

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı

KARİYER FARKINDALIĞI GELİŞTİRME AMAÇLI GRUP REHBERLİĞİ
PROGRAMININ 7. SINIF ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER GELİŞİM DÜZEYLERİNE
OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hadiye BOSTANCI

Danışmanı: Prof. Dr. Ragıp ÖZYÜREK

İzmir-2014

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum, “Kariyer Farkındalığı Geliştirme Amaçlı Grup Rehberliği Programının 7. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.



Hadiye BOSTANCI



T.C.EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS

TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı : Hadiye BOSTANCI

Numarası : 92110005640

Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Psikolojik Danışma ve Rehberlik

Tez Başlığı (Türkçe) : Kariyer Farkındalığı Geliştirme Amaçlı Grup Rehberliği Programının 7. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Düzeylerine Olan Etkisinin İncelenmesi

Tez Başlığı (İngilizce) : Investigating the Effect of the Career Awareness Developing Group Guidance Program on the 7th Grade Students' Career Development Level

Tez Savunma Tarihi : 11.12.2014

Tez Başlığı Değişikliği Varsa Yeni Başlık:

JÜRİ ÜYELERİ

Jüri Başkanı

Unvan, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Ragıp Özyürek

Karar : Başarılı Başarısız Düzeltme

İmza :

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. Diğdem M. Siyez

Karar : Başarılı Başarısız Düzeltme

İmza :

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. Yelda Kağrıncı

Karar : Başarılı Başarısız Düzeltme

İmza :

TEZ HAKKINDA JÜRİNİN GENEL GÖRÜŞÜ

(Jüri Başkanı Tarafından Doldurulacaktır)

Tez savunması sonucunda öğrenci tarafından hazırlanan çalışma;

Oybirliğiyle

Oy çokluğuyla

Başarılıdır

Düzeltilmelidir

Başarısızdır

- Bu tutanak üç (3) işgünü içerisinde jüri üyelerinin raporlarıyla beraber Anabilim Dalı Başkanlığı üst yazısıyla Enstitü Müdürlüğüne gönderilmelidir.
- Tezli yüksek lisans programlarında düzeltme alan öğrencinin 3 (üç) ay içerisinde yeniden savunmaya girmesi zorunludur.

ÖNSÖZ

Bu araştırma Kariyer Farkındalığı Geliştirme Amaçlı Grup Rehberliği Programının 7. Sınıf öğrencilerinin Kariyer Gelişim düzeyleri üzerinde bir etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Uzun soluklu bir araştırma sürecini geride bırakıyor olmanın rahatlığını yaşarken araştırmanın sonuca ulaşmasını ve artık başka araştırmacılarla paylaşılacak noktaya gelmesini heyecan ve sevinçle karşılıyorum. Sonlandırmış olduğum bu uzun soluklu yolculuktan aldığım en değerli ders ise “*Ne başarırırsanız başarın, size yardım eden mutlaka vardır.*” sözünün ne anlama geldiğini anlamak oldu.

Öncelikle bu araştırmanın her aşamasında desteğini, yapıcı geribildirimlerini, samimi önerilerini ve yapıcı yorumlarını paylaşarak kariyer psikolojik danışmanlığı alanında ufkumu genişleten ayrıca bu araştırmanın her aşamasında sorularımı sabırla cevaplayan, çabalarımı önemseyen ve araştırmam konusunda beni cesaretlendirerek motive eden değerli danışmanım Prof. Dr. Ragıp ÖZYÜREK’ e teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

Tez ile ilgili geribildirimleri ve yardımları için tez jürimde yer alan Doç. Dr. Diğdem Müge SİYEZ’e ve Doç. Dr. Yelda KAĞNICI’ya çok teşekkür ederim.

Araştırmamın istatistiksel analizlerinin yanı sıra güzel dostluğu ve tez ile ilgili geribildirimleri ile bana destek olan Ar. Gör. Fatma İŞLEYEN’e teşekkür ediyorum.

Araştırmamın gerçekleşmesi sürecinde hem pilot hem de asıl deneysel çalışmada bana destek olan ilgili okul müdürlerine, okul müdür yardımcılara, okul psikolojik danışmanlarına ve araştırmaya katılan tüm öğrencilere çok teşekkür ediyorum.

Araştırma süreci boyunca beni destekleyen kurum müdürüm Mehmet Akif AKBAŞ, kurum müdür yardımcım Serdal MERT ve bölüm başkanım Veli ÜSTÜNER’e teşekkürlerimi iletiyorum.

Bu uzun soluklu ve yoğun araştırma sürecinde beni her an destekleyen değerli aileme, hocalarıma, iş arkadaşlarıma, dostlarıma ve sevgili A. Alper DEMİRCİ’ye sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix

BÖLÜM I

1.1 GİRİŞ.....	1
1.1.1 Araştırmanın Amacı.....	5
1.1.2 Denenceler.....	6
1.1.3 Sayıtlılar.....	7
1.1.4 Sınırlılıklar.....	7
1.1.5 Tanımlar.....	7
1.1.6 Araştırmanın Önemi.....	8

BÖLÜM II

2.1 İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR.....	10
2.1.1 Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı.....	10
2.1.1.1 Super'ın Önergeleri ve Temel Kavramlar.....	11
2.1.1.2 Yaşam Boyu Segmenti.....	13
2.1.1.2.1 Büyüme Evresi.....	14
2.1.1.2.2 Araştırma Evresi.....	14
2.1.1.2.3 Yerleşme Evresi.....	14
2.1.1.2.4 Sürdürme Evresi.....	15
2.1.1.2.5 Çekilme Evresi.....	15
2.1.1.3 Yaşam Alanı Segmenti.....	15
2.1.1.4 Benlik Kavramı.....	16
2.1.2 Çocuklukta Kariyer Gelişimi Modeli.....	17
2.2 YURTDIŞINDA VE TÜRKİYE'DE ÇOCUKLUKTA KARIYER GELİŞİMİ ALANINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	23
2.2.1 Yurtdışında Çocuklukta Kariyer Gelişimi Alanında Yapılan Araştırmalar.....	23
2.2.2 Türkiye'de Çocuklukta Kariyer Gelişimi Alanında Yapılan Araştırmalar.....	27

BÖLÜM III

3.1 YÖNTEM.....	31
3.1.1 Araştırma Modeli.....	31
3.1.2 Evren ve Çalışma Grubu.....	32
3.1.3 Veri Toplama Araçları.....	32
3.1.3.1 Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği.....	32
3.1.4 Kariyer Farkındalığı Geliştirmeye Yönelik Grup Rehberliği Programının Genel Nitelikleri.....	33
3.1.5 Kariyer Farkındalığı Geliştirmeye Yönelik Grup Rehberliği Programının Uygulanması.....	35
3.1.6 Verilerin Toplanması.....	38
3.1.7 Verilerin Analizi.....	38

BÖLÜM IV

4.1 BULGULAR.....	40
4.1.1 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Bilgi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular.....	41
4.1.2 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Merak Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular.....	43
4.1.3 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin İlgi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular.....	44
4.1.4 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Denetim Odağı Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular.....	45
4.1.5 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Anahtar Figürler Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular.....	47
4.1.6 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Zaman Perspektifi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular.....	48
4.1.7 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Benlik Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular.....	50
4.1.8 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Planlama Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular.....	51

BÖLÜM V

5.1 TARTIŞMA VE YORUM.....	54
5.1.1 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Bilgi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	55
5.1.2 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Merak Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	57
5.1.3 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin İlgi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	59
5.1.4 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Denetim Odağı Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	61
5.1.5 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Anahtar Figürler Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması...62	
5.1.6 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Zaman Perspektifi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması...64	
5.1.7 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Benlik Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	65
5.1.8 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Planlama Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	67

BÖLÜM VI

6.1 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
KAYNAKÇA.....	72
ÖZET.....	79
ABSTRACT.....	80
ÖZGEÇMİŞ.....	81

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Kariyer Gelişim Dönemleri.....	13
Tablo 3.1 Araştırmada Kullanılan Ön test- Son test Denkleştirilmemiş Gruplu Deneysel Modelin Simgesel Gösterimi.....	31
Tablo 4.1 Deney ve Kontrol Grubunda Yer Alan Katılımcıların Çocuklar için Aritmetik Ortalama Standart Sapma Değerleri.....	40
Tablo 4.2 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Bilgi Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 4.3 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Merak Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 4.4 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin İlgi Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 4.5 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Denetim Odağı Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 4.6 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Anahtar Figürler Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	48
Tablo 4.7 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Zaman Perspektifi Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 4.8 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Benlik Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 4.9 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Planlama Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Birey-Çevre Etkileşimli kariyer Olgunluğu Temelleri Modeli.....	18
--	----

BÖLÜM I

1.1 GİRİŞ

Kariyer gelişimi fiziksel, zihinsel ve duygusal gelişimi içeren yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Çocuk çok erken yaşlardan itibaren anne-babasının farklı roller ve sorumluluklarının olduğunu kavramaya başlar. Hatta büyüdükçe onların emeklilik planlarını ve boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerini de giderek daha geniş kapsamlı bir şekilde fark eder (Seligman, 1980).

Kariyer gelişimi, bireyin kendi özelliklerine uygun kariyer yolunu seçmeyi içeren uzun bir süreçtir. Doğru kariyer kararları vermek ve istenen kariyer amaçlarına ulaşmak için bazı kurallar ve belirli değerlendirmelerin dikkate alınması gereklidir. Bu değerlendirmeleri yapabilmek için de bireyin kariyer gelişim düzeyini arttırmaya yönelik çalışmaların yapılması önemlidir. Bu noktada ise Rivera ve Schaefer (2008), kariyer gelişiminde başlangıç noktasının kariyer farkındalığı programlarının odak alınarak temellendirilmesi gerektiğini yaptıkları çalışmalarla belirtmektedir. McMahon ve Watson (2007) da çocuğa uygun kariyer olanakları konusunda verilen bilgilerin çocuğun kariyer seçimlerini, yaşam yönetimini, ilgilerini ve kişisel özelliklerini içeren bir kariyer tanımıyla mümkün olacağını dile getirmektedirler.

Kariyer gelişimi uzun ve karmaşık bir süreçtir. Bireyin psiko-fizik dinamikleri ile kısmen de çevrenin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı gibi etmenler kariyer gelişimini etkiler (Yeşilyaprak, 2000). Bu süreci; tutumlar, ilgi alanları, davranışlar, çevre, kaynaklar, sınırlılıklar, gereksinimler ve fırsatlar etkilemektedir. Böylece mesleki seçimi ve bireysel kariyer planlaması, geniş ve bütünsel bir perspektiften ve bireyin yaşamı boyunca devam eden bir süreç olarak algılanmalıdır. Çocukların kariyer tercihleri ise kendi yaşam deneyimleri ile bireylerin –öğretmenler, aileler gibi- çeşitli meslekler hakkındaki görüşlerinden elde ettikleri bilgilerle şekillenmektedir. Okul ise bu süreci öğrenciye aktarma ve yönünü etkilemede önemli faktörlerden birisidir (Yaylacı, 2007).

Kariyer gelişimi müdahaleleri çocuklara yetişkinliklerinde karşılaşılabilecekleri görevlere hazırlanmaları konusunda yardım etmektedir. Buna ek olarak, kariyer gelişimi müdahaleleri öğrencilerin günlük okul aktiviteleri ile gelecekleri arasında bağlantı kurmalarına katkı sağlamaktadır. Bu bağlantı ise, okula düzenli devamlılığın ve okul başarısının anahtarıdır (Niles ve Bowsbey, 2009).

Çağdaş eğitim anlayışı, ülkelerin kalkınmasında bireylere üretken ve gelişmeye açık nitelikleri kazandırmayı amaçlamaktadır. Bireyin kendi potansiyelini maksimum düzeyde ortaya koyabileceği en uygun mesleki seçimleri yapması ve kariyer gelişimini sürdürebilmesi çağdaş eğitim anlayışının gereklerindedir. Eğitim sürecinde bireye bu alanda yapılan hizmetler “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı” kapsamında yer almaktadır (Yeşilyaprak, 2012).

Yaylacı'ya (2007) göre, eğitim kurumlarında psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri (PDR), okuldan yaşama geçişi sağlayan süreçte köprü görevini üstlenerek, öğrencilerin bedensel, zihinsel ve sosyal kapasitesini, potansiyelini en ileri bir seviyede geliştirmek üzere uygulanan planlı, programlı biçimde yardım etme çabalarını kapsamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yayınladığı 2552 sayılı Tebliğler Dergisinde ilköğretimin temel amaçları içerisinde, öğrencilerin ilgi alanlarının ve kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması ve öğrencilerin meslekleri tanıyarak, seçeceği mesleğe uygun okul ve kurumlara yöneltilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, öğrencilerin kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir mesleğe veya bir üst öğretim kurumuna yöneltilmesi, kısacası yetişkin yaşamına hazırlanması okul rehberlik servisinin en önemli hizmet alanlarından birisidir (Bozgeyikli, 2005).

İlkokul ve ortaokul dönemlerinde yapılacak mesleki rehberlik faaliyetlerinin temel amacı, öğrencilerin tam olarak hangi mesleği seçeceğini belirlemek değil, hangi alanlara yatkın olduğunun farkına varmasını ve kendisini tanıyıp gerçekçi tercihler yapmasını sağlamaktır. Ortaokulda bireyin, kendi yeterliklerinin farkına varıp bunları geliştirmeye yönelik en uygun işe veya ortaöğretim kurumuna gitmeye karar vermesi gerekmektedir. Bireyin kendi yeterliliklerinin farkına varması ve bunlara bağlı olarak seçim yapması çok karmaşık bir süreçtir. Bu davranışın oluşup gelişmesinde, yetenekler, ilgiler, değerler, ihtiyaçlar gibi psikolojik, sosyo-ekonomik düzey ve cinsiyet rol algısı gibi sosyal faktörler etkili olmaktadır (Kuzgun, 2003).

Kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamındaki kariyer rehberliği çalışmalarında, öğrencilerin kendilerini daha iyi tanıyıp, hangi alanlara yatkın olduklarını farkına varmalarına ve gerçekçi kariyer tercihleri yapmalarına yardımcı olmak gibi çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanı çocukların yetenekleri ve ilgi alanları doğrultusunda doğru meslek seçimi ve ileriki yaşamında başarılı olmasında, öncelikle kendisini, daha sonra aile ve öğretmeninin çocuğu tanımasına aracılık ederek, yönlendirici bir

fonksiyon sağlamaktadır (Yaylacı, 2007). İlkokul, ortaokul ve liselerde sunulan psikolojik danışma hizmetleri kapsamında kariyer gelişim müdahalelerinin yetersiz olması, öğrencilerin kariyer gelişimleri konusundaki ihtiyaçlarının belirlenmesini sağlamada güçlük yaşatmaktadır. Okullarda psikolojik danışmanlık alanında kariyer gelişimi konusuna yeterince dikkatin verilmemesi sorunlar oluşturmaktadır. Çünkü bu yaklaşım okullarda sistematik bir kariyer gelişimi programlarının oluşturulmasını kısıtlamaktadır. Hâlbuki öğrencilerin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının üzerine düşünülmesi, öğrenciler için uygun kariyer müdahaleleri geliştirmede okul psikolojik danışmanlarına, öğretmenlere ve okul idarecilerine yardımcı olabilir (Wood ve Kaszubowski, 2008).

Kariyer farkındalığı, kariyer gelişiminin erken basamaklarının en vazgeçilmez öğelerindendir. Kariyer farkındalığı; eğitim ihtiyaçları, becerilere yönelik ihtiyaçları, uygun olan mesleklere yönelik bilgileri, iş ortamı iklimini ve iş ortamına yönelik düzenlemeleri, ayrıca belirli bir alana ve mesleğe yönelik beklentiler gibi bilgileri kapsamaktadır. Bu nedenle, öğrencilere kariyer farkındalığı kazandırma amaçlı programların geliştirilmesinde farklı kariyer olanakları üzerinde bilgi sahibi olma, kariyer olanakları ile ilgili bilgileri zenginleştirme, kariyer araştırma becerileri ile ilgili bilgiler yer almaktadır (Nasir ve Lin, 2013).

Brown ve Lent'e (2005) göre, çocuk ve ergenlere kariyer gelişimi hizmetleri sağlanırken dikkate alınması gereken temel noktalar, hedef kitledeki öğrencilerin şimdiki durumları ve gelecekteki kariyerleriyle ilgili olası durumlar konusunda daha uyumlu, esnek ve geleceğe dönük kendi kariyerlerine yönelik farkındalık kazanmalarını sağlamaktır. Kariyer gelişimine yönelik bu farkındalığı sağlamak için öğrencilerin aşağıdaki birbiriyle ilgili görevleri yerine getirmeleri önemlidir:

1. Kariyer kavramıyla ilgili olumlu yükleme tarzları ve öz yetkinliklerini geliştirmek.
2. Benliğine odaklı kariyer keşifleri ve planlama aktiviteleriyle ilgilenerken mesleki kimlik oluşturmaya başlamak, kendine etkili eğitim ve kariyer amaçları oluşturup bu amaçlara ulaşmaya çalışmak.
3. Etkili sosyal, olumlu davranışları öğrenmenin yanı sıra işe hazır olma becerilerinin farkında olmak.
4. Benliği ile ilgili daha iyi anlayışlar oluşturmak, iş dünyasını ve bu dünyaya nasıl uyum sağlayacağını bulmaya çalışmak.
5. Birey olarak değer verdiği mesleki ilgileri fark etmeye başlamak.

6. Akademik bağlamda başarı ve öz düzenleyici bir öğrenen olma konusunda gelişme kaydetmek.

Bu tür kazanımlar ise kariyer psikolojik danışmanlığı kapsamında farklı tekniklerle öğrencilere kazandırılabilir ve öğrencilerde kalıcı ve etkili değişimler sağlayabilir. Örneğin, grupla kariyer psikolojik danışmanlığı; kariyer tabanlı sınıf ve grup rehberliği, bütünleşik kariyer psikolojik danışmanlığı ve akademik yönlendirme, kariyer eğitimi ile aynı zamanda diğer yenilikçi kariyer psikolojik danışmanlık stratejilerini içerir. Grup müdahalelerinin, çocuklar ve ergenler için geniş bir aralıktaki kariyer sonuçlarını teşvik etmekte etkili olduğu düşünülmektedir (Spokane ve Oliver, 1983).

Hangi yaşta ya da hangi eğitim seviyesinde olduğuna bakılmaksızın, kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin içeriği, kariyer seçimi yapacak ya da bu konuda farkındalık kazanmak isteyen kişilere yardım etmede öncelikli ilgilenecek kısımdır. Çocukların kariyer gelişimlerini zenginleştirme sürecinde; kendilerine uygun ders, okul, meslek seçebilmelerinde etkili olan ilgi ve yeteneklerinin farkında olmaları ve tanınmaları önemlidir (Kuzgun, 2006). Çünkü kariyer farkındalığı kazanan öğrencilerin; çevrelerindeki farklı meslekler konusunda akranlarına oranla daha çok bilgileri olduğu, çalışmanın ve üretmenin önemini kavradığı, bir işi yapma yeterliliği ve kişisel sorumluluk kazanma gibi kritik kazanımlara sahip oldukları belirtilmektedir (Oesch ve Bower, 2009).

Erken kariyer müdahaleleri bütün öğrenciler için gelecekteki kariyer seçeneklerini zenginleştirmeyi ve akademik başarılarını artırmayı amaçlayan sosyal girişimlerini güdülemek için ideal ortamı sağlarlar (Schultheiss, Palma ve Manzi, 2005). Bu açıdan bakıldığında ilk ve ortaokul yılları, bireylerin kariyer kararı ile ilgili tutum ve davranışları kazandıkları, kariyer karar verme yetkinlik inançlarının geliştiği zamanlardır. Creed, Patton ve Prideaux (2007), özellikle ergenlik öncesi dönemdeki çocukların, iş dünyası ve benlik kavramları hakkında bilgi toplamalarını ve bu alanlardaki bilgilerini geliştirmelerini önermektedir.

Okul psikolojik danışmanlarının eğitim/kariyer planlama, eğitim gelişimi, kariyer gelişimi ve kişisel-sosyal gelişim konularındaki hedefleri, kesintisiz bir bütün oluşturmaktadır. Bu sebeple, öğrencinin gelişimi kesintisiz bir bütün olarak tasavvur edilmelidir. Bu sistemler bir bütün olarak çalıştığında, öğrenciler fayda sağlamaktadır. Öğrencilerin eğitim ve kariyer gelişim portfolyoları, psikolojik danışmanın programlama ve değerlendirme çalışmaları ile öğrencilerin eğitim/kariyer planları gibi yapılar, öğrencilerin

hayatlarında organizasyon, anlam, yön ve kesintisiz bir kalite sağlamaya yardımcı olmaktadır. Bu yapılar aynı zamanda okul psikolojik danışma programlarının niteliğini arttırmaktadır. Böylece, bu sistematik uygulamalar okul psikolojik danışmanlarının işlevlerine organizasyon, anlam, yön ve süreklilik kazandırır (Herr, Cramer ve Niles, 2004).

Ortaokul seviyesinde görev alan psikolojik danışmanların kariyer gelişim müdahalelerinde bulunma çalışmaları önemlidir, çünkü öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini nasıl keşfedeceklerini öğrenmeye ihtiyaçları vardır. Okul psikolojik danışmanları, ortaokul öğrencilerine çalışma dünyasındaki olasılıkları anlamalarında gerek duyacakları temeli kurmaya yardımcı olmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2009). Kariyer gelişimi açısından ortaokul öğrencileri oldukça kritik bir noktada yer almaktadır. Çünkü lise çağındaki öğrenciler kariyer gelişim görevleriyle paralel olarak gelişim süreçlerine devam etmekteyken, ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimi konusunda yeterli düzeyde farkındalıkları oluşmamıştır ve kariyer gelişimini destekleyici uygulamaların okullarda görev yapan psikolojik danışmanların kariyer oryantasyonu programlarıyla ilgili çalışmalar yapması gereklidir (Herring, 1998). Öğrencilerin bu seviyede geliştirdikleri çalışma alışkanlıklarının çoğu, lise ve sonrasına taşınır. Psikolojik danışmanların, sağlıklı alışkanlıklar edinmek ve bilinçli tercihler yapmaları için öğrencilerin ihtiyaç duyduğu yardımı sağlamaları kritiktir. Öğrenciler kariyerler ve meslekler hakkında ne kadar erken yaşta bilgi edinirlerse, gelecekteki amaçlarına götüren patikaları keşfetmeye daha iyi hazırlanmış olacaklardır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2009).

1.1.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Kariyer Farkındalığı Geliştirme Amaçlı Grup Rehberliği Programının 7. Sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada etkililiği incelenen grup rehberliği programı tez danışmanı tarafından geliştirilmiştir. Uygulanan grup rehberliği programı hakkındaki ayrıntılı bilgilere ise *İzmir İli Bornova İlçesi Okullarda Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları-Temel Önleme* (Özyürek; Tüfeközdemir Sarioğlu; Özgeday; Kayalar; Karabulut Kurtgöz; Bostancı ve Üstüner, 2013) adlı e-kitaptan ulaşabilmektedir. İlgili e-kitabın bulunduğu web adresi burada paylaşılmaktadır: <https://yadi.sk/d/3oU9-kxFcfdN>

1.1.2 Denenceler

Araştırmaya ait denenceler aşağıda belirtilmiştir:

1. Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın,

- a. Bilgi,
- b. Merak,
- c. İlgi,
- d. Denetim Odağı,
- e. Anahtar Figürler,
- f. Zaman Perspektifi,
- g. Benlik
- h. Planlama altölçeği

ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.

2. Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın,

- a. Bilgi,
- b. Merak,
- c. İlgi,
- d. Denetim Odağı,
- e. Anahtar Figürler,
- f. Zaman Perspektifi,
- g. Benlik
- h. Planlama altölçeğinin

deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.

3. Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından,

- a. Bilgi,
- b. Merak,
- c. İlgi,
- d. Denetim Odağı,
- e. Anahtar Figürler,
- f. Zaman Perspektifi,
- g. Benlik
- h. Planlama altölçeğinin

deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.

1.1.3 Sayıtlar

Bu araştırmanın sayıtlısını şöyle ifade etmek mümkündür:

1. Araştırmaya katılan öğrencilerin Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğini doğal ve içten cevaplandıkları,
2. Ön test-son test uygulamaları arasındaki sürede, deney ile kontrol grubu öğrencilerinin, uygulanan program dışında bir farklılık yaşamadıkları varsayılmıştır.

1.1.4 Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıklarını şöyle sıralamak mümkündür:

1. Bu araştırma 2012-2013 eğitim-öğretim yılı Bahar yarıyılında İzmir ili Bornova ilçesindeki ilköğretim okullarının yedinci sınıfında öğrenimine devam eden deney ve kontrol grubuna katılan öğrencileri kapsamaktadır.
2. Araştırmada incelenen kariyer gelişim düzeyi, Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin dayandığı kuramsal çerçeve ile sınırlıdır.

1.1.5 Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı temel kavramlar aşağıda tanımlandığı şekliyle kullanılacaktır.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı: Bireyin kariyer gelişimiyle ilgili yaşadığı sorunlarda (mesleğe karar verme, iş stresi, iş arama vb.) profesyonel bir psikolojik danışmanın yürüttüğü psikolojik danışma süreci demektir. Kariyer psikolojik danışmanları, bireyin yaşam boyu kariyer gelişiminde bireylere yardım ederler (Herr ve ark., 2004).

Kariyer Gelişimi: Bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünüm ve mesleki gelişim çizgisinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır (Kuzgun, 2006).

Kariyer Farkındalığı: Öğrencilerin kariyer hedefleri belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duydukları eğitsel servisleri kullanmalarını sağlayan ve kariyer gelişim

sürecinde kendilerine daha uygun kariyer kararları vermelerini tetikleyen bir faktördür (Oesch ve Bower, 2009).

1.1.6 Araştırmanın Önemi

Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramlarının, kariyer gelişimi sürecine ilişkin geliştirdiği bilgi birikimine karşın, kariyer gelişimi konusunda yeni araştırmalara ihtiyaç vardır; çünkü bu çalışmalar özellikle çocukluk dönemine yeterli düzeyde vurgular yapamamaktadır. İlgiler, motivasyon ve kariyer davranışları gibi çocukluk dönemini temel alarak benimsenmiş olan kavramlar, kariyer gelişimine ilişkin kuramlarda önemli varsayımlar olarak ele alınırken, aslında bahsedildikleri kadar özenle ele alınmadıkları gözlenmektedir (Stead ve Schultheiss, 2004). Birçok kuramcı, kariyer gelişiminin çocuklukta başlayıp yetişkinlik boyunca devam ettiğinde birleştiği halde, yaşam boyu kariyer kuramlarında çocuklar açısından yeterli düzeyde doğrudan değerlendirmelere rastlanılmamaktadır (Herr ve Cramer, 1996). Çocuklar bir mesleğe karar verme konusunda önemli düzeyde bir aciliyet içinde olmasalar da, çocukların neden çalışmaları gerektiğini anlamaları, kariyer konusunda farkındalık kazanmaları, ayrıca merak ve keşfetme gibi becerilerini kullanarak gelecekte hangi tür mesleklerin onlar için anlam ifade edeceğini bulmaları önemlidir (Stead ve Schultheiss 2003).

Çocuğun gelişimsel süreci ile kariyer gelişimi kuramları, kariyer gelişiminin erken yaşlarda başladığını ortaya koymaktadır. Anaokulundan itibaren başlayan bu dönem, çocuğun kendisi ve dünya ile ilgili fikir ve algılarının oluştuğu dönem olması bakımından önem taşımaktadır. Dolayısıyla bu dönemde ailelerin, öğretmenlerin, okul yönetimlerinin ve kariyer psikolojik danışmanlarının birlikteliğinde, çocukların hedeflerini ve kariyer planlarını oluşturmalarında gerekli koşulların sağlanarak doğru biçimde yönlendirilmeleri kritik öneme sahiptir.

Eğitim kurumlarında kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin etkilerine ilişkin deneysel araştırma eksikliği olduğu gibi, konuyla ilgili devlet düzeyinde politika eksikliği de karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeplerden dolayı, kariyer psikolojik danışmanlığı alanının içinde pek çok gelişimsel süreci barındıran kuramsal çalışmalardan çok deneysel araştırmalara kayılması ve konuyla ilgili değerlendirme çalışmalarının yürütülmesi önem kazanmaktadır. Bu noktada devletin daha sağlıklı ve üretken bir toplum geliştirme konusunda eğitime daha çok kaynak ayırması; devlet okullarının uluslararası düzeyde başarı kazanmış ilköğretim PDR

programları uygulaması veya ortak projelerde yer alması gibi yöntemlerle güçlendirilmesi gerekmektedir. Yaylacı'ya (2007) göre, ilköğretim ikinci kademe öğrencilerine kariyer gelişimi sürecinde katkı sağlayacak uygulamaları şu şekilde belirtmiştir: Kariyer atölyeleri, testler, bireyle ve grupta kariyer psikolojik danışmanlığı ve yapılandırılmış aile programları hizmetleri.

Kariyer farkındalığının güncel bir kavram olması sebebiyle kuramsal açıdan yeterince ele alınmamış olmasının yanı sıra ilkokul ve ortaokul dönemi öğrencilerine yönelik deneysel çalışmaların yok denecek kadar az sayıda olması bu çalışmaya olan ihtiyacın önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, bu araştırmadan elde edilen bulguların çocuklarda kariyer gelişimi konusunda çalışan uzman ve araştırmacılara özellikle deneysel bağlamda yeni bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM II

2.1 İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR

Bu kısımda araştırmanın konusu ile ilgili olarak çocuklukta kariyer gelişimi kavramına vurgu yapan ve araştırmanın ölçme aracının da kuramsal açıklamasının dayandığı kariyer gelişim kuramı hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca çocuklukta kariyer gelişimi konusunda yurt dışında ve yurt içinde yapılmış çeşitli araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.1 Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı

Donald Super (1990) tarafından geliştirilen yaşam boyu-yaşam alanı kariyer gelişimi kuramı, altmış yıldan uzun bir süre boyunca deneysel çalışmalarla, kavramsal yansımalarla ve alan uygulayıcılarının geribildirimleriyle değişimlere uğramıştır. Kuram bu günlerde mesleki gelişimin, kariyer eğitimi ve kariyer psikolojik danışmanlığının yapılandırılmasında faydalı bir model olarak görülmektedir (Kuzgun, 2009).

Super kuramını 1930'lu yıllarda geliştirmeye başladığında, bir istihdam psikolojik danışmanı olarak çalışmaktaydı. İlk yıllarda çalıştığı konular arasında meslekler, psikometri, gelişim psikolojisi gibi konular olan Super, bunlardan birer sentez oluşturarak mesleki seçim ve uyum hakkındaki bilgileri genişletmiştir. Bakış açısı gelişimsel olan Super, meslek seçimine, tek bir zaman noktasından yapılan kesitsel bir eylemden çok, gelişen bir boylamsal süreç olarak bakma eğilimindedir (Özyürek, 2013).

İlerleyen yıllarda Super (1990), dikkatini mesleklerden ziyade kariyer psikolojisine yöneltmiştir ve geniş ölçüde alanyazın taramaları yapmaya başlamıştır. Böylece, insanların kariyerleri nasıl gelişiyor konusuna yönelerek mesleki davranışın yaşam boyunca nasıl geliştiğini incelemiştir. Kuramın gelişimiyle birlikte, karakteristik özellik ve etmen kuramına ilaveten gösterilen dikkati, ilk mesleki seçimlerden okul bittikten sonraki seçimlere doğru yönlendirebilmiştir. Bu yönelim sayesinde, kariyer kararlarının nasıl verildiği de göz önünde bulundurulmaya başlanmıştır (Özyürek, 2013).

Super (1990), kariyer gelişimi kavramının aktif olan bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Super, kuramını oluştururken bazı sayılılardan yola çıkmıştır. Bu sayılıların başlıcası genetik özellikler gibi fiziksel etmenler ile kişinin içinde doğduğu ve büyüdüğü

coğrafi konumun kariyer gelişimi üzerinde belirleyici olacağı sayılıdır. Bireyin psikolojik özellikleri ihtiyaçlar, değerler, ilgiler, zekâ ve yetenekleri içerir. Bu özellikler bireyin kişilik gelişimini ve başarılarını belirler. Sosyoekonomik faktörler ise kişinin ailesi, okulu arkadaş çevresi ve ülkenin ekonomik durumunu ve iş dünyasını içerir. Bunlar kişinin içinde çalışacağı iş yapısını ve çalışma uygulamalarını etkiler. Kişinin benliğinin gelişimi psikolojik ve sosyoekonomik faktörlerin etkileşimi ile oluşur. Super'ın kariyer geliştirme anlayışına yapmış olduğu katkı, evrelerin ve gelişimsel görevlerin yaşam süresi içinde biçimlendirilmesi düşüncesidir. İnsanlar zamanla ve deneyimle değişir ve aşağıdaki mesleki gelişim evreleriyle ilerleme kaydeder (Dölek, 2008).

2.1.1.1 Super'ın Önergeleri ve Temel Kavramları

Super'ın kuramına ait temel önermeler aşağıda sıralanmıştır:

1. Bireylerin yetenekleri, becerileri, kişilikleri, gereksinimleri, değerleri, özellikleri ve benlik kavramları farklılık gösterir.
2. Bireyler bu özellikleri nedeniyle pek çok işi yapabilme donanımına sahiptirler.
3. Her bir meslek, karakteristik bir beceri ya da kişilik özelliğine sahip olmayı gerektirir. Ancak her meslek içinde farklı özelliklere sahip bireyler vardır. Her bir birey de farklı mesleklere yönelebilir.
4. Sosyal öğrenmenin bir ürünü olan benlik kavramının kararlılığı ergenliğin sonundan yetişkinliğin sonuna kadar olan dönemde giderek artmaktadır. Ancak yine de bireylerin benlik kavramları zamana ve deneyimlere bağlı olarak değişir. Bu da bireyin mesleki yeterliğini ve mesleki tercihlerini etkiler.
5. Bu değişim süreci yaşam boyu devam eder ve bu süreç büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çekilme olmak üzere beş yaşam dönemini kapsar.
6. Kariyer örüntüleri, (geçici ve kalıcı işlerin sayısı ve bu işlerde geçirilen süre ile meslekte ulaşılan düzey) bireylerin ebeveynlerinin sosyo-ekonomik düzeyi, zihinsel kapasite, eğitim düzeyi, becerileri, kişilik özellikler (gereksinimler, ilgiler, benlik kavramı), kariyer olgunluğu ile kişinin karşısına çıkan kariyer fırsatlarına göre şekillenir.
7. Bireyin herhangi bir yaşam-kariyer basamağında çevrenin ve organizmanın istekleri ile başarılı bir şekilde başa çıkması, bireyin bu görevlerle başa çıkmadaki hazır bulunuşluğuna yani "kariyer olgunluğuna" bağlıdır.

8. Kariyer olgunluğu hipotetik bir yapıdır. Bu kavramın işe vuruk bir tanımını yapmak zekâyı formüle etmek gibi zordur.
9. Yaşam dönemlerindeki gelişime, kısmen ilgi ve yeteneklerin olgunlaşmasını kolaylaştırarak, kısmen de kavramların gelişiminde gerçeğin test edilmesine yardımcı olarak rehberlik edilebilir.
10. Kariyer gelişimi temelde, mesleki benlik kavramının gelişimi ve uygulanmasıyla ilgilidir. Benlik kavramı, bireyin yetenekleri ve fiziksel oluşumunun etkileşiminin bir ürünü olup yaptığı gözlemler ile rol oynamaya ilişkin olarak büyüklerinden ve arkadaşlarından aldığı onayın derecesine göre oluşan bir sentez ve uzlaşma sürecidir.
11. Bireysel ve sosyal etmenler ile gerçeklik ve benlik kavramları arasındaki sentezleme ve uzlaşma süreci, rol oynama ve verilen geribildirimler doğrultusunda öğrenme ile ilgilidir. Rol oynama psikolojik danışma oturumlarındaki bir fantezide veya sınıflarda, kulüp çalışmalarında, yarı zamanlı yapılan işlerde veya ilk girilen işlerde olduğu gibi gerçek yaşam etkinliklerinde gerçekleşebilir.
12. İş doyumu ve yaşam doyumu bireyin kendi beceri gereksinim, değer, ilgi, kişilik özellikleri ve benlik kavramına uygun seçenekler bulmasına bağlıdır.
13. İşten elde edilen doyumun derecesi, benlik kavramına uygulanabilme derecesi ile orantılıdır.
14. İş ve meslek, erkeklerin büyük çoğunluğu ve kadınların da pek çoğu için kişiliğin organizasyonunu sağlar. Bazı insanlar için iş ya da meslek önemli bir odak noktası olmayabilmekte, hatta bunları göz ardı edebilmekte ve ev işleri, boş zaman aktiviteleri gibi aktiviteler kişinin yaşamında merkezi bir rol oynayabilmektedir (1990, akt., Siyez, 2012).

Super'ın (1990, akt., Siyez, 2012) bu 14 önermesi kuramının ne kadar kapsamlı olduğunu ve kuramının gelişimsel bir kuramdan çok daha fazlası olduğunu çok net bir şekilde göstermektedir. Bu önermeleri, bireyler arasındaki ve meslekler arasındaki farklılıkları (1-3), benlik kavramının gelişimi ve meslek seçimine uygulanması (4-6 ve 9-11), kariyer olgunluğu (7-8), iş ve yaşam doyumunu sağlayan faktörler (son 3 varsayım) ile ilgilidir.

Yaşam alanı bireylerin üstlendikleri belli başlı rollerle ilgilidir. Super, yaşamı tiyatro sahnelerine benzetmekte ve değişen dönemlerde, çeşitli roller üstlendiğimizi belirtmektedir. *Yaşam boyu* segmentinde beş yaşam dönemi (Büyüme, Araştırma, Yerleşme, Sürdürme ve Çekilme) ele alınmaktadır. *Benlik kavramı* ise kuramın önemli üçüncü parçasıdır. Super'ın

kuramına göre yürütülen kariyer psikolojik danışması sürecinde bireylerin özelliklerinin (ilgi, yetenek, değer vb.) objektif olarak ölçülmesi önemli bir konudur. Benlik kavramı bireyin kendisi ve kariyerlerle ilgili subjektif görüşlerini yansıtmaktadır ve objektif ölçümlerle bir arada kullanılmaktadır (Özyürek, 2013).

2.1.1.2 Yaşam Boyu Segmenti

Super'e (1990) göre, kariyer gelişim süreci bilincin oluşmaya başladığı üç yaştan itibaren başlar ve ölünceye kadar sürer. Ancak yaşam boyu devam eden bu mesleki gelişim süreci kendi içinde evrelerden oluşur. Her evrede bireyin kazanması gereken bir takım görevler vardır. Çünkü her evre meslek seçimi açısından kendine özgü bir takım özellikler taşır. Dolayısıyla sağlıklı bir meslek seçimi, meslek seçimi kararının verildiği ana kadar geçen mesleki gelişim sürecinde, bireyin üzerine düşen mesleki gelişim görevlerini gereği gibi yapması ile olanaklıdır. Bu nedenle, örneğin ortaokula denk gelen kariyer gelişimi sürecinde ortaokul öğrencilerinin kendilerinden beklenen meslek seçimine ilişkin bir takım tutum ve davranışları kazanmaları gerekmektedir. Super (1990), çocukluktan başlayıp ölüme kadar süren çeşitli kariyer gelişimi dönemlerinden ve bu dönemlerin gerektirdiği gelişim görevlerinden söz eder. Bu dönemleri sırası ile büyüme (çocukluk), araştırma (ergenlik), yerleşme (genç yetişkinlik), sürdürme (orta yaş) ve çekilme (yaşlılık) olarak adlandırır.

Tablo 2. 1 Kariyer Gelişim Dönemleri (Dölek, 2008).

Dönem	Yaş	Özellikler
Büyüme	Doğum- 14	Benlik algısının oluşumu; kapasite, davranış, ilgilerin ve ihtiyaçların gelişimi ve iş dünyasıyla ilgili anlayışın oluşumu.
Araştırma	15-24	Derslerle, iş tecrübeleriyle, hobilerle "deneme." İlgili bilgiyi toplama. Kesin olmayan kararlar ve ilgi beceri gelişimi.
Yerleşme	25-44	İş tecrübesiyle beceri ve kararlılık göstermeye başlama.
Sürdürme	45-64	Pozisyonu geliştirmek için devamlı uyum süreci.
Çekilme	65+	Düşük verim, emeklilik için hazırlık.

2.1.1.2.1 Büyüme Evresi:

Bilincin oluştuğu 4 yaştan başlayıp 14 yaşa kadar süren ve çocukluk olarak adlandırılan bu dönem fiziksel, psikolojik ve sosyal bakımdan hızlı bir gelişim dönemidir. Çocuk yetişkinlerin rollerini izler ve onlara benzeme arzusu ile hayalinde bir takım mesleklere özenme süreci başlar (Kuzgun, 2009). Çocuklar bu dönemde bir benlik duygusu geliştirmeye başlama ve iş dünyasıyla ilgili temel bir anlayış geliştirme gibi kariyer gelişimi görevleri ile karşı karşıya kalırlar. Bunu başarmak için çocuklar, hayal, ilgi ve yetenek alt basamaklarında ilerlerler. Çocuklar bu alt basamaklarda ilerlemeyi doğuştan sahip oldukları merak duygusunu kullanarak, önce mesleki hayallerle ilgilenerken ardından da kendi çevrelerini (ör. Ev, okul, ebeveyn ve akran ilişkileri) keşfederek yaparlar. Merakları, iş hakkında ve kendi ilgi ve yetenekleri hakkında bilgi edinmelerini sağlar. İşler yolunda gittiğinde çocuklar üstünlük duygusu geliştirmeye, kendi çevresi ve karar verme becerileri üzerinde kontrol kurmaya başlarlar. Büyüme aşaması boyunca çocuklar gelecek için plan yapmanın önemini ve şimdiki davranışlarının gelecekteki yaşamlarını etkileyeceğini anlamaya başlarlar. Ayrıca kendileri ve iş dünyası hakkında öğrendiklerini kullanarak çeşitli eğitsel ve mesleki olanakların uygulanabilirliğini keşfetme becerileri artar. Yaşantılar arttıkça çocuk istekleri yanında, işin yapıldığı koşullar ve işin sonunda elde edilen olanaklar hakkında bilgi sahibi olur. Böylece giderek her şeyden hoşlanma yerine bazı şeylerden hoşlanmama, bazı davranışları eleme davranışı gelişmeye başlar. Tercihlerin azalması, seçeneklerin daralması, ileride seçme işleminin gerçekleşmesi için gerekli bir gelişimdir (Niles ve Haris-Bowlsbey, 2013).

2.1.1.2.2 Araştırma Evresi:

14-24 yaşlar arasındaki ergenler, kendileriyle ve mesleklerle ilgili bilgileri ile şimdinin geleceği etkileyeceği ile ilgili artan farkındalık duygusunu kullanarak geleceği planlamaya yönelirler. Kariyer gelişimi alanında geleceği planlamak, billurlaşma ve mesleki tercihleri belirleme görevlerini yerine getirmeyi içermektedir. Bir tercih belirlendikten sonra bireyler mesleki seçimlerini uygulamaya yönelirler. Bu görevler sırasıyla deneme, geçiş ve sınama alt basamakları içersinde gerçekleşir (Niles ve Haris-Bowlsbey, 2013).

2.1.1.2.3 Yerleşme Evresi:

Bir meslekte ilerleme genellikle 25 ile 45 yaş arasında gerçekleşir. Bu dönemdeki kariyer gelişimi görevi meslekte istikrar kazanma ve mesleğinde ilerlemeyi içerir. Birey mesleği ile ilgili işe girdiğinde bu mesleğin gerçekten de kendi benliğini ifade etmesine fırsat

verip vermeyeceğini, bu meslekte başarılı olmak için gerekli beceri ve ilgiye sahip olup olmadığını sınamaya çalışır (Niles ve Haris-Bowlsbey, 2013).

2.1.1.2.4 Sürdürme Evresi:

Bu dönemde (45-65 yaş arası) çalışan bir kişi ya kendi mesleğindeki gelişmeleri takip ederek meslekteki performansını geliştirme ya da meslek alanını değiştirmek için girişimlerde bulunmak arasında bir karara varır. Meslek alanını değiştirmeye karar verirse, yine araştırma dönemindeki kişisel ve mesleki irdelemelere girer. Kendi mesleğinde kalmaya karar verirse, kaldığı mesleğin gerektirdiği yeni beceriler kazanmaya çalışır (Niles ve Haris-Bowlsbey, 2013).

2.1.1.2.5 Çekilme Evresi:

Bu dönemde (65 yaş sonrası) kişinin fiziksel kapasiteleri ve işe karşı ilgisi azalmaya başlar. Kişi emeklilik dönemini planlamaya yönelir (Niles ve Haris-Bowlsbey, 2013).

2.1.1.3 Yaşam Alanı Segmenti

Rol, toplumsal olarak belirlenmiş aktiviteler bütününe içeren bir yaşam işlevidir. Bu bağlamda rollerin birbirleriyle ilişkilerinin değerlendirilmesi çalışan, öğrenci, aile ya da yakın ilişkiler, boş zaman, ruhani/dinsel ve topluluk üyeliği gibi roller arasındaki ilişkilerin doğasını belirlemek anlamına gelir. Bu değerlendirmenin genel amacı, rollerden hangilerinin tamamlayıcı, hangilerinin düzenleyici ve hangilerinin çatışmacı olduğunu belirlemektir. Özellikle kariyer danışmanlığı alanında, roller arası değerlendirmenin amacı (1) şimdi ya da gelecekte bir vakit iş rolüyle çatışan rolleri belirlemek, (2) kişi istemediği bir iş rolüne sıkışıp kaldığında bu işin olumsuz etkilerini düzeltebilecek rolleri tanımlamak ve (3) şimdi ya da gelecekte tamamlayıcı olabilecek rolleri belirlemektir (Brown ve Brooks, 1991).

İş rolü yaşam boyunca birçok farklı rol ile etkileşim halindedir. Kariyer planlama ve istihdam danışmanlığı bu etkileşimlerin doğasını dikkate almalı ve kariyeri olabilecek en uygun şekilde yaşam alanına yerleştirmeye teşebbüs etmelidir. Danışanlar ufak ödülleri sunan, oldukça stresli veya diğer şekillerde uyumsuz işler içerisinde takılıp kaldıklarında, kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer rolündeki eksiklikleri giderecek şekillerde diğer yaşam rollerini geliştirmeye yönelebilir (Brown ve Brooks, 1991).

Hayatını kazanmak için çalışan bir kimsenin aynı zamanda hayatını yaşamakta olduğu, birçok kuramın göz ardı ettiği bir gerçektir. Bir insan yaşamı boyunca, içinde bulunduğu toplumda çeşitli roller oynar. Mesleki rol bunların en önemlisi olsa da sadece bir tanesidir. Kişinin oynadığı çeşitli roller, karşılıklı olarak birbirlerini biçimlendirerek etkileşimde bulunurlar (Kuzgun, 2009).

Super, yaşamın kendisini bir tiyatro sahnesi gibi görmektedir. Okul, çalışma ortamı, ev ve aile, toplum ve serbest zamanlar yaşamdaki önemli sahnelerdir. Bu nedenle bireyin yaşam boyunca birçok rolü üstlendiğini düşünmektedir. Üstlenilen belli başlı roller; Çocuk, Öğrenci, Boş zaman, Yurttaş, Çalışan ve Ev İşleri ile ilgilidir. Bu rollerin genellikle iki veya üçü birey için çekirdek rol niteliğindedir. Çekirdek rollerin dışında özellikle zaman buldukça, birey diğer rollerini de oynamaya devam etmektedir. Örneğin; abla, iş arkadaşı, eş, apartman komşusu, sevgili gibi diğer roller de olabilir. Yaşam boyunca geçirilen dönemlere göre, üstlenilen rollerde de değişiklikler olabilir. Lisans eğitimi sırasında arkadaş rolü daha belirginken, işe girdikten sonra çalışan rolü daha önemli hale gelebilir (Özyürek, 2013).

2.1.1.4 Benlik Kavramı Segmenti

Yaşam boyu, yaşam alanları kuramının üçüncü ana parçası benlik tasarımları ile ilgilidir. Birinci ana parça yaşam alanında üstlenilen rollerle ve ikinci ana parça yaşam döngüsündeki kariyer gelişim dönemleri ile ilgilidir. Yaşam boyu, seçim sürecine yoğunlaşır ve yaşam alanındaki rolleri, özellikle “çalışan” rolünü düzenler. Kariyer gelişimi sürecine ek olarak, kapsamlı bir kuramın seçimle ilgili *içerik* ve seçimle ilgili *sonuçlara* da değinmesi gereklidir. Seçimle ilgili içerik, ilgi ve yeteneklerin incelenmesini gerektirmektedir. Hem bireyin sahip olduğu hem de mesleklerin ve diğer çevrelerin gerektirdiği ilgi ve yetenekler belirlenir. Bireyin karakteristik özellikleri ve bu çevrelerin gerektirdiği karakteristik özellikler arasında bir uygunluk sağlanması, bu çevrelere yapılacak sosyal uyumun sonuçlarını yordamamızı sağlar. Bir birey ve bir meslek arasında iyi bir uygunluğun olmasının temel sonuçlarını iş başarısı, iş doyumunu ve işte kararlılık gibi dinamikler göstermektedir. Yaşam boyu, yaşam alanı kuramındaki seçim içeriği ve uyum sonuçları benlik tasarımları ana parçası ile ele alınmaktadır. Seçim içeriği ve uyum sonuçları objektif bakış açısıyla ilgiliyken, mesleki benlik tasarımı öznel bakış açısıyla ilgilidir (Özyürek, 2013).

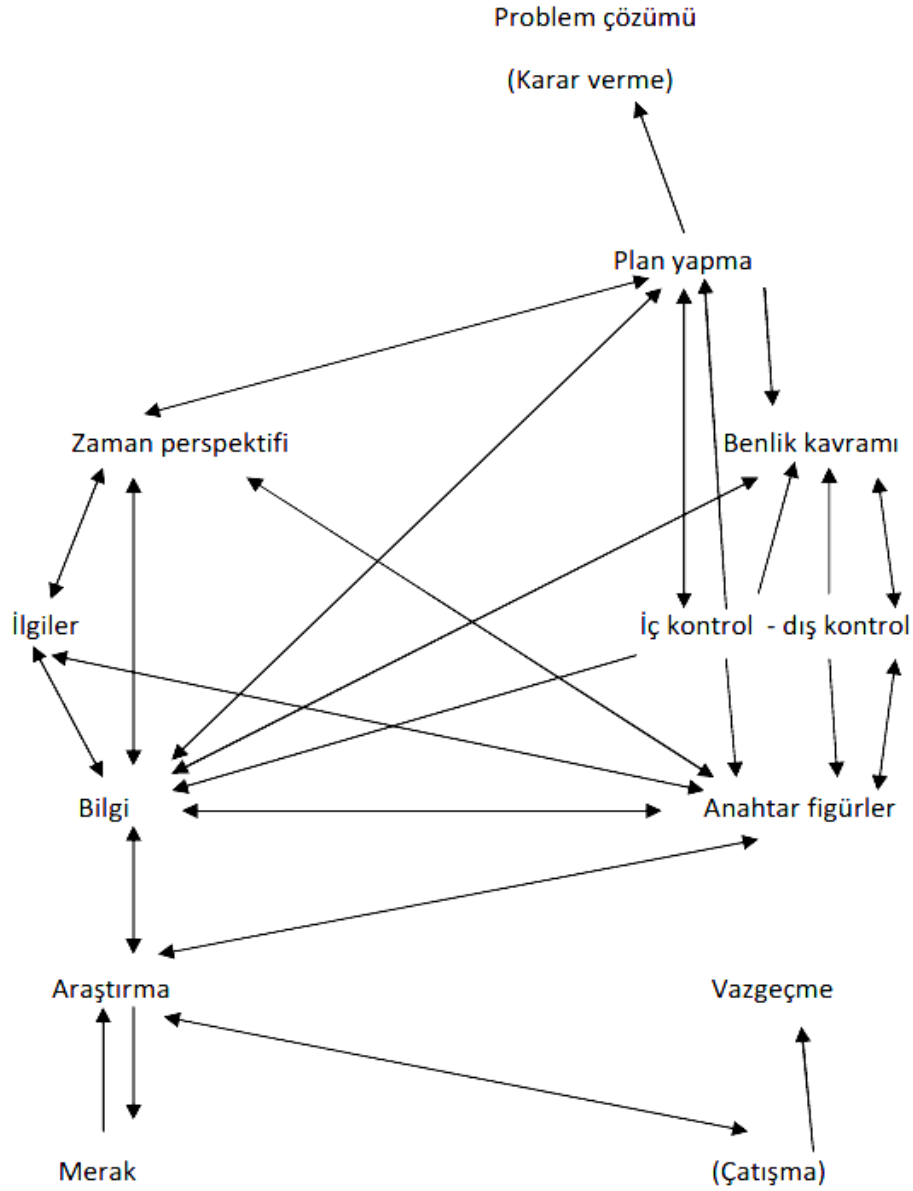
Benlik kavramı hem nesnel hem öznel bileşenleri içerir. Nesnel olarak birey başkaları ile karşılaştırarak benlik anlayışını geliştirmektedir. Örneğin; “*Sayılarla aram iyi olduğu için hesap uzmanı gibiyim.*” veya “*Mekanik ilgi ölçümünde yüzdelerik değeri olarak %95’teyim.*”. Öznel olarak, birey yaşam öyküsündeki biricikliğine odaklanarak benlik anlayışını geliştirmektedir. Yaşam öyküsü, bireyin yaşam deneyimlerinden anlam çıkarma çabasını temsil etmektedir. Nesnel kariyer yaşantıları görece homojen iken öznel kariyer deneyimleri ise son derece heterojendir. Birey kendine uygun kariyer hedefleri belirlemek için objektif ve sübjektif (benlik) anlayışlarını kullanmaktadır. Benlik anlayışı, bireyin yaşam rolü katılımının doğası ve derecesi hakkında seçimler yaparken bireye rehberlik etmektedir. Benlik kavramı zaman içerisinde gelişmeye devam ettiği için seçimler yapma ihtiyacı ve uygulamaya konan bu seçimlere uyum sağlama süreci yaşam boyu görevleri temsil etmektedir (Niles ve Haris-Bowlsbey, 2013).

Bir kariyer, bireyin yaşam boyunca karşılaştığı bir dizi gelişimsel görev ve bu görevlerin üstesinden gelerek olmak istediği bir insan haline gelebilme girişimi olarak görülebilir. Yaşam döngüsü içinde benlik ve içinde yaşanan durumlar değişmektedir. Bu gelişimsel modele göre, değişen tercihlerle değişen durumlar çeşitli defalar yaklaşırlar ve giderek daha iyi hale gelen eşleştirmeler ortaya çıkar. Benlik kavramının eğitsel ve mesleki seçeneklerle eşleştirilmesi üç farklı şekilde ele alınabilir: Birbirini izleyen başarılı yaklaşımlar olarak; birbirini izleyen ve bazen beklenmedik, bazen de aşamalı şekilde yapılan eşleşmeler olarak ve insanların ve durumların değişmesi olarak. Değişen benlik ve değişen durumlar olduğu sürece, bu eşleştirme süreci hiçbir zaman sonlanmayacaktır (Özyürek, 2013).

2.1.2 Çocuklukta Kariyer Gelişimi Modeli

Super (1990), çocukluk kariyer gelişiminin ihmal edildiğini ileri sürerek çocukluk kariyer gelişimini irdeleyen dokuz boyutlu kariyer gelişimi modelini geliştirmiştir. Super, büyüme evresindeki çocukların kariyer gelişimlerinin merak, araştırma, benlik kavramı, denetim odağı, ilgiler, planlılık, zaman perspektifi ve kariyer hakkında bilgi ve anahtar figürler (rol modelleri) olarak adlandırdığı dokuz boyuttan oluştuğunu belirlemiştir (Şekil 1). Bu dokuz boyuttaki davranışları kazanabilen çocukların hem de sosyal problemleri daha başarılı bir şekilde çözebileceklerini ve sağlıklı karar verebilme bilgi ve becerilerine sahip olabileceklerini belirtmektedir. Dolayısıyla Super, çocukluk dönemindeki kariyer gelişimini

zenginleştirmenin bireyin sonraki dönemlerdeki kariyer gelişimine temel oluşturduğunu belirtmektedir.



Şekil 1. Birey-çevre etkileşimli kariyer olgunluğu temelleri modeli (Watts, Super ve Kidd, 1981).

Super'e (1990) göre, çocukların bu dokuz boyuttaki davranışları başarılı bir şekilde kazanmaları onların etkili problem çözme ve karar verme davranışlarını öğrenmelerine yol açar. Super, bu dokuz boyutta belirlediği davranışların sadece çalışma ve iş yaşamıyla ilişkili davranışlarla sınırlı olmadığını, özellikle merak ve araştırma boyutlarındaki davranışları çocukların okulda ve oyunlarında kazandıklarını ileri sürmektedir. Dolayısıyla Super'in çocuklukta kariyer gelişimi modelinin içeriği, doğrudan kariyer seçimiyle ilişkili olmayan, fakat çocukların okulda ve oyunlarında kazandıkları kariyer gelişimlerine katkıda bulunan davranışlardan oluşmaktadır.

Çocuklardaki en temel dürtülerden biri meraktır. *Merak* sıklıkla, hiçbir zaman dinmeyebilecek önemli bir kariyer gelişim etkinliği olan araştırma aracılığıyla giderilir. Bu araştırmacı etkinlikler bilgi toplamayı sağlar. Çocukların bilgiyi nasıl işlediklerine yönelik birtakım görüşler verilmiştir. Bilginin bir önemli kaynağı, çocuğun kendine örnek olarak seçtiği kişi olan anahtar figürdür. Araştırma etkinlikleri ve rol modellerinden edinilen izlenimler sonucunda elde edilen bilgiler ışığında çocuğun ilgileri gelişmektedir. Olgunlaşma süreci boyunca, çocuklar kendilerini ve başkalarını dinleyerek davranışlarını kontrol etmenin yollarını geliştirirler. Kariyer tercihleri yapmak için, çocukların bir zaman perspektifi, bir gelecek algısı geliştirmeleri gerekir. Bu, benlik kavramının gelişimiyle beraber, nihayetinde çocuğun kariyerle ilgili planlı kararlar vermesini sağlayacaktır. Hayat görüşünün gelişimi Super'in yaşam boyu teorisinin son derece önemli bir parçasıdır. Hayat görüşü çocuğun mesleki bilgilere ulaşmasını sağlayan araştırmacı davranışları, anahtar figürleri örnek alışı ve ilgilerini geliştirmesi sonucu ortaya çıkar (Sharf, 2002).

Super (1990), bu dokuz boyutta belirlediği davranışların sadece çalışma ve iş yaşamıyla ilişkili davranışlarla sınırlı olmadığını, özellikle merak ve araştırma boyutlarındaki davranışları çocukların okulda ve oyunlarında kazandıklarını ileri sürmektedir. Dolayısıyla Super'in çocuklukta kariyer gelişimi modelinin içeriği, doğrudan kariyer seçimiyle ilişkili olmayan, fakat çocukların okulda ve oyunlarında kazandıkları kariyer gelişimlerine katkıda bulunan davranışlardan oluşmaktadır.

Araştırma bir inceleme ya da arama davranışı iken, merak bir gereksinimdir. Merak yeni ya da sıra dışı bir şey için bilgi edinme isteği iken, araştırma bu isteğin eyleme dönüşmüş halidir. Çocukluk yıllarındaki araştırma davranışları çeşitli şekillerde başlatılmaktadır. Bu araştırma davranışı kazara ortaya çıkabileceği gibi, bilerek ya da sistemli bir şekilde de ortaya

çıkabilir. Çocukların araştırma davranışları engellendiği ölçüde, motivasyonları azalmakta, geri çekilmekte ve bastırılmaktadırlar. Merak ve araştırma davranışları söndürülen bir çocuğun, hayal gücü de sınırlandırılmaktadır. Çocuk, öğretmenlerinin sorularına daha az yanıt verebilir ya da inisiyatif geliştirmekten çok, dışsal etkenler sonucunda davranışta bulunmaya başlayabilir. Sonraki yıllarda ilgilerin gelişimi ve kariyer etkinlikleriyle ilgili bilgileri kısıtlanabilir (Özyürek, 2013). Kariyer gelişimi başta aile, akranlar, okul ve toplum gibi çeşitli sosyal kurumların oluşturduğu örüntüler içinde gerçekleşir. Super (1990), kariyer gelişimi ile ilgili önemli kavramların (örneğin, benlik kavramı, rol modelleri, ilgiler vb.) ve tutumların (örneğin çalışmaya karşı olumlu tutum geliştirme) ilk biçimlendiği dönemin çocukluk yılları olduğunu belirtmektedir.

Bilgilenme, bir eğitim öğretim programı için temeldir ve kuşkusuz, Büyüme döneminde öğrenilen bilgiler ergenlik ve yetişkinliğin temelini oluşturmaktadır. Okuldaki psikolojik danışma ve rehberlik programı, büyüme dönemine ilişkin olarak hazırlandığında, öğrencilere kariyer farkındalığı kazandırmak önemli bir amaç olabilir. Kariyer farkındalığıyla ilgili bilgiler kendini ve çalışma dünyasını tanımayla ilgili olabilir (Özyürek,2013). Çocuklukta kariyer gelişimi modelinde bilgi; yapılan işin doğası, işe giriş için gerekli eğitim, staj ve işe giriş yeterlikleri, işin geleceği, çalışma ortamı, kazanç ve benzeri konular hakkında birçok gerçekçi mesleki bilgiyi ifade etmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığında ise mesleki bilgiler danışanın ilgileri, becerileri, değerleri, ihtiyaçları ile meslek alternatifleri arasındaki tutarlılığı göstermek, yeni mesleki alternatifler geliştirmek ya da var olan mesleki alternatifleri akılcı biçimde azaltmak, iş dünyası hakkında farkındalık kazandırmak, belirli meslekler konusunda oluşmuş stereotipik ya da gerçekçi olmayan bilgileri düzeltmek gibi işlevleri içermektedir (Brown ve Brooks, 1991).

Anahtar figürler, çocukların kişileri örnek almasıyla ilgili bir durumdur. Yetişkinler, çalışma yaşamını öğrenmeleri ve benlik kavramlarını geliştirmeleri için çocuklara önemli rol modeli olurlar. Çocuklar da yetişkinlerin davranışlarını taklit ederek ve onların çalışma tutumlarının benzerini geliştirerek kariyer farkındalığı geliştirmenin yanı sıra kendi davranışlarını kontrol etmeyi öğrenirler. Örneğin, anne babalar, öğretmenler, toplumdaki diğer kişiler ya da kitle iletişim araçlarında görünen kişiler çocuklar için birer anahtar figür olabilirler (Özyürek, 2013).

İçsel denetime karşılık dışsal denetim, çocukluk yılları için önemli konulardan bir diğeridir. Çocuklar kendilerini davranışlarından sorumlu olarak görmeyebilirler. Benzer şekilde yetişkinler de çocukların kontrolsüz davranışlar yapmasından dolayı endişelenir. Çocuklar anne babaları ve öğretmenlerinden gelen nasihatlere göre davranışlarını düzenleyebilir. Onlar için kurallara uymak oldukça önemlidir. Oyunlardaki kuralların bile ihlal edilmesini önemserler. Diğer yandan ders başarısı ve hayat başarısı için öz denetim gereklidir. Öğrencilerin yürüttükleri görev ve projeler sayesinde özerklik duygusu geliştirebilmeleri desteklenirken, aynı zamanda gelecekteki olayları kontrol edebileceklerine olan inançları güçlendirilebilir (Özyürek, 2013).

İlgi, bireyin dikkatini veya merakını tutan ya da cezbeden bir şey olarak tanımlanabilir. İlgiler ne yapmak istediklerinin ya da nelerden hoşlandıklarının göstergeleridir (Brown ve Brooks, 1991). İlgilerin gelişimi, çocukluk yıllarındaki mesleki hayallerle başlayabilir. Çocuklar bu hayalleriyle ilgili bilgilendikçe, ilgi alanları da gelişebilir. Örneğin, bir futbolcu olmak isteyen çocuk, sadece kendisini ünlü bir futbolcu olarak hayal etmez, aynı zamanda futbol da oynar (Özyürek, 2013). İlgilerin gelişimi araştırma davranışının olağan bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocukların ortaya çıkmakta olan ilgileri konusunda cesaretlendirilmesi çocukların kariyer gelişimi için yarar görülmektedir. Aynı zamanda çocukların ilgileri üzerine onlarla konuşmanın kariyer planlama davranışlarına da faydalı etkileri olduğu ifade edilmektedir (Sharf, 2002).

Zaman perspektifi, geçmiş ve şimdiki zaman dışında, üçüncü bir zaman boyutunun daha farkına varılmasıyla ilgilidir. Öğrencilerin geleceği iyimser biçimde planlamaları, gerçekçi seçim yapmalarına yardım edecektir. Zaman perspektifinin kazanılması için geçmiş, şimdiki zaman ve gelecekle ilgili tasarılar/planlar üzerinde durulabilir. Ortaokul ya da lise bittikten sonra, yetişkinlik yıllarında ne yapacakları, öğrencilerin bildikleri bir mesleği (doktor, avukat) seçmek için neler yapabileceği, anne babalarına göre yetişkinlik yaşamlarında nasıl bir farklılık düşündükleri gibi konular üzerinde durulabilir. Öğrencilerin bahsettikleri tasarılar hiçbir şekilde gerçek olmayabilir ve kariyer olgunluk düzeyleri düşük olabilir. Bu tür durumlarda öğrencileri yargılamadan, açık uçlu sorular sorarak öğrencileri konuşmaya teşvik etmek ve planlarını gözden geçirmelerini sağlamak etkili olabilir (Özyürek, 2013).

Zaman perspektifi kavramı, danışanın gelecek zaman oryantasyonunu artırmak, danışanın gelecekte ortaya çıkabilecek olası olaylar ve kişisel amaçları konusunda düşünceler

oluşturmalarını sağlamak, şimdiki davranışlar ile bu davranışların gelecekteki sonuçları arasında bağlantı kurmak gibi işlevlere sahiptir. Zaman perspektifi üzerine çalışan psikolojik danışmanlar, danışanlarına geleceğin önemli olduğunu göstermek, gelecekte ulaşılabilecek amaçları gerçekleştirme konusunda umutlandırmak gibi amaçlarla hareket ederler. Gelecek odağı kazandırılan danışan kariyer farkındalığı kazanma, kariyer planlama konusunda motivasyonunu arttırma, daha olumlu bakış açısına sahip olma gibi önemli kazançlara sahip olması söz konusudur (Brown ve Brooks, 1991).

Benlik kavramı ve planlı olma, erinlik yıllarından başlayarak önemli hale gelmektedir ve kimlik hakkında sorgulamalar yapılırken, aynı zamanda geleceğe yönelik planlamalar yapılmaktadır. Benlik Kavramı gelişirken, hem çevre hem de kendisi araştırılmaktadır. Bu süreçte, model alma ve anahtar figürler önemli yer tutar. Çocuk rolünden başka, çalışan rolüyle birlikte diğer rolleri öğrenmeye başlarlar. Çocuklar, diğer insanlarla olan benzerlik ve farklılıklarını öğrenirler. İlgi alanları belirginleşmeye başlayabilir ve mesleki araştırma davranışları önemli hale gelir. Heyecan verici oyunlar oynamaktan ziyade, belirlenen hedeflere ulaşmak daha önemli hale gelmeye başlar. Ancak gerek plan yapma gerekse de karar verme bakımından, aralarında önemli bireysel farklılıklar bulunmaktadır (Özyürek, 2013). Çocuklar yeterli bilgiye sahip olurlarsa, ilgilerini geliştirmek için motive olurlarsa, geleceklerinin denetimleri dâhilinde olduğuna inanırlarsa ve gelecekleriyle ilgili fikir üretmeyi başarabiliyorlarsa, plan yapmaya da başlayabilirler.

Gelişimsel kariyer kuramları, çocukların dört temel yeterlilik alanında belirtilmiş olan kariyer gelişimi görevlerini tamamlamalarının, çocukların kariyer gelişimlerini sağlam temeller üzerine oturtmaları konusunda kritik olduğunu belirtmiştir. Bu dört temel görev; bir çalışan olarak gelecekte yapacak olduğu iş konusunda ilgili olmak, mesleki aktiviteler hakkında kişisel kontrolünü arttırmak, eğitsel ve mesleki seçimlerin nasıl yapıldığı konusunda bir anlayış oluşturmaya başlamak ve kariyer seçimleri yapma ve bunları uygulama konusunda güven kazanmaktır (Savickas, 2002).

Bu çocukların içinde buldukları evreden bir üst evreye başarıyla geçebilmeleri, bir başka ifadeyle kendilerinden beklenen kariyer gelişim düzeylerine ulaşabilmeleri yukarıda belirtilen dört mesleki gelişim görevini kazanmalarıyla olanaklıdır. Ancak ülkemizde yapılan pek çok araştırmanın sonucuna göre, ilkökul ve ortaokul öğrencilerinin okul ve ders seçimi ya da iş dünyasını tanıma gibi konularda yardıma gereksinim duydukları

gözlendirmektedir. Bu durum, bu öğrencilere yönelik kariyer rehberliği hizmetlerinde, özellikle ortaokul sonrası devam edilecek ortaöğretim türlerini, dersleri, özellikle meslekleri tanıtmayı amaçlayan çağdaş uygulamalara yer verilmesini gerekli kılmaktadır. Çünkü yukarıda büyüme evresindeki çocuklar için belirlenen dört ana mesleki gelişim görevini çocukların kazanabilmeleri için onların başta meslekleri araştırmaları, işyerlerini gözlemlemeleri, çevrelerinde gözlemledikleri bazı meslekleri canlandırmaları ve gelecekte hangi eğitim kurumuna devam edeceklerine ilişkin eğitsel planlar yapmaları gerekmektedir (Bacanlı ve Torun, 2012).

2.2 Yurtdışında ve Türkiye’de Çocuklukta Kariyer Gelişimi Alanında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde yurtdışında ve ülkemizde sayıları çok olmamakla birlikte, çocukların kariyer gelişim süreçleri, bu süreçle ilgili ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerin yansırı kariyer gelişimi alanında gerçekleştirilen deneysel çalışmaların incelendiği araştırma sonuçları özetlenmiştir. Yapılan araştırmaların önemli bir kısmını çocukluk ve ergenlik dönemindeki öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi oluşturmaktadır. Konu ile ilgili yapılan deneysel araştırmalara daha az rastlanılmaktadır.

2.2.1 Yurtdışında Çocuklukta Kariyer Gelişimi Alanında Yapılan Araştırmalar

Schultheiss ve Stead (2004), Super (1990) dokuz boyutlu (merak, keşif, bilgi, anahtar figürler, kontrol odağı, ilgiler, zaman perspektifi, benlik kavramı ve planlılık) çocuklukta kariyer gelişim modeline dayanarak “Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeğini (Childhood Career Development Scale)” geliştirmişlerdir. Ölçek çocukların kariyer gelişimlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Daha sonraki süreçte, Schultheiss ve Stead (2010), kendi geliştirdikleri Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği sonuçlarının geçerlik çalışmasını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada ayrıca ölçeğin alt ölçekleriyle öz benlik, kontrol odağı ve çocukların ilgileri arasındaki ilişki de incelenmiştir. Araştırma 808 (404 kadın, 404 erkek) ilköğretim öğrencisi (4-7. sınıf) üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, okuldaki görevlerinde daha güçlü iç denetime sahip olan çocukların; çalışma ve kişilerarası ilişkilerde daha başarılı, daha net bir öz benliğe sahip, araştırma ve bilgi almaya daha istekli,

planlamanın önemini farkında, daha meraklı/araştırmacı davranışlar gösteren, daha gelişmiş bir kariyer algı ve yeterliliğine sahip, özgüveni yüksek ve iç denetim odaklı bireyler olduğu bulunmuştur. Ölçeğin ve alt ölçeklerin teorik yapıya uygun ve yeterli geçerliğe sahip olduğu pekiştirilmiştir. Ayrıca ölçeğin alt ölçekleriyle cinsiyet, dil ve sınıf arasında anlamlı bir etki ya da etkileşim bulunamamıştır.

Schultheiss, Kress ve Manzi (2001), anne-babalar, çocukları ve yaşamlarındaki diğer önemli kişilerin (anahtar figürlerin) kariyer gelişim sürecindeki rolünü incelemişlerdir. Bireysel görüşmeler yoluyla nitel yöntemle çalışılan bu araştırmanın bulguları, çocukların kariyer gelişiminde sosyal destek kaynağı olarak anne-babaların ve diğer önemli kişilerin (arkadaşlar ve öğretmenler) önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bulgular çocukların kariyer gelişim sürecinde iş dünyası hakkında bilgi edinmede, sağlıklı sosyal ilişkiler kurabilmede, karar verme güçlükleri ile başa çıkabilmede özellikle anne babalarından aldıkları sosyal desteğin etkili olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada pozitif rol modellerin çocukların kariyer gelişimlerini olumlu etkilediği görülmüştür. Aynı zamanda çocukların benlik saygılarında yine ailelerinden aldıkları, özellikle annelerinden aldıkları olumlu geribildirim etkili olduğu bulunmuştur.

Schultheiss, Palma ve Manzi (2005) ilköğretim 4 ve 5. sınıftaki öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerini kendileri ve kariyerle ilgili farkındalık, araştırma ve kariyer planlama açısından araştırmak amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma, yaşları 9-12 arasında değişen 49 ilköğretim öğrencisi (19 erkek, 30 kız) üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda dokuz boyutun sekizinde (merak hariç) çocuklar, kariyer görevleri ve etkileri konusunda Super'ın çerçevesini çizdiği çocuklukta kariyer gelişimi modeliyle aynı doğrultuda yanıtlar vermişlerdir.

Gillies, McMahon ve Carroll (1998), 6. sınıf öğrencileri için altı haftalık bir kariyer eğitimi programı uygulamışlardır. Bu program, çocukların kariyer konusunda kendilerini daha iyi değerlendirmeleri ve yaşamdaki rollerle ilgili farkındalık kazanmalarını amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, deney grubundaki öğrencilerin meslekler ve okulda öğrendiklerinin mesleklerle ilişkisini anlamada daha başarılı oldukları görülmüştür.

Ergenlerde zaman perspektifi ve kariyer kararında kesinlik kavramlarını geliştirmek amacıyla Ferrari, Nota ve Soresi (2012) tarafından yürütülen araştırmada yapılandırılmış 10 üniteden oluşan didaktik grup kariyer müdahalesi uygulanmıştır. 624 denek arasından ölçek skorları düşük olan 50 denek, deney ve kontrol grubuna olarak seçkisiz atanmıştır. Tekrarlanan ölçümler için varyans analizi yöntemi ile yapılan istatistiksel analizlere göre deney grubu süreklilik, umut ve kariyer kararında kesinlik düzeylerinde kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde artış olduğu gözlenmiştir.

Creed, Patton ve Bartrum (2002) ergenlerde iyimserlik, kötümserlik, kariyer olgunluğu, kariyer hedefleri, kariyer hakkında karar verme ve iyilik hali gibi değişkenlerin yaşam yönelimi testinin çok boyutlu özellikleri ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya 8.-12. sınıflara giden 504 öğrenci katılmıştır. Bulgulara göre; iyimserlik düzeyleri yüksek olan öğrencilerin kariyer olgunluğu ve kariyer planlama düzeylerinin yüksek olduğu, kariyer kararları hakkında kendilerini daha rahat hissettikleri ve kariyerleri ile ilgili daha fazla hedefler belirledikleri gözlenmiştir. Ayrıca, kötümserlik düzeyleri yüksek olan öğrencilerin ise kariyer olgunluğu, kariyer planlama, kariyer hakkında karar verme bilgi düzeylerinin düşük olduğu ve düşük okul başarısının yanı sıra kariyerleri konusunda daha kararsız oldukları belirlenmiştir. İyilik hali açısından incelendiğinde iyimserlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin yüksek öz saygı düzeylerine sahipken psikolojik sıkıntı düzeylerinin düşük olduğu gözlenmiştir. Kötümserlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin de öz saygı düzeylerinin düşük, psikolojik sıkıntı düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Wood ve Kaszubowski (2008), 4. sınıfa giden öğrencilerin kariyer gelişimi ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Super'ın kariyer gelişimi kuramını temel alan Çocuklar İçin Kariyer Ölçeği'nin kullanıldığı çalışmaya 150 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin en düşük alt test skorlarını merak, bilgi, zaman perspektifi ve anahtar figürler alt boyutlarında aldıkları gözlenmiştir. Ayrıca kız öğrencilerin merak alt boyutu puanlarının erkek öğrencilerin merak alt boyutu puanlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Porfeli, Hartung ve Vondracek (2008), çocukların kariyer gelişimleri ile ilgili araştırmaların ihmal edildiğini ileri sürerek, gelecekte yapılacak araştırmalarda çocukların kariyer gelişim evrelerine dayalı olarak incelenmesini önermektedir.

Çocukluk döneminde kariyer gelişimi konusunda yapılan çalışmalar Çin’de de oldukça yetersiz düzeydedir. Son dönemde çocukların kariyer gelişimi üzerine yapılan çalışmaları inceleyen Liu, McMahon ve Watson (2014) 1960-2013 yılları arasında ilgili konu hakkında yalnız altı adet araştırma yapıldığını belirlemiştir. Bu çalışmaların da ilk ve ortaokul düzeyindeki öğrencilere yönelik olduğunu ayrıca öğrencilerin zaman perspektifi, örnek aldıkları kişiler, anne ve babalarının kariyerleri hakkında bilgi düzeyleri, iş dünyası hakkındaki bilgi düzeyleri, cinsiyet kalıp yargıları ile meslekler hakkında olduklarını belirtmektedirler.

Carter ve arkadaşları (2009), kariyer psikolojik danışmanlığının öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerindeki özel ihtiyaçlarını gidermede en önemli faktör olduğu belirtilmektedir. Bu sebeplerden dolayı, gelecek yıllarda yapılacak kariyer psikolojik danışmanlığı araştırma ve çalışmalarının kariyer farkındalığı, kariyer keşfi, kariyer hazırlama, kariyer olgunluğu, kariyer planlama, kariyer seçimi ve karar verme gibi kısımları içermesinin önemli olduğu ifade edilmektedir.

Whiston, Sexton ve Lasoff (1998), 1983 ve 1995 yılları arasında yayınlanmış 46 çalışmayı gözden geçirmiştir. Taramalar sonucunda kariyer rehberlik müdahalelerinin kariyer gelişimine olumlu bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmanın sonuçları, çalışmadan 10 yıl önce Oliver ve Spokane (1988) (Akt.; Whiston, Sexton ve Lasoff, 1998) tarafından yapılan çalışmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir. Kariyer müdahalelerin çoğu, yaş gruplarında başarılı olduğunu bulsalar da, Oliver ve Spokane’in bulgularına paralel olarak, en büyük etkiye liselerin ilk kademelerindeki öğrencilere yönelik yapılan müdahalelerin sahip olduğu görülmüştür.

Whiston ve Sexton (1998) okul psikolojik danışmanlığı alanı ile ilgili yaptıkları kapsamlı literatür taramasında ortaya çıkan bulgular, okul psikolojik danışmanlarının kariyer gelişim müdahalelerini kapsamlı okul psikolojik danışma programının bir parçası olarak uygulamalarını desteklemektedir. Meta analize az sayıda ortaokul ve lisenin katılmasına rağmen kariyer gelişim müdahalelerinin en etkili olduğu grubun ortaokul ve lise olduğu belirtilmiştir.

Hanover Research şirketi tarafından 2012 yılında yapılan ve özellikle Teksas eyaletindeki ilk ve ortaokullarında yürütülmüş “A-8 Öğrencileri için Etkili Kariyer

Farkındalığı ve Gelişimi Programları” adlı araştırmanın sonuçlarına göre; (a) ortaokul öğrencilerinin hem akademik hem de mesleki açıdan, kariyer keşif yeteneklerini teşvik eden ve kariyer seçenekleri ile yolları bilgisini arttıran kariyer gelişim programlarından yararlandıkları bulgulamıştır. (b) İlkokul kariyer gelişim programları öğrencilere kariyerler hakkında öğrenme, kariyer sitelerini ziyaret etme ve çeşitli şekillerde çalışanlar ile profesyonellerle tanışma tecrübesi sunarak sıklıkla kariyer farkındalığına odaklanmaktadır. Kariyer farkındalık aşamasının ilkokullarda sıkça öğretilen vazgeçilmez bir bileşenini kişisel farkındalık gelişimi oluşturmaktadır. (c) Ortaokul programları çoğu zaman ilgi ve yeteneklerin tanımlanması ile birleştirilmesine, kariyer yollarının net bir şekilde anlaşılmasına odaklanmaktadır (Hanover Research, 2012).

2.2.2 Türkiye’de Çocuklukta Kariyer Gelişimi Alanında Yapılan Araştırmalar

Ülkemizde büyüme dönemindeki (4-14 yaşlar) çocukların kariyer gelişimini ölçmek amacıyla uyarlanan ilk ölçme aracı orijinali Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilen Bacanlı, Sürücü ve Özer (2007) tarafından Türk kültürüne uyarlanan Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği’dir. Türkçe ÇKGÖ’nün yapı geçerliğini belirlemek için 4., 5., 6., 7. ve 8. sınıflardaki 2500 ilköğretim öğrencisinden elde edilen verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Her iki analiz sonuçları da ÇKGÖ’nün orijinali gibi sekiz alt faktörden oluştuğunu ortaya koymuştur. Bu sekiz faktörlü yapı hem ölçeğin dayandırıldığı kuramsal modelle (Super, 1990) hem de orijinal ÇKGÖ’nün yapısı ile uyum göstermiştir. Bunun yanında Türkçe ÇKGÖ’nün geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin bulgular bu ölçeğin doyurucu geçerlik ve güvenirlik değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (Bacanlı ve ark., 2007).

Bacanlı ve Sürücü (2011), çocukların kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkiyi ve çocukların kariyer gelişimlerinin cinsiyete, yaşa, algılanan akademik başarı ve sosyoekonomik düzeye, anne babanın öğrenim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırmada çocukların kariyer gelişim düzeyleri ile anne babaya bağlanma düzeyleri arasında negatif yönlü ilişkiler olduğu ve çocukların kariyer gelişim düzeylerinin algılanan akademik başarı düzeyine ve yaşa göre anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur.

Nazlı’nın (2007) 9-12 yaş arası öğrencilerle gerçekleştirilen nitel çalışma sonucunda, öğrencilerin büyük çoğunluğunun mesleklere yönelik merak duygularının yüksek olduğu,

bireysel özelliklerinin farkında olduğu, benlik kavramlarıyla meslekleri eşleştirebildikleri, geleceğine yönelik planları olduğu, anne babaların çocuklarının mesleki gelişim süreçlerine destekçi olduğu ancak çocukları için yeterli düzeyde rol model olamadıkları gözlenmiştir.

Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan (2009), ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinde kariyer gelişimi ile kariyer yetkinlik beklentisi inançları arası ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda çocukların kariyer gelişimi yetkinlik beklentilerinin, kariyer gelişiminin dokuz boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür.

Nazlı (2014), 6. 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerini belirlemek için 644 öğrenci ile bir çalışma yürütmüştür. Araştırma sonucunda öğrencilerin kendi kişisel karakteristikleri ile belirli kariyer olanaklarını ilişkilendirebildikleri ve bu kariyerlerin karakteristiklerini bilebildikleri ortaya çıkmıştır.

Sapmaz (2010), ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ilgi ve yetenekleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında cinsiyet, düşük ve orta sosyoekonomik düzeylerin, sosyal yardım ve sosyal bilim ilgilerinin, sözel ve sayısal yeteneklerinin kariyer gelişimini anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur.

Bekleyiş'in (2007) öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini belirlemede seçtikleri mesleklerle ilgili %53,3'ünün biraz bilgisinin olduğu, %38,7'sinin yeterli bilgisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğrencilerin meslek seçimlerinde yön veren kişilerin olduğu ve örnek alma nedenleri bakımından ise örnek almak için seçtikleri kişilerin mesleki başarılarının etkili olduğu görülmüştür. Araştırmada kız öğrencilerin %60'ı, erkek öğrencilerin ise %64,2'si mesleki ilgi alanlarında değer verdiği ölçütler bakımından ilgi ve yeteneklerini dikkate almaktadır.

Yayla (2011), ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin karar verme stillerinin kariyer gelişimlerini ne düzeyde yordadığı ve kariyer gelişimlerinin cinsiyete, yaşa, algılanan sosyo-ekonomik düzeye, algılanan akademik başarıya, anne ve babanın öğrenim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırmanın sonucunda İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin karar vermede öz-saygı ile ihtiyatlı seçicilik, umursamazlık, panik, sorumluluktan kaçma alt ölçekleri puanları birlikte Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği puanlarına ilişkin toplam varyansın %23'ünü açıkladığı görülmüştür. Öğrencilerin kariyer gelişimi puanlarının cinsiyete, anne ve babanın öğrenim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını ve öğrencilerin yaşları, sosyo-ekonomik düzeyleri ve algılanan akademik

başarı düzeyleri yükseldikçe kariyer gelişimi düzeylerinin de anlamlı olarak yükseldiği bulunmuştur.

Can'ın (2012) çalışmasına göre, ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerinin sınıf düzeyleri, algılanan sosyoekonomik düzey, seçilmesi düşünülen lise türü, anne-babanın eğitim düzeyi, yaşanan yerleşim yeri, yaşanan yerde üniversite olup olmama durumu ve akademik başarıya göre farklılaştığı görülmüştür. Ancak kariyer gelişim düzeyinin cinsiyet ve annenin çalışıp çalışmama durumuna göre ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Turan (2013), ergenlerde kariyer ve yetenek gelişimi öz yeterliliğinin, üst bilişsel farkındalık, yaşam doyumu ve algıladıkları arkadaş sosyal desteği ile ilişkisini incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; kızların erkeklerden daha yüksek kariyer ve yetenek gelişimi özyeterlik düzeyine sahip olduğu, kariyer ve yetenek gelişimi öz yeterlik düzeyinin sınıf düzeyine göre farklılaştığı bulunmuştur. Kariyer ve yetenek gelişimi öz yeterlik düzeyinin, maddi durum düzeyini ve okul başarısı düzeyini yüksek algılayan bireyler lehine farklılaştığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Işık (2014), çocuk kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu ve durumluk kaygı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 5–8. sınıfa devam eden 334 öğrenci oluşturmuştur. Sonuçlara göre, çocuk kariyer gelişim özellikleri ile yaşam doyumu arasında pozitif ve durumluk kaygı arasında ise negatif ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, kariyer gelişim özellikleri birlikte yaşam doyumu ve durumluk kaygının anlamlı yordayıcılarıdır. Çocuk kariyer gelişimi ölçeği alt boyutlarından yaşam doyumunun anlamlı yordayıcıları, sırasıyla, merak/araştırma, planlama ve benlik kavramı boyutlarıyken; durumluk kaygının yordayıcıları merak/araştırma ve benlik kavramıdır.

Yurtdışında yürütülen araştırmalarda olduğu gibi Türkiye'de de konu ile ilgili deneysel çalışmalara, betimsel çalışmalara göre daha az rastlanılmaktadır. Bacanlı (1995) mesleki grup rehberliğinin lise 1. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisini araştırmıştır. Araştırma 21 deney grubu (11 kız, 10 erkek), 21 kontrol grubu (11 kız, 10 erkek) olmak üzere toplam 42 öğrenci üzerinden yürütülmüştür. Araştırma mesleki grup rehberliği yönteminin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyini arttırmada etkili olduğunu göstermiştir.

Evren (1999) mesleki grup rehberliği uygulaması alan ve almayan cinsiyetleri farklı ilköğretim öğrencilerinin mesleki olgunlukları, mesleki benlik algıları ve mesleki benlik algıları doğrultusunda meslek tercihi yapmaları arasında farklar olup olmadığını incelenmiştir. Araştırma sonuçları deney ve kontrol gruplarının mesleki olgunluk puanları arasında mesleki grup rehberliği alan deney grubu lehine anlamlı farklar olduğunu göstermiştir. Bunun yanında deneklerin mesleki benlik algıları doğrultusunda ilgi ve yeteneklerine ilişkin meslek tercihlerinde deney grubu ve deney grubundaki kızlar lehine anlamlı farklar bulunmuştur.

Doğan (2011), ağ bağlantılı kariyer grup rehberliği uygulamasının, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisini incelemiştir. Çalışmada Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği (Bacanlı, Sürücü ve Özer, 2007) kullanılmıştır. Yapılan bağımsız gruplar için t testi analizi sonucunda, deney grubunun, 8 alt boyuttan: merak/araştırma, bilgi, ilgiler benlik kavramı, anahtar figürler ve planlılık düzeylerinde son testte anlamlı bir şekilde arttığı, denetim odağı ve zaman perspektifi düzeylerinden anlamlı bir azalmanın olmadığı belirlenmiştir. Tüm ölçekten alınan toplam puanlar dikkate alındığında ise, yine deney grubunun son-test puanlarının, ön-test puanlarından daha yüksek olduğu ve bu farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Çocukların kariyer gelişimlerine yönelik yapılan akademik çalışmaların son dönemlerde başlaması, bu konuyla ilgili betimsel ve deneysel çalışma yapma ihtiyacını ortaya koymaktadır.

BÖLÜM III

3.1 YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu, veri toplama aracı ve elde edilen verilerin istatistiksel analizi hakkında bilgi verilmiştir.

3.1.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının Ortaokul 7. sınıf öğrencilerinin, kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini saptamayı amaçlayan yarı deneysel bir araştırmadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programıdır. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise 7. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeyleridir.

Araştırma deneysel desene uygun olup, deneysel desenin türlerinden biri olan statik grup ön test-son test desen olarak da bilinen bu desen, deneklerin uygulama öncesinde ve sonrasındaki bağımlı değişkene ait ölçümlerin elde edilmesi ile gerçekleştirilir. Desende seçkisiz atamanın olmaması temel sorundur. Buna karşın grupların ölçülen niteliklerle ilgili başlangıç noktalarının bilinmesi, böylece değişimin ölçülmesine ve test edilmesine olanak tanınması desenin kullanılabilirliğini arttırmaktadır. Desen işlem koşulları (gruplar arası faktör) ve tekrarlı ölçümler (gruplar içi) içerdiğinden seçkisiz atamanın olmadığı karışık bir desen olarak da tanımlanabilir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Desenin simgesel gösterimi Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1 Araştırmada Kullanılan Ön test- Son test Denkleştirilmemiş Gruplu Deneysel Modelin Simgesel Gösterimi

Grup	Ön test	İşlem	Son test
G	O1	X	O3
K	O2		O4

G: Deneysel grup K: Kontrol grubu O1: Deneysel grubunun ön ölçümü O2: Kontrol grubunun ön ölçümü
X: Kariyer Farkındalığı Geliştirme Amaçlı Grup Rehberliği Programının Uygulanması
O3: Deneysel grubunun son ölçümü O4: Kontrol grubunun son ölçümü

3.1.2 Evren ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni İzmir ili Bornova ilçesindeki ortaokullarda okuyan 7. sınıf öğrencileridir. Çalışma grubu ise 2012–2013 eğitim-öğretim yılının Bahar yarısında araştırma kapsamındaki okullar arasından seçilen İsmet Sezgin ve Orkide İlkokullarına ait birer 7. sınıf şubesi seçkisiz olarak belirlenmiştir ve bu iki farklı şubeden Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nden (Bacanlı ve ark., 2007) düşük-orta-yüksek düzeylerinde puan alan gönüllü 24 öğrenci (12 deney, 12 kontrol) ile araştırma yürütülmüştür. Her bir grup 6 kız ve 6 erkek öğrenciden oluşturularak katılımcıların kız/erkek cinsiyet oranları eşitlenmiştir.

3.1.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmaya katılan öğrencilerin; kariyer gelişim düzeyleri “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği” (Bacanlı ve ark., 2007) ile elde edilmiştir.

3.1.3.1 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği

Öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerini belirlemek için Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Bacanlı, Özer ve Sürücü (2007) tarafından gerçekleştirilen “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ)” kullanılmıştır. ÇKGÖ'nün kuramsal temeli Super'ın (1990) çocuklukta kariyer gelişimi modeline dayandırılmıştır. ÇKGÖ toplam 52 maddeden oluşan üçlü derecelemeye sahip olan Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin sekiz alt boyutu vardır. Ölçekten alınan yüksek puan kariyer gelişimi düzeyinin yüksek, düşük puan düşük olduğunu göstermektedir (Bacanlı ve ark., 2007).

ÇKGÖ'nün altboyutları; *planlama*; çocukların geleceği planlamalarının önemini içeren 11 maddeden, *benlik kavramı*; benlik bilgisinin farkındalığını değerlendiren 6 maddeden, *bilgi*; meslekler hakkındaki bilgileri kullanmayı ve önemini farkında olmayı içeren 6 maddeden, *ilgiler*; çocukların hoşlandıkları etkinliklerin farkında olmalarını içeren 6 maddeden, *denetim odağı*; çocukların yaşamlarında karşılaştıkları olaylara ilişkin içsel kontrollerini değerlendiren 7 maddeden, *merak/araştırma*; çocukların okulda ve oyunlarındaki merak veya araştırma davranışlarını içeren 7 maddeden, *anahtar figürler*;

çocukların rol modellerini, yani kime benzemek istediklerini anlamayı içeren 5 maddeden ve *zaman perspektifi*; çocukların içinde buldukları anı geleceklere nasıl yansıttıklarını içeren 4 maddeden oluşmaktadır (Bacanlı ve ark., 2007).

Türkçe ÇKGÖ'nün yapı geçerliğini belirlemek için 4., 5., 6., 7. ve 8. sınıflardaki 2500 ilköğretim öğrencisinden elde edilen verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Her iki analiz sonuçları da ÇKGÖ'nün orijinali gibi sekiz alt faktörden oluştuğunu ortaya koymuştur. Bu sekiz faktörlü yapı hem ölçeğin dayandırıldığı kuramsal modellerle (Super, 1990) hem de orijinal ÇKGÖ'nün yapısı ile uyum göstermiştir (Bacanlı ve ark., 2007).

ÇKGÖ'nün Türkçe formunun güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alfa katsayısı ile ölçeğin tümü ve alt ölçeklere ilişkin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Türkçe ÇKGÖ'nün tümü ve alt ölçekleri için Cronbach alfa değerleri sırasıyla; ölçeğin tümü ($\alpha = .78$), bilgi ($\alpha = .64$), merak/araştırma ($\alpha = .60$), ilgiler ($\alpha = .64$), denetim odağı ($\alpha = .76$), anahtar figürler ($\alpha = .49$), zaman perspektifi ($\alpha = .65$), planlama ($\alpha = .81$) ve benlik kavramı ($\alpha = .73$) bulunmuştur. Ayrıca, ÇKGÖ'nün güvenilirliği için testin tekrarı tekniği ile ÇKGÖ'nün tümüne ve alt ölçeklerine ilişkin kararlılık katsayıları hesaplanmıştır. Bunun için öğrencilere (n=107; 60 kız, 47 erkek) iki hafta ara ile ÇKGÖ uygulanmış ve korelasyon değerleri şu şekilde bulunmuştur: ÇKGÖ toplam puan ($r = .681$, $p < .001$), bilgi ($r = .513$, $p < .001$), merak ($r = .640$, $p < .001$), ilgiler ($r = .341$, $p < .001$), denetim odağı ($r = .386$, $p < .001$), anahtar figürler ($r = .497$, $p < .001$), zaman perspektifi ($r = .430$, $p < .001$), planlama ($r = .659$, $p < .001$) ve benlik kavramı ($r = .319$, $p < .001$). Türkçe ÇKGÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin bulgular bu ölçeğin doyurucu geçerlik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermiştir (Bacanlı ve arkadaşları, 2007). Ancak gerek iç tutarlılık ve gerekse de test yeniden test değerlerinin görece olarak düşük olmasına dikkat edilmelidir. Ölçeğin uygulandığı evren çocuklar olduğu için bu değerlerin düşük bulunması anlaşılabilir kabul edilebilir.

3.1.4 Kariyer Farkındalığı Geliştirmeye Yönelik Grup Rehberliği Programının Genel Nitelikleri

Program (Özyürek, 2013), 7. sınıf öğrencilerindeki kariyer farkındalığı düzeyini geliştirme amacıyla hazırlanmıştır. Oturum planları, Super'ın kuramındaki temel kavramlar

ele alınarak düzenlenmiştir. Grup rehberliği programı, dokuz oturumdan oluşmaktadır. Oturumların süresi 45 dakika olarak belirlenmiştir.

Programın amaçları aşağıda belirtilmiştir:

1. Öğrencinin yetişkin çalışma dünyasındaki birçok bilgiye ilgi duymasına ve olumlu çalışma tutumları geliştirmesine yardımcı olmak,
2. Öğrencinin kimleri ve hangi özellikleri örnek aldığına ilişkin farkındalık geliştirmesine yardımcı olmak,
3. Öğrencinin hangi alanlarda başarılı ve ilgili olduğunu düşünmesine yönelik farkındalık geliştirmesine yardımcı olmak,
4. Öğrencinin kendi geleceğinin düşünmesinin yararını fark etmesine yardımcı olmak,
5. Öğrencinin hangi rollerine, ne ölçüde önem verdiğini fark etmesine yardımcı olmak,
6. Eğitim ya da kariyer planını hazırlarken bir kariyer planlama sürecini nasıl gerçekleştireceğini öğrenmek,
7. Geleneksel olmayan mesleklerin iş fırsatlarını artırdığını bilmek ve
8. Okul yaşantıları ile mesleki ve eğitimsel tercihleri arasındaki ilişkiyi anlamak (Özyürek, 2013).

Programın konu başlıkları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Özyürek, 2013):

1. Merak duygusunu uyandırma ve olumlu çalışma tutumları,
2. Örnek alınan kişiler,
3. İlgili ve başarılı olunan derslerin karşılaştırılması,
4. Kişilik tipleri ve meslek seçimi arasındaki bağlantı,
5. Zaman perspektifi geliştirme,
6. Benlik Tasarımları,
7. Yaşam rolleri,

8. Bir üst öğrenim basamağı konusunda bilgi alma ve
9. Sınav sistemleri hakkında bilgiye sahip olma.

3.1.5 Kariyer Farkındalığı Geliştirmeye Yönelik Grup Rehberliği Programının Uygulanması

Bu program 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarını Donald Super'in çocuklukta kariyer gelişim modelindeki temel kavramlar çerçevesinde ele almaktadır. Kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı bu program 9 oturumdan oluşmaktadır. Her bir oturum 45 dakika sürmektedir. Program her hafta okulun rehberlik saatinde deney grubuna uygulanmıştır. Oturumların amaçları ve içeriği aşağıda kısaca belirtilmiştir.

1. Oturum: Bu oturumun amacı grubun ısınmasını sağlamak ve program hakkında bilgi vermektir. Grup lideri kendini (mesleğini, görev yaptığı yeri vb.) tanıtır. Çalışmanın içeriği, süresi ve amacı hakkında bilgi verir. Grup kuralları üyelerle birlikte belirlenir. Grup lideri, öğrencilere bu kısa açıklama içinde yer bulan “üniversite, fakülte, bölüm” gibi kelimelerin anlamlarını sorarak etkileşim başlatır. Ardından yaşadıkları şehirdeki üniversite isimleri ve hangi fakültelerin olduğu sorularak öğrencilerin bildiklerini paylaşmaları cesaretlendirilir. Oturumda yapılanlar özetlenir ve oturum sonlandırılır.
2. Oturum: Bu oturumun amacı üyelerin kendi düzeylerine uygun mesleklere yönelik ilgi ve meraklarını geliştirmelerine yardımcı olmaktır. Bir önceki oturumun özeti ile sürece başlanır. *Meslek Tombalası* etkinliğinin gerçekleştirilir. Grup üyelerinin hepsinin oyunlara katılması sağlanır. Ardından ikinci oyun olan *Meslek Tabusu* (Erkan, 2006) etkinliğine geçilir (Öğrencilerin meslekler hakkında bilgi düzeyini ölçen ve merak duygularını arttırıcı oyunlar). Etkinliklerin devamında öğrencilere, bu meslekler arasında daha önce duymadıkları herhangi bir meslek olup olmadığı, duydukları bu meslekler arasında en çok hangilerinin ilgilerini çektikleri, gelecekte bu mesleklerden hangisini seçmeyi düşündükleri, bu mesleğe sahip olmak için hangi üst eğitim kurumlarından mezun olunması gerektiği gibi sorular yöneltilir. Oturum özetlenir ve sonlandırılır.

3. Oturum: Bu oturumun amacı üyelerin kendilerine örnek aldıkları kişilerle ilgili farkındalık geliştirmelerine yardımcı olmaktır. *Örnek Aldığım Kişiler* (Özyürek, 2013) etkinliği kapsamında, öğrencilere yaşamlarında en çok kimleri örnek aldıkları sorusu yöneltilir. Seçecekleri kişi gerçek yaşamdan olabileceği gibi beğendikleri bir kitap ya da filmde bir karakter de olabilir. Öğrencilerin kendilerine örnek aldıkları isimleri düşündüklerinde, bu isimlerin sahip olduğu ve kendileri için oldukça önemli olan beş belirgin özelliği “Özellikler Listesi” nde bulmaları istenir. Öğrencilerin listelerinde tek kalmış olan vazgeçilmez özellik hakkında grup ile paylaşımda bulunmaları söylenir. Paylaşımlar bittiğinde öğrencilere, kendileri için vazgeçilmez olan özelliğin ne olduğunu bilmek ile ileride tercih edebilecekleri meslekler arasında ne gibi bir ilişkinin bulunduğu konusunda kısa bir tartışma yürütülür. Oturum öğrencilerin özetlemesi ile sonlandırılır.
4. Oturum: Oturumun amacı üyelerin hangi mesleki ortamlarda ve hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerle çalışmak istedikleri konusunda farkındalık kazanmalarını sağlamaktır. Grup lideri, Holland’ın tipoloji kuramı hakkında yaşlarına uygun bir sunum yapar. Sunum bittikten sonra Holland’ın kuramını temel alan “Altıgen Bahçe ve Ben” etkinliğine (Özyürek, 2013) geçilir. Etkinliğin öğrencilerin kuramda geçen kişilik tiplerinden hangilerine yakın hissettiklerini bulmalarını kolaylaştırmak için yapılır. Daha sonra üyeler paylaşımlarda bulunur ve birbirlerine seçtikleri tiplerle ilgili geribildirimler verir. Oturum grup üyeleri tarafından özetlenir ve sonlandırılır.
5. Oturum: Bu oturumun amacı, üyelerin kendi akademik başarıları ve ilgi duydukları alanlar arasındaki ilişkiyi, *İlgi-Başarı Grafiği* etkinliği (MEB, 2002) ile incelemelerini sağlamaktır. Grafik öğrencinin son bir yıl içinde aldığı derslerdeki başarı ve ilgi düzeylerini gösteren bir yapıdadır. Her üye grafiği çizmesi için cesaretlendirilir. Öğrencilerden gelecekte tercih etmeyi diledikleri meslekler ile sahip oldukları ilgi-başarı grafiği sonuçlarının uyumlu olup olmadığı konusunda neler düşündüklerini paylaşmaları istenir. Oturum grup üyeleri tarafından özetlenir ve sonlandırılır.

6. Oturum: Bu oturumun amacı üyelerin sahip oldukları özelliklere (ilgi, yetenek, değerler, kişilik özellikleri) ilişkin değerlendirme yapmalarını kolaylaştırmak ve kendilerini hangi meslek alanlarına yakın gördüklerini belirginleştirmeye yardımcı olmaktır. Geçen oturumun özetiyle süreç başlatılır. Üyelerden, kendilerini ilgiler, yetenekler, değerler ve kişisel özellikler açısından değerlendirmeleri istenir. Kendilerine yakın buldukları özellikleri işaretleyerek kendilerini değerlendirmeleri istenir. Bunun için “Kısaca Ben” formu kullanılır. Üyelerin kendilerini değerlendirme sonucunda ortaya çıkan özelliklerini düşünerek kendilerine uygun meslekleri yazmaları istenir. Üyelerin bu zamana dek geçen süreç içerisinde kendilerine ilişkin fark ettikleri özellikleri düşündüklerinde, gelecekte ne tür bir mesleği tercih etmeyi düşündüklerinin paylaşılması ve birbirlerine geribildirim vermeleri sağlanır. Oturum sonlandırılır.
7. Oturum: Bu oturumda, “Zaman Makinesi-2030” etkinliği (Erkan, 2006) ile üyelerin geleceğe yolculuk yaparak, gelecekteki yaşamları hakkında hayal kurmaları amaçlanmaktadır. 2030 yılına ışınlanan üyeye gelecekte kendisini nasıl gördüğünü somutlaştıracak sorular sorulur (Evin var mı? Özellikleri neler? Nerede oturuyorsun? Evin şehrin neresinde? Ne iş yapıyorsun? Araban var mı? Özellikleri neler? Evli misin? Çocuğun var mı? İsimleri ne? Bu işi yapabilmek için hangi okulları bitirdin? Maaşın ne kadar? 2030’dan bugüne kendine neler önerirdin?) Sorular üye tarafından cevaplandıktan sonra öğrenci tekrar şimdiki zamana döndürülür. Her üye katılması için cesaretlendirilir. Ardından oturum sonlandırılır.
8. Oturum: Bu oturum üyelerin günlük yaşamda üstlendikleri rollerin farkına varmalarına yardımcı olmak, üstlendikleri rollerde yaşadıkları çatışmaları ortaya çıkarmak, üyelerin zamanlarını nasıl değerlendirdiklerini fark etmelerini sağlamak gibi amaçlara sahiptir. Günlük yaşamda üstlendiğimiz roller nelerdir sorusuyla etkileşim başlatılır. Üyelerden cevaplar alınır ve özetlenir. Ardından günlük hayatta üstlendiğiniz roller hakkında bilgi verilir ve *Rollerim* (Özyürek, 2013) etkinlik formu öğrencilere dağıtılır. Üyelere hangi rolleri daha çok benimsiyorken hangilerini daha az benimsedikleri, hangi rolleri daha çok üstlendikleri sorulur. Ardından roller arası çatışmalar konusunda bilgi verilir ve üyelere hangi rolleri arasında çatışma yaşadıkları sorularak paylaşımları alınır. Bu etkinlikle ilgili paylaşımların ardından *Zaman Planlama* (Özyürek, 2013) etkinliğine geçilir.

Etkinlik formu yardımıyla üyelerin 24 saatini nasıl geçirdikleri somutlaştırılır. Gönüllü üyeler zamanı nasıl değerlendirdiklerini formlar yardımıyla paylaşırlar. Ardından üyelere en çok zaman ayırdıkları dört etkinliğe ne derece önem verdiklerini belirtmeleri istenir. Bu derecelendirme için farklı büyüklüklerde dört daire çizmeleri ve dairelerin büyüklükleri ile etkinliklere verdikleri önemin arttığı ifade edilir. Üyeler, önem derecelerine göre etkinliklerini belirlendikten sonra verilen önem ve ayrılan zaman açısından çatışma yaşadıkları görev ya da rolleri olup olmadıkları sorularak etkileşim başlatılır. Örnekler paylaşılır, paylaşımlardaki ortak noktalar öğrencilere yansıtılır.

9. Oturum: Üyelerin ilköğretim sonrasında devam edebilecekleri üst eğitim kurumları ya da çalışma hayatı konusunda bilgilendirmek amacını taşımaktadır. Üyelerin tercih etmek istedikleri lise türleri ile program boyunca yaptıkları etkinliklerle oluşan kariyer gelişimi profilleri arasındaki bağlantı üyeler ile paylaşılır. Oturum sonlandırılır ve vedalaşılır. Grup rehberliği programının daha ayrıntılı haline <https://yadi.sk/d/3oU9-kxFcfdN> linkinden ulaşabilirsiniz.

3.1.6 Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerinin toplanması aşamasında öncelikle, belirlenen okullarda uygulama yapabilmek amacıyla İzmir Valiliği ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Okul müdürleri ve okul psikolojik danışmanları ile görüşülerek uygulama yapılacak günler ve saatler belirlenmiştir. Belirlenen tarihlerde deney ve kontrol gruplarına Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği (Bacanlı ve ark., 2007) ön test olarak uygulanmıştır. Deney grubuna uygulanan kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberlik programı haftada bir oturum olmak üzere rehberlik saatinde uygulanmıştır. Deneysel işlem sonlandırıldıktan sonra iki gruba aynı ölçek son test olarak verilmiştir.

3.1.7 Verilerin Analizi

Deney ve kontrol gruplarından Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği ile toplanan ön test, son test verileri araştırmanın denencelerine yönelik olarak Karışık Ölçümler İçin İki

Faktörlü ANOVA Analizi kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 17 istatistik paketi kullanılarak yapılmış ve anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

Karışık ölçümler için iki faktörlü ANOVA, işlem gruplarına bağlı olarak ilişkisiz ölçümlerin söz edildiği iki faktörlü karışık desenlerde uygulanan deneysel işlemin etkililiğine ilişkin satır X sütun ortak etkisi ve satır ile sütun faktörlerinin temel etkilerini test etmek için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2002).

Tek Faktörde Tekrarlı Ölçümler İçin İki Faktörlü ANOVA Modeli, iki faktörlü karışık desenlerde toplanan verilerin analizinde sıklıkla kullanılan çok faktörlü bir analizdir. Bu tür bir desen iki faktörü içerir. Faktörlerden birincisi; farklı deneysel işlem koşullarını (ör: Deney ve Kontrol gruplarını) gösterir. İkinci faktör, zamana bağlı değişimi betimlemek amacıyla yapılan tekrarlı ölçümleri tanımlar (Büyüköztürk, 2002).

BÖLÜM IV

4.1. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın denencelerini sınamak amacıyla yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmanın bulguları, araştırmadaki denencelerin sırasına göre sunulmuştur. Deney ve kontrol grubunda yer alan katılımcıların Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin (ÇKGÖ), bilgi, merak, ilgi, denetim, anahtar figürler, zaman, benlik, planlama alt ölçeklerinden aldıkları ön test ve son test puanlarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1'de yer almaktadır.

Tablo 4. 1 Deney ve Kontrol Grubunda Yer Alan Katılımcıların Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği Alt Ölçeklerinin Ön test ve Son test Puanlarına İlişkin Aritmetik Ortalama Standart Sapma Değerleri

Deney ve Kontrol Gr.		\bar{X}	Ss	N
Ön Test Bilgi	Kontrol	16.25	1.48	12
	Deney	15.58	2.07	12
	Toplam	15.92	1.79	24
Son Test Bilgi	Kontrol	15.92	2.23	12
	Deney	15.33	1.61	12
	Toplam	15.63	1.93	24
Ön Test Merak	Kontrol	15.58	2.27	12
	Deney	16.58	3.34	12
	Toplam	16.08	2.84	24
Son Test Merak	Kontrol	15.00	1.95	12
	Deney	16.67	2.31	12
	Toplam	15.84	2.26	24
Ön Test İlgi	Kontrol	17.00	1.41	12
	Deney	17.75	0.62	12
	Toplam	17.38	1.13	24
Son Test İlgi	Kontrol	16.08	2.11	12
	Deney	17.58	0.67	12
	Toplam	16.83	1.71	24
Ön Test Denetim	Kontrol	17.58	2.02	12
	Deney	18.25	3.17	12
	Toplam	17.92	2.62	24
Son Test Denetim	Kontrol	15.92	2.23	12
	Deney	18.00	2.76	12
	Toplam	16.96	2.68	24

Ön Test	Kontrol	12.00	1.86	12
Anahtar	Deney	11.67	1.56	12
	Toplam	11.84	1.69	24
Son Test	Kontrol	11.92	1.31	12
Anahtar	Deney	11.83	1.99	12
	Toplam	11.88	1.65	24
Ön Test	Kontrol	10.67	1.56	12
Zaman	Deney	11.58	0.51	12
	Toplam	11.13	1.23	24
Son Test	Kontrol	9.58	1.88	12
Zaman	Deney	11.83	0.39	12
	Toplam	10.71	1.76	24
Ön Test	Kontrol	16.08	2.07	12
Benlik	Deney	16.67	1.07	12
	Toplam	16.38	1.64	24
Son Test	Kontrol	14.92	2.97	12
Benlik	Deney	16.92	1.51	12
	Toplam	15.92	2.52	24
Ön Test	Kontrol	28.67	3.52	12
Planlama	Deney	29.50	2.24	12
	Toplam	29.08	2.92	24
Son Test	Kontrol	24.75	4.52	12
Planlama	Deney	29.58	4.23	12
	Toplam	27.17	4.94	24

Tablo.1 incelendiğinde, deney ve kontrol grubunda yer alan katılımcıların ÇKGÖ'nin bilgi, merak, ilgi, denetim, anahtar figürler, zaman, benlik, planlama alt ölçeklerinin ön test ve son test ortalamaları ile standart sapma değerleri görülmektedir. Tabloda görel olarak, kontrol grubunda yer alan katılımcıların son test ortalama puanlarının tüm alt ölçeklerinde düştüğü görülmektedir. Deney grubunda yer alan katılımcıların son test ortalama puanlarının merak, anahtar figürler, zaman, benlik ve planlama alt ölçeklerinde yükseldiği, bilgi, ilgi ve denetim alt ölçeklerinde ise düştüğü görülmektedir.

4.1.1 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği' nin Bilgi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular

1.a “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Bilgi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.a “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Bilgi alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.a “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Bilgi alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve kontrol gruplarının ÇKGÖ'nin Bilgi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi (split-plot) (Büyüköztürk ve ark., 2011) sonuçları Tablo 4. 2'de verilmiştir.

Tablo 4. 2 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Bilgi Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler Ortalaması	F	P	Kısmi Eta Kare
	Toplamı	sd				
Deneklerarası	98.98	23				
Deney/Kontrol	4.69	1	4.69	1.10	.31	.05
Hata	94.29	22	4.29			
Denekleriçi	61.50	24				
Ön Test/Son Test	1.02	1	1.02	.37	.55	.02
GrupxÖlçüm	.02	1	.02	.01	.93	.00
Hata	60.46	22	2.75			
Toplam	160.48	47				

Tablo 4. 2'de belirtilen bulgulara göre, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Bilgi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=.37$; $p>.05$) ; deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=1.10$; $p>.05$) ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı ($F=.01$; $p>.05$) bulunmuştur. Diğer bir deyişle, Bilgi alt ölçeği puanları bakımından uygulanan programın, kontrol grubu öğrencilerinin ortalamalarına kıyasla deney

grubundaki öğrencilerin ortalamalarını istatistiksel olarak anlamlı biçimde yükseltmediği bulunmuştur.

4.1.2 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Merak Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular

1.b “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Merak alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.b “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Merak alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.b “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Merak alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve kontrol gruplarının ÇKGÖ'nin Merak alt ölçeği ön test ve son test puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi sonuçları Tablo 4. 3'de verilmiştir.

Tablo 4. 3 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Merak Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Kısmi Eta Kare
Deneklerarası	231.91	23				
Deney/Kontrol	21.33	1	21.33	2.23	0.15	.09
Hata	210.58	22	9.57			
Denekleriçi	72.00	24				
Ön Test/Son Test	0.75	1	0.75	.24	0.63	.01
GrupxÖlçüm	1.33	1	1.33	.42	0.52	.02
Hata	69.92	22	3.18			
Toplam	303.91	47				

Tablo 4. 3’de belirtilen bulgulara göre, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Merak alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=.24$; $p>.05$); deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=2.23$; $p>.05$) ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı ($F=.42$; $p>.05$) bulunmuştur. Diğer bir deyişle, Merak alt ölçeği puanları bakımından uygulanan programın, kontrol grubu öğrencilerinin ortalamalarına kıyasla deney grubundaki öğrencilerin ortalamalarını istatistiksel olarak anlamlı biçimde yükseltmediği bulunmuştur.

4.1.3 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği’nin İlgi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular

1.c.“Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın İlgi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.c “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın İlgi alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.c “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, İlgi alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve kontrol gruplarının ÇKGÖ’nin İlgi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4. 4 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin İlgili Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Ortalama Puanlarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı Tip III	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi Eta Kare
Deneklerarası	62.98	23				
Deney/Kontrol	15.19	1	15.19	6.99	.02	.24
Hata	47.79	22	2.17			
Denekleriçi	67.50	24				
Ön Test/Son Test	3.52	1	3.52	2.40	.14	.10
GrupxÖlçüm	1.69	1	1.69	1.15	.30	.05
Hata	32.29	22	1.47			
Toplam	130.48	47				

Tablo 4. 4'de belirtilen bulgulara göre, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın İlgili alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=.2.40$; $p>.05$); deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=6.99$; $p>.05$) ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı ($F=.1.15$; $p>.05$) bulunmuştur. Diğer bir deyişle, İlgili alt ölçeği puanları bakımından uygulanan programın, kontrol grubu öğrencilerinin ortalamalarına kıyasla deney grubundaki öğrencilerin ortalamalarını istatistiksel olarak anlamlı biçimde yükseltmediği bulunmuştur.

4.1.4 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği' nin Denetim Odağı Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular

1.d.“Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Denetim Odağı alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.d “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Denetim Odağı alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.d “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Denetim Odağı alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve kontrol gruplarının ÇKGÖ'nin Denetim alt ölçeği ön test ve son test puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi sonuçları Tablo 4. 5'te verilmiştir.

Tablo 4. 5 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Denetim Odağı Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Ortalama Puanlarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Kısmi Eta Kare
Deneklerarası	224.32	23				
Deney/Kontrol	22.69	1	22.69	2.48	0.13	.10
Hata	201.63	22	9.17			
Denekleriçi	109.50	24				
Ön Test/Son Test	11.02	1	11.02	2.62	0.12	.11
GrupxÖlçüm	6.02	1	6.02	1.43	0.24	.06
Hata	92.46	22	4.20			
Toplam	333.82	47				

Tablo 4. 5'te belirtilen bulgulara göre, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Denetim Odağı alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=2,62$; $p>.05$); deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=2,48$; $p>.05$) ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı ($F=.1,43$; $p>.05$) bulunmuştur. Diğer bir deyişle, Denetim

Odağı alt ölçeği puanları bakımından uygulanan programın, kontrol grubu öğrencilerinin ortalamalarına kıyasla deney grubundaki öğrencilerin ortalamalarını istatistiksel olarak anlamlı biçimde yükseltmediği bulunmuştur.

4.1.5 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği' nin Anahtar Figürler Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular

1.e. *“Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Anahtar Figürler alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”*

2.e *“Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Anahtar Figürler alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”*

3.e *“Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Anahtar Figürler alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve kontrol gruplarının ÇKGÖ'nin Denetim alt ölçeği ön test ve son test puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi sonuçları Tablo 4. 6'da verilmiştir.

Tablo 4. 6 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Anahtar Figürler Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Ortalama Puanlarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Kısmi Eta Kare
Deneklerarası	85.48	23				
Deney/Kontrol	0.52	1	0.52	0.14	0.72	.01
Hata	84.96	22	3.87			
Denekleriçi	42.50	24				
Ön Test/Son Test	0.02	1	0.02	0.01	0.92	.00
GrupxÖlçüm	0.19	1	0.19	0.10	0.76	.00
Hata	42.29	22	1.92			
Toplam	127.98	47				

Tablo 4. 6'da belirtilen bulgulara göre, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Anahtar Figürler alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=.01$; $p>.05$) ; deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=.14$; $p>.05$) ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı ($F=.10$; $p>.05$) bulunmuştur. Diğer bir deyişle, Anahtar Figürler alt ölçeği puanları bakımından uygulanan programın, kontrol grubu öğrencilerinin ortalamalarına kıyasla deney grubundaki öğrencilerin ortalamalarını istatistiksel olarak anlamlı biçimde yükseltmediği bulunmuştur.

4.1.6 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Zaman Perspektifi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular

1.f.“Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Zaman Perspektifi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.f “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Zaman Perspektifi alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.f “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Zaman Perspektifi alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve kontrol gruplarının ÇKGÖ'nin Zaman alt ölçeği ön test ve son test puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi sonuçları Tablo 4. 7'de verilmiştir.

Tablo 4.7 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Zaman Perspektifi Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Ortalama Puanlarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi Eta Kare
	Toplamı	sd				
Deneklerarası	84,66					
Deney/Kontrol	30.08	1	30.08	12.13	.00	.36
Hata	54.58	22	2.48			
Denekleriçi	22.99					
Ön Test /Son Test	2.08	1	2.08	2.94	.10	.12
GrupxÖlçüm	5.33	1	5.33	7.53	.01	.26
Hata	15.58	22	.71			
Toplam	107.65					

Tablo 4. 7'de belirtilen bulgulara göre, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Zaman Perspektifi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=2.94$; $p>.05$); deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olduğu ($F=12.13$; $p|<.001$) ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları

arasında da anlamlı bir ortak etki olduğu ($F=7.53$; $p.<.05$) bulunmuştur. Diğer bir deyişle, Zaman Perspektifi alt ölçeği puanları bakımından uygulanan programın, kontrol grubu öğrencilerinin ortalamalarına kıyasla deney grubundaki öğrencilerin ortalamalarını istatistiksel olarak anlamlı biçimde yükselttiği bulunmuştur.

4.1.7 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Benlik Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular

1.g “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Benlik alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.g “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Benlik alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.g “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Benlik alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve kontrol gruplarının ÇKGÖ'nin Benlik alt ölçeği ön test ve son test puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi sonuçları Tablo 4. 8'de verilmiştir.

Tablo 4.8 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Benlik Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi Eta Kare
	Toplamı	sd				
Deneklerarası	130.48	23				
Deney/Kontrol	20.02	1	20.02	3.99	.06	.15
Hata	110.46	22	5.02			
Denekleriçi	79.50					
Ön Test /Son Test	2.52	1	2.52	0.79	.39	.03
GrupxÖlçüm	6.02	1	6.02	1.87	.19	.08
Hata	70.96	22	3.23			
Toplam	209.98					

Tablo 4. 8'de belirtilen bulgulara göre, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Benlik alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=.79$; $p>.05$); deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=3.99$; $p|>.05$) ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı ($F=.1.87$; $p.>.05$) bulunmuştur. Diğer bir deyişle, Benlik alt ölçeği puanları bakımından uygulanan programın, kontrol grubu öğrencilerinin ortalamalarına kıyasla deney grubundaki öğrencilerin ortalamalarını istatistiksel olarak anlamlı biçimde yükseltmediği bulunmuştur.

4.1.8 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Planlama Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulgular

1.h “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Planlama alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.h “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Planlama alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.h “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Planlama alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Deney ve kontrol gruplarının ÇKGÖ'nin Planlama alt ölçeği ön test ve son test puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi sonuçları Tablo 4. 9'da verilmiştir.

Tablo 4.9 Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin Planlama Alt Ölçeğine Göre Ön Test ve Son Test Puan Ortalamalarının Karışık Ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler Ortalaması	F	p	Kısmi Eta Kare
	Toplamı	sd				
Deneklerarası	462.24	23	96.33			
Deney/Kontrol	96.33	1	16.63	5.79	0.03	0.21
Hata	365.95	22				
Denekleriçi	339.00					
Ön Test /Son Test	44.08	1	44.08	3.93	0.06	0.15
GrupxÖlçüm	48.00	1	48.00	4.28	0.05	0.16
Hata	246.92	22	11.22			
Toplam	801.24					

Tablo 4. 9'da belirtilen bulgulara göre, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Planlama alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı ($F=3.93$; $p>05$); deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olduğu ($F=5.79$; $p|<.05$) ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olduğu ($F=.4.28$; $p.<.05$) bulunmuştur. Diğer bir deyişle, Planlama alt ölçeği puanları bakımından uygulanan programın, kontrol grubu öğrencilerinin ortalamalarına kıyasla deney grubundaki öğrencilerin ortalamalarını istatistiksel olarak anlamlı biçimde yükselttiği bulunmuştur.

Araştırmanın öncesinde ve sonrasında uygulanan veri toplama araçlarının ön test son test fark puanlarının analizi sonucunda deney grubunun kariyer gelişim düzeylerinin *zaman perspektifi* ve *planlama* alt boyutlarında kontrol grubuna göre arttırdığı gözlenmişken, bilgi, merak, ilgi, denetim odağı, anahtar figürler ve benlik alt boyutlarında ise deney grubunun kariyer gelişim düzeyinin kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde bir artış göstermediği gözlenmiştir.

V. BÖLÜM

5.1 TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmada ele alınan denenceler doğrultusunda araştırmaya katılan 7. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine ilişkin bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Araştırmanın bulgularına yönelik hazırlanan tartışma ve yorum bölümü araştırmadaki denencelerin sırasına göre sunulmuştur.

Bu araştırmanın amacı kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının 7. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisinin sınanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, İzmir'in Bornova ilçesinde bulunan iki ortaokuldan biri deney, diğeri ise kontrol grubu olarak belirlenmiştir. Deney grubuna, dokuz hafta süren kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programı uygulanmıştır.

Araştırmanın öncesinde ve sonrasında uygulanan veri toplama araçlarının ön test son test fark puanlarının analizi sonucunda deney grubunun kariyer gelişim düzeylerinin *zaman perspektifi ve planlama* alt boyutlarında kontrol grubuna göre arttırdığı gözlenmişken, bilgi, merak, ilgi, denetim odağı, anahtar figürler ve benlik alt boyutlarında ise deney grubunun kariyer gelişim düzeyinin kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde bir artış göstermediği gözlenmiştir.

Bu bulgular ışığında, araştırma için tasarlanan grup rehberliği programının deney grubunun kariyer gelişimi düzeylerinin yükselmesinde kısmen olumlu yönde etkiye sahip olduğu şeklinde bir değerlendirme yapılabilir. Literatürde, kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programlarının kariyer gelişim düzeyleri üzerinde etkisinin sınanmasına yönelik birebir araştırmalar bulunmasa da öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ve kariyer gelişim düzeyleri ile ilgili gerçekleştirilmiş deneysel araştırmaların bulgularıyla tutarlılık ve farklılık gösteren çeşitli araştırmalar incelenmiştir.

Bu araştırmada ele alınan denenceler ve ilgili deneysel çalışma kapsamında yurtiçi ve yurtdışı literatürde birebir benzerlik gösteren çalışmalara ulaşım kısıtlılık arz etmektedir. Bu kısıtlılık ise birkaç önemli sebepten dolayı yaşanmaktadır. Bu kısıtlılık hali; kariyer farkındalığının literatürde henüz oluşturulmakta olan bir kavram olması, çocuklukta kariyer

gelişimi alanında yapılan deneysel çalışmaların sayıca az olması, deneysel çalışmalarda kullanılabilecek ölçeklerin yakın dönemde literatüre kazandırılmış olması ve bu konudaki araştırmaların hali hazırda devam ediyor olması gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Eldeki kısıtlı çalışmalar gözden geçirildiğinde araştırma bulgularıyla tutarlılık ve farklılık gösteren araştırmalar tartışma kısmında değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada kullanılan Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin (Bacanlı ve ark., 2007) toplam puanlarının kullanılmaması (ölçeğin yapısı ve kullanım şekli) sebebi ile araştırmada kariyer farkındalığı programının deneklerin toplam puan ölçümleri kapsamında kariyer farkındalığı düzeylerini arttırıcı bir etkisinin olup olmadığı incelenmemiştir. Bunun yanında "kariyer farkındalığı" kavramı "mesleki olgunluk" kavramına görece yeni bir kavram olduğundan özellikle son on yıldır yurtiçi literatürde karşılaşılmaktadır. "Mesleki olgunluk düzeyini" arttırmaya yönelik yapılan araştırmalarda uygulanan programların bütünsel boyutta etkililik düzeyleri ile ilgili çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin, Bacanlı (1995) ve Evren (1999) mesleki olgunluk kavramı ile ilgili deneysel çalışmalar yapmışlardır. Gerçekleştirdikleri deneysel araştırma sonucunda uyguladıkları grup rehberlik programlarının öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini arttırdıklarını belirtmişlerdir. Yurtdışı literatür incelendiğinde ise ortaokul ve lise öğrencilerine yönelik kariyer rehberlik müdahalelerinin Oliver ve Spokane (1988); Gillies, McMahon ve Carroll (1998); Whiston, Sexton ve Lasoff (1998) öğrencilerin kariyer gelişimine olumlu bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır.

5.1.1 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Bilgi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada üç denence incelenmiştir. Bu üç denence ölçekte yer alan her alt test için tekrarlanmıştır. Bu üç denence sırasıyla;

1.a "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Bilgi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.*"

2.a "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Bilgi alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.*"

3.a “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Bilgi alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda; deney grubu *Bilgi* alt ölçeği son test puan ortalamalarının, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında bilgi alt boyutu için ifade edilen üç denencenin de doğrulanmadığı görülmüştür.

Çocuklarda kariyer gelişimi konusunda yapılan ve kariyer gelişimi boyutlarından biri olan Bilgi alt boyutu ile ilgili elde edilen sonuçlara göre farklılık gösteren çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Hanover Research şirketi tarafından 2012 yılında “A-8 Öğrencileri için Etkili Kariyer Farkındalığı ve Gelişimi Programları” adlı araştırmada ortaokul öğrencilerinin hem akademik hem de mesleki açıdan, kariyer keşif yeteneklerini teşvik eden ve kariyer seçenekleri ile yolları bilgisini arttıran kariyer gelişim programlarından yararlandıkları bulgulanmıştır. Öğrenciler kariyer gelişim düzeylerini arttırma konusunda bilgi alma ihtiyaçlarını fark etmeye başlamıştır (Hanover Research, 2012).

Wood ve Kaszubowski (2008), çocukluk dönemi kariyer ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada öğrencilerin en düşük alt test puanlarından birini de bilgi alt boyutundan aldıkları gözlemlerken; Schultheiss ve Stead (2010), okuldaki görevlerinde daha güçlü iç denetime sahip olan çocukların; araştırma ve bilgi almaya daha istekli özgüveni yüksek bireyler olduğunu bulgulanmıştır. Schultheiss, Palma ve Manzi (2005), ilköğretim 4 ve 5. sınıftaki öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerini kendileri ve kariyerle ilgili farkındalık, araştırma ve kariyer planlama ilgili yapılan araştırmada çocukların, kariyer gelişiminin bilgi alt boyutunda, kariyer görevleri ve etkileri konusunda Super’ın çerçevesini çizdiği çocuklukta kariyer gelişimi modeliyle aynı doğrultuda yanıtlar verdikleri gözlenmiştir. Buna ek olarak, Doğan (2011), ağ bağlantılı kariyer grup rehberliği uygulamasının, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisini incelediği çalışmada deney grubunun kontrol grubuna göre bilgi alt boyutunda son testte anlamlı bir şekilde artış kaydettiğini ifade

etmektedir. Araştırmanın yukarıda geçen üç denencesi literatürdeki bulgularla tutarsızlık göstermektedir.

Ortaya çıkan bu tutarsızlık uygulanan grup rehberliği programında bilgi alt boyutunda uygulanan etkinliklerin başka etkinliklerle desteklenmemesi ya da grup rehberliği programında bilgi alt boyutuna yönelik oturum sayısının veya süresinin öğrencilere yetersiz gelmesi ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Bilgi alt boyutuna müdahale etmek amacıyla grup rehberliği programının ilk oturumunda öğrencilere yaşadıkları şehirdeki üniversitelerin isimleri, bu üniversitelerdeki fakültelerin neler olduğu gibi sorular sorulmuştur ve öğrencilerin bu temel kavramlar hakkındaki bilgi düzeyleri ele alınmıştır. Ayrıca 2. oturumda *Meslek Tombalası* ve *Meslek Tabusu* adlı iki farklı etkinlik uygulanmıştır. Örneğin, *Meslek Tombalası* etkinliğinde farklı mesleklerin dramatize edilerek öğrencilerin mesleklere dair bilgi seviyeleri gözlemlenmiştir. *Meslek Tabusu* adlı etkinlikte ise popüler bir oyun olan tabu oyununun temel kurallarını dikkate alarak, öğrencilerden farklı meslekleri tanımlayan yasaklı kelimeleri kullanmamalarını sağlayarak öğrencilerin bu mesleklere dair farklı düşünceler ve tanımlar oluşturmaları desteklenmiştir. Etkinliklerde yer alan birçok mesleğe dair öğrencilerin bilgi düzeylerinin yüksek olması, öğrencilerin karşılaşma olasılığının daha az olduğu mesleklere yeterince vurgu yapılmamış olmasının da bilgi alt boyutunda anlamlı bir farkın ortaya çıkmaması ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bunlara ek olarak 9. Oturumda öğrencilere ilgi duydukları meslekleri yapabilmek için yerleşebilecekleri eğitim öğretim kurumları hakkında bilgi verilmiştir. Daha çok orta öğretim kurumları hakkında bilgi içeren ve kısmen de olsa üniversitelerin fakülte ve meslek yüksek okulları hakkında giriş niteliğinde bilgi verilen bu oturumda mesleklerle eğitim kurumlarının eşleştirilmesine yönelik bir çaba harcanmayarak sadece giriş niteliğinde bu bilgiler sunulmuştur. Bilgi alt boyutunda beklenen anlamlı farkın ortaya çıkmamasında mesleklerle eğitim öğretim kurumlarının eşleştirilmemesinin etkili olabileceği düşünülmektedir.

5.1.2 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Merak Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada üç denence incelenmiştir. Bu üç denence ölçekte yer alan her alt test için tekrarlanmıştır. Bu üç denence sırasıyla;

1.b “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Merak alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.b “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Merak alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.b “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Merak alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda; deney grubu Merak alt ölçeği son test puan ortalamalarının, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında merak alt boyutu için ifade edilen üç denencenin de doğrulanmadığı görülmüştür.

Wood ve Kazsubowski’ye göre (2008) merak ve keşif kavramları kariyer gelişimi açısından birbiri ile ilişkili iki kavramdır. Özellikle sınıf ortamında kariyer konusunda merak, öğrencilere keşfetme olanaklarının sunulmasıyla karşılanabilmektedir. Eğitimin doğal bir parçası olarak, öğrencileri iş dünyasını ve kariyer olanaklarını keşfetmeleri konusunda cesaretlendirilmesi önerilmektedir. Nazlı (2007), 9-12 yaş arası öğrencilerle gerçekleştirdiği nitel çalışma sonucunda, öğrencilerin büyük çoğunluğunun mesleklere yönelik merak duygularının yüksek olduğunu bulgulamıştır. Fakat Wood ve Kazsubowski (2008) çocukluk dönemi kariyer ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada öğrencilerin en düşük alt test puanlarından birini de merak alt boyutunda aldıklarını gözlemiştir. Schultheiss, Palma ve Manzi (2005) ise Wood ve Kazsubowski (2008) ile benzer bir sonuca ulaşmıştır. Doğan ise (2011), ağ bağlantılı kariyer grup rehberliği uygulamasının, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisini incelediği çalışmada deney grubunun kontrol grubuna göre merak alt boyutunda son testte anlamlı bir şekilde artış kaydettiğini ifade etmektedir. Araştırmanın ikinci denencesine ait bulgular Doğan’ın (2011) bulguları ile tutarsızlık göstermektedir. Merak alt boyutuna müdahale etmek amacıyla grup rehberliği programının

ikinci oturumunda uygulanan *Meslek Tombalası* ve *Meslek Tabusu* etkinlikleri ile öğrencilerin bilgi ve merak düzeylerine müdahale edilmesi planlanmıştır. Uygulanan etkinliklerde geçen mesleklere yönelik öğrencilerde merak alt boyutunda anlamlı bir fark ortaya çıkmamasının öğrencilerin etkinliklerde geçen meslekleri tanıyor olmaları ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra öğrencilerin merak düzeylerini arttırıcı etkinliklerin oturumlarda yeterince uzun süre ele alınmamış olması da anlamlı farkın ortaya çıkmaması ile ilişkili olabilir.

5.1.3 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin İlgi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada üç denence incelenmiştir. Bu üç denence ölçekte yer alan her alt test için tekrarlanmıştır. Bu üç denence sırasıyla;

1.c. "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın İlgi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.*"

2.c. "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın İlgi alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.*"

3.c. "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, İlgi alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.*" şeklinde ifade edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda; deney grubu *İlgi* alt ölçeği son test puan ortalamalarının, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın *İlgi* alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında *İlgi* alt boyutu için ifade edilen üç denencenin de doğrulanmadığı görülmüştür.

Schultheiss, Palma ve Manzi (2005) ilköğretim 4 ve 5. sınıftaki öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerini kendileri ve kariyerle ilgili farkındalık, araştırma ve kariyer planlama ilgili yapılan araştırmada çocukların, kariyer gelişiminin ilgi alt boyutunda, kariyer görevleri ve etkileri konusunda Super'ın çerçevesini çizdiği çocuklukta kariyer gelişimi modeliyle aynı doğrultuda yanıtlar verdikleri gözlenmiştir. Bu bulgu aynı zamanda Bekleyiş'in (2007) araştırması ile paralellik göstermektedir. Bekleyiş (2007) öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini belirlemede seçtikleri mesleklerle ilgili %53,3'ünün biraz bilgisinin olduğu, %38,7'sinin yeterli bilgisinin olduğunu belirtmiştir. Yapılan deneysel çalışmalar kariyer grup rehberliği müdahalelerinin öğrencilerin ilgi düzeylerinde anlamlı düzeyde farklılık oluşturduğunu ifade etmektedir. Örneğin, Evren (1999) mesleki grup rehberliğinin cinsiyetleri farklı ilköğretim okulu 8. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluklarına etkisini incelediği araştırmanın sonucunda deneklerin mesleki benlik algıları doğrultusunda ilgi ve yeteneklerine ilişkin meslek tercihlerinde deney grubu ve deney grubundaki kızlar lehine anlamlı farklar bulunmuştur. Doğan (2011), ağ bağlantılı kariyer grup rehberliği uygulamasının, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisini incelediği çalışmada deney grubunun kontrol grubuna göre ilgi alt boyutunda son testte anlamlı bir şekilde artış kaydettiğini ifade etmektedir. Araştırmanın ilgi alt boyutu ile ilgili denenceleri doğrulanmadığı için araştırmanın bulguları yukarıda geçen deneysel çalışmalar ile tutarsızlık göstermektedir. Öğrencilerin ilgi alt boyutlarına müdahale etmek amacıyla grup rehberliği programının 4. oturumunda Holland'ın tipoloji kuramı hakkında bilgi verilerek öğrencilerin kişisel özellikleri, ilgi duyabilecekleri çalışma alanları konusunda farkındalık kazanmalarına yönelik çalışma yapılmıştır, 5. oturumunda öğrencilerin okul derslerindeki akademik başarıları ve bu derslere duydukları ilgi arasındaki ilişkiyi görmelerini amaçlayan *İlgi-Başarı grafiği* uygulanmıştır ve 6. oturumda öğrencilerin sahip oldukları özelliklere (ilgi, yetenek, değerler, kişilik özellikleri) ilişkin değerlendirme yapmalarını sağlayacak *Kısaca Ben* formu kullanılmıştır. Fakat ilgili oturumlarda öğrencilerin karakteristik özellikleri ile mesleki seçenekleri arasında eşleştirme yapmaları doğrudan amaçlanmamıştır. İlgi alt boyutuna yönelik müdahalelerde akademik başarı, yetenek, değerler ve kişilik özelliklerine de vurgu yapılması ilgi boyutunun yeterince ele alınmasını engellemiş olabileceğinden beklenen düzeyde anlamlı fark ortaya çıkmamış olduğu düşünülmektedir.

5.1.4 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Denetim Odağı Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada üç denence incelenmiştir. Bu üç denence ölçekte yer alan her alt test için tekrarlanmıştır. Bu üç denence sırasıyla;

1.d. “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Denetim Odağı alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.d “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Denetim Odağı alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.d “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Denetim Odağı alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda; deney grubu *Denetim Odağı* alt ölçeği son test puan ortalamalarının, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Denetim Odağı alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında Denetim odağı alt boyutu için ifade edilen üç denencenin de doğrulanmadığı görülmüştür.

Schultheiss, Palma ve Manzi (2005) ilköğretim 4 ve 5. sınıftaki öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerini kendileri ve kariyerle ilgili farkındalık, araştırma ve kariyer planlama ilgili yapılan araştırmada çocukların, kariyer gelişiminin denetim odağı alt boyutunda Super’ın çerçevesini çizdiği çocuklukta kariyer gelişimi modeliyle aynı doğrultuda yanıtlar verdikleri gözlenmiştir. Schultheiss ve Stead (2010), okuldaki görevlerinde daha güçlü iç denetime sahip olan çocukların; çalışma ve kişilerarası ilişkilerde daha başarılı, daha net bir

öz benliğe sahip, araştırma ve bilgi almaya daha istekli, planlamanın önemini farkında, daha meraklı/araştırmacı davranışlar gösteren, daha gelişmiş bir kariyer algı ve yeterliliğine sahip, özgüveni yüksek ve iç denetim odaklı bireyler olduğunu bulgulamışlardır. Doğan (2011), ağ bağlantılı kariyer grup rehberliği uygulamasının, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisini incelediği çalışmada deney grubunun kontrol grubuna göre denetim odağı alt boyutunda son testte anlamlı bir şekilde artış kaydetmediklerini belirtmektedir. Araştırmanın bulguları Doğan (2011) ile paralellik göstermektedir. Grup rehberliği programında direkt olarak denetim odağına yönelik etkinlikler yerine *yaşam rolleri ve rol çatışmaları* konusunda etkinlikler uygulanmıştır. *Yaşam rolleri* etkinliğinde öğrencilere yaşam boyunca üstlendikleri roller hakkında (evlat, öğrenci, vatandaş, torun vb.) bilgi verilmiş ve bu rolleri ne yoğunlukta üstlendikleri ele alınmıştır. Rol çatışmaları konusunda ise öğrencilerin en çok benimsedikleri ve en az benimsedikleri rolleri fark etmelerine yönelik çalışılmıştır. Bu etkinliklerde denetim odağı alt boyutu ile ilgili oturumların yeterli sürede ele alınmamış olmasının ilgili alt boyutta anlamlı farkın ortaya çıkmaması ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

5.1.5 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Anahtar Figürler Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada üç denence incelenmiştir. Bu üç denence ölçekte yer alan her alt test için tekrarlanmıştır. Bu üç denence sırasıyla;

1.e. "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Anahtar Figürler alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.*"

2.e "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Anahtar Figürler alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.*"

3.e "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Anahtar Figürler alt*

ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda; deney grubu *Anahtar Figürler* alt ölçeği son test puan ortalamalarının, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın *Anahtar Figürler* alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında *Anahtar Figürler* alt boyutu için ifade edilen üç denencenin de doğrulanmadığı görülmüştür.

Wood ve Kaszubowski (2008), kariyer gelişim ihtiyaçları üzerine yaptıkları araştırmada anahtar figürler alt boyutunda öğrencilerin düşük puan almaları sebebiyle kariyer gelişim ihtiyaçlarının giderilmesinin önemli olduğunu öne sürmektedirler. Buna ek olarak, Schultheiss, Kress ve Manzi (2001), anne-babalar, çocukları ve yaşamlarındaki diğer önemli kişilerin kariyer gelişim sürecindeki rolünü incelediği araştırmalarında, çocukların kariyer gelişiminde sosyal destek kaynağı olarak anne-babaların ve diğer önemli kişilerin (arkadaşlar ve öğretmenler) önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bekleyiş (2007), öğrencilerin meslek seçimlerinde yön veren kişilerin olduğu ve örnek alma nedenleri bakımından ise örnek almak için seçtikleri kişilerin mesleki başarılarının etkili olduğunu ifade etmektedir. Diğer yandan, Nazlı (2007) araştırmasında anne babaların çocuklarının mesleki gelişim süreçlerine destekçi olduğu ancak çocukları için yeterli düzeyde rol model olamadıklarını gözlemlemiştir. Doğan (2011), ağ bağlantılı kariyer grup rehberliği uygulamasının, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisini incelediği çalışmada deney grubunun kontrol grubuna göre anahtar figürler alt boyutunda son testte anlamlı bir şekilde artış kaydettiğini belirtmektedir. Araştırmada *anahtar figürler* alt boyutuna müdahale etmek için grup rehberliği programının 3. oturumunda *Örnek Aldığım Kişiler* etkinliği uygulanmıştır. Bu etkinlik ile öğrencilerin anahtar figürlerinin kimler olduğu, seçilen figürlerin sahip oldukları meslekler ile kişilik özellikleri arasında nasıl bir bağlantı bulunduğu ayrıca seçilen anahtar figürlerin kişilik özellikleri ile öğrencinin kişilik özellikleri arasında nasıl bir benzerlik olduğu incelenmiştir. Bu alt boyuta yönelik müdahalede ise kullanılan yöntemden çok deney grubunda yer alan öğrencilerle ilgili değişkenlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin düşük-orta sosyo ekonomik düzeyde yer alan bir sosyal çevrede yaşamaları ve

benzeri sebeplerden dolayı yeterince farklı ve etkili rol modellerle etkileşim kuramamalarının beklenen anlamlı farkın ortaya çıkmaması ile ilgisi olduğu düşünülmektedir.

5.1.6 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Zaman Perspektifi Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada üç denence incelenmiştir. Bu üç denence ölçekte yer alan her alt test için tekrarlanmıştır. Bu üç denence sırasıyla;

1.f. "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Zaman Perspektifi alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.*"

2.f. "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Zaman Perspektifi alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.*"

3.f. "*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Zaman Perspektifi alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.*" şeklinde ifade edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda; deney grubu *Zaman Perspektifi* alt ölçeği son test puan ortalamalarının, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın *Zaman Perspektifi* alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı fakat deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olduğu ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olduğu bulunmuştur. Bu bulgular ışığında *Zaman Perspektifi* alt boyutu için ifade edilen ilk denence doğrulanmazken; diğer iki denencenin doğrulandığı görülmüştür.

Öğrencilerle zaman perspektifi üzerine çalışmak; öğrencilere gelecek yönelimli düşünmeyi aşlamak, öğrencilerin gelecekle ilgili iyimser düşüncelerini arttırmak, gelecekle ilgili konuların gerçek olduğunu hissetmelerini sağlamak, planlama becerisine yönelik olumlu yaklaşımları ödüllendirmek, öğrencileri amaç belirleme konusunda harekete geçirmek, öğrencilerin şimdiki davranışlarının gelecek zamandaki sonuçları arasında bağlantı kurmalarını sağlamak, planlama becerileri üzerinde alıştırmaya yapmak ve kariyer farkındalığını arttırmak gibi işlevlere sahiptir (Brown ve Brooks, 1991). *Zaman Perspektifi* alt boyutuna yönelik müdahalede yukarıda bahsedilen “gelecek yönelimli düşünmeyi aşlamak, öğrencilerin gelecekle ilgili iyimser düşüncelerini arttırmak” gibi amaçlar içeren *Zaman Makinası* etkinliği uygulanmıştır. Bu etkinlik ile öğrencilerin gelecekteki olası hayatları ile ilgili hayallerini ve düşüncelerini paylaşmaları desteklenmiştir. Araştırma bulguları, *Zaman Perspektifi* alt boyutunda deney grubunun alt test puan ortalamalarının kontrol grubunun alt test puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde yükseldiğini göstermektedir. Bu denencede elde edilen anlamlı fark, etkinliğin yeterli düzeyde ve sürede uygulanmış olması ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Zaman perspektifi alt boyutu ile ilgili yapılmış iki çalışmaya ulaşılmıştır ve bu iki çalışma da iki farklı bulgu sunmaktadır. Örneğin, ergenlerde zaman perspektifi ve kariyer kararında kesinlik kavramları konularında Ferrari, Nota ve Soresi (2012) yaptıkları araştırmada deney grubunun süreklilik, umut ve kariyer kararında kesinlik düzeylerinde kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde artış kaydettiklerini bulgulamıştır. Diğer yandan, Doğan (2011) ağ bağlantılı kariyer grup rehberliği uygulamasının, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisini incelediği çalışmada deney grubunun kontrol grubuna göre zaman perspektifi alt boyutunda son testte anlamlı bir şekilde artış kaydetmediğini belirtmektedir. Araştırmada elde edilen bulgular Ferrari, Nota ve Soresi (2012) ile paralellik göstermektedir.

5.1.7 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Benlik Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada üç denence incelenmiştir. Bu üç denence ölçekte yer alan her alt test için tekrarlanmıştır. Bu üç denence sırasıyla;

1.g “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Benlik alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.”

2.g “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Benlik alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.”

3.g “Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Benlik alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda; deney grubu *Benlik* alt ölçeği son test puan ortalamalarının, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Benlik alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı; ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olmadığı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında Benlik alt boyutu için ifade edilen üç denencenin de doğrulanmadığı görülmüştür.

Evren (1999), öğrencilerin mesleki benlik algıları ve mesleki olgunluk konularında yaptığı deneysel araştırmasında mesleki benlik algıları doğrultusunda ilgi ve yeteneklerine ilişkin meslek tercihlerinde deney grubu ile kontrol grubu arasında deney grubunun lehine anlamlı fark bulmuştur. Bu bulguya ek olarak, Doğan (2011), ağ bağlantılı kariyer grup rehberliği uygulamasının, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisini incelediği ön test-son test kontrol gruplu deneysel çalışmasında deney grubunun kontrol grubuna göre benlik alt boyutunda son testte anlamlı bir şekilde artış kaydettiğini belirtmektedir. Araştırmanın bulguları, *benlik* alt boyutunun ele alındığı deneysel çalışmalarla tutarsızlık göstermektedir.

Araştırmada, *Benlik* alt boyutuna müdahale ederken öğrencinin kişilik özelliklerinin farkına varmasını, gelecekte çalışmak istediği iş ortamı hakkında düşünmesini sağlamak amacıyla 4. oturumda *Holland'ın Tipoloji Kuramı* hakkında bilgi verilmiştir ve *Altıgen Bahçe ve Ben* adında bir etkinlik uygulanmıştır. Ayrıca 6. oturumda öğrencilerin kişilik özellikleri,

değerleri, yetenekleri ve ilgilerini değerlendirmeleri amacıyla *Kısaca Ben* etkinliği uygulanmıştır. Fakat uygulanan etkinlikler *benlik* alt boyutunda anlamlı farkın ortaya çıkmasında yeterli düzeyde etkili olamamıştır. İlgili denencelerde beklenen anlamlı farkın elde edilememesinin, benlik kavramının kompleks ve soyut yapısı dolayısıyla daha kapsamlı ele alınması ile ilgili yaşanan güçlükler ile ilgili olabileceği düşünülmektedir.

5.1.8 Deney ve Kontrol Gruplarının Çocuklar için Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Planlama Alt Ölçeği Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Bu araştırmada üç denence incelenmiştir. Bu üç denence ölçekte yer alan her alt test için tekrarlanmıştır. Bu üç denence sırasıyla;

1.h “*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın Planlama alt ölçeği ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir farklılık vardır.*”

2.h “*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test ve son test ayrımı yapılmaksızın Planlama alt ölçeğinin deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir fark vardır.*”

3.h “*Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeğinin ön test-son test (ölçüm) ve deney-kontrol grubu (grup) puan ortalamaları ortak etkisi bakımından, Planlama alt ölçeğinin deney grubu son test puan ortalamaları lehine anlamlı bir fark vardır.*” şeklinde ifade edilmiştir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda; deney grubu *Planlama* alt ölçeği son test puan ortalamalarının, deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın ön test ve son test puan ortalaması arasında, son test puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olmadığı fakat deney ve kontrol grubu puan ortalaması arasında, deney grubu puan ortalaması lehine anlamlı bir ana etki olduğu; ayrıca deney ve kontrol gruplarındaki son test puan ortalamaları arasında da anlamlı bir ortak etki olduğu bulunmuştur. Bu bulgular ışığında *Planlama* alt boyutu için ifade edilen ilk denence doğrulanmazken; diğer iki denencenin doğrulandığı görülmüştür.

Super, planlama kavramını kişinin kariyeri hakkında seçim yapma konusundaki hazırlılığı olarak ifade etmektedir. Kariyer seçmeye hazırlık ve kariyer uyum yeteneği

destekleyen gelecek yönelimi ve planlama davranışları tüm yaşam rollerinde başarı ve memnuniyet sağlanması için eşit düzeyde öneme sahip kavramlar olarak belirtilmektedir (Savickas, 2002). Araştırmada, planlama alt boyutuna 8. ve 9. oturumlarda müdahale edilmiştir. Oturumlarda ele alınan planlama kavramı öğrencinin yaşam rollerini fark ederek bu doğrultuda zamanı etkili şekilde planlama ve kariyer planlama konularını içermektedir.

Sekizinci oturumda öğrencilere benimsedikleri yaşam rollerinin günlük yaşamlarını nasıl etkilediğini fark etmelerini sağlayacak etkinlikler uygulanmıştır. Dokuzuncu oturumda ise öğrencilerin gideceği bir sonraki eğitim kurumları hakkında bilgi verilmiştir ve düşledikleri mesleklere sahip olmak için gidecekleri eğitim kurumları konusunda nasıl bir eylem planı yapabilecekleri hakkında görüşülmüştür. Araştırma bulguları, *planlama* alt boyutunda deney grubunun alt test puan ortalamalarının kontrol grubunun alt test puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde yükseldiğini göstermektedir. Ortaya çıkan anlamlı fark *planlama* alt boyutuna yönelik hazırlanan etkinliklerin yeterli düzeyde olması ile açıklanabilir. Fakat bu duruma ek olarak öğrencilerin bulunduğu gelişim dönemi gereği soyut düşünme becerilerindeki gelişimin de bu alt boyutta ortaya çıkan anlamlı fark konusuna katkı sağladığı düşünülmektedir. Planlama alt boyutu ile ilgili diğer çalışmalara bakıldığında ise araştırma bulguları ile tutarlılık gözlenmektedir. Schultheiss ve Stead (2010), okuldaki görevlerinde daha güçlü iç denetime sahip olan çocukların; planlamanın önemini farkında olduklarını belirtmektedir. Yukarıdaki bulgularla tutarlılık gösteren başka bir bulgu da Doğan'a (2011) aittir. Doğan (2011), ağ bağlantılı kariyer grup rehberliği uygulamasının, ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisini incelediği çalışmada deney grubunun kontrol grubuna göre planlılık alt boyutunda son testte anlamlı bir şekilde artış kaydettiğini belirtmektedir.

Araştırma kapsamında Kariyer gelişim düzeylerini temsil eden altı alt boyuta dair (bilgi, merak, ilgi, denetim odağı, anahtar figürler, benlik) denenceler doğrulanamazken; iki alt boyutla (zaman perspektifi, planlama) ilgili olan denencelerden ikisi doğrulanmıştır. Bu durum, uygulanan programın öğrencilerin kariyer gelişimlerini arttırmada kısmen etkili olduğunu göstermektedir. Programın etki düzeyini arttırmaya yönelik alınabilecek tedbirler ve araştırma bulgularına yönelik sunulan alternatif uygulamalar sonuç ve öneriler kısmında ele alınmıştır.

Zaman perspektifi ve planlama alt boyutlarında deney grubunun son test puan ortalamaları kontrol grubunun son test puan ortalamalarına göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda, programda zaman perspektifi ve planlama alt boyutlarına yönelik uygulanmış etkinliklerin amaçlarına ulaşmada etkili olduğu söylenebilir. Diğer yandan, bilgi, merak, ilgi, denetim odağı, anahtar figürler ve benlik alt boyutlarında deney grubunun son test puan ortalamalarının kontrol grubunun son test puan ortalamalarına göre anlamlı derecede yüksek çıkmamaktadır. Alt boyutlara yönelik uygulanmış etkinliklerin öğrencilere yeterince hitap etmemesi, uygulanan etkinliklerin başka etkinliklerle desteklenmemesi, tüm alt boyutlara müdahale konusunda yeterli oturum sayısının belirlenmemiş olması gibi sebepler uygulamanın ilgili alt boyutlarda istenen sonuca ulaşmamış olmasıyla bağlantılı olabilir. Araştırmada uygulanmış olan grup rehberliği programının daha da geliştirilerek, kariyer gelişimi için önemli becerilerden olan karakteristik özelliklerin mesleki seçeneklerle eşleştirme becerisinin vurgulandığı etkinliklerle desteklenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca programın etkililiğini sınamak için 5. ve 6. sınıflarda da uygulamalar yapılması programın revize edilmesinde önemli katkılar sağlayabilir.

BÖLÜM VI

6.1. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular bağlamında ulaşılan sonuçlar belirtilmiş ve bu sonuçlara ilişkin olarak geliştirilen öneriler sunulmuştur.

Bu araştırmada, kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının ortaokul 7. sınıf öğrencilerinin, kariyer gelişimleri üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir:

1. Araştırmada sınanan kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının 7. sınıf öğrencilerinin bilgi, merak, ilgi, denetim odağı, benlik ve anahtar figürler alt boyutlarında kariyer gelişim düzeylerini yükseltmede etkili olmadığını ortaya koymuştur.
2. Araştırmada sınanan kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının 7. sınıf öğrencilerinin çocuklar için kariyer gelişim ölçeği zaman perspektifi ve planlama alt boyutlarında kariyer gelişim düzeylerini yükseltmede etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Elde edilen bulgular ışığında araştırma konusuna yönelik öneriler aşağıda belirtilmiştir:

1. Çocukların kariyer gelişim düzeylerini arttırma amaçlı araştırmalar incelendiğinde bu programların belirli kariyer gelişim kavramlarına yönelik olduğu görülmektedir. Örneğin, zaman perspektifi (Ferrari, Nota ve Soresi, 2012), denetim odağı (Schultheiss ve Stead, 2010), araştırma ve planlama (Schultheiss, Palma ve Manzi, 2005), anahtar figürler (Schultheiss, Kress ve Manzi, 2001), araştırma ve bilgi (Doğan, 2011) gibi konulara özgü deneysel çalışmaların yürütüldüğü olmuştur. Araştırmada geçen programın geliştirilmesi ya da başka kariyer farkındalığı geliştirme programlarının oluşturulmasında şöyle bir alternatifin de izlenebileceği düşünülmektedir. Uygulama yapılacak hedef gruptaki öğrencilere için kariyer gelişim ölçeği uygulanarak, grubun

hangi alt boyutlarda düşük puan ortalamalarına sahip olduğu belirlenebilir. Bu doğrultuda geliştirilecek uygulama programı ilgili alt boyutlara yönelik etkinliklerden oluşturulabilir, oturum sayıları ve süresi uygulayıcı tarafından belirlenebilir. Böylelikle, kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programı birçok açıdan daha esnek, ekonomik, işlevselliği yüksek ve daha etkili hale getirilebilir.

2. Araştırma sırasındaki süreçlerin oluşturulacak nitel araştırma yöntemleri ile de (gözlem formları, süreç ile ilgili bireysel görüşmeler vb.) ele alınması uygulayıcıların etkililik konusunda daha fazla veriye ulaşmasını sağlayabilir.
3. Literatürde yakın zamanda oluşumu başlamış olan Kariyer Farkındalığı kavramının farklı yaş grupları, sosyo-ekonomik düzey ve bölgelerde yapılacak deneysel araştırmalara başlanması ve bu tür araştırmalara devam edilmesi alana ve araştırmacılara önemli katkılar sağlayabilir.
4. Kariyer Farkındalığı Geliştirme Amaçlı Grup Rehberliği Programları daha alt sınıf düzeylerine adapte edilebilir ve uygulanabilir.
5. Araştırma 7. Sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerini incelemek amacıyla grup rehberliği yöntemiyle sınımlanmıştır. Kariyer Farkındalığı Geliştirme Amaçlı Grup Rehberliği Programının daha çok öğrenciye ulaşmasını sağlamak adına ilgili program özellikle 7. ve 8. sınıflarda sınıf rehberliği yöntemiyle uygulanabilir.
6. Kariyer Farkındalığı Grup Rehberliği Programı kariyer günleri, çalıştay, iş yerlerine ve üst eğitim kurumlarına geziler şeklinde yapılabilecek çalışmalarla desteklenebilir.
7. Kariyer Farkındalığı alanında öğrencilerin yanı sıra velilere yönelik farkındalık ya da kariyer gelişiminin önemiyle ilgili bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Bacanlı, F. (1995). *Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bacanlı, F., Sürücü, M. ve Özer, A. (2007, 17-19 Ekim). *Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeğinin faktör yapısı ve güvenilirliği*. 9.Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunuldu, İzmir.
- Bacanlı, F., Bozgeyikli, H. ve Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21, 125-136.
- Bacanlı, F. ve Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveynle bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (4): 679-700.
- Bacanlı, F. ve Torun, S. (2012). İlköğretim öğrencileri için bazı mesleklerin tanıtımı. *İlköğretim Online*, 11(1), 230-238, 2012. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr> adresinden 20.05.2012 tarihinde alınmıştır.
- Bekleyiş, F. (2007). *Öğrencilerin mesleki ilgi alanları ve ailenin meslek seçimine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Bozgeyikli, H. (2005). *Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. Sınıf öğrencilerinin mesleki kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Brown, D. & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. (1st edition). Needham Heights MA: Allyn and Bacon.
- Brown, D. & Lent, R., W. (2005). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. (1st edition). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (1. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Can, A. (2012). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Kariyer Gelişimlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Carter, E. W., Trainor, A. A., Cakiroglu O., Cole O., Swedden B., Ditchman N., & Owens, L. (2009). Exploring School-Employer Partnerships to Expand Career Development and Early Work Experiences for Youth with Disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32(3), 145-159.
- Creed, P.A., Patton, W. & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, Vol. 10, No.1, pp. 42-61.
- Creed, P., A., Patton, W., & Prideaux, L.A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30, 389.
- Doğan, H. (2011). *Ağ Bağlantılı Sınıf Rehberliği Uygulamasının İlköğretim 8.sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Düzeylerine Etkisi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (3):1077-1098.
- Dölek, N. (2008). Super Yaşam Alanı Kuramı. İçinde Özyürek, R. (Editör), *Kariyer Yolculuğu E kitap*. Ankara: Ses Reklam İletişim Hizmetleri.
- Erkan, S. (2006). *Örnek Grup Rehberliği Ekinlikleri*. (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.

- Evren, M. (1999). *Mesleki Grup Rehberliğinin Cinsiyetleri Farklı İlköğretim Okulu Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluklarına, Mesleki Benlik Algularına Ve Mesleki Tercihlerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ferrari, L., Nota, L. & Soresi, S. (2012). Evaluation of an intervention to foster time perspective and career decidedness in a group of Italian adolescents. *The Career Development Quarterly*, Vol. 60.
- Gillies, R. M., McMahon, M. ve Carroll, J. (1998). Evaluating a career education intervention in the upper elementary school. *Journal of Career Development*, 24: 267-287.
- Hanover Research. *Effective Career Awareness and Development Programs for K-8 Students*. (2012). Washington DC.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling: through the life span: Systematic Approaches* (5th ed.). Newyork: HarperCollins.
- Herring, R. D. (1998). *Career counseling in schools: Multicultural and developmental perspectives*. Alexandria: American Counseling Association.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling: through the life span*. (6th. Ed.) Boston: Pearson Education, Inc.
- Işık, E. (2014). Relationship of Childhood Career Development to Life Satisfaction, and State Anxiety. *Elementary Education Online*, 13(2), 682-693.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. (2. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. şti.
- Liu, J., McMahon, M. & Watson, M. (2014). Childhood career development in mainland China: A research and practice agenda. *The Career Development Quarterly*, Vol.62.
- McMahon, M., & Watson, M. (2007). Occupational Information: What Children Want to Know. *Journal of Career Development*, 3(4), 239-249.
- MEB (2002a). *Rehberlik etkinlikleri. Orta öğretim kurumları sınıf öğretmenleri için dokuzuncu sınıf rehberlik programı öğretmen el kitabı*. Ankara: MEB, ÖERDİHGİM.
- Nasir, R. ve Lin, L. S. (2013). The Relationship between self-concept and career awareness amongst students. *Canadian Center of Science and Education*, Vol. 9, No. 1.
- Nazlı, S. (2007). Career Development in Primary School Children. *Career Development International* Vol. 12 No. 5, 2007 pp. 446-462.
- Nazlı, S. (2014). Career development of upper primary school students in Turkey. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 24, 1, pp. 49-61.
- Niles, S. P. ve Harris-Bowlsbey J. A. (2009). *Career development interventions in the 21st century* (3rd Ed.) Upper saddle river, N.J.: Merrill/Pearson.
- Niles, S. P. ve Harris-Bowlsbey J. A. (2013). *21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. Çev. Ed. Korkut-Owen, F.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. (Career development interventions in the 21st century, 2012).
- Oesch, M. & Bower, C. (2009). *Cirriculum Guide: Integrating Career Awareness into the ABE & ESOL Classroom*. NCTN & SABES.
- Özyürek, R. ve Türkoğan, T. (2012). *Çocuk ve Ergenler İçin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamaları*. Sabancı Üniversitesi Eğitimde İyi Örnekler Konferansı'nda sunuldu, İstanbul.

- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın.
- Özyürek, R., Tüfeközdemir Sarıoğlu, F., Özgeday, N., Kayalar, A., Karabulut Kurtgöz S., Bostancı, H. ve Üstüner, V. (2013). *İzmir İli Bornova İlçesi Okullarda Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulamaları: Temel Önleme E-kitap*. <https://yadi.sk/d/3oU9-kxFcfdN> linkinden alınmıştır.
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J., & Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*, 57, 25-37.
- Rivera, L. M., & Schaefer, M. B. (2008). The Career Institute: A Collaborative Career Development Program for Traditionally Underserved Secondary (6—12) School Students. *Journal of Career Development*, 35(4),404-426.
- Sapmaz, H. İ. (2010). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Kariyer Gelişimleri ile İlgili ve Yeteneklerinin Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Savickas, M. L. (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. In D. Brown, Associates, *Career choice and development* (4th ed.) pp. 149–205. Jossey Bass, San Francisco.
- Schultheiss, D. E. P., Kress, M. H., and Manzi, A. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2),216-239.
- Schultheiss, D. E. P. ve Stead, B.G. (2004). Childhood Career Development Scale: Scale Construction and Psychometric Properties. *Journal of Career Assessment*, 12(2): 113-134.
- Schultheis, D. E. P., Palma, T. V. and Manzi, A. J. (2005). *Career Development in Middle Childhood: A Qualitative Inquiry*. *The Career Development Quarterly*, 53, 246-262.

- Schultheiss, D. E. P. ve Stead, B.G. (2010). Validity of Childhood Career Development Scale scores in South Africa. *Int J Edu Vocat Guidance*, 10: 73-88.
- Seligman, L. (1980). *Assessment in developmental career counseling*. Cranston: The Carroll Pres.
- Sharf, R.S. (2002), *Applying career development theory to counseling*, (3.Baskı) Pasific Grove, Brooks/Cole.
- Siyez, D. M. (2012). Gelişimsel Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Editör), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (2. Baskı,). Ankara: Pegem Akademi. s.182-183.
- Spokane, A. R., & Oliver, L. W. (1983). *The outcomes of vocational interventions*. In S. H. Osipow & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (Vol. 2, pp. 99–136). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Stead, G. & Schultheiss, D. (2003). Construction and psychometric properties of the childhood career development scale. *South African Journal of Psychology*, 33(4), 227-235.
- Stead, G. & Schultheiss, D. (2004). Childhood Career Development Scale: Scale construction and psychometric properties. *Journal of Career Assessment*, 12, 113-134.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (2nd ed.), pp. 197—261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Turan, M. E. (2013). *Ergenlerde Kariyer ve Yetenek Gelişimi Özyeterliğinin, Üstbilişsel Farkındalık, Yaşam Doyumu ve Algılanan Arkadaş Sosyal Desteği ile İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü, Sakarya.

- Watts, A.G., Super, D.E., & Kidd, J.M. (1981). *Career Development in Britain*. Cambridge, UK: Hobson Press.
- Whiston, S. C., & Sexton, T. L. (1998). A review of school counseling outcome research: Implications for practice. *Journal of Counseling Development*, Vol. 76,412-426.
- Whiston, S.C., Sexton, T.L., & Lasoff, D.L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 150-165.
- Wood, C. & Kaszubowski, Y. (2008). The career development needs of rural elementary school students. *The Elementary School Journal*, Vol. 108, No.5, pp.431-444.
- Yayla, A. (2011). *İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişimleri ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yaylacı Özdemir, G. (2007). İlköğretim Düzeyinde Kariyer Eğitimi ve Danışmanlığı. *Bilgi Dergisi*, 40, 119-140.
- Yeşilyaprak, Binnur. (2000). *Eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (Ed). (2012). *Kariyer danışmanlığına giriş: kuramdan uygulamaya* (2. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

ÖZET

Bu araştırma kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının yedinci sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeyleri üzerinde bir etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada 2x2 faktörlü ve tekrar ölçümlü (iki grup ve iki ölçüm) desen kullanılmıştır. Araştırma “ön test-son test” deney ve kontrol gruplu bir uygulamadır. Araştırmanın çalışma grubunu İzmir Bornova ilçesi Orkide İlkokulu ve İsmet Sezgin İlkokulu yedinci sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Çalışmanın deney ve kontrol grubunu oluşturmak için her bir okuldan birer yedinci sınıf tesadüfi olarak belirlenmiş ve yine tesadüfi olarak biri kontrol diğeri ise deney grubu olarak atanmıştır. Araştırmanın başında ve sonunda öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerini ölçmek amacıyla Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (Bacanlı, Özer ve Sürücü, 2007) kullanılmıştır.

Araştırmada deney grubunun çocuklar için kariyer gelişim ölçeği alt ölçeklerinin ön test-son test puanları arasındaki farkın anlamlılığının yanı sıra deney ile kontrol grubunun çocuklar için kariyer gelişim ölçeği alt ölçeklerinin ön test-son test puanları arasındaki farkın anlamlılığını incelemek için karışık ölçümler için iki faktörlü ANOVA analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının yedinci sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerini kısmen arttırdığı ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer farkındalığı, kariyer gelişimi, kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programı

ABSTRACT

The main purpose of this study is to investigate the effect of the career awareness group guidance program on the career development levels of 7th grade students.

This study used 2x2 factorial repeated measures (two groups and two measurements). It was conducted as a “pretest-posttest” design with experimental and control groups. The participants were 7th grade students enrolling Bornova Orkide Elementary School and Bornova İsmet Sezgin Elementary School in İzmir. Two 7th grade classes were chosen randomly and they were randomly assigned as the experimental and control groups. “Career Development Scale for Children” (Bacanlı, Özer ve Sürücü, 2007) was used in the beginning and the end of the research in order to measure the career development levels of the students.

ANOVA analysis with two factors was used in order to analyse the significance of the pre test and post test score differences of the subscales of the Career Development Scale for Children of the experimental group, as well as the significance of the post test score differences of the subscales of the Career Development Scale for Children between the experimental and the control group.

Results indicate that career awareness development group counseling program partly increases the career development levels of 7th grade students.

Keywords: Career awareness, career development, career awareness development group counseling program

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

Adı Soyadı: Hadiye BOSTANCI

Doğum yeri ve yılı: Aydın, 1985

Uyruğu: T.C

Cinsiyet: Kadın

İletişim: 02323420911

hadiyebostanci@gmail.com

Dil: İngilizce (Kpds- B Düzeyi),

Almanca (A2 Düzeyi, Goethe Zertifikat)

EĞİTİM:

2011-2014: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

2003-2008: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Lisans Programı

1997-2003: Nazilli Anadolu Lisesi

1996-1997: Kuşadası Anadolu Lisesi

1991-1996: Aydın Yenipazar Merkez İlkokulu

DENEYİM:

Aralık 2009- (halen): İzmir Bornova Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Psikolojik Danışman

Eylül 2009-Aralık 2009: Aydın Yenipazar Cumhuriyet İlköğretim Okulu, Psikolojik Danışman

SEMPOZYUM, KONFERANS, KONGRE ve EĞİTİM:

Yaratıcı Dramanın Mesleki Yönlendirmede Kullanılması Eğitimi, MEB, Ocak 2010, İzmir-Türkiye

Çocuk ve Yas Eğitimi, MEB, Nisan 2010, İzmir-Türkiye

De Briefing Eğitimi, MEB, Mayıs 2010, İzmir-Türkiye

Psikososyal Eğitimi, MEB, Mayıs 2011, İzmir-Türkiye

37. Uluslararası Grup Psikoterapileri Kongresi, 31 Mayıs-2 Haziran 2012, İzmir-Türkiye (Katılımcı)

37. Uluslararası Grup Psikoterapileri Kongresi, Maurizio Gasseau Workshop, 31 Mayıs-2 Haziran 2012, İzmir-Türkiye (Katılımcı)

Learning Disabilities Prevention and Action in Learning Contexts Grundtvig Inservice Training, 9-13 July, 2012, Reggio Emilia-Italy (attendee)

Training of Trainers for Raising Awareness About European Citizenship, 10-18 October 2012, İzmir-Turkey (attendee)

Filmotherapy in the Face of Pathology and Behavior Prophylaxis, 25 March 2014, Lodz-Poland (attendee)

Dr. Abdülkadir Özbek Psikodrama Enstitüsü, Psikodrama Asistanlığı Belgesi, Mayıs 2014

39. Uluslararası Grup Psikoterapileri Kongresi, 29-31 Mayıs 2014, İzmir-Türkiye (Katılımcı)

39. Uluslararası Grup Psikoterapileri Kongresi, Robert LANDY Workshop, 29-31 Mayıs 2014, İzmir-Türkiye (Katılımcı)

“Bir Film İnsanlara Yardım Edebilir mi?” Konferansı, 06 Haziran 2014, İzmir-Türkiye (Katılımcı)

ÜYE OLUNAN DERNEKLER:

Türk PDR Derneği

Türk Kızılayı

Unicef