçüm düzeylerine (ön test, son test ve izleme testi) bakıldığında da ölçüm düzeylerine bağlı olarak bütün katılımcıların Bireyi Tanıma ve Değerlendirme toplam puan ortalamalarında anlamlı bir değişim mevcut değildir, $F(1.526, 32.046) = 3.012, p > .05$. Son olarak, grup*ölçüm etkileşimi sonuçlarına bakıldığında, Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma toplam puan ortalamaları, ölçümler değişikçe deney ve kontrol gruplarında anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır, $F(1.526, 32.046) = .134, p > .05$. Bu bulgular doğrultusunda, çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının kontrol grubuna kıyasla deney grubundaki katılımcıların bireyi tanıma ve değerlendirme öz yeterliliklerini artırıcı bir etki yapmadığı görülmektedir. Böylece araştırmanın üçüncü denencesi doğrulanamamıştır.

4.1.5. Mesleki gelişim programının kariyer bilgi kaynakları öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 4)

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının, kariyer bilgi kaynakları öz yeterliliğine etkisi olup olmadığını belirlemek üzere 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	η_p^2
Gruplar Arası						
Grup (Deney ve Kontrol)	32.821	1	32.821	24.830	.000	.542
Hata	27.758	21	1.322			
Gruplar İçi						
Ölçüm (Ön-Son-İzleme Testi)	79.343	2	39.671	10.479	.000	.333
Grup*Ölçüm Etkileşimi	26.647	2	13.324	3.519	.039	.144
Hata	159.005	42	3.786			

Tablo 20’de görüldüğü üzere, ölçüm değişkeninden bağımsız olarak yalnızca grup düzeylerine (deney ve kontrol) bakıldığında, Kariyer Bilgi Kaynakları toplam puan ortalamalarında anlamlı bir fark mevcuttur, $F(1, 21) = 24.830$, $p < .05$. Grup değişkeninden bağımsız olarak yalnızca ölçüm düzeylerine (ön test, son test ve izleme testi) bakıldığında da ölçüm düzeylerine bağlı olarak bütün katılımcıların Kariyer Bilgi Kaynakları toplam puan ortalamalarında anlamlı bir değişim mevcuttur, $F(2, 42) = 10.479$, $p < .05$. Son olarak, grup*ölçüm etkileşimi sonuçlarına bakıldığında, Kariyer Bilgi Kaynakları toplam puan ortalamaları, ölçümler değiştikçe deney ve kontrol gruplarında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, $F(2, 42) = 3.519$, $p < .05$. Bu anlamlı etkileşimden yola çıkarak, deneysel işlemin etkili olduğu görülmektedir. Şöyle ki, gruplar arasında ölçümler boyunca kariyer bilgi kaynakları öz yeterliliği düzeylerinde görülen değişimin %14.4’ü deneysel işlem tarafından açıklanmaktadır, $\eta_p^2 = .144$. Elde edilen bu değer, kriter değer olan .14’ten büyük olması (bkz. Cohen, 1988), çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının etkisinin güçlü olduğuna işaret etmektedir.

Gruplar arasında ölçümlere bağlı olarak anlamlı olan farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni Testi uygulanmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 21’de verilmektedir.

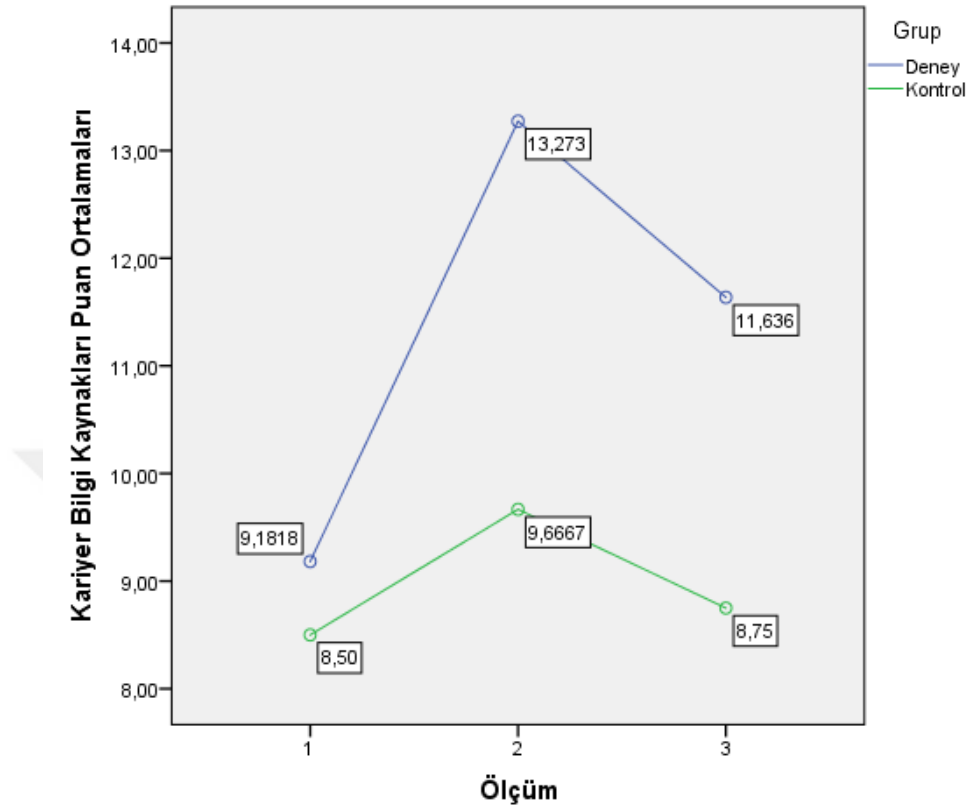
Tablo 21

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları

Grup	Ölçüm	Fark Ortalaması (I-J)	Standart Hata	p
Deney	1	2	-4.091*	.679
		3	-2.455*	.904
	2	1	4.091*	.679
		3	1.636	.886
	3	1	2.455*	.904
		2	-1.636	.886
Kontrol	1	2	-1.167	.650
		3	-.250	.866
	2	1	1.167	.650
		3	.917	.849
	3	1	.250	.866
		2	-.917	.849

Tablo 21’de görüldüğü üzere, deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.18$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 13.27$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -4.091$, $p < .05$. Deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.18$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.64$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -2.455$, $p < .05$. Bununla birlikte, deney grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 13.27$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 11.64$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(11) = 1.636$, $p > .05$.

Öte yandan, kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.50$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.67$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = -1.167$, $p > .05$. Kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.50$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.75$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = -.250$, $p > .05$. Yine kontrol grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.67$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.75$) arasında da anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = .917$, $p > .05$. Bu bulgularla ilgili grafik dağılımı Şekil 4’te gösterilmektedir.



Şekil 4. Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Bilgi Kaynakları alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı

Şekil 4'teki çizgi grafiği incelendiğinde, deney grubundaki son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarına göre önemli bir artış gösterirken, kontrol grubunda böyle bir artışın olmadığı; deney ve kontrol gruplarında son test ile izleme testi arasındaki düşüşlerin de birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Bütün bu bulgular doğrultusunda, çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının kontrol grubuna kıyasla deney grubundaki katılımcıların kariyer bilgi kaynakları öz yeterliliklerini artırıcı bir etki yaptığı ve bu etkinin dört ay sonra da korunduğu görülmektedir. Böylece araştırmanın dördüncü denencesi doğrulanmıştır.

4.1.6. Mesleki gelişim programının program geliştirme ve uygulama öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 5)

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının, program geliştirme ve

uygulama öz yeterliliğine etkisi olup olmadığını belirlemek üzere 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 22

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Program Geliştirme ve Uygulama alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	η_p^2
Gruplar Arası						
Grup (Deney ve Kontrol)	16.823	1	16.823	4.311	.050	.170
Hata	81.949	21	3.902			
Gruplar İçi						
Ölçüm (Ön-Son-İzleme Testi)	31.242	2	15.621	6.050	.005	.221
Grup*Ölçüm Etkileşimi	48.633	2	24.317	9.418	.000	.310
Hata	108.439	42	5.164			

Tablo 22’de görüldüğü üzere, ölçüm değişkeninden bağımsız olarak yalnızca grup düzeylerine (deney ve kontrol) bakıldığında, Program Geliştirme ve Uygulama toplam puan ortalamalarında anlamlı bir fark mevcuttur, $F(1, 21) = 16.823$, $p = .050$. Grup değişkeninden bağımsız olarak yalnızca ölçüm düzeylerine (ön test, son test ve izleme testi) bakıldığında da ölçüm düzeylerine bağlı olarak bütün katılımcıların Program Geliştirme ve Uygulama toplam puan ortalamalarında anlamlı bir değişim mevcuttur, $F(2, 42) = 6.050$, $p < .05$. Son olarak, grup*ölçüm etkileşimi sonuçlarına bakıldığında, Program Geliştirme ve Uygulama toplam puan ortalamaları, ölçümler değiştikçe deney ve kontrol gruplarında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, $F(2, 42) = 9.418$, $p < .05$. Bu anlamlı etkileşimden yola çıkarak, deneysel işlemin etkili olduğu görülmektedir. Şöyle ki, gruplar arasında ölçümler boyunca program geliştirme ve uygulama öz yeterliliği düzeylerinde görülen değişimin %31’i deneysel işlem tarafından açıklanmaktadır, $\eta_p^2 = .310$. Elde edilen bu değer, kriter değer olan .14’ten büyük olması (bkz. Cohen, 1988), çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının etkisinin güçlü olduğuna işaret etmektedir.

Gruplar arasında ölçümlere bağlı olarak anlamlı olan farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni Testi uygulanmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 23’te verilmektedir.

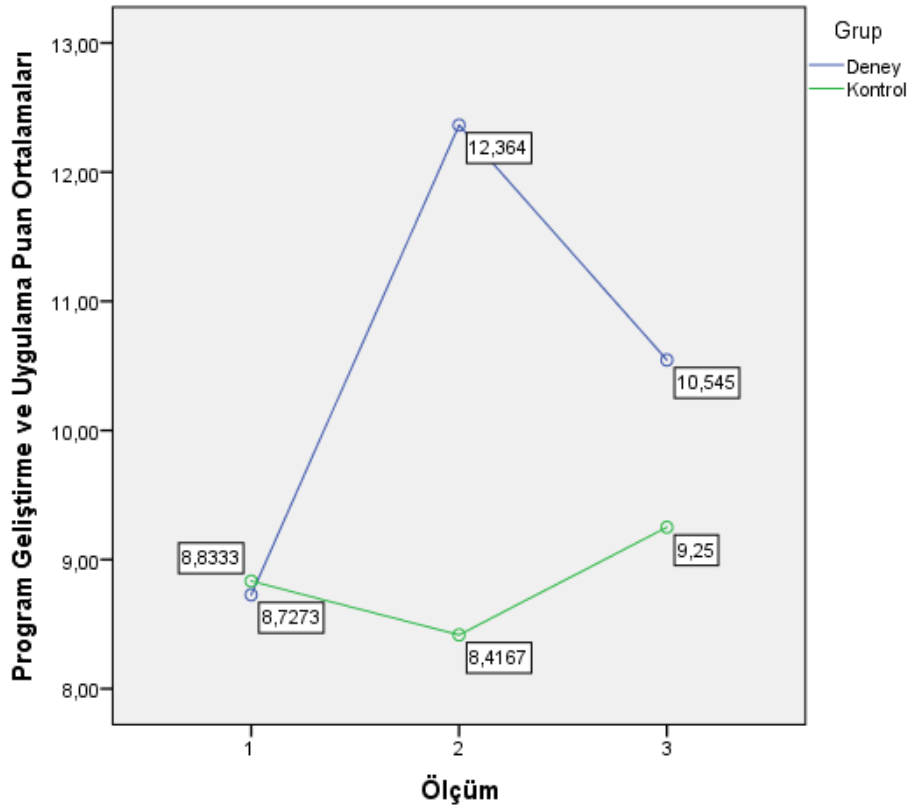
Tablo 23

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Program Geliştirme ve Uygulama alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları

Grup	Ölçüm	Fark Ortalaması (I-J)	Standart Hata	p
Deney	1	2	-3.636*	.000
		3	-1.818	.112
	2	1	3.636*	.000
		3	1.818*	.034
	3	1	1.818	.112
		2	-1.818*	.034
Kontrol	1	2	.417	1.000
		3	-.417	1.000
	2	1	-.417	1.000
		3	-.833	.596
	3	1	.417	1.000
		2	.833	.596

Tablo 23'te görüldüğü üzere, deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.73$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.36$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -3.636$, $p < .05$. Deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.73$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 10.55$) arasında ise anlamlı bir fark yoktur, $t(11) = -1.818$, $p > .05$. Bununla birlikte, deney grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.36$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 10.55$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = 1.818$, $p < .05$.

Öte yandan, kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.83$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.42$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = .417$, $p > .05$. Kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.83$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.25$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = -.417$, $p > .05$. Yine kontrol grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 8.42$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.25$) arasında da anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = -.833$, $p > .05$. Bu bulgularla ilgili grafik dağılımı Şekil 5'te gösterilmektedir.



Şekil 5. Deney ve kontrol gruplarının Program Geliştirme ve Uygulama alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı

Şekil 5'teki çizgi grafiği incelendiğinde, deney grubundaki son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarına göre önemli bir artış gösterirken, kontrol grubunda böyle bir artışın olmadığı; ancak kontrol grubuna kıyasla deney grubunda son test ile izleme testi arasında önemli bir düşüş olduğu görülmektedir.

Bütün bu bulgular doğrultusunda, çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının kontrol grubuna kıyasla deney grubundaki katılımcıların program geliştirme ve uygulama öz yeterliliklerini artırıcı bir etki yaptığı, ancak bu etkinin dört ay sonra korunmadığı görülmektedir. Böylece araştırmanın beşinci denencesi kısmen doğrulanmıştır.

4.1.7. Mesleki gelişim programının etik öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 6)

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının, etik öz yeterliliğine etkisi

olup olmadığını belirlemek üzere 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 24'te yer almaktadır.

Tablo 24

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Etik alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	η_p^2
Gruplar Arası						
Grup (Deney ve Kontrol)	37.704	1	37.704	17.591	.000	.456
Hata	45.011	21	2.143			
Gruplar İçi						
Ölçüm (Ön-Son-İzleme Testi)	40.482	2	20.241	7.537	.002	.264
Grup*Ölçüm Etkileşimi	46.975	2	23.488	8.746	.001	.294
Hata	112.793	42	2.686			

Tablo 24'te görüldüğü üzere, ölçüm değişkeninden bağımsız olarak yalnızca grup düzeylerine (deney ve kontrol) bakıldığında, Etik toplam puan ortalamalarında anlamlı bir fark mevcuttur, $F(1, 21) = 17.591$, $p < .05$. Grup değişkeninden bağımsız olarak yalnızca ölçüm düzeylerine (ön test, son test ve izleme testi) bakıldığında da ölçüm düzeylerine bağlı olarak bütün katılımcıların Etik toplam puan ortalamalarında anlamlı bir değişim mevcuttur, $F(2, 42) = 7.537$, $p < .05$. Son olarak, grup*ölçüm etkileşimi sonuçlarına bakıldığında, Etik toplam puan ortalamaları, ölçümler değiştikçe deney ve kontrol gruplarında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, $F(2, 42) = 8.746$, $p < .05$. Bu anlamlı etkileşimden yola çıkarak, deneysel işlemin etkili olduğu görülmektedir. Şöyle ki, gruplar arasında ölçümler etik öz yeterliliği düzeylerinde görülen değişimin %29.4'ü deneysel işlem tarafından açıklanmaktadır, $\eta_p^2 = .294$. Elde edilen bu değer, kriter değer olan .14'ten büyük olması (bkz. Cohen, 1988), çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının etkisinin güçlü olduğuna işaret etmektedir.

Gruplar arasında ölçümlere bağlı olarak anlamlı olan farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni Testi uygulanmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 25'te verilmektedir.

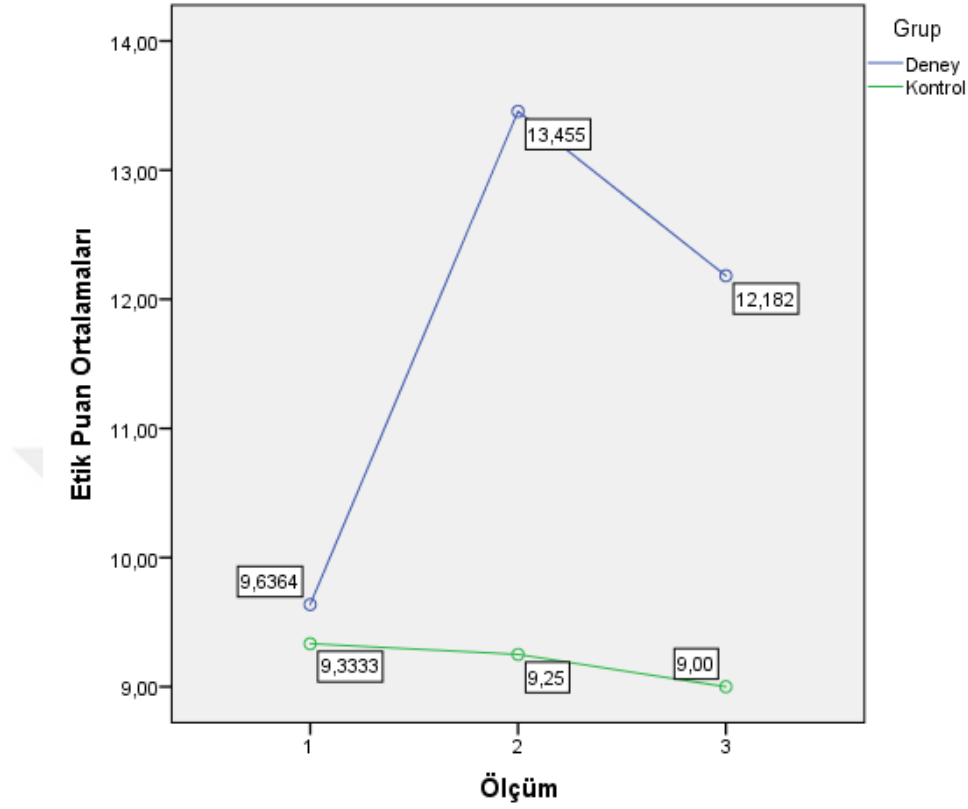
Tablo 25

Deney ve kontrol gruplarının KPDÖÖ Etik alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları

Grup	Ölçüm	Fark Ortalaması (I-J)	Standart Hata	p
Deney	1	2	-3.818*	.619
		3	-2.545*	.815
	2	1	3.818*	.619
		3	1.273	.646
	3	1	2.545*	.815
		2	-1.273	.646
Kontrol	1	2	.083	.593
		3	.333	.780
	2	1	-.083	.593
		3	.250	.619
	3	1	-.333	.780
		2	-.250	.619

Tablo 25'te görüldüğü üzere, deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.64$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 13.43$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -3.818$, $p < .05$. Deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.64$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.18$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -2.545$, $p < .05$. Bununla birlikte, deney grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 13.43$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.18$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(11) = 1.273$, $p > .05$.

Öte yandan, kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.33$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.25$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = .083$, $p > .05$. Kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.33$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 10.52$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = .333$, $p > .05$. Yine kontrol grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 9.25$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 10.52$) arasında da anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = .250$, $p > .05$. Bu bulgularla ilgili grafik dağılımı Şekil 6'da gösterilmektedir.



Şekil 6. Deney ve kontrol gruplarının Etik alt ölçeği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı

Şekil 6'daki çizgi grafiği incelendiğinde, deney grubundaki son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarına göre önemli bir artış gösterirken, kontrol grubunda böyle bir artışın olmadığı; deney ve kontrol gruplarında son test ile izleme testi arasındaki düşüşlerin de birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Bütün bu bulgular doğrultusunda, çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının kontrol grubuna kıyasla deney grubundaki katılımcıların etik öz yeterliliklerini artırıcı bir etki yaptığı ve bu etkinin dört ay sonra da korunduğu görülmektedir. Böylece araştırmanın altıncı denencesi doğrulanmıştır.

4.1.8. Mesleki gelişim programının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğine etkisine ilişkin bulgular (Denence 7)

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının, kariyer psikolojik

danışmanlığı öz yeterliliğine etkisi olup olmadığını belirlemek üzere 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 26’da yer almaktadır.

Tablo 26

Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	η_p^2
Gruplar Arası						
Grup (Deney ve Kontrol)	671.354	1	671.354	10.315	.004	.329
Hata	1366.829	21	65.087			
Gruplar İçi						
Ölçüm (Ön-Son-İzleme Testi)	1549.052	1.422	1089.108	12.422	.000	.372
Grup*Ölçüm Etkileşimi	1383.719	1.422	972.865	11.096	.000	.346
Hata	2618.687	32.945	79.488			

Tablo 26’da görüldüğü üzere, ölçüm değişkeninden bağımsız olarak yalnızca grup düzeylerine (deney ve kontrol) bakıldığında, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği toplam puan ortalamalarında anlamlı bir fark mevcuttur, $F(1, 21) = 10.315$, $p < .05$. Grup değişkeninden bağımsız olarak yalnızca ölçüm düzeylerine (ön test, son test ve izleme testi) bakıldığında da ölçüm düzeylerine bağlı olarak bütün katılımcıların Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği toplam puan ortalamalarında anlamlı bir değişim mevcuttur, $F(2, 42) = 12.422$, $p < .05$. Son olarak, grup*ölçüm etkileşimi sonuçlarına bakıldığında, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği toplam puan ortalamaları, ölçümler değiştikçe deney ve kontrol gruplarında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır, $F(2, 42) = 11.096$, $p < .05$. Bu anlamlı etkileşimden yola çıkarak, deneysel işlemin etkili olduğu görülmektedir. Şöyle ki, gruplar arasında ölçümler kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği düzeylerinde görülen değişimin %34.6’sı deneysel işlem tarafından açıklanmaktadır, $\eta_p^2 = .346$. Elde edilen bu değer, kriter değer olan .14’ten büyük olması (bkz. Cohen, 1988), çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının etkisinin güçlü olduğuna işaret etmektedir.

Gruplar arasında ölçümlere bağlı olarak anlamlı olan farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni Testi uygulanmıştır. İlgili sonuçlar Tablo 27’de verilmektedir.

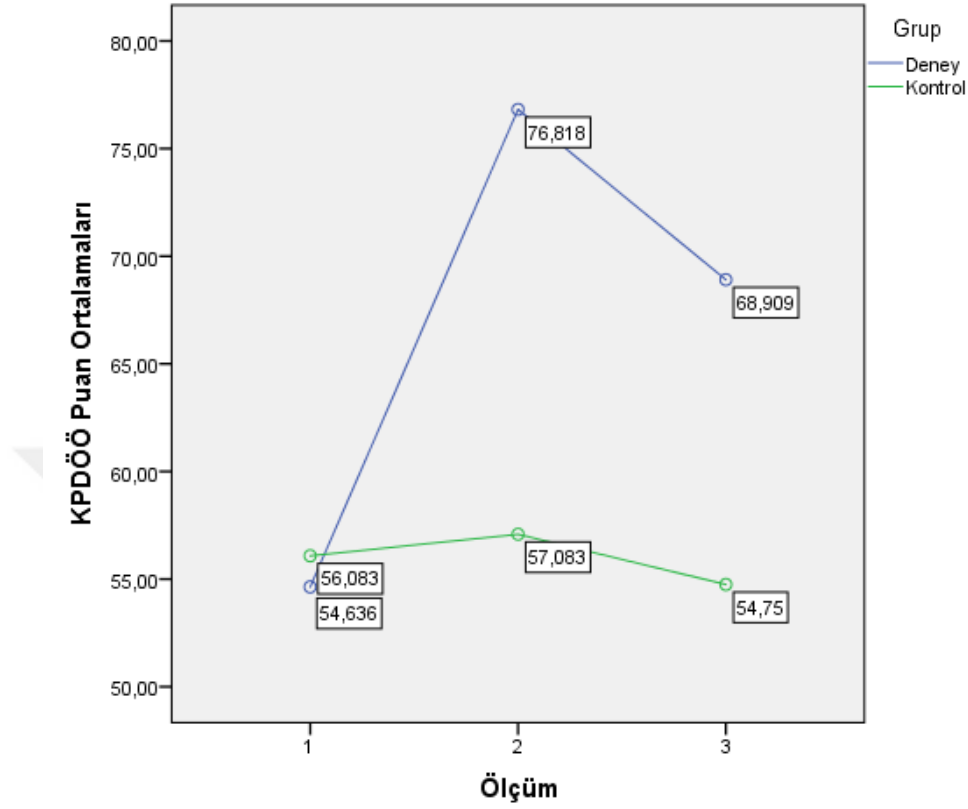
Tablo 27

Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni Testi sonuçları

Grup	Ölçüm	Fark Ortalaması (I-J)	Standart Hata	p
Deney	1	2	-22.182*	2.080
		3	-14.273*	4.045
	2	1	22.182*	2.080
		3	7.909	3.650
	3	1	14.273*	4.045
		2	-7.909	3.650
Kontrol	1	2	-1.000	1.992
		3	1.333	3.872
	2	1	1.000	1.992
		3	2.333	3.495
	3	1	-1.333	3.872
		2	-2.333	3.495

Tablo 27’de görüldüğü üzere, deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 54.64$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 76.82$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -22.182$, $p < .05$. Deney grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 54.64$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 68.91$) arasında anlamlı bir fark vardır, $t(11) = -14.273$, $p < .05$. Bununla birlikte, deney grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 76.82$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 68.91$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(11) = 7.909$, $p > .05$.

Öte yandan, kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 56.08$) ile son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 57.08$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = -1.000$, $p > .05$. Kontrol grubunun ön test puan ortalamaları ($\bar{X} = 56.08$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 54.75$) arasında anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = 1.333$, $p > .05$. Yine kontrol grubunun son test puan ortalamaları ($\bar{X} = 57.08$) ile izleme testi puan ortalamaları ($\bar{X} = 54.75$) arasında da anlamlı bir fark yoktur, $t(12) = 2.333$, $p > .05$. Bu bulgularla ilgili grafik dağılımı Şekil 7’de gösterilmektedir.



Şekil 7. Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliliği ön test, son test ve izleme testi toplam puan ortalamalarına ilişkin grafik dağılımı

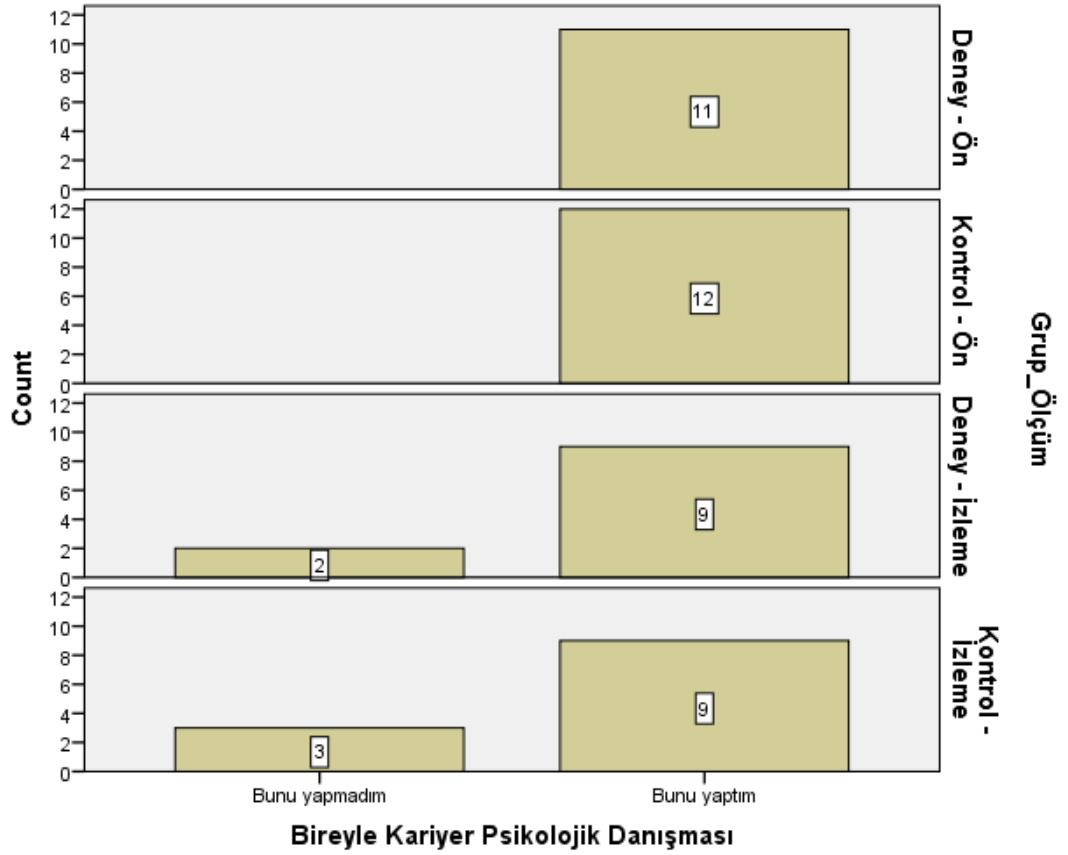
Şekil 7’deki çizgi grafiği incelendiğinde, deney grubundaki son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarına göre önemli bir artış gösterirken, kontrol grubunda böyle bir artışın olmadığı; deney ve kontrol gruplarında son test ile izleme testi arasındaki düşüşlerin de birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Bütün bu bulgular doğrultusunda, çalışma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının kontrol grubuna kıyasla deney grubundaki katılımcıların kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliklerini artırıcı bir etki yaptığı ve bu etkininin dört ay sonra da korunduğu görülmektedir. Böylece araştırmanın yedinci denencesi doğrulanmıştır.

4.1.9 Deney ve kontrol gruplarının, ön test ve izleme testi ölçümlerinde çeşitli kariyer etkinliklerini gerçekleştirme sıklıklarına ilişkin bulgular (Denence 8)

Tablo 28

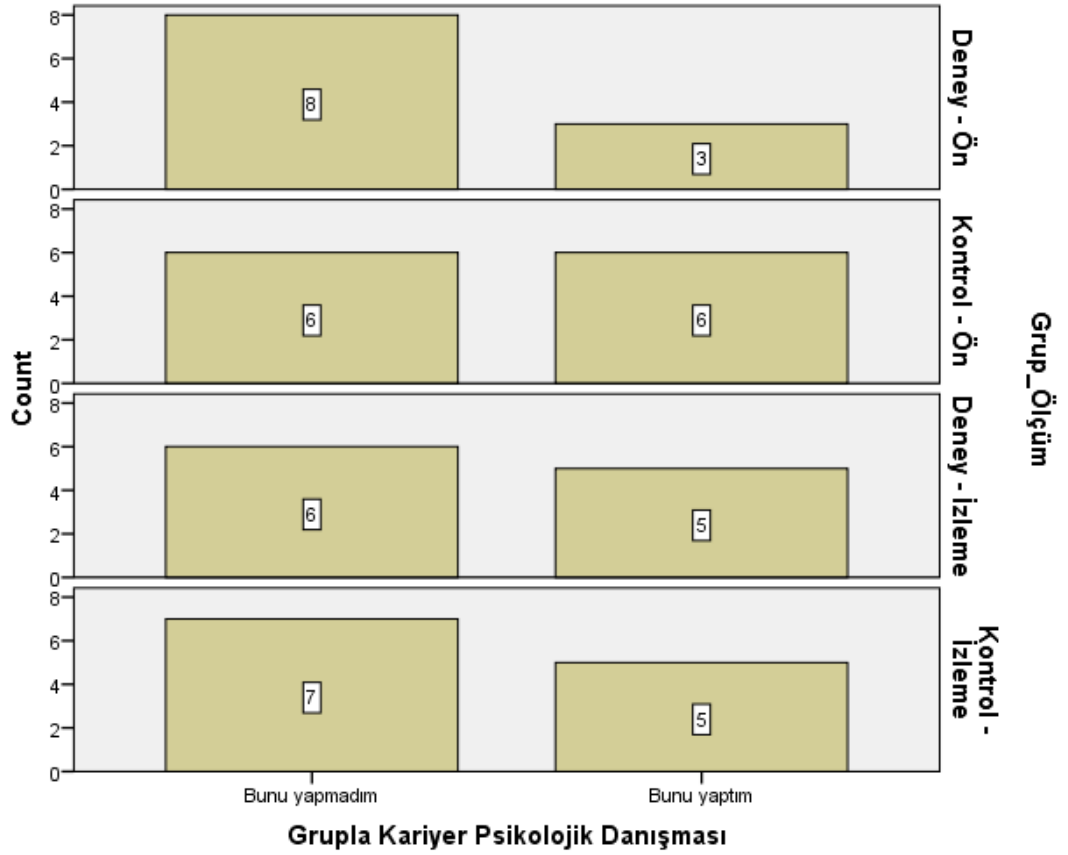
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Bireyle Kariyer Psikolojik Danışması etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 28’de görüldüğü üzere, ön test ölçümünde hem deney ($n = 11$) hem de kontrol ($n = 12$) grubundaki bütün katılımcılar bireyle kariyer psikolojik danışması yaparken, izleme testlerinde deney grubunda 2, kontrol grubundaysa 3 katılımcı bireyle kariyer psikolojik danışması yapmadığını bildirmiştir.

Tablo 29

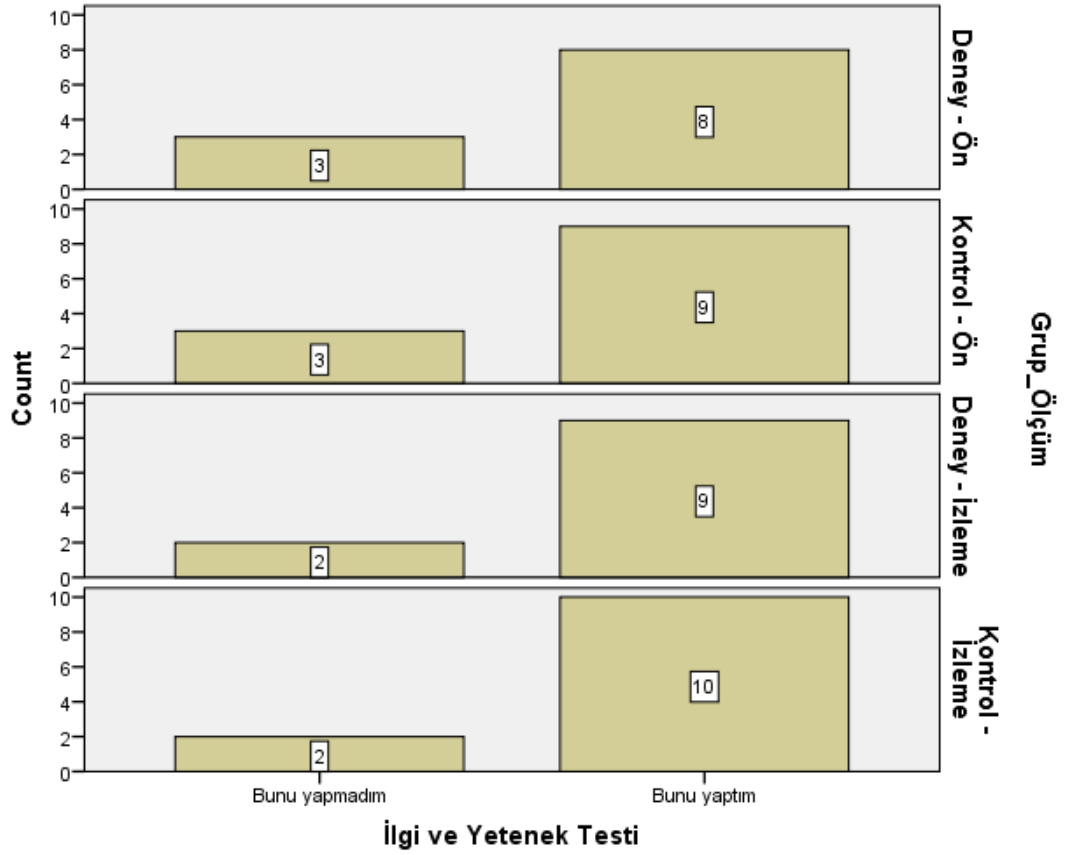
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Grupla Kariyer Psikolojik Danışması etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 29’da görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde grupla kariyer psikolojik danışması yaptığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 3$) kıyasla iki kişilik bir artış olmuştur ($n = 5$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde grupla kariyer psikolojik danışması yaptığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 6$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 5$).

Tablo 30

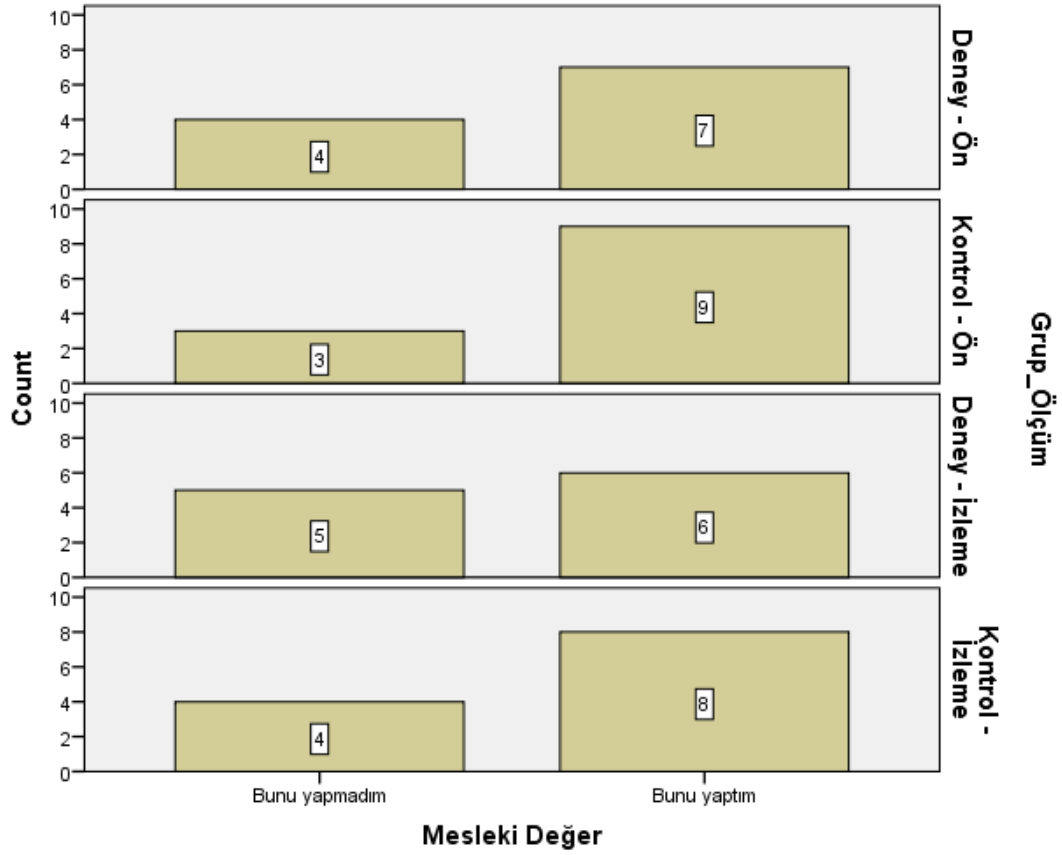
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde İlgi ve Yetenek Testi etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 30’da görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde ilgi ve yetenek testi uyguladığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 8$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 9$). Yine kontrol grubunda da izleme testi ölçümünde ilgi ve yetenek testi uyguladığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 9$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 10$).

Tablo 31

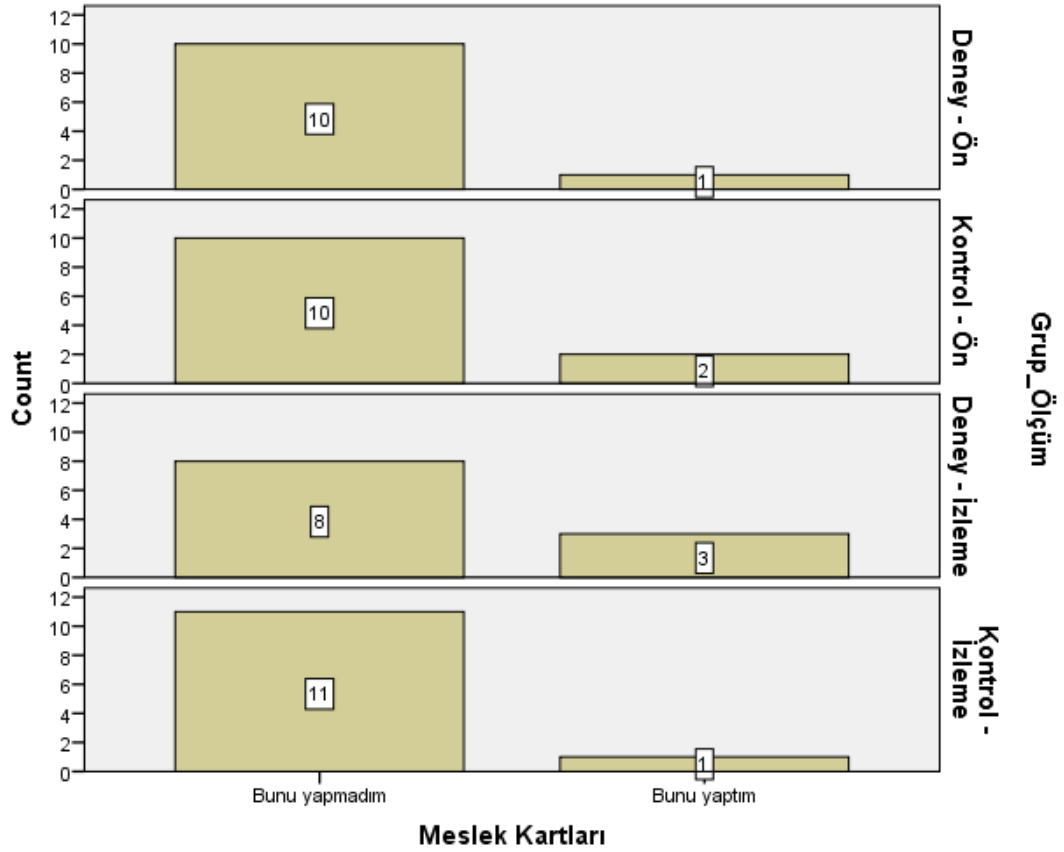
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Mesleki Değer etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 31’de görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde mesleki değer etkinlikleri gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 7$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 6$). Yine kontrol grubunda da izleme testi ölçümünde mesleki değer etkinlikleri gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 9$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 8$).

Tablo 32

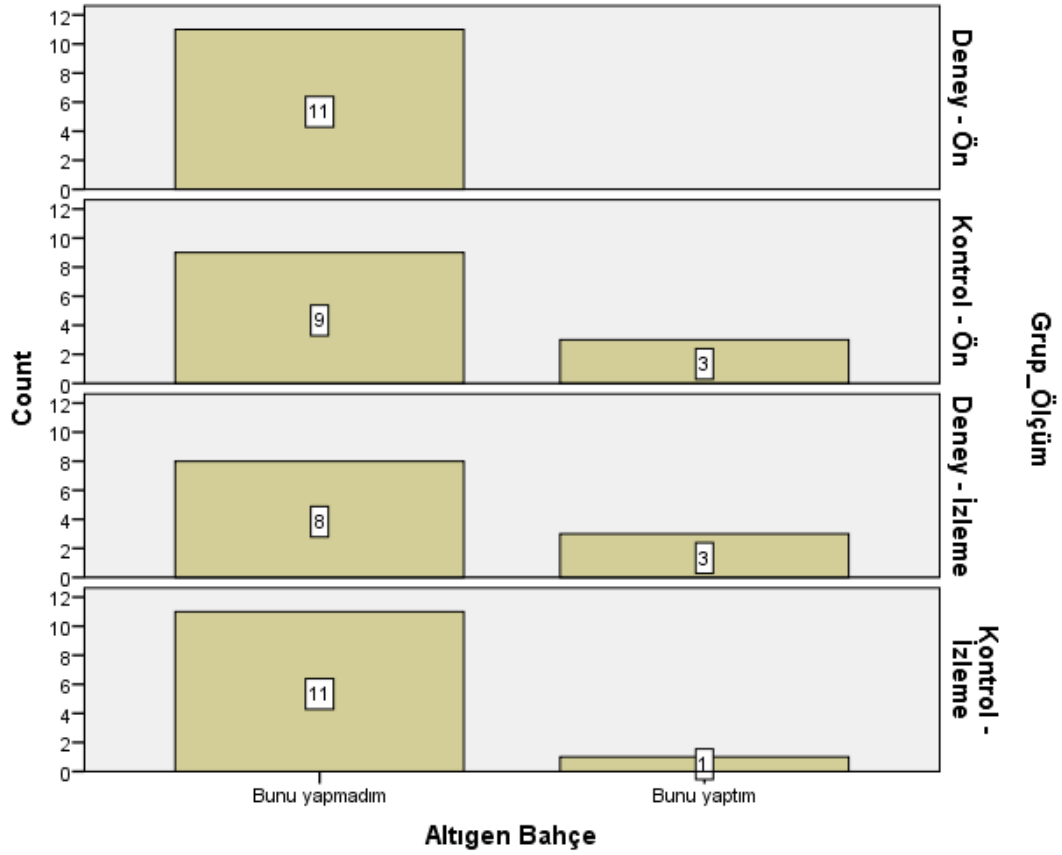
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Meslek Kartları etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 32’de görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde meslek kartları uyguladığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 1$) kıyasla iki kişilik bir artış olmuştur ($n = 3$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde meslek kartları uyguladığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 2$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 1$).

Tablo 33

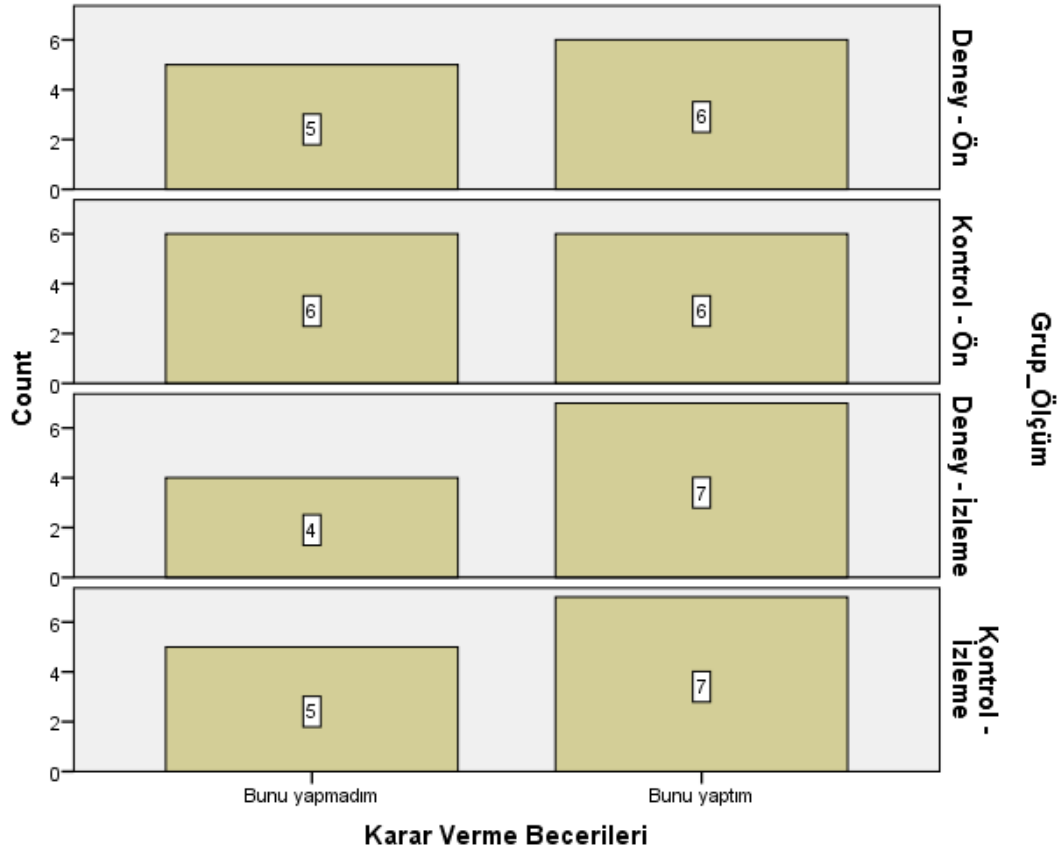
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Altıgen Bahçe etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 33'te görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde Altıgen Bahçe Etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 0$) kıyasla üç kişilik bir artış olmuştur ($n = 3$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde Altıgen Bahçe Etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 3$) kıyasla iki kişilik bir azalma olmuştur ($n = 1$).

Tablo 34

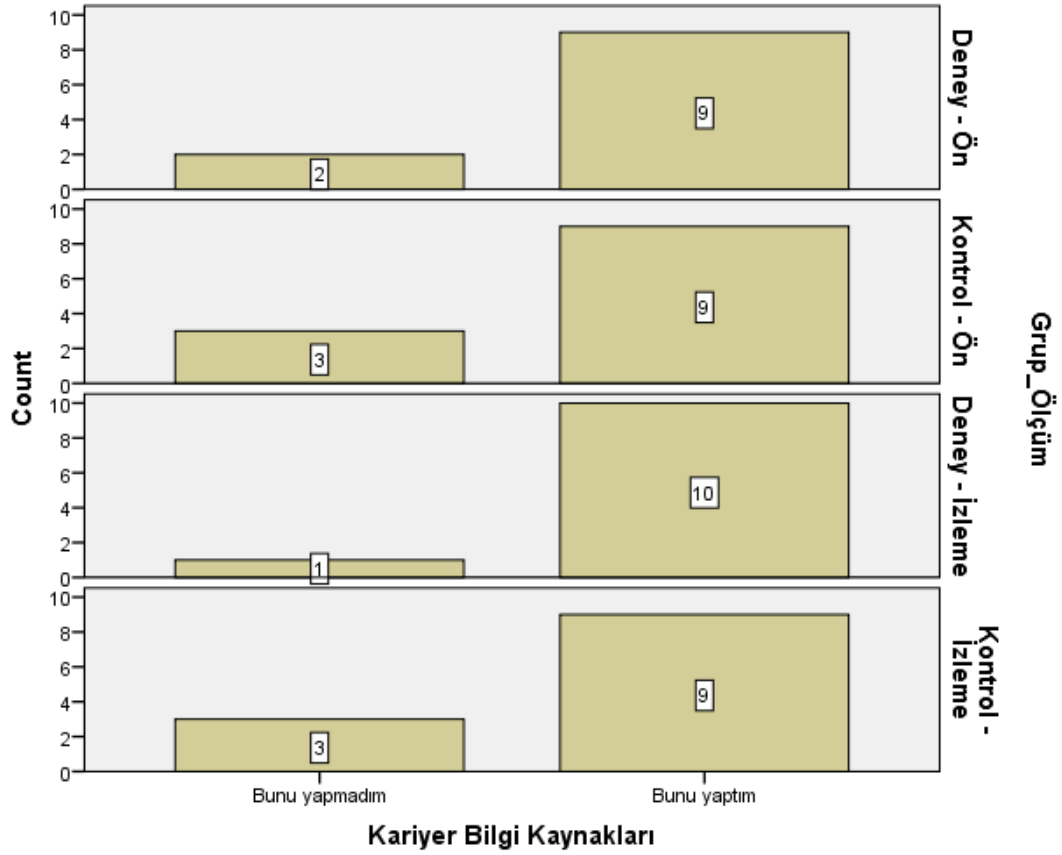
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Karar Verme Becerileri etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 34'te görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde karar verme becerileri etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 6$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 7$). Yine kontrol grubunda da izleme testi ölçümünde karar verme becerileri etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 6$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 7$).

Tablo 35

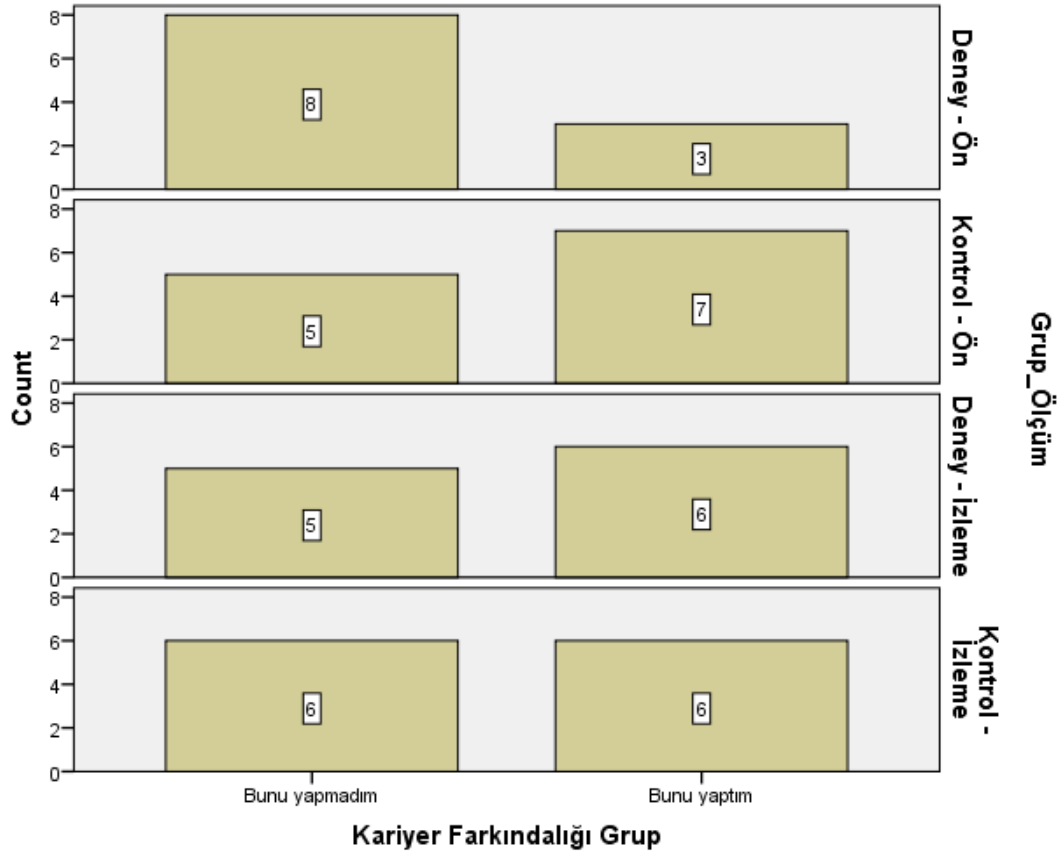
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyer Bilgi Kaynakları etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 35’te görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde kariyer bilgi kaynakları etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 9$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 10$). Bununla birlikte, kontrol grubunda izleme testi ölçümünde kariyer bilgi kaynakları etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 9$) kıyasla herhangi bir artış veya azalma olmamıştır ($n = 9$).

Tablo 36

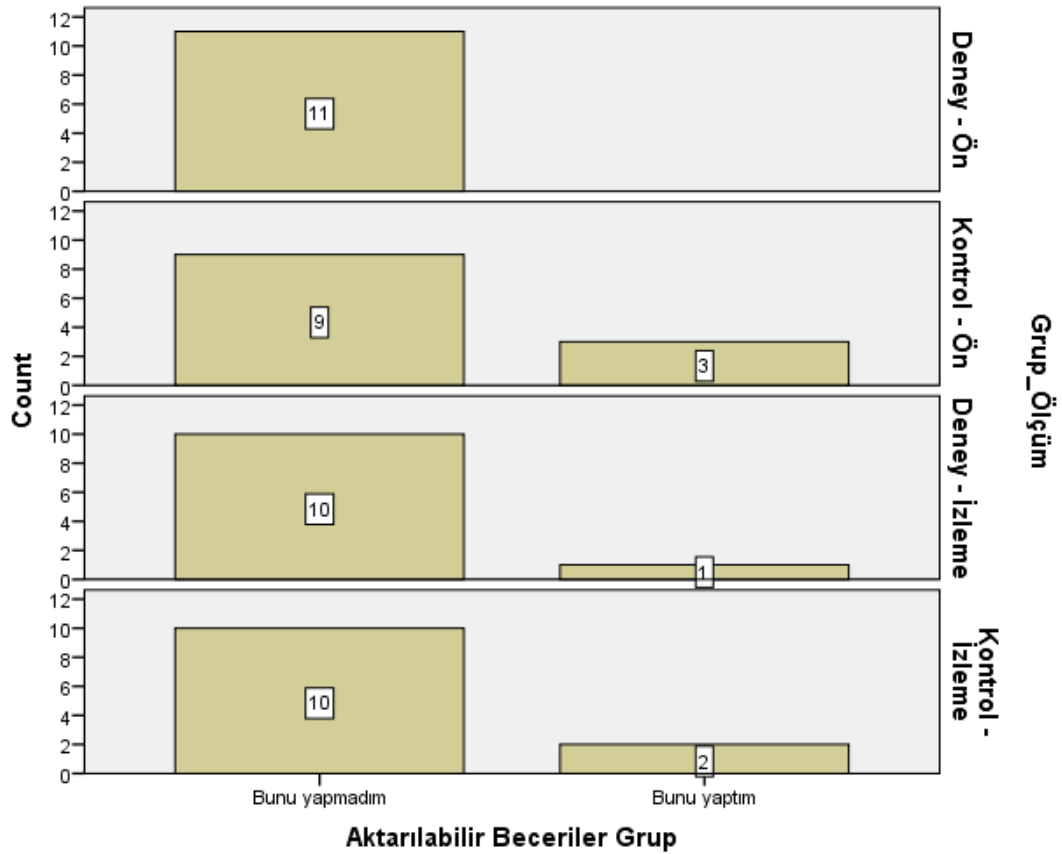
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyer Farkındalığı Grubu etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 36’da görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde kariyer farkındalığı grup etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 3$) kıyasla üç kişilik bir artış olmuştur ($n = 6$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde kariyer farkındalığı grup etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 7$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 6$).

Tablo 37

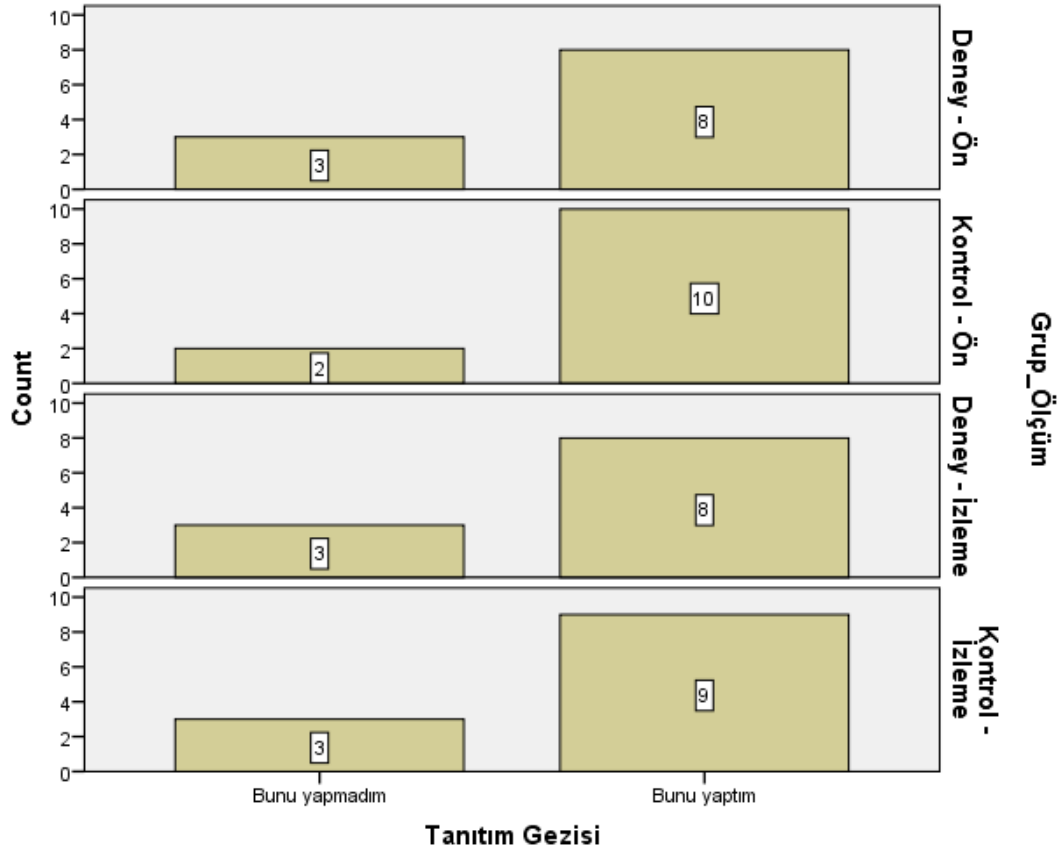
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Aktarılabilir Beceriler Grubu etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 37’de görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde aktarılabilir beceriler grup etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 0$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 1$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde aktarılabilir beceriler grup etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 3$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 2$).

Tablo 38

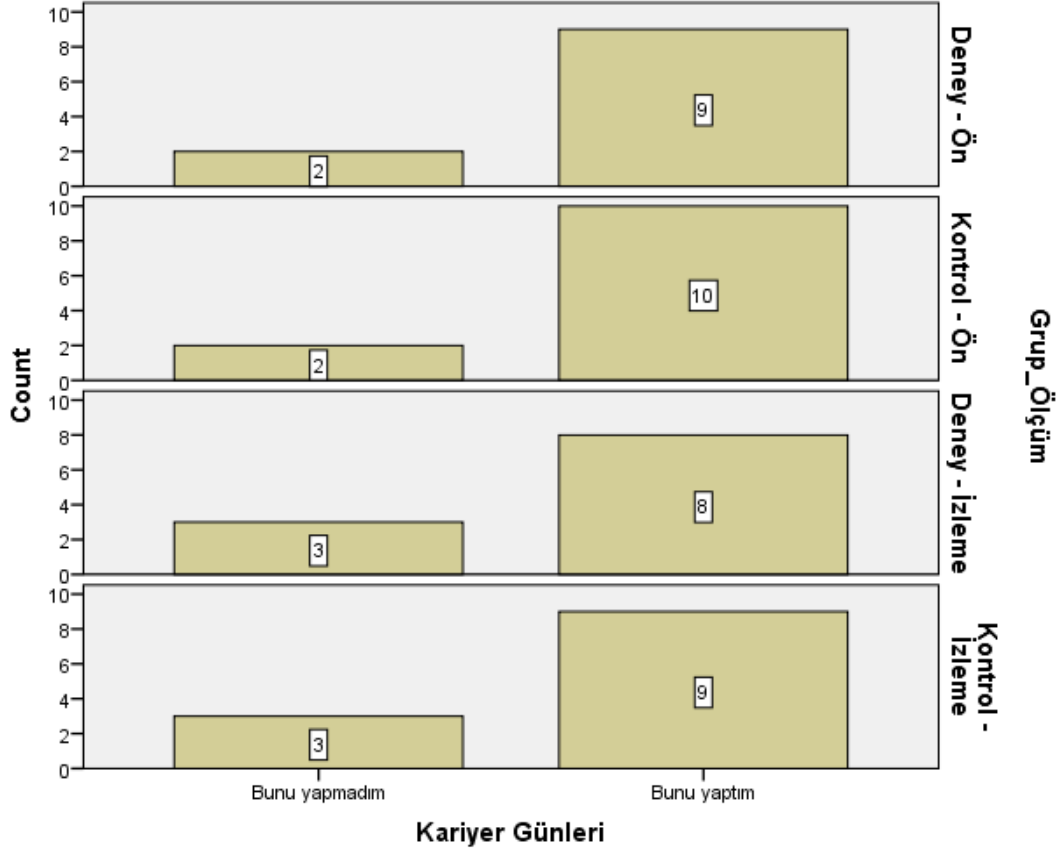
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Tanıtım Gezisi etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 38’de görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde tanıtım gezisi gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 8$) kıyasla herhangi bir artış veya azalma olmamıştır ($n = 8$). Bununla birlikte, kontrol grubunda izleme testi ölçümünde tanıtım gezisi gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 10$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 9$).

Tablo 39

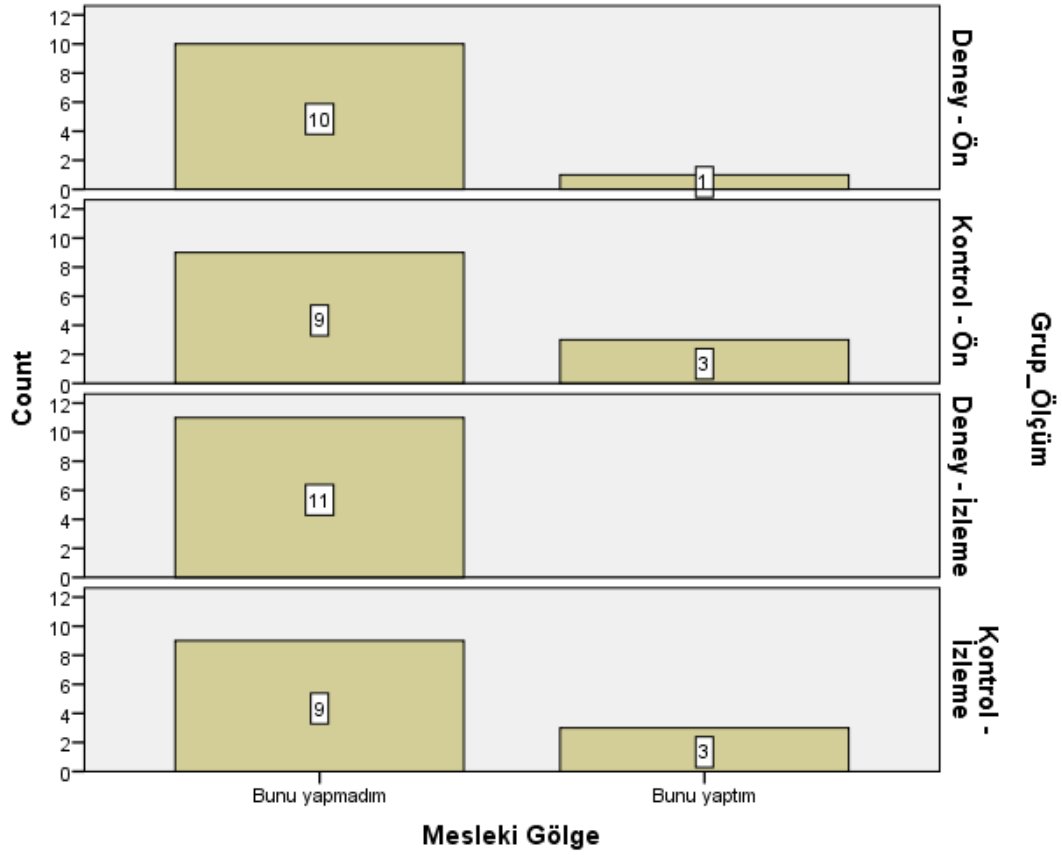
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyer Günleri etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 39’da görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde kariyer günleri gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 9$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 8$). Kontrol grubunda da izleme testi ölçümünde kariyer günleri gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 10$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 9$).

Tablo 40

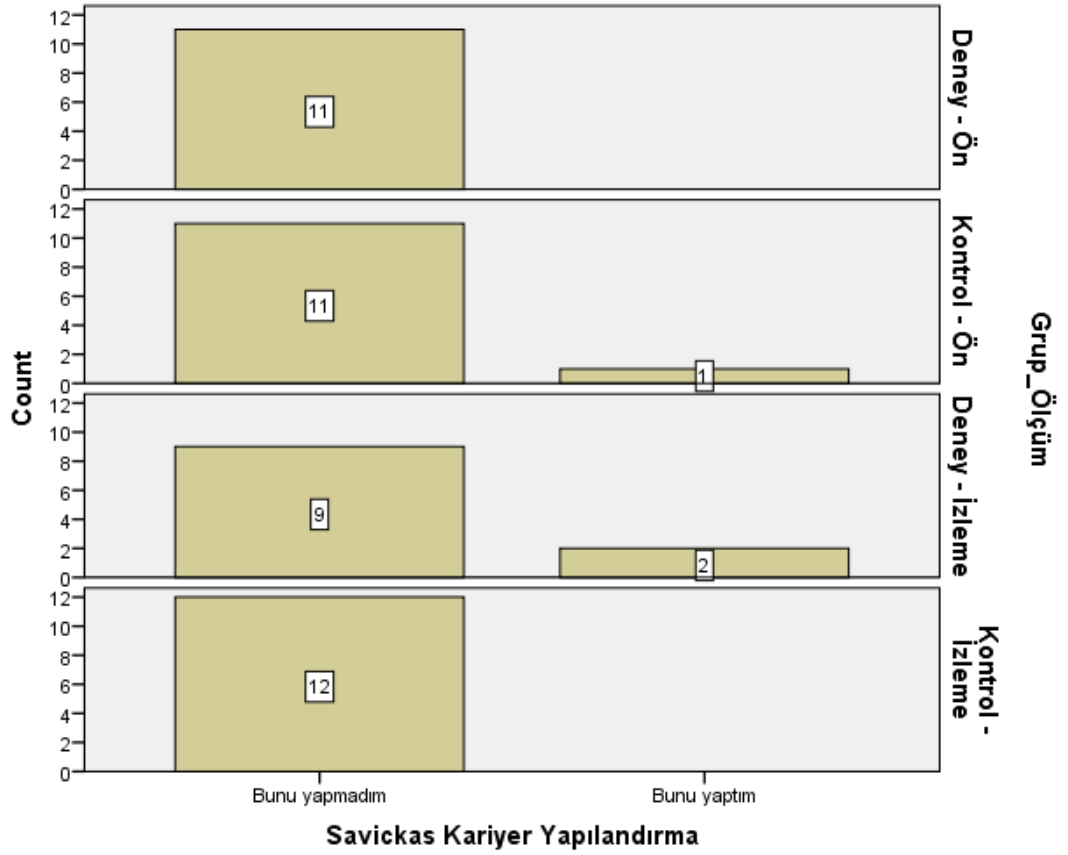
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Mesleki Gölge etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 40'ta görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde mesleki gölge uygulaması yaptığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 1$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 0$). Bununla birlikte, kontrol grubunda izleme testi ölçümünde kariyer bilgi kaynakları etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 3$) kıyasla herhangi bir artış veya azalma olmamıştır ($n = 3$).

Tablo 41

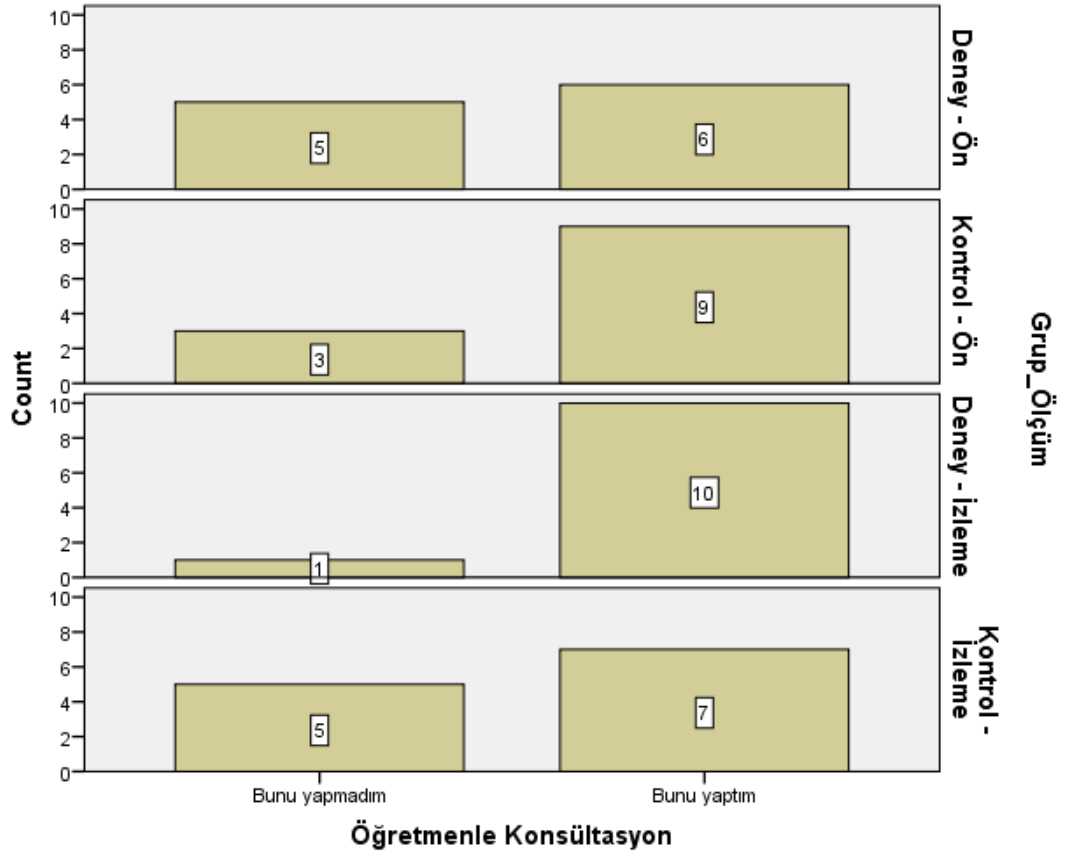
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Savickas Kariyer Yapılandırma etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 41’de görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde Savickas Kariyer Yapılandırma uygulaması gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 0$) kıyasla iki kişilik bir artış olmuştur ($n = 2$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde Savickas Kariyer Yapılandırma uygulaması gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 1$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 0$).

Tablo 42

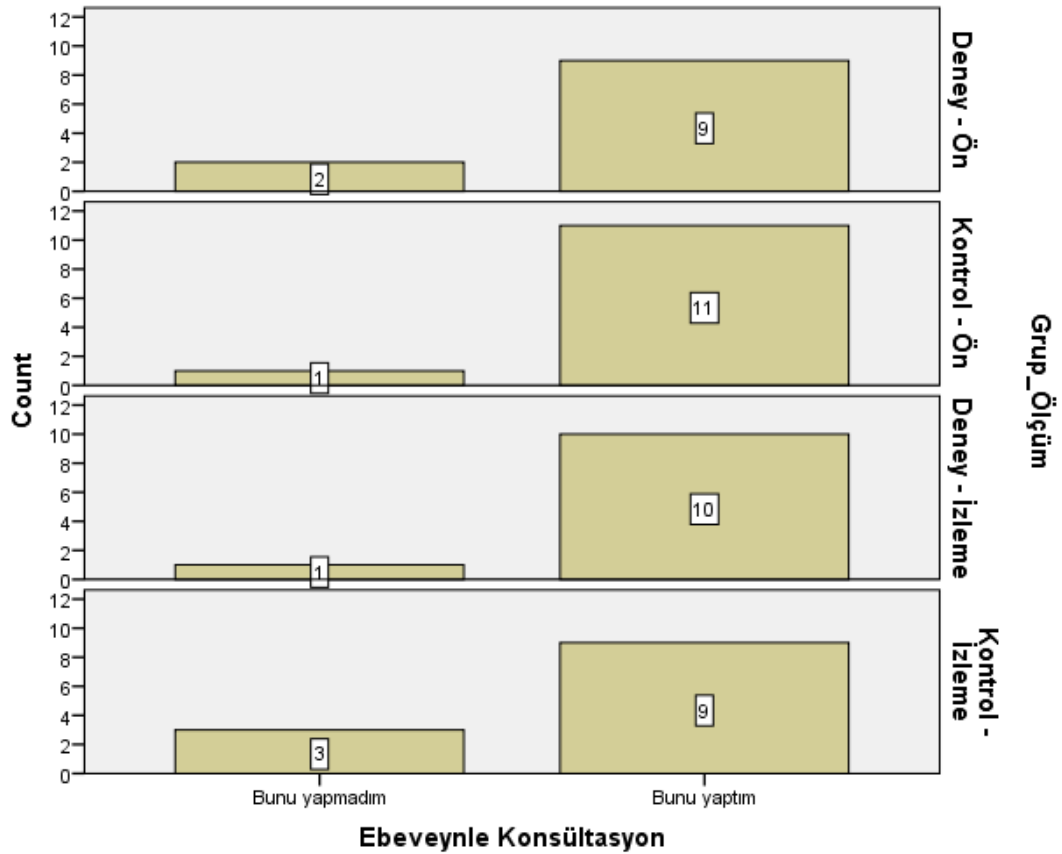
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Öğretmenle Konsültasyon etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 42’de görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde öğretmenle konsültasyon gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 6$) kıyasla dört kişilik bir artış olmuştur ($n = 10$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde öğretmenle konsültasyon gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 9$) kıyasla iki kişilik bir azalma olmuştur ($n = 7$).

Tablo 43

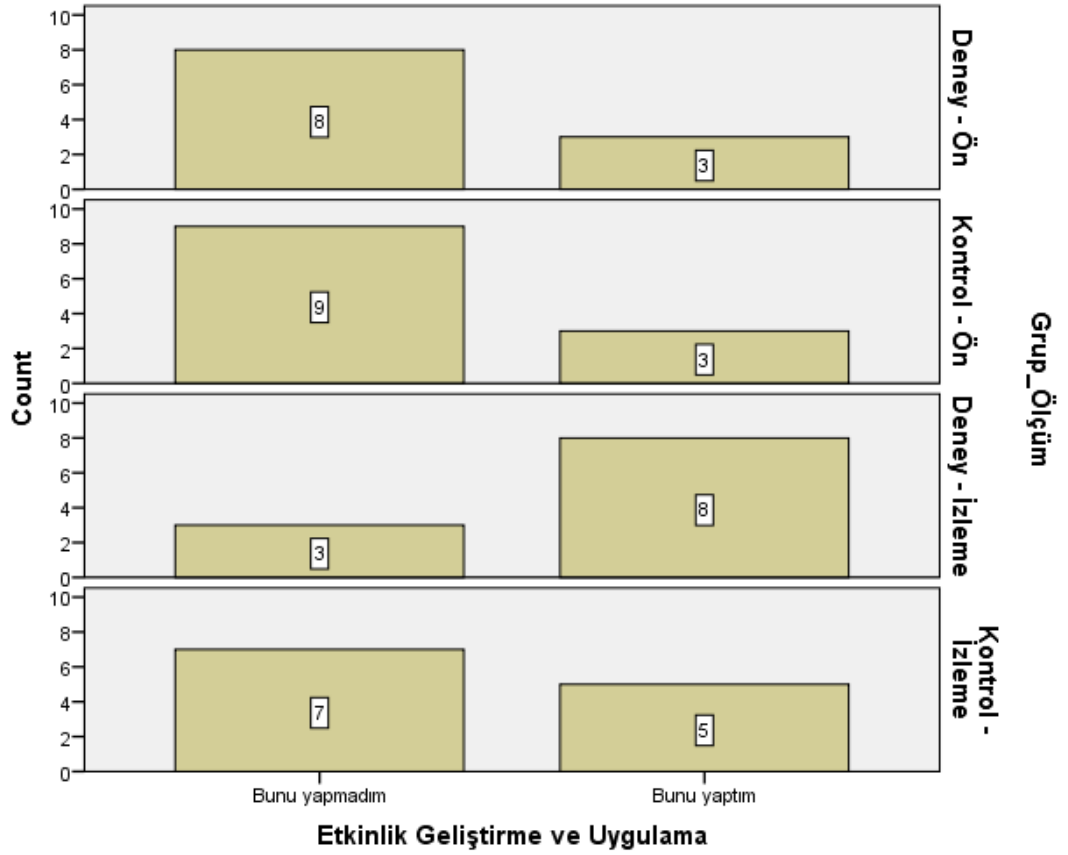
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Ebeveynle Konsültasyon etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 43'te görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde ebeveynle konsültasyon gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 9$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 10$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde ebeveynle konsültasyon gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 11$) kıyasla iki kişilik bir azalma olmuştur ($n = 9$).

Tablo 44

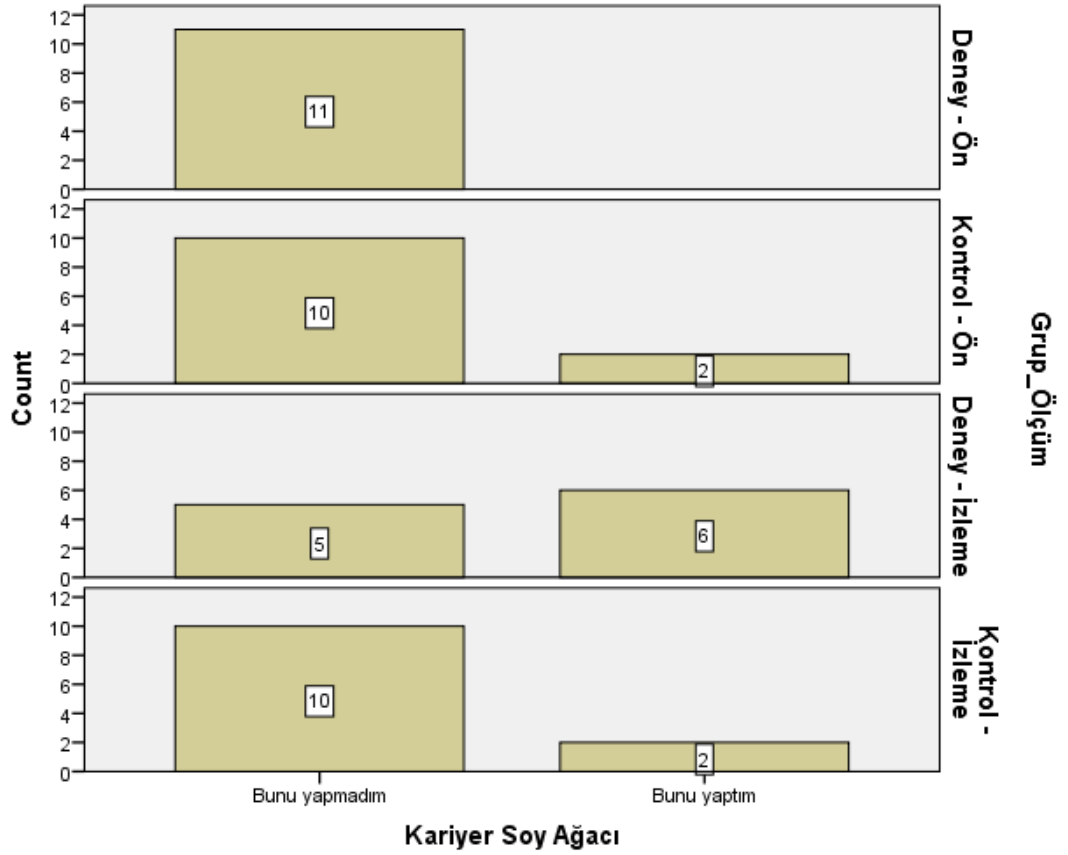
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Etkinlik Geliştirme ve Uygulama etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 44'te görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde etkinlik geliştirdiğini ve uyguladığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 3$) kıyasla beş kişilik bir artış olmuştur ($n = 8$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde etkinlik geliştirdiğini ve uyguladığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 3$) kıyasla iki kişilik bir artış olmuştur ($n = 5$).

Tablo 45

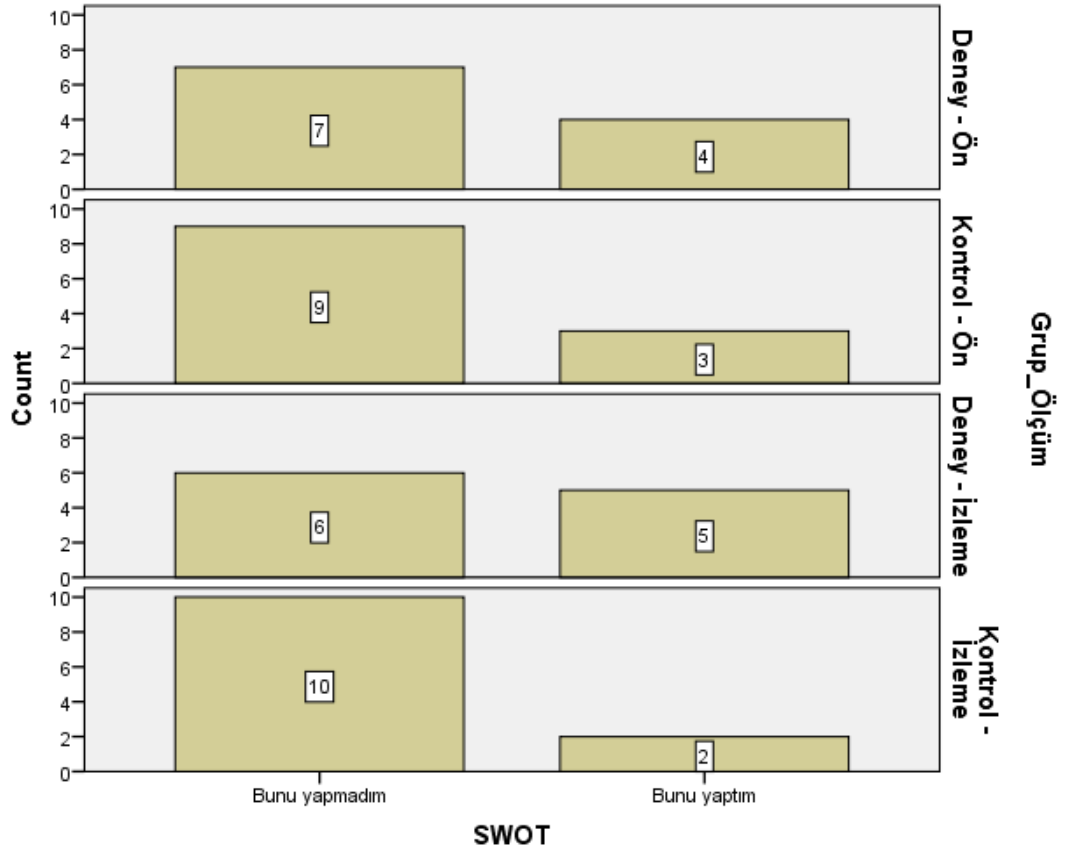
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyer Soy Ağacı etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 45'te görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde kariyer soy ağacı etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 0$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 6$). Bununla birlikte, kontrol grubunda izleme testi ölçümünde kariyer bilgi kaynakları etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 2$) kıyasla herhangi bir artış veya azalma olmamıştır ($n = 2$).

Tablo 46

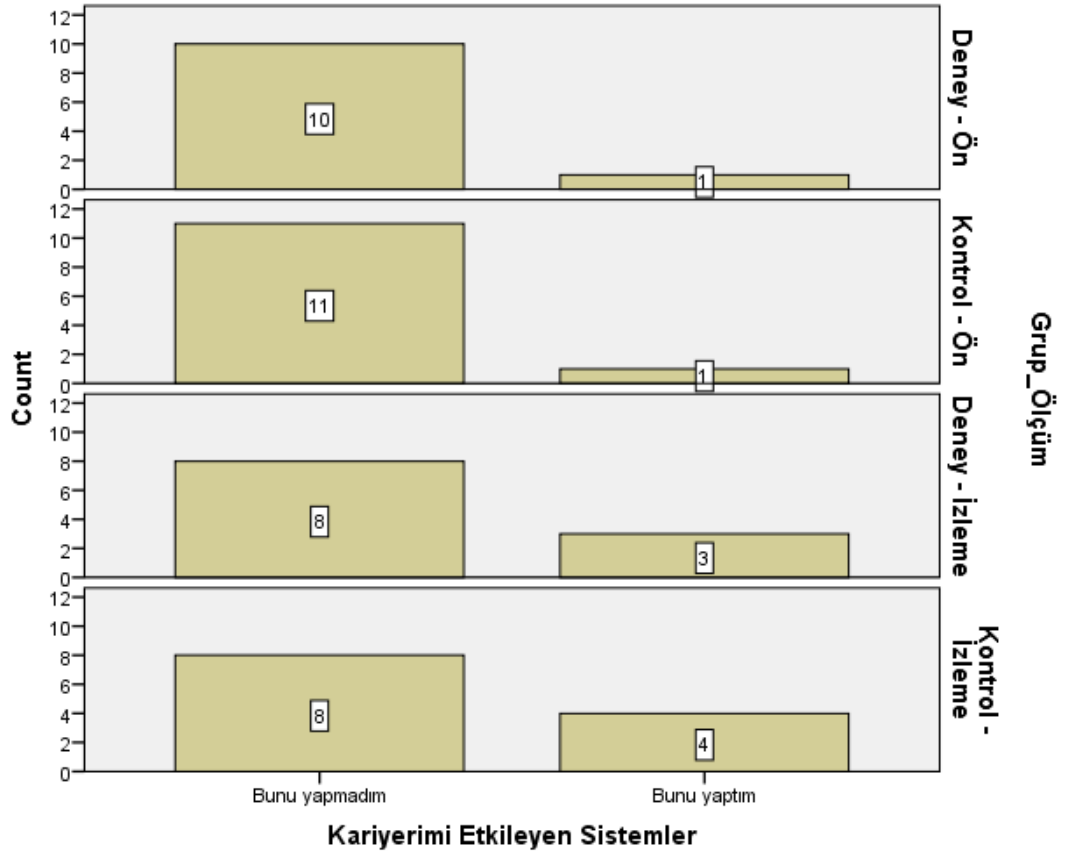
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde SWOT etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 46’da görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde SWOT etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 4$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 5$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde SWOT etkinliği gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 3$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 2$).

Tablo 47

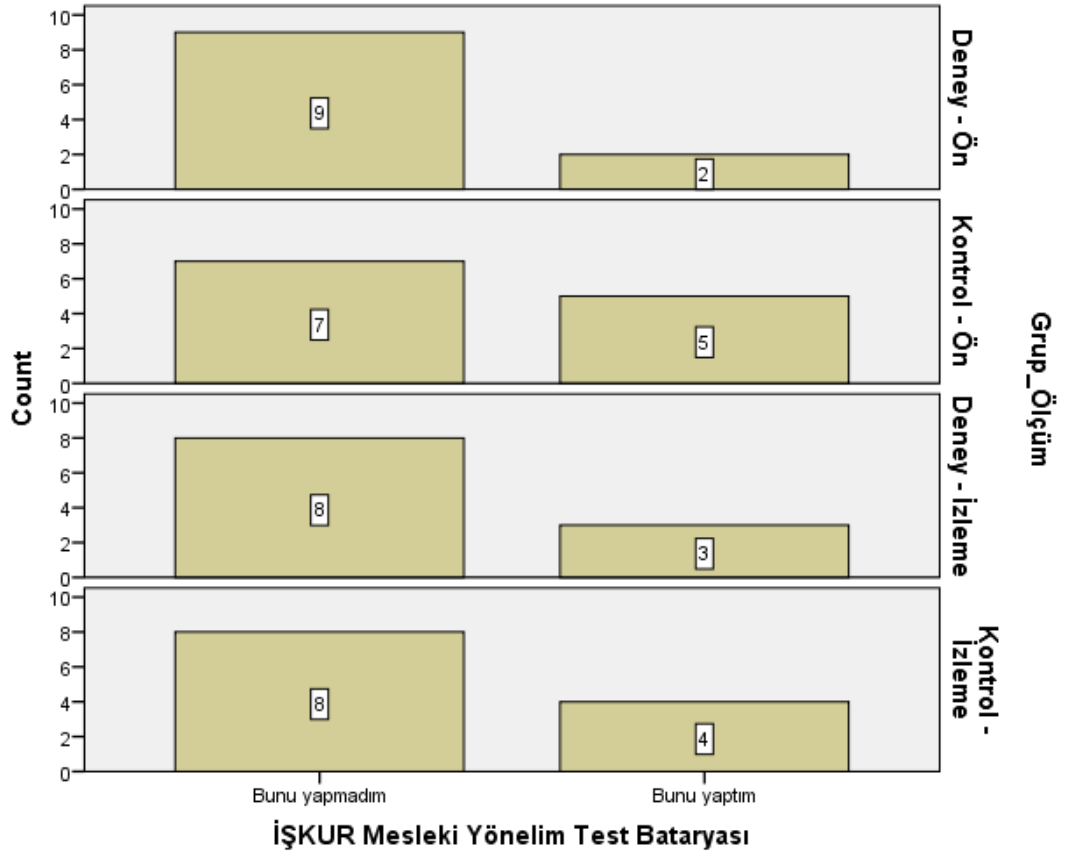
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Kariyerimi Etkileyen Sistemler etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 47’de görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde Kariyerimi Etkileyen Sistemler uygulaması yaptığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 1$) kıyasla iki kişilik bir artış olmuştur ($n = 3$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde Kariyerimi Etkileyen Sistemler uygulaması yaptığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 1$) kıyasla üç kişilik bir artış olmuştur ($n = 4$).

Tablo 48

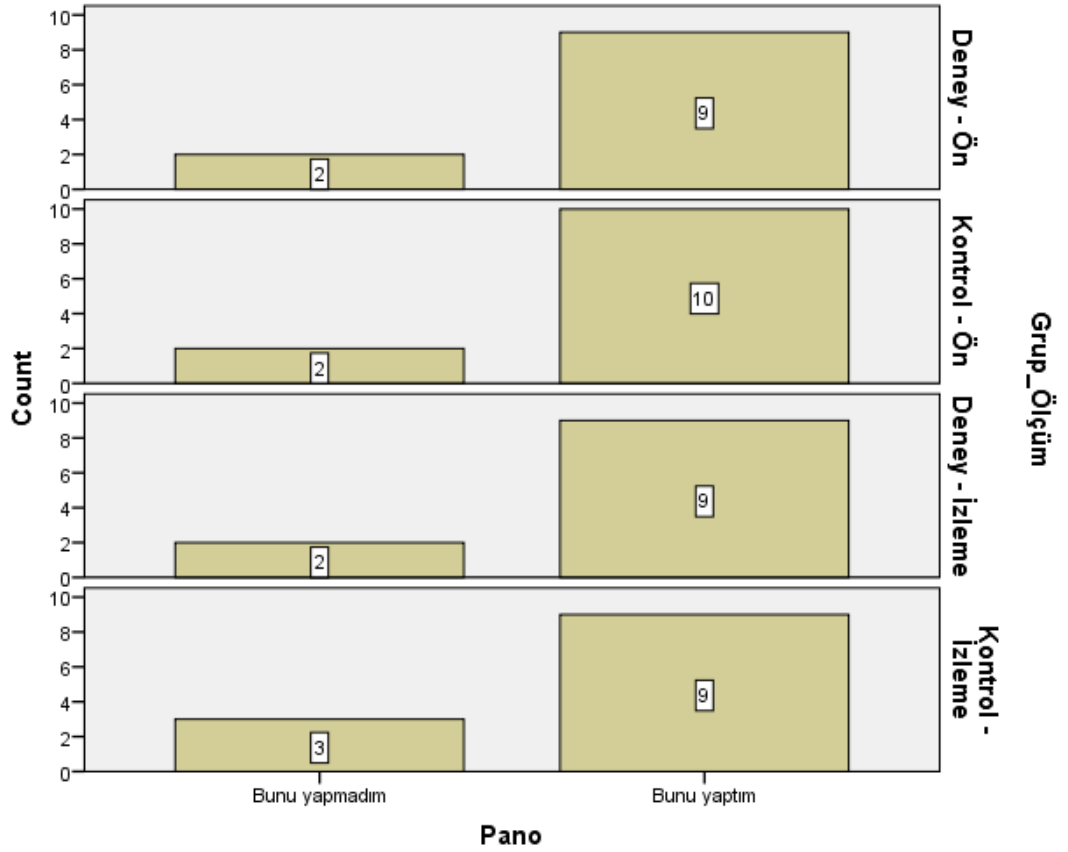
Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryası etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 48’de görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryası uyguladığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 2$) kıyasla bir kişilik bir artış olmuştur ($n = 3$). Kontrol grubunda ise izleme testi ölçümünde İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryası uyguladığını bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 5$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 4$).

Tablo 49

Deney ve kontrol gruplarının ön test ve izleme testi ölçümlerinde Pano etkinliği gerçekleştirme sıklıkları



Tablo 49’da görüldüğü üzere, deney grubunda izleme testi ölçümünde pano çalışması gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 9$) kıyasla herhangi bir artış veya azalma olmamıştır ($n = 9$). Bununla birlikte, kontrol grubunda izleme testi ölçümünde pano çalışması gerçekleştirdiğini bildiren katılımcı sayısında ön test ölçümüne ($n = 10$) kıyasla bir kişilik bir azalma olmuştur ($n = 9$).

Bütün bu bulgular doğrultusunda, ön test ölçümünden izleme testi ölçümüne kadar geçen yaklaşık dört aylık süre zarfında, kontrol grubuna kıyasla deney grubu için 22 farklı kariyer etkinliğinin büyük bir kısmının bildirilen gerçekleştirilme sıklığında bir artış olduğu görülmektedir. Böylece araştırmanın sekizinci denencesi doğrulanmıştır. İlgili karşılaştırma Tablo 50’de görülmektedir.

Tablo 50

Ön testten izleme testine kariyer etkinlikleri sıklıkları

	Etkinlik sıklığında değişim	Etkinlik sayısı
Deney Grubunda Daha Büyük Artış	Grupla Kariyer Psikolojik Danışması (Etk. 2), Meslek Kartları (Etk. 5), Altıgen Bahçe (Etk. 6), Kariyer Bilgi Kaynakları (Etk. 8), Kariyer Farkındalığı Grubu (Etk. 9), Aktarılabilir Beceriler Grubu (Etk. 10), Savickas Kariyer Yapılandırma (Etk. 14), Öğretmenle Konsültasyon (Etk. 15), Ebeveynle Konsültasyon (Etk. 16), Etkinlik Geliştirme Ve Uygulama (Etk. 17), Kariyer Soy Ağacı (Etk. 18), SWOT Analizi (Etk. 19), İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryası (Etk. 21)	13
Deney Grubunda Koruma	Tanıtım Gezisi (Etk. 11), Pano Çalışması (Etk. 22)	2
Eşit Artış veya Azalma	Bireyle Kariyer Psikolojik Danışması (Etk. 1), İlgi Ve Yetenek Testi (Etk. 3), Mesleki Değer (Etk. 4), Karar Verme Becerileri (Etk. 7), Kariyer Günleri (Etk. 12)	5
Kontrol Grubunda Daha Büyük Artış	Kariyerimi Etkileyen Sistemler (Etk. 20)	1
Kontrol Grubunda Koruma	Mesleki Gölge (Etk. 13)	1

4.2. Araştırmanın Nitel Bulguları

Mesleki gelişim programının tamamlanmasının ardından, son test ölçümünden hemen sonra deney grubuyla yapılan odak grup görüşmesi ve izleme testi ölçümüne kadar toplanan dört katılımcı günlüğü içerik analizi ve betimsel analiz yöntemiyle incelenmiştir. İlgili bulgular bu başlık altında verilmektedir.

4.2.1. Deney grubundaki katılımcıların, programın içeriğine, sunumuna, sağladığı kazanımlara ve geliştirilebilir yönlerine ilişkin görüşlerine dair bulgular (Araştırma Sorusu 1)

Odak grup görüşmesinden elde edilen nitel verilere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 50’de görülmektedir.

Tablo 51

Deney grubundaki katılımcıların, programın içeriğine, sunumuna, sağladığı kazanımlara ve geliştirilebilir yönlerine ilişkin görüşlerine dair bulgular

Tema	Alt Tema	Kategori	Kod	n
1) İçerik	Olumlu		Kapsamlı	6
			Farklı yaş gruplarıyla vaka örneklerine yer verilmesi	2
			Kariyer psikolojik danışmasında motivasyona değinilmesi	1
	Geliştirilebilir		Grupla vaka örneklerine yer verilmesi	1
			İnteraktif/uygulamalı	6
			Keyifli	3
2) Yöntem	Olumlu	<i>İşleyiş</i>	Uygun eğitim araları	2
			İyi yapılandırılmış modüller	2
			Güncel vaka örnekleri	1
			Konuya hâkimiyet	1
			Dinlendirici tutum	1
	Geliştirilebilir	<i>Eğitmen</i>	İdeal katılımcı sayısı	1
			Eğitim tekniklerinin çeşitlendirilmesi	1
			Kuram	7
			Kariyer bilgi kaynakları	5
			Bireyle ve grupla psikolojik danışma	3
3) Kazanımlar	Bilgi		Etik	1
			Program geliştirme	1
			Görüşme yapma	2
	Beceri		Test dışı teknikleri uygulama	1

Tema 1: İçerik

Olumlu

Odak grup görüşmesi katılımcıları (n = 7), mesleki gelişim programına içerik yönünden olumlu bulmuş, burada özellikle programın kapsamlılığına dikkat çekmişlerdir:

“İçerik içinde kuram da var, uygulama da var. Kariyer bilgi kaynakları da var, etik de var. Onun için doyurucu ve yeterli geldi.” (K6.5)

“İçeriği yeterli ve doyurucuydu. Zihnimde taradığımda şurası boş kaldı dediğim bir yer yok.” (K7.5)

Geliştirilebilir

Bununla birlikte, katılımcılara önerileri sorulduğunda, programın içeriğine yönelik üç geliştirilebilir noktaya değinmişlerdir. Bunlar; farklı yaş gruplarıyla vaka örneklerine yer verilmesi (f = 2), grupla vaka örneklerine yer verilmesi (f = 1) ve kariyer psikolojik danışmasında motivasyona değinilmesidir (f = 1):

“Etkinliklerin ve programların çoğunda yaş grubu daha yüksekti. Ortaokul ve lise ağırlıklı. İlkokul evet, biraz var, ama okul öncesi hiç yoktu. Onlarla ilgilenilebilir, onlara da öncelik verilebilir. Ne gibi çalışmalar yapılacağıyla ilgili...” (K2.1)

“Vakalar bireyseldi. Grupla ilgili sınıfta ne yapılabilir, nasıl etkinlikler düzenlenebilir...” (K6.5)

“Kariyer danışmanlığı ve motivasyonla ilgili şeylerde beraber ilerliyoruz. En büyük eksiğimiz de o. Ben sesli düşünüyorum şu an. Motivasyonu biraz daha işin içine katarak, beraber yürütsek daha etkili olabilir.” (K1.3)

Tema 2: Yöntem

Odak grup görüşmesi katılımcıları, mesleki gelişim programını yöntem yönünden de olumlu bulmuş, burada işleyiş, eğitmen ve eğitim grubu bağlamında bazı noktalara dikkat çekmişlerdir.

İşleyiş

Mesleki gelişim programındaki işleyiş bağlamında, katılımcıların neredeyse tamamı yöntemin interaktif/uygulamalı olmasına vurgu yapmıştır (f = 6):

“İçerik olarak da ayrıca etkinliklerle ve çalışmalarla pekiştirdiğimiz için daha oturdu. Sadece anlatım olsaydı, belki çok daha kolay unutabilecek iken yaşayarak öğrenmek çok daha verimli oldu.” (K3.3)

“Süreç içinde uygulamaya dönük etkinliklerin yer verilmesi, süreci aktif olarak bizim de dahil olmamız... Daha dolu dolu çıktığımı hissettirdi.” (K4.2)

Bununla birlikte, katılımcıların belirttiği diğer noktalar keyifli (f = 3), uygun eğitim araları (f = 2), iyi yapılandırılmış modüller (f = 2) ve güncel vaka örnekleri (f = 1) olmuştur:

“Yordu ama arkadaşımın da dediği gibi zamanın nasıl geçtiğini anlamadık. Zamanın da verdiği bir yorulma değildi. Gün sonunun verdiği yorgunluktu. Keyifli bir çalışmaydı.” (K5.4)

“Ve bir sonraki konuya geçerken de ara vermiş, toparlanmış olduk bence o da güzeldi.” (K2.1)

“İçeriğin bence aşamalandırılmış kısmı da güzeldi, basitten karmaşığa gitmesi.” (K4.2)

“Örnekler, okulda karşılaştığımız örneklerdi, günceldi.” (K5.4)

Eğitmen

Birkaç katılımcı mesleki gelişim programının yöntemini olumlu olarak değerlendirirken, eğitmenin konuya hâkimiyetine (f = 1) ve dinlendirici tutumuna (f = 1) değinmişlerdir:

“Grup lideri de yaptığı işe hâkim, içinde.” (K7.5)

“Eğitimci arkadaşımızla ilgili, samimiyet çok dinlendiriciydi. Sunum şekli, beden dili, idare edişi, naifliği.” (K6.5)

Eğitim grubu

Bir katılımcı ise eğitim grubunda ideal katılımcı sayısı olduğuna vurgu yapmış ve bunu yöntemin olumlu bir yönü olarak değerlendirmiştir:

“12 kişilik bir çalışma olması bence çok güzeldi. Daha büyük bir grupla olsaydı bu kadar etkileşimli geçmezdi. Ve o zaman uzun süre boyunca sıra gelmeyebilirdi. İçeriği takip edip, o anda kalıp, hepsini alamayabilirdim belki. Kopabilirdim. Küçük grup olunca bire bir hocaya kafamıza takılan her şeyi sorabildiğimiz, göz teması kurabildiğimiz için hep anda kaldım. Hiç kopmadım ben. Bu çok güzeldi.” (K2.1)

Bununla birlikte, katılımcılara önerileri sorulduğunda, programın yöntemine yönelik olarak bir katılımcı eğitim tekniklerinin çeşitlendirilmesini önermiştir:

“Yöntem teknikle ilgili bilgiler. Mesela çok yazmalıydı... Hep aynı kişilerle çalıştık... Diğer arkadaşlarımı da çalışmalarını görme şansım olurdu. O teknikler biraz çeşitlenebilirdi.” (K6.5)

Tema 3: Kazanımlar

Bilgi

Odak grup görüşmesindeki yedi katılımcıdan her biri bilgi yönünden edindikleri kazanımlar arasında kuramları ifade etmişlerdir (f = 7):

“Kuramlar konusunda ben çok ön yargılıydım. Çünkü biraz sıkıcı anlatılırdı. Tamam, işin bu kısmı kalsın denirdi. O kısmında, evet, bir şeyi bilerek başlamak daha güzelmış. Şu an kuramları dinleyip zaten hepsinde çok güzel notlar aldım. Bunları uygulama kısmında biraz heyecanlıyım. Çünkü ilk defa kurama dayalı bir şey yaparak ilerleyeceğim kariyer danışmanlığında. O yüzden bu benim için çok etkili oldu.” (K1.3)

“Benim mezuniyetim çok eski olduğu için kuramlarla ilgili bir ders görmemiştik... Bilgi yenileme, öğrenme aşamasında etkili oldu.” (K5.4)

Kuramlardan sonra katılımcılar tarafından en çok ifade edilen bilgi kazanımı kariyer bilgi kaynakları olmuştur (f = 5):

“Hangi testleri uygulayabiliriz , hangi web sitelerinden yararlanabiliriz , bu konuda daha net ve derli toplu sunulması bizim için daha iyi oldu. Bu konuda güzeldi.” (K2.1)

“Kariyer kaynakları hakkında bildiklerim vardı ama bilmediğim de çok güzel yerler varmış, bunları öğrenmiş oldum.” (K3.3)

Ayrıca katılımcılar bilgi yönünden elde ettikleri kazanımlar arasında bireyle ve grupla psikolojik danışma (f = 3), etik (f = 1) ve program geliştirmeye (f = 1) yer vermişlerdir:

“Ben normalde bireysel çalışmaktan daha çok hoşlanırım. O açıdan biraz daha faydalı bir süreç. Program geliştirme sürecinde kazanımlara yönelik ne gibi etkinlikler yapılabilir? Bunun için 3 kez uygulama yaptık. Bu konuda arkadaşlarımdan duyduğum şeyler, bazı fikirler oluşturmamı sağladı. Bu konuda destek oldu.” (K2.1)

“Etik konusunda belki benim kişisel hassasiyetim. Özellikle bunun vurgulanıyor olması. Ve hatta oradaki birkaç örneği kendi içimden yanıtladım. Doğru mu, yanlış mı acaba diye yanıtını merakla bekledim. Buraları çok önemli. Niye önemli? En azından ne yapabileceğime dair veriler elde ettim.” (K6.5)

“Program hazırlama eğitimi de bence çok değerliydi. Bu aynı zamanda herhangi bir programa nasıl bakacağımızı da gösteriyordu.” (K6.5)

Beceri

Son olarak, katılımcılar beceri yönünden elde ettikleri kazanımlar olarak görüşme yapma ($f = 2$) ve test dışı teknikleri uygulama ($f = 1$) becerilerini bildirmişlerdir:

“Görüşme yapma, ama o görüşmenin hangi ekseninde yapılacağı noktası beceriye girer diye düşündüğüm için beceri kazandım diyebilirim.” (K6.5)

“Test dışı teknikleri uygulama konusunda bilgi ve beceri kazandım.” (K2.1)

4.2.2. Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında sürdürdükleri kendi kariyer hizmetlerine ilişkin deneyimlerine dair bulgular (Araştırma Sorusu 2)

Katılımcı günlüklerinden elde edilen nitel verilere ilişkin bulgular aşağıda verilmektedir.

Tablo 52

Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelere ilişkin görüşlerine dair bulgular

Tema 1: Müdahaleler		KG 1 (n = 11)	KG 2 (n = 7)	KG 3 (n = 6)	KG 4 (n = 7)	f
Bireyle	<i>Test dışı teknikler</i>	4	2	2	2	10
	<i>Tercih rehberliği</i>	4	2	1	1	8
	<i>Kariyer psikolojik danışması</i>	1	3	2	1	7
	<i>Test teknikleri</i>	1	0	0	1	2
Grupla	<i>Bilgilendirme çalışmaları</i>	5	2	2	3	12
	<i>Test dışı teknikler</i>	1	1	1	2	5
	<i>Test teknikleri</i>	1	0	0	0	1
	<i>Kuram uygulama</i>	1	0	0	0	1
Konsültasyon Süpervizyon	<i>Öğretmenlerle konsültasyon</i>	5	2	2	0	9
	<i>Ebeveynlerle konsültasyon</i>	3	1	0	1	5
	<i>Süpervizyon</i>	0	1	1	0	2
	<i>Kişi ve kurumlarla iş birliği</i>	0	0	0	1	1
	<i>İdarecilerle konsültasyon</i>	0	0	0	0	1

Bireyle

Katılımcıların mesleki gelişim programı sonrasındaki dört ay boyunca bireyle yürüttüklerini bildirdikleri müdahalelerin en başında test dışı teknikler olmuştur ($f = 10$). Bu teknikler kapsamında katılımcılar SWOT analizi, Altıgen Bahçe Etkinliği, Kariyer

Genogramı, Kariyer Yapılandırma Görüşmesi, Yaşam Pusulası gibi tekniklere vurgu yapmışlardır.

Katılımcıların bireyle yürüttüklerini bildirdikleri müdahaleler arasında ikinci olarak tercih rehberliği yer almıştır ($f = 8$). Katılımcılar burada alan seçimi, alan/okul değişimi veya üniversite bölüm tercihi gibi rehberlik süreçlerine vurgu yapmışlardır.

Bireyle yürütüldüğü ifade edilen üçüncü müdahale kariyer psikolojik danışması olmuştur ($f = 7$). Katılımcılar burada bireyle kariyer kararı verme üzerinde çalıştıklarından, ayrıca Daraltma-Uzlaşma Kuramına ve Holland'ın Tipoloji Kuramına dayalı kariyer psikolojik danışması süreci yürüttüklerinden bahsetmişlerdir.

Son olarak, katılımcılar bireyle Mesleki Tercih Envanteri ve Mesleki Yönelim Belirleme Testi uyguladıklarını belirtmişlerdir ($f = 2$).

Grupla

Katılımcıların mesleki gelişim programı sonrasındaki dört ay boyunca grupla yürüttüklerini bildirdikleri müdahalelerin en başında bilgilendirme çalışmaları olmuştur ($f = 12$). Burada katılımcılar meslekler, alan/meslek seçimi, üniversiteler, yurt dışı eğitimi hakkında bilgilendirme gibi çeşitli bilgilendirme çalışmalarından bahsetmişlerdir.

Katılımcıların bireyle yürüttüklerini bildirdikleri müdahaleler arasında ikinci olarak test dışı teknikler olmuştur ($f = 5$). Bu test dışı teknikler kapsamında katılımcılar Yapabildiklerim Ağacı, Kadın Mesleği-Erkek Mesleği, Kariyer Genogramı ve Meslekler Tabusu gibi tekniklere vurgu yapmışlardır.

Son olarak, grupla yürütüldüğü ifade edilen diğer müdahaleler test teknikleri ($f = 1$) ve kuram uygulama ($f = 1$) olmuştur.

Konsültasyon/Süpervizyon

Konsültasyon kapsamında katılımcılar en çok öğretmenlerle konsültasyon yürüttüklerini bildirmişlerdir ($f = 9$). Bunu ebeveynlerle konsültasyon ($f = 5$) ve süpervizyon ($f = 2$) izlemiştir.

Son olarak, katılımcılar kişi ve kurumlarla iş birliği ($f = 1$) ve idarecilerle konsültasyon ($f = 1$) yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 53

Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelere ayırdıkları zamana ilişkin görüşlerine dair bulgular

Tema 2: Ayrılan Saat	KG 1 (n = 11)	KG 2 (n = 7)	KG 3 (n = 6)	KG 4 (n = 7)	f
0-4 saat	3	1	1	2	7
5-10 saat	4	3	3	3	13
11+ saat	2	1	1	2	6

Katılımcılara dört ayda bir kez olmak üzere geçen ay içerisinde kariyer hizmetlerine ayırdıkları süre sorulduğunda, katılımcıların büyük bir kısmı 5-10 saatlik bir süre ayırdıklarını belirtmişlerdir (f = 13). Bunu 0-4 saat (f = 7) ve 11+ saat (f = 6) izlemiştir.

Tablo 54

Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelerdeki yetkinlik düzeylerine ilişkin görüşlerine dair bulgular

Tema 3: Yetkinlik Düzeyi		KG 1 (n = 11)	KG 2 (n = 7)	KG 3 (n = 6)	KG 4 (n = 7)	f
Bilgi	<i>Yeterli düzeyde</i>	8	5	4	5	22
	<i>Yüksek düzeyde</i>	1	0	1	2	4
Beceri	<i>Yeterli düzeyde</i>	9	5	3	4	21
	<i>Yüksek düzeyde</i>	0	0	2	3	5

Bilgi

Katılımcılara dört ayda bir kez olmak üzere geçen ay içerisinde yürüttükleri kariyer hizmetlerinde bilgi yönünden algıladıkları yetkinlik düzeyleri sorulduğunda, katılımcıların büyük bir çoğunluğu yeterli düzeyde yetkinlik ifade etmiş (f = 22), bir kısmı da yüksek düzeyde yetkinlik ifade etmiştir (f = 4).

Beceri

Benzer şekilde, katılımcılara beceri yönünden algıladıkları yetkinlik düzeyleri sorulduğunda, katılımcıların büyük bir çoğunluğu yeterli düzeyde yetkinlik ifade etmiş (f = 21), bir kısmı da yüksek düzeyde yetkinlik ifade etmiştir (f = 5).

Tablo 55

Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelerde aldıkları geri bildirimlere ilişkin görüşlerine dair bulgular

Tema 4: Geri Bildirim			KG 1 (n = 11)	KG 2 (n = 7)	KG 3 (n = 6)	KG 4 (n = 7)	f
Öğrencilerden	<i>Sonuca dair</i>	Kariyer farkındalığında artış	2	3	2	1	8
		Merakta artış	2	0	0	1	3
		Karar verme becerilerinde artış	2	0	0	0	2
	<i>Sürece dair</i>	Zevkli	4	0	1	3	8
		Olumlu	0	1	3	2	6
Öğretmenlerden	<i>Sonuca dair</i>	Kariyer farkındalığında artış	0	0	1	1	2
		Öğretmen katılımında artış	0	1	1		2
		Öğretmen tutumunda iyileşme	1	0	0	0	1
		Merakta artış	1	0	0	0	1
		Azalan cinsiyetçilik	0	1	0	0	1
		Öğretmen farkındalığında artış	0	1	0	0	1
	<i>Sürece dair</i>	Olumlu	4	2	2	2	10
Ebeveynlerden	<i>Sonuca dair</i>	Ebeveyn farkındalığında artış	0	0	0	1	1
İdarecilerden	<i>Sürece dair</i>	Olumlu	0	0	0	1	1

Öğrencilerden

Katılımcıların sundukları kariyer hizmetlerine yönelik olarak öğrencilerin sonuca dair geri bildirimlerine bakıldığında, kariyer farkındalığında artış (f = 8), merakta artış (f = 3), karar verme becerilerinde artış (f = 2) bildirildiği görülmektedir. Bununla birlikte, sürece dair ifadelerde sürecin zevkli (f = 8) ve olumlu (f = 6) olarak algılandığı görülmektedir.

Öğretmenlerden

Benzer şekilde, katılımcıların sundukları kariyer hizmetlerine yönelik olarak öğretmenlerin sonuca dair geri bildirimlerine bakıldığında, en başta kariyer farkındalığında artış ($f = 2$) ve öğretmen katılımında artış ($f = 2$) bildirildiği görülmektedir. Bunları öğretmen tutumunda iyileşme ($f = 1$), merakta artış ($f = 1$), azalan cinsiyetçilik ($f = 1$) ve öğretmen farkındalığında artış ($f = 1$) izlemiştir. Bununla birlikte, sürece dair ifadelerde büyük oranda sürecin olumlu ($f = 10$) olarak algılandığı görülmektedir.

Ebeveynlerden

Öğrencilerden ve öğretmenlerden gelen geri bildirimlerin yanı sıra, bir katılımcı ebeveynlerden gelen geri bildirim olarak ebeveyn farkındalığında artış bildirmiştir.

İdarecilerden

Son olarak, bir katılımcı bir idareciden olumlu bir geri bildirim aldığını ifade etmiştir.

Tablo 56

Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelerde karşılaştıkları zorluklara ilişkin görüşlerine dair bulgular

Tema 5: Karşılaşılan Zorluklar	KG 1 (n = 11)	KG 2 (n = 7)	KG 3 (n = 6)	KG 4 (n = 7)	f
<i>Zaman kısıtlılığı</i>	5	1	3	2	11
<i>Üçüncü kişilerle iletişimde zorluk</i>	2	2	0	0	4
<i>Bireysel hazırlıkta zorluk</i>	1	1	0	1	3
<i>Öğrencilerde isteksizlik</i>	1	0	0	1	2

Yürütülen kariyer hizmetlerinde katılımcılara ne gibi zorluklarla karşılaştıkları sorulduğunda, katılımcılar en çok zaman kısıtlılığına vurgu yapmışlardır ($f = 11$). Burada okul psikolojik danışmanları özellikle krize müdahalenin, bireysel psikolojik danışmanın ve disiplin süreçlerinin çok zaman alması nedeniyle kariyer hizmetlerine yeterli zamanı ayıramadıklarını bildirmişlerdir.

Katılımcılar ikinci olarak üçüncü kişilerle iletişimde zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir ($f = 4$). Burada özellikle resmî kurumların, idarecilerin ve öğretmenlerin desteğini almakta yaşanan bazı güçlüklerle vurgu yapmışlardır.

Katılımcılar üçüncü olarak bireysel hazırlıkta zorluk yaşadıklarından bahsetmişlerdir (f = 3). Burada özellikle yapacakları çalışmalara karar verme ve uygun planlama yapma noktasında yaşanan bazı güçlükler vurgu yapılmıştır.

Son olarak, katılımcıların belirttiği bir zorluk da öğrencilerde isteksizlik olmuştur (f = 2). Burada katılımcılar özellikle bazı öğrencilerin etkinliklere katılmakta isteksiz olduklarından veya envanterleri ciddiyle doldurmadıklarından bahsetmişlerdir.

Tablo 57

Deney grubundaki katılımcıların, program sonrasında gerçekleştirdikleri müdahalelerde karşılaştıkları zorluklara karşı stratejilerine ilişkin görüşlerine dair bulgular

Tema 6: Zorluklara Karşı Stratejiler	KG 1 (n = 11)	KG 2 (n = 7)	KG 3 (n = 6)	KG 4 (n = 7)	f
<i>İyi planlama yapmak</i>	2	0	1	2	5
<i>İş birliği</i>	1	0	1	2	4
<i>Dirence karşı açıklayıcı olmak</i>	0	1	0	1	2
<i>Grup çalışmalarıyla zaman kazanmak</i>	1	1	0	0	2
<i>Kaynak tarama</i>	0	1	0	1	2
<i>Dirence karşı ikna ve ısrar</i>	0	1	0	0	1
<i>Fazla mesai harcamak</i>	0	0	1	0	1

Katılımcılara karşılaştıkları zorluklara karşı uyguladıkları stratejiler sorulduğunda, katılımcılar en başta iyi planlama yapmaya vurgu yapmışlardır (f = 5). Burada katılımcılar sakin kalıp sistemli hareket etmeye çalıştıklarından, belirli görevlere belirli saatler tayin ettiklerinden bahsetmişlerdir.

Katılımcıların bildirdikleri ikinci strateji iş birliği olmuştur (f = 4). Burada katılımcılar desteğe ihtiyaçları olduğunu hissettiklerini noktalarda başka kurumlarla, sınıf öğretmenleriyle ve idarecilerle iş birliğine gittiklerini ifade etmişlerdir.

Üçüncü olarak, katılımcılar gördükleri dirence karşı açıklayıcı olma (f = 2), grup çalışmalarıyla zaman kazanma (f = 2) ve kaynak tarama (f = 2) stratejilerden bahsetmişlerdir. Bunu dirence karşı ikna ve ısrar (f = 1) ve fazla mesai harcamak (f = 1) izlemiştir.

4.3. Araştırmanın Karma Bulguları (Araştırma Sorusu 3)

Araştırmanın üçüncü sorusu kapsamında, elde edilen nicel ve nitel bulguların sentezlenmiş hâli aşağıda Tablo 56’da verilmektedir.



Tablo 58 Ortak Bulgu Tablosu

Nicel Bulgular			Nitel Bulgular
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği (Varyans Analizi)	Kariyer Etkinlikleri Listesi (Frekans Dağılımı)	Odak Grup Görüşmesi (Betimsel ve İçerik Analizi)	Katılımcı Günlükleri (Betimsel ve İçerik Analizi)
Katılımcıların <i>kariyer gelişim kuramları öz yeterliliği</i> düzeyinde anlamlı bir artış gözlemlenmiş ve bu artış dört ay sonra da korunmuştur.	-	Katılımcıların en sık vurguladıkları kazanım <i>kuram</i> olmuştur.	Katılımcılar hem <i>bireyle</i> yürüttükleri <i>kariyer psikolojik danışması</i> altında, hem de <i>grupla</i> yürüttükleri müdahalelerde <i>kuram uygulamaya</i> yer verdiklerini ifade etmişlerdir.
Katılımcıların <i>bireyle ve grupla psikolojik danışma öz yeterliliği</i> düzeyinde anlamlı bir artış gözlemlenmiş ve bu artış dört ay sonra da korunmuştur.	Katılımcıların <i>grupla kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer farkındalığı ve aktarılabilir becerilere</i> yönelik bildirilen etkinlik sıklıklarında artış olmuştur.	Katılımcıların üçüncü en sık vurguladıkları kazanım <i>bireyle ve grupla psikolojik danışma</i> olmuştur.	Katılımcılar <i>bireyle</i> ve <i>grupla</i> olmak üzere farklı kariyer müdahalelerinde bulunduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar <i>bireyle tercih rehberliği ve kariyer psikolojik danışması</i> , <i>grupla da bilgilendirme çalışmaları ve kuram uygulaması</i> yaptıklarını ve sundukları kariyer hizmetlerinde genel olarak <i>yeterli düzeyde</i> ve <i>yüksek düzeyde</i> yetkinlik sergilediklerini bildirmişlerdir.
*Katılımcıların <i>bireyi tanıma ve değerlendirme öz yeterliliği</i> düzeyinde anlamlı bir artış gözlemlenememiştir.	Katılımcıların <i>meslek kartları, Altıgen Bahçe, Savickas Kariyer Yapılandırma, kariyer soy ağacı, SWOT ve İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryasına</i> yönelik bildirilen etkinlik sıklıklarında artış olmuştur.	Katılımcılar elde ettikleri kazanımlar arasında <i>görüşme yapma ve test dışı teknikleri uygulamayı</i> belirtmişlerdir.	Katılımcılar en sık kullandıkları müdahale yöntemlerinin başında <i>test dışı tekniklere</i> ve <i>test tekniklerine</i> değinmişlerdir.
Katılımcıların <i>kariyer bilgi kaynakları öz yeterliliği</i> düzeyinde anlamlı bir artış gözlemlenmiş ve bu artış dört ay sonra da korunmuştur.	Katılımcıların <i>kariyer bilgi kaynaklarına</i> yönelik bildirilen etkinlik sıklıklarında artış olmuştur.	Katılımcıların ikinci en sık vurguladıkları kazanım <i>kariyer bilgi kaynakları</i> olmuştur.	Katılımcılar <i>grupla</i> çeşitli kariyer bilgi kaynaklarından faydalanmalarını gerektirecek <i>bilgilendirme çalışmaları</i> yaptıklarını ve hizmetlerini destekleyip kolaylaştırmak üzere kişi ve kurumlarla <i>iş birliği</i> ve <i>kaynak taramaya</i> başvurduklarını bildirmişlerdir.

Tablo 58'in devamı

Nicel Bulgular		Nitel Bulgular	
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği (Varyans Analizi)	Kariyer Etkinlikleri Listesi (Frekans Dağılımı)	Odak Grup Görüşmesi (Betimsel ve İçerik Analizi)	Katılımcı Günlükleri (Betimsel ve İçerik Analizi)
*Katılımcıların <i>program geliştirme ve uygulama öz yeterliliği</i> düzeyinde anlamlı bir artış gözlemlenmiş, ancak bu artış dört ay sonra korunamamıştır.	Katılımcılar tarafından <i>etkinlik geliştirme ve uygulamaya yönelik</i> bildirilen sıklıklarda artış olmuştur.	Yalnızca 1 katılımcı elde ettiği kazanımlar arasında <i>program geliştirmeye</i> yer vermiştir.	Katılımcılar doğrudan program geliştirip uyguladıklarını ifade etmemiş, ancak <i>grupla</i> çeşitli müdahalelerde bulunduklarını ve özellikle <i>zaman kısıtlılığı</i> karşısında <i>grup çalışmalarıyla zaman kazanmak</i> yolunda adımlar attıklarını ifade etmişlerdir.
Katılımcıların <i>etik öz yeterliliği</i> düzeyinde anlamlı bir artış gözlemlenmiş ve bu artış dört ay sonra da korunmuştur.	-	Bir katılımcı elde ettiği kazanımlar arasında <i>etiğe</i> yer vermiştir.	Katılımcılar doğrudan etik ikilemlerle başa çıktıklarını ifade etmemekle birlikte, <i>zaman kısıtlılığı, üçüncü kişilerle iletişimde zorluk, bireysel hazırlıkta zorluk ve öğrencilerde isteksizlik</i> şeklinde farklı zorluklar deneyimlediklerini ve bunlara karşı stratejiler geliştirdiklerini belirtmişlerdir.
Katılımcıların <i>kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği</i> düzeyinde anlamlı bir artış gözlemlenmiş ve bu artış dört ay sonra da korunmuştur.	22 farklı kariyer etkinliğinin 13'üne yönelik bildirilen gerçekleştirilme sıklığında artış olmuştur. Bunlara KPDÖÖ maddelerinde yer almayan <i>öğretmenle konsültasyon</i> ve <i>ebeveynle konsültasyon</i> etkinlikleri de dahildir.	Katılımcılar mesleki gelişim programını hem <i>içerik</i> hem de <i>yöntem</i> yönünden <i>olumlu</i> olarak ifade etmişler; özellikle içeriğin <i>kapsamlı</i> oluşuna, yöntemin ise <i>interaktif/uygulanabilir</i> oluşuna vurgu yapmışlardır.	Katılımcılar, mesailerinin ortalama <i>5-10 saatlik</i> bir bölümünü öğretmenlerle ve ebeveynlerle konsültasyon dahil olmak üzere bireyle ve grupla kariyer hizmetleri yürüterek geçirdiklerini bildirmişler, bu hizmetlerdeki öz yetkinliklerini <i>yeterli düzeyde</i> ve <i>yüksek düzeyde</i> olarak değerlendirmişler ve en başta hizmet sundukları öğrenciler olmak üzere diğer kişilerden <i>olumlu geri bildirimler</i> aldıklarını ifade etmişlerdir.

*Anlamlı bir artışın ve/veya artış korumasının gözlemlenemediği boyutlar.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen nicel ve nitel bulgular bir arada değerlendirilmiş ve uygulamaya ve araştırmaya yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Tartışma

Bu araştırmanın temel bulgusu, geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine anlamlı düzeyde etki yaptığıdır. Araştırmanın nicel boyutu bunu ortaya koyduğu gibi, nitel boyut da bunu doğrulayan sonuçlar ortaya koymaktadır.

Alan yazında kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğini geliştirmeye yönelik çalışmaların sayısı oldukça sınırlı olmakla birlikte, mevcut çalışmalar konuya özgü tamamlanan lisans veya lisansüstü derslerin (Heppner vd., 1996; McCarthy vd., 2003), seminerlerin (O'Brien ve Heppner, 1995), uygulamalı stajların (Heppner vd., 1998) ve eğitimlerin (Soresi vd., 2004) kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğini artırabildiğini göstermektedir.

Geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği üzerinde etkili olmasının temelinde birden fazla unsurun etkili olduğu düşünülmektedir. Bunlardan ilki, konuyla ilgili ihtiyaç analizinin yapılmış olmasıdır. İhtiyaç analizi, program geliştirmenin ilk ve en önemli aşamalarından biri olarak ifade edilmektedir (Herr vd., 2004). Gerçekten de Türkiye’de okul personellerinin mesleki gelişimini hedefleyen faaliyetlerin (mesleki çalıştaylar, kısa seminerler ve kurslar), hizmetteki ihtiyaçlarla doğrudan bağlantılı olmaması nedeniyle eleştirilmiştir (Özdemir, 2016). Bu doğrultuda, mesleki gelişim programının oluşturulması aşamasında Türkiye’de hem ankete (Şahin vd., 2023b) hem de görüşmeye dayalı (Şahin vd., basım aşamasında) ihtiyaç analizi çalışmaları esas alınmış, ayrıca PDR lisans programı ders içerikleri ve küresel standartlar ve uygulamalar incelenmiştir. Bütün bunların, programın okul psikolojik danışmanlarının gerçek ihtiyaçlarına hitap eden bir niteliğe sahip olmasına yardımcı olduğu düşünülmektedir. Özellikle odak grup görüşmesinden elde edilen, *“İçerik içinde kuram da var, uygulama da var. Kariyer bilgi kaynakları da var, etik de var. Onun için doyurucu ve yeterli geldi”* ve *“İçeriği yeterli ve doyurucuydu. Zihnimde taradığımda şurası boş kaldı dediğim bir yer yok”* şeklindeki katılımcı cevaplar, programın okul psikolojik danışmanlarının mevcut ihtiyaçlarına kapsamlı bir şekilde hitap ettiğine işaret etmektedir.

Geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programının, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği üzerinde etkili olmasının temelindeki ikinci unsurun ise uygulama sürecinde kullanılan yöntem olduğu düşünülmektedir. Programda salt sözlü bilgilendirmenin değil, ancak grup tartışmaları, rol oynama gibi çeşitli aktivitelerin kullanılmasının katılımcıların öğrenme deneyimlerini desteklediği söylenebilir. Yine program sonrasında katılımcıların işleyişin “interaktif/uygulamalı” yönünü olumlu olarak vurgulamaları bu düşüncüyü desteklemektedir. Bilindiği üzere, öğrenme yöntemlerinin çeşitlendirilmesi, öğrenme deneyimlerini desteklemektedir (Fleming, 1995). Bununla birlikte, sürecin etkililiğiyle ilgili diğer unsurların kişi sayısı ve eğitmen özellikleri olduğu düşünülmektedir. 12 kişilik eğitim grubu, sürecin bahsi geçen “interaktif/uygulamalı” doğasına olanak tanımıştır. Ayrıca eğitmen (veya grup lideri) özelliklerinin, sürecin amacına ulaşmasındaki önemli değişkenlerden biri olduğu bilinmektedir (Corey vd., 2014). Bu programda da katılımcıların eğitmenin “konuya hâkimiyetine” ve “dinlendirici tutumuna” vurgu yapmaları bunu desteklemektedir.

Mesleki gelişim programının içeriğinin, yönteminin ve sonuçlarının kalitesini artırmada etkili olan unsurlardan birinin de pilot uygulama olduğunu düşünülmektedir. “Pilot uygulama” terimi, tam ölçekli bir çalışmanın mini versiyonlarını ifade eder (van Teijlingen ve Hundley, 2002). Özellikle deneysel araştırmalara zemin hazırlamak için gerekli ve yararlı bir adım olduğu vurgulanmaktadır (Hassan vd., 2006). Çalışmanın başarılı olmasını garanti etmemekle birlikte, başarı olasılığını artırdığı bilinmektedir (van Teijlingen ve Hundley, 2002). Bu çalışmada da gerçekleştirilen pilot uygulama, asıl uygulama için hem içerik hem de yöntem yönünden gerekli revizyonlara olanak sağlamıştır. Örneğin, pilot uygulamadaki katılımcı değerlendirmelerinde, “*Örnekler ... çoğaltılabilir*” ve “*[Süreç] fazla anlatım odaklı gitti, uygulamalı çalışmalar daha işlevsel oluyor*” şeklinde cevaplar gelmiş (bkz. EK 8) ve bu cevaplar doğrultusunda program içerik ve yöntem yönünden revize edilmiştir. Ayrıca pilot uygulamanın programda doğru zaman yönetimini ve araştırmacı deneyimini artırdığı da söylenebilir.

Bununla birlikte, mesleki gelişim programının, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğini farklı boyutlar özelinde de yüksek düzeyde etkilediği görülmüştür. Bütün etkiler arasında en büyük etkinin, kariyer gelişim kuramları boyutunda olduğu görülmektedir. Nitel veriler incelendiğinde de, katılımcıların en sık vurguladıkları kazanımın kuram olduğu ve program sonrasındaki dört boyunca katılımcıların bireyle ve grupla kuram uygulamaları yaptıkları göze çarpmaktadır.

Türkiye’de okul psikolojik danışmanlarının ancak 2008 yılından sonra lisans eğitiminde kariyer psikolojik danışmasıyla ilgili bir veya iki ders almaya başlamış olduğu düşünüldüğünde, bu dersleri hiç almadan mezun olmuş katılımcıların veya alsa bile zamanla bilgi ve becerileri gerilemiş katılımcıların, eğitimden özellikle kuramlar noktasında fayda görmeleri beklenen bir çıktıdır. Ayrıca bu noktada kuramların salt teorik bilgidan çok, okul psikolojik danışmanlarının kavrayabileceği ve çalıştıkları kurumlarda uygulayabileceği uygunlukta sunulması, başka bir deyişle andragojik ilkelere göre hareket edilmesi etkili olmuş olabilir. Nitekim teoriden pratiğe geçiş için, hizmetlerin sunulduğu gerçek ortama kolayca aktarılacak özgün görevler ve içerikler önem arz etmektedir (Reeves ve Pedulla, 2013). Burada ortaokulda hizmet veren bir psikolojik danışmanın program sonrasındaki şu ifadesi özellikle dikkat çekicidir: *“Kuramlar konusunda ben çok ön yargılıydım. Çünkü biraz sıkıcı anlatılırdı. Tamam, işin bu kısmı kalsın denirdi. O kısmında, evet, bir şeyi bilerek başlamak daha güzeldi. Şu an kuramları dinleyip zaten hepsinde çok güzel notlar aldım. Bunları uygulama kısmında biraz heyecanlıyım. Çünkü ilk defa kurama dayalı bir şey yaparak ilerleyeceğim kariyer danışmanlığında. O yüzden bu benim için çok etkili oldu.”*

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinde ikinci en büyük etkinin görüldüğü boyut etikdir. Bu modülün, çalışmanın özel yönlerinden biri olduğu düşünülmektedir. Bir katılımcının program sonrasındaki ifadesi şöyle olmuştur: *“Etik konusunda belki benim kişisel hassasiyetim. Özellikle bunun vurgulanıyor olması. Ve hatta oradaki birkaç örneği kendi içimden yanıtladım. Doğru mu, yanlış mı acaba diye yanıtını merakla bekledim. Buraları çok önemli. Niye önemli? En azından ne yapabileceğime dair veriler elde ettim.”* Gerçekten de temel etik ilkeler hem psikolojik danışma hem de kariyer psikolojik danışmanlığında aynı olsa da, karşılaşılan etik ikilemlerin doğası değişebilmektedir. Özellikle Türkiye’de alan ve meslek seçimi sürecinde ebeveynlerin çocukları üzerindeki katı tutumları, okul psikolojik danışmanları tarafından kariyer psikolojik danışmasını zorlaştıran bir faktör olarak ifade edilmektedir (Şahin vd., basım aşamasında). Programın etik modülünde bu gibi etik ikilemleri çözmek üzere konu anlatımları, vaka örnekleri ve grup çalışmaları yapılmış olması gözlemlenen bu etkiye yol açmış olabilir.

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinde üçüncü en büyük etkinin görüldüğü boyut ise bireyle ve grupla psikolojik danışmadır. İyi bir kariyer psikolojik danışmanın, önce iyi bir psikolojik danışman olduğu düşünüldüğünde (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2016), bireyle ve grupla psikolojik danışmaya ilişkin bilgi ve becerilerin önemi kaçınılmazdır. Programın bu modülünde kariyer bağlamında psikolojik danışma evreleri ve özellikle grup sürecindeki zor danışanlara karşı stratejiler vurgulanmıştır.

Yine programın bu modülünün etkili olmasında, içeriğin katılımcı ihtiyaçlarıyla doğrudan bağlantılı olmasının ve sürecin interaktif doğasının etkili olduğu düşünülmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığında iyi oluşturulmuş (iyi oluşturulmamış) amaçlara dair güncel örneklerle yer verilmiş, yansıtma ve açık uçlu soru sorma gibi temel psikolojik danışma becerilerine ilişkin çalışma kağıtları uygulanmış ve grup sürecinde zor danışanlara ilişkin vaka örnekleri üzerinden beyin fırtınası yapılmıştır.

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinde programın etkili olduğu görülen son boyut ise kariyer bilgi kaynaklarıdır. Kariyer bilgi kaynaklarının etkili mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı için temel teşkil ettiği (Swamy vd., 2014) ve gerekli materyallerin sağlanması durumunda psikolojik danışmanların performansının arttığı (Köse-Şirin ve Diker-Coşkun, 2015) bilinmektedir. Türkiye’de gerçekleştirilen sınırlı çalışmalar okul psikolojik danışmanlarının kariyer bilgi kaynakları konusunda eksiklik yaşadıklarına işaret etmektedir (Şahin vd., 2023b; Şahin vd., basım aşamasında) ve geçerli ve güvenilir ölçüm araçlarının, kitap ve kitapçıkların ve kariyer bilgi kaynaklarının üretilmesi ve yaygınlaştırılması önerilmektedir (Şahin vd., basım aşamasında). Bu doğrultuda, mesleki gelişim programı kapsamında Türkiye’deki okul psikolojik danışmanlarının faydalanabileceği çevrim içi veya çevrim dışı olmak üzere geçerli, güvenilir ve pratik kaynakların özenle seçilmiştir. Ayrıca bu kaynaklardan birçoğunun nasıl kullanılacağına dair sunumlar yapılmış olmasının, katılımcıların kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğini artırmada etkili olduğu düşünülmektedir. Mesleki gelişim programının bu kısmının onu özgün kılan yönlerden biri olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte, geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programı, kariyer psikolojik danışmanlığı bağlamında okul psikolojik danışmanlarının bireyi tanıma ve değerlendirme öz yeterliliğinin geliştirilmesine anlamlı düzeyde etki yapmamıştır. Bu noktada akla ilk gelen çıkarım, eğitim içeriğiyle ilgili bir sorun olmuş olması ihtimalidir. Bununla birlikte, karma desen olarak tasarlanmış bu araştırmanın diğer bulgularında, eğitim içeriğiyle ilgili herhangi bir soruna işaret edebilecek herhangi bir bulguya rastlanmamaktadır. Aksine, Kariyer Etkinlikleri Listesi bulgularına göre katılımcıların bireyi tanımaya ve değerlendirmeye ilgili çeşitli etkinlikleri daha sık gerçekleştirdikleri; odak grup görüşmesi bulgularına göre katılımcıların görüşme yapma ve test dışı teknikleri uygulamayı program kazanımı olarak saydıkları; ayrıca program sonrasında en sık kullandıkları müdahale yöntemlerinin başında test dışı tekniklere ve test tekniklerine geçtikleri görülmektedir.

Bu gözlemler sonucunda, mesleki gelişim programının, katılımcıların kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında bireyi tanıma ve değerlendirme öz yeterliliğine katkı sağladığı, ancak eğitim içeriğinin bu kısmının, araştırmada kullanılan ölçme aracı KPDÖÖ'nün ilgili maddeleriyle örtüşmemesinden kaynaklandığı tartışılabilir. Şöyle ki, KPDÖÖ'nün Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt boyutuna ait olan 4, 8 ve 18. maddelerine bakıldığında, bu maddelerin her birinde “ölçme araçları” ifadesinin yer aldığı görülmektedir. Oysa programda özellikle yer verilmeye çalışılan güncel kariyer müdahalelerinin birçoğunda, bireyi tanıma ve değerlendirmenin bir parçası olarak sadece “ölçme araçları” (test teknikleri) değil, aynı zamanda test dışı teknikler de uygulanmaktadır. Araştırmada elde edilen diğer bulgulara bakıldığında da test dışı tekniklerinin önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, KPDÖÖ'nün ilgili maddeleri bireyi tanıma ve değerlendirme bağlamında test dışı tekniklerden çok test tekniklerini ölçüyor gibi görünmektedir. Bu nedenle, eğitim içeriğinin test dışı tekniklerini içeren yönü özellikle nitel bulgulara karşılık bulurken, nicel bulgulara karşılık bulamamış olabilir.

Aynı bulguyla ilgili tartışılabilecek başka bir nokta okul psikolojik danışmanlarının bireyi tanıma ve değerlendirmeye ilişkin deneyimleridir. Türkiye’de MEB’e bağlı okullarda hizmet veren okul psikolojik danışmanlarının gerek eğitim gerek hizmet süresince farklı ölçme ve değerlendirme tekniklerini öğrenmesi ve kullanması temel beklentilerden biridir. Ayrıca ölçme ve değerlendirme salt kariyer psikolojik danışmanlığa özgü bir yeterlilik olmaktan çok, psikolojik danışmanlığın içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla, katılımcıların özellikle bireyi tanıma ve değerlendirme boyutu için algıladıkları yetkinlik düzeyi, diğer boyutlar (örn. kariyer gelişim kuramları) için algıladıkları yetkinlik düzeyinden daha yüksek olabilir. Nitekim istatistiksel analize dayalı bir tespit olmamakla birlikte, deney grubunun bütün KPDÖÖ alt ölçekleri için olan ön test puan ortalamalarına bakıldığında, en yüksek puan Bireyi Tanıma ve Değerlendirme alt ölçeğinde gözlemlenmektedir. Böyleyken, mesleki gelişim programının bu boyutta anlamlı bir artışa yol açması daha güç olmuş olabilir.

Ayrıca mesleki gelişim programının, kariyer psikolojik danışmanlığı bağlamında okul psikolojik danışmanlarının program geliştirme ve uygulama öz yeterliliğinin geliştirilmesine anlamlı düzeyde etki yaptığı, ancak bu etkinin dört ay sonra korunmadığı görülmektedir. Başka bir deyişle, deney grubundaki katılımcılar eğitimin hemen ardından eğitim öncesine kıyasla program geliştirme ve uygulamada anlamlı düzeyde daha yetkin bulunmuş, ancak bu artan yetkinlik dört ay sonrasında daha düşük düzeyde bulunmuştur. Bu bulgu, eğitimin program geliştirme ve uygulamayla ilgili içeriğinin somut ve kalıcı bir katkıda bulunmakta yetersiz kaldığına işaret etmektedir. Bununla birlikte, program geliştirme ve uygulamanın

bütün kariyer hizmetleri arasında enerji, zaman ve kaynaklar yönünden en zorlu hizmetlerden biri olması, katılımcıların ilgili kazanımları eğitimden sonra pratiğe dökmemesine ve böylelikle kazanımların zamanla sönmesine yol açmış olabilir. Türkiye’deki bir okul psikolojik danışmanına 1000’den fazla öğrenci düştüğü tahmin edilirken (Akkök, 2006), program geliştirme ve uygulamaya yer verilememesi şaşırtıcı olmayacaktır. Nitekim araştırmanın nitel bulgularına bakıldığında da katılımcıların yürüttükleri kariyer hizmetlerde karşılaştıkları zorlukların başında “zaman kısıtlılığı” gelmektedir.

Bu araştırma kapsamında geliştirilen ve uygulanan mesleki gelişim programı, okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğini artırmayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, araştırmanın amacına ulaştığına işaret etmektedir. Bu amaca hizmet eden başka bir çalışmaya rastlanamamasının, bu çalışmayı son derece özgün kıldığı düşünülmektedir. Bununla birlikte, araştırmada karma desenin kullanılması ve bu desen kapsamında sadece birer nicel ve birer nitel kaynağı değil, ancak ikişer nicel ve ikişer nitel veri kaynağı olmak üzere dört farklı veri kaynağına yer verilmesi de araştırmanın özgün yönlerinden biridir. Bütün bunların ışığında, araştırmanın alan yazına katkı sağladığı düşünülmektedir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarının genel bir değerlendirmesi yapılmış ve uygulamaya ve araştırmaya yönelik öneriler sunulmuştur.

5.2.1 Sonuç

Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik hazırlanan mesleki gelişim programının etkililiğini incelemek üzere gerçekleştirilen bu karma desen araştırma sonucunun bulguları şu şekilde özetlenebilir: Birinci olarak, nicel bulgulara göre, mesleki gelişim programı, deney grubundaki katılımcıların genel kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği ve kariyer gelişim kuramları, bireyle ve grupla psikolojik danışma, kariyer bilgi kaynakları ve etik öz yeterliliği düzeylerinin geliştirilmesinde etkili olurken, bireyi tanıma ve değerlendirme ve program geliştirme ve uygulama öz yeterliliği düzeylerinin geliştirilmesinde etkili olmamıştır.

Bununla birlikte, deney grubundaki katılımcıların grupla kariyer psikolojik danışması, meslek kartları, Altıgen Bahçe, kariyer bilgi kaynakları, kariyer farkındalığı grubu, aktarılabılır beceriler grubu, Savickas Kariyer Yapılandırma, öğretmenle konsültasyon,

ebeveynle konsültasyon, etkinlik geliştirme ve uygulama, kariyer soy ağacı, SWOT ve İŞKUR Mesleki Yönelim Test Bataryası çalışmalarında bulunma sıklıklarında artış olmuştur.

İkinci olarak, nitel bulgulara göre, deney grubu katılımcıları mesleki gelişim programı içeriğinin kapsamlı olduğunu; işleyişinin interaktif/uygulamalı ve keyifli olduğunu, eğitim aralarının zamanında verildiğini, modüllerin iyi yapılandırılmış olduğunu, vaka örneklerinin güncel olduğunu; eğitmenin konuya hâkim ve dinlendirici bir tutuma sahip olduğunu; eğitim grubunun ise ideal katılımcı sayısında olduğunu; ve eğitimden kuram, kariyer bilgi kaynakları, bireyle ve grupla psikolojik danışma, etik, program geliştirme, görüşme yapma ve test dışı teknikleri uygulama gibi bilgi ve beceriler kazandıklarını belirtmişlerdir. Bunlara ilave öneriler olarak, içerikte motivasyona ve grupla vaka örneklerine yer verilmesini, yöntemde ise eğitim tekniklerinin çeşitlendirilmesini vurgulamışlardır.

Bununla birlikte, mesleki gelişim programı sonrasındaki dört aylık süre boyunca, bireyle test dışı teknikler, tercih rehberliği, kariyer psikolojik danışması ve test teknikleri yürüttüklerini; grupla bilgilendirme çalışmaları, test dışı teknikler, test teknikleri ve kuram uygulamaları yaptıklarını; öğretmenlerle, ebeveynlerle ve idarecilerle konsültasyon yaptıklarını ve ayrıca süpervizyon aldıklarını ve kişi ve kurumlarla iş birliğinde bulunduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca aylık mesai saatlerinin ortalama olarak 5-10 saatlik bir kısmını kariyer hizmetlerine harcadıklarını; ve bu hizmetleri yürütürken sergiledikleri yetkinliğin yeterli veya yüksek düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Bu hizmetlere ilişkin öğrencilerden aldıkları geri bildirimlerde, sonuç olarak kariyer farkındalığında artış, merakta artış, karar verme becerilerinde artış olduğunu ve bu sürecin zevkli ve olumlu geçtiğini; öğretmenlerden aldıkları geri bildirimlerde sonuç olarak kariyer farkındalığında artış, öğretmen katılımında artış, öğretmen tutumunda iyileşme, merakta artış, azalan cinsiyetçilik ve öğretmen farkındalığında artış olduğunu ve bu sürecin olumlu geçtiğini; ebeveynlerden aldıkları geri bildirimlerde sonuç olarak ebeveyn farkındalığında artış olduğu; ve idarecilerden aldıkları geri bildirimlerde bu sürecin olumlu geçtiğini aktarmışlardır. Son olarak, bu süreçte zaman kısıtlılığı, üçüncü kişilerle iletişimde zorluk, bireysel hazırlıkta zorluk ve öğrencilerde isteksizlik gibi zorluklarla karşılaştıklarını; ve bu zorlukların üstesinden gelme noktasında iyi planlama yapmak, iş birliği, dirence karşı açıklayıcı olmak, grup çalışmalarıyla zaman kazanmak, kaynak taramak, dirence karşı ikna ve ısrar göstermek ve fazla mesai harcamak gibi stratejiler kullandıklarını vurgulamışlardır.

5.2.2 Öneriler

Bütün bu bulgular doğrultusunda, gelecek uygulamalara ve araştırmalara katkı sağlayabilecek bazı öneriler aşağıda sunulmuştur.

Uygulamaya yönelik öneriler:

- Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik mesleki gelişim programıyla ilgili bir kılavuz kitapçık hazırlanıp okul psikolojik danışmanlarının kullanımına sunulabilir.
- Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik mesleki gelişim programının geniş çaplı bir etki yapabilmesi adına uygulayıcı eğitimi programları düzenlenebilir.
- Kariyer psikolojik danışması söz konusu olduğunda, birkaç saatlik veya günlük çevrim içi seminerler yerine, ilgili birçok yeterliliğin gelişimini hedef alan, daha uzun soluklu, interaktif ve uygulamalı eğitimler öncelik hâline getirilip gerçekleştirilebilir.
- Kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik hazırlanacak veya uygulanacak olan eğitimler, eğitim sonrasındaki kazanımların korunmasına ve pekiştirilmesine yardımcı olmak üzere belirli periyodlar hâlinde gerçekleştirilecek destek toplantıları da içerebilir. Böylelikle formel veya informal olarak karşılıklı devam eden öğrenmeye olanak sağlanabilir.
- Okul psikolojik danışmanlarının göreve başlamadan önce kariyer psikolojik danışmanlığında yeterlilik ve öz yeterlilik kazanabilmeleri adına, lisans programlarının ilgili dersleri içerik, sayı ve/veya saat yönünden gözden geçirilip zenginleştirilebilir. Hazırlanan mesleki gelişim programı bu derslere entegre edilebilir.
- Okul psikolojik danışmanı eğitimlerinde kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin kavram ve deneyimler yalnızca bir veya birkaç dersle sınırlı kalmayıp eğitim programı boyunca işlenebilir (Sanders vd., 2017). Bu noktada özellikle güncel küresel ve yerel değişimler, bu değişimlerle birlikte şekillenen yeni kariyer rotaları, bunların bireylerin ruh sağlığına olan yansımaları ve ruh sağlığı uzmanlarından beklenen yeni bilgi ve beceriler gibi birçok nokta eğitim boyunca birçok ders içeriğinden hareketle ele alınabilir.
- Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı, okul psikolojik danışmanlığının olmazsa olmaz bir bileşeni olsa da, bu bileşenin mesai saatleri içinde nitelikli bir şekilde karşılık bulabilmesi için bazı sistemsal adımlar atılabilir. Araştırmadaki

katılımcılar tarafından da vurgulandığı gibi zaman sıkıntısının kariyer hizmetleri gerçekleştirmede engel oluşturmaması adına, okullardaki rehberlik saatinin tekrar yürürlüğe konulması iyi bir adım olabilir.

Araştırmaya yönelik öneriler:

- Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliği düzeylerini belirlemek üzere ülke çapında tarama çalışmaları yapılabilir. Hem psikolojik danışmanla ilgili, hem de hizmet verdiği öğrenci grubu ve coğrafi bölgeyle ilgili değişkenlerin incelenmesi, kariyer hizmetlerinin iyileştirilmesine yönelik ipuçları ortaya koyabilir. Bu noktada nicel verilerin yanında nitel veriler de toplanarak daha derin anlayışlar kazanılabilir.
- Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğinin geliştirilmesine yönelik mesleki gelişim programının etkililiği büyükşehirlerin ve merkez ilçelerin dışında hizmet vermekte olan psikolojik danışmanlarla test edilebilir.
- Kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında ileride geliştirilecek mesleki gelişim programları okul öncesi, ilkokul, ortaokul veya lise olmak üzere tek bir eğitim düzeyindeki öğrencilere hizmet veren psikolojik danışmanlara göre tasarlanabilir. Böylelikle, eğitim içeriği her katılımcıda doğrudan yankı bulabilir ve katılımcılar benzer bağlamlara sahip oldukları için öğrenme deneyimleri zenginleşebilir.
- Kariyer psikolojik danışmanlığı eğitimleri birçok farklı kuramdan hareket eden eklektik bir yaklaşımı esas almak yerine, tek bir kuramı yoğun olarak işleyebilir. Hızlı bir şekilde art arda birden fazla kurama maruz kalmak, psikolojik danışmanların bunları okullardaki müdahalelerine yansıtma becerilerini zorlayabilir (Soresi vd., 2004). Ayrıca deneysel çalışmalar yoluyla bu iki farklı eğitim yaklaşımının etkililiği incelenebilir.
- Deneysel çalışmaların yalnızca ön test ve son test içermek yerine, bu çalışmada olduğu gibi izleme testini de içermesi önemli görünmektedir. Nitekim bu çalışmada da olduğu gibi, son testte gözlemlenen öz yeterlilik artışları, izleme testine kadar kalıcı olmayabilir. Bu nedenle, izleme testlerinin kullanımı araştırmacılar açısından daha fazla enerji, zaman ve kaynak kullanımı anlamına gelse de, iyi elde edilmiş bulgularla sonraki uygulamaları ve araştırmaları iyi yönlendirmek arzu edilir bir seçenektir.
- Benzer eğitsel programlarda izleme testine kadar geçen süre içerisinde sadece dijital ortam üzerinden yazılı veriler toplamak yerine, odak grup görüşmesi toplantıları düzenlenebilir. Böylelikle, katılımcılar görüş ve deneyimlerini paylaşma noktasında

daha motive hissedebilir ve araştırmacılar da moderatör olarak daha derin bilgiler toplamak üzere yarı yapılandırılmış sorular sorabilir. Bu bilgiler izleme testinde korunan veya korunmayan etkileri açıklamaya yardımcı olabilir.

- Son olarak, okul psikolojik danışmanları haricinde kariyer sorunlarını ele alması beklenen farklı ruh sağlığı çalışanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı öz yeterliliğini inceleme ve geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- American Psychological Association. (t.y.). *Assessment*. APA Dictionary of Psychology içinde. 26 Haziran 2024 tarihinde <https://dictionary.apa.org/assessment> adresinden erişilmiştir.
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J. ve Niles, S. G. (2005). *Essential Elements of Career Counseling: Processes and Techniques*. New Jersey: Pearson.
- Aydın, İ. (2021). *Eğitim ve öğretimde etik* (11. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Bakalım, O., Şanal-Karahan, F. ve Şensoy, G. (2018). The Effect of Group Supervision on the Psychological Counseling Self-Efficacy Levels of Psychological Counseling Candidates. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 9(4), 412-428. <https://doi.org/10.17569/tojqi.439769>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Başaran, İ. (2023). *Okul Psikolojik Danışmanları İçin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Bimrose, J. ve Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling, *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338-344.
- Blanca, M. J., Alarcón, R., Arnau, J., Bono, R. ve Bendayan, R. (2018). Effect of variance ratio on ANOVA robustness: Might 1.5 be the limit?. *Behavior research methods*, 50(3), 937–962. <https://doi.org/10.3758/s13428-017-0918-2>
- Blanca, M. J., Arnau, J., García-Castro, F. J., Alarcón, R. ve Bono, R. (2023). Non-normal data in repeated measures ANOVA: Impact on Type 1 error and power. *Psicothema*, 35(1), 21–29. <https://doi.org/10.7334/psicothema2022.292>
- Bodenhorn, N. ve Skaggs, G. (2005). Development of the School Counselor Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 38, 14–28.
- Boesch, I., Schwaninger, M., Weber, M. ve Scholz, R. (2013). Enhancing validity and reliability through feedback-driven exploration: A study in the context of conjoint analysis. *Systemic Practice and Action Research*, 26(3), 217-238. <https://doi.org/10.1007/s11213-012-9248-6>

- Boyacı, M. (2018). Türkiye’de psikolojik danışman eğitimi ve karşılaşılan sorunlar: Güncel bir durum değerlendirmesi [Psychological counselors education in Turkey and the problems encountered: A current situation assessment]. F. Soyer (Ed.), *International congresses on education - book of proceedings* içinde (s. 335-340). Sakarya: EDUGARDEN.
- Büyükgöze-Kavas, A., Şanlı, E. ve İslam, Ü. Y. (2021). Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz–Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, -(58), 105-130. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.790078>
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.
- CACREP. (2020). *Program FAQs*. 1 Mart 2023 tarihinde <https://www.cacrep.org/for-programs/program-faqs-2/> adresinden erişilmiştir.
- CACREP. (2024). *2024 CACREP Standards*. 5 Haziran 2024 tarihinde <https://www.cacrep.org/wp-content/uploads/2023/06/Combined-version-6.21.23.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Can, G. (2010). Development of the Elementary School Counselor Self-Efficacy Scale. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 1158-1161.
- Cohen, B. (2008). *Explaining Psychological Statistics*. John Wiley ve Sons.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Connelly L. M. (2016). Trustworthiness in qualitative research. *Medsurg Nursing: Official Journal of the Academy of Medical-Surgical Nurses*, 25(6), 435–436.
- Corey, M. S., Corey, G. ve Corey, C. (2014). *Groups: process and practice* (8th ed.). Belmont: Brooks/Cole.
- Creswell, J. W. ve Clark, V. L. P. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage Publications, Inc.

- Çivilidağ, A., Günbayı, İ. ve Yörük, T. (2015). Mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin nitel bir analiz: Antalya örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 573-594.
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5(4), 194–197. doi:10.1016/s0897-1897(05)80008-4
- Del Corso, J. J., Rehfuss, M. C. ve Galvin, K. (2011). Striving to adapt: Addressing Adler's work task in the 21st century, *The Journal of Individual Psychology*, 67(2), 88–106.
- DeLucia-Waack, J. L. (2006). *Leading psychoeducational groups for children and adolescents*. United Kingdom: Sage Publications.
- Dugger, S. M. (2016). *Foundations of career counseling: A case based approach*. Pearson.
- Elman, N. S., Illfelder-Kaye, J. ve Robiner, W. N. (2005). Professional development: Training for professionalism as a foundation for competent practice in psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(4), 367–375. doi:10.1037/0735-7028.36.4.367
- Erkan, Z. (2011). *Okul psikolojik danışmanı öz-yeterliliğini yordamada eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyetin rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Field, A.P. (2018) *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage, Newbury Park.
- Fleming, N. D. (1995). I'm different; not dumb. Modes of presentation (VARK) in the tertiary classroom. A. Zelmer (Ed.), *Research and Development in Higher Education* içinde, Proceedings of the 1995 Annual Conference of the Higher Education and Research Development Society of Australasia (HERDSA), HERDSA, 18, 308-313.
- Forrest, P. S. III ve Peterson, T. O. (2006) It's called andragogy. *Academy of Management Learning ve Education*, 5, 113-122. <http://dx.doi.org/10.5465/AMLE.2006.20388390>
- Glass, G. V. ve Hopkins, K. D. (1984). *Statistical methods in education and psychology* (2nd ed.). Prentice-Hall
- Grace-Martin, K. (t. y.). *When Unequal Sample Sizes Are and Are NOT a Problem in ANOVA*. 15 Mayıs 2024 tarihinde <https://www.theanalysisfactor.com/when-unequal-sample-sizes-are-and-are-not-a-problem-in-anova/> adresinden erişilmiştir.
- Green, S. B. ve Salkind, N. J. (2014). *Using SPSS for Windows and Macintosh : analyzing and understanding data* (7th ed.). Pearson.

- Greenhouse, S. W. ve Geisser, S. (1959). On methods in the analysis of profile data. *Psychometrika*, 24(2), 95–112. doi:10.1007/bf02289823
- Guskey, T. R. (1986). Staff development and the process of teacher change. *Educational Researcher*, 15(5), 5-12.
- Guskey, T. R. (2002). Does it make a difference? Evaluating professional development. *Educational Leadership*, 59(6), 45–51.
- Hackney, H. ve Cormier, S. (2005). *The professional counselor: A process guide to helping* (5th ed.). Boston: Allyn ve Bacon
- Hahs-Vaughn, D. (2016). *Applied Multivariate Statistical Concepts*. Taylor ve Francis.
- Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Educational International.
- Hannon, M. D. (2016). Professional development needs of urban school counselors: a review of the literature. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.7729/82.1171>
- Hassan, Z. A., Schattner, P. ve Mazza, D. (2006). Doing a pilot study: Why is it essential?. *Malaysian Family Physician : The Official Journal Of The Academy Of Family Physicians Of Malaysia*, 1(2-3), 70–73.
- Heinen, J. R. (1985). A primer on psychological theory. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 119(5), 413–421. <https://doi.org/10.1080/00223980.1985.10542912>
- Heppner, M. J., Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A. ve Zook, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 393–402. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.4.393>
- Heppner, M. J., O'Brien, K. M., Hinkelman, J. M. ve Flores, L. Y. (1996). Training counseling psychologists in career development: Are we our own worst enemies? *The Counseling Psychologist*, 24(1), 105–125. <https://doi.org/10.1177/0011000096241007>
- Herr, E. L., Cramer, S. H. ve Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling: Through the lifespan* (6th ed.). Pearson Education Inc.

- İslam, Ü. Y. (2019). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Kalleberg, A. L., Reynolds, J. ve Marsden, P. V. (2003). Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations. *Social Science Research*, 32(4), 525–552. [https://doi.org/10.1016/S0049-089X\(03\)00013-9](https://doi.org/10.1016/S0049-089X(03)00013-9)
- Kao, L. S. ve Green, C. E. (2008). Analysis of variance: is there a difference in means and what does it mean? *Journal of Surgical Research*, 144(1), 158-170. doi: 10.1016/j.jss.2007.02.053
- Korkut, F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32), 187-197.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Rehberliği Ve Danışmanlığına Giriş* (4. bs.). Ankara: Nobel.
- Larson, L. M. ve Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature, *The Counseling Psychologist*, 26(2), 179-218.
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training, *The Counseling Psychologist*, 26(2), 219-273.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A. ve Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the Counseling Self-Estimate Inventory, *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 105–120.
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2012). Understanding and facilitating career development in the 21st century. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (s. 1-28). Wiley.
- Levitt, H. M., Motulsky, S. L., Wertz, F. J., Morrow, S. L. ve Ponterotto, J. G. (2017). Recommendations for designing and reviewing qualitative research in psychology: Promoting methodological integrity. *Qualitative Psychology*, 4(1), 2–22. <https://doi.org/10.1037/qup0000082>
- Luszczynska, A., Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139, 439-57.

- McCarthy, C. J., Moller, N. ve Beard, L. M. (2003). Suggestions for training students in using the Internet for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 51(4), 368-382.
- McHugh, M. L. (2012). Interrater reliability: the kappa statistic. *Biochemia Medica*, 22(3), 276-282.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2017). *Kariyer Psikolojik Danışmanı Seviye 7 Ulusal Meslek Standardı*. <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/haberler/34-meslek-standartlar-dairesi-bakanl/4576-okul-psikolojik-danman-ve-kariyer-psikolojik-danman-taslak-yeterlilikleri-hazrland>
- Meydan, B. (2015). Bireyle psikolojik danışma uygulamasında mikro beceri süpervizyon modeli'nin etkililiğinin incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(43), 55-68.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Miller, M. J. (2009). Brief reflections on a career in careers. *Journal of Employment Counseling*, 46(1), 47-48.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2019). *2023 Eğitim Vizyonu*. 19 Temmuz 2023 tarihinde https://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf adresinden erişilmiştir.
- NCDA. (2009). *Minimum competencies for multicultural career counseling and development*. 5 Haziran 2024 tarihinde https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627?ver=50664 adresinden erişilmiştir.
- NCDA. (2011). Definition of “Counseling” Approved by NCDA Board. 29 Haziran 2024 tarihinde https://www.ncdaconference.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/46430/_PARENT/layout_details/false adresinden erişilmiştir.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2016). *Career development interventions in the 21st century* (5th ed.). New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.

- O'Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L. ve Bikos, L. (1997). The career counseling self-efficacy scale: Instrument development and training applications. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 20–31. doi:10.1037/0022-0167.44.1.20.
- O'Brien, K. M. ve Heppner, M. J. (1996). Applying social cognitive career theory to training career counselors. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 367–377.
- OECD. (2019). *Investing in career guidance*. 21 Şubat 2023 tarihinde https://www.oecd.org/education/career-readiness/Investing%20in%20Career%20Guidance_en.pdf adresinden erişilmiştir.
- Oliveira, M. C. D., Silva, B. R. D., Garcia, R. G., Melo-Silva, L. L. ve Teixeira, M. A. P. (2014). Escala de autoeficácia no aconselhamento de carreira: adaptação e evidências de validade. *Avaliação Psicológica*, 13(3), 371-381. Erişim adresi: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v13n3/v13n3a09.pdf>
- Özdemir, S. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233-244.
- Özyürek, R. (2019). Psikolojik danışman eğitimi ve mesleğin profesyonel kimlik gelişimi için gereksinim duyulan yasa ve yönetmelik düzenlemeleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 883-911.
- Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-yeterlik Ölçeği Türkçe Formu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu'nun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(40). <https://doi.org/10.17066/pdrd.56046>
- Parsons, S.A., Hutchison, A., Hall, L.A., Parsons, A.W., Ives, S.T. ve Leggett, A.B. (2019). US teachers' perceptions of online professional development. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 82(1), 33-42.
- Reeves, T. D. ve Pedulla, J. J. (2013). Bolstering the impact of online professional development for teachers. *Journal of Educational Research ve Policy Studies*, 1, 50–66.

- Rubio, D. M., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S. ve Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27(2), 94–104. <https://doi.org/10.1093/swr/27.2.94>
- Sanders, C., Welfare, L. E. ve Culver, S. (2017). Career counseling in middle schools: A study of school counselor self-efficacy. *The Professional Counselor*, 7(3), 238–250. <https://doi.org/10.15241/cs.7.3.238>
- Sıcak, A. ve Parmaksız, R. Ş. (2016). An evaluation of efficacy of in-service training in primary schools. *The Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 17(1), 17-33. doi: 10.17679/iuefd.17144668
- Soresi, S., Nota, L. ve Lent, R. W. (2004). Relation of type and amount of training to career counseling self-efficacy in Italy. *The Career Development Quarterly*, 52, 194-201.
- Splete, H. H. ve Grisdale, G. A. (1992). The Oakland counselor academy: A professional development program for school counselors. *The School Counselor*, 39, 176-182.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). *On Birinci Kalkınma Planı*. 22 Mayıs 2024 tarihinde https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf adresinden erişilmiştir.
- Swamy, D., Umesha, M. B. ve Ramasesh, C. P. (2014). Career information resources and services at Mysore University Library: An overview. *International Journal of Library and Information Studies*, 8(3), 76-80.
- Şahin, C. (2016). Amerika ve Avrupa’da Meslek/Kariyer psikolojik danışmanlığı (Amerika, Almanya ve Türkiye Örneği). *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 25, 87-98.
- Şahin, S., Arıcı, D., Kağnıcı, D. Y., Siyez, D. M. (2023a). Küresel çapta kariyer psikolojik danışmanı eğitimi ve türkiye için öneriler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 19-39. <https://doi.org/10.58501/kpdd.12838011>
- Şahin, S., Kağnıcı, D. Y., Siyez, D. M., Denizli, S. ve Başaran, İ. (basım aşamasında). Career counseling in public schools through the eyes of counselors in Turkey. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*.
- Şahin, S., Kağnıcı, D. Y., Siyez, D. M., Denizli, S. ve Başaran, İ. (2023b). *Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili ihtiyaçlarının incelenmesi*.

- II. Uluslararası Ergenlik ve Gençlik Araştırmaları Kongresi (EGAD). 6-10 Eylül, Nevşehir.
- Köse-Şirin, A. ve Diker-Coşkun, Y. (2015). School counselors of continuous examination of educational needs. *International Journal of Curriculum and Instructional Studies*, 5(9), 105-122.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Teori ve Uygulama* (3. bs.). İstanbul: M. E. Basımevi.
- Tang, M. (2018). *Career development and counseling: Theory and practice in a multicultural world*. Sage Publications, Inc.
- Toraman, S. (2021). Karma yöntemler araştırması: Kısa tarihi, tanımı, bakış açıları ve temel kavramlar. *Nitel Sosyal Bilimler*, 3(1), 1-29.
- van Teijlingen, E. ve Hundley, V. (2002) The importance of pilot studies. *Nursing Standard*. 16(40), 33-36.
- Weber, E. (2016). *Industry 4.0 – job-producer or employment-destroyer?* MPRA Paper No. 68615. Munich, Germany: Munich Personal RePEc Archive. 22 Mayıs 2024 tarihinde https://mpra.ub.uni-muenchen.de/68615/1/MPRA_paper_68615.pdf adresinden erişilmiştir.
- Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde (s. 1-41). Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, P. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yeşilyaprak, P. D. B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (11. bs.). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yiyit, F. (2001). *Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

EKLER

EK 1. Öğrencinin Akademik Özgeçmişi

ÖĞRENCİNİN AKADEMİK ÖZGEÇMİŞİ

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	Samet ŞAHİN		
E-postası/Web Sayfası			
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık		
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm/ ABD	Yıl
Lisans	Yaşar Üniversitesi	Psikoloji	2018
Yüksek Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	2020
YL Tez Başlığı	Üç Kuşakta Yaşamda Anlama Bakış: Nitel Bir Çalışma		
YL Tez Danışmanı	Viewing Meaning in Life in Three Generations: A Qualitative Study		
Akademik Eserler			
(Makale, kitap, kitap bölümü, bildiri, poster, sergi, konser vb. eserlerden kaynakça yazım kurallarına göre en fazla 10 eser yazılmalıdır.) Tezden üretilen yayınlar * ile işaretlenmelidir.			
- *Şahin, S., Kağnıcı, D. Y., Siyez, D. M., Denizli, S. ve Başaran, İ. (basım aşamasında). Career counseling in public schools through the eyes of counselors in Turkey. <i>Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal</i>. - *Şahin, S., Kağnıcı, D. Y., Siyez, D. M., Denizli, S. ve Başaran, İ. (2023). <i>Okul psikolojik danışmanlarının kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili ihtiyaçlarının incelenmesi</i>. II. Uluslararası Ergenlik ve Gençlik Araştırmaları Kongresi (EGAD). 6-10 Eylül, Nevşehir. - *Şahin, S., Arıcı, D., Kağnıcı, D. Y. ve Siyez, D. M. (2023). Küresel çapta kariyer psikolojik danışmanı eğitimi ve Türkiye için öneriler. <i>Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi</i>, 6(2), 13-39. https://doi.org/10.58501/kpdd.12838011 - *Şahin, S., Arıcı, D., Kağnıcı, D. Y. ve Siyez, D. M. (2023). <i>Küresel çapta kariyer psikolojik danışmanı eğitimi ve Türkiye için öneriler</i>. Uluslararası Eğitim Bilimleri ve Araştırmaları Sempozyumu (UEBAS), 24-25 Mart, İzmir. - *Şahin, S. ve Kabasakal, H. Z. (2023). Viewing meaning in life in three generations: A qualitative study in turkey. <i>Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal</i>, 13(71), 409-428. https://doi.org/10.17066/tpdrd.1205390_1			

- Şahin, S. ve Siyez, D. M. (2023). Çözüm odaklı kısa süreli terapi: Temeller, kavramlar ve teknikler. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(2), 1-18. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1052711>
- Şahin, S. ve Uz Baş, A. (2021). Testing the validity of the brief beneficence satisfaction scale in Turkish context. *Current Psychology*, 42, 10786-10791. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02365-4>.
- Şahin, S., Özaydın, S. ve Siyez, D. (2019). Yetişkin kariyer endişeleri ölçeği kısa formu: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 166-193.
- Özaydın, S., Şahin, S. ve Siyez, D. (2019). Liselerde görev yapan öğretmen ve idarecilerin, psikolojik danışmanların nöbet tutmasının okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri üzerindeki etkisine ilişkin görüşleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(55), 1179-1211.
- Özaydın, S., Şahin, S. ve Uz Baş, A. (2019). Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi öğrencilerinin yabancılaşma düzeyleri ile genel öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişki. I. Uluslararası Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Sempozyumu (UBEST). 2-4 Mayıs, İzmir.

Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler

Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller

TÜBİTAK BİDEB 2250 - Lisansüstü Bursları Performans Programı (2024/1)
 TÜBİTAK BİDEB 2250 - Lisansüstü Bursları Performans Programı (2023/2)
 TÜBİTAK BİDEB 2250 - Lisansüstü Bursları Performans Programı (2023/1)
 TÜBİTAK BİDEB 2250 - Lisansüstü Bursları Performans Programı (2022/1)
 TÜBİTAK BİDEB 2211-A Genel Yurt İçi Doktora Bursu Programı (2020)

EK 2. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği (KDÖÖ) Ölçek Maddeleri

(1) Hiç yeterli hissetmiyorum. (2) Yeterli hissetmiyorum. (3) Kararsızım. (4) Yeterli hissediyorum. (5) Tam olarak yeterli hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Kariyer psikolojik danışmanlığında etik ikilem yaratan durumları fark etmede					
2. İş gücü piyasasına ait bilgi ve kaynakları danışanlarla paylaşmada					
3. Danışana kariyer gelişimine yardımcı olabilecek kaynaklarla ilgili bilgi vermede					
4. Ölçme araçlarının sonuçlarını uygun şekilde yorumlamada					
5. Kariyer gelişim kuramlarının kariyer inançlarını nasıl ele aldığını bilmede					
6. Etik ikilem yaratan durumları, etik ilke ve kurallar doğrultusunda çözüme ulaştırmada					
7. İş gücü piyasasına ait bilgi ve kaynaklara ulaşabilmede					
8. Ölçme araçlarının sonuçlarını danışanla uygun şekilde paylaşmada					
9. Kariyer psikolojik danışma sürecini (başlatma, sürdürme, sonlandırma, izleme çalışmaları vb.) etkili şekilde yürütmede					
10. Kariyer gelişim kuramlarının yaşam rollerini nasıl ele aldığını bilmede					
11. Bireyle psikolojik danışma sürecinde kariyer psikolojik danışmanlığı kuramlarını kullanmada					
12. Kariyer psikolojik danışmasında psikolojik danışma becerilerini etkili şekilde kullanmada					
13. Grupla kariyer psikolojik danışmanlığı yapmada					
14. Kariyer gelişimini desteklemeye yönelik bir psiko-eğitim programı için etkinlikler geliştirmede					
15. Kariyer psikolojik danışmanlığında etik kuralları ve yasal düzenlemeleri bilmede					
16. Kariyer gelişimi psiko-eğitim programı için kazanımları belirlemede					
17. Kariyer gelişimi programları geliştirmek için ihtiyaç analizi hazırlamada					
18. Ölçme araçlarını standartlara ve yönergelerine uygun şekilde uygulamada					

EK 3. KPDÖÖ Kullanım İzni



Ilkem Basaran

2.09.2023 16:06



Kime: Samet Şahin



KPDÖÖ.docx
16,72 KB

Sayın Samet ŞAHİN,

Ölçeğimi kullanacak olmanızdan mutluluk duyarım. Uygulama dosyası ektedir. Herhangi bir sorunuz olursa bana ulaşabilirsiniz. İyi günler, iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,
İlkem BAŞARAN

Samet Şahin

, 1 Eyl 2023 Cum, 12:06 tarihinde şunu yazdı:

İyi günler,

Geliştirmiş olduğunuz, “Okul Psikolojik Danışmanları İçin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz-Yeterlik Ölçeği”ni, Dokuz Eylül Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık doktora programında, Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ yürütücülüğünde gerçekleştirmekte olduğum tez çalışmamda kullanmak için izninizi rica ediyorum. Ölçeğin uygulama dosyasını paylaşabilirseniz memnun olurum.

EK 4. Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyet *

- ☐ Kadın
☐ Erkek

Çalışılan Kurum *

- ☐ Okul öncesi
☐ İlkokul
☐ İmam Hatip Ortaokulu
☐ Ortaokul
☐ Fen Lisesi
☐ Anadolu İmam Hatip Lisesi
☐ Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
☐ Anadolu Lisesi
☐ RAM
☐ BİLSEM

Çalışılan Kademe (Varsa)

Kısa yanıt metni

Mesleki Deneyim (Yıl Olarak) *

Kısa yanıt metni

Mezun Olunan Lisans Programı *

Kısa yanıt metni

Mezun Olunan Lisansüstü Program (Varsa)

Kısa yanıt metni

EK 5. Kariyer Etkinlikleri Listesi

Aşağıdaki kariyerle ilgili etkinliklerinden hangilerini, ne sıklıkla yapıyorsunuz? *

	Bunu yapmıyor...	1 yılda 1-2 kez	1 yılda 3-5 kez	1 yılda 6-10 kez	1 yılda 11 ve 0...
Bireyle kariyer ...	☐	☐	☐	☐	☐
Grupla kariyer ...	☐	☐	☐	☐	☐
İlgi ve yetenek ...	☐	☐	☐	☐	☐
Mesleki değerl...	☐	☐	☐	☐	☐
Meslek kartları ...	☐	☐	☐	☐	☐
Altıgen Bahçe ...	☐	☐	☐	☐	☐
Karar verme be...	☐	☐	☐	☐	☐
Kariyer bilgi ka...	☐	☐	☐	☐	☐
Kariyer farkınd...	☐	☐	☐	☐	☐
Aktarılabılır be...	☐	☐	☐	☐	☐
Okul/Üniversite...	☐	☐	☐	☐	☐
Meslek eleman...	☐	☐	☐	☐	☐
Mesleki göbge ...	☐	☐	☐	☐	☐
Sarıckas'ın Kar...	☐	☐	☐	☐	☐
Kariyer konusu...	☐	☐	☐	☐	☐
Kariyer konusu...	☐	☐	☐	☐	☐
Etkinlik/progra...	☐	☐	☐	☐	☐
Kariyer Soy Ağ...	☐	☐	☐	☐	☐
SWOT Analizi	☐	☐	☐	☐	☐
Kariyerimi Etki...	☐	☐	☐	☐	☐
İŞKUR Mesleki ...	☐	☐	☐	☐	☐
Pano çalışmaları	☐	☐	☐	☐	☐

EK 6. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

1) Programı genel olarak nasıl buldunuz? a) İçerik olarak: b) Sunum olarak:
2) Bu programda yeni kazanımlar elde ettiğinizi düşünüyor musunuz? Evet ise, a) Bilgi olarak: b) Beceri olarak:
3) Sizce program hangi yönlerden geliştirilebilir?

EK 7. Katılımcı Günlükleri

Son dört hafta içerisinde; 1) Hangi kariyer etkinliklerini gerçekleştirdiniz? a) Varsa, bireysel kariyer etkinlikleri: b) Varsa, grupla kariyer etkinlikleri: c) Varsa, konsültasyon ve/veya süpervizyon etkinlikleri: Diğer (İfade etmek istediğiniz başka şeyler varsa, buraya yazabilirsiniz):
2) Bu kariyer etkinliklerine dört hafta toplamında yaklaşık kaç saat ayırdınız?
3) Bu kariyer etkinliklerinde ne ölçüde yetkinlik sergilediğinizi düşünüyorsunuz? a) Gerekli bilgiler açısından: b) Gerekli beceriler açısından:
4) Bu kariyer etkinliklerine ilişkin nasıl geri bildirimler aldınız? a) Öğrencilerden: b) Sürece dahil olan diğer kişilerden: Diğer (İfade etmek istediğiniz başka şeyler varsa, buraya yazabilirsiniz):
5) Bu kariyer etkinliklerinde ne gibi zorluklarla karşılaştınız?
6) Bu zorlukları aşma stratejileriniz neler oldu?

EK 8. Pilot Uygulama Oturum Değerlendirme Formları Cevapları

İlk Oturum – Kariyer Psikolojik Danışmasında Kültüre Duyarlılık									
Soru	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	Or t.
1. Karşılaştığım bireylerin sahip olduğu tüm özelliklere karşı (göçmen, yoksul, engelli vb.) ön yargısız, kabul edici ve saygı duyan bir tutuma sahibim.	5	5	4	5	5	4	4	5	4,6 25
2. Bugünkü içerik ile beraber kariyer psikolojik danışmanlığında çokkültürlü bakış açısı geliştirdiğimi düşünüyorum.	5	5	5	4	4	4	4	5	4,5
3. Aldığım eğitim ile birlikte çokkültürlü kariyer psikolojik danışmanlığı becerilerimin geliştiğini hissediyorum.	5	5	4	3	4	4	4	5	4,2 5
4. Kültürün, kariyer gelişimi üzerindeki etkisine yönelik daha fazla bilgi sahibim.	5	5	4	4	4	5	4	4	4,3 75

5. Bir psikolojik danışman olarak kariyer psikolojik danışmanlığı mesleği ve danışanların haklarını korumaya yönelik hak savunuculuğu yapabilirim.	5	5	4	4	4	4	4	5	4,375
6. Size göre bugünkü oturumun güçlü yönleri nelerdi?	İnteraktif süreç ve geniş bir bakış açısıyla hazırlanması	Kariyer Pd ve Bireysel Pd farkına vurgu yapılması ve kirilgan gruplara değinmesi	VUCA kavramları en önemliydi	Kariyer Danışmanlığının 21. Yy yetkinlikleri ile ilişkilendirilmesi (Vuca)	Kariyer Psikolojik Danışmanlığına yönelik daha fazla farkındalık kazanmak	Başlıklara ilişkin açıklamalar ve sorularla açıklamaların desteklenmesi önemliydi.	Kültüre dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı	Kuramsal bilgidен çok gündelik bilgi içermesi	
7. Bugün faydalı olmadığımı düşündüğünüz bir şey oldu mu? Bunun güçlendirilmesine yönelik çözüm öneriniz varsa belirtirsiniz.	.	Yok	Faydalıydı	Olmadı.	Bilgi anlamında ekstra şeyler konuşulmadı. Sistemli ve uygulanabilir bir psiko-eğitim programı beklentim var😊	5 günlük eğitime katılacak ve uygulamada yer alamayacak olmak. Teşekkürler.	Yok	Eğitim daha iyi yapılandırılabilir. Her bir asama katılımıyla başlangıçta paylaşılabılır. Örneklerle zenginleştirilebilir.	

İkinci Oturum – Kariyer Psikolojik Danışması: Bireyle Psikolojik Danışma								
Soru	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	Ort.
1. Bu oturum ile birlikte	5	4	5	5	5	4	3	4,43

danışanlarımı daha sistematik bir biçimde inceleyebilirim.								
2. Bugünkü içerik, sahip olduğum danışma becerilerinin gelişimine katkıda bulundu.	5	4	5	5	5	4	3	4,43
3. Bu oturumdan sonra psikolojik danışma sürecini daha iyi bir şekilde yürütebileceğime inanıyorum.	5	4	5	5	5	4	3	4,43
4. Bu oturumun mesleki açıdan herhangi bir faydası olduğunu düşünmüyorum.	1	4	5	5	1	1	4	3
5. Kariyer psikolojik danışması sürecindeyken etkili müdahale seçimi yapabilirim.	4	4	5	4	5	3	4	4,14
6. Vaka kavramsallaştırması çalışmalarını faydalı buluyorum.	5	4	5	5	5	5	4	4,71
7. Bu oturum size neler kattı? Hangi açılardan geliştiğinizi düşünüyorsunuz?	Bireysel kariyer psikolojik danışma sürecindeki aşamalar	Kariyer psikolojik danışmanlığı daha düzenli ve sistematik bir şekilde kafamda oturdu	Bilgi güncelleme işi yaptım. Kariyer pd'da nelere dikkat etmem gerektiği görebilmeye fırsatı sağladı.	Danışma sürecini daha sistematik yönetebildim	KPD ile bireysel psikolojik danışma sürecindeki benzerlik ve farklılıkları detaylı farkedebildim.	Vaka formülasyonu	Hatırlatma eğitimi tarzında oldu. Bu anlamda beğendim.	

8. Bugün faydalı olmadığını düşündüğünüz bir şey oldu mu? Bunun güçlendirilmesine yönelik çözüm öneriniz varsa belirtebilirsiniz.	Olmadı. Teşekkürler.	8. Sınıf öğrencilere nasıl yardımcı olabileceğim konusunda kaygım azaldı	Yok	Fazla anlatım odaklı gitti uygulamalı çalışmalar daha işlevsel oluyor	Örnekler daha kariyer temelli olabilir ve çoğaltılabilir	Teşekkürler	Yok	
---	----------------------	--	-----	---	--	-------------	-----	--

Üçüncü Oturum – Kariyer Psikolojik Danışması: Grupla Psikolojik Danışma									
Soru	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	Ort.
1. Bu oturum ile birlikte grupla kariyer psikolojik danışmasına daha fazla hazırım.	4	5	5	5	5	3	4	3	4,25
2. Bugünkü içerik ile birlikte grupla kariyer psikolojik danışmasında kendimi daha nitelikli görüyorum.	4	5	4	5	5	3	3	3	4
3. Bu oturumun grup liderliği becerilerimi geliştirmemi sağlayacağına inanıyorum.	4	5	4	5	5	4	3	4	4,25
4. Bu oturumdan öğrendiklerim ile beraber başlangıç, geçiş, eylem ve sonlandırma evrelerini daha iyi tasarlayabileceğimi düşünüyorum.	4	5	4	5	5	4	4	3	4,25

5.Grupla kariyer psikolojik danışması sürecinde grupla psikolojik danışma becerilerimi etkili bir şekilde kullanabilirim.	4	5	4	5	5	4	4	4	4, 37
6.Grupla kariyer psikolojik danışması sürecinde dirençle karşı etkili müdahalede bulunabilirim.	3	5	3	5	4	4	4	3	3, 87
7.Bu oturum size neler kattı? Hangi açılardan geliştiğinizi düşünüyorsunuz?	Bireysel ve grup KPD arasındaki farklar etkin liderin yapması gerekenler	KPD ile ilgili sunabileceğim hizmetler ile ilgili bakış açım genişledi.	Grupla kariyer psikolojik danışmada dikkat edilecek unsurlar	Grupla psikolojik danışma bilgilerimi güncelleyerek kariyer psikolojik danışma grubu acarken nelere dikkat etmek gerektiği görmeme fayda sağladı.	Grupla Kariyer psikolojik Danışma sürecini yapılandırma aşamasını daha net öğrendim	Kariyer Psikolojik danışmanlığında bireysel ve grup olarak ayrılan noktalarla ilgili, müdahaleler ile ilgili farklılıklar kısmi olarak diyelim.Konu başlıkları güzel	Liderlik	Konu başlıkları yeterli	
8.Bugün faydalı olmadığını düşündüğünüz bir şey oldu mu? Bunun güçlendirilmesine yönelik çözüm öneriniz varsa belirtirseniz.	Yok	GPD konusu çok detaylı anlatıldı, kariyer boyutundaki spesifik farkları görmeyi istedim	Olmadı	Lisans düzeyinde bilgilendirme konuşuydu. Kariyer psikolojik danışmanlığında daha ağırlık veren bir oturum olursa daha yararlı	Konsültasyon yaparak, tartışarak bilgileri tamamlamak çok etkili oldu	Eğitimin tüm içeriğine katılamamak	Zaman	Teşekkürler	

				olacagini dusunuyorum.					
--	--	--	--	---------------------------	--	--	--	--	--

Dördüncü Oturum – Kariyer Psikolojik Danışması - Kariyer Kuramları ve Vaka Çalışması										
Soru	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9.	O rt.
1.Kariyer Gelişim Kuramlarını tekrar etmek ve bu kuramları vakalar üzerinde tekrardan çalışmak mesleğime yönelik heyecanı mı arttırdı.	5	4	1	3	3	5	4	5	4	3,78
2.Kariyer gelişim kuramlarını vakalar üzerinden incelemek, danışanlar için daha faydalı olacağım konusunda beni cesaretlendirdi.	4	4	2	3	3	5	4	5	4	3,78
3.Bu oturumla birlikte bireyle ya da grupta kariyer psikolojik danışması sürecine daha farklı	4	4	3	3	3	5	3	5	4	3,78

perspektiflerden bakabilirim.										
4.Bu oturumla birlikte danışma sürecini belirli bir kuramsal temele göre şekillendir ebilirim.	4	4	3	3	3	5	3	5	4	3, 7, 8
5.Güncel kariyer gelişim kuramlarını uygulama da etkili bir şekilde kullanabil eceğimi düşünüyorum.	5	4	1	2	2	5	3	4	4	3, 3, 3
6.Bu oturum size neler kattı? Hangi açılardan geliştiğini düşünüyorsunuz?	Kuramlar	Vaka üzerinden çalış ma oldu kça etkin di	Başlang iç noktası nda farkınd alık	Tipoloj i kuramı nı kullan abilme beceris ini geliştirdi.	Tipoloj i kuramı hakkı nda farkınd alık oluştu	Kuramsal temele dayalı kariyer psikolojik danış manlığı yapma acisind an farkınd alık kazandı m.	Hollanda n Kuramını ayrınt ılı öğren mek ve pratiğ e dökm ek	Kariyer rehberliğind e grupla ve bireysel çalış malar da ki somut adımları tekrar etmiş oldum	Kariyer psikoloj i k danış manlığında kurama dayalı çalış mak daha yararlı olacak sanırım.	
7.Bugün faydalı olmadığ ını düşündüğ ünüz bir şey oldu mu? Bunun güçlendirilmesine yönelik çözüm öneriniz varsa belirtebilirsiniz.	Yok	Yol	Okul öncesi ve ilkokul a yönelik örnekler olmasın ı istersim	Yok.	Daha geniş zama nda anlatı lsa daha verimli olurdu.	Kuram ı daha detaylı anlatıl masını isterdim.	Daha kapsamlı olabilir, daha fazla katkı sunacak çalış malar eklenebilir	Kuramları daha detaylı konuşmak isterdim...Sorumutlastırıp vakaya uygulamakta zorlandım	Teşekkür ler	

Beşinci Oturum – Program Geliştirme										
Soru	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9.	Or t.
1.İhtiyaca yönelik, kariyer gelişim kuramlarına temellendirilmiş bir etkinlik geliştirebilirim.	5	4	3	4	3	4	2	5	5	3,89
2.Bu oturum ile birlikte kariyer belirsizliği ya da kariyer kararı verme ile ilgili bir çalışma grubu oluşturabilirim.	3	3	3	4	2	4	3	5	5	3,56
3.Etkili iletişim, zaman yönetimi, sorun çözme ve takım çalışması becerilerinin güçlendirilmesine yönelik etkinlikler tasarlayabilirim.	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4,22
4.Bugünkü içerik sayesinde çalışmakta olduğum kurumda bulunan öğrenciler için kariyer farkındalığına yönelik bir etkinlik tasarlayabilirim.	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4,11
5.Bugünkü oturum	3	3	4	3	3	4	2	5	5	3,56

kendi becerileri min farkına varmamı sağladı.										
6.Bu oturum, kendi kariyer gelişimimi sorgulama ma neden oldu.	3	5	5	3	4	3	3	5	3	3,77
7.Bu oturum size neler kattı? Hangi açılardan geliştiğinizi düşünüyorsunuz?	Program gelişti	Kariyer gelişim programı oluşturmak	Program geliştirme	Teknik Bilgi	Farkındalık	Kariyer Danışmanlığı program geliştirme sürecime katkısı oldu.	Program geliştirme konusunda katkı sağladı.	Program geliştirmeye bilgileri mi güncelledim.	Program	
8.Bugün faydalı olmadığını düşündüğünüz bir şey oldu mu? Bunun güçlendirilmesine yönelik çözüm öneriniz varsa belirtirsiniz.	.	Yok	Program geliştirme çalışmaya daha fazla vakit ayırabiliyordu	Yok	Eksik kalan kısımları da dinleyebilirsek daha anlaşılır olurdu	hayır	Yok.	Program geliştirmeye süresi daraltılabilir. Bunun yerine kuramlara daha uzun süre ayırlılıp kuram bazında kuramsal bakış açisiyle program geliştirilebilir.	Kuramlar	

Altıncı Oturum – Kariyer Kaynakları							
Soru	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Ort
1.Bu oturum ile hangi çevresel kariyer kaynaklarına sahip olduğumun farkına vardım.	4	5	5	4	5	4	4,50
2.Kariyer kaynaklarına	4	5	5	4	5	4	4,50

erişim konulu, lise öğrencilerine yönelik bir sunum hazırlayabilirim.							
3.Güncel kariyer paradigmaları na hakimim.	4	5	3	3	4	4	3,83
4.Bugünkü içerik sayesinde çalışmakta olduğum kurumda bulunan öğrenciler için kariyer keşfini arttırmaya yönelik bir etkinlik tasarlayabilirim.	4	5	5	3	5	4	4,33
5.Bugünkü oturum mesleki gelişimime katkı sağladı.	4	5	5	4	5	4	4,50
6.Bu oturum ile kariyer hedeflerime ulaşmada ne gibi yardımcı becerilere sahip olduğumun farkına vardım.	4	5	5	3	5	3	4,17
7.Bu oturum size neler kattı? Hangi açılardan geliştiğinizi düşünüyorsunuz?	Kaynaklar internet siteleri oldukça faydalıydı	Kariyer ile ilgili kaynaklara nereden ulaşacağım hakkında bilgi sahibi oldum.	Bazı teknik, kuram ve ulaşılabilir kaynaklar konusunda farkındalık kazandım.	Kaynaklara erişim	Kariyer planlamada kullanabileceğim somut kaynakları tanıma fırsatım oldu	Bilmediğim bazı ölçeklerin ve kariyer planlamasıyla ilgili kaynakların farkına varmış oldum.	
8.Bugün faydalı olmadığını düşündüğünüz bir şey oldu mu? Bunun güçlendirilmesine yönelik çözüm öneriniz varsa belirtebilirsiniz.	.Yok	Linkedin sayfasını da kaynaklara ekleyebilirsiniz. Yeni nesile daha çok hitap edebilecek kariyer sitesi	Okul öncesi ve ilkökula ilişkin kariyer planlama konusunda daha çok bilgi (varsa) ve teknik (varsa) görmek	Yok	Kesinlikle her bilgi çok faydalıydı.Anca k okullarda kariyer planlamaya dair yapılan çalışmalara kurum ve kişilerin davet edilmesini eklemek gerekir diye	hayır	

			isterdim. (Çocğunlu kla mesleki yönlendir me konusu üzerinde durulmuş)		düşünüyorum.D une göre konuyu daha somut ele aldık daha keyifliydi		
--	--	--	---	--	--	--	--

Yedinci Oturum - Konsültasyon						
Soru	K1	K2	K3	K4	K5	Ort
1.Bugünkü içeriğin konsültasyon becerilerimi geliştirdiğini düşünüyorum.	4	5	5	3	3	4,00
2.Konsültasyona ilişkin stratejileri danışmalarında kullanabilirim.	4	5	5	3	4	4,20
3.Danışanların kariyer gelişimlerini etkileyebilecek etkili iş birliği yapma ve iş birliğini sürdürme becerilerine sahibim.	4	5	5	3	4	4,20
4.Çalıştığım kurumda kariyer gelişimine yönelik etkinlikleri gözden geçirerek konsültasyon yapma becerilerine sahip olduğumu düşünüyorum.	4	5	5	3	4	4,20
5.Bugünkü oturum mesleki gelişime katkı sağladı.	4	5	5	3	4	4,20
6.Dezavantajlı gruplarda konsültasyon yapabileceğim	4	5	5	2	4	4,00

i düşünüyorum.						
7.Bu oturum size neler kattı? Hangi açılardan geliştiğinizi düşünüyorsunuz?	Konsültasyonun veli öğrenci öğretmen açısı dan faydalarını öğrendim	Konsultasyon ile ilgili farkındalık kazandım.	Konsültasyonun KPD’da etkisi hakkında farkındalık	Konsültasyon becerilerimi artırdığını düşünüyorum .farklı kaynakları daha etkin kullanabilirim	İşbirliğine dayalı sistemlerin etkili olduğu konusunda farkındalık düzeyim arttı.	
8.Bugün faydalı olmadığını düşündüğünüz bir şey oldu mu? Bunun güçlendirilmesine yönelik çözüm öneriniz varsa belirtebilirsiniz.	Yok	Öneriler zenginleştirilebilir	Öneriler artırılarak örneklendirilebilir(öğretmen veli konsültasyonuna ilişkin)	Yok.	Hayır.	

EK 9. Etik Kurul Uygulama İzni



HİZMETE ÖZEL

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ

ACELE

07.02.2022

Sayı : E-87347630-659-189876
Konu : Etik Kurul İzni-Prof.Dr.Digdem Müge
ŞİYEZ

BUCA EĞİTİM FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 27.01.2022 tarih ve E-10042736-929-186772 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 01.02.2022 tarihli toplantısında alınan 15 sayılı karar ile Fakülteniz Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı öğretim elemanı Prof.Dr.Digdem Müge ŞİYEZ'in, "Okul Psikolojik Danışmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliği Düzeylerinin Geliştirilmesi" başlıklı çalışma kapsamında yapacağı uygulamanın etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiş olup, alınan karar Makamınızca onaylanmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Uğur MALAYOĞLU
Rektör V.



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-12018877-604.02-88277883
Konu : Proje İzin Yazısı

27.10.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Valilik Makamının 27.10.2023 tarihli ve 88244819 sayılı Onayı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Diğdem M. SİYEZ' in yürütücülüğünü yaptığı, 221K245 "no'lu Okul Psikolojik Danışmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliği Düzeylerinin Geliştirilmesi başlıklı proje kapsamında İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan 12 okul psikolojik danışmanına 40 saatlik bir mesleki eğitim programı 30 Ekim- 03 Kasım 2023 tarihleri arasında Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü Sürekli Eğitim Merkezi'nde (09.00 - 17.00 saatleri arasında yapılacak olan eğitime ekte isimleri yer alan öğretmenlerin görevli izinli sayılmaları ilgi Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

İlker ERARSLAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

Ek:
1- Valilik Oluru
2- Liste

Dağıtım:
Bomova, Karşıyaka, Karabağlar, Çiğli, Menemen
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-12018877-604.02-88244819
Konu : Proje İzin Yazısı

27/10/2023

VALİLİK MAKAMINA

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Dığdem M. Siyez'in yürütücülüğünü yaptığı, 221K245 ""no'lu Okul Psikolojik Danışmanlarının Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Öz Yeterliği Düzeylerinin Geliştirilmesi başlıklı proje kapsamında İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan 12 okul psikolojik danışmanına 40 saatlik bir mesleki eğitim programı 30 Ekim - 03 Kasım 2023 tarihleri arasında Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü Sürekli Eğitim Merkezi'nde 09.00-17.00 saatleri arasında yapılması planlanmaktadır.

Ekli listede yer alan öğretmenlerin eğitime katılabilmeleri için 30 Ekim - 03 Kasım 2023 tarihleri arasında görevli izinli sayılmaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Ömer YAHŞİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Dr. Fatih KIZILTOPRAK
Vali a.
Vali Yardımcısı

